



ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ειδική έκθεση 2014 (άρθρο 25 παράγρ. 8 Ν. 3896/2010)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Διαθεσιμότητα

Άδειες ανατροφής και διευκολύνσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης

Μοριοδότηση διαζευγμένων ως μονογονέων για πρόσληψη στο Δημόσιο

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Διάκριση λόγω φύλου στη συνταξιοδότηση

Απόλυση κατά την περίοδο προστασίας της μητρότητας

Προβληματικές καταγγελίες σύμβασης και μη απασχόληση προστατευομένων λόγω μητρότητας από τη διάδοχο εταιρεία

Άνιση μεταχείριση στην αμοιβή

Αλλαγή των όρων εργασίας χωρίς τεκμηρίωση εκ μέρους του εργοδότη

Άδειες μητρότητας και ανατροφής ιδιωτικού τομέα

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

Επίδομα μητρότητας αυτοαπασχολούμενων γυναικών

Άδειες ανατροφής συζύγων αυτοαπασχολούμενων

Άδειες ανατροφής συζύγων αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στη ΔΕΗ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ – ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Συνήγορος και Συμβούλιο της Ευρώπης

Συνεργασία με το Equinet

Συνεργασία με European Union Agency for Fundamental Rights

Συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην ειδική έκθεση «Φύλο και εργασιακές σχέσεις» του 2013, είχε διαπιστωθεί η μεγάλη διαφοροποίηση των ισχυουσών ρυθμίσεων στα θέματα ισότητας φύλου μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων του δημόσιου, του ιδιωτικού τομέα και των αυτοαπασχολούμενων. Κατά το έτος 2014, ο Συνήγορος παρατηρεί ότι αναλήφθηκαν νομοθετικές πρωτοβουλίες, με στόχο τη ρύθμιση προβληματικών ζητημάτων ειδικά στον τομέα αδειών ανατροφής και άλλων παροχών που σχετίζονται με τη μητρότητα, με αξιολογούμενες τις εξελίξεις στο πεδίο των αυτοαπασχολούμενων, των οποίων η προστασία υπολείπεται εξαιρετικά μέχρι πέρυσι εκείνης των υπόλοιπων κατηγοριών εργαζομένων. Ωστόσο, φάνηκαν να ανακύπτουν νέα προβλήματα, λόγω της αποσπασματικότητας των συγκεκριμένων ρυθμίσεων.

Τα προβλήματα αυτά έγιναν ιδιαίτερα αισθητά στον δημόσιο τομέα, γεγονός στο οποίο φαίνεται να οφείλεται και η αύξηση των αναφορών στο πεδίο αυτό κατά το έτος 2014. Τα προγράμματα κινητικότητας και διαθεσιμότητας δημοσίων υπαλλήλων και η θεσμοθέτηση δικαιωμάτων των γονέων στις άδειες ανατροφής ανέδειξαν σοβαρά πρακτικά προβλήματα κατά την εφαρμογή τους, καταλήγοντας συχνά στην πράξη να δημιουργούν νέες ανισότητες. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η άδεια ανατροφής του Ν. 4075/2012, που δεν καταλαμβάνει στην πράξη όλες τις κατηγορίες εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα να εμφανίζονται μεγάλες αποκλίσεις στην πραγμάτωση του δικαιώματος αυτού.


Στον ιδιωτικό τομέα, η μητρότητα φαίνεται να αποτελεί για τους εργοδότες βάρος, από το οποίο προέχει να απαλλαγούν, και όχι πεδίο προστασίας. Καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, εξώθηση σε παραίτηση μέσω δυσμενών μεταβολών των συνθηκών εργασίας εργαζομένων στη διάρκεια της περιόδου προστασίας λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, υποχρεωτική συνταξιοδότηση με χρήση ευεργετικών, καταρχήν, διατάξεων με σκοπό την απομάκρυνση γυναικών από το εργασιακό περιβάλλον χωρίς τη συναίνεσή τους αποτελούν χαρακτηριστικές συμπεριφορές ιδιωτών εργοδοτών*. Αν και το ποσοστό των αναφορών που σχετίζονται με τον ιδιωτικό τομέα εμφανίζεται μειωμένο σε σχέση με το έτος 2013, παρατηρείται αύξηση των σχετικών υποθέσεων που διαβιβάζονται στον Συνήγορο από το ΣΕΠΕ, που αντανάκλα τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των δύο θεσμών και ίσως την αύξηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ, για διακρίσεις φύλου στην απασχόληση.

Η σημαντικότερη εξέλιξη στα θέματα ισότητας φύλου παρατηρείται, όμως, στον τομέα των αυτοαπασχολούμενων. Από τη σχεδόν απόλυτη έλλειψη προστασίας τους, κατά την περίοδο εγκυμοσύνης και μητρότητας, ενεργοποιήθηκε εντός του 2014 το δικαίωμα λήψης εκ μέρους τους επιδόματος μητρότητας. Εκδόθηκε η από διετίας αναμενόμενη κοινή υπουργική απόφαση και θεσπίστηκε το δικαίωμα λήψης άδειας ανατροφής από τους συζύγους-πατέρες αυτοαπασχολούμενων γυναικών, μέσω σχετικής πρόβλεψης στην ΕΓΣΣΕ του 2014. Παρά ταύτα, στην πράξη παρατηρούνται ακόμη καθυστερήσεις στην υλοποίησή τους.

Στα ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης οι αναφορές εμφανίζονται σταθερές σε αριθμό. Αναδεικνύεται όμως σταδιακά ο διαπαιδαγωγικός ρόλος του Συνηγόρου, που τονίζει, με κάθε ευκαιρία, την ανάγκη προστασίας των θυμάτων παρενόχλησης και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την ενδελεχή διερεύνηση τέτοιας φύσεως καταγγελιών, αλλά και ως προς λήψη προληπτικών μέτρων για την αποτροπή δημιουργίας παρενοχλητικού κλίματος στον εργασιακό χώρο. Τέλος, η διερεύνηση αναφορών διακριτικής μεταχείρισης λόγω ταυτότητας φύλου εξακολουθεί να αναδεικνύει την ανάγκη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στον σεβασμό της διαφορετικότητας.

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Κατά το έτος 2014, ο αυξημένος αριθμός υποθέσεων ισότητας φύλου, που σχετίζονται με τον δημόσιο τομέα, θα μπορούσε να αποδοθεί στην εφαρμογή των προγραμμάτων διαθεσιμότητας και κινητικότητας υπαλλήλων –ζήτημα που απασχόλησε τον Συνήγορο και στην *Ετήσια Έκθεση 2013*– αλλά και σε ορισμένες πρόσφατες εξελίξεις, όπως η αναγνώριση, ιδίως στους πατέρες, δικαιωμάτων σχετικών με άδειες ανατροφής (με ή χωρίς αποδοχές). Η υλοποίηση των θεσμικών αυτών αλλαγών, αναμφισβήτητα θετικών, ανέδειξε στην πράξη σειρά προβλημάτων.

 Ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι η θεσμική αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων διακρίνεται από αποσπασματικότητα και ανομοιομορφία, με αποτέλεσμα να προκαλείται σύγχυση στις αρμόδιες υπηρεσίες και στους ενδιαφερόμενους, όσον


αφορά το τι ακριβώς ισχύει για την εκάστοτε περίπτωση.

Δεδομένου, μάλιστα, ότι τα δικαιώματα ανατροφής αφορούν και τους δύο γονείς, των οποίων όμως το εργασιακό καθεστώς μπορεί να ποικίλλει, τίθενται πολλά ζητήματα για το περιεχόμενο του δικαιώματος κάθε γονέα όχι μόνο αυτοτελώς αλλά και σε σχέση με τον άλλο, καθώς και σε σχέση με τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών κ.λπ. Πέραν αυτού, ορισμένες υπηρεσίες φάνηκαν ανέτοιμες να εφαρμόσουν τις σχετικές διατάξεις, φαινόμενο που εντάθηκε λόγω έλλειψης προσωπικού και αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών.

Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η πρόσφατη καθιέρωση ορισμένων δικαιωμάτων (όπως η άδεια ανατροφής πατέρα, του άρθρου 6 παράγρ. 2 Ν. 4210/2013) που δημιούργησε προσδοκίες επέκτασής τους σε κατηγορίες υπαλλήλων οι οποίοι δεν emπίπτουν αυτομάτως στις ρυθμίσεις του υπαλληλικού κώδικα (όπως οι ένστολοι και γενικότερα οι υπηρετούντες σε υπηρεσίες με ιδιαίζουσα αποστολή και χαρακτήρα). Επιμέρους νομοθετικές ή κανονιστικές πρωτοβουλίες αρχίζουν να αποσαφηνίζουν τα ζητήματα αυτά στο επίπεδο των ρυθμίσεων, αν και άλλοτε εναρμονίζονται με τις ρυθμίσεις του ΥΚ και άλλοτε όχι (ΕΛΑΣ, Πυροσβεστικό Σώμα, στρατιωτικοί).

Επιπλέον, ο Συνήγορος δέχεται πλήθος ατομικών ερωτημάτων πληροφόρησης, μολονότι η πληροφόρηση των πολιτών αποτελεί, καταρχήν, μέρος των καθηκόντων των κατά περίπτωση αρμόδιων υπηρεσιών. Ο μεγάλος αριθμός τέτοιων αιτημάτων καθιστά προφανές ότι είτε οι υπηρεσίες δεν ανταποκρίνονται επαρ-

κώς στον ρόλο αυτό για διάφορους λόγους είτε οι ενδιαφερόμενοι θεωρούν ότι δεν θα λάβουν από αυτές αξιόπιστη ενημέρωση. Η προαναφερθείσα πολυπλοκότητα των σχετικών ρυθμίσεων φαίνεται να αποτελεί σημαντική συνιστώσα του προβλήματος.

 Ανακύπτει, λοιπόν, η ανάγκη κάποιας μορφής κωδικοποίησης από τις κεντρικές υπηρεσίες και τους οργανισμούς, προκειμένου οι κατά τόπον υπηρεσίες τους να είναι σε θέση να παράσχουν την ενδεδειγμένη πληροφόρηση στους απασχολούμενους.

Διαθεσιμότητα


Διαθεσιμότητα κατά την περίοδο εγκυμοσύνης και μητρότητας

Κατά το παρελθόν, ο Συνήγορος είχε απευθυνθεί στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, τεκμηριώνοντας την άποψη ότι πρέπει να εξαιρεθούν από τη διαθεσιμότητα (Ν. 4093/2012) υπάλληλοι που είτε τελούν σε κατάσταση εγκυμοσύνης είτε διανύουν το χρονικό διάστημα των 18 μηνών μετά τον τοκετό, κατά το οποίο ισχύει η προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας. Το υπουργείο υποστήριξε ότι δεν μπορούν να ισχύσουν εν προκειμένω οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις, επειδή η διαθεσιμότητα επέρχεται ως αυτοδίκαιη συνέπεια της κατάργησης της θέσης τους (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2013*, σ. 117).

Με τον Ν. 4250/2014, διαμορφώθηκαν νέα δεδομένα για το ζήτημα αυτό, καθώς προβλέφθηκε ότι υπάλληλοι που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή διανύουν το χρονικό διάστημα προστασίας από απόλυση, μετατάσο-

νται ή μεταφέρονται αυτοδικαίως στον φορέα όπου μεταβιβάζονται οι αρμοδιότητες των καταργούμενων φορέων και η σχέση εργασίας τους δεν λύεται. Επειδή, όμως, η διάταξη αυτή δεν ίσχυσε αναδρομικά, ανέκυψε διακριτική μεταχείριση για τις υπαλλήλους που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα δυνάμει του Ν. 4093/2012, σε σχέση με τις υπαλλήλους των καταργούμενων φορέων του Ν. 4250/2014, κατά παρέκκλιση της συνταγματικής επιταγής της ισότητας. Η κατάσταση αυτή τροποποιήθηκε περαιτέρω με τον Ν. 4235/2014, αφού το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας παρατάθηκε –για τις συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων– επί 12 και όχι 18 μήνες.

Απευθυνόμενος εκ νέου στο υπουργείο,

 ο Συνήγορος ζήτησε να υπαχθούν στις εξαιρέσεις διαθεσιμότητας οι έγκυες υπάλληλοι και οι ευρισκόμενες στην περίοδο προστασίας μητρότητας, κατ' αναλογία των προβλεπομένων στον Ν. 4250/2014, δηλαδή για 18 μήνες μετά τον τοκετό, ώστε να ταυτίζεται η προβλεφθείσα παράταση με το θεσμοθετημένο χρονικό διάστημα της προστασίας λόγω μητρότητας.

Για το θέμα αυτό δεν έχει υπάρξει μέχρι στιγμής ανταπόκριση (υποθέσεις 178442, 178584, 178847/2013, 180326/2014).

Διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης κλάδου γυναικείας απασχόλησης

Κοινή αναφορά κατατέθηκε από 393 καθαρίστριες, οι οποίες εργάζονταν στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και τέθηκαν σε οκτάμηνη



διαθεσιμότητα, βάσει των διατάξεων του Ν. 4093/2012. Ζήτησαν την παρέμβαση του Συνηγόρου προκειμένου να εξακριβωθεί αν τυχόν υφίσταται διάκριση λόγω φύλου εξαιτίας της κατάργησης κλάδου που αποτελείτο μόνο από γυναίκες. Ο Συνήγορος ζήτησε από το υπουργείο ενημέρωση για όλες τις καταργηθείσες θέσεις και κλάδους από το 2010 και εντεύθεν, καθώς και για τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που έχουν έως σήμερα τεθεί σε διαθεσιμότητα από το υπουργείο, χωρίς να λάβει απάντηση. Λόγω της προσφυγής των ενδιαφερομένων στα αρμόδια δικαστήρια και την έκδοση απόφασης του Αρείου Πάγου, με την οποία έγινε δεκτή αίτηση του Υπουργείου Οικονομικών, που ζήτησε να ανασταλεί προσωρινά η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών για την επανατοποθέτηση των καθαριστριών, ο Συνήγορος όφειλε εκ του νόμου να διακόψει την εξέταση της αναφοράς των καθαριστριών, επισημαίνοντας τη μη ανταπόκριση της διοίκησης στην προσπάθεια διαμεσολάβησης (υποθέσεις 181486, 181526/2014).

Άδειες ανατροφής και διευκολύνσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης

Άδεια ανατροφής όταν η σύζυγος δεν εργάζεται: Μεταβατικά προβλήματα εφαρμογής

Πατέρες, των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονταν και οι οποίοι καταστάθηκαν δικαιούχοι του δικαιώματος στην άδεια ανατροφής τέκνου για πρώτη φορά δυνάμει του άρθρου 6 παράγρ. 2 Ν. 4210/2013, απευθύνθηκαν στον Συνήγορο, επειδή οι υπηρεσίες τους δεν τους χορηγούσαν πλήρη την εννιάμηνη

άδεια, αλλά τη μείωναν ανάλογα με την ηλικία του τέκνου κατά τη χρονική στιγμή υποβολής της αίτησης. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι πρέπει να χορηγηθεί στους δικαιούχους ολόκληρη η εννιάμηνη άδεια, μέχρι τη συμπλήρωση του τέταρτου έτους του τέκνου τους. Ωστόσο, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ενέμεινε στη μέχρι σήμερα διατυπωμένη άποψη ότι «εφόσον ο πατέρας δημόσιος υπάλληλος, του οποίου η σύζυγος δεν εργάζεται, θεμελίωσε για πρώτη φορά δικαίωμα άδειας ανατροφής στις 21.11.2013, δικαιούται το μέρος που υπολείπεται ανάλογα με την ηλικία του τέκνου, το οποίο καθορίζεται με τη μετατροπή του χρόνου του μειωμένου ωραρίου σε ημέρες» (έγγραφο με αριθμ. Δ1ΔΑΔ/Φ53α/1975/6219/16.4.2014). Ο Συνήγορος θεωρεί ότι εξάντλησε τα περιθώρια παρέμβασής του στο θέμα αυτό.

Χορήγηση άδειας ανατροφής άνευ αποδοχών στους εκπαιδευτικούς

Ο Συνήγορος έχει ασχοληθεί με το θέμα των αδειών ανατροφής εκπαιδευτικών, τακτικών και εκτάκτων, από το 2010. Ειδικά για τους έκτακτους εκπαιδευτικούς (αναπληρωτές και ωρομίσθιους), είχε τονίσει σε πόρισμά του το θέμα της έλλειψης αδειών ανατροφής. Με αφορμή νέα αναφορά το 2013, ζήτησε από το Υπουργείο Παιδείας να χορηγηθεί στους έκτακτους εκπαιδευτικούς η άδεια άνευ αποδοχών του Ν. 4075/2012 (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2013*, σ. 116). Εντέλει, στις 5.5.2014, το υπουργείο εξέδωσε εγκύκλιο με θέμα «Άδειες εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», στην οποία περιλαμβάνει το σύνολο των αδειών που χορηγούνται

στους εκπαιδευτικούς, μεταξύ των οποίων και η τετράμηνη άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές, αλλά με πλήρη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων (163573/2013)*.

Άδειες ανατροφής υπηρετούντων στα Σώματα Ασφαλείας και στις Ένοπλες Δυνάμεις

Ο Συνήγορος δέχτηκε αναφορές από ενστόλους που κατήγγειλαν δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου σε βάρος των ανδρών, κατά τη διαδικασία χορήγησης αδειών ανατροφής. Συγκεκριμένα, πατέρες υπηρετούντες στο Πυροσβεστικό Σώμα (ΠΣ) είχαν προ ετών καταγγείλει πλήρη έλλειψη του δικαιώματος χορήγησης άδειας ανατροφής, ενώ πατέρες υπηρετούντες στην ΕΛΑΣ κατήγγειλαν περιορισμούς στο δικαίωμα χρήσης άδειας ανατροφής. Έπειτα από επανειλημμένες παρεμβάσεις του Συνηγόρου, προβλέφθηκαν άδειες ανατροφής παιδιού και διευκολύνσεις λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, για τους ένστολους πατέρες του πυροσβεστικού και αστυνομικού προσωπικού. Ειδικότερα, εκδόθηκε το ΠΔ 3/2014, που προβλέπει άδεια κύησης – τοκετού, διάρκειας 5 μηνών, για τις γυναίκες που υπηρετούν στο ΠΣ και εννιάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού, της οποίας μπορεί να κάνει χρήση οποιοσδήποτε από τους δύο γονείς ανήκει στο πυροσβεστικό προσωπικό, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας με αποδοχές. Επίσης, εκδόθηκαν δύο εγκύκλιοι, με τις οποίες ενημερώθηκαν όλες οι αστυνομικές υπηρεσίες ότι: α) άνδρας αστυνομικός δικαιούται να κάνει χρήση πλήρους εννιάμηνης άδειας ανατροφής, ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία η μητέρα του ανηλίκου έχει κάνει χρήση

εξάμηνης ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ, και β) χορηγείται άδεια ανατροφής στους πατέρες αστυνομικούς, ανεξαρτήτως του αν η μητέρα εργάζεται, καθώς και ένα επιπλέον εξάμηνο άδειας ανατροφής στους γονείς διδύμων και πολυδύμων, για κάθε παιδί πέραν του ενός (ενδεικτικά, υποθέσεις 125519/2010, 146362/2011, 162336/2013)*.

Υπηρετούντες στις Ένοπλες Δυνάμεις κατήγγειλαν ότι, όταν η σύζυγος, εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα, έκανε χρήση της εξάμηνης ειδικής άδειας μητρότητας του άρθρου 142 Ν. 3655/2008, το εξάμηνο αυτό αφαιρείτο από την εννιάμηνη άδεια ανατροφής του συζύγου. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι, σύμφωνα με τις επιταγές του Ευρωπαϊκού Δικαίου, όπως αυτό ερμηνεύεται από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), απαγορεύεται να αφαιρεθεί μια άδεια μητρότητας (εξάμηνη άδεια) από μία άδεια ανατροφής (εννιάμηνη άδεια). Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας αποδέχθηκε την πρόταση του Συνηγόρου και εξέδωσε διευκρινιστική διαταγή, βάσει της οποίας ο πατέρας υπηρετών στις Ένοπλες Δυνάμεις δικαιούται πλήρες εννιάμηνο, ακόμη και σε περίπτωση κατά την οποία η μητέρα έχει κάνει χρήση της εξάμηνης άδειας. Στη συνέχεια, ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο υπουργείο, υποστήριξε ότι το οριζόμενο στη διαταγή δεν μπορεί να ισχύσει, επειδή στις Ένοπλες Δυνάμεις η εννιάμηνη άδεια ανατροφής πρέπει να έχει εξαντληθεί μέχρι τον δέκατο τέταρτο μήνα ζωής του παιδιού. Για τον λόγο αυτό, ζήτησε παράταση του δεκαεξαμήνου για εύλογο χρονικό διάστημα, ώστε να μπορεί να γίνεται πλήρης χρήση και των δύο δικαιωμά-

των. Η πρόταση έγινε δεκτή από το υπουργείο, και με υπουργική απόφαση έγινε επέκταση του δεκαεξαμήνου σε τριαντάμηνο (υποθέσεις 165581, 172177/2013)*.

Υπηρετούντες στις Ένοπλες Δυνάμεις κατήγγειλαν την άρνηση της διοίκησης να τους χορηγήσει άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών του Ν. 4075/2012. Ο Συνήγορος ζήτησε από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας τη χορήγηση της άδειας και έλαβε την απάντηση ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο των αδειών ανατροφής υπερκαλύπτει τις απαιτήσεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ και δεν υφίσταται περαιτέρω ζήτημα εναρμόνισης του κανονιστικού πλαισίου. Στη συνέχεια, ο Συνήγορος επισήμανε ότι η χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας δεν καταργεί και δεν επηρεάζει τη χορήγηση άλλων συναφών δικαιωμάτων, επιπλέον εφαρμόζεται σε πολύ ευρύτερο φάσμα εργαζομένων, και παρόλο που είναι άνευ αποδοχών, προστατεύει πλήρως τα εργασιακά δικαιώματα των χρηστών. Συνεπώς, η μη χορήγησή της συνιστά δυσμενή διακριτική μεταχείριση εις βάρος της αποκλεισμένης ομάδας εργαζομένων. Το υπουργείο επανέξετάζει το θέμα (167749/2013).

Τέλος, ο Συνήγορος έγινε αποδέκτης αναφορών στρατιωτικών που διαμαρτύρονταν για το γεγονός ότι με τον Ν. 4210/2013 παρασχέθηκε στους πολιτικούς και διοικητικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους ΝΠΔΔ η δυνατότητα να λαμβάνουν άδεια ανατροφής τέκνου ακόμη και όταν η σύζυγός τους δεν εργάζεται, ενώ δεν προβλέπεται αντίστοιχο δικαίωμα για τους στρατιωτικούς. Ο Συνήγορος επισήμανε στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας ότι ο αποκλεισμός του

στρατιωτικού πατέρα υπαλλήλου από την άδεια ανατροφής παιδιού, όταν η σύζυγός του δεν εργάζεται, αντίκειται στις διατάξεις περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και περί απαγόρευσης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης όσον αφορά τους όρους εργασίας, για λόγους που αφορούν το φύλο. Για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης προτάθηκε προς το υπουργείο το νομοθετικό πλαίσιο των αδειών του να καταστεί συμβατό με τις ρυθμίσεις του Ν. 3528/2007, μετά και την τελευταία τροποποίηση του Ν. 4210/2013. Το υπουργείο εξέφρασε τη θέση ότι ο περιορισμός του δικαιώματος του πατέρα στρατιωτικού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν εργάζεται, οπότε είναι εξασφαλισμένη η φροντίδα του τέκνου, συνάδει με τον ιδιαίτερο ρόλο των Ενόπλων Δυνάμεων, που συνίσταται στην επιχειρησιακή ετοιμότητα και το αξιόμαχο των στελεχών του στρατιωτικού προσωπικού. Τυχόν κατάργηση του περιορισμού αυτού θα είχε υπολογίσιμη επίπτωση στην επάνδρωση των στρατιωτικών μονάδων και υπηρεσιών, και ως εκ τούτου, στην κάλυψη των επιχειρησιακών αναγκών των Ενόπλων Δυνάμεων. Κατόπιν αυτού, ο Συνήγορος ενημέρωσε τους αναφερόμενους ότι δεν έχει πλέον άλλα περιθώρια διαμεσολάβησης (υποθέσεις 180280, 180494, 180716, 181229, 181765, 181841, 182516, 184059, 184372, 185049, 185227/2014) .

Απαλλαγή από εφημερίες γιατρών, μητέρων βρεφών

Γιατρός ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου διότι αμέσως μετά την επιστροφή της στο νοσοκομείο από την άδεια λοχείας κλήθηκε να συμμετά-



σχει στο πρόγραμμα εφημεριών του νοσοκομείου, παρόλο που ζήτησε από τη διοίκηση να εξαιρεθεί, ως μητέρα βρέφους. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Υγείας και ζήτησε την έκδοση διευκρινιστικής εγκυκλίου, βάσει των διατάξεων της Οδηγίας 92/85/ΕΕΚ αλλά και των σχετικών αποφάσεων του ΔΕΕ, για την προστασία εγκύων, λεχουσών και θηλαζουσών. Το υπουργείο προέβη στην έκδοση της υπ' αριθμ. Α2γ/Γ.Π.13471/24.11.14 διευκρινιστικής εγκυκλίου. Με αυτή ζητείται από τις Διοικήσεις Υγειονομικών Περιφερειών της χώρας η πιστή εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 7 ΠΔ 176/1997 (απαλλαγή από νυκτερινή υπηρεσία) για εγκύους, λεχούσες και γαλουχούσες γιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου, μέχρι τη συμπλήρωση του πρώτου έτους της ζωής του βρέφους. Όσον αφορά τις υπόλοιπες μητέρες-γιατρούς με παιδιά έως 4 ετών, το υπουργείο ζητεί, κατά τον καθορισμό του προγράμματος εφημεριών, να παρέχεται σε αυτές η μέγιστη δυνατή διευκόλυνση, εφόσον δηλώσουν ότι το επιθυμούν (υπόθεση 176284/2013).


Μοριοδότηση διαζευγμένων ως μονογόνων για πρόσληψη στο Δημόσιο

Σωματείο απευθύνθηκε στον Συνήγορο για τη μη μοριοδότηση για πρόσληψη στο Δημόσιο διαζευγμένων υποψηφίων. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και πρακτική, μονογονείς, και συνεπώς δικαιούχοι σχετικής μοριοδότησης, θεωρούνται μόνον οι χήροι και οι άγαμοι, ενώ από την κατηγορία των διαζευγμένων, μόνον όσοι ασκούν τη γονική μέριμνα εν τοις πράγμασι και κατ' αποκλειστικότητα, κατόπιν δικαστικής απόφασης. Ο Συνή-

γορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης αλλά και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλου, έθεσε το ζήτημα υπό την οπτική του φύλου, δεδομένου ότι η μεγάλη πλειονότητα των διαζευγμένων γονέων που ασκούν την επιμέλεια των ανήλικων τέκνων τους είναι γυναίκες, βάσει και έρευνας της ΕΕ. Η ΓΓΠΦ υποστήριξε την πρόταση του Συνηγόρου. Το υπουργείο, όμως, ενέμεινε στην άποψη ότι ο διαζευγμένος, για να υπαχθεί στις ευεργετικές διατάξεις περί μονογόνων, πρέπει να ασκεί όχι απλώς την επιμέλεια αλλά το σύνολο της γονικής μέριμνας (επιμέλεια, διαχείριση, εκπροσώπηση), βάσει δικαστικής απόφασης (υπόθεση 172699/2013).

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Τα προβλήματα που αναδεικνύουν οι αναφορές για θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα εστιάζονται κυρίως στη συμπεριφορά των εργοδοτών κατά την περίοδο εγκυμοσύνης και μητρότητας.

 Σε όλη τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης φάνηκε ότι η γυναικεία παρουσία στο εργασιακό περιβάλλον είναι συνήθως το εύκολο και κυρίως το πρώτο θύμα της*. Γυναίκες εργαζόμενες άλλοτε ωθούνται σε συνταξιοδότηση και άλλοτε αντιμετωπίζουν καταστάσεις που τις ωθούν να παραιτηθούν όταν γνωστοποιήσουν ότι βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Δυστυχώς, η προστασία της μητρότητας δεν έχει ευαισθητοποιήσει επαρκώς τον κόσμο των εργοδοτών, οι οποίοι την αντιμετωπίζουν ως βάρος.

Προβλήματα εμφανίζονται όμως και κατά την επιστροφή της εργαζομένης


στην εργασία έπειτα από άδεια μητρότητας. Ορισμένοι εργοδότες αρνούνται να υπογράψουν έγγραφα αναφερόμενα είτε σε επιδόματα μητρότητας είτε στην ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ ή μεταβάλλουν τους όρους εργασίας τους.

Στις υποθέσεις που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα, ο Συνήγορος συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Τα τελευταία χρόνια εμφανίζεται σχετική αύξηση των υποθέσεων που το ΣΕΠΕ διαβιβάζει στον Συνήγορο, σύμφωνα με την πρόβλεψη του νόμου. Η συνεργασία μεταξύ των δύο θεσμών φαίνεται να έχει βελτιωθεί, γεγονός που ο Συνήγορος αποδίδει και στην πραγματοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης των επιθεωρητών εργασίας σε θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων, με συμμετοχή στελεχών του Συνηγόρου σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ. Διαπιστώνει, όμως, ότι απαιτείται ένας κεντρικός συντονισμός, ώστε να επιτευχθεί μία ομοιόμορφη αντιμετώπιση των επιμέρους περιπτώσεων από τα τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης. Η κατανόηση του ρόλου του Συνηγόρου και του θεσμικού πλαισίου της παρέμβασής του αλλά και η ανταλλαγή εμπειρίας μεταξύ στελεχών των δύο θεσμών αναμφισβήτητα διευκολύνει τη συνεργασία στην αντιμετώπιση των υποθέσεων. Έχει μάλιστα παρατηρηθεί ότι η παρουσία εκπροσώπου του Συνηγόρου στις εργατικές διαφορές έχει, στις περισσότερες των περιπτώσεων, θετικό αντίκτυπο στην έκβαση της υπόθεσης.

Διάκριση λόγω φύλου στη συνταξιοδότηση

Μια σχετικά νέα έκφραση διακριτικής

μεταχείρισης εις βάρος των γυναικών εργαζομένων είναι η ώθησή τους στη συνταξιοδότηση.

 Ορισμένοι εργοδότες προσπαθούν να τις απομακρύνουν χρησιμοποιώντας καταχρηστικά και χωρίς τη συναίνεσή τους ευεργετικές γι' αυτές διατάξεις.

Έτσι, αποζημιώνουν λόγω απόλυσης μόνο σε ποσοστό 40%, βάσει σχετικής νομοθετικής διάταξης, τις εργαζόμενες που θέτουν σε συνταξιοδότηση, ενώ οι ίδιες δεν έχουν εκδηλώσει την επιθυμία ή δεν έχουν αιτηθεί συνταξιοδότηση. Ακολουθούν ενδεικτικές περιπτώσεις.

Υπάλληλος σε ιδιωτική εταιρεία από το 1976 ανέφερε στον Συνήγορο ότι της κοινοποιήθηκε μέσω δικαστικού επιμελητή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της με την αιτιολογία ότι εντός του 2013 συμπλήρωσε το 55ο έτος της ηλικίας της και συνεπώς είχε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ως μητέρα ανήλικου (Ν. 3863/2010). Ωστόσο, η αναφερόμενη δεν επιθυμούσε τη συνταξιοδότησή της. Ο Συνήγορος ζήτησε την άποψη της εργοδοτικής πλευράς, που απάντησε ότι, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, προχώρησε σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας με κοινωνικά κριτήρια, αρχίζοντας από τους εργαζομένους για τους οποίους η απώλεια εργασίας θα ήταν λιγότερο επαχθής. Έτσι, επιλέχθηκε η συγκεκριμένη εργαζόμενη, επειδή είχε δικαίωμα να λάβει σύνταξη γήρατος, βάσει ειδικών ευεργετικών διατάξεων. Ο Συνήγορος συνέταξε πόρισμα, καταλήγοντας ότι η ενέργεια αυτή από την πλευρά της εργοδότης εταιρείας είναι διάκριση λόγω φύλου, καθώς κανένας άνδρας εργαζόμενος στην εταιρεία, της ίδιας

ηλικίας και με τα ίδια κριτήρια (αριθμό ενσήμων, ανήλικο τέκνο), δεν βγήκε στη σύνταξη υποχρεωτικά. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργαζομένης έλαβε χώρα τον Ιούνιο του 2013 και μέχρι τις αρχές του 2014, όταν η εργοδότης παρείχε στον Συνήγορο τα σχετικά στοιχεία και τις έγγραφες εξηγήσεις της, οι απολύσεις δεν είχαν ολοκληρωθεί. Η πρόωρη απόλυση της ενδιαφερόμενης θεωρήθηκε ότι συνιστά διάκριση λόγω φύλου, στον βαθμό που αναγκάστηκε να συνταξιοδοτηθεί, μολονότι επιθυμούσε και είχε ανάγκη να συνεχίσει να εργάζεται (υπόθεση 170553/2013)*.

Υπάλληλος εταιρείας αφορολόγητων ειδών σε αεροδρόμιο από το 1982 ανέφερε ότι της κοινοποιήθηκε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της από την εργοδότης στις 6.11.2013, επειδή συμπλήρωσε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ως μητέρα ανήλικου (Ν. 3863/2010) και της καταβλήθηκε το 40% της αποζημίωσης. Η ίδια δεν είχε διατυπώσει προς την εργοδότης εταιρεία βούληση συνταξιοδότησης. Η αναφορά κοινοποιήθηκε στον Συνήγορο τόσο από την αναφερόμενη όσο και από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Στην εργατική διαφορά που έλαβε χώρα, ο εκπρόσωπος της εργοδότης εταιρείας δήλωσε ότι η προσφεύγουσα είχε ενημερωθεί από τις 23.10.2012, διόλου αιφνιδιαστικά, μαζί με άλλες γυναίκες συναδέλφους της, ότι είχαν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ως μητέρες ανήλικων τέκνων. Ως προς την αποζημίωση, η εταιρεία υποστήριξε ότι εφαρμόσε τις διατάξεις του άρθρου 5 Ν. 435/1976. Ο Συνήγορος συνέταξε πόρισμα, διαπιστώνοντας ότι η ενέργεια αυτή από την πλευρά της εργοδό-

τριας εταιρείας ελέγχεται ως διάκριση λόγω φύλου, καθώς κανένας άνδρας εργαζόμενος της εταιρείας της αυτής ηλικίας και με τα ίδια κριτήρια (αριθμό ενσήμων, ηλικία, ανήλικο τέκνο) δεν προέκυψε ότι συνταξιοδοτήθηκε υποχρεωτικά, αλλά προφανώς ακολουθήθηκαν άλλα κριτήρια για τους άνδρες εργαζομένους. Εισηγήθηκε δε προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου στην εργοδότης εταιρεία (υπόθεση 181872/2014).

Απόλυση κατά την περίοδο προστασίας της μητρότητας


Σε πολλές περιπτώσεις που χρειάστηκε η παρέμβαση του Συνηγόρου αναδείχθηκε ότι εργοδότες επιχειρούν να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας παρά την αυστηρή προστασία που παρέχουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του νόμου κατά την περίοδο προστασίας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Μάλιστα, κάποιες φορές, όταν αντιλαμβάνονται τη δυσκολία απόλυσης, διαμορφώνουν ένα δυσμενές κλίμα που εξωθεί τις γυναίκες εργαζόμενες σε παραίτηση ή ακόμα, καταθέτουν δηλώσεις περί οικειοθελούς αποχώρησής τους, γεγονός του οποίου οι ίδιες λαμβάνουν γνώση μεταγενέστερα.

Συνήθεις είναι μάλιστα οι προφορικές απολύσεις εργαζομένων σε περίοδο προστασίας μητρότητας και χωρίς την απαιτούμενη επίκληση σπουδαίου λόγου. Οι εργοδότες μάλιστα αποφεύγουν να εμφανιστούν στην Επιθεώρηση Εργασίας όταν καλούνται να δώσουν εξηγήσεις, αλλά ούτε και αποστέλλουν γραπτό υπόμνημα. Οι απολύσεις αυτές είναι άκυρες, ενώ επιπλέον ελέγχονται και ως



διάκριση λόγω φύλου, δυνάμει του Ν. 3896/2010, διότι έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια προστασίας λόγω μητρότητας και δεν τηρήθηκε το τυπικό της διαδικασίας της απόλυσης προστατευόμενης λόγω μητρότητας. Στις περιπτώσεις αυτές, ο Συνήγορος με πόρισμά του εισηγείται προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου στους εργοδότες (ενδεικτικές υποθέσεις 173829/2013, 188937/2014).

Σε άλλη περίπτωση η απόλυση εργαζόμενης, ενώ τελούσε σε προστασία μητρότητας, ήταν έγγραφη, χωρίς όμως επίκληση σπουδαίου λόγου και χωρίς κοινοποίηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, πράγμα που την καθιστούσε άκυρη. Δεδομένου, όμως, ότι η ενδιαφερόμενη ανέφερε πως η οικονομική κατάσταση της εταιρείας ήταν προβληματική, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην αρμόδια Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, από την οποία ενημερώθηκε ότι η επιχείρηση βρίσκεται σε κατάσταση πτώχευσης. Στο πόρισμά του ο Συνήγορος κατέληξε ότι η απόλυση της εργαζομένης συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου και πάσχει ακυρότητας. Συνυπολογίζοντας όμως την οικονομική κατάσταση της εργοδότης εταιρείας, δεν εισηγήθηκε πρόστιμο στη συγκεκριμένη περίπτωση (υπόθεση 184323/2014).

 Ορισμένοι εργοδότες, ενώ αρχικά φαίνονται να συμμορφώνονται προς τη σχετική νομοθεσία, αναζητούν ευκαιρία να προβούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή ακόμη καταθέτουν δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης εν αγνοία της ενδιαφερομένης.

Υπάλληλος σε αναψυκτήριο απολύθη-

κε λίγες ημέρες μετά την πρόσληψή της. Όταν ο εργοδότης της πληροφορήθηκε εκ των υστέρων την εγκυμοσύνη της, ανακάλεσε την καταγγελία. Στην πορεία, επειδή ο εργοδότης τής χρωστούσε δεδουλευμένα, η ίδια πρό-έβη εξωδίκως σε επίσχεση εργασίας (ΑΚ 325), μέχρις εξοφλήσεως των οφειλομένων. Κατόπιν τούτων, με εξώδικο, που θυροκολλήθηκε στην οικία της, ο εργοδότης την κάλεσε να παραλάβει τα οφειλόμενα δεδουλευμένα και να αναλάβει υπηρεσία την επόμενη ημέρα της θυροκόλλησης. Τη δήλη ημέρα η εργαζόμενη δεν εμφανίστηκε προς εργασία, αλλά ούτε ο εργοδότης επικοινωνήσε μαζί της τηλεφωνικώς. Αντίθετα, υπέβαλε ηλεκτρονικά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, δεν διαπιστώθηκε κάποιο περιθώριο διαμεσολάβησης μεταξύ των μερών. Ο Συνήγορος με πόρισμά του κατέληξε ότι ο εργοδότης καταχρηστικά (ΑΚ 281) και κατά παράβαση της καλής πίστης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της εργαζομένης. Αυτό διαφάνηκε τόσο εκ του γεγονότος της (πρώτης) απόλυσής της λίγες ημέρες μετά την πρόσληψή της όσο και εκ του γεγονότος ότι ο ίδιος, στο πλαίσιο της καλής πίστης, δεν επέδειξε διάθεση ανθρωπισμού έναντι της εγκύου εργαζομένης μέσω κάποιας προσπάθειας επικοινωνίας μαζί της, μολοντί η ίδια είχε αποδεδειγμένα βάσει ιατρικών βεβαιώσεων προβλήματα με την κύησή της. Ο Συνήγορος έκρινε ότι η απόλυση ήταν άκυρη διότι έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και εισηγήθηκε προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου στον εργοδότη (υπόθεση 184835/2014).

Σε άλλη περίπτωση, εταιρεία κατέθεσε δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένης εν αγνοία της και σε χρόνο κατά τον οποίο η ίδια τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Κατά τη συνάντηση των μερών στην Επιθεώρηση Εργασίας παρατηρήθηκε ουσιώδης διάσταση των ισχυρισμών τους ως προς τον ακριβή προσδιορισμό της τελευταίας μέρας, κατά την οποία η εργαζόμενη προσήλθε στην εργασία της (διαφορά μιας μέρας). Ο σύζυγος της εργαζόμενης προσκόμισε ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας έγγραφο αναρρωτικής άδειας αρμόδιου γιατρού, που έφερε τη σφραγίδα της εταιρείας αλλά όχι και υπογραφή, γεγονός που, κατά την εργοδότη, ενίσχυε τον ισχυρισμό της ότι αγνοούσε την ασθένεια της εργαζόμενης. Ωστόσο, η εταιρεία δεν ανταποκρίθηκε στην πρόσκληση να αποστείλει τις απόψεις της προς τον Συνήγορο και να εξηγήσει γιατί η «οικειοθελής αποχώρηση» δεν είχε την υπογραφή της εργαζόμενης, εφόσον αυτή συμφωνούσε. Στο πόρισμά του ο Συνήγορος εισηγήθηκε προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου στην εργοδότης εταιρεία (υπόθεση 180901/2014).

Παρόμοια είναι η περίπτωση στην οποία εργαζόμενη σε καθεστώς προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι, μολοντί είχε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ο εργοδότης κατέθεσε έγγραφο στον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με το οποίο έληξε η σύμβαση εργασίας της. Ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην πρόσκληση της Επιθεώρησης Εργασίας να παραστεί στα γραφεία της, αλλά ούτε και στα ερωτήματα που του έθεσε γραπτώς ο Συνήγορος σχετικά με την

τήρηση των υποχρεώσεων του προς την εργαζόμενη, σε συνάρτηση με το είδος της σύμβασης εργασίας της. Κατόπιν της μη ανταπόκρισης του εργοδότη, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου (υπόθεση 171132/2013).

Ενώ είναι κατανοητό ότι στις παρούσες συνθήκες μια επιχείρηση μπορεί να αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα, όταν εμφανίζεται να αλλάζει ιδιοκτήτη, δεν φαίνονται να τηρούνται οι υποχρεώσεις της διάδοχης επιχείρησης. Ενδεχομένως μάλιστα η αλλαγή ιδιοκτήτη να χρησιμοποιείται και ως πρόσχημα προκειμένου να αποφύγει υποχρεώσεις της. Για παράδειγμα, όταν εργαζόμενη επί μακρόν σε οικογενειακή επιχείρηση επιχείρησε να επιστρέψει στην εργασία της ύστερα από άδεια κύησης και ανατροφής, βρήκε στη θέση της εταιρείας στην οποία εργαζόταν μια νέα επιχείρηση, ιδιοκτησίας αδελφής των προηγούμενων εργοδοτών της, η οποία λειτουργούσε στον ίδιο χώρο και με το ίδιο αντικείμενο δραστηριοτήτων. Η νέα ιδιοκτήτρια δεν απεδέχθη τις υπηρεσίες της, με την αιτιολογία ότι δεν επρόκειτο για μεταβίβαση αλλά για νέα επιχείρηση. Όταν ο Συνήγορος ζήτησε διευκρινίσεις, η ιδιοκτήτρια ισχυρίστηκε ότι η παλιά επιχείρηση βρισκόταν σε διαδικασία πτώχευσης που εκκρεμούσε, και μάλιστα απέστειλε σχετικό δικόγραφο. Ωστόσο, από έγγραφο του Πρωτοδικείου που προσκόμισε στον Συνήγορο η εργαζόμενη, προέκυπτε ότι η εν λόγω εταιρεία ουδέποτε είχε καταθέσει αίτηση πτώχευσης. Ο Συνήγορος απέστειλε την υπόθεση στον αρμόδιο εισαγγελέα αλλά και το σύνολο του φακέλου που είχε συγκεντρώσει ο ίδιος προς το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης,

το οποίο βρίσκεται σε διαδικασία επιβολής διοικητικού προστίμου (υπόθεση 173694/2013).

Προβληματικές καταγγελίες σύμβασης και μη απασχόληση προστατευομένων λόγω μητρότητας από τη διάδοχο εταιρεία

Υπάλληλοι με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου της ΕΡΤ ΑΕ κατήγγειλαν στον Συνήγορο ότι, μετά την έκδοση της ΚΥΑ, περί κατάργησης του φορέα κατά νομοθετική εξουσιοδότηση, οι ίδιες απολύθηκαν ενώ ευρίσκοντο σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Μάλιστα, δεν έλαβαν αμέσως μετά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους τη νόμιμη αποζημίωση, όπως ορίζει ο νόμος. Στην πορεία εισέπραξαν δύο δόσεις και έκτοτε δεν έλαβαν άλλο ποσό ως δόση αποζημίωσης. Κατά τη συνάντηση των μερών για τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, παρουσία και εκπροσώπου του Συνηγόρου, στο πλαίσιο της αίτησης που είχε καταθέσει μία εργαζόμενη ενώπιον του αρμόδιου Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης, η νόμιμη εκπρόσωπος του εργοδότη υποστήριξε ότι δεν υφίστατο άκυρη απόλυση, δεδομένου ότι διά νόμου καταργήθηκε ο φορέας και, παράλληλα, επισήμανε ότι οι χρηματικές αξιώσεις των εργαζομένων ρυθμίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, που είναι φορέας εκκαθάρισης του συνόλου της περιουσίας του καταργηθέντος φορέα. Στο πλαίσιο της εργατικής διαφοράς ζητήθηκαν από την εργοδοτική πλευρά εξηγήσεις εντός συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος. Ωστόσο, η εργοδοτική πλευρά ουδέποτε ανταποκρίθηκε.

Ο Συνήγορος εξέδωσε πόρισμα υποστηρίζοντας ότι, εφόσον η κατάργηση της ΕΡΤ ΑΕ προβλέθηκε με ΚΥΑ, μπορεί αυτό να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος, που δικαιολογεί την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των εγκύων εργαζομένων. Ωστόσο, με τη μη κοινοποίηση της καταγγελίας και τη μη παροχή της πλήρους αποζημίωσης, η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των αναφερομένων κατέστη άκυρη και ελέγχθηκε ως διάκριση λόγω φύλου. Ο Συνήγορος αναφέρθηκε ειδικά και στη μη ευνοϊκή αντιμετώπιση των εργαζομένων που προστατεύονται λόγω μητρότητας σε αντίθεση τόσο με την ευρωπαϊκή νομοθεσία όσο και με τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας. Σημείωσε όμως και το γεγονός ότι δεν εξαντλήθηκαν από τον νέο, διάδοχο φορέα (NEPIT ΑΕ) τα περιθώρια να απασχοληθούν σε αυτόν οι προσφεύγουσες, και μάλιστα κατά προτεραιότητα, δεδομένου ότι αρκετοί από τους εργαζομένους της ΕΡΤ ΑΕ απασχολήθηκαν στην πορεία στον νέο ραδιοτηλεοπτικό φορέα (υποθέσεις 183181, 186561/2014).

Άνιση μεταχείριση στην αμοιβή

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Ως «αμοιβή» ορίζονται οι πάσης φύσης μισθοί και αποδοχές και όλα τα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου. Ωστόσο, δεν παύουν να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες αυτό δεν τηρείται.

Υπάλληλος κλάδου Πληρώματος Ασθε-



νοφόρου ΔΕ, εργαζόμενη σε νοσοκομείο από το έτος 2012, απευθύνθηκε στον Συνήγορο επειδή ήταν η μόνη από τους συναδέλφους της οδηγούς (άνδρες) που δεν λάμβανε το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, παρόλο που ασκούσε ακριβώς τα ίδια καθήκοντα με εκείνους. Είχε, μάλιστα, υποβάλει σχετικό ερώτημα στο νοσοκομείο, το οποίο παρέμενε αναπάντητο. Το συγκεκριμένο επίδομα καταβάλλεται με την προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και τις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του, πράγμα που ίσχυε στην περίπτωση της αναφερόμενης. Έπειτα από τη διερεύνηση της υπόθεσης, ο Συνήγορος κατέληξε στην άποψη ότι η αναφερόμενη παρείχε ίσης αξίας εργασία με τους συναδέλφους της και, επομένως, δικαιούται ίση αμοιβή με αυτούς. Επισήμανε στο νοσοκομείο ότι το μηναίο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας πρέπει να καταβάλλεται και στη συγκεκριμένη υπάλληλο. Το νοσοκομείο κατέβαλε το επίδομα και μάλιστα αναδρομικά (υπόθεση 165583/2013)*.

Σε άλλη περίπτωση, ωστόσο, δεν έγινε δυνατό να αποδειχθεί με βεβαιότητα ότι πρόκειται για όμοια καθήκοντα για τα οποία χορηγείται άνιση αμοιβή. Πτυχιούχος γεωπόνος, εργαζόμενη σε εταιρείες του ίδιου ομίλου, προσέφυγε στον Συνήγορο δηλώνοντας ότι, ενώ εκτελούσε εργασίες ίδιας φύσης με άνδρα συνάδελφό της, πτυχιούχο χημικό, αυτός λάμβανε υψηλότερη αμοιβή. Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία η οποία αμειβεται με βάση τη χρονική διάρκεια (συγκεκρι-

κριμένο ωράριο) είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας. Ο Συνήγορος, κατόπιν αλληλογραφίας του με τις εργοδότες εταιρείες, κατέληξε ότι, με βάση τα προσαχθέντα στοιχεία, δεν επετεύχθη να αποδειχθεί με βεβαιότητα πως στην περίπτωση αυτή είχαν ανατεθεί όμοια καθήκοντα στους δύο εργαζόμενους. Βάσει της περιγραφής των καθηκόντων του, ο άνδρας εργαζόμενος εμφανιζόταν να κατέχει διευθυντική θέση, με καθήκοντα διαφορετικά αυτών της γυναίκας εργαζόμενης και με άλλη ειδικότητα πτυχίου. Στην αναλυτική μισθοδοσία του εμφανιζόταν μάλιστα να λαμβάνει την αμοιβή της ΣΣΕ υπαλλήλων γραφείου και πέραν αυτής πρόσθετη εταιρική παροχή, η οποία, κατά την εργοδοτική πλευρά, οφειλόταν στη διευθυντική θέση του. Ωστόσο, ο Συνήγορος σημείωσε στο πόρισμά του ότι σε έγγραφο που προσήγαγε η εργαζόμενη προέκυπταν αντιφάσεις ως προς το αντικείμενο εργασίας της. Σε κάθε περίπτωση, τα προσκομισθέντα στοιχεία δεν επαρκούσαν, ώστε να θεμελιωθεί με ασφάλεια άνιση μεταχείριση στην αμοιβή οφειλόμενη στο φύλο (υπόθεση 160841/2012).

Αλλαγή των όρων εργασίας χωρίς τεκμηρίωση εκ μέρους του εργοδότη

Ο Συνήγορος διερεύνησε αναφορά εργαζόμενης ευρισκόμενης σε κατάσταση προστασίας μητρότητας, με αντικείμενο την αλλαγή των όρων εργασίας της. Συγκεκριμένα, μετετέθη από την εργοδότη εταιρεία σε άλλο υποκατάστημά της και το ωράριο εργασίας της τροποποιήθηκε από συνεχόμενο σε διακεκομμένο. Κατά τη συνάντηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, εκπρόσωπος του Συνηγόρου κάλεσε την εργοδότη

εταιρεία να αποδείξει ότι κανένας άλλος εργαζόμενος της εταιρείας δεν μπορούσε να εργαστεί στη θέση εργασίας που μετετέθη η εργαζόμενη, αλλά και να αιτιολογήσει την αλλαγή του ωραρίου εργασίας της εργαζόμενης από συνεχόμενο σε διακεκομμένο. Η εργοδότη εταιρεία απέδωσε την αλλαγή των όρων εργασίας της εργαζόμενης στο διευθυντικό της δικαίωμα, η δε δυνατότητα αλλαγής τύπου εργασίας αναγραφόταν και στην ατομική σύμβαση της εργαζόμενης. Ο Συνήγορος με πόρισμα έκρινε ότι η εργοδότη εταιρεία δεν εξήγησε ποιος ιδιαίτερος λόγος υπαγόρευσε τη μετακίνηση και αλλαγή ωραρίου εργασίας της συγκεκριμένης εργαζόμενης και ουδενός άλλου εκ των εργαζόμενων της εταιρείας. Επίσης, έκρινε ότι η εργοδότη εταιρεία δεν εξάντλησε την αρχή της ultima ratio, ώστε να φροντίσει έστω τη μετακίνηση κάποιου άλλου εργαζόμενου στη συγκεκριμένη θέση (που απαιτεί και αλλαγή ωραρίου), τουλάχιστον μέχρι του χρόνου εξαντήσεως του δεκαοκταμήνου, διάστημα κατά το οποίο η εργαζόμενη προστατεύεται εκ του νόμου. Για τους ανωτέρω λόγους, ο Συνήγορος κατέληξε ότι η εργοδότη εταιρεία είχε προβεί σε άμεση διάκριση λόγω φύλου εις βάρος της εργαζόμενης με τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας της προς το δυσμενέστερο κατά τη διάρκεια της προστασίας της λόγω μητρότητας και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 188255/2014).

Άδειες μητρότητας και ανατροφής ιδιωτικού τομέα

Εξακολουθούν να υφίστανται ασάφειες σχετικά με τη σχέση διαφόρων αδειών μητρότητας και ανατροφής. Ο Συνήγο-

ρος παρεμβαίνει συχνά προκειμένου να ζητήσει να δοθούν διευκρινίσεις εκ μέρους των αρμόδιων υπηρεσιών κατά τρόπο σύμφωνο με τη σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία και νομολογία. Ωστόσο, προβλήματα παραμένουν, όσον αφορά για παράδειγμα τη σχέση της εξάμηνης άδειας μητρότητας με την άδεια ανατροφής και το αντ' αυτής μειωμένο ωράριο.

Εργαζόμενη, επιστρέφοντας στην εργασία της από την εξάμηνη άδεια μητρότητας (άρθρο 142 Ν. 3655/2008), ενημερώθηκε από τον εργοδότη της ότι είχε ήδη διατρέξει και το πρώτο εξάμηνο της άδειας ανατροφής που δικαιούτο με τη μορφή του μειωμένου ωραρίου. Ο Συνήγορος είχε ασχοληθεί και στο παρελθόν με το ίδιο θέμα, ζητώντας να ξεκινά το μειωμένο ωράριο μετά τη λήξη της εξάμηνης άδειας, και είχε λάβει αρνητική απάντηση από το Υπουργείο Εργασίας. Έθεσε, λοιπόν, εκ νέου το ζήτημα στο Υπουργείο Εργασίας, το οποίο εξέδωσε εγκύκλιο προς το ΣΕΠΕ, ενημερώνοντας τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές ότι το μειωμένο ωράριο εργασίας εξακολουθεί να αρχίζει από την επομένη της λήξης της άδειας λοχείας, και στην περίπτωση που έχει γίνει χρήση της εξάμηνης άδειας ανατροφής, αλλά θα πρέπει να θεωρείται ότι έχει συντρέξει ένα εξάμηνο με χρήση ωραρίου μειωμένου κατά 1 ώρα, ώστε να μπορεί η εργαζόμενη να κάνει χρήση δωδεκάμηνης άδειας με 2 ώρες μειωμένο ωράριο ημερησίως. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε και πάλι στο Υπουργείο Εργασίας και προς τον Ειδικό Γραμματέα του ΣΕΠΕ, τονίζοντας ότι, σύμφωνα με σχετική απόφαση του ΔΕΕ, η παράλληλη χρήση μιας άδειας μητρότητας και μιας άδειας ανατροφής παράβιάζει το ευρωπαϊκό δίκαιο και συνιστά

διάκριση λόγω φύλου. Η απάντηση αναμένεται (υπόθεση 173694/2013).

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

Επίδομα μητρότητας αυτοαπασχολούμενων γυναικών

Ο Συνήγορος δέχτηκε αναφορές αυτοαπασχολούμενων γυναικών που επιθυμούσαν να πληροφορηθούν με ποιον τρόπο θα λάβουν το επίδομα μητρότητας του άρθρου 6 Ν. 4097/2012. Η συγκεκριμένη διάταξη προέβλεπε την έκδοση ΚΥΑ, η οποία όμως δεν είχε εκδοθεί. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε επανειλημμένως στους συναρμόδιους Υπουργούς Οικονομικών, και Εργασίας – Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, και ζήτησε την έκδοση της ΚΥΑ, προκειμένου να ενεργοποιηθεί το παραπάνω δικαίωμα. Εντέλει, εκδόθηκε ΚΥΑ των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών (Φ10060/15858/606/7/10/2014), με την οποία καθορίστηκαν η διαδικασία και τα δικαιολογητικά για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ), που ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα (υποθέσεις 164177, 165756, 167003, 168427, 168767, 171431/2013)*.

Άδειες ανατροφής συζύγων αυτοαπασχολούμενων

Από το έτος 2011, ο Συνήγορος έχει ασχοληθεί με το ζήτημα έλλειψης νομοθετικού πλαισίου, βάσει του οποίου να μπορεί να χορηγηθεί άδεια ανατροφής στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, συζύγους αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Το θέμα έχει λυθεί στον δημό-

σιο τομέα με σχετικές γνωμοδοτήσεις του ΝΣΚ και επίσης έχει εκδοθεί από το ΔΕΕ σχετική απόφαση, σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα στην άδεια ανατροφής είναι ατομικό δικαίωμα ενός εκάστου γονέα και αποτελεί δυσμενή διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου η εξάρτηση του δικαιώματος του πατέρα από την ύπαρξη ή μη αντίστοιχου δικαιώματος στη μητέρα. Έπειτα από μακροχρόνιες προσπάθειες, αλλά και παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Υπουργείο Εργασίας, θεσπίστηκε το δικαίωμα αυτό των συζύγων αυτοαπασχολούμενων γυναικών με το άρθρο 2 της νέας ΕΓΣΣΕ του 2014*.

Άδειες ανατροφής συζύγων αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στη ΔΕΗ


Ο Συνήγορος είχε δεχτεί αιτήματα χορήγησης αδειών ανατροφής από πατέρες εργαζόμενους στη ΔΕΗ, συζύγους αυτοαπασχολούμενων γυναικών, και προ της ρύθμισης της νέας ΕΓΣΣΕ, και είχε ζητήσει να εξεταστεί το θέμα υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Δικαίου αλλά και της νομολογίας του ΔΕΕ. Η ΔΕΗ είχε απαντήσει ότι στην Ελλάδα δεν υφίσταται σχετικό κανονιστικό πλαίσιο. Έπειτα από την υπογραφή της νέας ΕΓΣΣΕ ο Συνήγορος ζήτησε από τη ΔΕΗ να επανεξετάσει το ζήτημα και να χορηγήσει τις άδειες στους πατέρες. Η ΔΕΗ ανταποκρίθηκε θετικά και προχώρησε στην έκδοση της υπ' αριθμ. 160/2014 απόφασης, με την οποία χορηγεί το δικαίωμα λήψης άδειας ανατροφής με τη μορφή μειωμένου ωραρίου στους πατέρες συζύγους αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Ο Συνήγορος έχει ενημερωθεί ότι το ζήτημα της πλήρους εξίσωσης των δικαιωμάτων άδειας ανατροφής μεταξύ



ανδρών και γυναικών εργαζομένων της ΔΕΗ (χορήγηση σωρευτικής εννιάμηνης άδειας ανατροφής) πρόκειται να τεθεί στις συζητήσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων για την υπογραφή της νέας επιχειρησιακής σύμβασης (υπόθεση 169791/2013)*.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Στο πεδίο των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, παρατηρήθηκε στασιμότητα –έως και κάμψη– στον αριθμό των σχετικών αναφορών, κατά το 2014. Οι δυσκολίες διερεύνησης των υποθέσεων αυτών έχουν αναφερθεί και σε προηγούμενες Ετήσιες Εκθέσεις. Οι δυσκολίες αυτές επιτείνονται όταν συμπεριφορές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως σεξουαλική παρενόχληση εμπλέκονται με άλλα γεγονότα ή σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Πέραν της αυτονόητης ανάγκης προστασίας των γυναικών-θυμάτων παρενόχλησης, σημαντική είναι η προληπτική ή και διαπαιδαγωγική λειτουργία του σχετικού νομικού πλαισίου. Ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι συχνά οι εργοδότες δεν γνωρίζουν τη νομοθεσία ή δεν κατανοούν τις υποχρεώσεις τους όταν δέχονται σχετικές καταγγελίες. Παρεμβαίνοντας στις περιπτώσεις αυτές και ανεξαρτήτως της έκβασης των υποθέσεων,

 ο Συνήγορος τονίζει αφενός την ανάγκη να διερευνώνται ενδελεχώς οι σχετικές καταγγελίες και αφετέρου την επιμέλεια που πρέπει να επιδεικνύεται για την εργασιακή ευπρέπεια και κατά συνέπεια την πρόληψη τέτοιων φαινομένων που συνιστούν τουλάχιστον προσβολή προσωπικότητας και διάκριση φύλου.

Εργαζόμενη ως υπάλληλος σε κατάστημα οπτικών κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο ότι υφίστατο σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της κατά τη διάρκεια της απασχόλησής της. Σημειώτεον ότι η σύμβαση εργασίας της εργαζομένης έληξε, ενώ αμφισβητείται από τα μέρη αν υπήρξε καταγγελία της σύμβασης ή οικειοθελής αποχώρηση της εργαζομένης. Έπειτα από το γεγονός αυτό, ο εργοδότης κατέθεσε έγκληση κατά της εργαζομένης για υπεξαίρεση προϊόντων του καταστήματος. Αφού του παρασχέθηκαν τα σχετικά στοιχεία, ο Συνήγορος ζήτησε συνάντηση με τα μέρη. Έχοντας συνεκτιμήσει τα έγγραφα στοιχεία και τη συνάντηση αυτή καθαυτή, ο Συνήγορος κατέληξε ότι προβλήθηκαν παντελώς αντίθετοι ισχυρισμοί εκ μέρους των δύο πλευρών, χωρίς όμως να αποδεικνύονται από οποιοδήποτε αντικειμενικό στοιχείο ή μετά λόγου γνώσεως μαρτυρία. Συνεπώς, κατέστη απολύτως αδύνατο το έργο της απόδειξης περί του αν τελήστηκε ή όχι σεξουαλική παρενόχληση. Σε κάθε περίπτωση, από κανένα σημείο των αποδεικτικών στοιχείων δεν προέκυψε ότι τα ενδεχόμενα περιστατικά της σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέονταν αιτιωδώς με τη λήξη της σύμβασης εργασίας της εργαζομένης, είτε αυτή ήταν καταγγελία είτε οικειοθελής αποχώρηση, καθώς οι απόψεις των δύο μερών δίστανται απολύτως, χωρίς όμως η άποψη του καθένα να μπορεί να διασταυρωθεί από άλλα αντικειμενικά και αμερόληπτα αποδεικτικά μέσα (υπόθεση 169675/2013).

Δημόσιος υπάλληλος κατήγγειλε ότι συναδέλφος της προέβη σε ασελή χειρονομία προς εκείνη, ενώπιον άλλων

συναδέλφων τους, στον χώρο εργασίας τους. Εκείνη ανέφερε το περιστατικό στον προϊστάμενο της διεύθυνσής της, όμως, κατά τους ισχυρισμούς της, εκείνος την απέτρεψε από τη σύνταξη αναφοράς, υποστηρίζοντας ότι κάτι τέτοιο θα τραυμάτιζε την εικόνα της υπηρεσίας. Τελικά, η υπάλληλος υπέβαλε καταγγελία για το ζήτημα αυτό στη διεύθυνση της υπηρεσίας της, αλλά, επί μήνες, ουδεμία ενημέρωση είχε λάβει σχετικά, ενώ σε προφορικά ερωτήματά της λάμβανε την απάντηση ότι δεν προβλέπεται από τις διαδικασίες να ενημερώνεται. Σε έγγραφο αίτημά της για ενημέρωση, έλαβε την απάντηση ότι έχει συνταχθεί πορισματική έκθεση προκαταρκτικής εξέτασης, η οποία έχει διαβιβαστεί προς τον Γενικό Διευθυντή για τις περαιτέρω ενέργειες. Η προσφεύγουσα υπέβαλε καταγγελία στον Συνήγορο, διαμαρτυρόμενη για κωλυσιεργία στην εξέταση της υπόθεσής της.

Ο Συνήγορος επισήμανε προς την υπηρεσία τις προβλέψεις του πειθαρχικού δικαίου για τις ενέργειες που υποχρεούται να πραγματοποιήσει, ύστερα από την προκαταρκτική εξέταση, και υπογράμμισε την υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει την προσωπικότητα του εργαζομένου από τις προσβολές συναδέλφων και να λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η υπηρεσία απάντησε διαβιβάζοντας την έκθεση προκαταρκτικής εξέτασης και αναφέροντας ότι θα διενεργηθεί ένορκη διοικητική εξέταση για το ζήτημα. Έπειτα από την πάροδο μεγάλου χρονικού διαστήματος χωρίς να έχει λάβει ενημέρωση, ο Συνήγορος ζήτησε να πληροφορηθεί το αποτέλεσμα της ένορκης

διοικητικής εξέτασης. Βάσει αυτού, τα αποδεικτικά στοιχεία και οι μαρτυρικές καταθέσεις δεν στοιχειοθετούν με βεβαιότητα ότι ο καθ' ου τέλεσε το πειθαρχικό αδίκημα της αναξιοπρεπούς για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός της υπηρεσίας.

Ο Συνήγορος επισήμανε στη διοίκηση ότι, στο πνεύμα της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη αλλά και βάσει κοινοτικής νομολογίας, αποτελεί καθήκον της να εξετάζει με σοβαρότητα, ταχύτητα και τηρουμένου του απορρήτου τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και να ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για το σχετικό αποτέλεσμα. Μάλιστα, από την κοινοτική νομολογία προκύπτει ότι, όταν υποβάλλεται καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση και η διοίκηση ολιγωρήσει ή επιδείξει αβεβαιότητα ως προς την εξέταση αυτής, τα αποτελέσματα είναι επιζήμια όχι μόνο για το πρόσωπο που κατήγγειλε συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και για το πρόσωπο προς το οποίο στρέφεται η καταγγελία, ακόμη και στις περιπτώσεις που η καταγγελλθείσα συμπεριφορά έχει σταματήσει (υπόθεση 173240/2013).

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

Πολίτης διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο για την προσβλητική συμπεριφορά συναδέλφου του λόγω της διεμφυλικότητάς του κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων σε δήμο, στο πλαίσιο παροχής κοινωφελούς χρηματοδοτούμενης εργασίας. Από τη διερεύνηση της αναφοράς διαπιστώθηκε ότι το πρόβλημα αντιμετωπίστηκε έπειτα από παρέμβαση του Προϊσταμένου του

Τμήματος και σε συνεννόηση με τον προσφεύγοντα, προτού ενεργοποιηθεί η παρέμβαση του Συνηγόρου (υπόθεση 187398/2014).

Λ Ο Συνήγορος εκτιμά ως ιδιαίτερα θετική την ετοιμότητα της συγκεκριμένης υπηρεσίας να διαχειριστεί ζητήματα που αφορούν την προστασία της προσωπικότητας διεμφυλικού εργαζόμενου και αξιολογεί ως καλή πρακτική το γεγονός ότι η διεμφυλικότητά του δεν αντιμετωπίστηκε με μεροληψία, ούτε κατά την πρόσβασή του στη συγκεκριμένη θέση εργασίας ούτε όταν χρειάστηκε να διασφαλιστούν όροι αξιοπρέπειας για την ομαλή εκτέλεση των καθηκόντων του.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ – ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Συνήγορος και Συμβούλιο της Ευρώπης

Ο Συνήγορος και το Συμβούλιο της Ευρώπης, σε συνεργασία με την Ελληνική Δράση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα «Πλειάδες», το Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών και την «Οργάνωση Transgender Europe» συνδιοργάνωσαν συνάντηση εργασίας για τη νομική αναγνώριση φύλου των διεμφυλικών προσώπων (20.10.2014). Η συνάντηση αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο διαβούλευσης και συνεργασίας για την ενσωμάτωση των συστάσεων του Συμβουλίου της Ευρώπης και τη λήψη μέτρων από τα κράτη-μέλη για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου. Παράλληλα με την

ανταλλαγή καλών πρακτικών, πολιτικών και νομοθεσίας σχετικά με τα δικαιώματα των διεμφυλικών προσώπων στην Ελλάδα, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στην πρόσβαση στη νομική αναγνώριση φύλου. Στη συνάντηση συμμετείχαν εκπρόσωποι φορέων και ειδικοί από Κύπρο, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Μάλτα, Νορβηγία και Σουηδία*.

Συνεργασία με το Equinet

Στο πλαίσιο συμμετοχής του στην Ομάδα Εργασίας για το Φύλο του Equinet (WG Gender), ο Συνήγορος πήρε μέρος στις ακόλουθες ετήσιες εκδηλώσεις:

- Εκπαιδευτικό σεμινάριο με θέμα «2014 Equinet High Level seminar on Gender Equality», που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες (23-24.4.2014).
- Συναντήσεις της ομάδας εργασίας σε Βρυξέλλες (25.2.2014) και Ρώμη (7.10.2014).

Συνεργασία με το European Union Agency for Fundamental Rights

Ο Συνήγορος συμμετείχε στην ημερίδα με θέμα «Tackling sexual orientation and gender identity discrimination» (Βρυξέλλες, 28.10.2014) και στην ημερίδα με θέμα «Fra – Equinet meeting on combating violence against women» (Βρυξέλλες, 9.12.2014).

Συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Ο Συνήγορος είχε από παλιότερα προτείνει στο ΕΚΔΔΑ τη διενέργεια επιμορφωτικών σεμιναρίων σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και



γυναικών στην απασχόληση, με αποδέκτες τα στελέχη του ΣΕΠΕ. Στη διάρκεια του 2014 πραγματοποιήθηκαν σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ και με τη συμβολή στελεχών του Συνηγόρου. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκαν 12 εκπαιδευτικά σεμινάρια σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα που περιλάμβαναν:

- Εκπαίδευση Εκπαιδευτών για την Επιμόρφωση Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.
- Επιμόρφωση Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας Υπαλλήλων ΣΕΠΕ σε θέματα ισότητας φύλων.

Τα σεμινάρια οδήγησαν σε περαιτέρω εμβάθυνση επί ζητημάτων διακρίσεων λόγω φύλου, ανάλυση της σχετικής νομοθεσίας και νομολογίας, και αντιμετώπιση περιπτώσεων εργασίας. Εκτιμάται ότι βοήθησαν στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ Συνηγόρου και ΣΕΠΕ.

Επίσης, ο Συνήγορος συμμετέχει στη συγγραφή Οδηγού Ισότητας (σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και το ΣΕΠΕ) που θα διανεμηθεί σε Επιθεωρητές Εργασίας, προκειμένου να τους διευκολύνει στην αντιμετώπιση προβλημάτων άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους.

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.links2014) όπου μπορείτε να βρείτε σχετικά αναρτημένα έγγραφα.
