

Φύλο και εργασιακές σχέσεις

Έκθεση 2012 (άρθρο 25, παράγρ. 8 του Ν. 3896/2010)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Καταγγελίες συμβάσεων εργασίας

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

Επαγγελματική εξέλιξη και διάκριση λόγω φύλου

Αμοιβές και επιδόματα

Σεξουαλική παρενόχληση

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι υποθέσεις τις οποίες χειρίστηκε ο Συνήγορος στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά το 2012 σε μεγάλο βαθμό αντανακλούν την ένταση των προβλημάτων που έχει επιφέρει η οικονομική κρίση στις εργασιακές σχέσεις (βλ. Γράφημα 14). Οι επιπτώσεις της κρίσης έχουν επηρεάσει εμφανώς όλους τους εργαζομένους, ωστόσο παρατηρείται διαφοροποίηση στη μεταχείριση των φύλων εις βάρος των γυναικών και μάλιστα σε φάσεις που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Παρ' ότι η ανεργία και η απασχόληση σε επισφαλείς μορφές εργασίας παραμένουν υψηλότερες στις γυναίκες, διαπιστώνεται πως εκείνες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή έχουν μόλις επιστρέψει από άδεια μητρότητας διατρέχουν μεγαλύτερους κινδύνους να υποστούν τα παραπάνω ενδεχόμενα. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους και η καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης αποτελούν επιμέρους εκφράσεις του φαινομένου, που απασχόλησε ιδιαίτερα τον Συνήγορο.

Η μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης εμφανίζει γενικότερα προβλήματα ως προς τη δικαιολογητική της βάση και την τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών. Ωστόσο, διαφάνηκε ότι έγκυες εργαζόμενες ή εργαζόμενες που έχουν μόλις επιστρέψει από την άδεια μητρότητας τίθενται συχνότερα σε εκ περιτροπής απασχόληση με αντίστοιχη μείωση αποδοχών, χωρίς να έχουν τηρηθεί οι σχετικές προβλέψεις του νόμου.


Η εμπειρία του Συνηγόρου καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενες συχνά προσπαθούν να διευθετήσουν το πρόβλημα που έχει δημιουργήσει η καταστρατήγηση του νόμου εκ μέρους του εργοδότη απευθείας με εκείνον. Σε πολλές περιπτώσεις δέχονται, κατ' ουσίαν, την παραβίαση

των εργασιακών τους δικαιωμάτων προκειμένου να μην απολέσουν τη θέση εργασίας τους. Εξού και αρκετές φορές οι εργαζόμενες προβαίνουν μεν σε καταγγελία στον Συνήγορο ή στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά στη συνέχεια εμφανίζονται ιδιαίτερα αμφίθυμες ως προς τις ενέργειες διαμεσολάβησης, ενώ δεν είναι σπάνιες και οι περιπτώσεις που αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση. Σε αυτό το ευρύτερο πλαίσιο, η σημασία της εξωδικαστικής διαμεσολάβησης του Συνηγόρου προσλαμβάνει ξεχωριστό ειδικό βάρος, πολλώ δε μάλλον λόγω του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού των εργαζομένων που αδυνατούν να προσφύγουν δικαστικά για οικονομικούς λόγους.

Φαίνεται ότι η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται ως πρόφαση και μοχλός πίεσης από εργοδότες απέναντι σε ήδη εργαζομένους ή σε όσους αναζητούν εργασία. Η αναζήτηση και η διατήρηση της θέσης εργασίας φέρουν τους τελευταίους, και ιδιαίτερα τις γυναίκες, σε εξαιρετικά αδύναμη θέση. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται και οι καταγγελίες που υποβάλλονται στον Συνήγορο και οι οποίες αφορούν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η μεγαλύτερη δυσκολία στον χειρισμό αυτών των υποθέσεων συνίσταται στην ανεύρεση αποδεικτικού υλικού, καθότι πρόκειται για υποθέσεις εκ της φύσεώς τους δυσαπόδεικτες.

Γενικότερα πάντως, στον δημόσιο τομέα θα αναμενόταν να θεωρείται αυτονόητη η εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Ωστόσο, όχι σπάνια, η νομοθεσία αυτή παρακάμπτεται στην πράξη, γεγονός που δημιουργεί σειρά προβλημάτων. Ειδικότερα, η εγκυμοσύνη και η μητρότητα εξακολουθούν να έχουν αρνητικά επακόλουθα στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και στην ανάληψη εκ μέρους τους θέσεων ευθύνης. Η

λήψη αδειών μητρότητας, ανατροφής και επαπειλούμενης κύησης συχνά καταλογίζεται σε βάρος τους, ενώ επηρεάζεται η υπηρεσιακή τους εξέλιξη και η μισθολογική τους κατάσταση. Οι αρνητικές αυτές συνέπειες παρατηρούνται παρόλο που από την κοινοτική νομολογία διαφαίνεται η υποστήριξη της θέσης ότι πρέπει να παρέχονται στις εργαζόμενες αντισταθμίματα ικανά να εξισορροπούν τις επιπτώσεις που έχουν η μητρότητα και οι σχετικές με αυτήν άδειες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Τέλος, οι γυναίκες εξακολουθούν να διεκδικούν ίσες ευκαιρίες και ισότιμη επαγγελματική εξέλιξη σε εργασιακά περιβάλλοντα του δημόσιου τομέα, όπως είναι οι ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, για τα οποία τα στερεότυπα παραμένουν ενεργά.

 Αν κάτι χαρακτηρίζει ίσως τη φάση που διανύει η ελληνική κοινωνία και οικονομία είναι ότι, αντί η κρίση να οδηγήσει στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλου του δυναμικού της χώρας, τα στερεότυπα έρχονται πιο έντονα στο προσκήνιο και τείνουν να παράγουν αποκλεισμούς. Η αυξανόμενη ύφεση και τα προβλήματα που αυτή προκαλεί στην απασχόληση κατανέμονται άνισα κατά φύλο. Τίθεται μάλιστα το ερώτημα μήπως η όποια πρόοδος είχε συντελεστεί τα προηγούμενα χρόνια ακυρωθεί, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα τη μη αξιοποίηση πολύτιμων ανθρώπινων πόρων με μόνο κριτήριο τα στερεότυπα του φύλου.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ


Ως απολύτως συνδεδεμένες με το φύλο,

η εγκυμοσύνη και η μητρότητα εξακολουθούν να επιδρούν ανασταλτικά στην εργασιακή ζωή των γυναικών. Το πρόβλημα λαμβάνει μάλιστα την ακραία μορφή διάκρισης όταν η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται με αυτές τις αφορμές. Η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου ενεργοποιήθηκε σε αρκετές περιπτώσεις καταγγελίας συμβάσεων εργασίας γυναικών οι οποίες ανήκαν σε κάποια από τις ανωτέρω δύο κατηγορίες. Αναφέρονται, ενδεικτικά, οι ακόλουθες περιπτώσεις, σε ορισμένες από τις οποίες επιβλήθηκε πρόστιμο από την Επιθεώρηση Εργασίας έπειτα από πρόταση του Συνηγόρου.

Εργαζόμενη ως δικηγόρος, με άτυπη σύμβαση, σε τηλεοπτικό κανάλι διαμαρτυρήθηκε ότι απολύθηκε ενώ βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης, ο Συνήγορος ζήτησε την εκ μέρους της κατάθεση αποδεικτικών εγγράφων και έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις ατόμων τα οποία η εργαζόμενη είχε υποδείξει. Δεδομένων των στοιχείων με τα οποία η αναφερόμενη προέβη σε αρχή απόδειξης, ο Συνήγορος ζήτησε την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης από την εργοδότη εταιρεία, η οποία προσκόμισε έγγραφες εξηγήσεις, που εν συνεχεία αντικρούστηκαν από την αναφερόμενη. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η σύμβαση εργασίας της εργαζομένης με την εργοδότη εταιρεία ήταν τέτοιας φύσης που μπορεί μεν να μην είχε τον νομικό τύπο της σύμβασης έμμισθης εντολής αλλά προσidiaζε, κατ' ουσίαν, σε αυτήν. Προέβη δε στη σύνταξη πορίσματος, διαπιστώνοντας ότι η εν λόγω απόλυση ήταν άκυρη διότι έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης της εργαζομένης χωρίς να τηρηθούν οι διαδικαστικές και οι ουσιαστικές προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, ειδικώς για τους δικηγόρους που παρέχουν υπηρεσίες με πά-

για αντιμισθία. Ωστόσο, δεν εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου, επειδή το ΣΕΠΕ είναι αναρμόδιο για αυτού του είδους τις συμβάσεις, και η εργαζόμενη προσέφυγε δικαστικά (υπόθεση 142859/2011).

Σε άλλη περίπτωση, υπάλληλος σε εταιρεία τηλεφωνικών πωλήσεων κατήγγειλε ότι απολύθηκε ενώ ήταν έγκυος. Ο εργοδότης δεν επικαλέστηκε «σπουδαίο λόγο» για την απόλυση, κάτι απαραίτητο σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία, ενώ, όταν του ζητήθηκαν γραπτές εξηγήσεις, ουδέποτε απάντησε στο σχετικό έγγραφο του Συνηγόρου. Αφού ο εργοδότης αρνήθηκε να συνεχίσει να απασχολεί την εργαζόμενη, ο Συνήγορος εισηγήθηκε προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος του και το πρόστιμο, πράγματι, επιβλήθηκε (υπόθεση 151605/2012).

 Παρομοίως, υπάλληλος σε φαρμακευτική εταιρεία κατήγγειλε ότι απολύθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της. Ο εργοδότης δεν επικαλέστηκε «σπουδαίο λόγο» για την απόλυσή της, όταν όμως ο Συνήγορος του ζήτησε γραπτές εξηγήσεις και τον ενημέρωσε για την ισχύουσα νομοθεσία, προέβη σε επαναπρόσληψη της εργαζομένης (υπόθεση 149494/2012).

Αλλά και στον δημόσιο τομέα εμφανίζονται ανάλογες περιπτώσεις. Αναφερόμενη προσλήφθηκε σε αναπτυξιακή επιχείρηση δήμου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στο πλαίσιο προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων του ΟΑΕΔ. Στη συνέχεια η αναπτυξιακή συγχωνεύθηκε με άλλη δημοτική επιχείρηση και δημιουργήθηκε μια κοινωφελής δημοτική επιχείρηση στον ίδιο δήμο. Μετά την εφαρμογή του Προγράμματος «Καλλικράτης», περισσότερες περιφερειακές κοινωφελείς επιχειρήσεις συγχωνεύθηκαν σε μια ευρύτερη, στην οποία και

συνέχισε να απασχολείται η αναφερόμενη, μέχρι την έναρξη της άδειας κύησης. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ενημερώθηκε από την εργοδότη επιχείρηση ότι δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Ο Συνήγορος ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις από τη δημοτική επιχείρηση, αλλά οι απαντήσεις της δεν κρίθηκαν επαρκείς. Τελικά, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η σύμβαση εργασίας της εν λόγω εργαζομένης ήταν εξαρχής αορίστου χρόνου. Πάντως, σύμφωνα με τη νομολογία, ακόμη κι αν δεν υπάρχει σύμβαση, αλλά απλή σχέση εργασίας, η καταγγελία είναι άκυρη όταν συντρέχει εγκυμοσύνη ή προστασία λόγω μητρότητας. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος εισηγήθηκε με πόρισμά του προς την Επιθεώρηση Εργασίας πρόστιμο σε βάρος της εργοδότης εταιρείας, το οποίο και επεβλήθη (υπόθεση 146165/2011).

ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας

Το ζήτημα της επιβολής εκ περιτροπής απασχόλησης διερευνήθηκε από τον Συνήγορο με αφορμή σημαντικό αριθμό καταγγελιών. Εργοδότες προέβησαν σε καταχρηστική μονομερή επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης, δηλαδή παροχής εργασίας κατά ορισμένες μόνον ημέρες την εβδομάδα, σε εργαζόμενες που επέστρεψαν στην εργασία τους έπειτα από άδεια μητρότητας. Προκειμένου η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης να μη συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, πρέπει να πληρούνται αθροιστικά εκ του νόμου τέσσερις προϋποθέσεις: α)

να υπάρχει περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, τέτοιας έκτασης που να δικαιολογείται η επιλογή της εκ περιτροπής εργασίας προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις, β) να έχει προηγηθεί ενημέρωση των εργαζομένων και σχετική διαβούλευση, γ) να έχει προηγηθεί γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών και δ) η εκ περιτροπής απασχόληση να έχει μέγιστη διάρκεια 9 μηνών εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. Στις υποθέσεις που διερεύνησε ο Συνήγορος, διαπιστώθηκε καταστρατήγηση των προϋποθέσεων του νόμου, καθώς και συχνή εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας σε εργαζόμενες που βρίσκονταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή που μόλις είχαν επιστρέψει στην εργασία τους έπειτα από την άδεια μητρότητας. Για το ζήτημα αυτό, εκπόνησε μάλιστα σχετική ειδική έκθεση.*


Οι υποθέσεις που ακολουθούν είναι ενδεικτικές της παρέμβασης του Συνηγόρου στο ανωτέρω πεδίο.

Εργαζόμενη ως βοηθός λογιστή σε τεχνική εταιρεία επί 10 έτη με πλήρες ωράριο, επιστρέφοντας στην εργασία της έπειτα από 6μηνη άδεια μητρότητας, αντιμετώπισε την άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την προσφορά των υπηρεσιών της. Η άρνησή του βασίστηκε στο γεγονός ότι δεν υπήρχε εργασία στο αντικείμενό της. Εν τω μεταξύ όμως είχε προβεί σε πρόσληψη άλλου ως βοηθού λογιστή, ο οποίος ασκούσε τα δικά της καθήκοντα. Η ενδιαφερόμενη προέβη σε καταγγελία στο αρμόδιο τμήμα του ΣΕΠΕ. Κατά την τριμερή συνάντηση, που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας με τη συμμετοχή του Συνηγόρου, ο εργοδότης επέμεινε ότι δεν υπήρχε εργασία στην εταιρεία για την προσφεύγουσα και ανέφερε ότι η επιχείρηση επρόκειτο να κλείσει. Επίσης, δή-

λωσε ότι επρόκειτο να μετατραπούν οι συμβάσεις όλων των εργαζομένων σε εκ περιτροπής. Ωστόσο, λίγες ημέρες αργότερα, κατά την πραγματοποίηση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας στα γραφεία της εταιρείας, διαπιστώθηκε ότι απασχολούνταν εργαζόμενοι οι οποίοι, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας, δεν θα έπρεπε να εργάζονται κατά τη συγκεκριμένη ημέρα, δεδομένου ότι – σύμφωνα με τη δήλωση του εργοδότη – βρίσκονταν σε εκ περιτροπής απασχόληση. Μεταξύ αυτών ήταν και ο βοηθός λογιστή που ασκούσε τα καθήκοντα της προσφεύγουσας. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι οι γραπτές εξηγήσεις τις οποίες προσκόμισε ο εργοδότης έπειτα από τη διενέργεια του ελέγχου δεν αντέστρεψαν το μαχητό τεκμήριο που είχε δημιουργηθεί σε βάρος του. Για τον λόγο αυτό, ύστερα από σχετική εισήγηση του Συνηγόρου, επιβλήθηκε πρόστιμο στην επιχείρηση (υπόθεση 152990/2012).

Εργαζόμενη σε υποκατάστημα εταιρείας με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ευρισκόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης ενημερώθηκε από τον εργοδότη ότι τίθεται σε καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης, δύο ημερών εργασίας εβδομαδιαίως. Ο Συνήγορος ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις από τον εργοδότη και εκείνος προσκόμισε αναλυτικά στοιχεία, από τα οποία αποδεικνυόταν αφενός σημαντική μείωση του κύκλου δραστηριοτήτων της εταιρείας, αφετέρου το γεγονός ότι η εργαζόμενη τέθηκε σε εκ περιτροπής εργασία προκειμένου να διαφυλαχθεί η θέση εργασίας της, καθώς και αυτή των άλλων εργαζομένων. Οι παρασχεθείσες εξηγήσεις κρίθηκαν επαρκείς από τον Συνήγορο, ο οποίος, παράλληλα, ενημέρωσε τον εργοδότη για την προστασία που απολαμβάνουν οι εργαζόμενες λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, σε συνάρτηση με την εκ περιτροπής εργασία (υπόθεση 145393/2011).

Μεταβίβαση επιχείρησης και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

 Υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις καταγγελιών από εργαζόμενες που επιστρέφουν στην εργασία τους έπειτα από την άδεια μητρότητας και βρίσκουν τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν να μη λειτουργούν πλέον. Οι καταγγέλλουσες ισχυρίζονται ότι οι επιχειρήσεις έχουν αλλάξει διεύθυνση ή επωνυμία, αλλά υφίστανται ακόμη. Προκειμένου να αποφανθεί για τέτοιου είδους υποθέσεις, ο Συνήγορος πρέπει, κατ' αρχάς, να διαπιστώσει αν η επιχείρηση πράγματι υφίσταται, αντλώντας σχετικές πληροφορίες από τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ) του Υπουργείου Οικονομικών.

Εργαζόμενη ως σερβιτόρα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, επιστρέφοντας στην εργασία της έπειτα από άδεια μητρότητας, ενημερώθηκε ότι η επιχείρηση (καφετέρια) είχε πωληθεί σε άλλη εταιρεία. Σύμφωνα με τη νέα ιδιοκτήτρια της επιχείρησης, καταγγέλθηκαν όλες οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στην αρχική καφετέρια, πλην της σύμβασης της ενδιαφερομένης. Η καταγγέλουσα όμως υποστήριξε ότι 3 από τους εργαζομένους της αρχικής εταιρείας επαναπροσλήφθηκαν στη νέα επιχείρηση, ενώ η ίδια ουδέποτε κλήθηκε να προσφέρει πραγματική εργασία ούτε της καταβλήθηκαν οι μισθοί υπερημερίας που της οφείλονταν. Στις συναντήσεις ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας δεν εμφανίστηκε ο διευθύνων σύμβουλος της αρχικής εταιρείας. Όλα δε τα έγγραφα που απέστειλαν η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος προς την αρχική εταιρεία στη διεύθυνση που είχε δηλωθεί ως έδρα επιστράφηκαν ως αγνώστου διεύθυνσης. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το αντικείμενο των εργασιών των δύο επιχειρήσεων είναι ακριβώς το ίδιο (καφετέριες) και ότι από πουθενά

δεν προέκυπτε ότι η αρχική επιχείρηση διέκοψε τη λειτουργία της προτού να ξεκινήσει τις εργασίες της η δεύτερη.

Ο ισχυρισμός της προσφεύγουσας ότι ορισμένοι από τους εργαζομένους της αρχικής εταιρείας συνέχισαν να εργάζονται στη νέα εργοδότη δεν αντικρούστηκε. Ο Συνήγορος συμπέρανε ότι η αρχική επιχείρηση μεταβιβάστηκε στη διάδοχο, η οποία είχε περιέλθει σε καθεστώς υπερήμερης εργοδότης, και εκείνη κλήθηκε από την ανεξάρτητη αρχή να απασχολήσει πραγματικά την εργαζόμενη, αλλά δεν ανταποκρίθηκε. Κατόπιν σχετικής εισήγησης του Συνηγόρου το ΣΕΠΕ προέβη στην επιβολή προστίμου. Επίσης, το σχετικό πόρισμα του Συνηγόρου στάλθηκε στα μέρη που ενεπλάκησαν στην υπόθεση και στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και στο ΣΔΟΕ, προκειμένου να διερευνηθεί η υπόθεση ως προς την αρχική εργοδότη (υπόθεση 146685/2011).

Επιστροφή στη θέση εργασίας έπειτα από άδεια μητρότητας

Καθηγήτρια στο Κέντρο Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ) Πλοιάρχων, επιστρέφοντας από άδεια μητρότητας, αντιμετώπισε δυσμενή μεταχείριση ως προς το ωράριο εργασίας της, καθώς έλαβε μειωμένες ώρες διδασκαλίας τόσο σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους της όσο και σε σχέση με το ωράριο που είχε η ίδια πριν από τη λήψη της άδειας. Επιπλέον, της ανατέθηκε αποκλειστικά απογευματινό ωράριο εργασίας. Ο Συνήγορος ζήτησε από το ΚΕΣΕΝ στατιστικά στοιχεία αναφορικά με τα ωράρια εργασίας της αναφερομένης και των συναδέλφων της, καθώς και συγκριτικά στοιχεία με το προηγούμενο ακαδημαϊκό έτος. Μετά τη μελέτη των χορηγηθέντων στοιχείων, ο Συνήγορος


υποστήριξε ότι υπήρξε διακριτική μεταχείριση σε βάρος της αναφερομένης. Το ΚΕΣΕΝ αντιτάχθηκε στην άποψη αυτή, ισχυριζόμενο ότι είχε επέλθει μείωση του συνολικού εκπαιδευτικού προγράμματος, θέση η οποία όμως δεν υποστηριζόταν από τα προσκομισθέντα στοιχεία. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στις διευθύνσεις του Υπουργείου Ναυτιλίας και Αιγαίου που εποπτεύουν το ΚΕΣΕΝ, ζητώντας να διερευνήσουν την υπόθεση και να εκθέσουν τις απόψεις τους. Τελικώς, με έγγραφο του ΚΕΣΕΝ, ο Συνήγορος ενημερώθηκε ότι η αναφερόμενη αποκαταστάθηκε στη θέση και με το ωράριο που κατείχε προ της άδειας μητρότητας (148831/2012).

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Ο Συνήγορος διαπίστωσε την ύπαρξη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου σε όλες τις σχετικές υποθέσεις που διερεύνησε. Ωστόσο, ενδεικτικό των αντιστάσεων που συναντά η αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι το γεγονός ότι μόνο σε μία περίπτωση, η οποία αφορούσε την επαγγελματική εξέλιξη άνδρα εργαζόμενου, υπήρξε θετική έκβαση και άρση της διάκρισης μετά τη διαμεσολάβηση της ανεξάρτητης αρχής.

Γενικά στις υποθέσεις αυτές, είτε αφορούν τον δημόσιο είτε τον ιδιωτικό τομέα, είναι σημαντικό να συγκεντρώνονται στοιχεία με βάση το φύλο για το σύνολο του προσωπικού, αλλά και στοιχεία σχετικά με τις θέσεις ευθύνης των μεσαίων και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών. Και τούτο διότι, με την ενσωμάτωση του κοινοτικού (ευρωπαϊκού) δικαίου, η απαίτηση ισότητας (στη μεταχείριση και στις ευκαιρίες) έχει στέρεες νομοθετικές βάσεις, αλλά η πραγματική κατάσταση στην αγορά ερ-

γασίας, ακόμη και στον δημόσιο τομέα, είναι διαφορετική.



Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις περί φύλου είναι εδραιωμένες σε επαγγελματικούς χώρους παραδοσιακά ανδροκρατούμενους, όπως είναι οι ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας. Εμφανίζονται ωστόσο και σε επαγγελματικούς χώρους όπως η εκπαίδευση, η δημόσια διοίκηση και οι υπηρεσίες υγείας. Ενώ οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά, δεν έχουν αντίστοιχη παρουσία στις ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας.

Πολύ συχνά, η λήψη άδειας μητρότητας, αναρρωτικής άδειας που σχετίζεται με την κύηση και τη λοχεία, καθώς και γονικής άδειας προκαλούν διακρίσεις στην επαγγελματική εξέλιξη και μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Για τον λόγο αυτό, με δεδομένη και την οικονομική κρίση που διέρχεται η χώρα, θα ήταν χρήσιμο να υιοθετηθούν πολιτικές θετικών δράσεων, μέσω των οποίων θα προωθηθεί η συμμετοχή και των δύο φύλων στην απασχόληση, μέτρο που αποδεδειγμένα συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Ιδιωτικός τομέας

Πτυχιούχος μηχανικός, εργαζόμενη στον ΟΤΕ από το 1984 και σε θέση προϊσταμένης από το 2006, χάνει τη θέση ευθύνης της, την οποία αναλαμβάνει άνδρας εργοδηγός με πτυχίο μέσης τεχνικής σχολής. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον ΟΤΕ γενικά στοιχεία αναφορικά με την κατανομή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, με βάση το Fair Share-Diversity Project της Deutsche Telekom¹, μέλος της οποίας είναι ο φορέας, καθώς και ειδικά στοιχεία για τη συγκεκριμένη εργαζόμενη. Αφού μελέτησε τα στοιχεία που τέθηκαν στη διάθεσή του, ο Συνήγορος

1. Βάσει του συγκεκριμένου προγράμματος, σε όλες οι εταιρείες του Ομίλου Deutsche Telekom πρέπει μέχρι το 2015 οι γυναίκες να κατέχουν το 30% των μεσαίων και ανώτερων διευθυντικών θέσεων. Στον κλάδο των τεχνικών του ΟΤΕ οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 6,7%.

διαπίστωσε ότι υπήρξε δυσμενής διακριτική μεταχείρισή της και ζήτησε να επανεξεταστεί η εν λόγω υπόθεση, ενώ η εργαζόμενη προσέφυγε στη δικαιοσύνη (152297/2012).

Δημόσιος τομέας

Γυναίκες αξιωματικοί της Πολεμικής Αεροπορίας εξαιρούνται από ευεργετική μεταβατική διάταξη βάσει της οποίας οι άνδρες συνάδελφοί τους διατηρούν ως καταληκτικό βαθμό αυτόν του σημερινού, ενώ οι ίδιες έχουν καταληκτικό βαθμό κατά δύο βαθμίδες κατώτερο. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στο Νομικό Γραφείο του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ) υποστηρίζοντας ότι η εν λόγω διάταξη συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ζήτησε την επίλυση του ζητήματος. Ενημερώθηκε δε ότι έγινε εισήγηση του Νομικού Γραφείου προς την πολιτική ηγεσία του υπουργείου προκειμένου να τροποποιηθεί το ισχύον νομικό πλαίσιο. Μέχρι στιγμής δεν έχει ληφθεί απόφαση από την πολιτική ηγεσία (υποθέσεις 141767 και 141965/2011).

Τέσσερις από τις 6 ταξιάρχους της ΕΛΑΣ οι οποίες αποστρατεύτηκαν στις κρίσεις του 2011 κατήγγειλαν διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Ο Συνήγορος ζήτησε στοιχεία από την ΕΛΑΣ για τις συγκεκριμένες κρίσεις των ανώτατων αξιωματικών καθώς και για την αποστρατεία των γυναικών. Ακολούθως, απευθύνθηκε εγγράφως στην ΕΛΑΣ για το ζήτημα της διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των αναφερομένων –όπως προέκυπτε από τα στοιχεία που είχαν συγκεντρωθεί– αλλά και εν γένει για την υπηρεσιακή εξέλιξη των γυναικών αξιωματικών. Πάντως, παρά τα στοιχεία που αποδεικνύουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις ευθύνης της ΕΛΑΣ, η τελευταία δεν αποδέχεται ότι υφίσταται διάκριση λόγω φύ-

λου. Ο Συνήγορος έχει υποβάλει αίτημα για την πραγματοποίηση συνάντησης εργασίας με θέμα την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στην ΕΛΑΣ. Τέλος, όπως ενημερώθηκε ο Συνήγορος, έγινε επανάκριση των τεσσάρων ταξιάρχων από το Ανώτατο Συμβούλιο της ΕΛΑΣ και δικαιώθηκαν προαγόμενες στον βαθμό του υποστράτηγου, παραμένουν ωστόσο εν αποστρατεία (υπόθεση 138844/2011).


Γυναίκα χειρουργός, εργαζόμενη στο ΙΚΑ, διαμαρτυρήθηκε αναφορικά με τη μη πρόσβαση σε επιμόρφωση/μετεκπαίδευση κατά τη διάρκεια της κήσής της. Ειδικότερα, ζήτησε και έλαβε από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΥΠΕΚΑΠ) εκπαιδευτική άδεια ενός έτους προκειμένου να μετεκπαιδευτεί στη λαπαροσκοπική χειρουργική σε γενικό νοσοκομείο της επαρχίας. Λίγο μετά την έναρξη της μετεκπαίδευσής της βρέθηκε σε κατάσταση κήσης και ενημέρωσε άμεσα το νοσοκομείο. Κατά τη διάρκεια των 7 μηνών παραμονής της στο νοσοκομείο, και ενώ συνέχιζε να εκτελεί κανονικά άλλα χειρουργεία, δεν συμπεριλαμβανόταν τακτικά στο πρόγραμμα των λαπαροσκοπικών επεμβάσεων, με αποτέλεσμα να πραγματοποιήσει μόνο 5 συνολικά εγχειρήσεις, ενώ άνδρες συνάδελφοί της πραγματοποίησαν πολλαπλάσιες. Για τον λόγο αυτό δεν μπόρεσε να λάβει την επιζητούμενη εξειδίκευση στη λαπαροσκοπική χειρουργική. Ο Συνήγορος αρχικά ζήτησε από το νοσοκομείο στοιχεία σχετικά με τα τυπικά προσόντα των εμπλεκόμενων χειρουργών και τη συμμετοχή τους στα σχετικά χειρουργεία. Στη συνέχεια ζητήθηκαν εξηγήσεις από την ιατρική υπηρεσία για τον πολύ μικρό αριθμό χειρουργείων που η αναφερόμενη είχε πραγματοποιήσει. Σύμφωνα με τον ισχυρισμό της ιατρικής υπηρεσίας, η ίδια η ενδιαφερόμενη ήταν εκείνη που απέφευγε τις εγχειρήσεις λόγω της κήσής της. Ωστόσο, από τους καταλόγους

των χειρουργείων προέκυπτε ότι εκείνη πραγματοποιούσε επεμβάσεις κανονικά σε άλλα χειρουργεία πλην των λαπαροσκοπικών. Εξετάζοντας όλα τα στοιχεία της υπόθεσης, ο Συνήγορος διαπίστωσε δυσμενή διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου σε βάρος της χειρουργού. Η υπόθεση εκκρεμεί ενώπιον της δικαιοσύνης ως προς τη διάκριση. Παράλληλα, η υπόθεση εξετάζεται από τον Συνήγορο της Υγείας για θέματα κρίσεων και επαγγελματικής εξέλιξης ιατρών (υπόθεση 136792/2011).

Στις περιπτώσεις που ακολουθούν τέθηκε το ζήτημα της προσμέτρησης του χρόνου άδειας μητρότητας και ανατροφής στον χρόνο υπηρεσίας ενόψει κρίσεων για προαγωγή. Τέσσερις εκπαιδευτικοί διαμαρτυρήθηκαν επειδή δεν προσμετρήθηκε το χρονικό διάστημα της άδειας μητρότητας και ανατροφής τέκνου στον χρόνο άσκησης διδακτικών καθηκόντων, ο οποίος, σύμφωνα με τον νόμο, γίνεται δεκτός και μοριοδοτείται κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων υποψήφιων διευθυντών. Απευθυνόμενος στο Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού (ΥΠΑΙΘΠΑ), ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι η εξαίρεση από τον χρόνο διδακτικής προϋπηρεσίας των εν λόγω αδειών, οι οποίες κατά τα λοιπά λογίζονται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας βάσει του νόμου, εισάγει έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών. Εκκρεμεί η απάντηση του υπουργείου για τις 2 από τις 4 εκπαιδευτικούς, καθώς για τις υπόλοιπες παρήλθε ο χρόνος κρίσης. Εν τω μεταξύ, η διάταξη που αναφέρεται στη μη προσμέτρηση έχει ισχύσει σε όλες τις κρίσεις των εκπαιδευτικών που έχουν πραγματοποιηθεί για θέσεις υποψήφιων διευθυντών ή σχολικών συμβούλων (υποθέσεις 143075/2012, 157775/2011).

Επίκουρος καθηγητής ΤΕΙ υπέβαλε αίτημα

εξέλιξης στην επόμενη βαθμίδα, το οποίο απορρίφθηκε από το ΥΠΑΙΘΠΑ με αιτιολογία τη μη συμπλήρωση 3 ετών πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στην προηγούμενη βαθμίδα λόγω λήψης άδειας ανατροφής (υπόθεση 150624/2012).



Με έγγραφό του προς το ΤΕΙ, ο Συνήγορος τεκμηρίωσε τη θέση ότι η άδεια ανατροφής λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επισήμανε δε ότι ο συγκεκριμένος εκπαιδευτικός, κατά το διάστημα της άδειας ανατροφής, δεν ασκούσε μεν τα διδακτικά του καθήκοντα, ωστόσο συνέχιζε το επιστημονικό του έργο, όπως προέκυπτε από τις ανακοινώσεις και τις δημοσιεύσεις του. Το ΤΕΙ αποδέχθηκε την άποψη του Συνηγόρου και διαβίβασε τον φάκελο της υποψηφιότητας του επίκουρου καθηγητή προς το ΥΠΑΙΘΠΑ, εισηγούμενο την εξέλιξή του στην επόμενη βαθμίδα.

Αντίστοιχα προβλήματα ανέκυψαν σε σχέση με αναρρωτικές άδειες συνδεδεμένες με επαπειλούμενη κύηση. Διευθύντρια του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΥΔΜΗΔ) απορρίφθηκε από τη διαδικασία επιλογής γενικών διευθυντών επειδή καταλογίστηκαν σε βάρος της μόρια λόγω λήψης «συστηματικά επαναλαμβανόμενων αναρρωτικών αδειών». Επρόκειτο για την προεικοσαετίας λήψη 6μηνης αναρρωτικής άδειας εξαιτίας επαπειλούμενης κύησης. Αρχικά, ο Συνήγορος ζήτησε από τη διοίκηση τα πρακτικά της συγκεκριμένης διαδικασίας του υπηρεσιακού συμβουλίου επισημαίνοντας ότι έπρεπε να χορηγηθούν και στην αναφερόμενη, της οποίας το σχετικό αίτημα είχε ήδη απορριφθεί. Εξετάζοντας όλα τα στοιχεία της υπόθεσης, ο Συνήγορος κατέληξε στη διαπίστωση ότι ο καταλογισμός για την προεικοσαετίας ληφθείσα άδεια συνιστά δυσμενή διακριτική μεταχείριση

λόγω φύλου σε βάρος της αναφερομένης. Για τον λόγο αυτό ζήτησε επανεξέταση του αιτήματος, ωστόσο η διοίκηση του ΥΔΜΗΔ δεν ανταποκρίθηκε. Τελικά, ο Συνήγορος ζήτησε από το υπουργείο να εκδώσει ερμηνευτική εγκύκλιο σχετικά με την αντιμετώπιση από τη διοίκηση των αναρρωτικών αδειών που λαμβάνονται κατά τις περιόδους κύησης και λοχείας. Πράγματι, εκδόθηκε εγκύκλιος βάσει της οποίας οι εν λόγω αναρρωτικές άδειες δεν θεωρούνται συστηματικά επαναλαμβανόμενες αναρρωτικές άδειες, διότι αυτό συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών εργαζομένων.* Η υπόθεση της ενδιαφερομένης εκκρεμεί ενώπιον της δικαιοσύνης (υπόθεση 132783/2010).

ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Η περικοπή αμοιβών και επιδομάτων κατά τη διάρκεια των αδειών μητρότητας και ανατροφής, αλλά και κατά τη διάρκεια των αναρρωτικών αδειών λόγω επαπειλούμενης κύησης επιτείνουν τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές, ακόμη και στον δημόσιο τομέα, στον οποίο υποτίθεται ότι υφίσταται πλήρης εξίσωση στα ζητήματα αυτά. Παρά την ύπαρξη σχετικής νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου ήδη από το έτος 1988, συχνά οι αναρρωτικές άδειες επαπειλούμενης κύησης καταλήγουν να εξομοιώνονται με τις μακροχρόνιες αναρρωτικές άδειες που λαμβάνονται για λόγους υγείας. Πάντως, ακόμη και το ίδιο το Δικαστήριο της ΕΕ είναι επιφυλακτικό ως προς την αμοιβή της εργασίας, όχι μόνο των εγκύων που εξακολουθούν να εργάζονται και αυτών που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια λόγω επαπειλούμενης κύησης, αλλά και αυτών που έχουν λάβει άδεια μητρότητας και ανατροφής. Διασφαλίζεται μεν «αμοιβή» στις περιπτώσεις αυτές, αλλά χωρίς να υπάρχει δέσμευση για συγκεκριμένες

μεθόδους υπολογισμού ή σαφής σχέση της εν λόγω αμοιβής με την αμοιβή που λάμβανε προηγουμένως η εργαζόμενη ή που θα λάμβανε εάν εργαζόταν κατά το ίδιο χρονικό διάστημα. Εν προκειμένω, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η διαφωνία των εργοδοτών να αναλάβουν σχετικές δεσμεύσεις, καθώς θεωρούν ότι αυξάνουν το εργοδοτικό κόστος της γυναικείας εργασίας. Η δε στάση τους αυτή έχει σημαντικές επιπτώσεις στην απασχολησιμότητα των γυναικών. Ενδεικτικό είναι ότι η προ τετραετίας πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να τροποποιηθεί η Οδηγία περί προστασίας των εγκύων εργαζομένων προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της προστασίας αντιμετώπισε τη σθεναρή αντίδραση του Συμβουλίου. Η πρόταση του Συνηγόρου είναι ότι η προσπάθεια θα πρέπει να επικεντρωθεί στην εμπέδωση της εφαρμογής των όσων έχουν ήδη κατακτηθεί στα ζητήματα αυτά, και να λαμβάνονται υπόψη, για κάθε επιπλέον μέτρο προστασίας ή δικαίωμα, το κόστος και οι συνέπειες που μπορεί να έχει στην πρόσβαση και τη διατήρηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε καιρούς τόσο χαλεπούς οικονομικά.

Περικοπή πάγιων ημερών εκτός έδρας κατά την άδεια μητρότητας και ανατροφής

Αρχιλοχίας διαμαρτυρήθηκε για την περικοπή των πάγιων ημερών εκτός έδρας που δίνεται στο στρατιωτικό προσωπικό του ΥΠΕΘΑ κατά την άδεια μητρότητας και ανατροφής, επισημαίνοντας ότι στο πολιτικό προσωπικό οι ημέρες αυτές δεν περικόπτονται. Κατά την αναφερόμενη, το αντίστοιχο επίδομα αποτελεί πάγια καταβολή που δεν σχετίζεται με πραγματική εκτέλεση υπηρεσίας εκτός έδρας. Ο Συνήγορος ζήτησε τις απόψεις του ΥΠΕΘΑ για το ζήτημα αυτό και, αφού τις μελέτησε, κατέληξε ότι η περικοπή ήταν σύνομη.

Κατά τους ισχυρισμούς του ΥΠΕΘΑ, το επίδομα καταβάλλεται στο στρατιωτικό προσωπικό μόνο σε περιπτώσεις εκτέλεσης πραγματικής υπηρεσίας εκτός έδρας, που αποδεικνύεται από τα σχετικά φύλλα πορείας, και συνεπώς δεν καταβάλλεται στο στρατιωτικό προσωπικό που τελεί σε άδεια μητρότητας ή ανατροφής, βάσει της στρατιωτικής νομοθεσίας. Μάλιστα, τα συναφή θέματα των πολιτικών υπαλλήλων διέπονται από άλλη νομοθεσία, δυνάμει της οποίας τα έξοδα κίνησης δεν περικλύπονται στους υπαλλήλους που τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες, όπως οι άδειες μητρότητας και ανατροφής. Τέλος, σύμφωνα με το ΥΠΕΘΑ, λόγω της δημοσιονομικής κρίσης, μελετάται η περικοπή του εν λόγω επιδόματος, με τη μορφή πάγιας καταβολής, και από το πολιτικό προσωπικό (υπόθεση 147770/2011).

Περικοπή εξόδων κίνησης και κινήτρου απόδοσης

Υπάλληλος του ΓΛΚ ανέφερε περικοπή των εξόδων κίνησης και του κινήτρου απόδοσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και ανατροφής. Ισχυρίστηκε ότι αυτά έχουν αποκτήσει τον χαρακτήρα ενιαίου τακτικού επιδόματος και δεν συνδέονται με συγκεκριμένες ενέργειες του υπαλλήλου, συνεπώς δεν θα έπρεπε να περικόπεται κατά τη διάρκεια των εν λόγω θεσμοθετημένων αδειών. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι η περικοπή των εξόδων κίνησης ήταν σύννομη, λαμβάνοντας υπόψη του απόφαση του ΣΤΕ η οποία προβλέπει ότι τα έξοδα κίνησης χορηγούνται ως πάγια ημερήσια παροχή για κάθε ημέρα μετακίνησης του υπαλλήλου, που βεβαιώνεται από τον προϊστάμενο της οικείας υπηρεσίας. Πάντως, ο Συνήγορος διαφώνησε με την ερμηνεία της διοίκησης ότι η άδεια επαπειλούμενης κύησης αποτελεί μακροχρόνια αναρρωτική άδεια και ότι συνεπώς το εν λόγω επίδομα πρέπει να

περικόπεται κατά τη διάρκειά της. Επιπρόσθετα δε, ενημέρωσε τη διοίκηση ότι η εξομοίωση του κωλύματος άσκησης δραστηριότητας λόγω τοκετού με το κώλυμα άσκησης δραστηριότητας λόγω ασθένειας αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται ρητά από το ευρωπαϊκό δίκαιο. Περαιτέρω, διατύπωσε την άποψη ότι, εφόσον το κίνητρο απόδοσης εξακολουθούσε να χορηγείται κατά τη διάρκεια των αδειών μητρότητας και ανατροφής, θα έπρεπε να χορηγείται και κατά την αναρρωτική άδεια λόγω επαπειλούμενης κύησης. Αναμένεται η απάντηση του Υπουργείου Οικονομικών ως προς το κίνητρο απόδοσης, η οποία πάντως θα αφορά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα εν λόγω επιδόματα εξακολουθούσαν να υφίστανται, αφού αυτά έχουν πλέον καταργηθεί στο πλαίσιο των δημοσιονομικών περικοπών (υπόθεση 138818/2011).

Περικοπή κινήτρου απόδοσης και νοσοκομειακού επιδόματος

Στην προκειμένη περίπτωση, νοσοκομείο ζήτησε να επιστραφούν τόσο τα έξοδα κίνησης όσο και το κίνητρο απόδοσης, τα οποία είχαν ήδη καταβληθεί στην ενδιαφερόμενη. Ο Συνήγορος διατύπωσε προς το νοσοκομείο απόψεις αντίστοιχες με αυτές που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη περίπτωση, οι οποίες εν προκειμένω αφορούν και τα δύο επιδόματα. Το νοσοκομείο διαβίβασε το έγγραφο του Συνηγόρου στο ΓΛΚ, το οποίο όμως ενέμεινε στις απόψεις του (υπόθεση 153704/2012).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Τα ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχουν εγγενή δυσκολία, καθώς εκτός όλων των άλλων τα πρόσωπα που την υφίστανται διστάζουν να την αναφέρουν σε μια

ανεξάρτητη αρχή. Είναι σημαντικό λοιπόν να επιτευχθεί σταδιακά η κοινωνική συνειδητοποίηση ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά προσβολή της προσωπικότητας των προσώπων τα οποία πέφτουν θύματα αυτής. Στο ζήτημα αυτό ο Συνήγορος θεωρεί ότι πρέπει να λάβει χώρα ενημέρωση για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, ενδεχομένως με τη συμβολή ενδιάμεσων κοινωνικών και επαγγελματικών φορέων. Ακολουθούν παραδείγματα υποθέσεων.

Εργαζόμενη ως οικιακή βοηθός ισχυρίστηκε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον πατέρα της εργοδότης της. Ο Συνήγορος παρέστη κατά τη συζήτηση των μερών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και ζήτησε από την καταγγέλουσα να καταθέσει στοιχεία που να δημιουργούν αρχή απόδειξης των λεγομένων της. Εκείνη προσκόμισε μαρτυρική κατάθεση πρώην εργαζομένης στην ίδια εργοδότης, η οποία επίσης ισχυρίστηκε ότι είχε υποστεί κατά το παρελθόν σεξουαλική παρενόχληση από τον πατέρα της εργοδότης της, χωρίς να έχει καταγγείλει το γεγονός (όψιμος ισχυρισμός). Ο Συνήγορος ζήτησε από την εργοδοτική πλευρά να αντιστρέψει το βάρος απόδειξης. Προσκομίστηκαν ένορκες καταθέσεις, έγγραφα και στοιχεία αποδεικτικά των ισχυρισμών της, καθώς επίσης και η κατατεθείσα από την προσφεύγουσα σχετική αγωγή, στην οποία παρατηρούνταν ουσιώδεις διαφορές ως προς τα επικαλεσθέντα από την πλευρά της πραγματικά περιστατικά. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι ο ισχυρισμός της αναφερομένης δεν αποδείχθηκε και απέστειλε σχετικό πόρισμα στα μέρη και στην Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 150987/2012).

Εργαζόμενη σε δημοτική επιχείρηση κατήγγειλε στον Συνήγορο ότι υφίστατο από τον προϊστάμενό της ανάρμοστη

συμπεριφορά (υπονοούμενα σεξουαλικού περιεχομένου, φωνές και προσβολές) στον χώρο εργασίας της, αλλά και εκτός αυτού με γραπτά σημειώματα και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τα οποία περιέγραφε ως προσβλητικά. Στην υπόθεση παρενέβη το Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (ΣΕΕΔΔ) ύστερα από σχετικό αίτημα της αναφερομένης. Ο Συνήγορος ερεύνησε έγγραφα, έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις, έλαβε γνώση της διενεργηθείσας ΕΔΕ, συζήτησε με τα μέρη και κατέληξε στη διαπίστωση ότι η εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος προς την αναφερόμενη δεν ήταν μονομερής και ανεπιθύμητη αλλά αποδεκτή και από τα δύο μέρη. Απέστειλε δε σχετικό πόρισμα στα μέρη που ενεπλάκησαν στην υπόθεση και στην Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 125248/2010).

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΤΟΘΕΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Η συνεργασία του Συνηγόρου ως αρχής για την ισότητα των φύλων εκ μέρους της ελληνικής δημόσιας διοίκησης με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεχίστηκε και κατά το 2012. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της παρακολούθησης της εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών από την ελληνική δημόσια διοίκηση, ο Συνήγορος συνεργάστηκε με τη Μονάδα Νομοθεσίας Περί Ίσης Μεταχείρισης της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναμένει την απάντηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης στη δεύτερη επιστολή της αναφορικά με προβληματικές διατάξεις

που αφορούν τις άδειες διευκόλυνσης σε υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις, την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, καθώς και τις άδειες των εκπαιδευτικών. Για τα ζητήματα αυτά υπάρχει αλληλογραφία μεταξύ του Συνηγόρου και της Μονάδας Νομοθεσίας και ο Συνήγορος ενημερώνεται για τις αποφάσεις της τελευταίας. Μετά την απάντηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης για τα θέματα αυτά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα αποφασίσει αν θα κινήσει εναντίον της Ελλάδας διαδικασία παραβίασης του ευρωπαϊκού δικαίου περί ίσης μεταχείρισης.

Συνεχίστηκε η εκπροσώπηση του Συνηγόρου στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας των Φύλων και η ανεξάρτητη αρχή συμμετείχε στην πρώτη συνάντηση του 2012, με παρουσίαση αναφορικά με την ίση αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων. Μεταξύ άλλων, κλήθηκε και ο Συνήγορος να αποστείλει τις απόψεις του προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την πιθανότητα συγχώνευσης του δικτύου με το Equinet. Κατά τη δεύτερη συνάντηση των φορέων, ο Συνήγορος θα ανταλλάξει απόψεις με τα λοιπά μέλη του δικτύου σχετικά με τη συγχώνευση αυτή και τη διασφάλιση της αναγνωρισιμότητας των θεμάτων ισότητας μέσα στην πλατφόρμα του Equinet.

Συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης

Ως αρχή για την ισότητα των φύλων, ο Συνήγορος συνεχίζει τη συνεργασία του με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΙΝΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης. Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής, ο Συνήγορος συμμετείχε με ειδικούς επιστήμονες σε προγράμματα επιμόρφωσης, στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, με αντικείμενο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυ-

ναικών σε θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση και αυτοδιοίκηση.

Υποστήριξη της δράσης του Συνηγόρου ως αρχής για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013

Σε συνέχεια της περσινής συνεργασίας της ανεξάρτητης αρχής με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013, ο Συνήγορος ολοκλήρωσε τη σχετική προεργασία και πρόκειται να διενεργήσει ανοιχτό τακτικό δημόσιο διαγωνισμό με σκοπό την επιλογή αναδόχου για την υλοποίηση του υποέργου «Διερεύνηση της αντίληψης των δημοσίων υπηρεσιών ως προς τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη για θέματα ισότητας των φύλων και μελέτη για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας» της Οριζόντιας Πράξης «Υποστήριξη της δράσης του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές», η οποία υλοποιείται από την Υπηρεσία Εφαρμογής Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων της Βουλής των Ελλήνων.

Συνεργασία με Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης εκτός Αττικής

Στο πλαίσιο της συνεργασίας με το ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος πραγματοποίησε επίσκεψη στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης των Νομών Ιωαννίνων, Άρτας, Αρκαδίας και Λακωνίας. Κατά την επίσκεψη, συναντήθηκε με τους κοινωνικούς επιθεωρητές και συζήτησε αφενός σχετικά με συγκεκριμένες καταγγελίες εργαζομένων και αφετέρου σχετικά με γενικότερα θέματα που αφορούν τα εργασιακά προβλήματα των εν λόγω νομών, τη συνεργασία μεταξύ του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου, αλλά και τα προβλή-

ματα που αντιμετωπίζουν οι επιθεωρητές εργασίας.

Συνεργασία με σωματεία ατόμων που υφίστανται διάκριση

Ο Συνήγορος συμμετείχε ως ομιλητής σε εκδήλωση για την παγκόσμια ημέρα μνήμης διεμφυλικών ατόμων, στις 21-11-2012.*

Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία, στον ιστότοπο του Συνηγόρου www.synigoros.gr.

Οι αστερίσκοι [*] μέσα στο κείμενο παραπέμπουν σε κατάλογο συνδέσμων (www.synigoros.gr/?i=stp.el.links2012) όπου μπορείτε να βρείτε σχετικά αναρτημένα έγγραφα.
