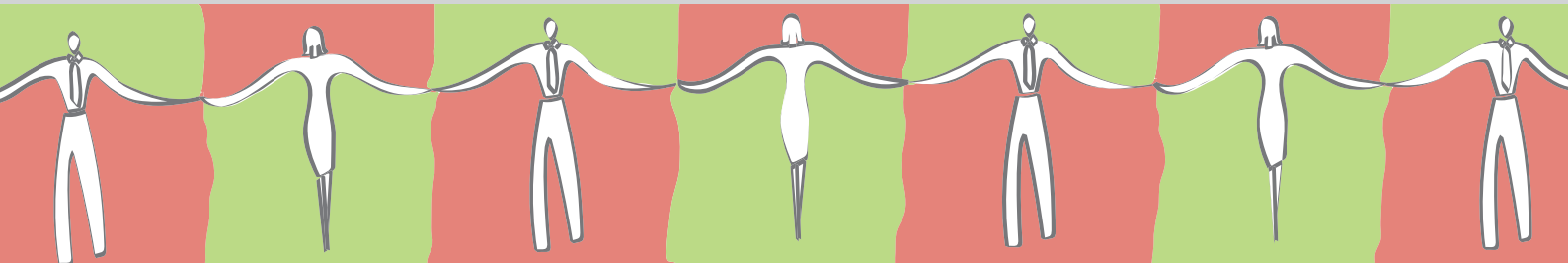
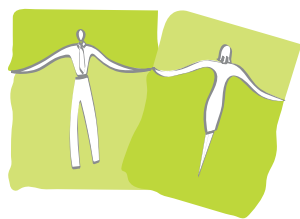


Ίση μεταχείριση
ανδρών και γυναικών
στην απασχόληση και
τις εργασιακές σχέσεις

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ | ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2009

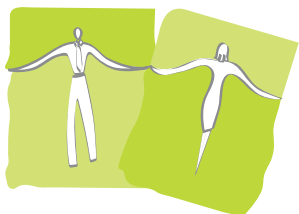


ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ



ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ειδική Εκθεση | Νοέμβριος 2009

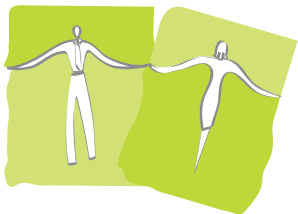


Περιεχόμενα

Μήνυμα του Συνηγόρου του Πολίτη	7
Περίληψη	9
Εισαγωγή	13
<hr/>	
1. Εξελίξεις στο πεδίο της πολιτικής και νομοθετικές εξελίξεις	18
1.1 Κυριότερες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση	18
A. Δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής	18
Μάρτιος 2009 - Ανισότητες που επιμένουν: το “πακέτο” του Μαρτίου	
Νοέμβριος 2008 - Ενδιάμεση έκθεση της Επιτροπής για την πρόοδο που έχει συντελεσθεί σχετικά με τον Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών	
Οκτώβριος 2008 - Ισορροπία επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής: το “πακέτο” του Οκτωβρίου	
Σεπτέμβριος 2008 - Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας	
Ιούλιος 2008 - Η ισότητα στην ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα: Ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα	
B. Δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου	25
<hr/>	
1.2. Κυριότερες εξελίξεις στην Ελλάδα	27
A. Σε θεσμικό επίπεδο	27
Σύσταση Κύκλου για την Ισότητα των Φύλων στον Συνήγορο του Πολίτη	
B. Σε νομοθετικό επίπεδο	27
i. Ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε αγαθά και υπηρεσίες (ν. 3769/2009)	
ii. Θέσπιση ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας (ν. 3655/2008)	
iii. Βελτίωση της ασφαλιστικής προστασίας της μητρότητας (ν. 3655/2008)	
iv. Άλλα θέματα	
Γ. Η δραστηριότητα των συναρμοδίων υπουργείων και των κοινωνικών και οικονομικών φορέων	30
i. Συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	
ii. Προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης	
iii. Κοινωνικός διάλογος και πρωτόκολλα συνεργασίας μεταξύ της Πολιτείας και των εργοδοτικών οργανώσεων	
iv. Πρόσβαση στη δικαιοσύνη	
v. Ενσωμάτωση του φύλου σε άλλες πολιτικές	
<hr/>	
2. Κυριότερες εξελίξεις στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων	34
A. Ελλάδα: Διακρίσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία	34
B. Ιταλία: Διακρίσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης	35
Γ. Αυστρία: Απόλυση εγκύου εργαζόμενης στην περίπτωση τεχνητής γονιμοποίησης	36
Δ. Νέες υποθέσεις: Γονική άδεια και απολύσεις εγκύων	37

3. Η δράση του Συνηγόρου του Πολίτη για την υποστήριξη της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών	39
3.1. Αναφορές των πολιτών για διακρίσεις λόγω φύλου	39
Φάκελος: Προστασία εγκύων από απόλυση και δυσμενή μεταχείριση	43
<ul style="list-style-type: none"> i. Καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς ii. Καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου λόγω διακοπής λειτουργίας υποκαταστήματος iii. Προστασία από καταγγελία σύμβασης εργασίας μετά τον τοκετό iv. Άκυρη απόλυση εργαζόμενης που αρχικώς αγνοούσε ότι ήταν έγκυος - χρόνος έναρξης της κύησης v. Εγκυμοσύνη και ίση πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση 	
Φάκελος: Εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας	48
A. Χρόνος έναρξης και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής	48
<ul style="list-style-type: none"> i. Ασυμφωνία των χρόνων έναρξης χορήγησης της ειδικής παροχής και της εξάμηνης άδειας μητρότητας ii. Παρατυπίες κατά την παραλαβή αιτήσεων, την έκδοση και την ανάκληση αποφάσεων iii. Υπέρβαση της προβλεπόμενης προθεσμίας για τη διεκπεραίωση των αιτήσεων iv. Ανάκληση εγκριτικών αποφάσεων και επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών v. Προβλήματα κατά τη διαδικασία διενέργειας επιτόπιων ελέγχων, σε συνέχεια χορήγησης της παροχής 	
B . Εξαιρέσεις εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της ειδικής παροχής	51
<ul style="list-style-type: none"> i. Εξαίρεση εργαζομένων που δεν υπάγονται στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005 ii. Η περίπτωση των ξενοδοχοϋπαλλήλων: Εργαζόμενες μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που έχουν λάβει τα επιδόματα κυοφορίας-λοχείας από άλλο φορέα iii. Μητέρες που εργάζονται σε ατομικές επιχειρήσεις και συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας iv. Άλλες περιπτώσεις εξαιρέσεων 	
Επιμέρους υποθέσεις	55
A. Διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση	55
<ul style="list-style-type: none"> i. Αποκλεισμός γυναικών από προκήρυξη πρόσληψης προϊσταμένου σε τουριστικό γραφείο ii. Αδιαφάνεια στις προσλήψεις δημοσιογράφων σε δημοτικές επιχειρήσεις iii. Μη συνεκτίμηση της άδειας μητρότητας ως χρόνου προϋπηρεσίας για πρόσβαση σε θέση απασχόλησης iv. Διακρίσεις στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές v. Θετικό μέτρο – Διαφορετικά όρια ηλικίας για επιδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών 	
B. Σεξουαλική παρενόχληση-Αντιστροφή βάρους απόδειξης	59
Γ. Διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω εξωτερικής εμφάνισης	60

Δ. Διακρίσεις ως προς τη λήψη και κατά τη διάρκεια άδειας ανατροφής παιδιού	60
i. Εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα υπάλληλο αορίστου χρόνου	
ii. Τρίμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα μόνιμο εκπαιδευτικό	
iii. Εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα μόνιμο υπάλληλο νοσοκομείου	
iv. Έξοδα κίνησης σε υπαλλήλους ΟΤΑ κατά τη διάρκεια γονικής άδειας	
3.2. Συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	64
3.3. Έκθεση για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές	68
3.4. Διεθνής εκπροσώπηση και εκδηλώσεις	71
<hr/>	
Διαπιστώσεις και προτάσεις	73
<hr/>	
A. Διαπιστώσεις	73
i. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και η μεταφορά της στο ελληνικό δίκαιο	
ii. Προβλήματα αλλά και θετικά στοιχεία από την εφαρμογή του ν. 3488/2006	
iii. Η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	
iv. Ζητήματα που ανέδειξαν οι αναφορές των πολιτών	
B. Προτάσεις	84





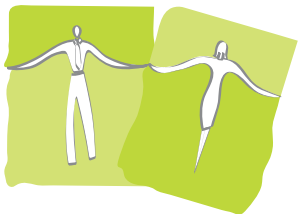
Μήνυμα του Συνηγόρου του Πολίτη

Η έκδοση της πρώτης ειδικής έκθεσης για την αξιολόγηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις περιγράφει και κωδικοποιεί τις θετικές εξελίξεις αλλά και τα προβλήματα που απασχόλησαν τον Συνήγορο του Πολίτη κατά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας του ξεχωριστού τμήματός μας για την ισότητα των φύλων. Η ίδρυση και λειτουργία, τον Μάιο του 2008, αυτού του τμήματος ήταν συνέπεια δύο πολύ σημαντικών εξελίξεων: Η πρώτη αφορά το θεσμικό πλαίσιο, τις αλλαγές δηλαδή στην ευρωπαϊκή και την ελληνική νομοθεσία, ενώ η δεύτερη απορρέει από την καθημερινότητα, ειδικότερα από τα προβλήματα που ανακύπτουν ολοένα και πιο συχνά στους χώρους εργασίας. Η ευρωπαϊκή και η ελληνική νομοθεσία ενίσχυσαν, από το 2006, τον σχετικό ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη, αναγορεύοντάς τον φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε εργασιακά θέματα. Ο νόμος, μάλιστα, επέκτεινε το πεδίο παρέμβασης του Συνηγόρου και στον ιδιωτικό τομέα.

Από τις πρώτες κιόλας εβδομάδες που αρχίσαμε να δεχόμαστε καταγγελίες των πολιτών για διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση, έγινε σαφές ότι αυτή η νέα αρμοδιότητα απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και συστηματική παρακολούθηση από την πλευρά μας. Παρά την γενικότερη εντύπωση ότι η κοινωνία μας έχει εξελιχθεί όσον αφορά τα θέματα ισότητας των φύλων, υπάρχουν ακόμη επιμέρους τομείς που παρουσιάζουν προβλήματα. Επιπλέον, νέες μορφές εργασίας και η ολοένα και πιο συχνή διάχυση της απασχόλησης εκτός του παραδοσιακού ωραρίου, εισάγουν καινούριες προκλήσεις και νέα αιτήματα για να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση των φύλων σε αυτόν τον κομβικής σημασίας χώρο. Συζήτηση που ήδη διεξάγεται μέσα στην κοινωνία, με βασικούς συνομιλητές την πολιτεία, τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία των πολιτών.

Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να εισφέρει σε αυτή τη συζήτηση αφενός την εμπειρία του από την καθημερινή ενασχόληση με ζητήματα ισότητας των φύλων, αφετέρου την εξειδικευμένη γνώση του, σε συνδυασμό με την πάγια πρακτική του να διαμορφώνει συγκεκριμένες προτάσεις. Ελπίζω η πρώτη αυτή έκθεση που κρατάτε στα χέρια σας, να σας φανεί εκτός από ενδιαφέρουσα και χρήσιμη.

Γιώργος Καμίνης



Περίληψη

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει τις σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Επίσης, αξιολογεί την εφαρμογή του ν. 3488/2006 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Η έκθεση καλύπτει την περίοδο από τον Μάιο του 2008, που ξεκίνησε να λειτουργεί στον Συνήγορο του Πολίτη ξεχωριστό τμήμα («κύκλος») ισότητας των φύλων, έως και τον Απρίλιο του 2009. Περιλαμβάνει αναφορές σε πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες, καθώς και σε νομικά ζητήματα που προέκυψαν κατά την εξέταση σχετικών προδικαστικών ερωτημάτων από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Κυρίως, όμως, αναδεικνύει νομικά, διαδικαστικά και πρακτικά προβλήματα που ανέκυψαν κατά την εφαρμογή του ν. 3488/2006, μέσα από τις δεκάδες υποθέσεις πολιτών, στις οποίες κλήθηκε να μεσολαβήσει ο Συνήγορος του Πολίτη είτε αυτόνομα είτε σε συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Με βάση αυτά τα στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη καταλήγει σε συγκεκριμένες διαπιστώσεις και προτάσεις.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε στη δημοσιότητα δύο πακέτα ανακοινώσεων, πρωτοβουλιών και νομοθετικών μέτρων: το ένα για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές ανδρών και γυναικών και το άλλο για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της προσωπικής ζωής. Επιπλέον, η Επιτροπή δημοσίευσε την ενδιάμεση έκθεση για την πρόοδο που έχει συντελεσθεί σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010). Η έκθεση παρατηρεί ότι σημειώθηκε πρόοδος στο σύνολο σχεδόν των δράσεων που εντάσσονται στον Χάρτη Πορείας, χαρακτηρίζει όμως άνηση αυτήν την πρόοδο και επισημαίνει την ανάγκη να συνεχιστεί η ανάληψη πρωτοβουλιών έως και το 2010.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε αρκετά ψηφίσματα και συστάσεις για θέματα ισότητας των φύλων, με τα οποία άσκησε κριτική στην Επιτροπή και τα κράτη μέλη, ζητώντας μεγαλύτερη δραστηριότητα και περισσότερες πρωτοβουλίες για την προώθηση της αρχής της ισότητας και τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων. Ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ψηφίσματα για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Το τελευταίο ψήφισμα καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν επαρκείς πόρους και την ανεξαρτησία των εθνικών φορέων προώθησης της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε δύο αποφάσεις του, κατά της Ελλάδας η μία και κατά της Ιταλίας η άλλη, έκρινε πως η ευνοϊκότερη μεταχείριση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε ό,τι αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης αποτελεί διάκριση σχετικά με την αμοιβή που απαγορεύεται από το ευρωπαϊκό δίκαιο. Μια τρίτη απόφαση αφορά την προστασία που παρέχει το ευρωπαϊκό δίκαιο σε εγκύους εργαζόμενες οι οποίες χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της τεχνητής γονιμοποίησης. Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε θέματα γονικών αδειών και απολύσεων συνεχίζει να απασχολεί την ευρωπαϊκή κοινωνία, όπως φαίνεται και από τα προδικαστικά ερωτήματα που τέθηκαν στο Δικαστήριο από δικαστήρια των κρατών μελών, μέσα στην ίδια περίοδο.

Στην Ελλάδα, το Κοινοβούλιο υιοθέτησε μια σειρά ρυθμίσεων. Ψήφισε νέα νομοθεσία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (ν. 3769/2009), θέσπισε την πρόσθετη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας («ειδική παροχή») και βελτίωσε την ασφαλιστική προστασία της μητρότητας (ν. 3655/2008). Η διοίκηση έλαβε επιμέρους μέτρα για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής: εκπόνησε νέο θεσμικό πλαίσιο για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων και παιδιών, υλοποίησε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων και υιοθέτησε ορισμένες από τις προτάσεις του Συνηγούρου του Πολίτη σε επιμέρους τομείς.

Νέες ρυθμίσεις, περιλαμβανομένης και της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία, ενσωματώθηκαν στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας 2008-2009, ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης και διαλόγου μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων· παράλληλα, οι εργοδοτικές οργανώσεις και το Δίκτυο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη ανέλαβαν πρωτοβουλίες για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στις επιχειρήσεις είτε ανεξάρτητα είτε στο πλαίσιο Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Μεταξύ αυτών των πρωτοβουλιών ήταν ειδικές εκδηλώσεις (όπως η βράβευση επιχειρήσεων που διακρίθηκαν στην προώθηση της ισότητας), η ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών, η κατάρτιση εργαζομένων, η συγκέντρωση και μελέτη της ειδικής νομοθεσίας, και η δημιουργία ειδικών διαδικτυακών τόπων.

Ο Συνήγορος του Πολίτη απέκτησε νέο εξειδικευμένο τμήμα («κύκλος ισότητας των φύλων») για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Το αντικείμενο του νέου τμήματος πρόκειται να επεκταθεί και σε διακρίσεις λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες του δημοσίου τομέα. Από την έναρξη λειτουργίας του ξεχωριστού τμήματος και μέχρι τον Απρίλιο του 2009 ο Συνήγορος του Πολίτη δέχτηκε διακόσιες τριάντα (230) καταγγελίες πολιτών (αναφορές). Οι κυριότερες κατηγορίες υποθέσεων στις οποίες διαμεσολάβησε ο Συνήγορος του Πολίτη ήταν η απόλυση και η δυσμενής μεταχείριση εγκύων και η εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις προβλημάτων που απασχόλησαν τον Συνήγορο του Πολίτη περιλαμβάνονται καταγγελίες για διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, σεξουαλική παρενόχληση, διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω εξωτερικής εμφάνισης, και διακρίσεις ως προς τη λήψη και κατά τη διάρκεια άδειας ανατροφής παιδιού.

Η συνεργασία του Συνηγούρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας υπήρξε, ορισμένες φορές, αποτελεσματική για τους εργαζόμενους. Σε αρκετές υποθέσεις η συνεργασία ήταν ανύπαρκτη επί της ουσίας. Στο πλαίσιο της συμμετοχής του σε ευρωπαϊκά δίκτυα ο Συνήγορος του Πολίτη διενήργησε έρευνα και συνέταξε έκθεση για τις ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, σε απάντηση σχετικού ερωτηματολογίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Συμμετείχε επίσης σε διεθνείς εκδηλώσεις, ημερίδες και σεμινάρια.

Ο Συνήγορος του Πολίτη κατέληξε σε γενικές και επιμέρους διαπιστώσεις. Οι κυριότερες διαπιστώσεις είναι:

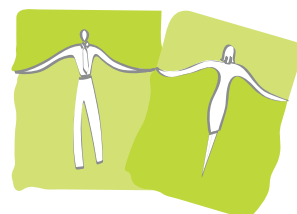
- Τα νομοθετικά και άλλα εργαλεία που παρέχει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα κράτη - μέλη είναι επαρκή και το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων συμβάλλει με τις αποφάσεις του στην επέκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου
- Η Ελλάδα καθυστερεί να μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο τις κοινοτικές οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και δεν χρησιμοποιεί τα εργαλεία που της παρέχονται από την ευρωπαϊκή έννομη τάξη
- Ο ν. 3488/2006 συνιστά σημαντική καινοτομία για την Ελλάδα, με πολλαπλά οφέλη για τους εργαζόμενους και τους υποψήφιους προς απασχόληση

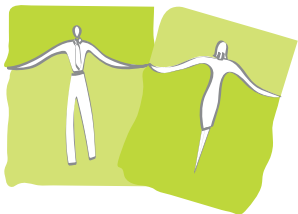
- Οι δυσχέρειες στην εφαρμογή του νόμου οφείλονται στην απουσία ευρύτερης κουλτούρας ισότητας στην ελληνική κοινωνία και τις ελληνικές επιχειρήσεις, στην απουσία νομολογίας ελληνικών πολιτικών δικαστηρίων, στις δυσκολίες εφαρμογής της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, στην ελλιπή εξοικείωση της δημόσιας διοίκησης και των επιθεωρητών εργασίας με την ειδική νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και στην έλλειψη ενημέρωσης εργαζομένων και εργοδοτών
- Οι πολίτες αγνοούν τη νέα αρμοδιότητα και τις υπηρεσίες του Συνηγόρου του Πολίτη σε θέματα διάκρισης λόγω φύλου αλλά όσοι είναι ενήμεροι κατά κανόνα προτάσσουν την εξώδικη επίλυση της διαφοράς τους
- Οι υποθέσεις για άνιση μεταχείριση λόγω φύλου στο εργασιακό περιβάλλον ακτινογραφούν τις παθογένειες της ελληνικής αγοράς εργασίας

Με βάση αυτές τις διαπιστώσεις, ο Συνήγορος του Πολίτη διατυπώνει μια σειρά προτάσεων αναφορικά με τους άξονες **εναρμόνιση, ενημέρωση, πρόληψη, αποκατάσταση**:

- Οι εθνικές πολιτικές που άπτονται ζητημάτων ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση πρέπει να εναρμονιστούν με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και η εσωτερική νομοθεσία με το κοινοτικό κεκτημένο.
- Η διοίκηση, οι κοινωνικοί εταίροι, οι συνδικαλιστικές και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την ενημέρωση των πολιτών, ιδίως των εργαζομένων, σχετικά με τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη σε θέματα διακρίσεων λόγω φύλου· επίσης, πρέπει να ενημερώνουν σε σταθερή βάση τον Συνήγορο του Πολίτη για καταγγελίες πολιτών που περιέρχονται σε γνώση τους.
- Πρέπει να δοθεί νέα έμφαση στην προληπτική δράση μέσω τακτικής συνεργασίας και ανταλλαγής επιτυχημένων πρακτικών και εμπειριών με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις.
- Η Πολιτεία πρέπει να ενθαρρύνει και να ενισχύσει θεσμικά την εξώδικη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη και τη συνεργασία του με το ΣΕΠΕ, ως εναλλακτικά, προς την παροχή δικαστικής προστασίας, μέσα αποκατάστασης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας

Επιμέρους προτάσεις, που εξειδικεύουν αυτούς τους άξονες, απευθύνονται προς το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, τη δημόσια διοίκηση, τα αρμόδια τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, τους κοινωνικούς εταίρους και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.







Σταματίνα Γιαννακούρου
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη
για την Ισότητα των Φύλων

Εισαγωγή

1. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών παραμένει κεντρικό θέμα στην ευρωπαϊκή πολιτική και νομοθετική ατζέντα. Στο πεδίο της πολιτικής, η ισότητα των φύλων θεωρείται αναγκαία προϋπόθεση για την αντιμετώπιση του δημογραφικού ζητήματος στην Ευρώπη και τη δημιουργία οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης στο εσωτερικό της. Η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας συναρτάται με την ικανότητα της Ένωσης να αξιοποιήσει όλο το παραγωγικό της δυναμικό, ιδίως τις γυναίκες που αποτελούν αναξιοποίητη δεξαμενή ταλέντων και δεξιοτήτων. Στο νομοθετικό επίπεδο, από το 1975 μέχρι σήμερα παρατηρείται συνεχής παραγωγή ευρωπαϊκών οδηγιών, καθώς και νομολογίας από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας, απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Ωστόσο, παρά τις αξιοσημείωτες πολιτικές, νομοθετικές και νομολογιακές εξελίξεις, η Ευρώπη βρίσκεται ακόμη μακριά από την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργεί μεν περισσότερες, όχι όμως και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για τις γυναίκες· αδυνατεί, κυρίως, να αντιμετωπίσει την έλλειψη επαγγελματικής προοπτικής των θέσεων αυτών και το γεγονός ότι συνοδεύονται από χαμηλές αμοιβές. Παράλληλα, οι δυσκολίες στο συνδυασμό οικογένειας και εργασίας αφήνουν μεγάλο αριθμό γυναικών εκτός αγοράς εργασίας ή χωρίς δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης.

Η οικονομική επιβράδυνση έχει διευρύνει ακόμη περισσότερο την άνιση μεταχείριση των φύλων στην αγορά εργασίας. Η κρίση ανατρέπει το σύνολο των εργασιακών σχέσεων καθιστώντας τες περισσότερο ελαστικές και άτυπες. Κατ' αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι ευκαιρίες των γυναικών να βρουν σταθερές, μη επισφαλείς και ικανοποιητικά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και να τύχουν επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τα προσόντα τους. Παράλληλα, η κρίση επιμηκύνει τα ωράρια εργασίας, πλήττοντας κυρίως τις γυναίκες που δυσκολεύονται να ανταποκριθούν, λόγω του μεγαλύτερου επιμερισμού ευθυνών στην φροντίδα της οικογένειας. Εξάλλου, σε περίοδο οικονομικής κρίσης σημαντικός αριθμός ιδιωτικών επιχειρήσεων θεωρούν ασύμφορη την πρόσληψη γυναικών, λόγω της νομοθετικής προστασίας της θέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για έναν χρόνο μετά τον τοκετό αλλά και της συνακόλουθης κατοχύρωσης μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα των παιδιών.

Αρκετοί εργοδότες του ιδιωτικού αλλά και του δημοσίου τομέα εκλαμβάνουν την τήρηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, και των δικαιωμάτων που απορρέουν απ' αυτήν, ως υπέρμετρη επιβάρυνση σε περίοδο οικονομικής επιβράδυνσης. Αντιστοίχως, στην τρέχουσα συγκυρία, ο έλεγχος της εφαρμογής της ειδικής αυτής νομοθεσίας από την πλευρά της Πολιτείας και των

ελεγκτικών της μηχανισμών δεν αντιμετωπίζεται ως ζήτημα άμεσης προτεραιότητας. Ωστόσο, η ανοχή και η διαιώνιση συμπεριφορών που συνιστούν διάκριση λόγω φύλου πλήττουν μακροπρόθεσμα την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και υπονομεύουν βραχυπρόθεσμα την ίδια την προοπτική εξόδου από την κρίση. Η ανάπτυξη, ως κύρια παράμετρος ανάκαμψης από την κρίση, δεν μπορεί να συμβαδίζει με ελλείμματα ισότητας στην απασχόληση και το εργασιακό περιβάλλον. Η ουσιαστική αντιμετώπιση των ελλειμμάτων αυτών απαιτεί ένα συνδυασμό νομοθετικών και άλλων εργαλείων, ικανών να συμβάλουν στην σταδιακή εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και στην αλλαγή νοοτροπιών και συμπεριφορών στην κοινωνία και στους χώρους εργασίας. Όμως, το υπόβαθρο οποιασδήποτε ουσιαστικής παρέμβασης είναι η ύπαρξη κατάλληλης νομοθεσίας που να καθιστά τις διακρίσεις αυτές παράνομες και να τυγχάνει αποτελεσματικής εφαρμογής.

Προκειμένου να επιτρέψει στους εργαζόμενους να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους για ίση μεταχείριση, να τους προτρέψει να τα ασκήσουν και να ενισχύσει την έννομη προστασία τους και την πρόσβασή τους σε διοικητικές διαδικασίες συμφιλώσης και διαμεσολάβησης, ο κοινοτικός νομοθέτης ζήτησε από τα κράτη μέλη να ορίσουν ανεξάρτητους φορείς για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

2. Τον Σεπτέμβριο του 2006, με τον ν. 3488/2006 ανατέθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη η παρακολούθηση της εφαρμογής και η εν γένει υποστήριξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, κατ' επιταγή του κοινοτικού δικαίου (οδηγία 2002/73/ΕΚ). Τον Μάιο του 2008 ιδρύθηκε εξειδικευμένο τμήμα («Κύκλος») στον Συνήγορο του Πολίτη με αρμοδιότητα την εξέταση των συγκεκριμένων καταγγελιών. Μετά από έναν χρόνο συστηματικής ενασχόλησης με τις καταγγελίες αυτές, ο Συνήγορος του Πολίτη κεφαλαιοποιεί την εμπειρία του στην ανά χειράς ειδική έκθεση. Σκοπός της έκθεσης είναι η αξιολόγηση της εφαρμογής του ν. 3488/2006, μέσα από τις αναφορές που υπέβαλαν οι πολίτες στον Συνήγορο του Πολίτη το διάστημα από τον Μάιο 2008 έως τον Απρίλιο 2009 και η αποτίμηση της συνεργασίας του με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), τη δημόσια διοίκηση, τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και τις συνδικαλιστικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Η αξιολόγηση αυτή γίνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα και παρουσιάζει περαιτέρω την πρωτοτυπία ότι συνδέεται με την επισκόπηση των κυριότερων εξελίξεων σε θέματα ισότητας των φύλων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Σκοπός της διασύνδεσης είναι να επιτρέψει στον αναγνώστη να κατανοήσει αφενός την αλληλεπίδραση μεταξύ της νέας, κοινοτικής προέλευσης, αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη και των ευρωπαϊκών πολιτικών, νομοθετικών και νομολογιακών κατευθύνσεων, αφετέρου τη δυστοκία και τη βραδύτητα προσαρμογής της Ελλάδας στις κατευθύνσεις αυτές.

Οι υποθέσεις που εξέτασε ο νεοσύστατος Κύκλος Ισότητας των Φύλων κατά το προαναφερόμενο διάστημα είναι διακόσιες τριάντα (230) στον αριθμό και εμφανίζουν συνεχή αυξητική τάση. Παρακολουθώντας την πορεία των υποθέσεων αυτών μέχρι και την έκδοση της παρούσας έκθεσης, διαπιστώνεται ότι σε αρκετές υποθέσεις η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη μεταξύ των πολιτών και της δημόσιας διοίκησης είχε επιτυχή κατάληξη. Σε δύο περιπτώσεις μάλιστα η αποδοχή των προτάσεων του Συνηγόρου οδήγησε σε τροποποίηση κανονιστικών διοικητικών πράξεων προς όφελος μεγάλου αριθμού πολιτών: στην πρώτη περίπτωση με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών (ΥΠΕΣ) και Οικονομίας και Οικονομικών προβλέφθηκε ότι τα έξοδα κίνησης χορηγούνται σε υπαλλήλους ΟΤΑ και κατά τη διάρκεια γονικής άδειας·

στη δεύτερη περίπτωση με απόφαση της Υπουργού Απασχόλησης προβλέφθηκε ότι η εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας θα χορηγείται και στις ασφαλισμένες του πρώην Ταμείου Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΤΑΞΥ). Εξάλλου, το ΥΠΕΣ προχώρησε σε έκδοση διευκρινιστικής εγκυκλίου για την τήρηση του ν. 3488/2006 από τους ΟΤΑ και τις επιχειρήσεις τους κατά την πρόσληψη προσωπικού, σε συνέχεια σχετικής παρέμβασης του Συνηγόρου του Πολίτη. Αντιστοίχως, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) απέστειλε, μετά από υπόδειξη του Συνηγόρου του Πολίτη, εγκύκλιο οδηγία σε όλες τις τοπικές υπηρεσίες του, με την οποία επέτρεπε σε μητέρες εργαζόμενες σε μη κερδοσκοπικούς φορείς, των οποίων οι απορριπτικές αποφάσεις για χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας είχαν ανακληθεί, αλλά οι ίδιες είχαν επιστρέψει στην εργασία τους, να υποβάλουν εκ νέου αιτήσεις, αναλαμβάνοντας την υποχρέωση να τις διεκπεραιώσει με συνοπτικές διαδικασίες.

Θετικά αποτελέσματα, αν και σε αριθμητικά λιγότερες περιπτώσεις, είχε η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα. Σε μία περίπτωση ανακλήθηκε η απόλυση εγκύου, σε άλλη επιβλήθηκε διοικητικό πρόστιμο σε βάρος εργοδότη που προέβη σε δυσμενή μεταχείριση εγκύου, μετά από πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη, ενώ σε τρίτη διατυπώθηκε γραπτή σύσταση σε εργοδότη για θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης, με συμφωνία του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ. Αξιοσημείωτες εξάλλου είναι οι περιπτώσεις όπου ανέκυψε νομοθετικό ή ερμηνευτικό κενό (π.χ. σε θέματα γονικών αδειών δημοσίων υπαλλήλων και εκπαιδευτικών), το οποίο καλύφθηκε με αποδοχή της προτεινόμενης από τον Συνήγορο του Πολίτη ερμηνείας, από τη διοίκηση, κάποιες φορές μετά και από σύμφωνη ατομική γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

3. Ο κύριος όγκος των αναφορών αφορούσε παραβίαση δικαιωμάτων που συνδέονται με την προστασία της μητρότητας. Επιλέξαμε να παρουσιάσουμε κάποιες από τις υποθέσεις αυτές με τη μορφή φακέλων, για την εξάμηνη ειδική άδεια-παροχή μητρότητας, που θεσμοθετήθηκε το 2008, και για τις απολύσεις εγκύων. Οι υποθέσεις που περιλαμβάνονται στους φακέλους αναδεικνύουν γενικότερα ζητήματα που πρέπει να προβληματίσουν τη δημόσια διοίκηση, καθώς και όλους τους εμπλεκόμενους, στη λειτουργία της αγοράς εργασίας, φορείς. Η δημόσια διοίκηση καλείται να ερμηνεύσει κακότεχνα και αόριστα νομοθετικά κείμενα, χωρίς να διαθέτει την απαραίτητη τεχνογνωσία για το σκοπό αυτό. Κατ' αυτόν τον τρόπο, σημειώνονται καθυστερήσεις στην εξυπηρέτηση των πολιτών αλλά και υιοθετούνται αυθαίρετες ερμηνείες του νόμου που περιστέλλουν τα δικαιώματα των πολιτών και ενθαρρύνουν την άνιση μεταχείρισή τους όχι μόνο λόγω του φύλου τους αλλά και λόγω της μορφής της σχέσης εργασίας τους ή της νομικής φύσης του φορέα απασχόλησής τους, ενδεχομένως λόγω και άλλων κριτηρίων. Οι ανισότητες αυτές εγείρουν ζητήματα πιθανής αντίθεσης των εξεταζόμενων ρυθμίσεων με το Σύνταγμα και με το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας των φύλων. Από την άλλη πλευρά υιοθετούνται μέτρα προστασίας της μητρότητας με τη μορφή πρόσθετων αδειών για τις εργαζόμενες με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, χωρίς να συνοδεύονται από μέτρα επανένταξής τους στην εργασία μετά από μακρόχρονη απουσία. Επιπλέον, δεν εντάσσονται σε μία ευρύτερη εθνική στρατηγική συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων που θα λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές τάσεις και κατευθύνσεις. Έτσι, η θέσπιση μακρών αδειών μητρότητας, εάν δεν εντάσσεται σε ένα τέτοιο πλαίσιο, θα μπορούσε να έχει τα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, δηλαδή να οδηγήσει σε έξοδο περισσότερων γυναικών από την εργασία, αντί να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τη συμμετοχή τους στην απασχόληση. Η έλλειψη διαλόγου της Πολιτείας με τους κοινωνικούς εταίρους και προληπτικής παρέμβασης στις

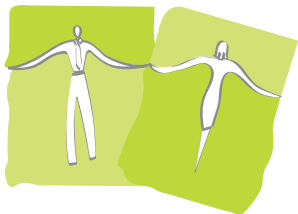
επιχειρήσεις ενοχοποιεί την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα και τις καθιστά αποτρεπτικό παράγοντα τόσο για την πρόσληψη και παραμονή των γυναικών σε θέσεις εργασίας όσο και για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξή τους. Για το λόγο αυτό ο Συνήγορος του Πολίτη προτάσσει : α) την ανάγκη χάραξης εθνικής στρατηγικής συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογένεια, με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων φορέων, η οποία θα συμβάλει πολλαπλά στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία, και β) την απλοποίηση και κωδικοποίηση της σχετικής νομοθεσίας, με παράλληλη επιμόρφωση της δημόσιας διοίκησης, των επιθεωρητών εργασίας και των δικαστών, με στόχο την ενημέρωση και την ορθή εφαρμογή της.

4. Την αμέσως επόμενη περίοδο ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας υποστήριξης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, θα επιδιώξει τη συστηματοποίηση και εμπάθυνση της συνεργασίας του με το ΣΕΠΕ, την ανάληψη προληπτικών δράσεων από κοινού με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και τις επιχειρήσεις και την ενίσχυση της δικτύωσής του με ομολόγους φορείς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών και την ομοιόμορφη ερμηνεία του ευρωπαϊκού δικαίου για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Παράλληλα, ο Συνήγορος του Πολίτη θα δρομολογήσει δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των πολιτών για τα δικαιώματά τους, όπως προβλέπονται στον ν. 3488/2006 αλλά και στον πρόσφατο ν. 3769/2009 για την ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα αγαθά και τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα. Σημαντικό εργαλείο ενημέρωσης και εκλαΐκευσης του έργου και της δραστηριότητας του Συνηγόρου, ως φορέα υποστήριξης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αναμένεται να καταστεί η νέα ιστοσελίδα για θέματα ισότητας των φύλων που θα εγκαινιαστεί, από τις αρχές του επόμενου έτους, στο πλαίσιο του αναβαθμισμένου ιστοχώρου της ανεξάρτητης αρχής.

Ο Συνήγορος του Πολίτη δίνει στη δημοσιότητα των πρώτη ειδική έκθεσή του για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, με την πεποίθηση ότι κατά τον τρόπο αυτό συμβάλλει στη βελτίωση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών και στην εδραίωση της ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον.

Σταματίνα Γιαννακούρου



1. Εξελίξεις στο πεδίο της πολιτικής και νομοθετικές εξελίξεις

1.1. Κυριότερες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

A. Δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 [COM(2006) 92 τελικό]

Ο Χάρτης πορείας, που υιοθετήθηκε την 1η Μαρτίου του 2006, αποτελεί το βασικό πλαίσιο πολιτικής στο οποίο εντάσσονται οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Με τον Χάρτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύεται να επιταχύνει την πορεία προς την ισότητα των φύλων, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους υπόλοιπους εταίρους. Η Επιτροπή προσδιορίζει έξι τομείς προτεραιότητας για το διάστημα 2006-2010. Για καθέναν από αυτούς καθορίζει στόχους και δράσεις καίριας σημασίας, που μπορούν να διευκολύνουν την υλοποίησή τους. Οι έξι τομείς προτεραιότητας είναι οι εξής:

- οικονομική ανεξαρτησία επί ίσους όρους για γυναίκες και άνδρες,
- αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής,
- ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων,
- εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο,
- εξάλειψη των στερεοτύπων που συνδέονται με το φύλο και
- προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Χάρτης έχει τη μορφή ανακοίνωσης της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Βρίσκεται στην ιστοσελίδα http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_el.htm

Μάρτιος 2009

Ανισότητες που επιμένουν: το “πακέτο” του Μαρτίου

Στις 3 Μαρτίου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε την εκστρατεία της για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές ανδρών και γυναικών και έδωσε στη δημοσιότητα δύο σημαντικά κείμενα. Η πρωτοβουλία αυτή έγινε γνωστή ως το «πακέτο του Μαρτίου»: τα δύο κείμενα ήταν η έκθεση της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, με την οποία επιβεβαίωσε ότι παρά την κάποια πρόοδο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές σε πολλούς τομείς, και η έκθεση εμπειρογνομόνων, με την οποία επισημαίνεται ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και μάλιστα με μεγάλη διαφορά στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα και στην ευρωπαϊκή πολιτική σκηνή.

1. Έκθεση της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών [COM(2009) 77 τελικό]

Τι είναι η ετήσια έκθεση για την ισότητα των φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποβάλλει κάθε χρόνο έκθεση προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, σχετικά με την πρόοδο που επιτεύχθηκε ως προς την ισότητα των φύλων, όπου παρουσιάζει επίσης τις προκλήσεις και τις προτεραιότητες για το μέλλον. Αυτή ήταν η έκτη κατά σειρά έκθεση και βρίσκεται στην ιστοσελίδα <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:EL:NOT>

Ειδικά για το 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλυσε την πρόοδο που συντελέστηκε στην ισότητα των φύλων και εξέθεσε τις μελλοντικές προκλήσεις, στην έκθεσή της που έδωσε στη δημοσιότητα στις 3 Μαρτίου του 2009. Η Επιτροπή επισημαίνει μεταξύ άλλων ότι “η γενική πρόοδος ακολουθεί ακόμη πολύ αργούς ρυθμούς στους περισσότερους τομείς και ο στόχος της ισότητας των φύλων απέχει πολύ από το να επιτευχθεί”. Σημειώνει πως έχει αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στην αγορά εργασίας, προειδοποιεί όμως ότι περισσότερες θέσεις εργασίας δεν σημαίνει και καλύτερες θέσεις εργασίας: “οι γυναίκες συνεχίζουν να απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης περισσότερο από τους άνδρες· οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε θέσεις εργασίας και τομείς χαμηλότερου κύρους· αμείβονται, κατά μέσο όρο, λιγότερο από τους άνδρες και κατέχουν λιγότερες υπεύθυνες θέσεις.”

“
Η ισότητα των
φύλων, «κλειδί»
για οικονομική
ανάπτυξη και
νέες θέσεις
εργασίας
”

Η Επιτροπή :

- αναγνωρίζει τις αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση στην ΕΕ εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής επιβράδυνσης και της χρηματοπιστωτικής κρίσης
- προειδοποιεί ότι “για να αντιμετωπιστεί η καθοδική τάση της οικονομίας θα έχει μεγαλύτερη σημασία, τώρα παρά ποτέ, να γίνουν επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και τις κοινωνικές υποδομές, ώστε και οι γυναίκες και οι άνδρες να μπορέσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους”
- χαρακτηρίζει την ισότητα των φύλων ως παράγοντα-κλειδί για την επιτυχία της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Στα προβλήματα που εξακολουθούν να εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εργασίας, για τις οποίες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, περιλαμβάνονται η δυσκολία εξισορρόπησης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή και τα συνεχιζόμενα στερεότυπα για τα φύλα, ενώ η οικονομική επιβράδυνση θεωρείται πιθανό ότι θα επηρεάσει τις γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες, διότι οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα σε επισφαλείς θέσεις εργασίας.

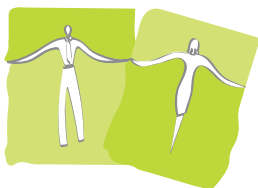
Η έκθεση περιλαμβάνει προτάσεις για:

- την ενθάρρυνση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις ευθύνες της προσωπικής ζωής και της οικογένειας
- την αντιμετώπιση των στερεοτύπων
- την προώθηση της ίσης συμμετοχής σε θέσεις λήψης αποφάσεων και
- την αύξηση της ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και της καλύτερης κατανόησης της έννοιας της ισότητας των φύλων από τους πολίτες.

Απόσπασμα από τα συμπεράσματα της έκθεσης της Επιτροπής για το 2008

“... πρέπει να δοθεί έμφαση στα ακόλουθα:

- στην σημασία που έχουν, αφενός, η ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων της πολιτικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων και, αφετέρου, η διασφάλιση των εν λόγω βασικών αρχών και δικαιωμάτων όλων των πολιτών μέσω της ορθής εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της οδηγίας 2002/73/ΕΚ για την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση, της οδηγίας 2004/113/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και της οδηγίας 2006/54/ΕΚ με την οποία αναδιατυπώνονται επτά οδηγίες για την ίση μεταχείριση·
- στις δύο προτάσεις για τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για την προστασία της μητρότητας και της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ για τους αυτοαπασχολούμενους και τις/τους συμβοηθούσες/-ούντες συζύγους στην οικογενειακή επιχείρηση·
- στις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για τη σύναψη συμφωνίας σχετικά με τις άλλες άδειες για οικογενειακούς λόγους·



- στη συνέχιση των προσπαθειών για την υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης σχετικά με την παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υπηρεσιών για τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες.

2. Εκστρατεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Την ίδια ημέρα, στις 3 Μαρτίου, η Επιτροπή ξεκίνησε την ενημερωτική της εκστρατεία με στόχο την ευαισθητοποίηση για θέματα μισθολογικής διαφοράς μεταξύ γυναικών και ανδρών, τις αιτίες της και τους τρόπους αντιμετώπισής της. Σε όλη την Ευρώπη, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσον όρο, περίπου 17% λιγότερα από τους άνδρες και σε μερικές χώρες το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων διευρύνεται συνεχώς. Η εκστρατεία επικεντρώνεται στα αίτια του μισθολογικού χάσματος, τον τρόπο υπολογισμού του, τα μέτρα που λαμβάνει η ΕΕ, και τους τρόπους καταπολέμησης του προβλήματος.

3. Οι γυναίκες στην ευρωπαϊκή πολιτική σκηνή - καιρός για δράση

Τέλος, μια νέα έκθεση εμπειρογνομόνων για λογαριασμό της Επιτροπής που δόθηκε στη δημοσιότητα στις 3 Μαρτίου επιβεβαίωσε ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, και μάλιστα με μεγάλη διαφορά, στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα και στην ευρωπαϊκή πολιτική σκηνή. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι κεντρικές τράπεζες και των 27 κρατών μελών της ΕΕ έχουν επικεφαλής άνδρα, καθώς επίσης και ότι οι άνδρες αντιπροσωπεύουν περίπου το 90% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων επιχειρήσεων (που συνθέτουν το δείκτη μετοχών υψηλής κεφαλαιοποίησης κάθε χώρας), ποσοστό που παρουσίασε ελάχιστη βελτίωση το τελευταία χρόνια.

Σε θεσμικό επίπεδο, το ποσοστό των γυναικών που είναι μέλη των εθνικών Κοινοβουλίων (και στην κάτω Βουλή) αυξήθηκε κατά 50% περίπου, από 16% το 1997 σε 24% το 2008. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει λίγο μεγαλύτερο ποσοστό (31% γυναίκες). Κατά μέσο όρο, οι άνδρες υπουργοί είναι αριθμητικά περισσότεροι στις εθνικές κυβερνήσεις με αναλογία τρεις προς μία περίπου (25% γυναίκες, 75% άνδρες).

Νοέμβριος 2008

Ενδιάμεση έκθεση της Επιτροπής για την πρόοδο που έχει συντελεσθεί σχετικά με τον Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αξιολόγησε την υλοποίηση του χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, στο μέσο της περιόδου 2006-2010. Στις 26 Νοεμβρίου 2008, υιοθέτησε την ενδιάμεση έκθεσή της, στην οποία τονίζει ότι "...σημειώθηκε πρόοδος στο σύνολο σχεδόν των δράσεων που εντάσσονται στο χάρτη πορείας. Ωστόσο, η πρόοδος είναι άνιση και αναδεικνύει την ανάγκη να συνεχιστεί η ανάληψη πρωτοβουλιών έως και το 2010."

Η Επιτροπή κατέληξε σε μια σειρά από διαπιστώσεις για τον καθένα από τους έξι τομείς προτεραιότητας που ορίζονται στον χάρτη πορείας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι επισημάνσεις της Επιτροπής ως προς τα παρακάτω επιμέρους προβλήματα στην υλοποίηση των στόχων του Χάρτη:

• Επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας για γυναίκες και άνδρες

Η απόκλιση μεταξύ των αμοιβών γυναικών και ανδρών παραμένει υψηλή (κατά μέσο όρο 17 % στην ΕΕ). Πρόκειται για ένα πολυσύνθετο φαινόμενο που οφείλεται, κατά

την Επιτροπή, κυρίως στη μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε τομείς δραστηριοτήτων που αμείβονται λιγότερο καλά ή σε θέσεις εργασίας με ιδιαίτερα προσωρινό χαρακτήρα.

Οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βρεθούν σε καταστάσεις φτώχειας από ό,τι οι άνδρες. Για το λόγο αυτό προσδιορίστηκαν ως στοχευόμενη ομάδα για το ευρωπαϊκό έτος καταπολέμησης της φτώχειας 2010. Οι γυναίκες βρίσκονται μεταξύ των μη προνομιούχων ομάδων και υφίστανται συχνά πολλαπλές διακρίσεις. Οι ανισότητες αφορούν ιδίως τις γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες και τις γυναίκες μετανάστριες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν την πλειονότητα των μεταναστών στην Ένωση.

- **Βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου**

Οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών και οικιακών ευθυνών. Οι νέες δημογραφικές προκλήσεις ανέδειξαν την ανάγκη για μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και για εκσυγχρονισμό των οικογενειακών πολιτικών ώστε να ενισχυθεί η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Η Επιτροπή κατέγραψε την πρόοδο που σημείωσαν τα κράτη μέλη όσον αφορά το στόχο της βελτίωσης της διαθεσιμότητας των υποδομών φύλαξης παιδιών (για το 90% των παιδιών ηλικίας από τριών ετών έως την έναρξη της υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης και για το 33% των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών). Στην έκθεσή της, η Επιτροπή διαπίστωσε ότι λίγα μόνο κράτη μέλη πέτυχαν το στόχο αυτό.

- **Πρώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη αποφάσεων**

Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε όλες τις σφαίρες της εξουσίας στα περισσότερα κράτη μέλη, καθώς και εντός των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

- **Εξάλειψη της βίας που συνδέεται με το φύλο και της εμπορίας ανθρώπων**

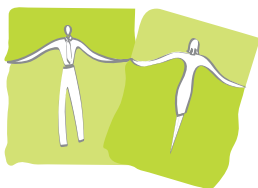
Ο αριθμός των γυναικών που πέφτουν θύματα ενδοοικογενειακής βίας, η έκταση της σωματεμπορίας και της πορνείας, και το ποσοστό εγκληματικών ενεργειών που διαπράττονται υπό το πρόσχημα των παραδόσεων και της θρησκείας, αποτελούν πολύ ανησυχητικά φαινόμενα.

- **Εξάλειψη των στερεοτύπων που συνδέονται με το φύλο**

Τα γυναικεία και ανδρικά στερεότυπα επηρεάζουν τον προσανατολισμό προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις σπουδών με συνέπεια οι γυναίκες να καταλήγουν να απασχολούνται σε επαγγέλματα που αμείβονται λιγότερο καλά. Για να υποχωρήσουν τα στερεότυπα, η ισότητα των γυναικών και των ανδρών ενσωματώθηκε ως ειδική προτεραιότητα στα κοινοτικά προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης η Επιτροπή δρομολόγησε ενέργειες ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων.

- **Πρώθηση της ισότητας των φύλων εκτός της ΕΕ**

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί παράγοντα που συνεκτιμάται στη συνεργασία για την ανάπτυξη και τις εξωτερικές σχέσεις της ΕΕ. Η πολιτική της ΕΕ για τη διεύρυνση ώθησε τις χώρες των δυτικών Βαλκανίων και την Τουρκία να ευθυγραμμιστούν με το κοινοτικό κεκτημένο και τα ευρωπαϊκά



πρότυπα σε θέματα ισότητας και να δημιουργήσουν τα κατάλληλα θεσμικά και διοικητικά όργανα. Επίσης η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών ενισχύθηκε στο πλαίσιο της ευρωμεσογειακής εταιρικής σχέσης. Το νέο χρηματοδοτικό μέσο για την προαγωγή της δημοκρατίας και των δικαιωμάτων του ανθρώπου προβλέπει την ενίσχυση της ισότητας και των δικαιωμάτων των γυναικών. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο πλαίσιο της εμπορικής πολιτικής της ΕΕ αποτελεί μέρος του ευρύτερου σχεδιασμού για την αειφόρο ανάπτυξη.

Η Επιτροπή προειδοποιεί ότι απαιτείται ισχυρή πολιτική βούληση για την επίτευξη των στόχων και δεσμεύεται ότι θα προβεί σε τελική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων το 2010 και θα ετοιμάσει μια στρατηγική για τη συνέχεια που θα δοθεί στον Χάρτη πορείας.

Η ενδιάμεση έκθεση έχει τη μορφή ανακοίνωσης της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2008) 760 τελικό]. Βρίσκεται στην ιστοσελίδα <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0760:EL:NOT>

Οκτώβριος 2008

Ισορροπία επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής: το “πακέτο” του Οκτωβρίου

Στις 3 Οκτωβρίου 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε στη δημοσιότητα μία δέσμη συμπληρωματικών μεταξύ τους πρωτοβουλιών και μέτρων, με θέμα τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής των Ευρωπαίων πολιτών. Το αποκαλούμενο «πακέτο» του Οκτωβρίου αποτελείται από μία ανακοίνωση της Επιτροπής, δύο προτάσεις για αναθεώρηση οδηγιών (για αυτοαπασχολούμενες και άδεια μητρότητας, αντίστοιχα) και μια έκθεση σχετικά με τις υπηρεσίες για την φροντίδα παιδιών.

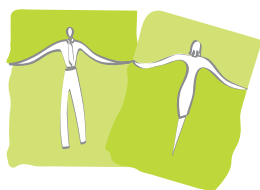
1. Καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: μεγαλύτερη υποστήριξη για τον συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή και την ιδιωτική ζωή [COM(2008) 635 τελικό]

Τα ειδικότερα ζητήματα της έλλειψης ισορροπίας μεταξύ των φύλων ως προς την επιλογή λύσεων συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (για παράδειγμα, όσον αφορά τη μερική απασχόληση ή τις άδειες για οικογενειακούς λόγους) και της σημαντικής απόκλισης των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ γυναικών με παιδιά και γυναικών χωρίς παιδιά, βρίσκονται στο επίκεντρο της ανακοίνωσης που εξέδωσε η Επιτροπή στις 3 Οκτωβρίου του 2008.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η καλύτερη υποστήριξη των μέτρων συνδυασμού θα συμβάλει στην επίτευξη σημαντικών πολιτικών στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως όσον αφορά την ανάπτυξη και την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη των ευάλωτων ομάδων και την ισότητα των φύλων. Προτείνει δε τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κανονιστικού πλαισίου (άδειες, υπηρεσίες παροχής φροντίδας παιδιών) για να μπορέσουν οι γυναίκες να επιτύχουν μεγαλύτερη οικονομική ανεξαρτησία και να ενθαρρυνθούν οι άνδρες να διαδραματίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην οικογενειακή ζωή.

Η ανάλυση και οι προτάσεις της Επιτροπής έχουν τη μορφή ανακοίνωσης προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Βρίσκονται στην ιστοσελίδα <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0635:EL:NOT>

“
Υπηρεσίες
για τη φροντίδα
των παιδιών:
οι περισσότερες
χώρες δεν έπιασαν
τους στόχους
”



2. Πρόταση για την αναθεώρηση της οδηγίας για τις αυτοαπασχολούμενες [COM (2008) 636 τελικό]

Η πρώτη πρόταση για αναθεώρηση Οδηγίας παρέχει στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες ισοδύναμη πρόσβαση σε άδεια μητρότητας με εκείνη που δικαιούνται οι μισθωτές, αλλά σε προαιρετική βάση (αντικαθιστώντας την ισχύουσα οδηγία 86/613/ΕΟΚ). Ταυτόχρονα, οι σύζυγοι και οι σύντροφοι (εφόσον η κατάσταση της συμβίωσης παράγει έννομες συνέπειες κατά την εθνική νομοθεσία) που εργάζονται άτυπα σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, όπως σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις ή σε τοπικά ιατρεία (οι οποίες καλούνται «σύζυγοι-βοηθοί» ή «συμβοηθούσες σύζυγοι»), θα μπορούν να έχουν πρόσβαση, κατόπιν αιτήματός τους, σε κοινωνική ασφάλιση τουλάχιστον ισοδύναμη με την προστασία που απολαμβάνουν οι επίσημα αυτοαπασχολούμενοι.

Η πρόταση αυτή έχει ήδη συζητηθεί σε πρώτη ανάγνωση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το οποίο έστειλε στην Επιτροπή τροπολογίες. Τη γνώμη της έστειλε επίσης και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τοποθετήθηκε επί των τροπολογιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και η πρόταση αναθεώρησης της Οδηγίας συζητείται τώρα στο Συμβούλιο.

3. Πρόταση για την αναθεώρηση της οδηγίας για την άδεια μητρότητας [COM (2008) 637 τελικό]

Η δεύτερη πρόταση, για την άδεια μητρότητας (με την οποία αναθεωρείται η ισχύουσα από το 1992 οδηγία 92/85/ΕΟΚ), αυξάνει την ελάχιστη περίοδο άδειας από 14 σε 18 εβδομάδες και συνιστά την καταβολή στις γυναίκες του 100% του μισθού τους, με τα κράτη μέλη να έχουν πάντως τη δυνατότητα να ορίσουν ανώτατο όριο τουλάχιστον ισοδύναμο με το επίδομα ασθενείας.

Επιπλέον, οι γυναίκες θα έχουν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τη χρονική στιγμή κατά την οποία θα κάνουν χρήση του μη υποχρεωτικού μέρους της άδειάς τους (πριν ή μετά τον τοκετό) και, έτσι, δεν θα είναι πλέον υποχρεωμένες να παίρνουν ένα συγκεκριμένο μέρος της άδειας αυτής πριν από τον τοκετό, όπως συμβαίνει σήμερα σε ορισμένα κράτη μέλη. Τέλος, οι εργαζόμενες θα μπορούν, μετά την επάνοδο στην εργασία από την άδεια μητρότητας, να ζητήσουν από τον εργοδότη τους, να προσαρμόσει το ρυθμό της εργασίας τους στη νέα οικογενειακή κατάσταση τους. Η πρόταση αυτή έχει ήδη συζητηθεί σε πρώτη ανάγνωση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το οποίο διέτύπωσε τη γνώμη του. Τη γνώμη της έστειλε, επίσης, και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Η πρόταση αναθεώρησης της Οδηγίας συζητείται τώρα στο Συμβούλιο.

4. Έκθεση για ανεπαρκείς υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών [COM (2008) 638 τελικό]

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τους λεγόμενους “στόχους της Βαρκελώνης” για τις υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών στην ΕΕ δόθηκε και αυτή στη δημοσιότητα στις 3 Οκτωβρίου 2008. Η έκθεση διαπιστώνει ότι οι παρεχόμενες σήμερα υπηρεσίες αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες των γονέων, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί. Η έκθεση επισημαίνει ότι οι περισσότερες χώρες δεν πέτυχαν το στόχο τους όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών – για το 90% των παιδιών ηλικίας από τριών έως έξι ετών και το 33% των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών - που είχαν θέσει οι ηγέτες της ΕΕ στη Βαρκελώνη το 2002.

Οι «στόχοι της Βαρκελώνης» αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής της ΕΕ για την ανάπτυξη και την απασχόληση και σκοπός τους είναι να βοηθήσουν τους νέους γονείς – και ιδιαίτερα τις γυναίκες – που εργάζονται. Το πλήρες κείμενο της έκθεσης είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0638:FIN:EL:PDF>

5. Πρόταση για την αναθεώρηση της Συμφωνίας -πλαίσιο για τη γονική άδεια [COM (2009) 410 τελικό]

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε στις 30/7/2009 τελική πρόταση οδηγίας για αύξηση του δικαιώματος γονικής άδειας από 3 σε 4 μήνες για κάθε εργαζόμενο γονέα, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας. Η πρόταση προσδίδει νομική ισχύ σε πρόσφατη συμφωνία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων που υπογράφηκε στις 18/6/2009, εγκρίνοντάς την με τη μορφή πρότασης οδηγίας. Η πρόταση αυτή αναθεωρεί την οδηγία 96/34/EK και συμπληρώνει το «πακέτο» του Οκτωβρίου για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή και την προσωπική ζωή.

Σεπτέμβριος 2008

Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας

Στις 8 Σεπτεμβρίου του 2008 η Επιτροπή έδωσε στη δημοσιότητα ένα εγχειρίδιο με το οποίο αφενός ορίζει και εξηγεί την έννοια της «ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου» (gender mainstreaming), αφετέρου δίνει συμβουλές για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με το πώς να την εφαρμόσουν στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας.

Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου συνεπάγεται συνεχείς προσπάθειες προώθησης της ισότητας στην εφαρμογή ειδικών μέτρων ενίσχυσης των γυναικών και την κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων με σκοπό την επίτευξη της ισότητας. Αυτό προϋποθέτει τη συστηματική εκ των προτέρων εξέταση και συνεκτίμηση των επιπτώσεων, τις οποίες οι δημόσιες πολιτικές και τα μέτρα εφαρμογής τους ενδέχεται να έχουν στην ισότητα των φύλων. Προτείνει δε μια μέθοδο τεσσάρων βημάτων, για τη χάραξη πολιτικής: οργάνωση, απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις διαφορές ανά φύλο, αξιολόγηση της επίδρασης της πολιτικής στις διαφορές αυτές και επανασχεδιασμός της.

Η ελληνική έκδοση του εγχειριδίου είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=el>

Ιούλιος 2008

Η ισότητα στην ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα: Ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα

Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί βασικό σημείο της ανανεωμένης κοινωνικής ατζέντας, την οποία πρότεινε η Επιτροπή στις 2 Ιουλίου του 2008.

Συγκεκριμένα η Επιτροπή δεσμεύτηκε, μεταξύ άλλων, να:

- ενισχύσει την ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων («gender mainstreaming») στις πολιτικές και τις δραστηριότητές της,
- συνεχίσει να καταπολεμά τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, ιδίως με την αναζήτηση τρόπων βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου και της εφαρμογής του, αξιοποιώντας στο έπακρο την ευρωπαϊκή στρατηγική για την ανάπτυξη και την απασχόληση, ενθαρρύνοντας τους εργοδότες να δεσμεύονται για ίσες αμοιβές και υποστηρίζοντας την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σε κοινοτικό επίπεδο,
- δημοσιεύσει έκθεση σχετικά με τους στόχους της «Βαρκελώνης» για τη διαθεσιμότητα υποδομών παιδικής φροντίδας,
- αναλάβει δράση για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της επιχειρηματικότητας.

Η πρόταση της Επιτροπής είχε τη μορφή ανακοίνωσης προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Βρίσκεται στην ιστοσελίδα <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:DKEY=473792:EL:NOT>

B. Δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε αρκετά ψηφίσματα και συστάσεις για θέματα ισότητας των φύλων. Σε ορισμένες περιπτώσεις ζήτησε τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων και σε άλλες άσκησε κριτική στην Επιτροπή και τα κράτη μέλη ζητώντας μεγαλύτερη δραστηριότητα και περισσότερες πρωτοβουλίες για την προώθηση της αρχής της ισότητας. Ειδικότερα επισημαίνονται:

Ψήφισμα 15ης Ιανουαρίου 2009

- Το Ψήφισμα της 15ης Ιανουαρίου 2009, σχετικά με τη μεταφορά και εφαρμογή της οδηγίας 2002/73/ΕΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Μεταξύ των επισημάνσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ορισμένες αφορούν άμεσα τους φορείς για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων στα κράτη μέλη.

Έτσι, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

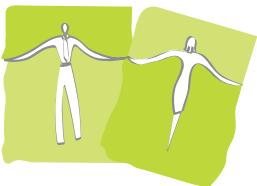
- “εκτιμά τον μεγάλο αριθμό λεπτομερών απαντήσεων που απέστειλαν σε σύντομο χρονικό διάστημα τα εθνικά κοινοβούλια και οι φορείς ισότητας σχετικά με την πορεία της διαδικασίας εφαρμογής και τα προβλήματα που συνδέονται με αυτή” (παράγραφος 4),
- “προτρέπει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν τις ικανότητες και να διασφαλίσουν επαρκείς πόρους για τους φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως προβλέπεται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ, και υπενθυμίζει τις απαιτήσεις της οδηγίας για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας των εν λόγω φορέων” (παράγραφος 13), και
- “επικροτεί την πρόθεση της Επιτροπής να διεξαγάγει έρευνα σχετικά με την οργάνωση των φορέων ισότητας το 2009· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διερευνήσουν σε ποιο βαθμό γνωρίζουν οι πολίτες της ΕΕ τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι φορείς ισότητας και να δρομολογήσουν εκστρατείες ενημέρωσης για την καλύτερη προβολή των εν λόγω φορέων” (παράγραφος 15).

(P6_TA(2009)0024, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0024+0+DOC+XML+V0//EL>

Ψήφισμα 18ης Νοεμβρίου 2008

- Το Ψήφισμα της 18ης Νοεμβρίου 2008, το οποίο περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Το ψήφισμα καλεί την Επιτροπή να υποβάλει στο Κοινοβούλιο, με βάση το άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΚ, και πριν από τις 31 Δεκεμβρίου 2009, νομοθετική πρόταση σχετικά με την αναθεώρηση της ισχύουσας νομοθεσίας που αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις του Κοινοβουλίου. Μεταξύ των συστάσεων περιλαμβάνονται προτάσεις για την πρόληψη των διακρίσεων, για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, καθώς επίσης και για την επιβολή κυρώσεων στους παραβάτες.

(P6_TA(2008)0544, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0544&language=EL&ring=A6-2008-0389>)



Το Κοινοβούλιο καλεί επίσης τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να διοργανώσουν μια Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας των Αμοιβών – ημέρα κατά τη διάρκεια της οποίας οι γυναίκες της Ευρώπης θα εισπράξουν (κατά μέσον όρο) το μισθό τον οποίο εισπράττουν (κατά μέσον όρο) οι άνδρες κατά τη διάρκεια ενός έτους. Η δράση αυτή αναμένεται ότι θα συμβάλει στην ευαισθητοποίηση στο θέμα των υφιστάμενων μισθολογικών ανισοτήτων και θα παρακινήσει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να αναλάβουν πρόσθετες πρωτοβουλίες για την εξάλειψη αυτών των διαφορών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στρέφεται κατά κρατών μελών για παράβαση της κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων

Στο διάστημα που εξετάζουμε η Επιτροπή ζήτησε από ορισμένα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για την εναρμόνιση της νομοθεσίας τους με την ευρωπαϊκή, σε θέματα ισότητας των φύλων. Η Επιτροπή έχει λάβει αυτό το δικαίωμα από τη Συνθήκη ΕΚ και συγκεκριμένα από τα άρθρα 211 και 226. Το αίτημα αυτό της Επιτροπής περιλαμβάνεται σε έγγραφο με τον τίτλο «αιτιολογημένη γνώμη». Πρόκειται για τη δεύτερη (μετά την «προειδοποιητική επιστολή») φάση της διαδικασίας παράβασης του ευρωπαϊκού δικαίου, όπως προβλέπεται στο άρθρο 226 της συνθήκης ΕΚ. Τα κράτη μέλη έχουν δύο μήνες προθεσμία να απαντήσουν. Αν δεν απαντήσουν ή αν η απάντησή τους δεν ικανοποιήσει την Επιτροπή, η τελευταία μπορεί να παραπέμψει το θέμα στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

- Στις 27 Νοεμβρίου 2008 η Επιτροπή έστειλε σε έξι κράτη μέλη (Αυστρία, Λιθουανία, Σλοβενία, Ουγγαρία, Ιταλία και Μάλτα) αιτιολογημένη γνώμη με την οποία τους ζητούσε να μεταφέρουν ορθά στο εσωτερικό τους δίκαιο την Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Τα εν λόγω κράτη φέρονται να μην έχουν εφαρμόσει σωστά διατάξεις σχετικά με την άδεια μητρότητας, τον ορισμό της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, και τη λειτουργία των φορέων ισότητας. Νωρίτερα, τον Ιούνιο του 2008, η Επιτροπή είχε στείλει αιτιολογημένη γνώμη, για θέματα της ίδιας Οδηγίας, στη Φινλανδία και την Εσθονία.
- Στις 26 Ιουνίου 2008, η Επιτροπή απηύθυνε αιτιολογημένη γνώμη στην Ελλάδα, τη Δημοκρατία της Τσεχίας και την Πολωνία για μη μεταφορά της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Οδηγία 2004/113/ΕΚ). Η Ελλάδα ήδη συμμορφώθηκε με την ψήφιση σχετικού νόμου τον Ιούνιο του 2009 (ν. 3769/2009)

1.2. Κυριότερες εξελίξεις στην Ελλάδα

A. Σε θεσμικό επίπεδο

Σύσταση Κύκλου για την Ισότητα των Φύλων στον Συνήγορο του Πολίτη

Από το 2006 ο Συνήγορος του Πολίτη έχει αναλάβει να παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Για την άσκηση της εν λόγω αρμοδιότητας τροποποιήθηκε ο Κανονισμός Λειτουργίας του Συνηγόρου του Πολίτη τον Μάιο του 2008 και ιδρύθηκε έκτος Κύκλος δραστηριότητας για τα ζητήματα ισότητας των φύλων. Αντικείμενο του Κύκλου Ισότητας των Φύλων είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης που εκδηλώνονται:

- κατά την πρόσβαση στην απασχόληση,
- κατά την επαγγελματική εκπαίδευση για πρόσβαση σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή για απόκτηση ή βελτίωση εργασιακής ή πρακτικής εμπειρίας,
- κατά την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος,
- κατά την ίδρυση, εξέλιξη ή λύση οποιασδήποτε σχέσης εργασίας στον ιδιωτικό, δημόσιο ή/και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Με την ενσωμάτωση της κοινοτικής Οδηγίας 2004/113/ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο (ν. 3769/2009 βλ. παρακάτω), το αντικείμενο του Κύκλου αναμένεται να επεκταθεί και σε διακρίσεις λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες του δημοσίου τομέα.

“
Ο Συνήγορος
του Πολίτη
εξέτασε 230
υποθέσεις από
τον Μάιο
του 2008
”

Διευρύνεται η αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη

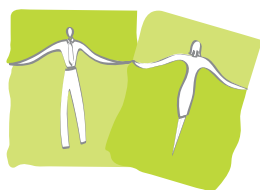
Νέα ρύθμιση, που πρόκειται να κατατεθεί στο Κοινοβούλιο προς ψήφιση, διευρύνει περαιτέρω την αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη, τον οποίο ορίζει φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής όχι μόνο της ίσης μεταχείρισης αλλά και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Η ρύθμιση αναμένεται επίσης να διευκολύνει τη συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις.

Πρόκειται για νομοσχέδιο με το οποίο τροποποιείται ο **ν. 3488/2006**, προκειμένου να ανταποκριθεί η χώρα μας στην υποχρέωση, που έχουν όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, να ενσωματώσουν το αργότερο έως τον Αύγουστο του 2009, στην εσωτερική νομοθεσία τους την **Οδηγία 2006/54/ΕΚ**. Η Οδηγία κωδικοποιεί και προσαρμόζει στα νέα δεδομένα την κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων σε θέματα απασχόλησης και εργασίας και ενσωματώνει τις εξελίξεις στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

B. Σε νομοθετικό επίπεδο

ι. Ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε αγαθά και υπηρεσίες (ν. 3769/2009)

Τον Απρίλιο του 2009 κατατέθηκε στη Βουλή το σχέδιο νόμου για την εφαρμογή



της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις (**ΦΕΚ Α' 105/1.7.2009**). Πρόκειται για μια σειρά από ρυθμίσεις, με τις οποίες ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 2004/113/ΕΚ (**ΕΕ L 373, 21.12.2004, σελ. 37**).

Θεσπίζεται απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, είτε αυτά παρέχονται από ιδιώτη είτε από δημόσια υπηρεσία ή φορέα του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, το πεδίο εφαρμογής των νέων ρυθμίσεων καταλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, την πρόσβαση σε χώρους όπου επιτρέπεται η είσοδος στο κοινό, τις τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, την ιδιωτική ασφάλιση, τις μεταφορές, τις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές δραστηριότητες, και τις υγειονομικές υπηρεσίες. Αντιθέτως οι νέες ρυθμίσεις δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις συναλλαγών στους τομείς της εκπαίδευσης, των μέσων ενημέρωσης και της διαφήμισης. Εξαιρείται, επίσης, ο τομέας της απασχόλησης και της εργασίας, ο οποίος καλύπτεται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ (ΕΕ L 269, 5.10.2002, σελ.15) που έχει μεταφερθεί στο εσωτερικό μας δίκαιο με τον ν. 3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191/11.9.2006).

Κατά το πρότυπο του ν. 3488/2006 (άρθρο 13) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, ορίζονται φορείς αρμόδιοι για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο νέο αυτό πεδίο: ο Συνήγορος του Πολίτη για τις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ο Συνήγορος του Καταναλωτή για τον ιδιωτικό τομέα. Οι φορείς αυτοί αναλαμβάνουν να παρέχουν ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα των διακρίσεων λόγω φύλου, να ενεργούν ανεξάρτητη έρευνα και να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις (άρθρο 11).

ii. Θέσπιση ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας (ν. 3655/2008)

Η θέσπιση και εφαρμογή της πρόσθετης ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας («ειδική παροχή») αποτέλεσε τη δεύτερη σημαντικότερη νομοθετική εξέλιξη στο διάστημα που εξετάζουμε. Τη ρύθμιση εισήγαγε το άρθρο 142 του νόμου 3655/2008 (**ΦΕΚ 58/Α'/3-4-2008**, «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις») και αφορά εργαζόμενες μητέρες, ασφαλισμένες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η διαδικασία, ο τρόπος και οι προϋποθέσεις χορήγησης αυτής της άδειας ρυθμίζονται με την απόφαση 33891/606/ (**ΦΕΚ 833/Β'/9-5-08**) της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Πρόνοιας. Συγκεκριμένα, την ειδική άδεια δικαιούται η μητέρα ασφαλισμένη στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ που απασχολείται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η ειδική άδεια έχει διάρκεια έξι μήνες. Χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, ως ισχύουν κάθε φορά, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής αδείας, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Η εργαζόμενη μπορεί να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος της άδειας. Επίσης, η εργαζόμενη μπορεί να διακόψει την άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

Κατά τη διάρκεια της παραπάνω άδειας, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα, μηνιαίως, ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση τη συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Επίσης, ο χρόνος της ειδικής άδειας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής αδείας,

της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης αλλά και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Περαιτέρω διευκρινίσεις για τη διαδικασία χορήγησης της άδειας περιλαμβάνονται στην εγκύκλιο του ΟΑΕΔ για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (433/9-5-08/15-5-08) και σε ειδικό ενημερωτικό σημείωμα του ίδιου οργανισμού με ημερομηνία **26 Μαΐου 2008**.

iii. Βελτίωση της ασφαλιστικής προστασίας της μητρότητας (ν. 3655/2008)

- Με το άρθρο 141 παρ.1 του ίδιου νόμου, στις ασφαλισμένες των φορέων κύριας ασφάλισης αναγνωρίζεται πλασματικός χρόνος για κάθε παιδί που αποκτήθηκε από 1/1/2000 και εφεξής, ο οποίος ανέρχεται σε 1 έτος, για το πρώτο παιδί και σε 2 έτη για κάθε επόμενο παιδί, και μέχρι το τρίτο, με ανώτατο όριο τα 5 έτη. Ο συγκεκριμένος πλασματικός χρόνος συνυπολογίζεται για τη θεμελίωση ορισμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων αλλά και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης.
- Με το άρθρο 141 παρ. 2 του ν. 3655/2008, οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης των ασφαλισμένων γυναικών σε όλους τους φορείς κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μειώνονται κατά 50% κατά το δωδεκάμηνο απασχόλησης που ακολουθεί το μήνα του τοκετού.

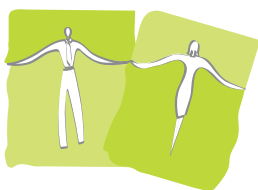
iv. Άλλα θέματα

• Έξοδα κίνησης και κατά τη διάρκεια εννεάμηνης άδειας ανατροφής παιδιού

Με την υπ' αριθμ. **2/95080/0022/29.12.2008** κοινή υπουργική απόφαση, που εκδόθηκε μετά από παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη, προβλέφθηκε ρητά ότι από 1 Ιουλίου 2008 δεν γίνεται περικοπή των εξόδων κίνησης στην εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού και στην αναρρωτική άδεια που χορηγείται σε υπαλλήλους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) κατά τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 61 του ν. 3584/2007. Επιπλέον, η νέα ρύθμιση εφαρμόζεται και στο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό των ΟΤΑ. Αυτό κατέστη δυνατό με την υπογραφή, την 27η Ιανουαρίου 2009, συμπληρωματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας έτους 2008 της πανελλήνιας ομοσπονδίας προσωπικού οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΠΟΠ-ΟΤΑ).

• Άδειες διευκολύνσεων δημοσίων υπαλλήλων

Το Υπουργείο Εσωτερικών εξέδωσε στις 29 Μαΐου 2008 ερμηνευτική εγκύκλιο με θέμα τη χορήγηση αδειών σύμφωνα με τον υπαλληλικό κώδικα και τον κώδικα κατάστασης δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων [ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ. 14346/29-5-2008 του ΥΠ.ΕΣ]. Οι διευκρινίσεις αφορούν τον τρόπο εφαρμογής μιας σειράς διατάξεων που αφορούν και τα δύο φύλα, όπως μεταξύ άλλων τη χορήγηση της άδειας κίνησης και λοχείας στην περίπτωση θανάτου του νεογνού, πρώιμου ή πρόωρου τοκετού, τη χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής τέκνου σε νεοδιόριστο υπάλληλο και σε υπάλληλο που υιοθετεί τέκνο, και την αθροιστική χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής (9μήνου ή μειωμένου ωραρίου) σε περίπτωση γέννησης νέου τέκνου. Με την εγκύκλιο επιλύθηκαν αρκετά ζητήματα που είχαν ανακύψει από την εφαρμογή του άρθρου 53 παρ. 2 και 3 του ν. 3528/2007 για την άδεια ανατροφής τέκνου και υιοθετήθηκε ευρεία ερμηνεία



της έννοιας «εργασίας στον ιδιωτικό τομέα», η οποία καταλαμβάνει και την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένου του αγροτικού επαγγέλματος, καθώς και την άσκηση ατομικής επιχείρησης.

Γ. Η δραστηριότητα των συναρμοδίων υπουργείων και των κοινωνικών και οικονομικών φορέων

Στις 16 Φεβρουαρίου 2009, το Υπουργείο Απασχόλησης απέστειλε αρμοδίως στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή την απάντηση της Ελλάδας σε ερωτηματολόγιο της ΕΕ σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Στο έγγραφο αυτό περιλαμβάνονται στοιχεία για τις δράσεις της ελληνικής Πολιτείας, του Συνηγόρου του Πολίτη, κοινωνικών εταιρών και μη κυβερνητικών οργανώσεων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Περαιτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη απευθύνθηκε στη Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) και σε κοινωνικούς και οικονομικούς φορείς που ασχολούνται με θέματα ισότητας των φύλων και ζήτησε στοιχεία για την εφαρμογή της ελληνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας, καθώς επίσης και πληροφορίες για τη δράση που ανέλαβαν κατά το διάστημα Μάιος 2008 – Απρίλιος 2009. Ανταποκρίθηκαν και έστειλαν τις πληροφορίες αυτές, η ΓΓΙ, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), και το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ). Παρουσιάζονται συνοπτικά στοιχεία που άπτονται του αντικειμένου της παρούσας έκθεσης ως εξής:

i. Συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προχώρησε στην εκπόνηση νέου θεσμικού πλαισίου για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων και παιδιών, με ισχύ από 26 Ιουνίου 2008. Το έργο προσφέρει ετησίως 16.000 θέσεις φύλαξης παιδιών, βρεφών και νηπίων και το συνολικό κόστος του ανέρχεται σε 280 εκατομμύρια ευρώ μέχρι το 2013, ενώ υπολογίζεται ότι καθ' όλη την περίοδο υλοποίησης, θα προσφερθούν συνολικά πάνω από 90.000 τοποθετήσεις παιδιών.

Προτεραιότητα έχουν :

- οι εργαζόμενες με χαμηλό οικογενειακό εισόδημα
- εργαζόμενες με επισφαλή θέση εργασίας
- γυναίκες που συμμετέχουν σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (NEE, ΝΘΕ, Stage) και
- άνεργες μητέρες που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας.

Ως προς τις επιλεγείσες μητέρες, καλύπτεται το σύνολο του κόστους των υπηρεσιών για φύλαξη του παιδιού τους. Είναι σημαντικό ότι η στήριξη δίνεται πλέον άμεσα στην εργαζόμενη μητέρα, ενώ προηγουμένως δινόταν έμμεσα, μέσω της χρηματοδότησης των δομών.

Η δράση αυτή στοχεύει στην αύξηση της δυνατότητας απασχόλησης και της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας, ως δικαιούχος, προχώρησε στη δημοσίευση προσκλήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος τόσο για δημιουργία δομών, όσο και για την παροχή θέσεων φροντίδας και φύλαξης παιδιών σε εργαζόμενες μητέρες.

ii. Προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης

Η ΓΓΙ, ως αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, μαζί με το εποπτευόμενο από τη ΓΓΙ, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), ανέλαβε πρωτοβουλίες και υλοποίησε προγράμματα για:

- την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση γυναικών,
- τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις,
- την επιμόρφωση υψηλόβαθμων στελεχών της δημόσιας διοίκησης, και
- την ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών.

Τα προγράμματα αυτά συγχρηματοδοτήθηκαν από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ και το ελληνικό κράτος στο πλαίσιο του Γ' Κοινοτικού πλαισίου στήριξης (2000-2006). Στη νέα περίοδο (2007-2013) χρηματοδότησης μέσω των διαρθρωτικών ταμείων, η πολιτική ισότητας αναπτύσσεται μέσω εξειδικευμένων μέτρων υποστήριξης των γυναικών καθώς και μέσω της αποτελεσματικότερης ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα του εθνικού στρατηγικού πλαισίου αναφοράς (ΕΣΠΑ).

Η ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και κατάρτιση των μελών τους σε θέματα ισότητας ήταν το κοινό χαρακτηριστικό της δράσης και των κοινωνικών και οικονομικών φορέων οι οποίοι παρείχαν χρήσιμες πληροφορίες για τη δράση τους και την κατάσταση στον κλάδο τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων και, έκαναν επισημάνσεις ως προς επιμέρους ζητήματα.

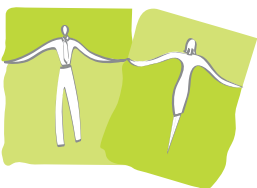
iii. Κοινωνικός διάλογος και πρωτόκολλα συνεργασίας μεταξύ της Πολιτείας και των εργοδοτικών οργανώσεων

Νέες ρυθμίσεις για την ισότητα ενσωματώθηκαν στην **εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2008-2009**, ως αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων και διαλόγου μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Συγκεκριμένα, κατοχυρώθηκαν:

- άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού
Άρθρο 4: «Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού»
- η προσαύξηση της άδειας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών των τρίτεκνων και πολυτέκνων
Άρθρο 5: «Από 1-1-2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω»
- η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων
Άρθρο 6: «Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς».

Επίσης, οι ειδικές εκδηλώσεις (όπως η βράβευση επιχειρήσεων που διακρίθηκαν στην προώθηση της ισότητας), η ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών, η κατάρτιση εργαζομένων, η συγκέντρωση και μελέτη της ειδικής νομοθεσίας, και η δημιουργία ειδικών διαδικτυακών τόπων (όπως το www.equal-anthisi.gr) ήταν μερικές από τις πρωτοβουλίες που ανέλαβαν οι κοινωνικοί φορείς είτε ανεξάρτητα είτε στο πλαίσιο ειδικών συμφωνιών με την Πολιτεία.

Τέτοια συμφωνία είναι το **πρωτόκολλο συνεργασίας για την προώθηση ίσων**



ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στις επιχειρήσεις το οποίο έχουν υπογράψει από το 2006 ο ΣΕΒ και η Γενική Γραμματεία Ισότητας σε συνεργασία με τις άλλες εργοδοτικές οργανώσεις, το ΕΒΕΑ και το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ. Το πρωτόκολλο προβλέπει μεταξύ άλλων:

- α) Έρευνα και εκπόνηση μελέτης με θέμα τη διακριτική αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους εργασίας.
- β) Προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.
- γ) Εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για ν' αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις ευθύνης, καθώς και στα όργανα λήψης αποφάσεων. Επίσης για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις εξελίξεις στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και για τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από επιχειρήσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
- δ) Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών μέσω μέτρων αναπλήρωσης κατά τη διάρκεια χρήσης αδειών μητρότητας και μέτρων συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, ιδιαίτερα για τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις.
- ε) Μελέτη νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας σε μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις, με στόχο την εναρμόνιση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής και τη διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα δια βίου μάθησης.
- στ) Επιχορήγηση, από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους, επιχειρήσεων κάθε μεγέθους σε όλη τη χώρα, προκειμένου να καλύψουν έξοδα δομών φροντίδας παιδιών, να εκπαιδεύσουν και να καταρτίσουν γυναίκες εργαζόμενες, να προετοιμάζονται για πιστοποίηση ποιότητας στις πολιτικές ισότητας των φύλων, εφόσον εκδηλώνουν σχετικό ενδιαφέρον, να χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, φιλικές και στα δύο φύλα, σε προαιρετική βάση. Προτεραιότητα θα δοθεί στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.
- ζ) Ετήσιο βραβείο ισότητας των φύλων σε επιχειρήσεις που προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Με το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει υπογράψει από τον Φεβρουάριο του 2006, ειδικό μνημόνιο συνεργασίας, μεταξύ των στόχων του οποίου είναι και η κινητοποίηση των κοινωνικά ευαίσθητων επιχειρήσεων για την αξιολόγηση και αναγνώριση της σημασίας που έχει γι' αυτές η προώθηση της ισότητας. Περαιτέρω, το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ έχει αναλάβει να υλοποιήσει, με χρηματοδότηση του Υπουργείου Απασχόλησης, έργο για τη δημιουργία καινοτόμου εργαλείου μέτρησης- αξιολόγησης πολιτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για την ισότητα των φύλων. Το εργαλείο, που έχει ήδη αποτυπωθεί σε CD-ROM, θα προωθηθεί στα μέλη του Δικτύου, ενώ κάποιοι δείκτες του θα επιλεγούν για να χρησιμοποιηθούν σε επιχειρήσεις του Δικτύου, προκειμένου να διαπιστωθεί η πρόοδος τους σε πολιτικές και πρακτικές που έχουν σχέση με τη διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους.

iv. Πρόσβαση στη δικαιοσύνη

Η ανεμπόδιστη και αποτελεσματική πρόσβαση των θυμάτων των διακρίσεων στη Δικαιοσύνη έχει καθοριστική σημασία για την προώθηση της ισότητας. Ο αριθμός σχετικών προσφυγών στη χώρα μας εκτιμάται ότι είναι περιορισμένος και αυτό, σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης, αποδείξεων, υποστήριξης και στο φόβο αντιποίνων. Η ΓΣΕΕ εκφράζει επίσης σοβαρές επιφυλάξεις για τον τρόπο μεταφοράς στην ελληνική νομοθεσία της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Θεωρεί ότι η Οδηγία 2002/73 και η Οδηγία 2006/54 (δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη) απαιτούν από τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν αφενός την ορθή ενσωμάτωση των διατάξεών τους για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, αφετέρου τη

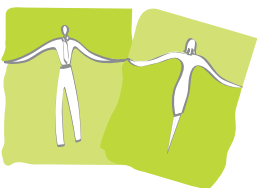
δυνατότητα των οργανώσεων που έχουν σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, όχι μόνο να ασκούν τα δικαιώματα του θιγόμενου ως εκπρόσωποι του αλλά να μπορούν να ενεργούν και στο δικό τους όνομα. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η οικονομική κρίση και ο φόβος της ανεργίας έχουν επιδεινώσει τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας .

ν. Ενσωμάτωση του φύλου σε άλλες πολιτικές

Ένα από τα ζητήματα που έθεσαν με τις απαντήσεις τους οι φορείς ήταν αυτό της διαφοράς μεταξύ της «διάκρισης» και της «ανισότητας». Συγκεκριμένα, η ΓΣΕΕ επισημαίνει πως οι ανισότητες είναι ντε φάκτο καταστάσεις με επιπτώσεις στις γυναίκες λόγω προκαταλήψεων και στερεοτύπων, οι οποίες διεισδύουν στις κοινωνικο-οικονομικές δομές και καθιστούν τις ανισότητες δομικές και συστημικές. Αυτές οι ανισότητες συνεχίζουν να υπάρχουν ακόμα και όταν οι λόγοι διάκρισης έχουν καταργηθεί και θεσμικά έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων. Συνήθως δε είναι πολλαπλές. Συνεπώς η ισότητα των φύλων συνιστά μια οριζόντια κρατική υποχρέωση θετικών δράσεων, σε όλους δηλαδή τους σχετικούς τομείς δραστηριότητας και όχι μια απλή απαγόρευση διάκρισης με βάση το φύλο.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ευρύτερες πολιτικές, όπως για παράδειγμα στη χάραξη της πολιτικής απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας, καθώς και η διαρκής προσπάθεια για την εξάλειψη των στερεοτύπων θα μπορούσε να συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση αυτών των δομικών ανισοτήτων. Κρίσιμης σημασίας εργαλείο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις είναι ο συνυπολογισμός της οπτικής του φύλου στη διαδικασία κατάρτισης και υιοθέτησης των δημοσίων προϋπολογισμών. Αυτό ήταν και το θέμα του συνεδρίου “Κρατικοί προϋπολογισμοί: Βασικό στοιχείο για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών”, που διοργάνωσε τον Μάιο του 2009 στο Καβούρι, η Γενική Γραμματεία Ισότητας του υπουργείου Εσωτερικών σε συνεργασία με το Συμβούλιο της Ευρώπης.

Η εφαρμογή της ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων στη δημόσια διοίκηση ήταν ένα από τα σημαντικά προγράμματα που υλοποίησε μέχρι την 30η Ιανουαρίου 2009, η ΓΠ σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και το ΚΕΘΙ. Στο πλαίσιο του προγράμματος, το ΚΕΘΙ συνέταξε οδηγό καλών πρακτικών εφαρμογής της διάστασης του φύλου στη δημόσια διοίκηση. Ο οδηγός απευθύνεται κυρίως σε στελέχη της δημόσιας διοίκησης που κατέχουν θέσεις ευθύνης και έχει στόχο να προσφέρει οδηγίες, παραδείγματα και πρακτικές συμβουλές για την εφαρμογή της διάστασης των φύλων στον τομέα δράσης τους.



2. Κυριότερες εξελίξεις στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποτελούν πολύτιμο οδηγό για την ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και τον τρόπο εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στο εσωτερικό των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην περίοδο από τον Μάιο του 2008 έως τον Απρίλιο του 2009, το Δικαστήριο κλήθηκε να απαντήσει σε μια σειρά από πολύ ενδιαφέροντα ζητήματα. Δύο αποφάσεις του Δικαστηρίου, σε υποθέσεις της Επιτροπής κατά της Ελλάδας η μία και κατά της Ιταλίας η άλλη, έκριναν πως η ευνοϊκότερη μεταχείριση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε ό,τι αφορά τη συνταξιοδότηση αποτελεί διάκριση σχετικά με την αμοιβή που απαγορεύεται από το ευρωπαϊκό δίκαιο. Μια τρίτη απόφαση που έφτασε στο Δικαστήριο με ερώτημα αυστριακού δικαστηρίου, αφορά την προστασία που παρέχει το ευρωπαϊκό δίκαιο σε εγκύους εργαζόμενες οι οποίες χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της τεχνητής γονιμοποίησης. Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε θέματα γονικών αδειών και απολύσεων συνεχίζει να απασχολεί την ευρωπαϊκή κοινωνία, όπως φαίνεται και από τα προδικαστικά ερωτήματα που τέθηκαν στο Δικαστήριο από δικαστήρια των κρατών μελών, μέσα στην ίδια περίοδο.

A. Ελλάδα

Διακρίσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία

Η απόφαση του Δικαστηρίου για την υπόθεση **C 559/07** (Επιτροπή κατά Ελλάδας) γνώρισε μεγάλη δημοσιότητα, καθώς το Δικαστήριο έκρινε ότι το ελληνικό σύστημα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών γιατί προβλέπει λιγότερο ευνοϊκές προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότηση των ανδρών σε σχέση με εκείνη των γυναικών. Το Δικαστήριο, με την απόφασή του στις 26 Μαρτίου του 2009, ζήτησε από την Ελλάδα να άρει τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διακρίσεις αυτές αφορούν την ηλικία συνταξιοδότησεως και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία βάσει του ελληνικού κώδικα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων, που θεσπίστηκε με το προεδρικό διάταγμα 166/2000 (ΦΕΚ Α' 153 3-7-2000). Συγκεκριμένα, ο κώδικας προβλέπει ότι οι γυναίκες έχουν δικαίωμα συνταξιοδότησης σε διαφορετική (μικρότερη) ηλικία από τους άνδρες και υπό ευνοϊκότερες προϋποθέσεις όσον αφορά την ελάχιστη απαιτούμενη υπηρεσία.

Οι ελληνικές αρχές παραδέχθηκαν ότι η νομοθεσία θεσπίζει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τις γυναίκες. Υποστήριξαν όμως ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν αφορούν την αμοιβή κι έτσι δεν εμπίπτουν στο άρθρο 141 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που απαγορεύει κάθε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων σχετικά με την αμοιβή. Τόνισαν μάλιστα ότι η διαφορετική αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την ηλικία συνταξιοδότησεως και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία επιτρέπεται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Το Δικαστήριο δεν έκανε δεκτή την επιχειρηματολογία των ελληνικών αρχών. Έκρινε, αντίθετα, πως η σύνταξη που χορηγείται βάσει του επίμαχου συστήματος πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων αποτελεί αμοιβή κατά την έννοια της Συνθήκης, καθώς πληροί τα τρία κριτήρια που απορρέουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, *Billka-Kaufhaus*, Συλλογή 1986, σ. 1607, σκέψη 22, *Barber*, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 28, *Beune*, Συλλογή 1994, σ. I-4471, σκέψη 46, της 10ης Φεβρουαρίου 2000, C-234/96 και C-235/96, *Deutsche Telekom*, Συλλογή 2000, σ. I-799, σκέψη 32, καθώς και *Podesta*, Συλλογή 2000, σ. I-4039, σκέψη 25), δηλαδή:

- α. αφορά μόνο μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων,
- β. τελεί σε άμεση συνάρτηση με τον χρόνο υπηρεσίας και

“
Το Δικαστήριο
ζητά από
την Ελλάδα
να άρει τις
διακρίσεις
λόγω φύλου
”

γ. το ύψος της υπολογίζεται βάσει του τελευταίου μισθού του υπαλλήλου.

Από τη στιγμή που προβλέπει διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών, η ελληνική ρύθμιση παραβιάζει το άρθρο 141 της Συνθήκης που απαγορεύει κάθε διάκριση σχετικά με την αμοιβή.

Το τελευταίο επιχείρημα των ελληνικών αρχών ήταν ότι αυτή η διαφορετική μεταχείριση επιτρέπεται από την τέταρτη παράγραφο του άρθρου 141 της Συνθήκης, καθώς ανταποκρίνεται στον αντίστοιχο κοινωνικό ρόλο των ανδρών και των γυναικών και συνιστά μέτρο το οποίο αντισταθμίζει τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό τους βίο λόγω της παραμονής τους στην αγορά εργασίας για συντομότερο χρόνο.

Το Δικαστήριο δεν δέχθηκε τον παραπάνω ισχυρισμό. Επεσήμανε ότι οι επίδικες διατάξεις δεν μπορούν να αντισταθμίσουν τα μειονεκτήματα στα οποία εκτίθεται η σταδιοδρομία των γυναικών πολιτικών και στρατιωτικών υπαλλήλων, καθώς και του λοιπού γυναικείου προσωπικού επί του οποίου έχει εφαρμογή ο κώδικας, βοηθώντας τις γυναίκες αυτές στην επαγγελματική τους ζωή. Αντιθέτως, οι επίδικες διατάξεις απλώς προβλέπουν για τις γυναίκες υπαλλήλους, ιδίως αυτές που είναι μητέρες, ευνοϊκότερες προϋποθέσεις σε σχέση με τις ισχύουσες για τους άνδρες υπαλλήλους, όσον αφορά το όριο ηλικίας συνταξιοδότησεως και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία, χωρίς να αποκαθιστούν τα προβλήματα που μπορεί να συναντήσουν κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

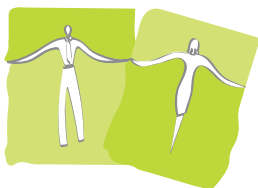
Τι πρέπει να κάνει η Ελλάδα

Με την απόφαση της 26ης Μαρτίου του 2009 η Ελλάδα καλείται να εξισώσει τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών πολιτικών και στρατιωτικών υπαλλήλων. Ούτε η Επιτροπή που προσέφυγε κατά της Ελλάδας ούτε το Δικαστήριο παίρνουν θέση για το αν πρέπει η νέα ρύθμιση να καταργήσει τους λιγότερο ευνοϊκούς όρους για τους άνδρες ή να επιβάλει δυσμενέστερους όρους για τις γυναίκες. Στην παρούσα συγκυρία, δεν υπάρχει κάποια ένδειξη που να προκρίνει ως πιθανότερο ενδεχόμενο την θέσπιση ευνοϊκότερων όρων για τους άντρες ώστε να εξισωθούν με αυτούς που ισχύουν για τις γυναίκες. Το Δικαστήριο πάντως επισημαίνει πως, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του, από τη στιγμή που διαπιστώνεται δυσμενής διάκριση στον τομέα των αμοιβών και για όσο χρονικό διάστημα δεν λαμβάνονται μέτρα για να αρθεί η ανισότητα, η τήρηση του άρθρου 141 εξασφαλίζεται μόνο με την παροχή στα άτομα της κατηγορίας που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση (άνδρες, στη συγκεκριμένη περίπτωση) των ιδίων πλεονεκτημάτων που απολαμβάνουν τα άτομα της προνομιούχου κατηγορίας (γυναίκες). Ως εκ τούτου, για όσο διάστημα δε ρυθμίζεται νομοθετικά η εκκρεμότητα, οι άνδρες υπάλληλοι μπορούν βάσιμα να ζητούν την εξίσωση του δικού τους ορίου συνταξιοδότησής τους με αυτό των γυναικών συναδέλφων τους.

B. Ιταλία

Διακρίσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης

Λίγους μήνες πριν αποφανθεί για το ελληνικό σύστημα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων, το Δικαστήριο έκρινε, με την απόφασή του στην υπόθεση **C-46/07** (Επιτροπή κατά Ιταλίας), ότι και το ιταλικό σύστημα συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων είναι αντίθετο με το ευρωπαϊκό δίκαιο και ζήτησε από την Ιταλία να άρει τη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το καθεστώς συνταξιοδότησεως που έχει καθιερώσει το ιταλικό εθνικό ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης δημοσίων υπαλλήλων (INPDAP) προβλέπει ως γενικό κατώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδότησεως το 65ο έτος για τους άνδρες και το 60ό για τις γυναίκες.



Οι ιταλικές αρχές υποστήριξαν ότι στο ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης δημοσίων υπαλλήλων υπάγονται πολλές διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων, από δικαστικούς έως εκπαιδευτικούς, και έτσι η ρύθμιση δεν αφορά μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Κατά συνέπεια η ρύθμιση δεν είναι υποχρεωτικό να προβλέπει ίδιες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Το Δικαστήριο εξέτασε το ιταλικό σύστημα με βάση τα κριτήρια που απορρέουν από τη νομολογία του και επιτρέπουν τον χαρακτηρισμό της σύνταξης ως αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της Συνθήκης (βλ. παραπάνω υπό Α). Διαπίστωσε ότι η σύνταξη αφορά μόνο μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων, τελεί σε άμεση συνάρτηση με τον χρόνο υπηρεσίας και το ύψος της υπολογίζεται βάσει του τελευταίου μισθού του υπαλλήλου. Κατά συνέπεια το Δικαστήριο έκρινε πως η ιταλική ρύθμιση παραβιάζει το άρθρο 141 της Συνθήκης που απαγορεύει κάθε διάκριση σχετικά με την αμοιβή.

Οι ιταλικές αρχές επιχείρησαν να δικαιολογήσουν τη διάκριση ισχυριζόμενες ότι δίνουν το δικαίωμα στις γυναίκες και ιδιαίτερα στις μητέρες να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα για κοινωνικούς λόγους. Αυτό δεν έγινε δεκτό από το Δικαστήριο, το οποίο επεσήμανε ότι η θέσπιση διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδότησης δεν μπορεί να αντισταθμίσει τα μειονεκτήματα στα οποία εκτίθεται η σταδιοδρομία των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων ούτε μπορεί να τις βοηθήσει στα προβλήματα που ενδέχεται να συναντήσουν κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Η ιταλική κυβέρνηση εμφανίζεται τώρα διατεθειμένη να προωθήσει την εξίσωση του ορίου συνταξιοδότησης των γυναικών με αυτό που ισχύει για τους άντρες. Τα νέα όρια φέρεται πως θα εισαχθούν σταδιακά μέσα στο διάστημα των επόμενων 10 ετών.

Γ. Αυστρία

Απόλυση εγκύου εργαζόμενης στην περίπτωση τεχνητής γονιμοποίησης

Με την απόφασή του **C-506/06** (Συλλογή 2008, σ. I-01017), στις 26 Φεβρουαρίου 2008 [η απόφαση αυτή εκδόθηκε λίγο πριν την περίοδο την οποία εξετάζει η παρούσα έκθεση, συμπεριλαμβάνεται όμως κατ' εξαίρεση λόγω της ιδιαιτερότητάς της], το Δικαστήριο εξέτασε τον τρόπο εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία από απόλυση εγκύου εργαζόμενης που υποβάλλεται ή έχει υποβληθεί σε τεχνητή γονιμοποίηση. Το Δικαστήριο κλήθηκε μεταξύ άλλων να διευκρινίσει τον όρο «έγκυος» και να προσδιορίσει τον χρόνο κατά τον οποίο υπάρχει αυτή η ιδιότητα στην περίπτωση της εξωσωματικής γονιμοποίησης.

Πρόκειται για την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και θηλαζουσών εργαζομένων, και για την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Η πρώτη οδηγία προβλέπει, στο άρθρο 10, σημείο 1, ότι απαγορεύεται η απόλυση εγκύων εργαζομένων. Το Δικαστήριο κλήθηκε να διευκρινίσει τον όρο «έγκυος» και έκρινε πως αποφασιστικό κριτήριο είναι η ύπαρξη γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της εργαζόμενης. Κατά συνέπεια, στην περίπτωση της τεχνητής γονιμοποίησης, η απαγόρευση απόλυσης εγκύου δεν αφορά εργαζόμενη εφόσον, κατά τον χρόνο της κοινοποίησης της απόλυσης, η γονιμοποίηση των ωαρίων της εργαζόμενης αυτής από τα σπερματοζωάρια του συντρόφου της είχε μεν πραγματοποιηθεί με αποτέλεσμα να υπάρχουν γονιμοποιημένα ωάρια στον δοκιμαστικό σωλήνα, πλην όμως αυτά δεν είχαν μεταφερθεί ακόμη στη μήτρα της εργαζόμενης.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η διευκρίνιση αυτή είναι επιβεβλημένη για λόγους ασφάλειας δικαίου. Κι αυτό γιατί, τα γονιμοποιημένα ωάρια, πριν τη μεταφορά τους στη μήτρα της ενδιαφερομένης, μπορούν, σε ορισμένα κράτη μέλη, να διατηρηθούν για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ η επίμαχη αυστριακή ρύθμιση προβλέπει συναφώς τη

δυνατότητα διατήρησης των γονιμοποιημένων ωαρίων μέχρι δέκα χρόνια. Η δεύτερη οδηγία (76/207) και, συγκεκριμένα, τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, καλύπτει, σύμφωνα με την ερμηνεία του Δικαστηρίου, την περίοδο αμέσως πριν τη μεταφορά των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα. Η εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας στην επίμαχη περίπτωση σημαίνει ότι απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης που βρίσκεται σε προχωρημένο στάδιο τεχνητής γονιμοποίησης, δηλαδή μεταξύ της παρακέντησης στο ωοθυλάκιο και της άμεσης μεταφοράς των τεχνητώς γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της εργαζομένης αυτής. Προϋπόθεση για την παροχή αυτής της προστασίας είναι η απόλυση να θεμελιώνεται ουσιαστικά στο γεγονός ότι η ενδιαφερόμενη υποβλήθηκε σε παρόμοια επέμβαση.

Οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων μπορούν προσωρινά να κωλύονται να παράσχουν την εργασία τους λόγω ιατρικής θεραπείας στην οποία πρέπει να υποβληθούν. Οι περιπτώσεις όμως επεμβάσεων, όπως η παρακέντηση στο ωοθυλάκιο και η μεταφορά στη μήτρα της γυναίκας των ωαρίων που προέκυψαν από την παρακέντηση αμέσως μετά τη γονιμοποίησή τους αφορούν άμεσα μόνον τις γυναίκες, έκρινε το Δικαστήριο. Επομένως, η απόλυση εργαζομένης κατ' ουσία λόγω του γεγονότος ότι υποβάλλεται στο σημαντικό αυτό στάδιο τεχνητής γονιμοποίησης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.

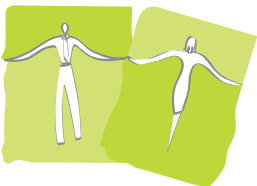
Δ. Νέες υποθέσεις **Γονική άδεια και απολύσεις εγκύων**

Στην περίοδο από τον Μάιο του 2008 μέχρι τον Απρίλιο του 2009, εθνικά δικαστήρια συνέχισαν να απευθύνουν στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ίση μεταχείριση των φύλων και συγκεκριμένα σχετικά με τη γονική άδεια και την προστασία εγκύων εργαζομένων.

Το ερώτημα στην υπόθεση **C-486/08** αφορά τη γονική άδεια και την ερμηνεία της οδηγίας 2006/54/EK (άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ') για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Το εθνικό δικαστήριο ρωτά εάν υπάρχει έμμεση διάκριση λόγω φύλου όταν, στην περίπτωση των εργαζομένων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου που έχουν λάβει γονική άδεια μέχρι το νόμιμο όριο των δύο ετών, η κατά νόμο αξίωση άδειας για το έτος πριν από τη γέννηση του τέκνου έχει ήδη παραγραφεί κατά τη λήξη της γονικής άδειας, οι δε πληττόμενοι εργαζόμενοι είναι στην πλειονότητά τους (97 %) γυναίκες.

Η γονική άδεια και η επίδρασή της στον υπολογισμό ισόβιας συντάξεως λόγω μόνιμης και ολικής ανικανότητας είναι το θέμα στην υπόθεση **C-452/08**. Η εθνική νομοθεσία προβλέπει ότι το ύψος της συντάξεως λόγω μόνιμης ανικανότητας προς εργασία εξαιτίας επαγγελματικής ασθένειας, υπολογίζεται με βάση τον μισθό που λάμβανε ο εργαζόμενος και τις εισφορές που πράγματι κατέβαλε βάσει του μισθού αυτού κατά τους προηγούμενους δώδεκα μήνες. Στη συγκεκριμένη υπόθεση η εργαζόμενη, κατά το μεγαλύτερο μέρος των δώδεκα προηγούμενων μηνών, έκανε χρήση της γονικής άδειας ενός έτους με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, μισθού και ασφαλιστικών εισφορών. Η ανικανότητα προκλήθηκε σε αυτό το διάστημα και οφείλεται σε επαγγελματική ασθένεια λόγω της εκτελέσεως της εργασίας που παρέχεται στην επιχείρηση. Εκδηλώθηκε δε κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. Η εθνική νομοθεσία όμως δεν προβλέπει κάτι για την περίπτωση αυτή.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία, οι γυναίκες εργαζόμενες είναι αυτές που κατά συντριπτική πλειονότητα κάνουν χρήση της γονικής άδειας με την παραπάνω μορφή. Το εθνικό δικαστήριο ως εκ τούτου ζητά από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων να ερμηνεύσει την παράγραφο 1 του άρθρου 4 της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, του Συμβουλίου, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών



σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 5, και να αποφανθεί εάν μία μέθοδος υπολογισμού της σύνταξης που δεν προβλέπει την περίπτωση η ανικανότητα να προκλήθηκε κατά τη διάρκεια γονικής άδειας, είναι αντίθετη με την υποχρέωση ίσης μεταχείρισης κατά τον υπολογισμό των παροχών.

Τέλος, οι προθεσμίες μέσα στις οποίες έγκυος που απολύθηκε μπορεί να προσφύγει κατά της απόφασης απόλυσης είναι το θέμα της υπόθεσης **C-63/08**. Η νομοθεσία κράτους μέλους καθορίζει σύντομες προθεσμίες, 8 ή 15 ημερών ανάλογα με την περίπτωση, για την προσφυγή σε δικαστήριο εγκύου μισθωτής που απολύεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Το Δικαστήριο κλήθηκε να ερμηνεύσει τις διατάξεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας (οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ) και να αποφανθεί εάν, σύμφωνα με αυτήν, έχουν δικαίωμα οι εθνικές αρχές να καθορίσουν τέτοια προθεσμία. Στη συνέχεια το δικαστήριο ρωτά μήπως οι συγκεκριμένες προθεσμίες είναι υπερβολικά βραχείες ώστε να επιτρέπουν στην έγκυο μισθωτή που απολύεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης να διεκδικήσει τα δικαιώματά της δια της δικαστικής οδού.

3. Η δράση του Συνηγόρου του Πολίτη για την υποστήριξη της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

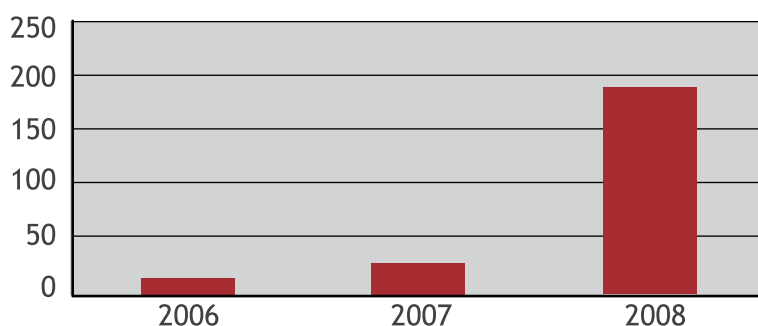
Ο νόμος 3488/2006 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας» ενίσχυσε τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη. Η ανεξάρτητη αρχή ορίστηκε μηχανισμός παρακολούθησης και ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αλλά και φορέας άσκησης διαμεσολάβησης μεταξύ του θιγομένου και αυτού που φέρεται ότι παραβίασε την αρχή, προκειμένου να αρθεί η προσβολή της ίσης μεταχείρισης. Οι αρμοδιότητες και το πεδίο δράσης του Συνηγόρου του Πολίτη επεκτείνονται στον τομέα αυτόν και στις σχέσεις των φυσικών ή νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου. Τον Μάιο του 2008, ο Συνήγορος του Πολίτη δημιούργησε ένα νέο τμήμα («κύκλο») που ασχολείται αποκλειστικά με θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων.

3.1. Αναφορές των πολιτών για διακρίσεις λόγω φύλου

Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση ή οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον ιδιωτικό, δημόσιο ή/και ευρύτερο δημόσιο τομέα, την επαγγελματική εκπαίδευση για πρόσβαση σε συγκεκριμένο επάγγελμα, καθώς και την άσκηση ελευθέριου επαγγέλματος. Από την έναρξη λειτουργίας ξεχωριστού κύκλου για την ισότητα των φύλων, τον Μάιο του 2008 και για την περίοδο αναφοράς της παρούσας έκθεσης, ο Συνήγορος του Πολίτη δέχτηκε διακόσιες τριάντα (230) αναφορές, το 70% των οποίων έχει ήδη αρχειοθετηθεί, ενώ ανοιχτό παραμένει ένα ποσοστό περίπου 30%.

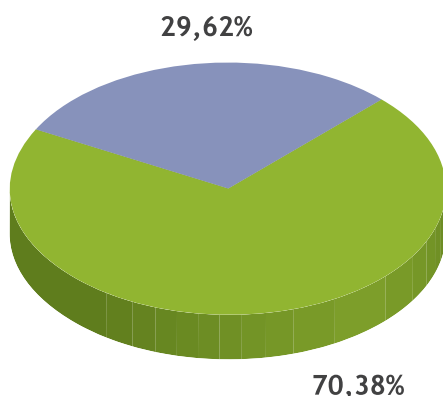
Πίνακας 1

ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (2006 - 2008)



Πίνακας 2

ΑΝΟΙΚΤΕΣ - ΚΛΕΙΣΤΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

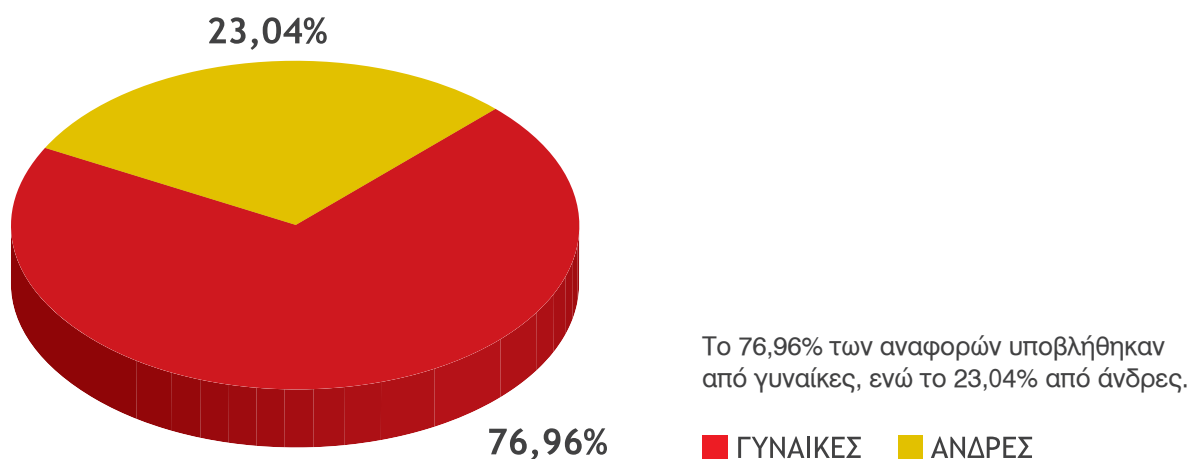


Από αυτές που αρχειοθετήθηκαν, το 35% έκλεισαν χωρίς έρευνα (λόγω αναρμοδιότητας, αοριστίας αιτήματος, απλής παροχής πληροφοριών), ενώ το υπόλοιπο 65% αρχειοθετήθηκε μετά από έρευνα. Σε αυτές που έκλεισαν μετά από έρευνα, το ποσοστό επίλυσης του προβλήματος μετά από επιτυχή διαμεσολάβηση του Συνηγόρου ανήλθε σε 50%.

■ ΑΝΟΙΚΤΕΣ ■ ΚΛΕΙΣΤΕΣ

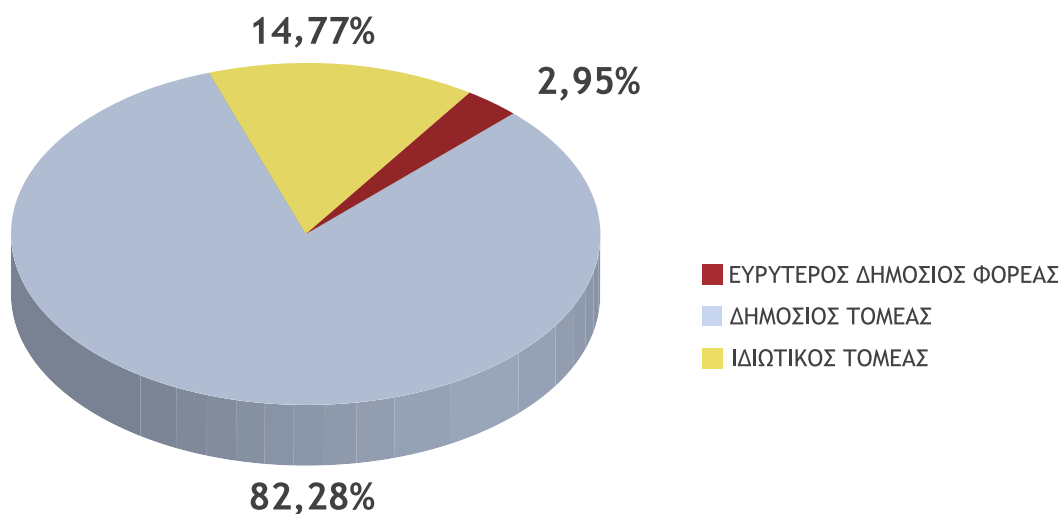
Πίνακας 3

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ



Πίνακας 4

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΑΝΑ ΦΟΡΕΑ

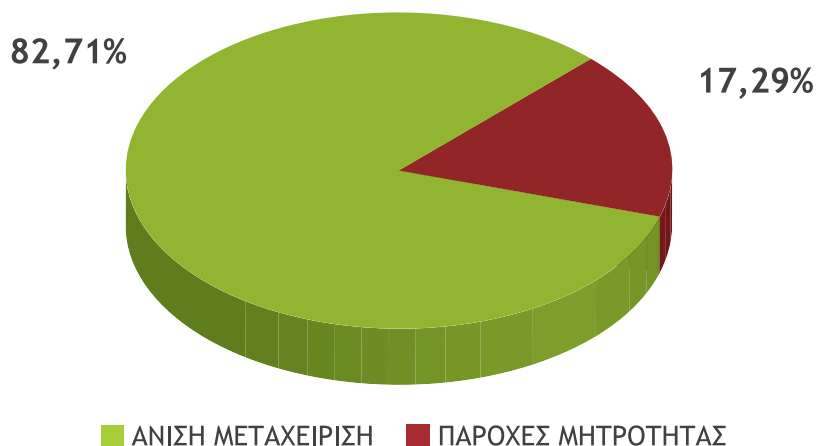


Η πλειοψηφία των αναφορών (82,28%) αφορούσε το δημόσιο τομέα (δημόσιες υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού), το 14,77% τον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των τραπεζών, και το 2,95% τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Από την σκοπιά των θεματικών κατηγοριών, το 82,71% των υποθέσεων που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη αφορούσε θέματα άνισης μεταχείρισης και το 17,29% παροχές μητρότητας (επιδόματα κυοφορίας- λοχείας, συμπληρωματικές παροχές, ειδική παροχή προστασίας μητρότητας), οι οποίες εξ αντικειμένου αφορούν μόνο τις εργαζόμενες μητέρες (πίνακες 5 και 6). Διαπιστώθηκε ότι η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου εντοπίστηκε κυρίως στους όρους και τις συνθήκες εργασίας (48,02.%)

Πίνακας 5

ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



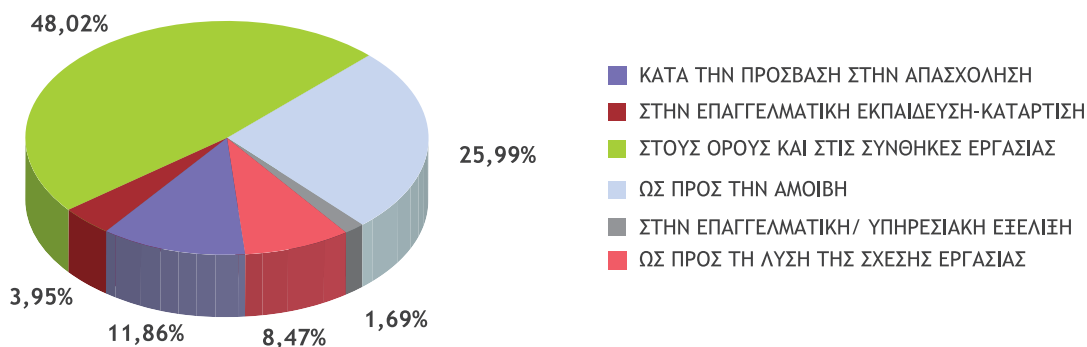
Πίνακας 6

ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



Πίνακας 7

ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ ΑΝΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

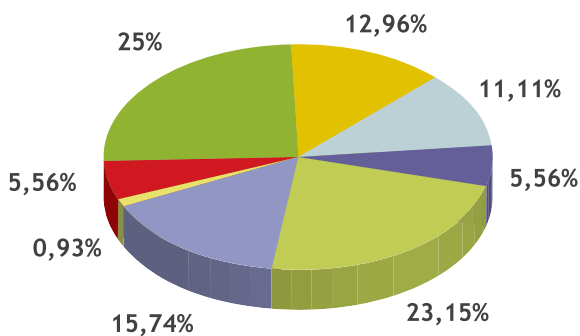


Ως προς τα είδη των διακρίσεων που απαγορεύει ο ν. 3488/2006:

- 25 % των αναφορών αφορούσαν δυσμενή μεταχείριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής/φροντίδας παιδιού
- 23,15% έμμεση διάκριση
- 15,74% άμεση διάκριση
- 12,96 % δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας μητρότητας
- 11,11% δυσμενή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης
- 5,56% διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης
- 5,56% σεξουαλική παρενόχληση
- 0,93 % πολλαπλή διάκριση

Πίνακας 8

ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ (Ν. 3488/2006)



- ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ
- ΕΜΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ
- ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
- ΔΥΣΜΕΝΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ
- ΔΥΣΜΕΝΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ
- ΔΥΣΜΕΝΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΑΔΕΙΑΣ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ
- ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ
- ΠΟΛΛΑΠΛΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Οι σημαντικότερες υποθέσεις στις οποίες διαμεσολάβησε ο Συνήγορος του Πολίτη παρατίθενται παρακάτω, με τη μορφή φακέλων - ο πρώτος για την απόλυση εγκύων και ο δεύτερος για την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας - και επιμέρους περιπτώσεων.

Φάκελος

Προστασία εγκύων από απόλυση και δυσμενή μεταχείριση

Στην ελληνική έννομη τάξη η απόλυση εγκύου επιτρέπεται μόνο με τη συνδρομή πολύ συγκεκριμένων προϋποθέσεων, τις οποίες ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει. Έως την ημερομηνία σύνταξης της έκθεσης, ο Συνήγορος του Πολίτη εξέτασε 18 υποθέσεις με αντικείμενο απολύσεις εγκύων εργαζόμενων και μία (1) με αντικείμενο απειλή για απόλυση εργαζόμενης που ενέπιπτε στις διατάξεις περί προστασίας της μητρότητας. Από αυτές, δύο υποθέσεις αρχειοθετήθηκαν, η μία λόγω εκκρεμοδικίας και η άλλη λόγω ανάκλησης της αναφοράς από την εργαζόμενη. Σε έξι (6) περιπτώσεις οι ενδιαφερόμενες αποτάθηκαν αρχικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και ακολούθως επέλεξαν τη δικαστική οδό. Σε δεύτερο χρόνο, όταν το ΣΕΠΕ ενημέρωσε για τις υποθέσεις τον Συνήγορο του Πολίτη, η ανεξάρτητη αρχή ήρθε σε επικοινωνία με τις καταγγέλουσες. Ήδη εκείνες είχαν αναθέσει την εκπροσώπησή τους σε δικηγόρο, έχοντας αποφασίσει να προσφύγουν στα πολιτικά δικαστήρια ώστε να κριθεί άκυρη η απόλυσή τους. Οι υποθέσεις αυτές αρχειοθετήθηκαν χωρίς έρευνα του Συνηγόρου του Πολίτη, λόγω εκκρεμοδικίας. Διαπιστώθηκε πάντως ότι οι αναφερόμενες σε μεγάλο ποσοστό δεν γνώριζαν την σχετική αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη και τη δυνατότητα που τους παρέχει η νομοθεσία να υποβάλλουν αναφορά στην ανεξάρτητη αρχή.

“**Άγνοια και ψυχολογική πίεση οι βασικοί λόγοι που εργαζόμενες δεν έκαναν καταγγελία**”

Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχθηκε επίσης τηλεφωνήματα από έγκυες εργαζόμενες, οι οποίες παρ' ότι δέχονταν ψυχολογική πίεση να παραιτηθούν από την εργασία τους τελικά δεν θέλησαν να υποβάλουν σχετική αναφορά. Παρόμοιο φαινόμενο -αιτημάτων για παροχή πληροφοριών αναφορικά με τα θέματα αυτά, χωρίς να έπεται υποβολή καταγγελίας- παρατηρείται και στις κατά τόπον υπηρεσίες του ΣΕΠΕ. Οι υποθέσεις απολύσεων εγκύων που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη σηματοδοτούν την ενασχόληση της αρχής με μία νέα θεματική που παρουσιάζει μεγάλο ειδικό βάρος, δεδομένης της τρέχουσας οικονομικής συγκυρίας και των δραματικών επιπτώσεων που αυτή ή η επίκλησή της έχει στα εργασιακά δικαιώματα.

Τι προβλέπει ο νόμος

Η νομοθεσία (άρθρο 15, παράγραφος 1 του ν. 1483/1984), απαγορεύει και θεωρεί άκυρη την καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό. Μοναδική εξαίρεση είναι η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, η συνδρομή του οποίου αποτελεί βασικό στοιχείο για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης και μάλιστα θα πρέπει να δικαιολογείται επαρκώς στο έγγραφο της καταγγελίας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να επικαλεστεί σε δεύτερο χρόνο διαφορετικό σπουδαίο λόγο (έναν ή πολλούς) απ' αυτόν που αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας. Μεταξύ άλλων, σπουδαίο λόγο συνιστά η πλημμελής και μη προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων από μέρους της εγκύου, όπως και η μη συμμόρφωσή της με τις οδηγίες του εργοδότη, ή η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσης της, με την προϋπόθεση ότι η συμπεριφορά της αυτή δεν απορρέει από την εγκυμοσύνη της, αλλά αποτελεί αυτοτελή και ανεξάρτητη παραβίαση των συμβατικών υποχρεώσεών της.

Όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι η εργαζόμενη κατέστη έγκυος ή γέννησε τέκνο, συνιστά περαιτέρω και άμεση διάκριση λόγω φύλου (άρθρο 5, παράγραφος 3δ του ν. 3488/2006). Εκτός από την ελληνική νομοθεσία και νομολογία υπάρχει πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), η οποία διαμορφώθηκε

κατά την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, υπό το φως της οποίας πρέπει να ερμηνεύονται από τον Έλληνα δικαστή οι διατάξεις του νόμου 3488/2006 (αποφάσεις **Webb**, υπόθεση C-32/93, **Tele Danmark**, υπόθεση C-109/00, **Brown**, υπόθεση C-394/96, **McKenna**, υπόθεση C-191/03, **Paquay**, υπόθεση C-460/06). Μάλιστα, κατά τη διατύπωση του ΔΕΚ, προκειμένου να θεωρηθεί ότι εισάγει άμεση διάκριση ένα μέτρο που αφορά σε έγκυο, λεχώνα ή γαλουχούσα γυναίκα, δεν είναι απαραίτητο να έχει αυτό ως ρητή αιτιολογία την κατάσταση της εγκυμοσύνης ή το γεγονός της γέννησης τέκνου, αρκεί ο πραγματικός λόγος της απόλυσης να είναι η κατάσταση ή το γεγονός αυτό. Τέλος, σύμφωνα με το ΠΔ 176/1997 (άρθρο 9), οι έγκυες απαλλάσσονται από την εργασία τους χωρίς περικοπή αποδοχών, προκειμένου να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά τον χρόνο εργασίας.

i. Καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς

Εργαζόμενη ως πωλήτρια σε ιδιωτική επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατήγγειλε ότι απολύθηκε από την εργοδότηριά της, λίγο καιρό αφότου της ανακοίνωσε ότι είναι έγκυος. Η εργοδότηρία της εγκύου επικαλέστηκε ως σπουδαίο λόγο που δικαιολογεί την απόλυση, την «προβληματική και αντισυμβατική» συμπεριφορά της εργαζόμενης στον χώρο εργασίας, καθώς και το ότι δεν ήταν «ευπρεπώς ενδεδυμένη», και ισχυρίστηκε ότι έκανε συχνά παρατηρήσεις για τα θέματα αυτά στην εργαζόμενη.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι η εργοδότηρία ουδέποτε είχε προβεί σε έγγραφη διαμαρτυρία ή επίπληξη και προειδοποίηση της εργαζομένης, όπως προβλέπεται από τη σχετική νομολογία (ΕφΝαυπλίου 220/2004), ώστε να της καταστήσει γνωστό ότι αν συνεχίσει να επιδεικνύει συγκεκριμένη συμπεριφορά, θα κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Από την εξέταση της υπόθεσης, την επικοινωνία με την εργοδότηρία και την εργαζόμενη και μετά από συνεργασία με το ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος του Πολίτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η επίκληση του λόγου της προβληματικής συμπεριφοράς από την εργοδότηρία ήταν προσχηματική και ότι η εργαζόμενη απολύθηκε λόγω της εγκυμοσύνης της.

Επιπλέον, η εργοδότηρία είχε παραβιάσει τα δικαιώματα της εργαζόμενης και πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθώς, μόλις η εργαζόμενη ανακοίνωσε στην εργοδότηρία την εγκυμοσύνη της, άρχισε να δέχεται πιέσεις προκειμένου να εγκαταλείψει την εργασία της, τόσο με τη μορφή ανάθεσης επιπλέον εργασιών σε δύσκολες για έγκυο συνθήκες όσο και με τη μορφή φραστικών επιθέσεων. Στο πλαίσιο αυτό η εργοδότηρία αρνήθηκε να χορηγήσει στην εργαζόμενη ολιγόωρη άδεια προκειμένου να πραγματοποιήσει αναγκαίες ιατρικές εξετάσεις, λόγω προβλήματος που είχε ανακύψει στην εγκυμοσύνη της, όπως ρητά προβλέπεται από τον νόμο.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις του νόμου για την επιβολή διοικητικού προστίμου (άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 3488/2006) και γνωστοποίησε το συμπέρασμά του αυτό στο ΣΕΠΕ, το οποίο τελικά επέβαλε στην εργοδότηρία πρόστιμο ύψους πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ.

ii. Καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου λόγω διακοπής λειτουργίας υποκαταστήματος

Έγκυος εργαζόμενη διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη για το γεγονός ότι απολύθηκε από την εταιρεία όπου απασχολείτο, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, παρ' ότι είχε κάνει γνωστό στον εργοδότη της ότι ήταν έγκυος. Ο Συνήγορος του Πολίτη ερευνήσε τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης και διατύπωσε την κρίση ότι η συγκεκριμένη απόλυση εγκύου είναι έγκυρη, καθώς συνέτρεχε λόγος ο οποίος έχει κριθεί νομολογιακά ως σπουδαίος.

Συγκεκριμένα, η εργαζόμενη απασχολούνταν ως πωλήτρια σε ανεξάρτητο εμπορικό υποκατάστημα που διατηρούσε εταιρεία εκμετάλλευσης ακινήτων, η λειτουργία του οποίου διακόπηκε. Η εταιρεία διατηρούσε άλλο ένα ανεξάρτητο εμπορικό υποκατάστημα, του οποίου η λειτουργία επίσης διακόπηκε και οι συμβάσεις εργασίας των απασχολούμενων σε αυτό καταγγέθηκαν. Η εν λόγω εταιρεία εκμετάλλευσης ακινήτων δεν διατηρεί πλέον άλλα υποκαταστήματα λιανικού εμπορίου, έχοντας περιορίσει τις δραστηριότητές της αποκλειστικά στην εκμετάλλευση ακινήτων. Στον τομέα αυτό δεν υπάρχει αντικείμενο συναφές με εκείνο του πωλητή εμπορικής επιχείρησης, καθώς απασχολούνται εργαζόμενοι στα ακόλουθα τμήματα: τεχνικό, οικονομικό, νομικής υποστήριξης και γραμματειακής υποστήριξης. Διερευνήθηκε από μέρους του Συνηγόρου του Πολίτη η δυνατότητα να απασχοληθεί η εργαζόμενη σε κάποιο από τα παραπάνω τμήματα. Ωστόσο, κατέστη σαφές ότι κάτι τέτοιο είναι αδύνατον, επειδή σε αυτά απασχολούνται εργαζόμενοι με εξειδικευμένες γνώσεις και προϋπηρεσία στα συγκεκριμένα αντικείμενα

Σύμφωνα με την νομολογία (ΕφΘεσ 47/1991), σπουδαίο λόγο ο οποίος δικαιολογεί την απόλυση εγκύου αποτελεί, μεταξύ άλλων, η διακοπή λειτουργίας υποκαταστήματος, που οφείλεται σε οικονομικές δυσχέρειες, με το σκεπτικό ότι δεν μπορεί να αξιωθεί από τον εργοδότη να εξακολουθήσει να απασχολεί την εργαζόμενη, αν έχει πάψει να υφίσταται το αντικείμενο της απασχόλησής της. Αυτή ήταν η περίπτωση και της εν λόγω επιχείρησης.

iii. Προστασία από καταγγελία σύμβασης εργασίας μετά τον τοκετό

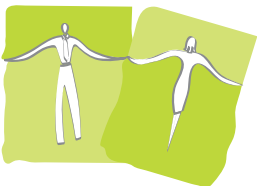
Εργαζόμενη κατήγγειλε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι, αμέσως αφότου επέστρεψε στην εργασία της μετά από τη λήψη της εξάμηνης άδειας μητρότητας, ο εργοδότης απειλούσε πως θα την απολύσει. Κατά τον χειρισμό της υπόθεσης αυτής, υπήρξε εξαρχής συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ. Η συνεργασία αυτή, σε συνδυασμό με τις άμεσες, συντονισμένες ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν από μέρους των δύο φορέων, αποτέλεσαν καθοριστικούς παράγοντες για την επιτυχία της διαμεσολάβησης.

Ειδικότερα, καθώς η εργαζόμενη είχε ήδη υποβάλει καταγγελία στο ΣΕΠΕ προτού να απευθυνθεί στον Συνήγορο του Πολίτη, σε πρώτο χρόνο πραγματοποιήθηκε τριμερής συνάντηση στα γραφεία του αρμόδιου Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης, εκτός Αθηνών. Στη συνάντηση, τονίστηκε στον εργοδότη ότι, αν πράγματι προβεί στην καταγγελία της εν λόγω σύμβασης εργασίας, αυτή θα είναι άκυρη. Και τούτο διότι απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενης για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για απόλυση. Κατά την τριμερή συνάντηση, ο εργοδότης δεσμεύθηκε ότι θα τηρήσει τα προβλεπόμενα από τον νόμο.

Ωστόσο, κατά τις επόμενες ημέρες, συνέχισε να απειλεί την εργαζόμενη ότι θα την απολύσει. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος του Πολίτη ήρθε σε τηλεφωνική επικοινωνία μαζί του και αφενός του επανέλαβε όσα είχαν επισημανθεί από το ΣΕΠΕ, αφετέρου τον ενημέρωσε ότι, στην περίπτωση κατά την οποία εκείνος προβεί σε καταγγελία της εν λόγω σύμβασης εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη θα ζητήσει από το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας να εισηγηθεί στην επιβολή προστίμου για το θέμα αυτό. Ο εργοδότης συμμορφώθηκε με τις υποδείξεις του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ.

iv. Άκυρη απόλυση εργαζόμενης που αρχικώς αγνοούσε ότι ήταν έγκυος- χρόνος έναρξης της κύησης

Έγκυος απολύθηκε από μεγάλη ιδιωτική εταιρία την εποχή που αγνοούσε ακόμα



ότι βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Μόλις το αντιλήφθηκε, ενημέρωσε αμέσως την εργοδότη εταιρία, και υπέβαλε αίτημα ανάκλησης της απόλυσης. Η εργοδότη εταιρία ζήτησε αρχικά από την αναφερόμενη να υποβάλει βεβαίωση κύησης και στη συνέχεια να προσκομίσει υπερηχογράφημα από δημόσιο νοσοκομείο. Κατόπιν της εξέτασης το νοσοκομείο εξέδωσε έκθεση όπου βεβαίωνε την ύπαρξη και την ηλικία του εμβρύου.

Ο εργοδότης δεν θεώρησε τα έγγραφα αυτά επαρκείς αποδείξεις, λόγω του ότι η έναρξη της κύησης καθοριζόταν πολύ κοντά στην ημερομηνία αναγγελίας της απόλυσης. Ζήτησε να εξεταστεί η έγκυος από δικούς του πραγματογνώμονες, ώστε να αποφανθούν για την ημερομηνία έναρξης της κύησης. Η έγκυος αρνήθηκε και ο ιδιώτης στράφηκε προς το ακτινοδιαγνωστικό εργαστήριο του νοσοκομείου, ζητώντας απ' ευθείας πρόσβαση στα σχετικά με την κύηση αποδεικτικά στοιχεία. Εκεί συνάντησε την άρνηση του νοσοκομείου, το οποίο επικαλέστηκε το ιατρικό απόρρητο και έθεσε ως όρο για τη χορήγηση της έκδοσης σχετικής εισαγγελικής παραγγελίας. Ο εργοδότης απευθύνθηκε στον εισαγγελέα και ζήτησε την έκδοση εισαγγελικής παραγγελίας για πρόσβαση στα συγκεκριμένα στοιχεία. Κι εκεί συνάντησε την άρνηση του εισαγγελέα να παραγγείλει τη χορήγηση των εγγράφων.

Ασκώντας τις διαμεσολαβητικές του δυνατότητες ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από τον διευθυντή του ακτινοδιαγνωστικού εργαστηρίου του νοσοκομείου να αποφανθεί εάν θεωρεί ότι, σύμφωνα με τα δεδομένα της επιστήμης και τις ιατρικές εξετάσεις που είχε στη διάθεσή του, η ημερομηνία κατά την οποία είχε ανακοινωθεί στην έγκυο η απόλυση ενέπιπτε εντός των χρονικών ορίων νομοθετικής προστασίας της κύησης. Ο διευθυντής του ακτινοδιαγνωστικού του νοσοκομείου απέστειλε μία πολύ εμπειριστατωμένη έκθεση, θετική προς το ερώτημα. Ο Συνήγορος του Πολίτη έδωσε την έκθεση στον εργοδότη με την συναίνεση της εγκύου και πέτυχε την ανάκληση της απόλυσης.

v. Εγκυμοσύνη και ίση πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση

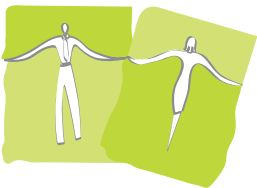
Καθηγήτρια αγγλικής σε δημόσιο σχολείο επιλέχθηκε να παρακολουθήσει το μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδίκευσης του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ) και κατέβαλε το απαιτούμενο χρηματικό ποσό. Δεν μπόρεσε, ωστόσο, να παρακολουθήσει τις εκπαιδευτικές συναντήσεις που ακολούθησαν, διότι απαιτήθηκε να παραμείνει κλινήρης, καθώς, όπως λίγο αργότερα διαπιστώθηκε, ήταν έγκυος και η κύηση κρίθηκε επαπειλούμενη. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται από τις σχετικές βεβαιώσεις που χορηγήθηκαν τόσο από το δημόσιο νοσοκομείο, που παρακολουθούσε την κατάσταση της υγείας της ενδιαφερομένης, όσο και από τον ιδιώτη γιατρό που την εξέταζε. Μερικούς μήνες αργότερα, η καθηγήτρια ζήτησε να παρακολουθήσει τη θεματική ενότητα που είχε επιλέξει, χωρίς να καταβάλει εκ νέου το ποσό των διδάκτρων. Στο αίτημά της έλαβε απορριπτική απάντηση από το ΕΑΠ, χωρίς αιτιολογία.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε στο ΕΑΠ ότι η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης κατά την πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται (άρθρα 6, 2 και 5 παρ. 3 εδ. δ του ν. 3488/2006). Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ (αποφάσεις Gravier, υπόθεση C-293/83 και Blaizot, υπόθεση C-24/86), στην έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης εντάσσονται οι πανεπιστημιακές σπουδές αλλά και η πανεπιστημιακή εκπαίδευση, μέσω της οποίας αποκτάται κάποια δεξιότητα που είναι αναγκαία για την άσκηση ενός επαγγέλματος, ακόμη και αν η απόκτηση των σχετικών γνώσεων δεν επιβάλλεται από νομοθετικές ή διοικητικές διατάξεις. Στην κατηγορία αυτή ανήκει το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του ΕΑΠ, καθώς η ενδιαφερόμενη ήδη ασκεί έργο εκπαιδευτικού και η παρακολούθηση του μεταπτυχιακού αυτού, χωρίς να επιβάλλεται, αναντίρρηση θα της παράσχει γνώσεις και ικανότητες σημαντικές για την άσκηση του λειτουργήματός της.

Στο απαντητικό έγγραφο του ΕΑΠ αναφέρεται ότι η απόρριψη του αιτήματος της εκπαιδευτικού οφείλεται αμιγώς σε οικονομικούς λόγους, καθώς το μεγαλύτερο μέρος της οικονομικής συμμετοχής των φοιτητών στις δαπάνες σπουδών διατίθεται

για τη μισθοδοσία των μελών του διδακτικού ερευνητικού προσωπικού και ότι η απόρριψη «δεν άπτεται της καταστάσεως της υγείας της, δηλαδή της εγκυμοσύνης της». Επίσης, το ΕΑΠ εκτιμά ότι στην προκειμένη περίπτωση κατισχύουν οι ειδικές διατάξεις του ιδρυτικού του νόμου.

Με έγγραφό του προς το Υπουργείο Παιδείας, ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ότι οικονομικοί λόγοι δεν γίνονται αποδεκτοί, όταν έχουν ως συνέπεια της δημιουργία διάκρισης, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΚ. Δηλαδή, ο ανταποδοτικός χαρακτήρας που έχει η οικονομική συμμετοχή των φοιτητών δεν δικαιολογεί τη διάκριση λόγω εγκυμοσύνης. Επιπλέον, ο νόμος 3488/2006 ορίζει ρητά ότι, από την έναρξή του, καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων κ.λπ., εφόσον αντίκειται στις διατάξεις αυτού.



Φάκελος

Εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει δεχθεί μεγάλο αριθμό αναφορών που σχετίζονται με την χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Δύο βασικά ζητήματα τίθενται στις αναφορές αυτές: αφενός ο χρόνος έναρξης και η διαδικασία χορήγησης της παροχής, αφετέρου ο καθορισμός των δικαιούχων της παροχής, καθώς έχουν εξαιρεθεί αρκετές κατηγορίες εργαζόμενων μητέρων.

Έως την ημερομηνία σύνταξης της έκθεσης, είχαν υποβληθεί στον Συνήγορο του Πολίτη 77 σχετικές αναφορές εργαζόμενων μητέρων. Από τις αναφορές αυτές είναι ανοιχτές και διερευνώνται 36. Οι υπόλοιπες αναφορές έχουν κλείσει είτε επειδή ικανοποιήθηκε το αίτημα του πολίτη από την εμπλεκόμενη υπηρεσία μετά και τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη, είτε για άλλους τυπικούς λόγους, όπως αίτημα παροχής πληροφόρησης ή απουσία ατομικής διοικητικής πράξης· ως προς ένα μικρό αριθμό αναφορών, το αίτημα κρίθηκε αβάσιμο.

Όσον αφορά το περιεχόμενο των αναφορών, οι 64 αφορούσαν κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται της παροχής και οι υπόλοιπες 13 τη διαδικασία χορήγησής της.

Τι προβλέπει ο νόμος

Η νομοθεσία (άρθρο 142 παρ. 1 του ν. 3655/2008) θεσπίζει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας διάρκειας έξι μηνών, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005. Κατά τη διάρκεια της άδειας, η εργαζόμενη λαμβάνει από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μικτό μηνιαίο ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό. Την παροχή αυτή δικαιούται η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργάζεται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Με απόφαση (υπ' αριθμ. 33891/606/08/9-5-08) της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και σχετική εγκύκλιο (433/15-5-08) της Γενικής Διεύθυνσης Εργατικού Δυναμικού του ΟΑΕΔ καθορίστηκαν οι λεπτομέρειες εφαρμογής της ρύθμισης.

A. Χρόνος έναρξης και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής

Τα σημαντικότερα προβλήματα, τα οποία παρατηρήθηκαν κατά τη διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής μητρότητας, συνοψίζονται στα ακόλουθα:

i. Ασυμφωνία των χρόνων έναρξης χορήγησης της ειδικής παροχής και της εξάμηνης άδειας μητρότητας

Η υπουργική απόφαση (βλ. πλαίσιο) ορίζει ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας την επομένη της λήξης της άδειας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει προτείνει την τροποποίηση της ρύθμισης ώστε να παρέχεται η δυνατότητα υποβολής σχετικών αιτήσεων δύο μήνες πριν από την λήξη των προβλεπόμενων αδειών (λοχείας-ισόχρονης). Συγκεκριμένα, πρότείνει να οριστεί ως ημερομηνία έναρξης τόσο της ειδικής άδειας όσο και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, η επομένη της λήξης της άδειας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας· να παρέχεται, ωστόσο, η δυνατότητα υποβολής αιτήσεων για την ειδική άδεια-παροχή προστασίας μητρότητας εξήντα (60) μέρες πριν από την λήξη των προβλεπόμενων αδειών (λοχείας-ισόχρονης). Το δίμηνο αυτό αποτελεί εύλογο

“
**Πρόσθετη άδεια
 έξι μηνών:
 77 καταγγελίες
 σε 17 μήνες**
 ”

διάστημα για την εξέταση των αιτημάτων, δεδομένης και της επταήμερης προθεσμίας έκδοσης σχετικής απόφασης που προβλέπει η σχετική εγκύκλιος του ΟΑΕΔ (βλ. πλαίσιο). Με τον τρόπο αυτόν δίνεται η δυνατότητα αφενός στις ενδιαφερόμενες να προγραμματίσουν την επιστροφή τους ή μη στην απασχόληση και να διευθετήσουν ζητήματα που αφορούν στην φροντίδα του παιδιού, αφετέρου στον εργοδότη να δρομολογήσει εγκαίρως την προσωρινή αναπλήρωση της εργαζόμενης για το διάστημα της απουσίας της, σύμφωνα με τις δυνατότητες που του δίνει ο νόμος.

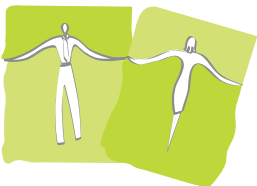
Σήμερα, η αίτηση υποβάλλεται εντός προθεσμίας 60 ημερών από την λήξη των παραπάνω αδειών. Λόγω της πρόβλεψης αυτής η εργαζόμενη υποχρεούται να συνεχίσει να απέχει από την εργασία της για το διάστημα κατά το οποίο αναμένει την απόφαση του ΟΑΕΔ, αφού η έκδοση θετικής απόφασης έχει αναδρομική ενέργεια από την επομένη της λήξης της άδειας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας. Αν το παραπάνω διάστημα παρέχεται κανονικά εργασία, συμπίπτουν αναδρομικά οι χρόνοι εργασίας και ασφάλισης στο ΙΚΑ και λήψης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από τον ΟΑΕΔ, με παρελκόμενα προβλήματα κυρίως ως προς την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών από δύο διαφορετικές πηγές για το εν λόγω διάστημα. Αν, ωστόσο, εκδοθεί απορριπτική απόφαση από τον ΟΑΕΔ, η εργαζόμενη μένει ακάλυπτη για το διάστημα που παραμένει εκτός εργασίας, το οποίο μπορεί να εκτείνεται και σε αρκετούς μήνες, όπως αποκαλύπτει η διοικητική πρακτική που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ. Η καθυστέρηση στην έκδοση απάντησης από τον ΟΑΕΔ συνεπάγεται απώλεια μισθού και στέρηση ασφαλιστικών δικαιωμάτων για όσο διάστημα απέχει η εργαζόμενη από την εργασία της.

ii. Παρατυπίες κατά την παραλαβή αιτήσεων, την έκδοση και την ανάκληση αποφάσεων

Σε πολλές περιπτώσεις, οι αρμόδιες κατά τόπους υπηρεσίες του ΟΑΕΔ αρνήθηκαν να παραλάβουν αιτήσεις, πληροφωρώντας τις ενδιαφερόμενες ότι δεν επιίπτουν στις διατάξεις της νομοθεσίας. Σε άλλες περιπτώσεις εδόθη αρχικά διαβεβαίωση ότι θα ικανοποιηθεί το αίτημα τους, εντούτοις εκδόθηκαν με καθυστέρηση απορριπτικές αποφάσεις, κατά παράβαση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, καθώς και της αρχής της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου. Παρατηρήθηκε, επίσης, σημαντικός αριθμός απορριπτικών αποφάσεων, η αιτιολογία των οποίων δεν ήταν επαρκής, σαφής και ειδική και ως εκ τούτου δεν συνιστά νόμιμη αιτιολογία σύμφωνα με το άρθρο 17 του κώδικα διοικητικής διαδικασίας.

Ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση μητέρας, η αίτηση της οποίας απορρίφθηκε, με την αιτιολογία ότι δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού οι μητέρες που εργάζονται σε μη κερδοσκοπικούς φορείς και σωματεία. Η εν λόγω απορριπτική απόφαση ανακλήθηκε μεταγενέστερα από την αρμόδια τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ, μετά από γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Απασχόλησης, την οποία έκανε αποδεκτή η Υπουργός, και εγκρίθηκε η χορήγηση της σχετικής παροχής στην ενδιαφερομένη. Εντούτοις, ο ΟΑΕΔ αρνήθηκε να εκτελέσει την απόφαση με την αιτιολογία ότι η ενδιαφερόμενη είχε επιστρέψει στην εργασία της.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε παρατυπίες κατά τη διαδικασία έκδοσης της αρχικής απόφασης, αλλά και προβλήματα νομιμότητας τόσο της απόφασης αυτής όσο και της άρνησης εκτέλεσης της ανάκλησής της, τα οποία συνιστούν παράβαση της κείμενης νομοθεσίας, των σχετικών εγκυκλίων, καθώς και της αρχής της χρηστής διοίκησης. Ο Συνήγορος απέστειλε έγγραφο προς τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ, ζητώντας η χορήγηση της παροχής στην ενδιαφερόμενη να γίνει με την υποβολή νέας αίτησης, από την ημερομηνία καταχώρισης του νέου αιτήματός της. Ο Συνήγορος ζήτησε, επίσης, από την κεντρική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ να μεριμνήσει με ενέργειες προς όλες τις τοπικές



υπηρεσίες, ώστε να μην επαναληφθούν στο μέλλον παρατυπίες κατά την έκδοση, την εκτέλεση ή την τυχόν ανάκληση αποφάσεων για την καταβολή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Σε απάντηση, η Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού έδωσε οδηγίες (έγγραφο 147587/02.12.08) προς τις τοπικές υπηρεσίες και τις περιφερειακές διευθύνσεις του Οργανισμού, ώστε οι δικαιούχοι της παροχής που εργάζονται σε μη κερδοσκοπικούς φορείς, των οποίων οι αιτήσεις εκκρεμούσαν ή απερρίφθησαν αλλά δικαιώθηκαν εκ των υστέρων έχοντας, ωστόσο, επιστρέψει ήδη στην εργασία τους, να υποβάλουν εκ νέου αιτήσεις με συνοπτικές διαδικασίες. Στις περιπτώσεις αυτές οι αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ καλούνται να εκδώσουν εγκριτικές αποφάσεις με ημερομηνία έναρξης της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας την ημερομηνία που θα ορίζει ο εργοδότης.

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει προτείνει να αντιμετωπίζονται κατά τρόπο γενικό και ομοιόμορφο όλες οι περιπτώσεις όπου υφίσταται ανάκληση αρχικής απορριπτικής απόφασης και έκδοση νέας απόφασης, με την οποία χορηγείται η παροχή σε κατηγορίες εργαζομένων που είχαν αρχικά εξαιρεθεί, με αποτέλεσμα οι ενδιαφερόμενες να έχουν επιστρέψει στην εργασία τους ή να έχουν κάνει χρήση άλλων αδειών/διευκολύνσεων. Σημειώνεται ότι η δυνατότητα αυτή έχει αναγνωριστεί μόνο για την περίπτωση εργαζόμενων μητέρων σε μη κερδοσκοπικούς φορείς.

iii. Υπέρβαση της προβλεπόμενης προθεσμίας για τη διεκπεραίωση των αιτήσεων

Η σχετική εγκύκλιος του ΟΑΕΔ (βλ. πλαίσιο) προβλέπει την έκδοση των αποφάσεων για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας εντός προθεσμίας επτά ημερών. Στις περισσότερες, όμως, περιπτώσεις υπήρξε υπέρβαση της προθεσμίας, καθώς και καθυστέρηση εκδίκασης σχετικών προσφυγών. Η καθυστέρηση αυτή, σε συνδυασμό με προφορικές διαβεβαιώσεις ότι θα τελεσφορήσει το αίτημα των ενδιαφερομένων, είχε ως αποτέλεσμα ορισμένες μητέρες να αναγκαστούν να ζητήσουν άλλες άδειες για να καλύψουν το διάστημα της αναμονής ή να επιστρέψουν στην εργασία τους, γεγονός που σε μία περίπτωση αποτέλεσε λόγο άρνησης εκτέλεσης ανακληθείσας απορριπτικής απόφασης που δικαίωνε εκ των υστέρων την ενδιαφερόμενη, ενώ σε άλλη περίπτωση, που τέθηκε υπόψη του Συνηγόρου του Πολίτη, η ενδιαφερόμενη εγκατέλειψε την εργασία της.

Κατόπιν της διαμεσολάβησης του Συνηγόρου του Πολίτη επιλύθηκαν προβλήματα με τις εν λόγω καθυστερήσεις, ενώ η Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού του ΟΑΕΔ έδωσε οδηγίες (έγγραφο Β105066-05.02.2009) στις τοπικές υπηρεσίες ώστε να εκδίδουν εγκριτικές ή απορριπτικές αποφάσεις το αργότερο εντός επτά ημερών και να διαβιβάζονται άμεσα οι ενστάσεις των ενδιαφερομένων στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση, η οποία θα τις εισάγει κατά προτεραιότητα στην πρώτη συνεδρίαση.

iv. Ανάκληση εγκριτικών αποφάσεων και επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών

Σε ορισμένες περιπτώσεις η ανάκληση της αρχικής απόφασης μετά από χορήγηση του μεγαλύτερου μέρους της σχετικής εξάμηνης παροχής, είχε ως συνέπεια να αναζητηθούν καταβληθέντα ποσά της παροχής ως αχρεώστητα. Στις περιπτώσεις αυτές οι ενέργειες του ΟΑΕΔ έχουν επιφέρει δυσανάλογα επαχθή αποτελέσματα για τις ενδιαφερόμενες, καθώς η ανάκληση των αρχικά εγκριτικών αποφάσεων είχε ως συνέπεια την απώλεια εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Ως προς το τελευταίο ζήτημα, η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ζητήσει τις απόψεις του ΙΚΑ.

v. Προβλήματα κατά τη διαδικασία διενέργειας επιτόπιων ελέγχων, σε συνέχεια χορήγησης της παροχής

Σε τρεις περιπτώσεις αναφορών προς τον Συνήγορο του Πολίτη, ανακλήθηκαν οι εγκριτικές αποφάσεις για την καταβολή της ειδικής παροχής κατόπιν ελέγχων, καθώς οι δικαιούχοι μητέρες βρέθηκαν να εργάζονται. Αυτό είχε συνέπεια την αναζήτηση

καταβληθέντων ποσών της παροχής ως αχρεωστήτων. Κατά τη διερεύνηση των αναφορών προέκυψε το ζήτημα των ελέγχων που διενεργούν οι υπάλληλοι των τοπικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ. Στην σχετική εγκύκλιο του ΟΑΕΔ (βλ. πλαίσιο) προβλέπεται ότι κατά τον έλεγχο θα παρίσταται ένας υπάλληλος του γραφείου απασχόλησης και ένας υπάλληλος του γραφείου ασφάλισης του Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) ή δύο υπάλληλοι του γραφείου απασχόλησης του ΚΠΑ και ότι θα χρησιμοποιείται το έντυπο «Επίσκεψη στον εργοδότη». Επίσης, αναφέρεται ότι «Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο διαπιστώνεται απασχόληση μητέρας σε εργοδότη...η αρμόδια υπηρεσία θα προχωρεί στην ανάκληση της σχετικής εγκριτικής απόφασης, στον καταλογισμό χρέους και σε αναζήτηση των ασφαλιστικών εισφορών από το ΙΚΑ».

Σε καμία από τις περιπτώσεις εργαζομένων που προσέφυγαν στον Συνήγορο του Πολίτη δεν ακολουθήθηκε κάποια διαδικασία προκειμένου να διαπιστωθεί ότι οι επιδοτούμενες πράγματι συνέχισαν να εργάζονται στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνταν προτού να λάβουν την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Επίσης, στη μία από τις τρεις περιπτώσεις ο έλεγχος διενεργήθηκε από έναν μόνον υπάλληλο, αντί για δύο, όπως ορίζεται στην εγκύκλιο.

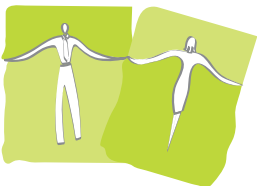
Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε τα παραπάνω στον ΟΑΕΔ προκειμένου να εξετασθούν εκ νέου οι συγκεκριμένες υποθέσεις και αναμένει την απάντηση του οργανισμού.

Β. Εξαιρέσεις εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της ειδικής παροχής

Μείζον ζήτημα διερεύνησης για τον Συνήγορο του Πολίτη αποτέλεσε ο αποκλεισμός ευρύτατων κατηγοριών εργαζομένων μητέρων κατά την εφαρμογή του μέτρου της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε καταρχήν ότι υπήρξε ατόπημα σε επίπεδο διοικητικής δράσης, καθότι σε κάποιες περιπτώσεις οι απορριπτικές αποφάσεις που ερμήνευσαν λανθασμένα το νόμο εκδόθηκαν μετά από προφορικές εντολές της διοίκησης. Γενικότερα, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει διατυπώσει επιφυλάξεις σχετικά με την εγκυρότητα των εσωτερικών οδηγιών της διοίκησης του ΟΑΕΔ, με τις οποίες εξειδικεύονται και αποκλείονται ομάδες εργαζομένων μητέρων από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, στο μέτρο που, στις πλείστες των περιπτώσεων, οι οδηγίες αυτές δεν προήλθαν μετά από γνωμοδότηση της νομικής υπηρεσίας ή του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού. Αναλυτικά οι υποθέσεις αυτής της κατηγορίας κατηγοριοποιούνται ως εξής :

ι. Εξαιρέση εργαζομένων που δεν υπάγονται στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005

Δικαίωμα στην ειδική παροχή προστασίας μητρότητας έχει η ασφαλισμένη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που απασχολείται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα. Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, **κάνοντας δεκτή ατομική γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (365/2008)**, έχει ερμηνεύσει το νόμο ώστε το δικαίωμα σε αυτήν την ειδική παροχή να εξαρτάται επιπλέον από ένα τρίτο κριτήριο: το να υπάγεται η ασφαλισμένη στις διατάξεις της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2004-2005. Σε συνέχεια της παραπάνω ερμηνείας, ο ΟΑΕΔ έκρινε ότι δεν δικαιούνται την παροχή όσες εργαζόμενες υπάγονται σε κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) που προβλέπουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για το μειωμένο ωράριο, οι οποίες ρυθμίσεις, όμως, εξαρτώνται από τη συμφωνία του εργοδότη, χωρίς να εξετάζει εάν οι εργαζόμενες πράγματι ωφελούνται απ' αυτές.



Ο Συνήγορος του Πολίτη υποστήριξε ότι η ερμηνεία της διοίκησης είναι λανθασμένη διότι:

- α.** Σκοπός του νομοθέτη είναι να ωφεληθούν όλες οι εργαζόμενες μητέρες που παρέχουν εργασία στον ιδιωτικό τομέα και όχι να αποκλείονται ορισμένες κατηγορίες, οι οποίες άλλωστε θα έπρεπε να μνημονεύονται ρητά. Το επιπλέον κριτήριο εισάγει διάκριση εις βάρος μίας κατηγορίας εργαζόμενων μητέρων. Η μη επίκληση λόγων γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος δημιουργεί ζήτημα πιθανής αντίθεσης της διάταξης με το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος (αρχή της ισότητας).
- β.** Σκοπός του νομοθέτη όταν κάνει αναφορά στην ΕΓΣΣΕ είναι να καθορίσει τη χρονική σειρά για την άσκηση των δικαιωμάτων της εργαζόμενης και όχι να προσθέσει κάποιο κριτήριο.
- γ.** Το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 αποσκοπεί στην εναρμόνιση της νομοθεσίας με τις κοινωνικές επιταγές του Συντάγματος (άρθρο 21) και πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο που να εξασφαλίζεται η ευνοϊκότερη δυνατή ή η πλέον αποτελεσματική εφαρμογή της προστασίας της μητρότητας

Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από το Υπουργείο και τον ΟΑΕΔ να ερμηνεύσουν τη νομοθεσία έτσι ώστε να χορηγήσουν την ειδική παροχή και στις εργαζόμενες που δεν υπάγονται στην ΕΓΣΣΕ 2004-2005. Ζήτησε επίσης να τροποποιηθεί η υπουργική απόφαση 33891/606/08/9-5-08 ώστε να αποκλείει από τη ρύθμιση μόνο τις εργαζόμενες που πράγματι ωφελούνται από ευνοϊκότερες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων και όχι εκείνες που στην πράξη δεν ωφελούνται εξαιτίας της διαφωνίας του εργοδότη. Αναμένεται ανταπόκριση της διοίκησης.

ii. Η περίπτωση των ξενοδοχοϋπαλλήλων: Εργαζόμενες μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που έχουν λάβει τα επιδόματα κυοφορίας-λοχείας από άλλο φορέα

Ένας μεγάλος αριθμός αναφορών σχετίζεται με την απόρριψη αιτημάτων εργαζομένων μητέρων για το λόγο ότι, αν και είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, έχουν λάβει τα επιδόματα κυοφορίας-λοχείας από άλλο φορέα ασθένειας, όπως από το πρώην Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΤΑΞΥ) και, κατά συνέπεια, δεν πληρούν την προϋπόθεση της λήψης των επιδομάτων μητρότητας από το ΙΚΑ.

Η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΓΓΚΑ) διευκρίνισε σε έγγραφο της ότι οι ξενοδοχοϋπάλληλοι, ασφαλισμένες του ΤΑΞΥ για τον κλάδο ασθένειας, δεν ελάμβαναν το επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αλλά από το εν λόγω ταμείο. Μετά την ένταξη από την 1η Αυγούστου του κλάδου ασθένειας του ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, η χορήγηση των παροχών σε χρήμα, όπως τα επιδόματα μητρότητας, γίνεται βάσει ειδικού λογαριασμού που εξακολουθεί να διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού του εντασσόμενου κλάδου ασθένειας του ΤΑΞΥ και, ως εκ τούτου, οι γυναίκες ξενοδοχοϋπάλληλοι εξακολουθούν να μη δικαιούνται την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Η Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού του ΟΑΕΔ διαβίβασε το έγγραφο στις περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες του Οργανισμού, γνωστοποιώντας την εξαίρεση των μητέρων ξενοδοχοϋπαλλήλων από τις δικαιούχους της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε ότι με το άρθρο 4 του ν. 3655/2008 ο κλάδος ασθένειας του ΤΑΞΥ εντάχθηκε από 1η Αυγούστου στον κλάδο ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Από την ίδια ημερομηνία οι ασφαλισμένοι του εντασσόμενου κλάδου, καθώς και τα μέλη οικογένειάς τους γίνονται υποχρεωτικά ασφαλισμένοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και διέπονται από τη νομοθεσία του κλάδου ασθένειας αυτού, ως προς τις παροχές σε είδος.

Με την ένταξη του κλάδου ασθενείας του ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, όπως προγενέστερα και του κλάδου σύνταξης, η εξαίρεση των μητέρων ξενοδοχοϋπαλλήλων από την ειδική παροχή μητρότητας δεν βρίσκει πλέον κανένα νομικό έρεισμα. Μία τέτοια εξαίρεση αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των ασφαλισμένων από το νόμο, δεδομένου ότι κατά πάγια νομολογία δεν είναι επιτρεπτή η άνιση μεταχείριση ομοειδών κατηγοριών ασφαλισμένων εντός του αυτού ασφαλιστικού φορέα. Το γεγονός ότι η χορήγηση των επιδομάτων μητρότητας, μετά την ένταξη του κλάδου ασθενείας του ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εξακολουθεί να διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού του πρώην ΤΑΞΥ, ενισχύει το χαρακτηρισμό της κατάστασης των εν λόγω ασφαλισμένων ως ουσιωδώς όμοιας κατάστασης που χρήζει ίδιας αντιμετώπισης από το νομοθέτη και κατ' επέκταση από τη διοίκηση του ασφαλιστικού φορέα.

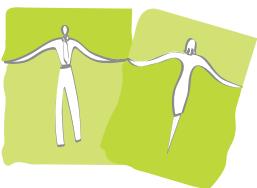
Επιπρόσθετα, με την παρ. 1 του άρθρου 35 του ν. 2676/1999 προβλέπεται ότι τα «πρόσωπα που ασφαλίστηκαν διαδοχικά σε περισσότερους από έναν Φορείς ή Κλάδους ασθένειας αρμοδιότητας ΓΓΚΑ που χορηγούν επιδόματα μητρότητας, δικαιούνται των επιδομάτων αυτών από το Φορέα στην ασφάλιση του οποίου επήλθε ο ασφαλιστικός κίνδυνος, εφόσον ο ασφαλισμένος έχει συμπληρώσει τις απαιτούμενες από τη νομοθεσία του τελευταίου φορέα προϋποθέσεις, με συνυπολογισμό του χρόνου ασφάλισης και των άλλων φορέων». Βούληση του νομοθέτη, με τη θέσπιση της διάταξης αυτής, ήταν να μην στερούνται των παροχών μητρότητας οι εργαζόμενες σε περίπτωση αλλαγής ασφαλιστικού φορέα, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό τη μη απώλεια ασφαλιστικών παροχών, που συνδέονται με την προστασία της μητρότητας, για τις εργαζόμενες μητέρες και τη συνέχεια της ασφαλιστικής τους σχέσης, ανεξάρτητα από την ένταξή τους σε διαφορετικά ταμεία μισθωτών στο πλαίσιο της διαδοχικής ασφάλισης.

Η διοίκηση ανταποκρίθηκε στο αίτημα, με την έκδοση της υπ' αριθμ. 26637/1050/04.09.09 απόφασης της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με την οποία επεκτείνεται η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και στις ασφαλισμένες του πρώην ΤΑΞΥ. Ανοιχτό παραμένει το ζήτημα του αν θα δοθεί η δυνατότητα σε μητέρες που είχαν λάβει απορριπτική απόφαση και έχουν επιστρέψει στην εργασία τους να υποβάλουν νέες αιτήσεις στον ΟΑΕΔ προκειμένου να λάβουν την σχετική παροχή και αν ο ΟΑΕΔ θα διευκολύνει αυτές τις περιπτώσεις με συνοπτικές διαδικασίες, όπως έχει προτείνει ο Συνήγορος του Πολίτη. Ο Συνήγορος είχε υποστηρίξει τη θέση αυτή διότι εξ' αρχής θεωρούσε ότι το ζήτημα πρέπει να αντιμετωπιστεί με ορθή ερμηνεία του νόμου από τη διοίκηση, μέσω εγκυκλίου, και ότι η έκδοση υπουργικής απόφασης δεν είναι απαραίτητη.

iii. Μητέρες που εργάζονται σε ατομικές επιχειρήσεις και συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας

Ένας σημαντικός αριθμός αναφορών προέρχεται από μητέρες που εργάζονται σε ατομικές επιχειρήσεις και συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας, οι αιτήσεις των οποίων απορρίφθηκαν με την αιτιολογία ότι δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία και δεν καταβάλλουν εισφορές υπέρ του ΟΑΕΔ.

Παρότι η εξαίρεση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων γυναικών δεν προκύπτει ρητώς από το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα υπουργική απόφαση, εντούτοις περιλαμβάνεται στις εξαιρέσεις εκ του νόμου, όπως παρατίθενται στο από 7 Ιουλίου 2008 ενημερωτικό σημείωμα που απέστειλε η Διεύθυνση Ασφάλισης Εργατικού Δυναμικού του ΟΑΕΔ στις κατά



τόπους υπηρεσίες του, με την αιτιολογία ότι δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε ότι (άρθρο 1, παράγραφος 1 του νόμου 1759/1988) τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς πρώτου ή δεύτερου βαθμού συγγένειας, υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου φορέα.

Η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζόμενων γυναικών είναι, εξάλλου, ήδη δικαιούχοι της συμπληρωματικής παροχής μητρότητας που χορηγεί ο ΟΑΕΔ. Αυτό συνδέεται, κυρίως, με το γεγονός ότι η συμπληρωματική παροχή μητρότητας δε συνιστά μια αμιγή ασφαλιστική παροχή, καθώς η καταβολή της δεν εξαρτάται από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, προσδίδοντάς της ένα μικτό χαρακτήρα, και ως εκ τούτου μπορεί να χαρακτηριστεί ως σύνθετη παροχή κοινωνικής ασφάλειας.

Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας παρουσιάζει αναλογίες με τη συμπληρωματική παροχή μητρότητας, αφενός διότι κατά τη διάρκειά τους δεν προβλέπονται εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών, αφετέρου η ασφάλιση για άλλο κλάδο πέρα από αυτόν της σύνταξης, με παρακράτηση και στις δύο περιπτώσεις των εισφορών από τις ασφαλισμένες. Στην περίπτωση μάλιστα της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, η εργοδοτική εισφορά, σε αντίθεση με τη συμπληρωματική παροχή μητρότητας δεν βαρύνει την ασφαλισμένη αλλά τον ΟΑΕΔ. Οι δύο παροχές διέπονται, επίσης, από το ίδιο καθεστώς, όσον αφορά στις προϋποθέσεις χορήγησής τους, δηλαδή ενεργό σχέση εργασίας και λήψη επιδομάτων μητρότητας από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, επομένως δεν είναι κατανοητό για ποιο λόγο οι εργαζόμενες σε επιχειρήσεις συγγενικών προσώπων εξαιρούνται της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας ενώ είναι δικαιούχοι της συμπληρωματικής παροχής.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω αλλά και το χαρακτήρα της συγκεκριμένης παροχής, ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε να εξεταστεί η χορήγηση της παροχής και σε αυτήν την κατηγορία εργαζόμενων μητέρων. Μέχρι την έκδοση της παρούσας έκθεσης δεν υπήρξε ανταπόκριση στο αίτημα του Συνηγόρου του Πολίτη.

iv. Άλλες περιπτώσεις εξαιρέσεων

Τέλος ο Συνήγορος του Πολίτη εξέτασε αναφορές σχετικές με το καθεστώς του φορέα απασχόλησης των ασφαλισμένων, και αν υπάγεται στην έννοια της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης του ιδιωτικού τομέα. Στο πλαίσιο αυτό εξετάστηκε το βάσιμο της απόρριψης αιτημάτων εργαζομένων μητέρων σε μη κερδοσκοπικούς φορείς και στην Ολυμπιακή, υποθέσεις που έχουν επιλυθεί θετικά κατόπιν σχετικών γνωμοδοτήσεων. Υπεβλήθησαν, επίσης, αναφορές από εργαζόμενες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, στο δημόσιο, στους ΟΤΑ, σε ΝΠΔΔ (π.χ αναπληρώτριες ή ωρομίσθιες καθηγήτριες σε δημόσια σχολεία, ειδικευόμενες ιατροί του ΕΣΥ, εργαζόμενες σε πρεσβείες), οι οποίες, παρότι διέπονται από τους όρους των ΕΓΣΣΕ ως προς τις άδειες μητρότητας και ανατροφής παιδιού και ασφαρίζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εξαιρούνται επειδή οι αναφερόμενοι φορείς δεν αποτελούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και κατά συνέπεια, βάσει των ισχυουσών διατάξεων, κρίθηκαν ως σύννομες. Ως σύννομες κρίθηκαν και τέθηκαν, συνακόλουθα, στο αρχείο, επιμέρους, μεμονωμένες περιπτώσεις εργαζόμενων μητέρων, όπως εργαζόμενες στον οίκο του εργοδότη, ρητινοσυλλέκτριες, πωλητές λαϊκών αγορών και απασχολούμενοι με Stage ή σύμβαση έργου, καθώς δεν πληρούν τα κριτήρια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 διότι δεν εργάζονται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Τέλος η εξαίρεση εργαζόμενων μητέρων που απασχολούνται σε μη σταθερό εργοδότη (π.χ. οι αποκλειστικές νοσοκόμες) κρίθηκε ως σύννομη. Συγκεκριμένα, ο Συνήγορος του Πολίτη αποδέχτηκε τη θέση της Διεύθυνσης Ασφάλισης του ΟΑΕΔ. σύμφωνα με την οποία οι αποκλειστικές νοσοκόμες δεν δικαιούνται ούτε τις συμπληρωματικές παροχές μητρότητας, ούτε την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, για το λόγο ότι δεν έχουν σταθερό εργοδότη (άρθρο 5 του π.δ. 776/11-8/6-9-77) και ο εκάστοτε μεμονωμένος ασθενής-εργοδότης τους δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην έννοια «επιχείρηση ή εκμετάλλευση», όπως χαρακτηριστικά αναφέρει το άρθρο 142 του ν. 3655/2008.

Επιμέρους υποθέσεις

A. Διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση

i. Αποκλεισμός γυναικών από προκήρυξη πρόσληψης προϊσταμένου σε τουριστικό γραφείο¹

Επιχείρηση δημοσίευσε σε τοπική εφημερίδα προκήρυξη για την πλήρωση θέσης εργασίας προϊσταμένου σε γραφείο γενικού τουρισμού. Στην προκήρυξη αναφερόταν, μεταξύ άλλων απαιτούμενων προϋποθέσεων, ότι ο ενδιαφερόμενος πρέπει να είναι «άνδρας ηλικίας 25-50 ετών». Το γεγονός καταγγέληθηκε στη Γενική Γραμματεία Ισότητας, και στη συνέχεια γνωστοποιήθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη, από δημοσιογράφο της εφημερίδας στην οποία δημοσιεύθηκε η προκήρυξη. Για το ίδιο θέμα, στάλθηκε από την αρμόδια Διεύθυνση του ΣΕΠΕ στον Συνήγορο του Πολίτη και στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Λάρισας έγγραφο, προκειμένου να αναληφθούν οι κατά τον νόμο προβλεπόμενες ενέργειες.

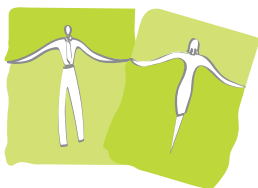
Η εν λόγω διατύπωση της προκήρυξης οδηγεί σε άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση στην απασχόληση (παραβίαση του ν. 3488/2006, άρθρο 5, παράγραφος 2). Και τούτο διότι γυναίκα που θα ενδιαφερόταν για τη θέση προϊσταμένου και η οποία θα είχε όλα τα απαιτούμενα προσόντα (συγκεκριμένη προϋπηρεσία, γνώσεις κλπ.) δε θα μπορούσε να υποβάλει αίτηση. Τελικά, η επιχείρηση προέβη σε αναδιατύπωση της προκήρυξης, στην οποία δεν αναφέρεται πλέον η παράμετρος του φύλου ως προαπαιτούμενο για τη θέση του προϊσταμένου.

ii. Αδιαφάνεια στις προσλήψεις δημοσιογράφων σε δημοτικές επιχειρήσεις

Γυναίκα δημοσιογράφος ανταποκρίθηκε σε ανακοίνωση Δημοτικού Ραδιοτηλεοπτικού Σταθμού για πρόσληψη δημοσιογράφων. Δεν επελέγη και έκανε αίτηση στην οποία ζητούσε να της γνωστοποιηθούν τα πρακτικά της συνεδρίασης και τα κριτήρια που ελήφθησαν υπόψη. Η αίτηση δεν απαντήθηκε από τη δημοτική επιχείρηση.

Ο νόμος προέβλεπε ότι οι δημοτικές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν το καλλιτεχνικό και εκπαιδευτικό τους προσωπικό σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπουν οι κανονισμοί προσωπικού τους και πάντως χωρίς την τήρηση του συστήματος προσλήψεων που προβλέπει ο ν. 2190/94 ή το ΠΔ 524/1980. Δεσμεύονται ωστόσο στην τήρηση του άρθρου 3, παρ. 7 της ΥΑ 25027/19.04.1984 (ΦΕΚ 244/Β), σύμφωνα με το οποίο: «Το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει για τη διασφάλιση της δημοσιότητας των διαδικασιών και της λειτουργίας της επιχείρησης με διάφορα μέτρα, όπως είναι [...] η δημοσιότητα στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού».

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε παραβίαση της υφιστάμενης υποχρέωσης διαφάνειας της διαδικασίας, επειδή δεν ετέθησαν από την αρχή συγκεκριμένα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία να γνωστοποιούνται στους υποψηφίους ήδη από την πρόσκληση για υποβολή υποψηφιοτήτων. Αντίθετα τα κριτήρια θεσπίστηκαν μετά την υποβολή των υποψηφιοτήτων και λίγο πριν την έκδοση της απόφασης πρόσληψης, και είναι πλήρως υποκειμενικά, ασαφή και αόριστα, μη υποκειμενικά σε ουσιαστικό έλεγχο. Επιπλέον τα θεσπισθέντα κριτήρια ελέγχονται περαιτέρω ως αντίθετα προς τους ν. 3304/05 και 3488/06 και άρα ως μη νόμιμα, δεδομένου ότι εισάγουν άμεσες διακρίσεις σε θέματα ηλικίας και οικογενειακής κατάστασης, πιθανόν και έμμεση διάκριση λόγω φύλου· επίσης προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των υποψηφίων προτάσσοντας το νεαρό της ηλικίας, την εξωτερική εμφάνιση και την «φρεσκάδα», ενώ το κριτήριο της επαγγελματικής κατάρτισης και επάρκειας αντιμετωπίζεται ασαφώς ως δευτερεύον.



1. Η υπόθεση διεκπεραιώθηκε εντός του 2008 πριν ωστόσο τη σύσταση του Κύκλου Ισότητας των Φύλων αναφέρεται ως αντιπροσωπευτική μίας συχνής στην πράξη κατηγορίας διακρίσεων λόγω φύλου

Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε την τήρηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου τόσο ως προς τη νομιμότητα των ενεργειών της διοίκησης όσο και ως προς την εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης και της αποφυγής των διακρίσεων.

Η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου απάντησε με έκδοση απόφασης, σύμφωνα με την οποία θεωρήθηκε ως μη σύννομη η απόφαση του δημοτικού σταθμού. Το Υπουργείο Εσωτερικών με αφορμή την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη εξέδωσε εγκύκλιο (65336/29.12.2008) με την οποία ζήτησε να ενημερωθούν οι ΟΤΑ και οι επιχειρήσεις τους για την υποχρέωση εφαρμογής των αρχών της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, σύμφωνα με τις διατάξεις των ν. 3304/2005 και ν. 3488/2006. Ειδικότερα, τα κριτήρια πρόσληψης των δημοσιογράφων πρέπει να είναι συγκεκριμένα και αντικειμενικά, να μην εισάγουν διακρίσεις και να γνωστοποιούνται εξ αρχής στους υποψηφίους.

Στη συνέχεια ο δημοτικός σταθμός τροποποίησε την απόφαση πρόσληψης και προέβη σε νέα προκήρυξη, με την οποία λαμβάνει υπόψη του τα κριτήρια αυτά.

iii. Μη συνεκτίμηση της άδειας μητρότητας ως χρόνου προϋπηρεσίας για πρόσβαση σε θέση απασχόλησης

Ενδιαφερόμενες υπέβαλαν αίτηση για την πλήρωση θέσεων υπαλλήλων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίες προκηρύχθηκαν από την Ολυμπιακή Αεροπορία ΑΕ. Οι δύο αιτούσες εργαζόνταν στην εταιρία ως εποχικές υπάλληλοι από το 1997 με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, δεν περιλήφθηκαν στους προσωρινούς πίνακες των επιτυχόντων, όπως δημοσιοποιήθηκαν, διότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο απουσίαζαν με άδεια κυοφορίας – λοχείας δεν συνυπολογίστηκε στην προϋπηρεσία τους. Ως εκ τούτου, υπέβαλαν ένσταση στην αρμόδια επιτροπή που συστάθηκε ειδικά για τον σκοπό αυτόν, η οποία όμως δεν έγινε δεκτή. Στην απορριπτική απόφαση αναφέρεται ότι η επιτροπή είναι αναρμόδια να αξιολογήσει τα κριτήρια της πρόσληψης, χωρίς να διευκρινίζεται ποιος έχει τη σχετική αρμοδιότητα, ώστε να μπορούν να αποταθούν οι ενδιαφερόμενες.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε ότι η άδεια μητρότητας που προβλέπεται για λόγους κύησης, τοκετού και λοχείας, συνιστά νόμιμο λόγο αναστολής, και όχι διακοπής, της σχέσης εργασίας. Για τον λόγο αυτόν, η περίοδος κατά την οποία γίνεται χρήση της άδειας μητρότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα που συνδέονται με τη διάρκεια της απασχόλησης και δεν διασπά τη συνέχεια της εργασιακής σχέσης. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργοδότης καταβάλλει στην εργαζόμενη μέρος των αποδοχών για το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα. Παράλληλα, η εργαζόμενη επιδοτείται από τον ασφαλιστικό της φορέα και λαμβάνει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ. Ο Συνήγορος του Πολίτη έθεσε υπόψη της εταιρίας σχετικές εγκυκλίους του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με αυτό το περιεχόμενο, καθώς και την πάγια νομολογία του ΔΕΚ. Επιπλέον, επισήμανε ότι, σύμφωνα με τον Ν. 3488/2006, απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας αναφορικά με τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης. Απαγορεύεται, επίσης, η χρήση κριτηρίων ή στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο.

Η εταιρεία απάντησε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι το ΑΣΕΠ είναι το αρμόδιο όργανο για να κρίνει τη νομιμότητα των αιτημάτων των δύο υποψήφιων γυναικών. Κατόπιν τούτου, ο Συνήγορος του Πολίτη απέστειλε στο ΑΣΕΠ έγγραφο ζητώντας του να διατυπώσει τις απόψεις του για το εν λόγω θέμα. Απαντώντας, το ΑΣΕΠ ανέφερε ότι η Επιτροπή για την εξέταση των ενστάσεων κατέληξε σε ορθή κρίση, με αιτιολογία που εν μέρει δεν είναι σύννομη, αλλά καλύπτεται από τα στοιχεία του φακέλου. Ειδικότερα, το γεγονός ότι τα δικαιολογητικά για την απόδειξη του χρονικού διαστήματος κατά το

“
Υποψήφιοι για
στρατιωτικές
σχολές:
μια άνιση
εξίσωση”

οποίο οι δύο υποψήφιοι απουσίαζαν με άδεια κυοφορίας-λοχείας υποβλήθηκαν με τις ενστάσεις τους, και όχι με την αίτηση συμμετοχής τους στην οικεία προκήρυξη, δικαιολογεί την απόρριψη των αιτημάτων τους, κατά την κρίση του ΑΣΕΠ πάντα.

Ο Συνήγορος του Πολίτη έκρινε ότι έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια διαμεσολάβησης διότι ο έλεγχος των προκηρύξεων για προσλήψεις σε ΔΕΚΟ, οι οποίες υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3429/2005, γίνεται από το ΑΣΕΠ και οι ανεξάρτητες αρχές δεν υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου ως προς την κύρια λειτουργία τους. Εξάλλου, ο εθνικός αερομεταφορέας άλλαξε πρόσφατα ιδιοκτησιακό καθεστώς λόγω της ιδιωτικοποίησης της εταιρείας. Μάλιστα, είναι σαφές πως, δεδομένου ότι η επικείμενη αλλαγή ήταν γνωστή ήδη κατά τον χρόνο που ο Συνήγορος απέστειλε το πρώτο του έγγραφο, κατέστη εξαρχής αδύνατη η κατ' ουσία εξέταση των επιχειρημάτων του. Και τούτο διότι οι υπηρεσίες της Ολυμπιακής Αεροπορίας προς τις οποίες αποστείλαμε το έγγραφό μας, ουσιαστικά είχαν πάψει πλέον να λειτουργούν, κατά τον χρόνο εκείνο, όπως αργότερα διαπιστώσαμε.

Ωστόσο, ο Συνήγορος του Πολίτη κατέστησε γνωστό το γενικότερο ζήτημα, που ανέκυψε, από τη διερεύνηση των δύο αυτών υποθέσεων, στους αρμόδιους Υπουργούς, με κοινή απόφαση των οποίων εκδόθηκε η σχετική προκήρυξη. Ζήτησε από τα Υπουργεία να τροποποιήσουν την εν λόγω Κοινή Υπουργική Απόφαση, καθώς και κάθε άλλη συναφή Κοινή Υπουργική Απόφαση, προσθέτοντας συγκεκριμένο εδάφιο. Πρότεινε να αναφέρεται στο εδάφιο αυτό πως, όταν στην προκήρυξη ορίζεται ως κριτήριο πρόσληψης ο χρόνος εμπειρίας-προϋπηρεσίας, θα προσμετράται και ο χρόνος της άδειας μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας), καθώς και της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας. Στόχος της προσθήκης αυτής είναι να αποφευχθεί, μελλοντικά, κατά την επιλογή προσωπικού κατόπιν προκήρυξης, η επανάληψη διάκρισης λόγω φύλου.

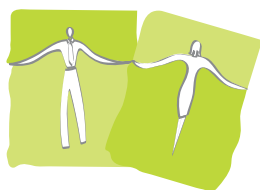
iv. Διακρίσεις στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές

Πολίτες κατήγγειλαν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές: αυξήθηκε άνισα για τους άνδρες και τις γυναίκες το κατώτατο όριο ύψους, ιδιαίτερος δε για τις γυναίκες η αύξηση αυτή ήταν αξιοσημείωτη· ίσχυσαν κοινά και για τα δυο φύλα κατώτερα όρια αθλητικών επιδόσεων και, ειδικότερα στο αγώνισμα της σφαιροβολίας, υποχρεώθηκαν οι γυναίκες υποψήφιοι να αγωνιστούν με τη βαρύτερη σφαίρα που χρησιμοποιείται από άντρες σφαιροβόλους.

Το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ) ισχυρίστηκε ότι αποτελεί επιτακτική επιχειρησιακή απαίτηση η ύπαρξη ενός κατά το δυνατόν κοινού σωματότυπου, ο οποίος θα επιτρέπει στα στελέχη των ΑΣΕΙ και ΑΣΣΥ να ανταπεξέρχονται στις δύσκολες συνθήκες εκπαίδευσης και στις συνθήκες των κάθε είδους επιχειρήσεων ειρήνης και πολέμου. Επιπλέον, αναφέρει ότι το ύψος δεν ορίστηκε μεμονωμένα και ανεξάρτητα από οτιδήποτε άλλο αλλά συνδυάστηκε με το νεοεισαχθέν κριτήριο του Δείκτη Μάζας Σώματος (ΔΜΣ).

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι:

- Η ασύμμετρη αύξηση του ελάχιστου επιτρεπόμενου ύψους για μεν τις γυναίκες κατά δέκα πόντους, για δε τους άνδρες κατά πέντε πόντους, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, και ως τέτοια απαγορεύεται ρητώς τόσο από την κοινοτική νομοθεσία (Οδηγία 2002/73/ΕΚ), όσο και από το εθνικό δίκαιο (ν. 3488/2006) και δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να δικαιολογηθεί.
- Η πρόβλεψη για κοινά όρια αθλητικών δοκιμασιών για άνδρες και



γυναίκες υποψηφίους στις στρατιωτικές σχολές αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία, επίσης απαγορεύεται από το κοινοτικό (Οδηγία 2002/73/EK) και το εθνικό δίκαιο (ν. 3488/2006). Η διάκριση αυτή έγκειται στο γεγονός ότι η κατ' αρχήν ουδέτερη νομοθετική πρόβλεψη κοινών ορίων, δεν ανταποκρίνεται εξίσου στις δυνατότητες και των δυο φύλων, όπως άλλωστε αναφέρουν και οι ειδικοί, αλλά θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες υποψήφιες σε σύγκριση με τους άνδρες υποψήφιους. Σε κάθε περίπτωση, δεν δικαιολογείται επαρκώς ως αντικειμενικό κριτήριο που αφενός εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό, όπως π.χ. η διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των ενόπλων δυνάμεων, αφετέρου είναι κατάλληλο, πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού.

■ Για τους ίδιους λόγους, έμμεση διάκριση λόγω φύλου εισάγει και η χρήση της ανδρικής σφαίρας από τις γυναίκες υποψήφιες. Η άποψη αυτή ενισχύεται από τα αναφερόμενα σε έγγραφο της Ελληνικής Ολυμπιακής Επιτροπής και του ΣΕΓΑΣ, σύμφωνα με το οποίο «Στον κλασικό αθλητισμό τα όρια μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι διαφορετικά, αφού διαφορετικές είναι και οι σωματικές δυνατότητες των δύο φύλων. Ακόμη και τα ριπτικά όργανα που χρησιμοποιούνται είναι διαφορετικά μεταξύ τους σε αγωνιστικό επίπεδο».

Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από το ΓΕΕΘΑ να άρει τη διάκριση κατά των γυναικών επαναφέροντας τα προηγούμενα όρια ύψους και θεσπίζοντας όρια στις αθλητικές δοκιμασίες, στα οποία να δύναται να ανταποκριθεί ο μέσος όρος και των δύο φύλων. Ζήτησε επίσης οι ενέργειες αυτές να ισχύσουν προ της διεξαγωγής των σχετικών δοκιμασιών για την εισαγωγή των υποψηφίων φοιτητών κατά το προσεχές ακαδημαϊκό έτος 2009-2010.

Το ΓΕΕΘΑ αναφέρει ότι τα ζητήματα που έθεσε υπόψη του ο Συνήγορος του Πολίτη δεν μπορούν να αντιμετωπισθούν κατά την παρούσα στιγμή λόγω της έκδοσης από 26.03.2009 της σχετικής προκήρυξης διαγωνισμού επιλογής σπουδαστών ΑΣΕΙ-ΑΣΣΥ για το ακαδημαϊκό έτος 2009-2010. Δεσμεύθηκε, ωστόσο, να επανεξετάσει το θέμα μετά το πέρας των προκαταρκτικών εξετάσεων, λαμβάνοντας υπόψη και τα συμπεράσματα του Συνηγόρου του Πολίτη.

v. Θετικό μέτρο - Διαφορετικά όρια ηλικίας για επιδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών

Δύο πολίτες, των οποίων οι αιτήσεις για επιχορήγηση από πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών του ΟΑΕΔ απορρίφθηκαν, διαμαρτυρήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη ότι το όριο ηλικίας για την υπαγωγή στο πρόγραμμα είναι τα 32 έτη για τους άνδρες και τα 40 για τις γυναίκες που έχουν ανήλικα παιδιά. Οι ενδιαφερόμενοι προσέφυγαν στον Συνήγορο του Πολίτη επικαλούμενοι άνιση μεταχείριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με την οικογενειακή κατάσταση. Κατά την απόρριψη των ενστάσεών τους, η αρμόδια επιτροπή του ΟΑΕΔ περιορίστηκε να επαναλάβει τη διάταξη της κανονιστικής απόφασης και δεν αναφέρθηκε στην ειδικότερη αιτιολογία, λόγω της οποίας προβλέφθηκαν διαφορετικά ηλικιακά όρια για τα δύο φύλα.

Ο Συνήγορος του Πολίτη υποστήριξε ότι το όριο ηλικίας θα έπρεπε κατ' αρχήν να είναι κοινό για τις γυναίκες και τους άνδρες ελεύθερους επαγγελματίες, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση. Ωστόσο, στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, ως κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης δεν χρησιμοποιείται αμιγώς το φύλο, αλλά το φύλο σε συνδυασμό με τη ιδιότητα του γονέα και εφόσον συντρέχει επιπλέον η προϋπόθεση της ύπαρξης ανήλικων παιδιών. Η παρέκκλιση αυτή δεν είναι θεμιτή αν νοηθεί στο πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας, καθώς, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, ειδικά προνόμια που παραχωρήθηκαν στις γυναίκες με βάση ιδιότητες που μπορούν να έχουν και οι άνδρες, όπως είναι π.χ. η ιδιότητα του γονέα, είναι αντίθετα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων.

Όμως, η ευνοϊκότερη αυτή αντιμετώπιση των μητέρων με ανήλικα παιδιά συνιστά

θετικό μέτρο, το οποίο αποβλέπει σε αποκατάσταση των ανισοτήτων που έχουν δημιουργηθεί στην πράξη εις βάρος μιας κατηγορίας προσώπων. Σύμφωνα με το πνεύμα της συνταγματικής αρχής της ισότητας, τις διατάξεις του νόμου 3488/2006 και την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, αυτό το θετικό μέτρο τείνει να αντισταθμίσει τις μειωμένες δυνατότητες που έχουν οι μητέρες επιστήμονες με ανήλικα παιδιά να ασκήσουν ελεύθερο επάγγελμα. Η αναγκαιότητα για τη λήψη του μέτρου αυτού εδράζεται και σε ερευνητικά δεδομένα, σύμφωνα με τα οποία παρατηρείται σημαντική πτώση στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών που είναι μητέρες ανήλικων παιδιών, ενώ αντίθετα το ποσοστό των ανδρών που είναι πατέρες παιδιών μικρής ηλικίας αυξάνεται. Επιπροσθέτως, υπάρχει στενή συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων και του αριθμού και της ηλικίας των παιδιών τους, συσχέτιση που αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες φροντίδες αναφορικά με την ανατροφή των παιδιών και τις ανάγκες των εξαρτημένων μελών της οικογένειας.

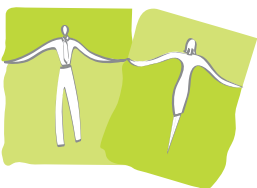
Εν τούτοις, ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε ότι ούτε στις απορριπτικές αποφάσεις του ΟΑΕΔ σε πρώτο και δεύτερο βαθμό ούτε στην κοινή υπουργική απόφαση, που καθορίζει τους δικαιούχους, τους όρους και τις προϋποθέσεις επιχορήγησης, αιτιολογείται ειδικώς η συγκεκριμένη εξαίρεση, ώστε αφενός να μπορεί να θεωρηθεί θετικό μέτρο, αφετέρου να μπορεί να ελεγχθεί ο πρόσφορος και αναγκαίος χαρακτήρας του μέτρου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μπορεί η εξαίρεση να κριθεί ως αντισυνταγματική από τα αρμόδια δικαστήρια. Γι' αυτό συνέστησε στον ΟΑΕΔ στο μέλλον να εξοπλίζει τη θέσπιση αντίστοιχων εξαιρέσεων με ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία. Ο ΟΑΕΔ επιβεβαίωσε ότι τα διαφοροποιημένα ηλικιακά όρια που έχουν προβλεφθεί στην κανονιστική διάταξη πράγματι τέθηκαν ως θετικό μέτρο. Στόχος του ήταν να αντισταθμιστούν οι μειωμένες δυνατότητες που έχουν οι μητέρες επιστήμονες με ανήλικα τέκνα να ασκήσουν ελεύθερο επάγγελμα.

B. Σεξουαλική παρενόχληση Αντιστροφή βάρους απόδειξης

Τέσσερις (4) καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση υποβλήθηκαν απευθείας στον Συνήγορο του Πολίτη ενώ δύο (2) ακόμη διαβιβάστηκαν από το ΣΕΠΕ. Από τις υποθέσεις αυτές, δύο δεν εξετάστηκαν, η μία επειδή είχε παρέλθει ένα έτος από το γεγονός που αποτελούσαν το αντικείμενο της καταγγελίας και η άλλη επειδή η εργαζόμενη δήλωσε ότι δεν επιθυμεί να συνεχιστεί η διερεύνηση της καταγγελίας που είχε υποβάλει στην Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, τρεις υποθέσεις βρίσκονται υπό διερεύνηση. Ενδεικτικά παρατίθενται παρακάτω τα στοιχεία της μιας από αυτές τις υποθέσεις:

Εργαζόμενη κατήγγειλε στον Συνήγορο του Πολίτη σεξουαλική παρενόχληση από μέρους του εργοδότη της, για την οποία είχε διαμαρτυρηθεί προφορικά και στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, υπέβαλε καταγγελία στο ΣΕΠΕ σχετικά με οφειλές του εργοδότη προς εκείνη, οι οποίες, λίγο αργότερα, καλύφθηκαν. Κατόπιν νέας επικοινωνίας με το ΣΕΠΕ αναφορικά με την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, ορίστηκε ημερομηνία κατά την οποία θα λάμβανε χώρα τριμερής συνάντηση στα γραφεία του αρμόδιου Τμήματος του ΣΕΠΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε να εκπροσωπηθεί στη συνάντηση από τη χειρίστρια της σχετικής αναφοράς, αίτημα που έγινε δεκτό από το ΣΕΠΕ.

Στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε μέχρι τη συνάντηση στα γραφεία του ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος του Πολίτη θέλησε να συγκεντρώσει όσο το δυνατόν περισσότερα στοιχεία σχετικά με την υπόθεση, καθώς αυτά που είχαν προσκομιστεί δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν τις αιτιάσεις και να



στοιχειοθετήσουν παράβαση της σχετικής διάταξης για την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης (ν. 3488/2006, άρθρο 4, παρ. 2). Επικοινωνήσε εγγράφως με την καταγγέλλουσα και την κάλεσε σε συνάντηση στα γραφεία του. Κατά τη συνάντηση αυτή, καταγράφηκαν λεπτομερώς όσα ανέφερε η εργαζόμενη για τη συμπεριφορά του εργοδότη απέναντί της (καθημερινές ερωτήσεις και πλήθος σχολίων σχετικά με την ερωτική της ζωή, απτική κίνηση μη συνάδουσα με την επαγγελματική τους σχέση κ.α.).

Στη συνέχεια, αφού υπήρξαν δύο αναβολές, από υπαιτιότητα του εργοδότη, πραγματοποιήθηκε τελικά η τριμερής συνάντηση στα γραφεία του ΣΕΠΕ, παρουσία και της εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη. Μετά από πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη διατυπώθηκε έγγραφη σύσταση προς τον εργοδότη σχετικά με τη μελλοντική συμπεριφορά του προς τους υπαλλήλους του, ενημερώνοντάς τον ότι τυχόν νέα καταγγελία με ανάλογο περιεχόμενο από μέρους εργαζομένων, θα θεωρηθεί πιθανολόγηση σεξουαλικής παρενόχλησης η οποία επιφέρει μετακύλιση του βάρους απόδειξης στον εργοδότη άρθρο 17 του ν. 3488/2006). Ο Συνήγορος του Πολίτη εκτιμά ότι η θεσμική συνέργεια μεταξύ των δύο φορέων είχε τα βέλτιστα δυνατά αποτελέσματα, στην υπόθεση αυτή.

Γ. Διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω εξωτερικής εμφάνισης

Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχθηκε αναφορά για ιδιωτική εταιρεία, η οποία δραστηριοποιείται στην παροχή υπηρεσιών προς τους εκθέτες της Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης. Η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα στον πελάτη-εκθέτη να επιλέξει ανάμεσα σε προωθητήριες προϊόντων «απλά εμφανίσιμες» και «ιδιαίτερα εμφανίσιμες», καταβάλλοντας διαφορετικό τίμημα για την κάθε περίπτωση, όπως προκύπτει από τον σχετικό τιμοκατάλογο.

Η κλιμάκωση των αμοιβών παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας και προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα των εργαζομένων. Εφόσον, όμως, κριτήριο της διάκρισης είναι η εξωτερική εμφάνιση και όχι το φύλο, δεν προκύπτει ότι η μεταχείριση εργαζομένων του άλλου φύλου (δηλαδή ανδρών), σε ανάλογη κατάσταση, θα ήταν διαφορετική. Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε μεν τα παραπάνω προβλήματα νομιμότητας, εξέφρασε ωστόσο την άποψη ότι αυτή η πρακτική της εταιρείας δεν συνιστά διάκριση λόγω φύλου. Αντίθετα, το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας γνωστοποίησε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι έχει εισηγηθεί την επιβολή προστίμου στην εταιρεία που διοργανώνει τη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης διότι θεώρησε ότι παραβιάστηκε η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.

Η εταιρεία κατέθεσε προσφυγή στο Διοικητικό Πρωτοδικείο, με βασικό ισχυρισμό ότι ο νόμος 3488/2006 αφορά την καταπολέμηση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εργατικό δίκαιο και όχι ενδεχόμενες συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης του εργοδότη μεταξύ εργαζομένων του ίδιου φύλου. Το Διοικητικό Πρωτοδικείο απέρριψε την αίτηση αναστολής εκτέλεσης της πράξης επιβολής προστίμου. Η υπόθεση βρίσκεται σε εξέλιξη.

Δ. Διακρίσεις ως προς τη λήψη και κατά τη διάρκεια άδειας ανατροφής παιδιού

ι. Εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα υπάλληλο αορίστου χρόνου

Υπάλληλος με σύμβαση αορίστου χρόνου στο Ταμείο Διαχείρισης Πιστώσεων για την εκτέλεση αρχαιολογικών έργων κατήγγειλε στο Συνήγορο του Πολίτη, ότι απορρίφθηκε η αίτησή του για εννεάμηνη άδεια με αποδοχές ανατροφής του παιδιού του από της γεννήσεως του παιδιού. Η αιτιολογία της απόρριψης ήταν ότι «η εν λόγω άδεια

εγκρίνεται κατόπιν της άδειας λοχείας». Κλήθηκε δε να επανέλθει με νέα αίτησή του πριν τη λήξη τριών μηνών από τη γέννηση του τέκνου του.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, παρατήρησε ότι ο Υπαλληλικός Κώδικας έχει το ακόλουθο κενό: δεν αναφέρεται τίποτα για το χρόνο έναρξης της γονικής άδειας ανατροφής στην περίπτωση πατέρα του οποίου η σύζυγος, ως ελεύθερος επαγγελματίας, δεν δικαιούται άδεια μητρότητας (άδεια κυήσεως και άδεια λοχείας) αλλά ούτε και άδεια ανατροφής τέκνου. Ο νόμος 3528/2007 δεν ορίζει αλλά ούτε και η ερμηνευτική εγκύκλιος επεξηγεί ποιο είναι το χρονικό σημείο από το οποίο μπορεί ο πατέρας, του οποίου η σύζυγος είναι ελεύθερος επαγγελματίας, να λάβει την άδεια ανατροφής παιδιού.

Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από το Ταμείο Διαχείρισης Πιστώσεων για την εκτέλεση αρχαιολογικών έργων να προβεί στην άμεση χορήγηση της άδειας και πρότεινε στο Υπουργείο Εσωτερικών την κάλυψη του κενού του νόμου. Το διοικητικό συμβούλιο του Ταμείου τροποποίησε την προηγούμενη απόφασή του και ενέκρινε τη χορήγηση της ειδικής άδειας ανατροφής παιδιού του άρθρου 53 παρ. 2 και 3 του νόμου 3528/2007, διάρκειας εννέα μηνών με αποδοχές. Το δε Υπουργείο Εσωτερικών επικοινωνήσε με το Συνήγορο του Πολίτη και ανακοίνωσε ότι θα λάβει υπ' όψιν τις απόψεις του, και εφόσον παρουσιαστούν και άλλες συναφείς περιπτώσεις πολιτών, θα εξετάσει το ενδεχόμενο νομοθετικής ρύθμισης.

ii. Τρίμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα μόνιμο εκπαιδευτικό

Πατέρας, μόνιμος εκπαιδευτικός έχει δύο ενήλικα παιδιά από τον πρώτο του γάμο και δύο ανήλικα παιδιά από τον δεύτερο. Για το τέταρτο παιδί του, ηλικίας τριών ετών, ζήτησε τρίμηνη άδεια με αποδοχές. Η νομοθεσία (άρθρο 53 παράγραφος 1 του νόμου 3528/2007) αναφέρει ότι η εν λόγω άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως έξι ετών, το δε διάστημα των τριών μηνών χορηγείται με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου παιδιού και άνω. Στην παρ. 5 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την παραπάνω άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια.

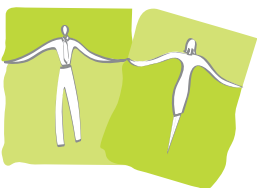
Η Διεύθυνση Προσωπικού Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έκρινε ότι «θα πρέπει ο γονέας, εφόσον είναι διαζευγμένος, να ασκεί την επιμέλεια των τέκνων του και από τον λυθέντα γάμο. Σε περίπτωση κατά την οποία αυτά είναι ενήλικα, τότε ο γονέας δεν δικαιούται την ανωτέρω άδεια».

Ο Συνήγορος του Πολίτη υποστήριξε ότι δεν υπάρχουν ερείσματα στη νομοθεσία ή τη νομολογία, που να στηρίζουν αυτήν την ερμηνεία, και επεσήμανε ότι ο αναφερόμενος δικαιούται την εν λόγω άδεια εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου, δηλ. έχει τρία (3) και άνω τέκνα, εκ των οποίων τουλάχιστον ένα είναι κάτω των έξι (6) ετών και ο αιτών ασκεί την επιμέλεια του συγκεκριμένου τέκνου για το οποίο ζητεί την άδεια.

Η δημόσια διοίκηση επανεξέτασε το αίτημά του πολίτη και κατέληξε στην απόφαση ότι δικαιούται να λάβει την τρίμηνη άδεια μετ' αποδοχών. Κατόπιν συνεννοήσεως με τον αναφερόμενο, η άδεια αυτή θα χορηγηθεί κατά το πρώτο τρίμηνο του σχολικού έτους 2009-2010.

iii. Εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού σε πατέρα μόνιμο υπάλληλο νοσοκομείου

Η υπόθεση αφορούσε μόνιμο υπάλληλο νοσοκομείου, πατέρα βρέφους που



γεννήθηκε χωρίς γάμο των γονέων του. Ο εν λόγω πατέρας έχει αναγνωρίσει εκούσια το βρέφος και του έχει ανατεθεί η άσκηση της γονικής μέριμνας με δικαστική απόφαση. Η μητέρα του ανηλίκου και σύντροφος του αναφερόμενου είναι υπάλληλος επιχείρησης που λειτουργεί εποχικά (Ξενοδοχείο). Ο πολίτης υπέβαλε αίτηση για χορήγηση της εννεάμηνης άδειας και τη σχετική βεβαίωση εργοδότη.

Ο υπαλληλικός κώδικας (νόμος 3528/2007, άρθρο 53, παράγραφος 2) προβλέπει μειωμένο ημερήσιο χρόνο εργασίας του γονέα υπαλλήλου εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως τεσσάρων ετών. Εάν ο γονέας δεν κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου δικαιούται εννέα μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού. Στην περίπτωση γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την παραπάνω άδεια και διευκολύνσεις δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια μόνο όμως εάν η σύζυγος του υπαλλήλου εργάζεται ή ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι ο υπάλληλος είχε υποβάλει το αίτημα χορήγησης της άδειας από 2 Μαΐου του 2008. Το Νοσοκομείο προώθησε με καθυστέρηση το αίτημα στην Διοίκηση Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης, η οποία ζήτησε να γνωμοδοτήσει επί του θέματος ο νομικός της σύμβουλος. Η γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου δόθηκε με πολύμηνη καθυστέρηση και κατόπιν των διαμεσολαβητικών προσπαθειών του Συνηγόρου του Πολίτη στις 27 Φεβρουαρίου του 2009, και ο υπάλληλος έλαβε στις 5 Μαρτίου του 2009 (10 μήνες μετά την ημερομηνία υποβολής του αρχικού αιτήματος) απάντηση με την οποία του ζητούσαν εκ νέου να αποδείξει:

- α. ότι ασκεί τη γονική μέριμνα του ανηλίκου
- β. ότι η μητέρα του ανηλίκου εργάζεται

Ο Συνήγορος του Πολίτη ενημέρωσε τη διοίκηση ότι εφόσον η γονική μέριμνα είχε ανατεθεί στον αιτούντα με δικαστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου, ουδεμία περαιτέρω απόδειξη άσκησης αυτής απαιτείται. Στη συνέχεια ο πολίτης προσκόμισε βεβαίωση του εργοδότη ότι η μητέρα του ανηλίκου θα εργαστεί από 15 Μαΐου του 2009 έως και 30 Οκτωβρίου του 2009. Η Διοίκηση του νοσοκομείου αποδέχθηκε την εισήγηση του Συνηγόρου του Πολίτη και χορήγησε στον αναφερόμενο 170 ημέρες γονικής άδειας, διάστημα κατά το οποίο θα απασχολείται η μητέρα του ανηλίκου.

Στη συνέχεια, το νοσοκομείο σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη απηύθυνε ερώτημα προς την αρμόδια υπηρεσία του σχετικά με το εάν, στην περίπτωση εποχικής απασχόλησης της μητέρας του ανηλίκου, δικαιούται ο πατέρας να λάβει το εννεάμηνο τμηματικά, κατά τα διαστήματα απασχόλησης της μητέρας, και εάν στη συγκεκριμένη περίπτωση, μπορεί το εναπομείναν διάστημα των 3 και ½ μηνών να χορηγηθεί στον αναφερόμενο κατά το επόμενο διάστημα απασχόλησης της μητέρας του ανηλίκου. Αναμένεται η απάντηση του Υπουργείου.

iv. Έξοδα κίνησης σε υπαλλήλους ΟΤΑ κατά τη διάρκεια γονικής άδειας

Εργαζόμενη στον Μουσικό Οργανισμό του Δήμου έστειλε αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη με την οποία κατήγγειλε ότι ο Μουσικός Οργανισμός της ζήτησε να επιστρέψει ποσό που είχε λάβει ως έξοδα κίνησης κατά την περίοδο που η εργαζόμενη απουσίαζε κάνοντας χρήση δικαιώματος εννεάμηνης άδειας ανατροφής παιδιού. Η αιτιολογία ήταν ότι η εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού δεν συμπεριλαμβάνεται στις περιπτώσεις άδειας κατά τη διάρκεια των οποίων δεν περικόπτονται τα έξοδα κίνησης.

Κατά το διάστημα διερεύνησης της υπόθεσης, η ενδιαφερόμενη έθεσε, επίσης, υπόψη του Συνηγόρου του Πολίτη ότι η υπηρεσία της την ενημέρωσε πως δεν δικαιούται έξοδα κίνησης ούτε στην περίπτωση που θελήσει να κάνει χρήση τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τρίτου παιδιού. Ερωτήματα σχετικά με την περικοπή των εξόδων κίνησης κατά τη διάρκεια της εννεάμηνης, καθώς και της επιπρόσθετης τρίμηνης άδειας

ανατροφής παιδιού, περιήλθαν, επίσης, υπόψη του Συνηγόρου του Πολίτη, τόσο στο πλαίσιο τηλεφωνικής επικοινωνίας μητέρων και πατέρων, υπαλλήλων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), όσο και στο πλαίσιο αναφοράς υπαλλήλου άλλου Δήμου, σχετικά με την περικοπή των εξόδων κίνησης κατά τη διάρκεια χρήσης τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τρίτου παιδιού.

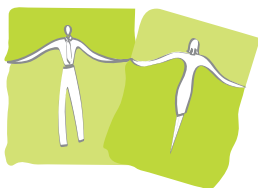
Ο νόμος προέβλεπε ότι τα κατ' αποκοπή έξοδα κίνησης δεν καταβάλλονται για όσο διάστημα οι υπάλληλοι απουσιάζουν από την υπηρεσία τους. Δεν γίνεται περικοπή στην καθ' έτος κανονική άδεια των δικαιούχων, στην άδεια κήσης και λοχείας και στις συνδικαλιστικές άδειες με εξαίρεση την περίπτωση που οι δικαιούχοι συνδικαλιστές μετακινούνται εκτός έδρας και τους καταβάλλεται ημερήσια αποζημίωση και έξοδα μετακίνησης».

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε πως τα έξοδα κίνησης, καθώς καταβάλλονται σε όλους τους τακτικούς υπαλλήλους των ΟΤΑ χωρίς ειδικά κριτήρια και προϋποθέσεις, έχουν αποκτήσει τον χαρακτήρα ενιαίου τακτικού επιδόματος, χορηγούμενου σε μηνιαία βάση ως προσαύξηση του μισθού, και έχει ήδη προβλεφθεί η διατήρησή τους κατά τη διάρκεια ορισμένων θεσμοθετημένων αδειών, επομένως δεν δικαιολογείται η περικοπή τους κατά τη διάρκεια γονικής άδειας με αποδοχές.

Η απουσία από την εργασία υπαλλήλου λόγω άσκησης νόμιμου δικαιώματος για άδεια ανατροφής παιδιού δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη, ώστε να υφίσταται περικοπή αποδοχών. Επιπλέον, ο χρόνος άδειας με αποδοχές, εν προκειμένω, τόσο της εννεάμηνης, όσο και της επιπρόσθετης τρίμηνης άδειας ανατροφής παιδιού, θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για κάθε λόγο, σύμφωνα με τις διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, του νόμου 3584/2007 και του 3205/2003, εν ισχύ και για τους εργαζόμενους/ες με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου στους ΟΤΑ. Σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο νόμος 3488/2006, αλλά και δέσμη νομοθετικών ρυθμίσεων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν είναι επιτρεπτή η περικοπή των εξόδων κίνησης στους υπαλλήλους των ΟΤΑ. κατά τη διάρκεια απουσίας τους λόγω άδειας ανατροφής παιδιού, η οποία σε κάθε περίπτωση συνιστά άνηση μεταχείριση εις βάρος τους κατά τις διατάξεις του νόμου 3488/2006.

Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε με το υπ' αριθμ. 16615/2007/27.08.2008 έγγραφο την υιοθέτηση όλων των αναγκαίων μέτρων για την ανάκληση της επίμαχης απόφασης ώστε να μην αναζητηθούν τα έξοδα κίνησης για το χρονικό διάστημα απουσίας της λόγω άδειας ανατροφής παιδιού. Ζήτησε επίσης την τροποποίηση της κοινής απόφασης των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών 2/50025/0022/3.10.2006 έτσι ώστε να διατηρούνται τα έξοδα κίνησης στις αποδοχές των υπαλλήλων των ΟΤΑ, κατά τη διάρκεια χρήσης δικαιώματος γονικής άδειας με αποδοχές. Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε επιπρόσθετα, διευκρινήσεις σχετικά με ανάληψη τυχόν ενεργειών για την επίλυση της υπόθεσης της εργαζόμενης, σε ό,τι αφορά το διάστημα πριν την έναρξη της ισχύος της ως νέας ρύθμισης. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει ζητήσει επίσης από τις αρμόδιες αρχές να διευκρινίσουν αν υπάρχει πρόθεση επέκτασης της νέας ρύθμισης σε άλλες γονικές άδειες με αποδοχές, όπως η επιπρόσθετη τρίμηνη άδεια ανατροφής παιδιού.

Η δημόσια διοίκηση απάντησε θεσπίζοντας νέα ρύθμιση. Συγκεκριμένα, η νέα κοινή υπουργική απόφαση (2/95080/0022/29.12.2008), τροποποιεί την επίμαχη διάταξη και προβλέπει ρητά ότι από 1 Ιουλίου 2008 δεν γίνεται περικοπή των εξόδων κίνησης στην εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού και στην αναρρωτική άδεια που χορηγείται κατά τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 61 του ν. 3584/2007. Επιπλέον, η νέα ρύθμιση εφαρμόζεται και στο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό των ΟΤΑ. Αυτό κατέστη δυνατό με την υπογραφή, την 27η Ιανουαρίου 2009, συμπληρωματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας έτους 2008 της πανελλήνιας ομοσπονδίας προσωπικού οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΠΟΠ-ΟΤΑ).



3.2. Συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Με τον νόμο 3488/2006 (άρθρο 13, παράγραφος 8), θεσπίζεται για πρώτη φορά θεσμικό σχήμα συνεργασίας μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας υποχρεούνται να ενημερώνουν τον Συνήγορο του Πολίτη για τις καταγγελίες που δέχονται σχετικά με θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και να υποβάλουν σε αυτόν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους. Περαιτέρω, παρέχεται στον Συνήγορο του Πολίτη η αρμοδιότητα να διεξάγει τη δική του έρευνα και να διαμορφώνει το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας. Το ΣΕΠΕ παραμένει, πάντως, αρμόδιο να επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων.

Απώτερος σκοπός της συνεργασίας αυτής είναι να λειτουργήσει ως αποτελεσματική εξωδικαστική οδός για την άρση της διακριτικής μεταχείρισης στον χώρο της εργασίας. Η ενεργοποίηση της οδού αυτής έχει ιδιαίτερη σημασία, αν ληφθεί υπ' όψιν ο μικρός αριθμός αγωγών - προσφυγών για θέματα διακρίσεων στα ελληνικά δικαστήρια. Ο αριθμός αυτός δεν αποτελεί απόδειξη για την απουσία διακρίσεων, ειδικά στην Ελλάδα, αλλά καταδεικνύει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που υφίστανται διάκριση είναι απρόθυμοι να προσφύγουν στα δικαστήρια.

Η συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ είναι εξίσου καινοφανής και για τα δύο μέρη. Ο νόμος διευρύνει σημαντικά το πεδίο της αρμοδιότητάς τους, σε αντικείμενα εντελώς άγνωστα κατά το παρελθόν. Ως εκ τούτου, δεν προξενεί εντύπωση το γεγονός ότι έχουν δημιουργηθεί αρκετά ερωτήματα κατά την πρακτική εφαρμογή των επιμέρους διατάξεων του νόμου. Επιπλέον, τα ερωτήματα που έχουν ανακύψει εξηγούνται από το γεγονός ότι, στα ζητήματα διακρίσεων λόγω φύλου, πολύ συχνά είναι ιδιαίτερα δύσκολο να εξαχθεί με βεβαιότητα συμπέρασμα σχετικά με τη συνδρομή ή μη διάκρισης και, επίσης, ορισμένες καταγγελίες, ιδίως περί έμμεσης διάκρισης και παρενόχλησης, άπτονται πολύ ευαίσθητων πτυχών, των οποίων η διερεύνηση καθίσταται σύνθετη όσο και δυσχερής. Αλλά και όταν κριθεί ότι υφίσταται διάκριση, δεν είναι πάντα εύκολο να εκτιμηθεί πώς ακριβώς μπορεί να αποδειχθεί.

Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις που υπήρξε ουσιαστική συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων, αυτή αποδείχθηκε αποτελεσματική για τους εργαζόμενους. Έχουν υπάρξει, όμως, και αρκετές υποθέσεις στις οποίες η συνεργασία ήταν ανύπαρκτη επί της ουσίας και από τις οποίες διαφάνηκε ότι μπορεί να αναμείνει κανείς πολύ περισσότερα από τη συνέργεια που έχει προβλεφθεί.

Η συντριπτική πλειοψηφία των καταγγελιών που έλαβε το ΣΕΠΕ δεν διαβιβάστηκε στον Συνήγορο του Πολίτη, κατά παράβαση ρητής διάταξης του νόμου (άρθρο 13, παράγραφος 8). Μέρος της ελλιπούς ενημέρωσης προς τον Συνήγορο του Πολίτη ενδεχομένως να οφείλεται στο ότι πολλές από τις καταγγελίες που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας και αφορούν σε διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, δεν καταγράφονται ως τέτοιες και, συνακόλουθα, δεν εξετάζονται υπό το αντίστοιχο θεσμικό πρίσμα. Ωστόσο, οι παραλείψεις στη γνωστοποίηση των υποθέσεων είναι τόσες πολλές που η ερμηνεία αυτή μόνο εν μέρει μπορεί να τις δικαιολογήσει. Πάντως, οποιεσδήποτε και να είναι οι πραγματικές αιτίες της ελλιπούς ενημέρωσης, καταδεικνύεται για μια ακόμη φορά η ανάγκη βελτίωσης της συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων. Για την κάλυψη της ανάγκης αυτής, ο Συνήγορος του Πολίτη πρόκειται να δράσει πολύ σύντομα, λαμβάνοντας συγκεκριμένες πρωτοβουλίες.

Περαιτέρω, όταν τηρείται η υποχρέωση του ΣΕΠΕ για ενημέρωση του Συνηγόρου του Πολίτη, είναι σημαντικό να τηρείται με μεγαλύτερη σχολαστικότητα η θεσμική πρόβλεψη για άμεση ενημέρωση του τελευταίου. Όταν η ενημέρωση δεν πραγματοποιείται το ταχύτερο δυνατό, τότε ο σύνθετος χαρακτήρας της κοινής αρμοδιότητας αντί

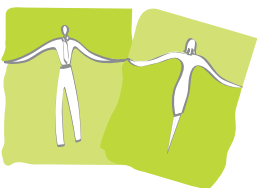
να λειτουργεί προς όφελος των εργαζομένων (για την αποτελεσματικότερη προστασία των οποίων έχει προβλεφθεί, δεδομένης και της μεγάλης καθυστέρησης που σημειώνεται στην έκδοση των δικαστικών αποφάσεων), καταλήγει να είναι παράγοντας επιπλέον καθυστερήσεων.

“
Λίγες οι περιπτώσεις συνεργασίας αλλά με θετικά αποτελέσματα
”

Επίσης, πολύ συχνά δεν τηρείται η διάταξη, σύμφωνα με την οποία το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης επιλαμβάνεται της καταγγελίας και γνωστοποιεί στον Συνήγορο του Πολίτη τα αποτελέσματα του ελέγχου του, καθώς, στις περισσότερες των περιπτώσεων, η καταγγελία απλώς διαβιβάζεται στον Συνήγορο του Πολίτη, χωρίς να έχουν πραγματοποιηθεί ουσιαστικές ενέργειες για τη διερεύνηση αυτής. Τέλος, ενώ πολύ συχνά παρατηρείται ολιγωρία για ουσιαστική ενασχόληση με τις νέες αυτές αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ από μέρους ανώτερων στην ιεραρχία στελεχών, πολύ μεγαλύτερο ενδιαφέρον επιδεικνύεται από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας που δεν έχουν θέση εξουσίας, καθώς και από τα περιφερειακά τμήματα, εκτός του νομού Αττικής. Δυστυχώς, όμως, το ενδιαφέρον αυτό είναι συχνά δύσκολο να αποτυπωθεί σε επίπεδο ενεργειών, διότι υπάρχει δισταγμός να αναληφθούν πρωτοβουλίες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του νόμου, ελλείψει αντίστοιχων πρωτοβουλιών από τους επικεφαλής.

Ο Συνήγορος του Πολίτη εκτιμά ότι, στον παρόντα χρόνο, υπάρχουν δύο σημαντικές ελλείψεις, η αντιμετώπιση των οποίων θα καταστήσει πιο αποτελεσματική και ουσιαστική τη συνεργασία με το ΣΕΠΕ, κατά τη μελλοντική διερεύνηση καταγγελιών, που εμπίπτουν στο πεδίο της κοινής αυτής αρμοδιότητας. Πρώτον, το γεγονός ότι δεν έχουν, ακόμη, τυποποιηθεί, μέσω εγκυκλίων οδηγιών, οι πρακτικές πλευρές της συνεργασίας αυτής, έχει διαπιστωθεί ότι αποτελεί σημαντικό έλλειμμα και έχει οδηγήσει στη δημιουργία σύγχυσης στα κατά τόπον Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης σχετικά με τις ειδικότερες παραμέτρους της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη. Επίσης, είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστούν οι νέες αρμοδιότητες που αναλαμβάνει το ΣΕΠΕ, ιδίως σε σχέση με το πλαίσιο των παλαιότερων αρμοδιοτήτων του, προκειμένου να ενεργοποιείται ταχύτερα και αποτελεσματικότερα το πλαίσιο προστασίας που έχει προβλεφθεί. Για την έκδοση της εγκύκλιου, ο Συνήγορος του Πολίτη θα αναλάβει πολύ σύντομα πρωτοβουλία.

Η δεύτερη έλλειψη που έχει παρατηρηθεί, για την κάλυψη της οποίας ο Συνήγορος του Πολίτη επίσης προτίθεται να ενεργήσει σε δεύτερο χρόνο, σχετίζεται με την επιμόρφωση των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου. Η επιμόρφωση θα ήταν καλύτερο να λάβει τη μορφή σεμιναρίων τα οποία θα αποτελούνται από θεωρητικό αλλά και πρακτικό σκέλος. Άμεσος στόχος της επιμόρφωσης θα είναι να αποκτήσουν οι επιθεωρητές εργασίας μεγαλύτερη επίγνωση των θεσμικών ρυθμίσεων και των νέων σχετικά εννοιών που αφορούν σε θέματα διακρίσεων, ώστε να διευκολυνθούν στην άσκηση του έργου τους και να αξιοποιήσουν στον μέγιστο δυνατό βαθμό τις θεσμικές δυνατότητες δράσεις που τους έχουν ανατεθεί. Απώτερος στόχος θα είναι λειτουργήσει κατά τον αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο στην πράξη και να αναπτυχθεί η συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ που έχει προβλεφθεί από τον νόμο.

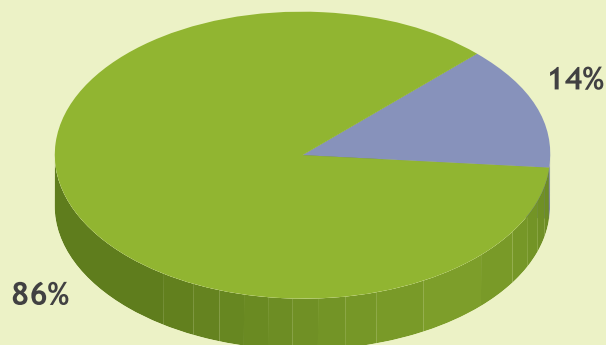


Καταγγελίες στην Επιθεώρηση Εργασίας για διακρίσεις λόγω φύλου

Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημέρωσε τον Συνήγορο του Πολίτη ότι κατά τη διάρκεια του 2008 και του πρώτου εξαμήνου του 2009 έλαβε συνολικά 49 καταγγελίες για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου. Οι περισσότερες δεν γνωστοποιήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη. Η πλειοψηφία (32) των καταγγελιών αφορά απολύσεις κι από αυτές οι 26 ήταν απολύσεις εγκύων. Περαιτέρω, καταγγέλθηκαν πέντε περιπτώσεις εργαζόμενων που απολύθηκαν ενώ εμπίπτουν στις διατάξεις περί προστασίας μητρότητας, ενώ μια εργαζόμενη απολύθηκε κατά το διάστημα που υποβαλλόταν σε θεραπεία εξωσωματικής γονιμοποίησης. Από τις υπόλοιπες 17 καταγγελίες, οι 3 έχουν ως αντικείμενο διάκριση λόγω αμοιβής και οι 2 σεξουαλική παρενόχληση. Επίσης, υποβλήθηκε από μία καταγγελία στα ακόλουθα αντικείμενα: δυσμενής μεταβολή όρων εργασίας λόγω γνωστοποίησης της εγκυμοσύνης, μη χορήγηση άδειας μητρότητας, άρνηση χορήγησης επιδόματος τοκετού, διάκριση ως προς την χορήγηση του διαλείμματος, διάκριση ως προς την επαγγελματική εξέλιξη.

Πίνακας 9

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΟΥ ΥΠΟΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΣΕΠΕ



- ΔΕΝ ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
- ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Ο αριθμός των περιπτώσεων στις οποίες η διαμεσολάβηση του ΣΕΠΕ ήταν επιτυχής (π.χ. οδήγησε στην επαναπρόσληψη του εργαζόμενου ή την άρση της διακριτικής μεταχείρισης) είναι λίγο μεγαλύτερος από τον αριθμό των περιπτώσεων στις οποίες το ΣΕΠΕ διατύπωσε στον εργαζόμενο πρόταση να προσφύγει στα πολιτικά δικαστήρια, θεωρώντας ότι η καταγγελία χρήζει διερεύνησης από αυτά. Επίσης, σε πέντε περιπτώσεις έγινε μηνυτήρια αναφορά προς την Εισαγγελία Πλημμελειοδικών, προκειμένου η τελευταία να διερευνήσει περαιτέρω την υπόθεση, και σε δύο επιβλήθηκε πρόστιμο. Τέλος, σε τρεις περιπτώσεις υπήρξε ανάκληση της καταγγελίας από τον εργαζόμενο ή τα στοιχεία που προσκομίστηκαν από αυτόν ήταν ανεπαρκή, οπότε διακόπηκε η διερεύνηση των σχετικών καταγγελιών.

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	ΕΚΒΑΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΤΟΝ ΣτΠ
(Σύνολο καταγγελιών: 49)	(για τις 44 από τις 49 καταγγελίες ²)		(για τις 44 από τις 49 καταγγελίες)
Απολύσεις (συνολικά): 32 Απολύσεις (ειδικότερα):	Επιτυχής διαμεσολάβηση: 19	Ατομική επιχείρηση: 6 καταγγελίες	Διαβιβάστηκαν: 7 καταγγελίες
Απολύσεις εγκύων: 25		Με αριθμό εργαζόμενων - ως 10 άτομα: 21 καταγγελίες	Δεν διαβιβάστηκαν: 37 καταγγελίες
Απολύσεις εργαζόμενων που εμπίπτουν στις διατάξεις περί προστασίας μητρότητας: 6	Προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια: 17	- από 10 έως 50 άτομα: 10 καταγγελίες	
Απόλυση κατά τη διάρκεια θεραπείας εξωσωματικής γονιμοποίησης: 1	Επιβολή προστίμου: 2	- από 50 έως 100 άτομα: 6 καταγγελίες	
Προσβολή προσωπικότητας: 5	Υποβολή μηνυτήριας αναφοράς από το ΣΕΠΕ: 5	- άνω των 100 ατόμων: 6 καταγγελίες	
Διάκριση ως προς την αμοιβή: 3			
Σεξουαλική Παρενόχληση: 2			
Δυσμενής μεταβολή όρων εργασίας λόγω γνωστοποίησης της εγκυμοσύνης: 2	Διακοπή εξέτασης της καταγγελίας λόγω ανάκλησής της από τον εργαζόμενο ή λόγω μη προσκόμισης απαραίτητων στοιχείων: 3		
Μη χορήγηση άδειας μητρότητας: 1			
Άρνηση χορήγησης επιδόματος τοκετού: 1			
Διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης: 1			
Διάκριση ως προς τη χορήγηση του διαλείμματος: 1			
Διάκριση ως προς την επαγγελματική εξέλιξη: 1			

2. Για πέντε από τις καταγγελίες που υποβλήθηκαν στο ΣΕΠΕ, δεν μας δόθηκαν στοιχεία σχετικά με την έκβασή τους, ούτε σχετικά με το αν διαβιβάστηκαν ή όχι στον Συνήγορο του Πολίτη, παρά τη διατύπωση ρητού σχετικού αιτήματός μας. Αν συμπεριλαμβάνονταν και αυτές οι πέντε καταγγελίες, το άθροισμα των καταγγελιών στη στήλη «Έκβαση της καταγγελίας» (51), θα ήταν μεγαλύτερο από τον συνολικό αριθμό των καταγγελιών (49), επειδή κάποιες από τις καταγγελίες (εν προκειμένω δύο) είναι δυνατόν να έχουν ως αποτέλεσμα τόσο την προσφυγή στα δικαστήρια από τον εργαζόμενο όσο και την υποβολή μηνυτήρια αναφοράς από το ΣΕΠΕ.

3.3. Έκθεση για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές

Απαντώντας στο ερωτηματολόγιο που έστειλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προς τους εθνικούς φορείς υποστήριξης της ισότητας των φύλων, εν όψει της συνάντησής τους, τον Δεκέμβριο του 2008, στις Βρυξέλλες, ο Συνήγορος του Πολίτη συγκέντρωσε στοιχεία τόσο από τους εμπλεκόμενους δημόσιους φορείς (Γενική Γραμματεία Ισότητας, Υπουργείο Απασχόλησης, ΣΕΠΕ κ.α.), όσο και από τους πιο αντιπροσωπευτικούς κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ κ.α.). Στη συνέχεια, ο Συνήγορος του Πολίτη επεξεργάστηκε τα δεδομένα που έστειλαν οι παραπάνω φορείς, μελέτησε τη σχετική βιβλιογραφία, και συνέταξε έκθεση την οποία έστειλε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τον Σεπτέμβριο του 2008.

Στατιστικά στοιχεία για τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές

Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας υπολογίζει τον δείκτη «μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων» σε ετήσια βάση. Ο δείκτης αυτός ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων ακαθάριστων εισοδημάτων ανδρών και γυναικών, τα οποία προέρχονται από μισθωτή εργασία και εκφράζεται ως ποσοστό επί των ωριαίων ακαθάριστων εισοδημάτων των ανδρών³. Η τελευταία δημοσιευμένη εκτίμηση του ανωτέρω δείκτη αφορά στο έτος 2005 και ανέρχεται σε ποσοστό 9%. Το έτος 2006 δε, ο δείκτης της «μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων» εκτιμήθηκε από τη Eurostat για την Ελλάδα σε ποσοστό 10%.

Σύμφωνα με τα στοιχεία πρόσφατης έρευνας⁴, το 60% των μισθωτών που έχουν καθαρό μηνιαίο εισόδημα χαμηλότερο των 750 ευρώ είναι γυναίκες, είτε μόνιμα είτε προσωρινά απασχολούμενες. Από τους δε μισθωτούς που αμείβονται με μισθό μικρότερο των 500 ευρώ, το 75% συνολικά είναι γυναίκες. Μάλιστα, στις περιπτώσεις των αμειβομένων με τον παραπάνω μισθό που συγχρόνως είναι και μερικώς απασχολούμενοι, το 80% είναι γυναίκες. Επίσης, στους αμειβόμενους με μισθό μικρότερο των 500 ευρώ που συγχρόνως εργάζονται με προσωρινή απασχόληση, τα 2/3 είναι γυναίκες.

Ακόμη, οι μισθωτές γυναίκες αναλογούν: στο 42% του συνόλου των μισθωτών, στο 41% των μόνιμα απασχολούμενων και στο 50% των προσωρινά απασχολούμενων. Τέλος, τρία στα τέσσερα άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Συνοπτικά, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας τα τελευταία 25 έτη, η συνολική επαγγελματική κατάστασή τους είναι μειονεκτική σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών: οι δείκτες απασχόλησής τους υπολείπονται, τα ποσοστά ανεργίας τους είναι υψηλότερα και προτιμώνται στις θέσεις της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης –τις οποίες, πάντως, συχνά επιλέγουν και οι ίδιες, για λόγους που θα αναφερθούν παρακάτω. Επίσης, οι γυναίκες καλύπτουν μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραοικονομία ενώ, σύμφωνα με έρευνα του 2002⁵, μισό περίπου εκατομμύριο γυναικών στην Ελλάδα εργάζεται σε συνθήκες που δεν αποτυπώνονται στη στατιστική, τη φορολογία και τη νομοθεσία, π.χ. απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ή σε εργασία η οποία δεν δηλώνεται.

3. Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας (ΕΣΥΕ), Μάρτιος 2007, Δελτίο Τύπου.

4. Κρητικίδης, Γ., έρευνα υπό δημοσίευση στο περιοδικό «Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ», με στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στο πρώτο τρίμηνο του 2008.

5. Γιαννακούρου, Μ. & Σουμέλη, Ε. «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2002.

“
Στον ιδιωτικό
τομέα οι
μισθολογικές
ανισότητες
ανδρών-γυναικών
”

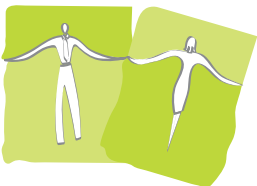
Οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή έχουν πλέον εξαλειφθεί. Μισθολογικές ανισότητες παρατηρούνται σχεδόν αποκλειστικά στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως στις περιπτώσεις που η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και στις μικρές επιχειρήσεις. Στις τελευταίες, το σύστημα διάρθρωσης των αμοιβών δεν διέπεται πάντα από διαφάνεια και, επιπλέον, απουσιάζει η συνδικαλιστική δράση, ενώ οι εργαζόμενοι είναι διστακτικοί στις διεκδικήσεις τους, καθώς φοβούνται ότι απειλούνται με απόλυση.

Για την ερμηνεία των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών, έχουν μελετηθεί συγκεκριμένοι προσδιοριστικοί παράγοντες.

Οι σημαντικότεροι από αυτούς είναι:

- Ο **διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο** (σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους κυριαρχεί το ένα φύλο και έχει παρατηρηθεί ότι στα επαγγέλματα που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές οι άνδρες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία), καθώς και ο **κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός** (οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης).
- Οι διαφορετικές **εκπαιδευτικές επιλογές** των δύο φύλων ως προς το είδος της κατεύθυνσης και της μετέπειτα εξειδίκευσης: οι γυναίκες έχουν την τάση να μην επιλέγουν κάποια από τα θεωρούμενα ως «ανδρικά» επαγγέλματα, τα οποία, όμως, συνδέονται με υψηλές αμοιβές.
- Οι **διαφορές φύλου στα έτη προϋπηρέσεως**, που οφείλονται στο γεγονός ότι οι γυναίκες διακόπτουν συχνότερα και επί μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα την απασχόλησή τους, όταν ένα εξαρτημένο μέλος της οικογένειας (π.χ. παιδί ή ηλικιωμένος) έχει ανάγκη από φροντίδα.
- Οι συγκεκριμένες **εργοδοτικές πρακτικές καθώς και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις**, στις οποίες παρατηρείται συχνά επιρροή από κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με την ανώτερη αξία της εργασίας των ανδρών.
- Τα **συστήματα εξατομικευμένων αμοιβών** των εργαζομένων που συχνά υπάρχουν στις επιχειρήσεις -βάσει της απόδοσης ή άλλων παραγόντων, συνηθέστατα αδιαφανών ή/και υποκειμενικών- τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα πρόσθετες αμοιβές, που αναιρούν την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και έχει φανεί πως καταλήγουν να λειτουργούν προς όφελος των ανδρών. Περαιτέρω, τα τυπικά συστήματα αξιολόγησης των εργαζομένων, καθώς και οι προαγωγές ορισμένων από αυτούς έναντι άλλων, πολύ συχνά υστερούν σε διαφάνεια. Επίσης, στα όργανα συλλογικών διαπραγματεύσεων οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, ενώ παράλληλα η συνδικαλιστική ισχύς των εργαζομένων στα επαγγέλματα που αυτές υπερτερούν αριθμητικά είναι μικρή, η δε **συλλογική διαπραγμάτευση** δεν έχει προωθήσει πραγματικά την ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.
- Τέλος, θα πρέπει να αναφερθούν οι πλείστες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και τα **φαινόμενα απορρύθμισης της αγοράς** εργασίας, που έχουν ως συνέπεια την υπονόμευση του πλαισίου λειτουργίας της εργασιακής αγοράς και διαμόρφωσης τόσο των αμοιβών εν γένει, όσο και των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων.

Γενικά, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την ισότητα των αμοιβών στα δύο φύλα είναι πλήρες και εναρμονισμένο με το κοινοτικό και το διεθνές δίκαιο. Προβληματική είναι η εφαρμογή και η τήρηση του νόμου και τελικά



οι ανισότητες δημιουργούνται στην πράξη, κυρίως λόγω της αδιαφάνειας που χαρακτηρίζει την πολιτική αμοιβών των επιχειρήσεων, η οποία διαμορφώνεται εκτός συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Προς την κατεύθυνση αυτή, ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει:

- Να προτρέπονται *οι επιχειρήσεις να συντάσσουν έκθεση* στην οποία θα αναφέρεται η αναλογία ανδρών και γυναικών στους εργαζομένους τους, η θέση τους στην ιεραρχία, το επίπεδο αμοιβής τους, οι προαγωγές ή άλλου είδους επαγγελματική εξέλιξη, κατά φύλο, και να αναλαμβάνουν τη δέσμευση να βελτιώνουν κάθε έτος τις σχετικές αναλογίες.
- *Να βελτιωθούν οι αμοιβές* των επαγγελματιών που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης, μέσω των διαδικασιών συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και η ενίσχυση ειδικότερα του κατώτατου μισθού, ως μέσου πρόληψης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.
- *Να συντελέσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην απάλειψη* των στερεοτύπων για τον διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Έτσι, δεν θα διστάζουν οι γυναίκες να προβαίνουν σε εκπαιδευτικές επιλογές που οδηγούν σε επαγγέλματα με υψηλές αμοιβές, στα οποία εκείνες είναι λίγες.
- *Να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν οι υποδομές και οι υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων*, προκειμένου να διακόπτουν λιγότερο συχνά και επί μικρότερα διαστήματα οι γυναίκες την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Η ανάπτυξη αυτή θα μειώσει και την προτίμηση των γυναικών στη μερική και την προσωρινή απασχόληση.
- *Να διευκολυνθεί η επανένταξη των γυναικών στην εργασία μετά από διακοπή*, π.χ. για λόγους μητρότητας, με πρωτοβουλίες που μπορούν να ληφθούν από τους κοινωνικούς εταίρους (π.χ. σεμινάρια επανακατάρτισης, δυνατότητα επιλογής ευέλικτων ωραρίων).
- *Να διαμορφωθούν κοινά αποδεκτές αρχές* αναφορικά με τα εξατομικευμένα συστήματα αμοιβών ή τα υποκειμενικά/αδιαφανή συστήματα αξιολόγησης που οδηγούν τελικά σε ανισότητες στην αμοιβή.

Τέλος, μακροπρόθεσμος στόχος, και πολύ δυσκολότερος στην επίτευξή του, θα πρέπει να αποτελεί η καταπολέμηση των πλείστων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, μεταξύ άλλων και στο επίπεδο της ισότητας των αμοιβών, μέσω της ουσιαστικής ενδυνάμωσης του ΣΕΠΕ, του αρμόδιου δημόσιου φορέα που ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

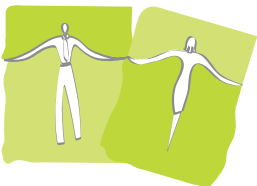
3.4. Διεθνής εκπροσώπηση και εκδηλώσεις

Από τον Μάιο του 2008 ο κύκλος ισότητας των φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη συμμετέχει στο δίκτυο των ανεξάρτητων φορέων υποστήριξης της ισότητας των φύλων (network of gender equality bodies). Το δίκτυο λειτουργεί από τον Δεκέμβριο του 2006, υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και συγκεκριμένα της γενικής διεύθυνσης Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ίσες Ευκαιρίες. Ο κύκλος ισότητας των φύλων έχει λάβει μέρος σε δύο συναντήσεις του δικτύου: τον Δεκέμβριο του 2008, με αντικείμενο τις ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, και τον Μάρτιο του 2009 με αντικείμενο την ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων στην πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες (Οδηγία 2004/113/EK).

Πριν την συνάντηση του Δεκεμβρίου του 2008 είχε αποσταλεί στους εθνικούς φορείς ερωτηματολόγιο για τις ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, στο πλαίσιο του οποίου ο Συνήγορος του Πολίτη διενήργησε έρευνα και συνέταξε σχετική έκθεση (βλ. παραπάνω). Κατά τη συνάντηση αναφέρθηκε ότι θα υπάρξει συνολική αποτίμηση από την Επιτροπή, με βάση τα στοιχεία που είχαν συλλεγεί από όσους εθνικούς φορείς απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Επίσης, ο κύκλος ισότητας των φύλων συμμετείχε με ομιλία/παρουσίαση ή εκπροσωπήθηκε σε μια σειρά από σχετικές εκδηλώσεις. Μεταξύ αυτών ήταν:

- Σεμινάριο με θέμα «Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, για την αντιμετώπιση της ανισότητας στις αμοιβές λόγω φύλου», που διοργανώθηκε στις Βρυξέλλες από το European Evaluation Consortium 2007 (19.3.2009).
- Επιμορφωτικό σεμινάριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), με τίτλο «Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας στα υψηλόβαθμα στελέχη του δημόσιου τομέα» (Ιωάννινα 19-20.1.2009 και Θεσσαλονίκη 21-22.1.2009).
- Συνάντηση γνωριμίας με εκπροσώπους Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε θέματα ισότητας των φύλων και στην προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών. Στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του Συνηγόρου του Πολίτη, στην Αθήνα, το προσωπικό και η Βοηθός Συνήγορος, υπεύθυνη του κύκλου ισότητας των φύλων, ενημέρωσαν τους εκπροσώπους των οργανώσεων για το νέο αντικείμενο του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, τη μέχρι τώρα δράση του και τις προοπτικές του στο πεδίο αυτό (16.12.2008).
- Συνέδριο του Σλοβένου Συνηγόρου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τον εορτασμό της 60ης Επετείου της Οικουμενικής Διακήρυξης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ που πραγματοποιήθηκε στη Λουμπλιάνα (10.12.2008).
- Επιμορφωτικά σεμινάρια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης με τίτλο «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη δημόσια διοίκηση» που πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα με σκοπό την επιμόρφωση γενικών διευθυντών και διευθυντών Υπουργείων (25.11.2008 & 17.12.2008).
- Σεμινάριο που διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Νομικών Εμπειρογνομόνων για την Ισότητα των Φύλων και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εμπειρογνομόνων στο Δίκαιο κατά των Διακρίσεων, με τίτλο 'How to address discrimination across all grounds and share experience between different grounds of discrimination', στις Βρυξέλλες (25 Νοεμβρίου 2008).



- Διήμερο σεμινάριο του Δικτύου Equinet με τίτλο 'How do we understand multiple discrimination and how can we work to tackle it', το οποίο πραγματοποιήθηκε στη Ρώμη (9-10 Οκτωβρίου 2008).
- Παροχή πληροφοριών για τη δράση του Συνηγούρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, στην Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μετά από αίτημά της. Οι πληροφορίες αυτές αξιοποιήθηκαν ενόψει **ψηφίσματος** για τη μεταφορά και την εφαρμογή της οδηγίας 2002/73/EK, που ενέκρινε το Ευρωκοινοβούλιο στις 15 Ιανουαρίου 2009 (βλ. σχετικό πλαίσιο).
- Επιμορφωτική ημερίδα με τίτλο «Θέματα Ισότητας και ο ρόλος των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ)», που συνδιοργάνωσαν η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, στη Θεσσαλονίκη. Στην ημερίδα ανακοινώθηκε η επέκταση της αρμοδιότητας των ΚΕΠ σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την επιχειρηματικότητα, και άλλους τομείς, η οποία πρόκειται να υποστηριχθεί από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση» του Υπουργείου Εσωτερικών (26.9.08).
- Πανευρωπαϊκή ημερίδα που διοργάνωσε στην Αθήνα ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, με θέμα «Η ισότητα των φύλων και η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης: οι πολιτικές της ΕΕ». Η Βοηθός Συνήγορος, υπεύθυνη του κύκλου ισότητας των φύλων εκφώνησε ομιλία με τίτλο «Ο ρόλος του Συνηγούρου του Πολίτη στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας» (9.6.2008).

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τη μεταφορά και εφαρμογή της οδηγίας 2002/73/EK περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (15 Ιανουαρίου 2009) - απόσπασμα

«Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

...

1. καλεί την Επιτροπή να παρακολουθήσει προσεκτικά τη μεταφορά της οδηγίας 2002/73/EK στη νομοθεσία των κρατών μελών καθώς και τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία που προκύπτει από την εν λόγω μεταφορά, και να συνεχίσει να ασκεί πίεση στα κράτη μέλη· τονίζει την ανάγκη διάθεσης επαρκών πόρων για την επίτευξη των εν λόγω στόχων·

...

13. προτρέπει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν τις ικανότητες και να διασφαλίσουν επαρκείς πόρους για τους φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως προβλέπεται από την οδηγία 2002/73/EK, και υπενθυμίζει τις απαιτήσεις της οδηγίας για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας των εν λόγω φορέων·

...

15. επικροτεί την πρόθεση της Επιτροπής να διεξαγάγει έρευνα σχετικά με την οργάνωση των φορέων ισότητας το 2009· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διερευνήσουν σε ποιο βαθμό γνωρίζουν οι πολίτες της ΕΕ τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι φορείς ισότητας και να δρομολογήσουν εκστρατείες ενημέρωσης για την καλύτερη προβολή των εν λόγω φορέων·

...»

Διαπιστώσεις και προτάσεις

A. Διαπιστώσεις

i. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και η μεταφορά της στο ελληνικό δίκαιο

1. Η Ελλάδα καθυστερεί να μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο τις κοινοτικές οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

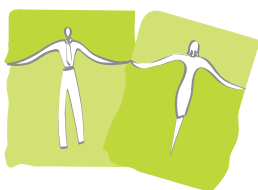
Η Ελλάδα εμφανίζει χαμηλό ποσοστό ενσωμάτωσης των κοινοτικών οδηγιών συνολικά (κατέχει την 27η θέση στη σειρά κατάταξης) και καθυστέρηση, μεταξύ άλλων, και στην ενσωμάτωση των οδηγιών για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ότι ο ν. 3769/2009, ο οποίος ενσωμάτωσε την οδηγία 2004/113/EK, ψηφίστηκε ενάμιση χρόνο (1/7/2009) μετά από την παρέλευση της προθεσμίας ενσωμάτωσής της (21/12/2007). Εκφράζει επίσης την ανησυχία του για το γεγονός ότι η προθεσμία ενσωμάτωσης της «αναδιατυπωμένης» ή «κωδικοποιητικής» οδηγίας 2006/54/EK - περιλαμβανομένης και της παράτασης που μπορούσαν να ζητήσουν τα κράτη μέλη- έχει λήξει από τις 15 Αυγούστου 2009, χωρίς να έχει προχωρήσει η ψήφιση του προσαρμοστικού σχεδίου νόμου. Ωστόσο, η επεξεργασία του εν λόγω σχεδίου είχε ολοκληρωθεί από την αρμόδια νομοπαρασκευαστική επιτροπή ήδη από τον Ιούνιο του 2008.

2. Τα εργαλεία -νομοθετικά και άλλα- που παρέχει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα κράτη -μέλη είναι επαρκή και η Ελλάδα οφείλει να τα αξιοποιήσει

Κατά την περίοδο που καλύπτει η παρούσα έκθεση το έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναπτύσσεται σε τρεις άξονες : α) στην εξέταση της προόδου που έχει επιτευχθεί στην ισότητα των φύλων από την έναρξη εφαρμογής του Χάρτη Πορείας 2006-2010 και μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγησή του β) στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, και γ) στην υιοθέτηση δέσμων μέτρων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

α. Στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η πρόοδος εκδηλώνεται με αργούς ρυθμούς , ενώ δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες δεν συνοδεύεται από διασφάλιση του ποιοτικού τους χαρακτήρα. Χρειάζεται μεγαλύτερη αφοσίωση και ουσιαστική δέσμευση των εθνικών κυβερνήσεων για την πραγματοποίηση των προτεραιοτήτων του Χάρτη. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, ο Χάρτης είναι προωθητικό εργαλείο για να προχωρήσει η χώρα σε τομές στον τομέα της ισότητας των φύλων και πρέπει να αξιοποιηθεί.

β. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει υψηλό και συνδέεται με την παρουσία των γυναικών σε προσωρινές και επισφαλείς θέσεις απασχόλησης που συνοδεύονται από χαμηλές αποδοχές. Σημειώνεται δε ότι στην Ελλάδα η διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών έχει ξεπεράσει το 20%, υπερβαίνοντας κατά πολύ τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (17%). Γεγονός που θα έπρεπε να απασχολήσει συστηματικά την πολιτεία, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, ως ένδειξη όχι μόνο άνισης μεταχείρισης του ενός φύλου, δηλαδή των γυναικών, αλλά και περαιτέρω υποβάθμισης της αξίας της γυναικείας εργασίας. Η πρόσφατη εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων είναι μία αφορμή για να ξεκινήσει διάλογος και να αναληφθούν συγκεκριμένες δράσεις.



γ. Επισημαίνονται θετικά οι προτάσεις οδηγιών για τη βελτίωση του καθεστώτος της άδειας μητρότητας (αναθεώρηση οδηγίας 92/85/ΕΚ) και της γονικής άδειας ανατροφής (αναθεώρηση οδηγίας 96/34/ΕΚ) και για επέκταση της ελάχιστης άδειας μητρότητας της οδηγίας 92/85/ΕΚ στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και συμβοηθούσες συζύγους (αναθεώρηση της οδηγίας 86/613/ΕΚ). Τα νομοθετικά αυτά μέτρα, συνδυασμένα με ουσιαστική βελτίωση των δομών και υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων από το Κράτος, καθώς και με ειλικρινή κοινωνικό διάλογο για την προσαρμογή τους στις ιδιαιτερότητες του κάθε κλάδου και πιθανώς και κάποιων επιχειρήσεων, μπορούν να διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή στην Ελλάδα, με ίσους όρους για άνδρες και γυναίκες. Μπορούν, επίσης, να ενισχύσουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, η οποία πλήττεται σοβαρά από την κρίση.

3. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων συμβάλλει με τις αποφάσεις του στην επέκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου

Αξιολογείται θετικά το γεγονός ότι το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) διευρύνει έτι περαιτέρω την προστασία κατά της απόλυσης που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης, χαρακτηρίζοντας την απόλυση εργαζομένης που βρίσκεται σε προχωρημένο στάδιο τεχνητής γονιμοποίησης, ως άμεση διάκριση λόγω φύλου (απόφαση *Mayr*, υπόθεση C-506/06, Συλλ. 2008, σ. I-8511). Το ΔΕΚ παρακολουθεί τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα και προβαίνει σε διαπλαστική ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με βάση την ερμηνεία αυτή, αποφαίνεται ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των σχετικών ευρωπαϊκών οδηγιών και νέες ή μεταβαλλόμενες όψεις της κοινωνικής ζωής που απαιτούν νομική ρύθμιση.

ii. Προβλήματα αλλά και θετικά στοιχεία από την εφαρμογή του ν. 3488/2006

4. Ο ν. 3488/2006 αποτελεί σημαντική καινοτομία για την Ελλάδα, με πολλαπλά οφέλη για τους εργαζόμενους και τους υποψήφιους για απασχόληση

Ο ν. 3488/2006 έχει στο σύνολό του ωφελήσει τους εργαζόμενους, διευρύνοντας την προστασία τους κατά των διακρίσεων λόγω φύλου τόσο κατά την πρόσβαση στην απασχόληση όσο και κατά την ίδρυση, λειτουργία, εξέλιξη και λύση της εργασιακής σχέσης. Από τις αναφορές που εξέτασε ο Συνήγορος του Πολίτη συμπεραίνει ότι ουσιαστική επίδραση στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, τόσο κατά την πρόσβαση στην απασχόληση όσο και στο χώρο εργασίας, έχουν οι διατάξεις που :

- ορίζουν τις έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης
- διευρύνουν το πεδίο εφαρμογής του ν. 3488/2006 σε κάθε είδος σύμβασης εργασίας ή μορφή απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας ενιαία δημόσιο και ιδιωτικό τομέα
- εξομοιώνουν τη διάκριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας με διάκριση λόγω φύλου
- απαγορεύουν την άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας
- απαγορεύουν τη δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων λόγω γονικής άδειας ανατροφής
- απαγορεύουν τα αντίποινα (απόλυση, μονομερή βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας) σε βάρος του εργαζόμενου που προσέφυγε σε δικαστήριο ή αρμόδια αρχή (Συνήγορος του Πολίτη, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) ή έδωσε μαρτυρική κατάθεση, για υπόθεση άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου

5. Η διάταξη περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης αποδεικνύεται δύσκολη στην εφαρμογή

Η πρακτική εφαρμογή της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε διαδικασίες ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη είναι εξαιρετικά δύσκολη, δεδομένου ότι δεν υπάρχει άλλη αντίστοιχη εμπειρία. Φαίνεται πως οι δικηγόροι αγνοούν την ύπαρξη της σχετικής διάταξης και δεν την επικαλούνται στο ακροατήριο, ενώ δεν έχει καταγραφεί δικαστική απόφαση που να στηρίζεται σε αυτήν για την αποδεικτική διαδικασία.

6. Η απουσία ευρύτερης κουλτούρας ισότητας στην ελληνική κοινωνία και στις ελληνικές επιχειρήσεις δυσχεραίνει την εφαρμογή του νόμου

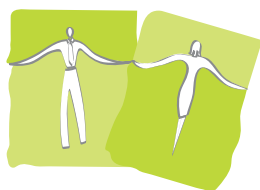
Η συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων είναι μικρές και οικογενειακές και λειτουργούν με παραδοσιακά κοινωνικά στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων και την κατανομή τους στην εργασία και την οικογένεια. Γενικότερα η Ελλάδα, όπως και τα άλλα κράτη μέλη του ευρωπαϊκού νότου, χρειάζεται μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι τα κράτη μέλη της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης για να αφομοιώσει τη νέα αντίληψη περί καταπολέμησης των διακρίσεων, μεταξύ άλλων και λόγω φύλου, την οποία προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση με νομοθετικά και άλλα μέτρα. Έλλειμμα που διευρύνεται λόγω και της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ευρωπαϊκών κανόνων δικαίου, χωρίς μάλιστα αρκετές από τις έννοιες που εισάγονται στις έννομες τάξεις να έχουν ερμηνευθεί από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου, αγαθά και υπηρεσίες), με αποτέλεσμα να παραμένουν ασαφείς και να είναι δυσχερής η ερμηνεία τους σε εθνικό επίπεδο.

7. Η απουσία νομολογίας ελληνικών πολιτικών δικαστηρίων και επίσημων στοιχείων για τις δημοσιευθείσες δικαστικές αποφάσεις ανά έτος, δυσχεραίνει την εφαρμογή του νόμου

Στην παραπάνω διαπίστωση πρέπει να προστεθεί ότι για τα περισσότερα θέματα που εμπíπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του ν. 3488/2006 (και κατ' επέκταση της οδηγίας 2002/73/ΕΚ), δεν υφίσταται εθνική νομολογία, γεγονός που δυσχεραίνει την εφαρμογή του λόγω ερμηνευτικών δυσκολιών. Επισημαίνεται, επίσης, η απουσία στατιστικών στοιχείων για τον αριθμό και το αντικείμενο των δικαστικών αποφάσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που δημοσιεύονται ή των εκκρεμών υποθέσεων σε ετήσια βάση.

8. Εργαζόμενοι και εργοδότες δεν έχουν ενημερωθεί επαρκώς για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ν. 3488/2006 και την οδηγία 2002/73/ΕΚ, όπως προκύπτει από τα ερωτήματα και τις αναφορές που δέχεται ο Συνήγορος του Πολίτη και από τη επικοινωνία του και με τις δύο πλευρές

9. Οι πολίτες αγνοούν τη νέα αρμοδιότητα και τις υπηρεσίες του Συνηγόρου του Πολίτη σε θέματα διάκρισης λόγω φύλου



Αρκετοί εργαζόμενοι, των οποίων οι καταγγελίες διαβιβάστηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη, μέσω του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), αγνοούσαν τη δυνατότητα που έχουν να αποτείνονται για τα θέματα αυτά και στον Συνήγορο του Πολίτη. Μάλιστα, δεν γνωρίζουν τη συνεργασία που έχει προβλεφθεί νομοθετικά μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ, για την εξωδικαστική επίλυση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου μέρους των καταγγελιών αυτών.

10. Οι πολίτες που είναι ενήμεροι προτάσσουν την εξώδικη επίλυση της διαφοράς τους

Εάν ο αριθμός αναφορών (230) που δέχτηκε ο Συνήγορος του Πολίτη και ο αριθμός των καταγγελιών που χειρίστηκε το ΣΕΠΕ, χωρίς να τις διαβιβάσει στον Συνήγορο του Πολίτη (37), κατά την περίοδο που καλύπτει η ανά χειράς έκθεση, συγκριθούν με τον κατ' εκτίμηση μικρό αριθμό αντίστοιχων δικαστικών αποφάσεων την ίδια περίοδο, φαίνεται ότι πρέπει να συμπεράνουμε το εξής : ότι οι εργαζόμενοι επιδιώκουν την αντιμετώπιση της άισης μεταχείρισης που υφίστανται, μέσω της εξωδικαστικής οδού και λιγότερο μέσω της προσφυγής στα δικαστήρια. Οι αιτίες μπορεί να ανάγονται στο μεγάλο οικονομικό κόστος που επάγεται η προσφυγή στη δικαιοσύνη, στη βραδύτητα με την οποία εκδίδονται τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις, στην ψυχική φόρτιση που προκαλεί η δικαστική αντιπαράθεση αλλά και στην αναζήτηση άμεσης και ουσιαστικής λύσης σε ζητήματα της καθημερινής εργασιακής ζωής, όπως οι κακές σχέσεις με τον εργοδότη, η επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας ή ακόμα και η παρενόχληση από συναδέλφους. Επιβεβαιώνεται έτσι η επιλογή του κοινοτικού νομοθέτη να απαιτήσει τη σύσταση ανεξαρτήτων φορέων για τη συνδρομή των θυμάτων των διακρίσεων λόγω φύλου.

11. Οι σύντομες δικαστικές προθεσμίες στις περιπτώσεις απόλυσης εγκύου εμποδίζουν τον Συνήγορο του Πολίτη να διαμεσολαβήσει αποτελεσματικά και στρέφουν τις εργαζόμενες προς τα δικαστήρια

Η παραπάνω παρατήρηση δεν ισχύει όταν πρόκειται για εργαζόμενες, των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται ενόσω εκείνες βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης: αρχικά απευθύνονται είτε στο ΣΕΠΕ είτε στον Συνήγορο του Πολίτη και στη συνέχεια ή και παράλληλα επιλέγουν τη δικαστική οδό. Αυτό συμβαίνει γιατί η τρίμηνη προθεσμία για άσκηση αγωγής αναγνώρισης της ακυρότητας απόλυσης ενώπιον πολιτικού δικαστηρίου δεν αναστέλλεται λόγω της διερεύνησης της υπόθεσης από τον Συνήγορο του Πολίτη ή το ΣΕΠΕ. Αντίθετα, η άσκηση αγωγής δημιουργεί εκκρεμοδικία για τον Συνήγορο του Πολίτη και τον υποχρεώνει να θέσει την υπόθεση στο αρχείο του. Επιλέγοντας η εργαζόμενη τη δικαστική οδό χάνει τα οφέλη από την προσφυγή σε έναν ανεξάρτητο θεσμό διαμεσολάβησης, αφού στερείται τη δυνατότητα εξώδικης παρέμβασης του Συνηγόρου, η οποία είναι αμεσότερη, εντελώς ανέξοδη και κατά κανόνα ταχύτερη. Από την άλλη πλευρά, σε αρκετές περιπτώσεις ο Συνήγορος του Πολίτη δεν μπορεί να ελέγξει επί της ουσίας τον σπουδαίο λόγο που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την απόλυση, με αποτέλεσμα να πρέπει να αποφανθούν τα δικαστήρια.

12. Η διερεύνηση των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση προσκρούει στην έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων

Είναι πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστούν εξωδίκως καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση που φαίνεται ότι είναι συνήθως στις μικρές επιχειρήσεις, με θύματα γυναίκες. Συνήθως δεν προσκομίζεται κανένα αποδεικτικό στοιχείο από την καταγγέλλουσα, ούτε υφίστανται μάρτυρες: κατά συνέπεια δεν μπορεί ούτε καν να πιθανολογηθεί η επίμαχη πράξη ή συμπεριφορά, προκειμένου να επιβληθεί έστω και κάποιο διοικητικό πρόστιμο.

13. Η δημόσια διοίκηση αγνοεί μέρος της ειδικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Η άγνοια αυτή έχει ως συνέπεια την έκδοση ατομικών και κανονιστικών διοικητικών

πράξεων που δεν είναι σύμφωνες με το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Τέτοια παραδείγματα συνιστούν: τα όρια ύψους και οι αθλητικές δοκιμασίες σε προκηρύξεις για εξετάσεις για εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές και σε σώματα ασφαλείας, η περικοπή εξόδων που συνιστούν αμοιβή κατά τη διάρκεια χρήσης γονικής άδειας από υπαλλήλους ΟΤΑ, οι προκηρύξεις για προσλήψεις δημοσιογράφων σε δημοτικές επιχειρήσεις, η μη συνεκτίμηση της άδειας μητρότητας ως χρόνου προϋπηρεσίας για πρόσληψη με προκήρυξη σε ΔΕΚΟ.

14. Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις δεν υποβάλλουν καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου

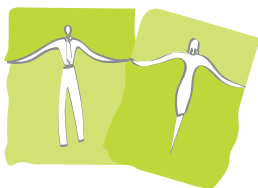
Παρά τα τρία χρόνια εφαρμογής της νομοθεσίας, δεν έχουν υποβληθεί στον Συνήγορο του Πολίτη αναφορές από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) που δραστηριοποιούνται σε θέματα ισότητας των φύλων. Ορισμένες ΜΚΟ έχουν επιδείξει ενδιαφέρον για τις επιδοτούμενες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του Υπουργείου Εργασίας, δράσεις γενικής ευαισθητοποίησης του κοινού και δημιουργίας δομών ενημέρωσης και πληροφόρησης· οι δράσεις αυτές, ωστόσο, δεν έχουν οδηγήσει σε υποβολή αναφορών για διακρίσεις στον χώρο της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, αρκετές ΜΚΟ δραστηριοποιούνται κυρίως σε θέματα ενδοοικογενειακής βίας, οικογενειακού δικαίου ή συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, τα οποία εκφεύγουν του πεδίου παρέμβασης του Συνηγόρου του Πολίτη.

15. Έχουν τεθεί οι βάσεις για τη συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων με αντικείμενο την εφαρμογή του νόμου

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει δεχτεί αναφορές από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ), την Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ) και το Σωματείο Εργαζομένων στην Έργα ΟΣΕ Α.Ε. (ΕΡΓΟΣΕ), καθώς και παρεμβάσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) υπέρ κατηγοριών εργαζομένων που εξαιρούνται από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Είναι απαραίτητο να συνεργάζονται όλοι οι συνδικαλιστικοί φορείς, που δέχονται καταγγελίες μελών τους και άλλων εργαζομένων για παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, με τον Συνήγορο του Πολίτη όσον αφορά τα θέματα αρμοδιότητάς του. Σήμερα αρκετές από τις καταγγελίες αυτές δεν φθάνουν στον Συνήγορο είτε λόγω έλλειψης ενημέρωσης για τον ρόλο του είτε λόγω της επιλογής των σωματείων να ασκήσουν συνδικαλιστική πίεση για την επίλυση των διαφορών των εργαζομένων που άπτονται διακρίσεων λόγω φύλου.

16. Προχώρησε ικανοποιητικά η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς

Κατά την περίοδο που καλύπτει η παρούσα έκθεση, αναπτύχθηκε γόνιμη επικοινωνία με τους κυβερνητικούς φορείς που είναι αρμόδιοι να προωθούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, δηλαδή με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας. Η επικοινωνία αυτή έλαβε τη μορφή διαβίβασης αναφορών πολιτών στον Συνήγορο του Πολίτη, συναντήσεων εργασίας για από κοινού αντιμετώπιση προβλημάτων, συμμετοχή του Συνηγόρου του Πολίτη σε σεμινάρια επιμόρφωσης στελεχών της δημόσιας διοίκησης, ανταλλαγή στοιχείων για εκπόνηση εθνικών εκθέσεων προς διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς και δίκτυα, κ.λπ. Ο Συνήγορος του Πολίτη εκφράζει την ικανοποίησή του για τη μέχρι σήμερα συνεργασία με τα συναρμόδια υπουργεία



τα οποία εργάζονται παράλληλα με αυτόν για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

iii. Η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

17. Η συνεργασία μεταξύ του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου του Πολίτη δεν είναι συστηματοποιημένη και ο τρόπος υλοποίησής της δεν έχει ακόμη εξειδικευτεί

■ Για πρώτη φορά, μέσω του ν. 3488/2006, δημιουργείται θεσμικά ενεργός δομή συνεργασίας μεταξύ του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου του Πολίτη. Ανώτερος σκοπός της συνεργασίας αυτής είναι να λειτουργήσει ως αποτελεσματική εξωδικαστική οδός για την αποκατάσταση της ισότητας μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον χώρο της εργασίας, δεδομένης της διαπίστωσης ότι, στην Ελλάδα, τα θύματα διάκρισης διστάζουν να προσφύγουν στα δικαστήρια. Το σχήμα αυτό υπαγορεύεται από την ανάγκη αξιοποίησης αφενός της πολυετούς εμπειρίας που το Σ.ΕΠ.Ε έχει συσσωρεύσει, αναφορικά με τη διερεύνηση ποικίλων καταγγελιών, τη διενέργεια ελέγχων και την επίλυση εργατικών διαφορών, αφετέρου της σημαντικής εμπειρίας που ο Συνήγορος του Πολίτη έχει αποκομίσει από τη δράση του για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον δημόσιο τομέα.

■ Το ΣΕΠΕ και το Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζονται για πρώτη φορά. Ο νόμος διευρύνει σημαντικά το πεδίο αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ σε πεδία εντελώς άγνωστα για τους κοινωνικούς επιθεωρητές, κατά το παρελθόν. Ως εκ τούτου, αναμενόμενο ήταν να γεννηθούν αρκετά ερωτήματα κατά την πρακτική εφαρμογή του νόμου. Τα ερωτήματα που έχουν ανακύψει εξηγούνται και από το γεγονός ότι, στα ζητήματα διακρίσεων λόγω φύλου, πολύ συχνά είναι ιδιαίτερα δύσκολο να εξαχθεί συμπέρασμα σχετικά με τη συνδρομή ή μη διάκρισης και, επιπλέον, ορισμένες καταγγελίες, ιδίως περί παρενόχλησης, άπτονται πολύ ευαίσθητων πτυχών, των οποίων η διερεύνηση καθίσταται σύνθετη και δυσχερής. Αλλά και όταν κριθεί ότι υφίσταται διάκριση, δεν είναι πάντοτε εύκολο αυτή να τεκμηριωθεί.

■ Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, θα λέγαμε ότι, στις περισσότερες των περιπτώσεων που διαβιβάστηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη, η μέχρι τώρα συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων ήταν εύρυθμη, έχει όμως σημαντικά περιθώρια ανάπτυξης και εμπάθουσας. Ο Συνήγορος πιστεύει ότι αυτή την στιγμή δεν υπάρχει ουσιαστική συνέργεια μεταξύ των δύο φορέων και ότι αυτή πρέπει να εδραιωθεί. Επί παραδείγματι, ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί σημαντικό να τηρείται με σχολαστικότητα από μέρους του ΣΕΠΕ η θεσμική πρόβλεψη του άρθρου 13 παρ. 8 για άμεση ενημέρωσή του σχετικά με τις καταγγελίες που υποβάλλονται στο ΣΕΠΕ. Το γεγονός ότι ποσοστό 86% των καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φύλου που υποβλήθηκαν στο ΣΕΠΕ, δεν διαβιβάστηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη δεν συνιστά απλώς παραβίαση του ν. 3488/2006, αλλά αναιρεί στην πράξη την εφαρμογή του.

Η παράλειψη αυτή εγείρει και ζήτημα χαλαρότητας στην εποπτεία των Περιφερειακών Δ/σεων και Τμημάτων από την Κεντρική Υπηρεσία και πρέπει άμεσα να θεραπευτεί. Επίσης, δεν τηρείται πάντοτε η ρύθμιση της ίδιας διάταξης, που προβλέπει ότι το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης επιλαμβάνεται της καταγγελίας και γνωστοποιεί στον Συνήγορο του Πολίτη τα αποτελέσματα του ελέγχου του, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις η καταγγελία απλώς διαβιβάζεται στον Συνήγορο του Πολίτη, χωρίς να έχει γίνει καμία ενέργεια για τη διερεύνηση αυτής. Έχει παρατηρηθεί ότι αυτό γίνεται συστηματικά όταν οι καταγγελίες αφορούν σεξουαλική παρενόχληση.

■ Παράδειγμα εποικοδομητικής συνεργασίας συνιστά η περίπτωση εισήγησης επιβολής διοικητικού προστίμου σε εργοδότη που απέλυσε έγκυο, σε συνέχεια και συμπεριφορών δυσμενούς μεταχείρισής της στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μετά από πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη. Πρότυπο συνεργασίας υπήρξε, επίσης, η πρόσφατη από

κοινού εξέταση εργοδότη και εργαζόμενης από το Σ.ΕΠ.Ε και τον Συνήγορο του Πολίτη, μετά από καταγγελία της τελευταίας για σεξουαλική παρενόχληση. Καθώς η εργαζόμενη δεν υπέβαλε επαρκή αποδεικτικά στοιχεία, διατυπώθηκε από τους δύο φορείς έγγραφη σύσταση στον εργοδότη, ότι, αν υπάρξει παρόμοιου περιεχομένου καταγγελία για το πρόσωπό του στο μέλλον, θα στοιχειοθετηθεί πιθανολόγηση ότι αυτός διέπραξε την καταγγεληθείσα συμπεριφορά -δυνάμει της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης- με όλες τις έννομες συνέπειες που η πιθανολόγηση αυτή συνεπάγεται.

■ Ο Συνήγορος του Πολίτη εκτιμά ότι, στον παρόντα χρόνο, υπάρχουν δύο σημαντικές ελλείψεις, η αντιμετώπιση των οποίων θα καταστήσει πιο αποτελεσματική και ουσιαστική τη συνεργασία με το Σ.ΕΠ.Ε, κατά τη μελλοντική διερεύνηση καταγγελιών που εμπíπτουν στο πεδίο της κοινής αυτής αρμοδιότητας:

Πρώτον, το γεγονός ότι δεν έχουν, ακόμη, τυποποιηθεί, μέσω εγκυκλίων οδηγιών, οι πρακτικές πλευρές της συνεργασίας αυτής, έχει προκαλέσει σύγχυση στα κατά τόπον Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης όχι μόνο ως προς τις ειδικές παραμέτρους της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη αλλά και γι' αυτήν την ίδια την αρμοδιότητα του τελευταίου. Παρά το γεγονός ότι ο Συνήγορος του Πολίτη απέστειλε 1300 απλοποιημένα ενημερωτικά φυλλάδια για τον ρόλο του σε θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα, σε όλες τις περιφερειακές διευθύνσεις και τμήματα του ΣΕΠΕ, σε επιμέρους επικοινωνία που είχε με τους κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας, με σκοπό τον από κοινού χειρισμό καταγγελιών εργαζομένων, οι επιθεωρητές δήλωναν έκπληξη για την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη.

Δεύτερον, δεν έχει προχωρήσει σε βάθος η επιμόρφωση των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου, παρότι η σχετική νομοθεσία είναι ειδική και περίπλοκη.

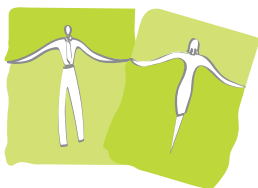
iv. Ζητήματα που ανέδειξαν οι αναφορές των πολιτών

18. Οι υποθέσεις για άνιση μεταχείριση λόγω φύλου ακτινογραφούν τις παθογένειες της ελληνικής αγοράς εργασίας

Οι εργοδότες που προβαίνουν σε διακρίσεις λόγω φύλου, συστηματικά παραβιάζουν και πλείστες άλλες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τόσο αναφορικά με τους ίδιους τους εργαζόμενους που υφίστανται διάκριση λόγω του φύλου τους, όσο και σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους, τους οποίους απασχολούν. Έτσι, για παράδειγμα, οι εργοδότες που καταγγέλλουν τη σύμβαση εργασίας εγκύου ή που παρενοχλούν σεξουαλικά, είναι κατά κανόνα ασυνεπείς και στην εκπλήρωση των συμβατικών τους υποχρεώσεων προς τους ίδιους εργαζόμενους, και γενικώς έχουν την τάση να καταστρατηγούν και άλλα εργασιακά δικαιώματα. Πρόκειται για εργοδότες που παραβιάζουν συστηματικά την υποχρέωση πρόνοιας ή σεβασμού των δικαιολογημένων συμφερόντων του μισθωτού και αδιαφορούν για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους προς όφελος και της επιχείρησης. Οι υποθέσεις που περιήλθαν σε γνώση του Συνηγόρου του Πολίτη και αφορούν ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, αν και αποτελούν μία μόνο πτυχή των συνολικότερων προβλημάτων στην αγορά εργασίας, λειτουργούν ως μεγεθυντικός φακός για την ανάδειξη των παθογενειών της.

19. Τα εργασιακά καθεστώτα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα έχουν κατακερματιστεί, με αποτέλεσμα τη διαβαθμισμένη ή και ελλιπή προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας

Από τις καταγγελίες που δέχτηκε ο Συνήγορος του Πολίτη για θέματα αδειών μητρότητας, ιδίως δε για τη μη χορήγηση της ειδικής άδειας/προστασίας μητρότητας



σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων μητέρων, διαπίστωσε ότι τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα υφίσταται κατακερματισμός εργασιακών καθεστώτων, λόγω της συνύπαρξης εργαζομένων με διαφορετικά είδη σύμβασης και σχέσης εργασίας ή μορφής απασχόλησης (δημοσίου δικαίου, αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου, έργου, συμβάσεις μιας μέρας, συμβάσεις κατ' επάγγελμα δανεισμού, συμβάσεις stage, αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν και εξαρτημένη εργασία κ.λπ.), οι οποίοι αν και εκτελούν κατά βάση τα ίδια καθήκοντα ή εργάζονται με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, έχουν διαφορετικά και δη διαβαθμισμένα δικαιώματα.

Ειδικότερα σε ό,τι αφορά το πεδίο αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι η πολλαπλότητα των εργασιακών αυτών καθεστώτων έχει οδηγήσει σε **μερική ή επιλεκτική** προστασία της μητρότητας. Το κυριότερο ζήτημα που ανακύπτει είναι ότι αρκετά ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζόμενου, στα οποία περιλαμβάνονται και οι άδειες και οι παροχές μητρότητας, καθώς και οι γονικές άδειες, εξακολουθούν να θεωρούνται προνόμιο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις πάλι ο νομοθέτης συναρτά την αναγνώριση ενός δικαιώματος, όπως επί παραδείγματι την πρόσθετη άδεια μητρότητας, με τον φορέα όπου παρέχεται αυτή και όχι με το είδος της σύμβασης (π.χ. σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου) ή της σχέσης εργασίας (σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου). Στο μέτρο που αυτό δεν δικαιολογείται από τον νομοθέτη, περιορίζει αυθαίρετα τους δικαιούχους ενός δικαιώματος.

Βασικά δικαιώματα, όπως αυτά που άπτονται της μητρότητας, δεν μπορεί να συναρτώνται με το είδος της σχέσης απασχόλησης και να περιορίζονται μόνο στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με βάση το τυπικό νομολογιακό κριτήριο προσδιορισμού της, στο μέτρο που και η ίδια η έννοια της εξάρτησης τείνει να επανοριοθετηθεί στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο.

20. Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα ως βάρος

Ο αριθμός των καταγγελιών που δέχτηκε ο Συνήγορος του Πολίτη για απολύσεις και δυσμενή μεταχείριση εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά την επάνοδο στην εργασία από την άδεια μητρότητας, επιβεβαιώνουν την τάση των επιχειρήσεων να θεωρούν την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα ως ασύμβατες με την εργασία. Το ανησυχητικό είναι ότι σε πλείστες περιπτώσεις οι έγκυες γίνονται αποδέκτες απαξιωτικών και προσβλητικών για την προσωπικότητά τους σχολίων και υποβάλλονται σε καθήκοντα που είναι δύσκολο να διεκπεραιώσουν, χωρίς να θέσουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά τους. Σε αρκετές περιπτώσεις διαπιστώθηκε ότι απώτερος σκοπός των εργοδοτών είναι να εξαναγκάσουν την εργαζόμενη σε παραίτηση ήδη από το στάδιο της εγκυμοσύνης, για να αποφύγουν το κόστος της απουσίας της λόγω αδειών μητρότητας, μειωμένου ωραρίου κ.λπ. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενες δεν επιδιώκουν την επάνοδο στην εργασία τους με πλήρη κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους αλλά τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους για την περίοδο προστασίας του έτους, που κατοχυρώνει η νομοθεσία, και την αποχώρησή τους με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Δηλαδή διαπιστώνεται μία εκ των προτέρων παραίτηση της εργαζόμενης από οποιαδήποτε προοπτική επανένταξής της στην επιχείρηση και επαγγελματικής της εξέλιξης μετά την απόκτηση τέκνου.

21. Οι μεγάλης διάρκειας άδειες μητρότητας, χωρίς συμπληρωματικά μέτρα επανένταξης, οδηγούν τις εργαζόμενες εκτός αγοράς εργασίας

Η διάταξη του ν. 3488/2006 που κατοχυρώνει το δικαίωμα της εργαζόμενης να επανέλθει στην ίδια ή σε παρεμφερή θέση εργασίας με τους ίδιους ή ισοδύναμους όρους

καταστρατηγείται στην πράξη από την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και την καλλιέργεια κλίματος που εξωθεί την εργαζόμενη σε παραίτηση ή σε απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση μόλις παρέλθει η περίοδος προστασίας της μητρότητας, η οποία στην Ελλάδα είναι ένα έτος μετά τον τοκετό. Η ρύθμιση για την ειδική εξάμηνη παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 το ν. 3655/2006), η οποία έπεται της άδειας κυοφορίας – λοχείας, φάνηκε να ανακουφίζει προσωρινά τις χαμηλόμισθες μισθωτές του ιδιωτικού τομέα, στην πράξη, όμως, φαίνεται ότι τις οδηγεί ταχύτερα σε έξοδο από την αγορά εργασίας.

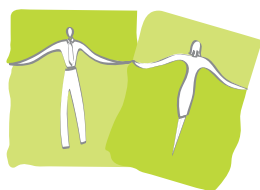
Αυτό συμβαίνει γιατί η ρύθμιση υιοθετήθηκε αποσπασματικά, χωρίς μελέτη και υιοθέτηση συνοδευτικών μέτρων διευκόλυνσης της επανένταξης στην εργασία, γυναικών που απουσιάζουν με πολύμηνες άδειες μητρότητας ή γονικές άδειες και χωρίς προετοιμασία των επιχειρήσεων να δεχτούν ένα τέτοιο μέτρο σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Επίσης, υπήρξε παντελής απουσία μελέτης των τάσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και των εμπειριών άλλων κρατών-μελών της Ε.Ε. Η τάση στο ευρωπαϊκό επίπεδο είναι να αποφεύγονται οι μακρές άδειες απουσίας λόγω μητρότητας, γιατί προκαλούν αποξένωση από το εργασιακό περιβάλλον και το αντικείμενο της εργασίας και λειτουργούν σε βάρος της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, ευνοείται ο επιμερισμός της γονικής άδειας ανατροφής μεταξύ πατέρα και μητέρας, με μετατροπή ενός τμήματος αυτής σε προσωπικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα του πατέρα, η μη χρήση του οποίου οδηγεί σε οριστική απώλειά του. Κατ' αυτόν τρόπο εξυπηρετείται καλύτερα η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή ως αναγκαία προϋπόθεση επίτευξης ισότητας των φύλων στην εργασία, γιατί αναγνωρίζονται ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα να συνδυάσουν την εργασία με την οικογένεια.

22. Οι εργαζόμενοι διστάζουν να διαμαρτυρηθούν για διακρίσεις λόγω φύλου κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης

Επίσης, σύμφωνα πάντοτε με τα στοιχεία που έχει συγκεντρώσει ο Συνήγορος του Πολίτη, οι εργαζόμενοι καταγγέλλουν κατ' αρχάς παραβιάσεις άλλων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας στην Επιθεώρηση Εργασίας (οφειλές σε δεδουλευμένα, μη καταβολή υπερωριακής απασχόλησης, καταστράτηγηση του ωραρίου κ.λπ.). Μόνον σε δεύτερο χρόνο, και πολύ συχνά αφού έχουν δικαιωθεί για τις αρχικές τους καταγγελίες, προβαίνουν σε διαμαρτυρία για θέματα διάκρισης λόγω φύλου, κάποτε μάλιστα και μετά το πέρας της εργασιακής τους σχέσης. Εξαίρεση εν μέρει στην παρατήρηση αυτή αποτελούν οι περιπτώσεις των απολύσεων εγκύων, κατά τις οποίες οι καταγγέλλουσες εξαρχής ζητούν τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη ή/και του ΣΕΠΙΕ προκειμένου να κριθεί ως άκυρη η απόλυσή τους. Πάντως, και στις περιπτώσεις των απολύσεων παρατηρείται το φαινόμενο του εργοδότη που παρανομεί κατά συρροή και ποικιλοτρόπως, σε βάρος των ίδιων εργαζόμενων αλλά και των συναδέλφων τους.

23. Ο σπουδαίος λόγος που επικαλούνται οι εργοδότες για την απόλυση εγκύου είναι συχνά προσημαστικός

Ένα ακόμη σχόλιο σχετικά με τους εργοδότες που προβαίνουν σε απόλυση εγκύου, σχετίζεται με την τεκμηρίωση της καταγγελίας τους. Σύμφωνα με την οικεία νομοθεσία, η συνδρομή του σπουδαίου λόγου αποτελεί βασικό στοιχείο για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης και ο λόγος αυτός θα πρέπει να δικαιολογείται επαρκώς στο έγγραφο της καταγγελίας. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει αμφιβολίες ως προς τη βασιμότητα των λόγων που παρουσιάστηκαν ως σπουδαίοι σχεδόν σε όλες τις υποθέσεις του πεδίου αυτού που έχει εξετάσει μέχρι σήμερα.



24. Ο αδικαιολόγητος αποκλεισμός εργαζομένων από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας δεικνύει τις ανισότητες στην εργασία και πλήττει το δικαίωμα για προστασία της μητρότητας

Η θεσμοθέτηση της 6μηνης ειδικής άδειας - παροχής μητρότητας αποσκοπεί στην προστασία της μητρότητας με τη δημιουργία ένα πλέγματος διευρυμένης προστασίας για τις απασχολούμενες του ιδιωτικού τομέα, για τις οποίες τόσο η έκταση όσο και το επίπεδο προστασίας υπολείπονται αυτών που απολαμβάνουν οι απασχολούμενες με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Ταυτόχρονα, η θεσμοθέτηση της συγκεκριμένης άδειας αποσκοπεί στην ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας και την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος. Η διάταξη του νόμου πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η ευνοϊκότερη δυνατή και η πλέον αποτελεσματική εφαρμογή της προστασίας της μητρότητας, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Συντάγματος. Από την εξέταση μεγάλου αριθμού υποθέσεων, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι εξαιρούνται αδικαιολόγητα από την εξαμηνιαία άδεια προστασίας μητρότητας –λόγω της μη έγκρισης της σχετικής παροχής σε αυτές- ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων. Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι ο χειρισμός του θέματος αυτού από το Υπουργείο Εργασίας ήταν ατυχής και απέβη σε βάρος των διοικουμένων. Όταν εντοπίστηκαν τα προβλήματα από τον Συνήγορο του Πολίτη και ενημερώθηκαν οι αρμόδιες Γενικές Γραμματείες του Υπουργείου Εργασίας και ο ΟΑΕΔ, έπρεπε να έχουν αντιδράσει άμεσα και διορθωτικά με τροποποίηση της υπουργικής απόφασης, όπου απαιτείτο, και μέσω έκδοσης εγκυκλίων που θα προέβαιναν σε ορθή ερμηνεία της ρύθμισης.

25. Η διοίκηση ταυτίζει τα θετικά υπέρ των γυναικών μέτρα με τα μέτρα προστασίας της μητρότητας και στήριξης της οικογένειας

Ο Συνήγορος του Πολίτη χειρίστηκε καταγγελίες ανδρών για ευνοϊκότερη αντιμετώπιση μητέρων ανηλίκων τέκνων και τρίτεκνων μητέρων σε προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών από τον ΟΑΕΔ και ως προς την απαλλαγή από υπηρεσία στρατιωτικού μετά από 24ωρη βάρδια. Διαπίστωσε ότι η διοίκηση χαρακτηρίζει ένα μέτρο που ευνοεί τις γυναίκες ως θετικό, χωρίς να το εξοπλίζει με ειδική και πλήρη αιτιολογία. Με αυτόν τον τρόπο δεν καθίσταται δυνατός ο έλεγχος του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα του μέτρου, όπως επιτάσσει η σχετική νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας και του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εν όψει του ελέγχου της συνταγματικότητάς του και της συμφωνίας του με το κοινοτικό δίκαιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Από τη συγκέντρωση των απόψεων της διοίκησης έγινε αντιληπτό ότι αυτή απορρίπτει την επέκταση τέτοιων μέτρων σε πατέρες, με την αιτιολογία ότι είναι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών που εξυπηρετούν τη μητρότητα, την στήριξη της οικογένειας με περισσότερα παιδιά και τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Ανακύπτει, επομένως, μία σύγχυση της διοίκησης ως προς το τι συνιστά μέτρο προστασίας της μητρότητας, μέτρο συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας και θετικό μέτρο υπέρ των γυναικών.

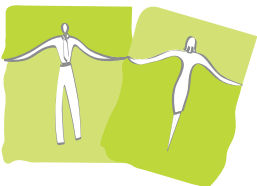
Η πρόσφατη απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση C – 559/07 (Επιτροπή κατά Ελλάδας) για την εξίσωση των συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας ανδρών και γυναικών στο δημόσιο, δεν καταλείπει καμία αμφιβολία ως προς το τι αποδέχεται το κοινοτικό δίκαιο ως θετικό μέτρο στο πλαίσιο του άρθρου 141 παρ. 4 της Συνθήκης. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να προβλέψουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Ωστόσο, για να μην έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι εθνικές ρυθμίσεις πρέπει, **σε κάθε περίπτωση, να βελτιώνουν την ικανότητα των γυναικών να ανταγωνίζονται τους άνδρες στην αγορά εργασίας** και να ακολουθούν σταδιοδρομία υπό συνθήκες ισότητας με αυτούς.

26. Αρκετές περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου εντοπίζονται στους όρους των προκηρύξεων για πρόσληψη στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στις εξετάσεις για εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές και στα σώματα ασφαλείας

Ο Συνήγορος του Πολίτη προβαίνει σε αυτήν τη διαπίστωση μετά από την εξέταση καταγγελιών για : υιοθέτηση αδιαφανών κριτηρίων στις προσλήψεις δημοσιογράφων σε δημοτικές επιχειρήσεις, μη συνεκτίμηση της άδειας μητρότητας ως χρόνου προϋπηρεσίας για πρόσληψη με προκήρυξη σε ΔΕΚΟ, ασύμμετρη αύξηση ορίων ύψους ανδρών και γυναικών και πρόβλεψη κοινών αθλητικών δοκιμασιών στις εξετάσεις για εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές. Παράλληλα, ο Συνήγορος έχει ενδείξεις ότι άμεσες πολλαπλές διακρίσεις (π.χ. λόγω φύλου, ηλικίας και εξωτερικής εμφάνισης) περιέχουν και προκηρύξεις για προσλήψεις σε θέσεις του ιδιωτικού τομέα. Αναφορικά με τις προκηρύξεις του Δημοσίου, ο Συνήγορος ζήτησε και, σε κάποιες περιπτώσεις, πέτυχε την έκδοση εγκυκλίου (π.χ. εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών προς τους ΟΤΑ και τις επιχειρήσεις τους) για τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση (ν. 3488/2006 και ν. 3304/2005).

27. Η διατύπωση και ο τρόπος εφαρμογής της διάταξης του δημοσιούπαλληλικού κώδικα για την επέκταση της γονικής άδειας στους πατέρες υπαλλήλους εγείρουν ζητήματα άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου

Το θέμα της χορήγησης άδειας ανατροφής παιδιού σε δημοσίους υπαλλήλους είχε αρχίσει να απασχολεί τον Συνήγορο του Πολίτη από το έτος 2007. Ο Συνήγορος του Πολίτη εκπονεί ειδικό πόρισμα στο οποίο τίγονται καταρχήν ζητήματα άμεσης διάκρισης, που απορρέουν από τον αποκλεισμό του πατέρα δημοσίου υπαλλήλου από το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας, όταν δεν εργάζεται η σύζυγός του. Επίσης, εντοπίζονται ακόμη ζητήματα έμμεσων διακρίσεων και άλλα προβλήματα διοικητικής δράσης σε περιπτώσεις που η σύζυγος του υπαλλήλου είναι ελεύθερη επαγγελματίας, παρά την έκδοση σχετικής ερμηνευτικής εγκυκλίου από το Υπουργείο Εσωτερικών, τον Μάιο του 2008. Περαιτέρω, εξετάζεται η αυτοτέλεια του δικαιώματος για κάθε παιδί, συμπεριλαμβανομένων των διδύμων, καθώς και ο τρόπος υπολογισμού της διάρκειας της άδειας, ειδικότερα όταν ο ένας σύζυγος είναι δημόσιος υπάλληλος και ο έτερος εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα. Εξετάζονται, επίσης, προβλήματα που ανακύπτουν από την άρνηση χορήγησης της γονικής άδειας για υπηρεσιακούς λόγους, καθώς και ζητήματα καθυστερήσεων και δυσλειτουργιών στην παροχή γονικών αδειών, κυρίως για τους πατέρες δημοσίου υπαλλήλους.



B. Προτάσεις

Γενικά

1. Οι εθνικές πολιτικές πρέπει να εναρμονιστούν με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και η εσωτερική νομοθεσία με το κοινοτικό κεκτημένο

■ Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Πορείας για την Ισότητα των Φύλων 2006-2010 αποτελεί βασικό οδηγό και σημείο αναφοράς για τη χάραξη των εθνικών πολιτικών ισότητας. Απαραίτητη προϋπόθεση επιτυχίας αυτής της πανευρωπαϊκής προσπάθειας είναι η συνεργασία των κρατών μελών με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών, και η ανάληψη δεσμεύσεων από τις εθνικές κυβερνήσεις. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο, όταν γίνεται απολογισμός του έργου των συναρμοδίων υπουργείων για τον τομέα της ισότητας των φύλων, να γίνεται *ex post* αξιολόγηση αν, σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο συνέβαλαν οι συγκεκριμένες κυβερνητικές δράσεις στην υλοποίηση των αξόνων προτεραιότητας και των κατευθυντήριων γραμμών του Χάρτη. Σε κάθε περίπτωση είναι αναγκαία και μία *ex ante* εκτίμηση, με τη βοήθεια μετρήσιμων δεικτών και στόχων, των αποτελεσμάτων που αναμένεται να έχει η υιοθέτηση νέων νομοθετικών και μη μέτρων στην επίτευξη των στόχων του Χάρτη.

■ Απαιτείται έγκαιρη και πλήρης εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με το κοινοτικό κεκτημένο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καθώς και συμμόρφωση με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Στην κατεύθυνση αυτή θα βοηθούσε:

α. η εξοικείωση της διοίκησης με το ειδικό κοινοτικό αντικείμενο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσα από επιμόρφωση και διαρκή κατάρτιση των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και μέσα από τη συνεργασία της με τον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ελέγχου και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, και

β. η αναβάθμιση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του ανθρώπου της Βουλής, στο πλαίσιο και της αναβάθμισης του ρόλου των εθνικών κοινοβουλίων στην επεξεργασία των ευρωπαϊκών οδηγιών, που προωθεί η Συνθήκη της Λισαβόνας. Ο Συνήγορος του Πολίτη προσδοκά μια μόνιμη συνεργασία του με την επιτροπή αυτή, μέσω και περιοδικών εμφανίσεων του ίδιου ενώπιον της επιτροπής για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου.

2. Η διοίκηση πρέπει να ενημερώνει: (α) τους πολίτες για τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη και (β) τον Συνήγορο του Πολίτη για καταγγελίες πολιτών που περιέρχονται σε γνώση της

Τα αρμόδια υπουργεία πρέπει να καταστήσουν ευρέως γνωστές στους εργαζομένους αλλά και στους πολίτες εν γένει, τις υπηρεσίες που παρέχει ο Συνήγορος του Πολίτη σε θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Ήδη το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με το από 15/1/2009 Ψήφισμά του, κάλεσε τα κράτη μέλη να δρομολογήσουν εκστρατείες ενημέρωσης για την καλύτερη προβολή των φορέων υποστήριξης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να έχει άμεση και έγκαιρη ενημέρωση για υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου που καταγγέλλονται ή περιέρχονται σε γνώση κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων

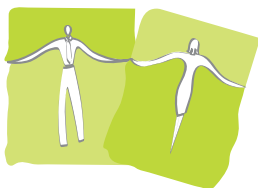
3. Πρέπει να δοθεί νέα έμφαση στην προληπτική δράση μέσω τακτικής συνεργασίας και ανταλλαγής επιτυχημένων πρακτικών και εμπειριών με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους

■ Η μέχρι σήμερα εμπειρία από τη νέα αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη να εξετάζει καταγγελίες σε βάρος ιδιώτη εργοδότη, όταν αφορούν διάκριση λόγω φύλου, δείχνει ότι η εκ των υστέρων (κατασταλτική) παρέμβαση συχνά δεν έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα. Τούτο επειδή η καταγγελία του εργαζόμενου και η παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη εκδηλώνονται σε χρονική στιγμή κατά την οποία η εργασιακή σχέση (και μαζί της η σχέση εμπιστοσύνης) έχει διαρραγεί. Επειδή μάλιστα ο λόγος διάρρηξης της εργασιακής σχέσης είναι πολλές φορές συνδεδεμένος με ιδιαίτερα σημαντικές καταστάσεις της ζωής του εργαζόμενου, όπως η εγκυμοσύνη, η λοχεία, η μητρότητα ή η ανατροφή του παιδιού, η σχέση αυτή είναι τις περισσότερες φορές αδύνατο να αποκατασταθεί ακόμη και μετά την τυπικά επιτυχή διαμεσολάβηση του Συνηγόρου. Ας πάρουμε για παράδειγμα την περίπτωση όπου ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων και ο εργοδότης δέχεται τελικά να ανακαλέσει την απόλυση μιας εγκύου. Η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου είναι μεν τυπικά επιτυχής, όμως είναι αμφίβολο αν εργοδότης και εργαζόμενος θα θελήσουν ή θα μπορέσουν να ξαναδουλέψουν μαζί. Πρόκειται για μια διαδικασία από την οποία και τα δύο μέρη μπορούν να βγουν ουσιαστικά ζημιωμένα.

Ο σεβασμός της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων μπορεί να επιτευχθεί πιο αποτελεσματικά με την προληπτική παρέμβαση, προτού δηλαδή ανακύψουν τα προβλήματα και οι τριβές στο χώρο εργασίας. Η πολιτεία οφείλει να δημιουργήσει ή να ενισχύσει τις απαραίτητες υποδομές και να καταστήσει σαφές στους κοινωνικούς εταίρους ότι είναι αποφασισμένη να διασφαλίσει με όλους τους μηχανισμούς που διαθέτει την τήρηση και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση.

■ Ο Συνήγορος του Πολίτη προτρέπει τις εργοδοτικές οργανώσεις, τις επιχειρήσεις και το Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης να συνεργαστούν στενότερα με τον ίδιο με σκοπό την επεξεργασία κωδίκων συμπεριφοράς και ηθικής για την πρόληψη της σεξουαλικής και κάθε άλλης παρενόχλησης λόγω φύλου στις επιχειρήσεις, την βελτίωση των αμοιβών και την αντιμετώπιση των στερεότυπων αντιλήψεων για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

■ Ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να αποκτήσει τα κατάλληλα εφόδια, ώστε να μπορέσει να αναπτύξει προληπτική-ενημερωτική δράση για να πειστούν οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις ότι ο σεβασμός στην αρχή της ισότητας των φύλων όχι μόνο δεν είναι βάρος ή τροχοπέδη, αλλά αντιθέτως αποτελεί μοχλό ανάπτυξης και απαραίτητη προϋπόθεση για την απελευθέρωση όλων των παραγωγικών δυνάμεων και τη δημιουργία μιας ευημερούσας οικονομίας βασισμένης στην κοινωνική συνοχή.



Ειδικά

Συνιστάται στο Υπουργείο Απασχόλησης, με τη συνεργασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας όπου απαιτείται, να:

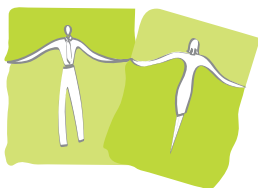
1. Ενημερώσει και ευαισθητοποιήσει τους πολίτες για τα δικαιώματά τους στο πλαίσιο του ν. 3488/2006 και να τους προτρέψει να τα ασκήσουν. Για τον σκοπό αυτό είναι χρήσιμο να υπάρξει συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη για την έκδοση πρακτικών και εκλαϊκευμένων οδηγιών για τα δικαιώματα των πολιτών στο πλαίσιο του ν. 3488/2006 αλλά και κάθε άλλης συναφούς νομοθεσίας που αφορά την ισότητα των φύλων στον εργασιακό τομέα, την προστασία της μητρότητας και τη συμφιλίωση οικογενειακής, εργασιακής και ιδιωτικής ζωής. Οι οδηγοί αυτοί μπορεί να είναι γενικοί αλλά και ανά κατηγορία εργαζομένων (π.χ. εκπαιδευτικοί), οπότε απαιτείται η σύμπραξη και του καθ' ύλην αρμόδιου υπουργείου
2. Προωθήσει άμεσα προς ψήφιση σχέδιο νόμου για την ενσωμάτωση της οδηγίας 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας
3. Δρομολογήσει την κωδικοποίηση και την απλοποίηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, περιλαμβανομένων και των διατάξεων για τις παροχές μητρότητας (επιδόματα κυοφορίας – λοχείας, συμπληρωματικές παροχές μητρότητας και ειδική παροχή προστασίας μητρότητας)· επίσης, να απλοποιήσει τις διαδικασίες για τη λήψη αυτών των παροχών και να μειώσει τις συναρμοδιότητες φορέων όπου δεν είναι απαραίτητες
4. Εκδώσει, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, εγκύκλιο οδηγία για την εφαρμογή του ν. 3488/2006, η οποία να εξειδικεύει και να τυποποιεί τον τρόπο και τις μεθόδους συνεργασίας μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ
5. Στηρίξει τη συνέργεια μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του ΣΕΠΕ:
 - ασκώντας ουσιαστική εποπτεία και έλεγχο ως προς τον τρόπο που εφαρμόζονται από τις επιθεωρήσεις εργασίας οι απορρέουσες από τον ν. 3488/2006 υποχρεώσεις για συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη
 - καταδεικνύοντας τα οφέλη της συνεργασίας αυτής
 - αναβαθμίζοντας τον ρόλο του ΣΕΠΕ ως ελεγκτικού μηχανισμού της αγοράς εργασίας
6. Οργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια για τον ν. 3488/2006 για τους επιθεωρητές εργασίας
7. Μελετήσει τα Πορίσματα και τις προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη στον Φάκελο «Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας» και να λάβει άμεσα μέτρα : α) για να αρθούν οι ανισότητες σε βάρος κατηγοριών εργαζομένων μητέρων που αποκλείονται από την ειδική άδεια – παροχή, και β) για να βελτιωθεί και να επιταχυνθεί η διαδικασία χορήγησης της παροχής από τον ΟΑΕΔ
8. Υιοθετήσει, μετά από διαβούλευση και διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, μία συνεκτική και πολυεπίπεδη στρατηγική για την εναρμόνιση της εργασίας, της οικογένειας και της ιδιωτικής ζωής, η οποία:

- θα στοχεύει:
 - α) στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας,
 - β) στη βελτίωση της οικονομικής ανεξαρτησίας τους ενόψει και της αντιμετώπισης του οξυμένου δημογραφικού προβλήματος και
 - γ) στην μείωση του μισθολογικού χάσματος που πλήττει τις γυναίκες λόγω των αυξημένων ευθυνών τους στα θέματα οργάνωσης και διαχείρισης της οικογένειας
- θα ενσωματώνει την αντίληψη ότι η μητρότητα και η πατρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση
- θα παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν στην απασχόληση, ανακατανέμοντας και στα δύο φύλα τα οικογενειακά βάρη και τις ευθύνες
- θα ενισχύει την προστασία της μητρότητας σύμφωνα και με τις επικείμενες αλλαγές στην ευρωπαϊκή νομοθεσία
- θα προωθεί μία νέα οργάνωση της εργασίας, η οποία θα περιλαμβάνει: μέτρα επανένταξης και προσαρμογής της γυναίκας εργαζόμενης μετά από εγκυμοσύνη και άδεια μητρότητας, καθώς και γονέων μετά από χρήση γονικής άδειας ανατροφής, υιοθέτηση ευέλικτων ωραρίων και προγραμμάτων εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς, που θα διευκολύνουν το συνδυασμό εργασίας και οικογένειας και δε θα σπρώχνουν τη γυναίκα εκτός εργασίας μετά την απόκτηση παιδιού/ων
- θα βελτιώνει τις δομές και τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων
- θα εμπλέκει ενεργά τους άνδρες και τους πατέρες στην υλοποίησή της
- θα βασίζεται στη δημιουργία στρατηγικών συμμαχιών με τους κοινωνικούς εταίρους και συμπράξεων με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα για την προώθησή της
- θα προβαίνει σε συνεκτική, αποτελεσματική και στοχευμένη αξιοποίηση των υφιστάμενων δομών, υποδομών, εργαλείων και πόρων

Συνιστάται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης να:

9. Δημιουργήσει βάση δεδομένων, στην οποία θα καταγράφονται συστηματικά οι αποφάσεις και οι εκκρεμείς υποθέσεις των ελληνικών πολιτικών και διοικητικών δικαστηρίων, του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) αναφορικά με θέματα ισότητας των φύλων. Η ταξινόμηση των αποφάσεων πρέπει να γίνεται ανά θεματικό αντικείμενο, ώστε να διευκολύνονται οι χρήστες στην αναζήτηση

10. Διοργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια, σε συνεργασία με την Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών, για να εξοικειωθούν οι δικαστές με το νέο δίκαιο της καταπολέμησης των διακρίσεων και να παραχθεί χρήσιμη νομολογία. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο ζήτημα της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, ώστε να αρχίσει να εφαρμόζεται η σχετική διάταξη



11. Εξετάσει τη δυνατότητα ενσωμάτωσης, στους κώδικες πολιτικής και διοικητικής δικονομίας, των διατάξεων δικονομικού ενδιαφέροντος του ν. 3488/2006, ιδίως δε του άρθρου 17 για την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, ώστε να καταστούν γνωστές στον νομικό κόσμο

Συνιστάται στα υπουργεία που εποπτεύουν Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ), στις οποίες οι προσλήψεις γίνονται βάσει του ν. 3429/2005, κατά την έκδοση κοινών υπουργικών αποφάσεων (ΚΥΑ) με αντικείμενο προκηρύξεις για πρόσληψη προσωπικού στις ΔΕΚΟ αυτές, να:

12. Διευκρινίζουν ότι όταν στην προκήρυξη ορίζεται ως κριτήριο πρόσληψης ο χρόνος εμπειρίας-προϋπηρεσίας, θα προσμετράται και ο χρόνος της άδειας μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας), καθώς και της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας, προκειμένου να αποτρέπονται διακρίσεις λόγω φύλου

Εν γένει η δημόσια διοίκηση προτρέπεται να:

13. Συλλέγει σε τακτή βάση, να επεξεργάζεται και να συστηματοποιεί αξιόπιστα και συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία και στατιστικά δεδομένα με βάση το φύλο, ανά τομέα ευθύνης του κάθε υπουργείου. Τα δεδομένα αυτά πρέπει να είναι άμεσα διαθέσιμα στον Συνήγορο του Πολίτη κάθε φορά που ζητούνται από μία δημόσια υπηρεσία. Με τον τρόπο αυτό θα μπορεί ο Συνήγορος του Πολίτη να διαπιστώσει αν υφίσταται έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου και αν αυτή δικαιολογείται (βλ. για παράδειγμα σχετικά με τα όρια ύψους στις στρατιωτικές σχολές και στη δημοτική αστυνομία, το ποσοστό γυναικών και ανδρών υπαλλήλων που κάνουν χρήση γονικών αδειών, σε τι ποσοστό η διοίκηση αρνείται να χορηγήσει γονική άδεια σε άνδρες και γυναίκες επικαλούμενη υπηρεσιακούς λόγους, κ.λπ.)

14. Συνεργαστεί με τον Συνήγορο του Πολίτη για να αξιολογήσουν από κοινού αν οι διατάξεις που περιέχουν ειδικά μέτρα υπέρ των γυναικών συνιστούν πράγματι θετικά μέτρα που αποτελούν θεμιτή παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, με βάση και τον ορισμό που έδωσε το ΔΕΚ στην απόφαση C – 559/07 (Επιτροπή κατά Ελλάδας). Εάν διαπιστωθεί ότι ένα μέτρο δεν εμπίπτει στην έννοια του θετικού μέτρου υπέρ των γυναικών ως λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου, η διοίκηση πρέπει, ακολουθώντας τις προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, να αποκαθιστά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών είτε καταργώντας το μέτρο είτε επεκτείνοντάς το και στους άνδρες

Τα αρμόδια τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ πρέπει να:

15. Τηρούν το γράμμα του ν. 3488/2006 και να ενημερώνουν αμέσως τον Συνήγορο του Πολίτη για όλες τις καταγγελίες που τους υποβάλλονται και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού

16. Διερευνούν τις καταγγελίες, γνωστοποιώντας στον Συνήγορο του Πολίτη τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, είτε να καλούν τον Συνήγορο του Πολίτη να παρίσταται στις τριμερείς εργατικές διαφορές ή στους επιτόπιους ελέγχους στην επιχείρηση, διαμορφώνοντας από κοινού άποψη για την υπόθεση. Θα πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να αποφεύγουν να διαβιβάζουν απλώς την καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη, χωρίς να έχουν προβεί σε κάποια ενέργεια για τη διερεύνηση αυτής

17. Διεξάγουν, ει δυνατόν από κοινού με κλιμάκια του Συνηγόρου του Πολίτη, προληπτικούς ελέγχους σε επιχειρήσεις όπου υπάρχουν υπόνοιες ή ενδείξεις ότι παραβιάζεται ο ν. 3488/2006 ή γενικότερα ότι παραβιάζονται συστηματικά εργασιακά δικαιώματα. Η εμπειρία έχει καταδείξει ότι επιχείρηση ή εργοδότης που δεν σέβεται την εργατική νομοθεσία (π.χ. ως προς τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, το ωράριο, κ.λπ), κατά κανόνα στερείται οποιασδήποτε θετικής νοοτροπίας για την ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον και άρα είναι επιρρεπής και σε συμπεριφορές άνισης μεταχείρισης με βάση το φύλο

Οι κοινωνικοί εταίροι προτρέπονται να:

18. Εντάξουν στην ημερήσια διάταξη των διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων ζητήματα που έχουν καταστεί και πολιτικές προτεραιότητες της Ε.Ε., όπως είναι το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό τομέα και η δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων γυναικών που επιδιώκουν να κάνουν χρήση αδειών μητρότητας με απώτερο στόχο τον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση ή την απόλυσή τους μόλις λήξει η προβλεπόμενη από τον νόμο περίοδος προστασίας από απόλυση

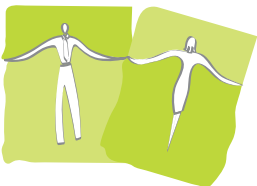
19. Εντείνουν τις προσπάθειές τους για την ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ν. 3488/2006

20. Διαβιβάζουν στον Συνήγορο του Πολίτη καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου που δέχονται από τα μέλη τους

21. Καταγράφουν και να καταργήσουν τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όλων των επιπέδων που περιέχουν άμεσες ή/και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου

Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα και ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να:

22. Επικοινωνούν τακτικά, με στόχο την αλληλοενημέρωση και την ανταλλαγή εμπειριών



Στην προετοιμασία της
**Ειδικής Έκθεσης του Συνηγούρου
του Πολίτη** συνέβαλαν
οι ειδικοί επιστήμονες
του **Κύκλου Ισότητας των Φύλων:**

Χριστίνα Αγγέλη
Ηλέκτρα Δεμοίρου
Μαρία Καραγεώργου
Κυριακή Λαμπροπούλου
Γιάννης Μπούτσελης

Υπεύθυνη Βοηθός Συνήγορος
Σταματίνα Γιαννακούρου

Επιστημονική επεξεργασία κειμένων
Γιάννης Μπούτσελης

Συντονισμός έκδοσης
Τμήμα Επικοινωνίας
Ρόη Τζαβάρα
Πέτρος Παραγυιός
Δημητρία Παπαγεωργοπούλου

Καλλιτεχνική επιμέλεια
Δάφνη Μπέη
Ροδούλα Παπαφίγγου

Εξώφυλλο
Δάφνη Μπέη
Ροδούλα Παπαφίγγου

Εκτύπωση
Εθνικό Τυπογραφείο
Αντίτυπα: 800
Νοέμβριος 2009

ISSN 1792-0922

