

28 Μαρτίου 2007
Αριθμ. Πρωτ.:*****/2006
Ειδική Επιστήμονας :Λαμπροπούλου Κυριακή☎ 210 7289729

Προς:

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
Υπόψη Γενικού Γραμματέα Κυρίου Ανδρέα Καραμάνου
Μητροπόλεως 15
101 85 Αθήνα

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων
Διεύθυνση Ιδιωτικής Εκπαίδευσης
Τμήμα Β'
Μητροπόλεως 15
101 85 Αθήνα

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων
Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτ. Θεσσαλονίκης
Κολοκοτρώνη 22
564 39 Θεσσαλονίκη

ΚΟΙΝ

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Γενική Διεύθυνση Εργασίας
Τμήμα Ισότητας των δύο Φύλων
Πειραιώς 40
101 82 Αθήνα

Κυρία Ευγενία Τσουμάνη
Γενική Γραμματέας Ισότητας
Δραγατσανίου 8
105 59 Αθήνα

I. Ιστορικό

Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το Άρθρο 103 του Συντάγματος και τον Νόμο 3488/2006 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην*

επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» έλαβε και εξετάζει αναφορά εκπαιδευτικού δευτεροβάθμιας ιδιωτικής εκπαίδευσης, σχετική με την ανάκληση διορισμού σε θέση διευθύντριας γυμνασίου, λόγω του γεγονότος ότι βρισκόταν σε άδεια ανατροφής παιδιού, με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών της.

Με τις νέες νομοθετικές διατάξεις του ν. 3488/2006, η Αρχή αναλαμβάνει το ρόλο του επίσημου φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο του δημόσιου τομέα και του ιδιωτικού τομέα. Εν όψει ακριβώς της ειδικότερης αυτής αποστολής της, δυνάμει του άρθρου 13, παρ. 2 του ανωτέρω νόμου, η Αρχή δεν κωλύεται πλέον να διερευνήσει αναφορές σχετικές με την υπηρεσιακή κατάσταση προσωπικού τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, όταν αυτές αφορούν σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης, εμπίπτουσες στο πεδίο των νέων διατάξεων περί προστασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παρ. 7 της Οδηγίας 2002/73/EK και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

Πιο συγκεκριμένα, ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε την υπ' αριθ. ****/2006 αναφορά της κυρίας****, η οποία διαμαρτύρεται για την υπ' αριθ. Φ2/****/***Δ5/27.09.2006 απόφαση της Γενικής Διεύθυνσης Ιδιωτικής Εκπαίδευσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ, με την οποία ανακαλείται η πράξη του Διευθυντή Δ/νσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, με την οποία διορίζεται Διευθύντρια του Γυμνασίου των Ιδιωτικών Εκπαιδευτηρίων **** για το σχολικό έτος 2006 – 2007, με το αιτιολογικό της μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης να παρευρίσκεται στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες, δεδομένου ότι βρίσκεται σε άδεια ανατροφής παιδιού κατά τη διάρκεια του εν λόγω χρονικού διαστήματος.

Επιπλέον, σύμφωνα με την ανωτέρω απόφαση, η άδεια ανατροφής παιδιού στην εκπαιδευτικό κυρία **** για το χρονικό διάστημα 16.08.2006 έως 15.05.2007 χορηγείται, από 16.08.2006 έως 31.08.2006 με αποδοχές που αντιστοιχούν σε πλήρες ωράριο εργασίας, ενώ από 01.09.2006 έως 15.05.2007 με αποδοχές μειωμένου ωραρίου διάρκειας οκτώ ωρών εβδομαδιαίως, καθώς δεν γίνεται αποδεκτός ο διορισμός της εκ νέου ως διευθύντριας του ιδιωτικού εκπαιδευτηρίου για τη σχολική περίοδο 2006 - 2007.

Η κυρία ****, ως εκπαιδευτικός δευτεροβάθμιας ιδιωτικής εκπαίδευσης, απασχολείται στα Εκπαιδευτήρια **** με τετραετή σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για συνολικά οκτώ διδακτικές ώρες (απόφαση Δ/νσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης με αρ. πρωτ. ****/05.12.2003) και διορίζεται από το 2003 έως το 2006 ως διευθύντρια γυμνασίου, ύστερα από σχετική πρόταση

του ιδιοκτήτη του σχολείου και τη σύμφωνη γνώμη της Δ/σης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης.

Εν προκειμένω, η κυρία **** έλαβε άδεια λοχείας μέχρι τις 15.08.2006 και στη συνέχεια της χορηγήθηκε για το χρονικό διάστημα 16.08.2006 έως 15.05.2007 άδεια ανατροφής παιδιού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου. 53, παρ. 2 του ν. 2683/1999 σε συνδυασμό με το άρθρο 53 παρ. 2α' και 2δ' του ν.2721/1999. Για το σχολικό έτος 2006-2007 προτάθηκε από τον ιδιοκτήτη των Εκπαιδευτηρίων **** και διορίστηκε εκ νέου Διευθύντρια, με τη σχετική υπ' αριθ. ****/03.07.2006 απόφαση της Δ/σης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, ενώ ορίστηκε ταυτόχρονα και ο αναπληρωτής της, ο οποίος θα την αντικαθιστά για το σχολικό έτος 2006 – 2007 και για όσο χρονικό διάστημα απουσιάζει.

Εντούτοις, με την υπ' αρ. πρωτ. ***/16.10.2006 επανακοινοποίηση στο ορθό της Δ/σης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης ανακαλείται η αρχική απόφαση διορισμού και διορίζεται διευθυντής γυμνασίου για το σχολικό έτος 2006 – 2007 ο αναπληρωτής της. Συνακόλουθα, με την υπ' αριθ. ****/24.11.2006 απόφασή της, η αρμόδια Δ/ση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης προβαίνει σε ανανέωση του διορισμού της κ. ***** για το σχολικό έτος 2006- 2007, συνολικά για οκτώ (8) ώρες διδασκαλίας εβδομαδιαίας εργασίας, μολονότι το διοριστήριο της αναφέρεται σε οκτάωρη απασχόληση, το οποίο ισοδυναμεί με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, καθώς είχε διορισθεί ως διευθύντρια γυμνασίου.

Κατόπιν τούτου η ενδιαφερόμενη άσκησε ένσταση, σε απάντηση της οποίας εκδόθηκε η υπ' αριθ. Φ2/***/***/13.11.2006 απόφαση της Γενικής Διεύθυνσης Ιδιωτικής Εκπαίδευσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Στην εν λόγω απόφαση αναφέρεται ότι, καθώς δεν είναι δυνατή η τήρηση από μέρους της υποχρέωσης της παρ.5 του άρθρου 25 του ν. 682/1977, δηλαδή η παρουσία της στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες, δεν είναι δυνατός ο εκ νέου διορισμός της σε θέση διευθυντή και συνακόλουθα δικαιούται των αποδοχών με βάση το διοριστήριό της, δηλαδή για τη διδασκαλία μαθημάτων της ειδικότητας της, για το σύνολο των οκτώ διδακτικών ωρών.

Η Αρχή αφού μελέτησε με προσοχή όλα τα στοιχεία του φακέλου της αναφοράς της κύριας***, καθώς και το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, επιθυμεί να θέσει υπόψη σας τα ακόλουθα:

II. Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για τον διορισμό και την αναπλήρωση διευθυντών ιδιωτικών σχολείων δεν καθιστά επιτρεπτή την δυσμενή μεταβολή της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια άσκησης δικαιώματος σε γονική άδεια

Σύμφωνα με την παρ. 4 άρθρου 25 του ν. 682/1977 «Ο διορισμός του διευθυντού γίνεται καθ' έκαστον έτος δι' αποφάσεως του οικείου Επιθεωρητού, μετά πρότασιν του ιδιοκτήτου του σχολείου». Η παράγραφος 5 ορίζει ότι «οι διευθυνταί των ιδιωτικών σχολείων δεν δύνανται να υπηρετούν παραλλήλως εις έτερον εκπαιδευτήριον οιοδήποτε τύπου υποχρεούμενοι να ευρίσκονται εις το σχολείον καθ'όλας τας εργασίμους ώρας».

Εντούτοις, με την παρ.6 του ίδιου άρθρου επισημαίνεται ότι «τον Διευθυντήν ιδιωτικού σχολείου, απόντα ή κωλυόμενον αναπληροί έτερος εκπαιδευτικός του αυτού σχολείου, οριζόμενος υπό του οικείου Επιθεωρητού κατά την έναρξιν του σχολικού έτους, μετά πρότασιν του ιδιοκτήτου».

Με την Δ5\63855\19-6-2002 εγκύκλιο του ΥΠ.Ε.Π.Θ «Θέματα λειτουργίας και προσωπικού των ιδιωτικών σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης» διευκρινίζεται ότι «η απασχόληση των ιδιωτικών εκπαιδευτικών ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν. 682/77 (ΦΕΚ 244 Α')...Δεν επιτρέπεται η συνομολόγηση άλλης μορφής σύμβασης (π.χ. ωρομίσθιοι), εκτός αυτών που προβλέπονται από τον ανωτέρω νόμο. Σημειώνεται ότι αναπληρωτές προσλαμβάνονται μόνο για την αναπλήρωση όσων νομίμως απουσιάζουν (π.χ. εκπαιδευτική άδεια κ.λ.π.) ».

Οι περιπτώσεις αναπλήρωσης του τακτικού προσωπικού είναι οι ακόλουθες: α) εκπαιδευτική άδεια, β) άδεια άνευ αποδοχών που χορηγήθηκε από το ΚΥΣΠΕ ή το ΚΥΣΔΕ, γ) εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων, δ) φοίτηση σε Μετεκπαίδευση, ε) άδεια λοχείας και κύησης, στ) γονική άδεια, ζ) κατάληψη θέσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 13, παρ. 3 του Νόμου 2986\2002.

Όσον αφορά στην χορήγηση γονικής άδειας, με το άρθρ. 53, παρ. 2 α και δ, του ν. 2721/1999 οι μητέρες ιδιωτικές εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδειας εννέα μηνών για ανατροφή του παιδιού τους με αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται από τον Ειδικό Λογαριασμό Ιδιωτικής Γενικής Εκπαιδεύσεως, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 83464/ΙΒ/12-8-2003 κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών (ΦΕΚ 1185/Β/25-8-2003), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρ. 47 παρ. 3 του ν. 682/1977.

Η απουσία δε εργαζόμενης από την εργασία της λόγω κύησης, λοχείας και φροντίδας παιδιού θεωρείται ως αποχή που οφείλεται σε νόμιμο λόγο¹ και

¹Περικοπές στις αποδοχές των ιδιωτικών εκπαιδευτικών προβλέπονται, σύμφωνα με το άρθρο 36, παρ. 4, του ν. 682/1997, μόνο σε περιπτώσεις αδικαιολόγητης απουσίας, χωρίς να έχει δηλαδή προηγηθεί η χορήγηση σχετικής άδειας.

εκλαμβάνεται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης, δηλαδή δεν διασπά τη συνέχεια της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται από τις διατάξεις του Α.Κ (άρθρα 657-658), τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τον δημοσιούπαλληλικό κώδικα και σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις (645/86, 2763/95 Υπουργείου Εργασίας, βλ. και ΝΣΚ 836/87).

Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 30,31,32 του ν. 682/1977, ότι κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας ιδιωτικού εκπαιδευτικού, ο ιδιοκτήτης επιλέγει το διδακτικό προσωπικό, οι δε προτεινόμενοι διορίζονται με πράξη του ασκούντος την κρατική εποπτεία οργάνου, δηλαδή του Υπουργείου Παιδείας. Η διοικητική αυτή πράξη έχει ως περιεχόμενο την έγκριση της καταρτιζόμενης μεταξύ του ιδιοκτήτη και προσλαμβανομένου εκπαιδευτικού συμβάσεως εργασίας, που αρχικώς είναι ορισμένου χρόνου και στη συνέχεια δύναται να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου, πράξη που είναι εκτελεστή και διατηρείται η ισχύς της μέχρι την λήξη της συμβατικού χρόνου ή μέχρι την λύση της εργασιακής σχέσης μεταξύ του ιδιοκτήτη του ιδιωτικού σχολείου και του διοριζόμενου εκπαιδευτικού (Σ.τ.Ε 931/99,461/2001).

Με την υπ'αριθ. ****/25.11.2003 πράξη του προϊσταμένου της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, η κυρία **** διορίστηκε με τετραετή σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που αρχίζει στις 01.09.2003 και λήγει τη 31.08.2007 ως καθηγήτρια των Εκπαιδευτηρίων **** για τη διδασκαλία μαθημάτων της ειδικότητάς της για 2 ώρες στο Γυμνάσιο και 6 στο Λύκειο την εβδομάδα, δηλαδή συνολικά οκτώ ώρες ως διευθύντρια γυμνασίου, και με ελάχιστο όριο αμοιβής που καθορίζεται από τις διατάξεις που ισχύουν για τη διδασκαλία μαθημάτων της ειδικότητάς της.

Σύμφωνα με τη Δ2/27826/30-12-1996 Υπ. Αποφ. ΥΠ.Ε.Π.Θ., η μείωση του ωραρίου διδασκαλίας των Διευθυντών, Υποδ/ντων, κλπ. αποβλέπει στο να δώσει τη δυνατότητα στους εν λόγω Διευθυντές να ανταποκρίνονται στα αυξημένα καθήκοντά τους, όπως αυτά προσδιορίζονται στο άρθρο 28 (Γενικά καθήκοντα και αρμοδιότητες των Διευθυντών σχολείων) και εξειδικεύονται στα άρθρα 29, 30, 31 και 32 (Καθήκοντα και αρμοδιότητες των Διευθυντών σε σχέση με το Σύλλογο των Διδασκόντων, τους Σχολικούς Συμβούλους, το Διευθυντή Εκπαίδευσης και τον Προϊστάμενο του Γραφείου, τους μαθητές, τα όργανα λαϊκής συμμετοχής και τους άλλους συντελεστές εκπαίδευσης).

Οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί όπως προβλέπεται στο άρθρο 36, παρ.1 ρου ν. 682/77 «λαμβάνουν τουλάχιστον τας εκάστοτε αποδοχάς μετά των πάσης φύσεως

επιδομάτων ομοιόβαθμων δημόσιων εκπαιδευτηρίων. Στο άρθρο 34, παρ. 4 αναφέρεται «Εις τους ασκούντας καθήκοντα διευθυντών ιδιωτικών σχολείων, απονέμεται ο προβλεπόμενος δια τους Διευθυντάς αντιστοιχών δημοσίων σχολείων οργανικός βαθμός και καταβάλλονται αι αντίστοιχοι αποδοχαί. Ούτοι απομακρυνόμενοι καθ' οιονδήποτε τρόπον εκ του αυτού σχολείου, διατηρούν τον βαθμόν, ον είχαν, προ της αναθέσεως αυτοίς καθηκόντων διευθυντών ιδιωτικών σχολείων» και στο άρθρο 36.5 «οι διευθυνταί των ιδιωτικών σχολείων λαμβάνουν το σύνολο των αποδοχών του βαθμού των ασχέτως ωρών κατά τας οποίας διδάσκουν»

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, εφόσον η απώλεια της θέσης της διευθύντριας και συνακόλουθα η μείωση των ωρών εργασίας αντιβαίνει στην αρχικά συμφωνηθείσα σύμβαση εργασίας, η οποία επικυρώθηκε με την υπ' αριθ. ****/25.11.2003 πράξη διορισμού από το ΥΠ.Ε.Π.Θ², μπορεί να θεωρηθεί ως βλαπτική μεταβολή της σύμβασης, καθώς δεν έχει προηγηθεί έγγραφη συμφωνία³ μεταξύ των δύο πλευρών, εργοδότη-εργαζομένου. Ως βλαπτική μεταβολή θεωρείται κάθε μεταβολή που επιφέρει άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία, όπως είναι πρωτίστως η τοποθέτηση σε κατώτερη θέση, που στη συγκεκριμένη περίπτωση έχει μάλιστα ως αποτέλεσμα, δυσανάλογη, αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. (βλ. Α.Π 1332/84, Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, 2005, σελ.808)

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 59, 281, 288, 648, 652, 932 του ΑΚ, 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος προκύπτει ότι η βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης, υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται, προσβάλλει συγχρόνως και την προσωπικότητα του εργαζομένου,

²Επιπλέον, όπως έχει κρίνει το Σ.τ.Ε. (1357/1999) ο ιδιοκτήτης του ιδιωτικού σχολείου επιλέγει το διδακτικό προσωπικό, το δικαίωμά του όμως αυτό υπόκειται στους περιορισμούς του νόμου και σε διοικητικό έλεγχο νομιμότητας από τα όργανα του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Με προγενέστερη Απόφασή του Σ.τ.Ε. (2374/88) έχει κριθεί ότι ο έλεγχος νομιμότητας έχει την έννοια ότι η Διοίκηση μπορεί να αρνηθεί τον προτεινόμενο από τον ιδιοκτήτη ιδιωτικού σχολείου διορισμό εκπαιδευτικού μόνο για λόγους νομιμότητας και όχι σκοπιμότητας ή να διορίσει πρόσωπο που δεν έχει προταθεί από τον ιδιοκτήτη. Στην προκειμένη περίπτωση, ο διοικητικός έλεγχος που ασκείται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων εξαντλείται στην εξουσία της Διοικήσεως να αρνηθεί τον προτεινόμενο για διορισμό μόνο για λόγους νομιμότητας.

³Σύμφωνα με το υπ' αριθ. 1054/1993 Έγγραφο Υπ. Εργ. «*Η Μείωση αποδοχών, όπως έχει γίνει δεκτό τόσο από τη θεωρία όσο και από τη νομολογία των δικαστηρίων είναι έγκυρη, κατά την έννοια των άρθρων 361, 653, 1 74 και 679 του Αστικού Κώδικος, η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου περί μειώσεως των συμφωνημένων ανωτέρων των νομίμων αποδοχών του εργαζομένου, εφόσον η εν λόγω μείωση δεν θίγει τα προβλεπόμενα από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποφάσεως διαιτησίας κλπ. ελάχιστα όρια αποδοχών (Α. Π. 501/68 - Α.Π. 753/87 - Α.Π. 971/85 - Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. 1 976, Τόμος Α, Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1984, Χριστοφοράτος: Διαμόρφωση αποδοχών)*. Η σχετική συμφωνία πρέπει, κατά την άποψη μας, να καταρτισθεί εγγράφως προς αποφυγήν αμφισβητήσεων και διενέξεων.

παράνομη προσβολή δε υφίσταται η προσωπικότητα και από την καταχρηστική άσκηση ορισμένου δικαιώματος, εφόσον με αυτή πλήττεται το πρόσωπο του ανθρώπου σε οποιοδήποτε από τις συνιστώσες της αξίας του, στις οποίες περιλαμβάνεται και η πνευματική και σωματική εργασία, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη (ΑΠ 715/1995, ΑΠ 812/1980, ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 183/2005), Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας*, 2002, σελ.679).

Κατόπιν των ανωτέρω, σε συνδυασμό σε κάθε περίπτωση με την αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης και της χρηστής διοίκησης- καθώς η υπ' αριθ. ****/03.07.06 απόφαση της Δ/νσης Δ.Ε Δυτικής Θεσσαλονίκης, με την οποία είχε διοριστεί αναπληρωτής διευθυντής για το σχολικό έτος 2006-2007, για όσο διάστημα βρισκόταν η κυρία **** σε άδεια λοχείας και για όσο διάστημα απουσιάζει- δημιούργησε εύλογες προσδοκίες στην αναφερομένη σχετικά με τις αποδοχές που θα λάβει για διάστημα απουσίας λόγω άδειας ανατροφής παιδιού, αλλά και συνολικότερα για τη διατήρηση της θέσης της διευθύντριας μετά την επιστροφή της στο σχολείο, έπρεπε να γνωστοποιηθεί στην ενδιαφερόμενη, πριν την χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής, η συγκεκριμένη εξέλιξη. Θεωρούμε δε κρίσιμη την πλήρως αιτιολογημένη επανατοποθέτησή σας σχετικά με τη δυσμενή μεταβολή της σύμβασης εργασίας της αναφέρουσας λόγω άσκησης του εν λόγω δικαιώματος με παραπομπή στη σχετική νομοθεσία.

III. Η μη ανανέωση της θέσης διευθυντή, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου και αντιβαίνει τις διατάξεις της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ισότητα ανδρών γυναικών, για τα δικαιώματα των εργαζομένων σε γονική άδεια και την προστασία της μητρότητας

Στην προκειμένη, όμως, περίπτωση εξέχουσα σημασία έχει ότι η επίκληση στην μη τήρηση, από μέρους της ενδιαφερόμενης, της υποχρέωσής της, ως διευθύντριας γυμνασίου, να παρευρίσκεται στο σχολείο όλες τις εργάσιμες, ως αιτιολογικό της απόφασής σας, καθόσον η ίδια ευρίσκεται σε άδεια ανατροφής παιδιού, μη δυνάμενη για το λόγο αυτό να εκπληρώσει την παραπάνω υποχρέωση, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, δηλαδή η κυρία **** υφίσταται διαφορετική μεταχείριση από τους άνδρες συναδέλφους της, οι οποίοι δύνανται να πληρούν την υποχρέωση της παραγράφου 5 του άρθρου 25 του ν. 682/1977, καθώς η συγκεκριμένη 9μηνη άδεια προβλέπεται⁴ μόνο για τις μητέρες.

⁴Αυτό ίσχυε, βέβαια, στο πλαίσιο του προγενέστερου δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα (ν. 2721/1999), εν ισχύ κατά τη διάρκεια της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος από την

Σύμφωνα με το εδάφιο β' του Άρθρου 3 ν. 3488/06 έχουμε «έμμεση διάκριση»: *όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.*

Χαρακτηριστικά ο ν. 3488/2006 αναφέρει σχετικά με την πρόσβαση, τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης τα ακόλουθα: Άρθρο 5 παρ.1. *«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις»* παρ. 2. *«Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών».*

Επιπρόσθετα, στην παράγραφο 3 εδαφ. β' του άρθρου 5 του ν. 3488/2006 αναφέρεται: *«Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της».* Στα επόμενα εδάφια γ' και δ' αντίστοιχα αναφέρονται τα ακόλουθα: γ) *«Η ανωτέρω προστασία ισχύει και για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού»* και δ) *«Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, κατά την έννοια των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 και 41/2003, ή γονέων λόγω γονικής άδειας ανατροφής ή λόγω άδειας φροντίδας παιδιού, συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου».*

Είναι ευρέως γνωστό ότι ο νομοθέτης, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, τόσο προγενέστερα όσο και μεταγενέστερα του ανωτέρω νόμου, έχει προβεί στην θέσπιση

ενδιαφερόμενη, και της αναλογικής εφαρμογής του άρθρου 53, βάσει των σχετικών διατάξεων, στις μητέρες εκπαιδευτικούς του ιδιωτικού τομέα, καθώς στον πρόσφατα ψηφισθέντα δημοσιούπαλληλικό κώδικα προβλέπεται η χορήγηση άδειας ανατροφής παιδιού και στον πατέρα.

ειδικών διατάξεων που κατοχυρώνουν τα δικαιώματα των εργαζομένων που κάνουν χρήση γονικής άδειας.

Ήδη με την ψήφιση του ν.1483/84, άρθρο 5, παρ.5, προβλέπεται ρητά ότι «μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του , στην ίδια ή σε αρμόδια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν αναλάβει την γονική άδεια ανατροφής».

Το δικαίωμα σε γονική άδεια, χωρίς απώλεια εργασιακών δικαιωμάτων, κατοχυρώνεται επίσης, τόσο με το άρθρο 27 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, όσο και με την Οδηγία 96/34/1996, όπου στη Ρήτρα 2, πργ.5 και 6. όπου ορίζεται ότι *«Με τη λήξη της γονικής άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή σε περίπτωση αδυναμίας σε εργασία ισοδύναμη ή ανάλογη σύμφωνη με την σύμβαση του ή την εργασιακή του σχέση...τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι τέλους της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα δικαιώματα αυτά, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από την νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την εθνική πρακτική».*

Στο ίδιο ζήτημα επανέρχεται η Οδηγία 2006/54/EK, άρθρο 9, παρ.ζ, καλώντας τα Κράτη Μέλη να καταργήσουν κάθε διάταξη, η οποία, είτε άμεσα είτε έμμεσα, αντιβαίνει προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, ειδικότερα αναφορικά με τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές.

Πέρα, όμως, από την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που κατοχυρώνεται από τις ανωτέρω διατάξεις, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου που αφορά στην εξέλιξη των εργαζομένων στο επάγγελμα και που, άμεσα ή έμμεσα, αντιστρατεύεται την προώθηση της ίσης αμοιβής μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων.

Ειδικότερα για την εξέλιξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο επάγγελμα το άρθρο 8 του ν. 3488/2006 ορίζει ότι *«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού»*, ενώ για την ισότητα των αμοιβών, το άρθρο 7 του ν. 3488/2006 ορίζει τα ακόλουθα *«1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για*

ίσης αξίας εργασία. 2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα 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...3. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης».

Τόσο στο πλαίσιο διεθνών συμβάσεων, όπως η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών των διακρίσεων κατά των γυναικών, που έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το ν. 1342/1983, Συμβάσεων Εργασίας, όπως η επικύρωση από την Ελλάδα της ΙΙΙ Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας με τον ν. 1424/84, όσο και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, άρθρο 23, καθώς και της Συνθήκης της Ε.Κ, άρθρο 141, παρ. 3, με το οποίο, η προώθηση της ισότητας ανδρών γυναικών καθιερώνεται ως θεμελιώδης αρχή της Κοινότητας, είναι δεσμευτικές για την χώρα μας ως προς την λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στην οικογενειακή, επαγγελματική και κοινωνική ζωή.

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός από τις προμνησθείσες οδηγίες για την εξάλειψη των διακρίσεων που έχουν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο, έχει εκδώσει μια σειρά οδηγιών, από το 1975 και μετά, που αναφέρονται στην ίση αμοιβή και στην ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, έχοντας ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου ως κεντρικό πυρήνα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, έχει προχωρήσει σε πρακτικές υλοποίησής της με τα Κοινοτικά Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ενώ και το σχέδιο της Ευρωπαϊκής Συνταγματικής Συνθήκης αναφέρει ρητά ότι η ισότητα αποτελεί αξία της Ένωσης που πρέπει να προάγεται στο πλαίσιο τόσο των κρατών μελών όσο και στις σχέσεις της με τον υπόλοιπο κόσμο (βλ. αναλυτικά Παπαγιανοπούλου και Παπαρούνη, *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, ΚΕΘΙ, 2005).

Στην Ελλάδα, η απαγόρευση των διακρίσεων και η ίση αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων κατοχυρώνεται από ένα πλέγμα διατάξεων, συνταγματικών και νομοθετικών.

Η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται συνταγματικά ήδη από το πρώτο ελληνικό Σύνταγμα της μεταπολίτευσης του 1975, στα άρθρα 4 παρ. 2 και 22 παρ. 1 εδάφιο β. Η πρώτη διάταξη ορίζει ότι «*Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις*». Η δεύτερη συνταγματική διάταξη αφορά ειδικότερα στην απαγόρευση διακρίσεως ως προς το ζήτημα της αμοιβής: «*όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας*».

Επιθυμούμε, τέλος, να επισημάνουμε ότι η κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων δεν αντιβαίνει της δυνατότητας λήψης θετικών μέτρων για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Όπως καθίσταται σαφές με το άρθρο 4 παρ.5 του ν. 3488/2006 «*δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή της προστασία της οικογενειακής ζωής*».

Η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών ήδη, βέβαια, προβλέπεται από τροποποιημένο άρθρο 116⁵ του ισχύοντος Συντάγματος, όπως αυτό διαμορφώθηκε από την Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων τον Απρίλιο του 2001, όπου η παράγραφος 2 αντικαθίσταται ως εξής: «*Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για τη άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*». Ομοίως, η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή, προβλέπεται από το άρθρο 141 της Συνθήκης Ε.Κ., σύμφωνα με το οποίο η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων σχετικά με ειδικά πλεονεκτήματα προς διευκόλυνση άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας από το υποεκπροσωπούμενο

⁵Σύμφωνα με την αιτιολογική εισήγηση που κατέθεσαν οι γυναικείες οργανώσεις της Ελλάδας, η νέα διάταξη του άρθρου 116 του Συντάγματος είναι σύμφωνη: 1^ο. Με την νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, και ιδίως με την απόφαση 1933/1998, με την οποία η Ολομέλεια του ΣτΕ αποφάνθηκε ότι τα "θετικά μέτρα", και ιδίως αυτά που λαμβάνονται υπέρ των γυναικών για την αντιμετώπιση του "κοινωνικού παραγκωνισμού τους", είναι "αναγκαία" για την "αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών". 2^ο. Με το Κοινοτικό Δίκαιο και με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ιδίως απόφαση Badeck της 28 Μαρτίου 2000), που κρίνει αναγκαία τα "θετικά μέτρα" για την επίτευξη της "ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών", και ιδίως τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών. 3^ο. Με τη Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, που προβλέπει τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών για την επίτευξη μιας πραγματικής ισότητας, και άλλες διεθνείς συνθήκες δικαιωμάτων του ανθρώπου (βλ. Γιαννακούρου και Σουμέλη, *Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, ΚΕΘΙ, 2003).

φύλο ή προς πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική σταδιοδρομία (βλ. και άρθρο 2, παρ.4 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ).

Ας τονίσουμε στο σημείο αυτό ότι η παραβίαση εκπορευόμενου εκ νόμου δικαιώματος για λήψη αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας φροντίδας του παιδιού παραβιάζει το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της προστασίας της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας (άρθρο 21 του Συντάγματος) που αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην αντιμετώπιση του οξυμμένου δημογραφικού προβλήματος και αντίκειται στο νομικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί στο πλαίσιο της συμμόρφωσης της Ελλάδας με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και τις σχετικές Οδηγίες της Ε.Ε, όπου προβλέπεται και επιβάλλεται η προστασία της μητρότητας με τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ της εργαζόμενης μητέρας, συμπεριλαμβανομένων διατάξεων που αφορούν στην κοινωνικο-ασφαλιστική της κάλυψη κατά τη διάρκεια της κύησης, λοχείας και φροντίδας παιδιού, περίοδος κατά την οποία, ας σημειωθεί, η εργαζόμενη αναλαμβάνει περαιτέρω υποχρεώσεις που συνεπάγονται πρόσθετο οικονομικό κόστος (βλ. ενδεικτικά υπ' αριθ. 103/52 (άρθρο 3) και 183/2000 (άρθρο 6), προεδρικό διάταγμα 176/97, με το οποίο επικυρώνεται η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε από το π.δ. 41/03, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, ν. 1302/82, άρθρο 8 και 11 για την προστασία της μητρότητας του ν. 1426/84 για την Κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη).

Εξάλλου, στην προκειμένη περίπτωση, η καταβολή των αποδοχών κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας ανατροφής στις μητέρες, ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς, από τον Ειδικό Λογαριασμό ΕΛΙΓΕ, δηλαδή την κάλυψη αποδοχών 9μηνες γονικής άδειας σε εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα, αποτελεί ένα ειδικό, εξαιρετικό μέτρο που αποσκοπεί στην οικονομική προστασία της μητέρας για το προβλεπόμενο διάστημα των εννέα μηνών, ακόμη και στην περίπτωση που αυτή απασχολείται με σύμβαση εργασίας⁶ ορισμένου χρόνου, αναστέλλοντας μάλιστα το δικαίωμα του εργοδότη να λύσει την σύμβαση, ακόμη και αν η προθεσμία εκπνεύσει εντός το διαστήματος χρήσης της εν λόγω άδειας (βλ. ΝΣΚ 193/2004).

IV. Προτάσεις

⁶Για τις γυναίκες ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ισχύει το άρθ. 10 του π.δ. 176/1997 και 15 του ν. 1483/1984, οι διατάξεις των άρθ. 53 παρ. 2α του ν. 2721/1999 και η 836464/ΙΒ/12-8-2003 κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών.

Κατόπιν των ανωτέρω, παρακαλούμε να επανεξετάσετε την υπόθεση της κυρίας***, και να προβείτε στην υιοθέτηση όλων των αναγκαίων μέτρων⁷, ανακαλώντας την υπ' αριθ. Φ2/***/***/27.09.2006 απόφαση της Διεύθυνσης Ιδιωτικής Εκπαίδευσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ και τις συνακόλουθες υπ' αριθ.***/ 16.19.2006 και ***/24.11.2006 αποφάσεις της Δ/νσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, και να χορηγήσετε την εν λόγω 9μηνη άδεια με τις αποδοχές οι οποίες προβλέπονται στην έγκυρη σύμβαση εργασίας της, όπως προκύπτει και από την σχετική πράξη διορισμού της, δηλαδή ως διευθύντριας γυμνασίου, χωρίς απώλεια της εν λόγω θέσης της μετά την επιστροφή της στο σχολείο, σύμφωνα με τα όσα εκτενώς θέσαμε υπόψη σας στο παρόν έγγραφο, τα οποία συνοψίζονται στα ακόλουθα:

Πρώτον, η κύρια****, απουσιάζει από το σχολείο, λόγω άσκησης νόμιμου δικαιώματος για άδεια ανατροφής παιδιού, που σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη, ώστε να συνεπάγεται περικοπή αποδοχών, καθώς ακολούθησε την προβλεπόμενη διαδικασία με έγκαιρη υποβολή σχετικής αίτησης. Επίσης, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, δεν είναι σε καμία περίπτωση επιτρεπτή η βλαπτική μεταβολή της σύμβασής της για το λόγο αυτό και για όσο διάστημα απουσιάζει από το σχολείο.

Δεύτερον, όπως προκύπτει από τις κείμενες διατάξεις του ν. 682/1977 και σχετικές υπουργικές αποφάσεις, ο διευθυντής ιδιωτικού σχολείου δύναται επί απουσίας του και για όσο διάστημα απουσιάζει, όπως λόγω γονικής άδειας, να αναπληρωθεί από άλλον εκπαιδευτικό.

Τρίτον, η απώλεια της θέσης της διευθύντριας και συνακόλουθα η μείωση των αποδοχών της αναφερόμενης συνιστά, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3488/2006, έμμεση διάκριση λόγω φύλου και για το λόγο αυτό δεν είναι επιτρεπτή.

Τέταρτον, σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο ν. 3488/2006, αλλά και δέσμη νομοθετικών ρυθμίσεων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν είναι επιτρεπτή η απώλεια εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων γονέων που κάνουν χρήση γονικής άδειας. Επιπρόσθετα μια τέτοια εξέλιξη, έρχεται σε αντίθεση με τα όσα

⁷ Πρέπει να λάβετε υπόψη σας ότι σύμφωνα με το άρθρο 17 Ν.3488/2006 για το βάρος της απόδειξης στην περίπτωση διακρίσεων λόγω φύλου «Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών».

προβλέπονται από γενικότερες και ειδικότερες διατάξεις για την ισότητα των δύο φύλων στην επαγγελματική ζωή και την καταπολέμηση τόσο των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον και για την μητρότητα, η οποία όπως ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 21 του Συντάγματος τελεί υπό την προστασία του κράτους.

Υπενθυμίζουμε ότι κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση κατά των γυναικών παραβιάζει τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, παρεμποδίζει τη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας υπό ίσους όρους με τους άνδρες και αποτελεί εμπόδιο στην αύξηση της ευημερίας της κοινωνίας και της οικογένειας.

Με την πεποίθηση ότι θα λάβουμε σύντομα απάντηση εκ μέρους σας, ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία και παραμένουμε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε περαιτέρω διευκρίνιση ή πρόσθετη πληροφόρηση.

Με εκτίμηση

Δ.Ν. Πατρίνα Παπαρρηγοπούλου

