

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

139	<b>ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
143	<b>ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ</b>
143	ΙΣΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΓΑΘΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ: ΝΕΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ, ΝΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ
145	ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΣΥΜΒΑΤΑ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΡΙΣΗΣ;
148	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ: ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΠΑΡΟΧΩΝ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
150	ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ: ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΥΟ ΓΟΝΕΩΝ;

# Ισότητα των φύλων



ΣΤΑΜΑΤΙΝΑ ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΠΟΥ  
Βοηθός Συνήγορος

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

■ Το 2010 η δημοσιονομική κατάσταση στη χώρα μας επιδεινώθηκε ραγδαία. Η νέα οικονομική συγκυρία, με τις κοινωνικές και εργασιακές προεκτάσεις της, ήταν αναμενόμενο ότι θα επηρέαζε το έργο του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) στον ευαίσθητο τομέα των διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Επίσης, εντάθηκαν και τα προβλήματα στις συναλλαγές των πολιτών με τη διοίκηση, λόγω καθυστερήσεων και περιορισμών στη χορήγηση των πάσης φύσεως παροχών μητρότητας. Παράλληλα, η οικονομική κρίση ανέδειξε τη δυσκολία να συμμορφωθούν όχι μόνον η διοίκηση, αλλά και ο ευρύτερος δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας, με τη νομοθεσία που επιβάλλει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις γονικές άδειες, οι οποίες εξ ορισμού συναρτώνται με την πολύμηνη απουσία του υπαλλήλου από την εργασία.

Στα θετικά βήματα του 2010 συγκαταλέγονται:

- η ουσιαστική βελτίωση της συνερ-

γασίας του ΣτΠ αφενός με τη διοίκηση και αφετέρου με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), για την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα·

- ο διάλογος που έχει ξεκινήσει με το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, το οποίο αρκετές φορές γνωμοδότησε επί νομικών ερωτημάτων της διοίκησης, που ανέκυψαν σε συνέχεια εγγράφων του ΣτΠ·

- η γόνιμη ανταλλαγή απόψεων με τους ομόλογους φορείς ισότητας των κρατών-μελών της ΕΕ και η συστηματική επαφή με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσα από τη δυναμική συμμετοχή του ΣτΠ στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Ανεξάρτητων Φορέων Ισότητας των Φύλων, που λειτουργεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Οι δυσχέρειες που αντιμετώπισε ο ΣτΠ κατά την άσκηση της αρμοδιότητας που αφορά την υποστήριξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών συνοψίζονται στα εξής:

- Αποδείχθηκε δυσχερής η διαμεσολάβηση σε περιπτώσεις περικοπής αποδοχών και ειδικότερα επιδομάτων δημοσίων υπαλλήλων κατά τη διάρκεια απουσίας σε άδεια ανατροφής παιδιού. Αντίστοιχα δυσχερής καταδείχθηκε η αποδοχή όσων προτάσεων του ΣτΠ απαιτούν επιπρόσθετες δαπάνες στον προϋπολογισμό, π.χ. σε θέματα παροχών μητρότητας.

- Αναιρέθηκε εκ των προτέρων κάθε δυνατότητα επιτυχούς διαμεσολάβησης για ζητήματα που αφορούν τη διεύρυνση των δικαιούχων διαφόρων παροχών. Τέτοια παραδείγματα θεωρούνται η διεύρυνση των δικαιούχων της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, με την επέκταση του μέτρου και σε κατηγορίες εργαζόμενων μητέρων που είχαν αποκλειστεί μέσω μη ορθών ερμηνειών της διοίκησης, και η προώθηση προτάσεων για περαιτέρω επέκταση του μέτρου ώστε να καλυφθούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι μητέρες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, οι οποί-

ες έχουν μειωμένη προστασία μητρότητας. Για άλλα θέματα, για τα οποία η διοίκηση συμφώνησε ότι υπάρχει ανάγκη ρύθμισης, όπως είναι η πρόβλεψη ασφαλιστικής κάλυψης για ασθένεια κατά τη διάρκεια της απουσίας σε εξάμηνη άδεια μητρότητας, δεν υπήρξε εξέλιξη λόγω αδυναμίας του ΟΑΕΔ ή/και του ΙΚΑ να αναλάβουν το σχετικό κόστος.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της προσπάθειας να εξοικονομηθούν πόροι και να γίνει ορθολογικότερη κατανομή τους, ανεστάθη σε αυτό το στάδιο η έκδοση ενημερωτικού φυλλάδιου για τη νέα αρμοδιότητα του ΣτΠ όσον αφορά την ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε δημόσια αγαθά και υπηρεσίες (Ν. 3769/2009), καθώς και άλλες δράσεις για τη διάδοση του έργου του ΣτΠ ως φορέα ισότητας, που είχαν προγραμματιστεί ήδη από το 2009. Αποφασίστηκε, ωστόσο, να αναζητηθούν εναλλακτικές, χαμηλού κόστους, στοχευμένες δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ειδικών κατηγοριών πολιτών, που εκτιμάται ότι πλήττονται ιδιαίτερα από συγκεκριμένες μορφές διάκρισης λόγω φύλου.

■ Τον Νοέμβριο του 2010 ο νομοθέτης διέυρνε το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου για τους εργαζομένους και όσους αναζητούν εργασία στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Ταυτόχρονα, ενίσχυσε θεσμικά τον ΣτΠ ως φορέα ελέγχου και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της

επαγγελματικής ισότητας και επέκτεινε την αρμοδιότητά του και στις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες. Η παρέμβαση του ΣτΠ ως φορέα υποστήριξης της ισότητας των φύλων αναβαθμίζεται ποιοτικά αφού, εκτός από τον έλεγχο νομιμότητας των πράξεων της διοίκησης και των ενεργειών των ιδιωτών, ο ΣτΠ αναλαμβάνει πλέον να προωθεί την ουσιαστική ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας, με προληπτικά μη νομοθετικά μέτρα, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και όλους τους οργανωμένους φορείς της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας των πολιτών. Η νομική βάση για την εξέλιξη αυτή είναι ο νέος νόμος για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (Ν. 3896/2010), ο οποίος ψηφίστηκε, ύστερα από δύο χρόνια συζητήσεων, παλινοιδιών και πολιτικών αλλαγών. Ο νόμος αυτός ενσωματώνει καθυστερημένα στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/54/ΕΚ (recast directive), η οποία κωδικοποιεί, επικαιροποιεί και καταργεί όλες τις προϋφιστάμενες Οδηγίες της ΕΕ για την επαγγελματική ισότητα των φύλων. Ο νέος νόμος καταργεί και αντικαθιστά τον Ν. 3488/2006, διευρύνοντας σημαντικά την έκταση και τα μέσα παρέμβασης του ΣτΠ.

**Για παράδειγμα, ο ΣτΠ μπορεί πλέον να εξετάζει καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου παρά την εκκρεμοδικία και έως την πρώτη**

**συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή έως ότου υπάρξει απόφαση της δικαστικής αρχής επί αιτήματος για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας.**

Πρόκειται για μια απόκλιση που επιτρέπει στον ΣτΠ να ασκεί ουσιαστικό διαμεσολαβητικό ρόλο όταν διερευνά υποθέσεις εις βάρος ιδιωτών εργοδοτών, επιδιώκοντας την προσέγγιση των μερών και την επίλυση της ατομικής διαφοράς σε εργασιακό θέμα.

■ Το 2010 ο αριθμός των αναφορών για διακρίσεις λόγω φύλου σημείωσε περαιτέρω αύξηση, επιβεβαιώνοντας την ανοδική τάση που είχε αρχίσει να διαφαίνεται τις προηγούμενες χρονιές. Το 78,48% των καταγγελιών αυτών προήλθε από γυναίκες και το 21,52% από άνδρες. Η πλειονότητα των καταγγελιών (64%) αφορά τον δημόσιο τομέα, όμως μεγάλο είναι και το ποσοστό (36%) των καταγγελιών για διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι οι καταγγελίες που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα σημείωσαν εντυπωσιακή αύξηση 19% σε σχέση με το 2009, που το σχετικό ποσοστό έφθανε το 17%. Η εξέλιξη αυτή ήταν αναμενόμενη στο μέτρο που:

- λόγω της οικονομικής κρίσης, αλλά και των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, επιδεινώνονται συνεχώς οι όροι και οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες, ιδίως όταν μένουν έγκυες ή έχουν μικρά παιδιά·
- ο διαμεσολαβητικός ρόλος του ΣτΠ στο πεδίο αυτό καθίσταται ολο-

ένα και πιο γνωστός και ορατός στην κοινή γνώμη·

- έχει βελτιωθεί ουσιαστικά η συνεργασία του ΣτΠ με το ΣΕΠΕ, ώστε και τηρείται το γράμμα του νόμου, που προβλέπει την άμεση ενημέρωση της Αρχής για τις σχετικές καταγγελίες που υποβάλλονται στο ΣΕΠΕ, και επιλύεται σημαντικός αριθμός εργατικών διαφορών που ανακύπτουν, με τη συνεργασία των δύο θεσμών, αυξάνοντας την εμπιστοσύνη των εργαζομένων.

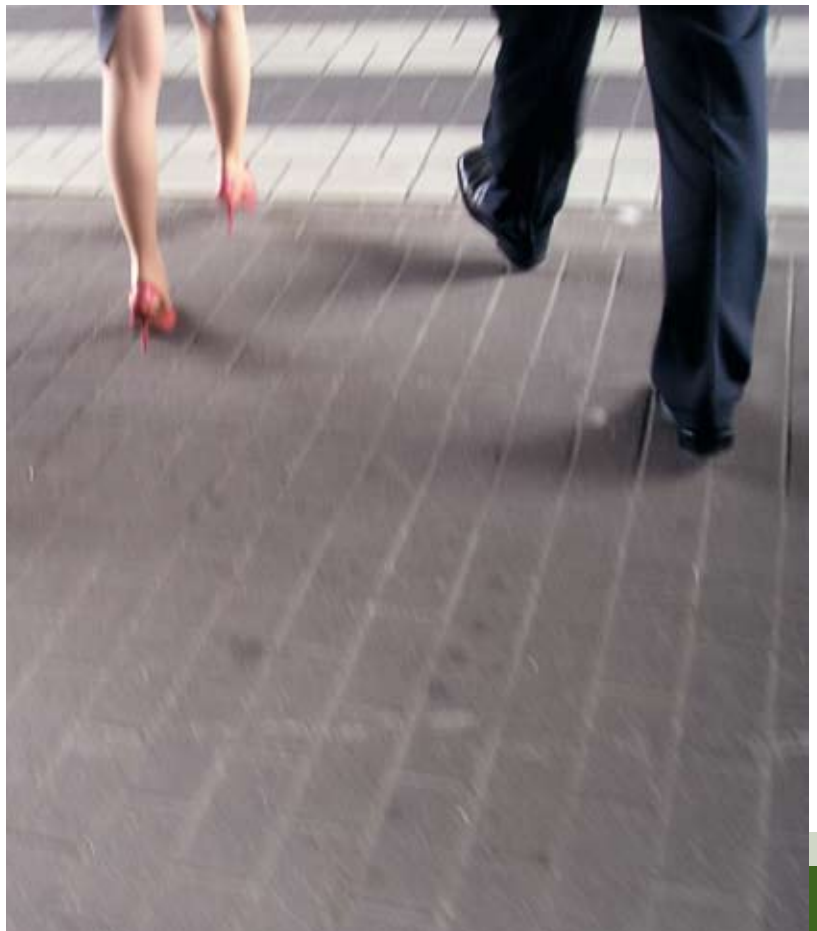
Ως προς το είδος της διάκρισης, παρατηρούνται οι εξής ανακατατάξεις σε σχέση με το 2009. Ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης, στον μεν δημόσιο τομέα συνεχίζει να καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας για ανατροφή παιδιού, με υψηλότερο όμως ποσοστό σε σχέση με το 2009 (21,81% έναντι 10,45%), που αφορά κυρίως το δικαίωμα των πατέρων για χρήση γονικής άδειας, στον δε ιδιωτικό τομέα, η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας (με συνολικό ποσοστό περίπου 16%). Παράλληλα, όμως, η σημαντική αύξηση στο ποσοστό (39,5 % περίπου) της άμεσης διάκρισης αντανάκλα την εκτόξευση του αριθμού των καταγγελιών για απολύσεις εγκύων, οι οποίες διαπιστώθηκε ότι οφείλονται στο γεγονός της εγκυμοσύνης και άρα συνιστούν διάκριση (άμεση) λόγω φύλου. Εξάλλου, ο διπλασιασμός του ποσοστού των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με το 2009 (12,28% έναντι 5,97%) εκτιμά-

ται ότι οφείλεται στο κακό εργασιακό κλίμα που υφίσταται στις μικρές ιδίως επιχειρήσεις. Η εργασιακή ανασφάλεια και πίεση ευνοούν τη συχνότερη καταγγελία τέτοιων περιστατικών, ως αντίδραση της εργαζομένης σε υπαρκτή ή ενδεχόμενη μεταβολή όρων εργασίας, σε απόλυση, απειλή απόλυσης, προσπάθειες εξώθησης σε παραίτηση κ.λπ.

Και φέτος, όπως και το 2009, σε αρκετές υποθέσεις η διαμεσολήθηση του ΣτΠ μεταξύ πολιτών και δημόσιας διοίκησης είχε επιτυχή κατάληξη. Ειδικότερα, σε τέσσερις περιπτώσεις η αποδοχή των προτάσεων του ΣτΠ οδήγησε σε τροποποίηση νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων προς όφελος μεγάλου αριθμού πολιτών.

**Έτσι, ύστερα από παρέμβαση του ΣτΠ:**

- Μειώθηκε με νόμο το όριο ελάχιστου αναστήματος για την εισαγωγή των γυναικών στις στρατιωτικές σχολές.
- Εκδόθηκε πάγια διαταγή, με την οποία επεκτάθηκε και στους άνδρες στρατιωτικούς το δικαίωμα για άδεια ανατροφής παιδιού. Αντίστοιχη επέκταση έγινε με προεδρικό διάταγμα για τους πατέρες που υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα.
- Εκδόθηκε εγκύκλιος από το Υπουργείο Παιδείας, διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων προκειμένου όλα τα πανεπιστήμια να χορηγούν τις άδειες ανατροφής παιδιού αδιακρίτως φύλου, προσαρμόζοντας σχετικά τους εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας τους.



θετικά αποτελέσματα είχε και η διαμεσολάβηση του ΣτΠ μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, παρά τις εντεινόμενες δυσκολίες να ανευρεθούν σημεία προσέγγισης μεταξύ των μερών σε συνθήκες οξείας οικονομικής κρίσης. Επιλύθηκαν συμβιβαστικά εργασιακές διαφορές προτού φθάσουν στα δικαστήρια, με συνεργασία του ΣτΠ και του ΣΕΠΕ, ανακλήθηκαν απολύσεις ή ανανεώθηκαν συμβάσεις εργασίας εγκύων εργαζομένων και επιβλήθηκαν διοικητικά πρόστιμα σε εργοδότες από το ΣΕΠΕ, έπειτα από εισήγηση του ΣτΠ. Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση εργαζομένου σε ιδιωτικό νοσοκομείο, με σύζυγο αυτοαπασχολούμενη, ο οποίος, αντί του μειωμένου ωραρίου, έλαβε συνεχόμενη άδεια ανατροφής παιδιού, ύστερα από γνωμοδότηση της νομικής υπηρεσίας του νοσοκομείου, η οποία αποδέχθηκε τη θέση του ΣτΠ ότι η σχετική διάταξη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που ρυθμίζει το θέμα περιοριστικά είναι αντίθετη με το δίκαιο της ΕΕ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η μεταγενέστερη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για το θέμα αυτό, με αφορμή προδικαστικό ερώτημα ισπανικού δικαστηρίου, δικαίωσε τις θέσεις του ΣτΠ και κατέστησε εμφανή την ανάγκη να τροποποιηθεί η επίμαχη διάταξη της ΕΓΣΣΕ από τους κοινωνικούς εταίρους, όπως είχε ζητήσει ο ΣτΠ.

■ Τα κύρια προβλήματα που εντόπισε ο ΣτΠ, μέσα από τις αναφορές που του υποβλήθηκαν το 2010, είναι:

- *Οι πολίτες και η δημόσια διοίκηση αγνοούν τη σχετικά πρόσφατη νομοθεσία για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση γυναικών και ανδρών σε αγαθά και υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.* Οι υποθέσεις που χειρίστηκε ο ΣτΠ στο πλαίσιο της ειδικής αυτής αρμοδιότητας, που του ανατέθηκε τον Ιούλιο του 2009, ήταν ελάχιστες, ενώ υπήρξε από την αρχή αβεβαιότητα ως προς την ένταξή τους στο πεδίο παρέμβασης του ΣτΠ ως φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής του Ν. 3769/2009 στον δημόσιο τομέα. Δυσκολία είχε και η διοίκηση να προσεγγίσει τις υποθέσεις αυτές ως διακρίσεις λόγω φύλου που απαγορεύονται με ειδικό νόμο, κοινοτικής προέλευσης. Λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία άλλων χωρών της ΕΕ, καθώς και το είδος των ερωτημάτων που τέθηκαν στην υπηρεσία υποδοχής πολιτών του ΣτΠ, εκτιμάται ότι οι περισσότερες διακρίσεις τέτοιου τύπου απαντώνται στον ιδιωτικό τομέα και εμπíπτουν στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Καταναλωτή. Ο μικρός αριθμός σχετικών αναφορών δεν επιτρέπει προς το παρόν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των διακρίσεων λόγω φύλου που μπορούν να ανακύψουν κατά την πρόσβαση των καταναλωτών σε αγαθά και υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.
- *Σε περίοδο οικονομικής κρίσης, η δημόσια διοίκηση τείνει να ερμηνεύει συσταλτικά τη νομοθεσία που προβλέπει τη χορήγηση παροχών μητρότητας, συρρικνώνοντας την ασφαλιστική κάλυψη της μητέρας όταν τελεί σε*

*άδεια μητρότητας.* Επίσης, η διοίκηση καθίσταται πιο επιρρεπής σε παραβάσεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και των σχετικών εγκυκλίων ως προς τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου. Κατ' αυτόν τον τρόπο παράγεται κακοδιοίκηση και ενισχύεται η τάση για περιορισμό των δικαιωμάτων των πολιτών. Η συρρίκνωση των παροχών, μαζί με την αύξηση των καθυστερήσεων στην εξέταση αιτημάτων και ενστάσεων και την εν γένει παραβίαση των διοικητικών διαδικασιών, πλήττουν τον πυρήνα του δικαιώματος για προστασία της μητρότητας, όπως κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα, στις διεθνείς συμβάσεις και στο δίκαιο της ΕΕ.

- *Η οικονομική κρίση έχει αναδείξει και ενισχύσει μια εμφανή οπισθοδρόμηση στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών.* Αυτό υποδηλώνει η αύξηση των αναφορών για διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα και εις βάρος των εργαζόμενων γυναικών με συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου στο δημόσιο. Το πρόβλημα αναφάνηκε και μέσα από την αύξηση των καταγγελιών για απολύσεις εγκύων, που διαβιβάζονται στον ΣτΠ από όλα τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης της Αθήνας και της Περιφέρειας. Η μητρότητα καθίσταται επιβαρυντικός παράγοντας για τη διατήρηση της θέσης εργασίας, ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και η έλλειψη ευκαιριών στην υπό αναδιάρθρωση αγορά εργασίας προδικάζει ότι η απώλεια της θέσης εργασίας δεν θα είναι προσωρινή.

Στην ετήσια έκθεσή της για το 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι οι γυναίκες που καθίστανται άνεργες έχουν υψηλότερη πιθανότητα να μην επαναπασχοληθούν. Μια ολόκληρη γενιά γυναικών που βρίσκεται σε παραγωγική ηλικία και αντιμετωπίζει και την προοπτική της μητρότητας κινδυνεύει να τεθεί επί μακρόν εκτός αγοράς εργασίας ή να εγκλιωβιστεί οριστικά σε θέσεις χαμηλής ή ανύπαρκτης επαγγελματικής προοπτικής. Είναι επείγον να ληφθούν μέτρα, με τη συνεργασία κράτους και κοινωνικών εταίρων, που θα διασφαλίζουν την ομαλή επανένταξη στην εργασία ύστερα από άδεια μητρότητας με μέτρα, όπως εξατομικευμένα ωράρια εργασίας, επανακατάρτιση, κίνητρα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις για να διατηρήσουν την εργαζόμενη στη θέση της κ.λπ.

• *Τόσο το κρατικό δίκαιο όσο και το δίκαιο που έχει θεσπίσει ο επαγγελ-*

*ματικός νομοθέτης (δηλαδή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας), για να ρυθμίσουν τις άδειες για ανατροφή παιδιού στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, αντανακλούν μια παρωχημένη αντίληψη για τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια και την εργασία. Ενώ ο Υπαλληλικός Κώδικας και η ΕΓΣΣΕ κατοχυρώνουν, υπό την καταλυτική επίδραση του δικαίου της ΕΕ, την άδεια για ανατροφή παιδιού ως δικαίωμα και των δύο γονέων, οι περιορισμοί που είτε εισάγει η νομοθεσία (π.χ. να εργάζεται η μητέρα με σχέση εξαρτημένης εργασίας) είτε προβάλλουν οι ίδιες οι υπηρεσίες, επικαλούμενες υπηρεσιακές ανάγκες, καταλήγουν στην πράξη να αναιρούν την αυτοτέλεια του δικαιώματος του πατέρα και να τον αποθαρρύνουν από την άσκσή του. Με δεδομένο ότι οι άδειες ανατροφής στο δημόσιο είναι μεγάλης διάρκειας (εννέα μήνες) και πλήρως αμειβόμενες, είναι ση-*

μαντικό να επιμερίζονται μεταξύ των γονέων, ώστε να μην αποξενώνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία μόνον οι γυναίκες. Είναι επίσης σημαντικό να χορηγούνται με ευελιξία, όπως π.χ. να μην είναι κατ' ανάγκην συνεχόμενες ή να προβλέπεται η δυνατότητα σώρευσης του μειωμένου ωραρίου σε ημέρες ρεπό, ώστε να έχει κίνητρα ο υπάλληλος να το επιλέξει αντί της συνεχόμενης άδειας. Έτσι, στην κρίσιμη αυτή δημοσιονομική συγκυρία, θα διασφαλίζεται καλύτερη ισορροπία μεταξύ των υπηρεσιακών αναγκών και των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων, χωρίς να παραβιάζεται η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Σταδιακά δε πρέπει να εξαλειφθούν οι λανθασμένες αντιλήψεις της διοίκησης ότι η γονική άδεια εξυπηρετεί την προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και γι' αυτό είναι κυρίως δικαίωμα των γυναικών.

## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

### ΙΣΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΓΑΘΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ: ΝΕΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ, ΝΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Τον Ιούλιο του 2009 ο ΣτΠ ανέλαβε με νόμο (Ν. 3769/2009) να παρακολουθεί και να προωθεί την ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε αγαθά και υπηρεσίες του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αρμοδιότητας έχουν διερευνηθεί ως πιθανή

διάκριση λόγω φύλου οι ακόλουθες περιπτώσεις.

#### **Διακριτική μεταχείριση άνδρα που ασκεί την επιμέλεια αναπήρου κατά την πρόσβασή του σε κέντρο δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με ειδικές ανάγκες**

Στην αναφορά που υποβλήθηκε, επίτροπος ανάπηρης και αμφίπλευρα ορφανής αδελφής διαμαρτυρόταν επειδή απορρίφθηκε από τον Οργα-

νισμό Εργατικής Εστίας αίτημά του για πρόσβαση της αδελφής του σε κέντρο δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με ειδικές ανάγκες, στο πλαίσιο προγράμματος για την εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Δικαιούχοι του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν μόνον οι μητέρες παιδιών και εφήβων με αναπηρία.

Ο ΣτΠ απέστειλε εγγράφως τις απόψεις του στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας, ο οποίος αποδείχθηκε ότι δεν έχει πλέον αρμοδιότητα για το συγκεκρι-

κριμένο πρόγραμμα. Ο ΣτΠ απέστειλε νέο έγγραφο στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, επισημαίνοντας ότι η πρόβλεψη ότι μόνον οι μητέρες ανάπηρων παιδιών είναι δικαιούχοι του εν λόγω προγράμματος δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τον Ν. 3769/2009, διότι συνιστά θετικό μέτρο υπέρ των συγκεκριμένων μητέρων. Ωστόσο, προκύπτει κενό ρύθμισης στις περιπτώσεις, όπως η προκειμένη, που την επιμέλεια παιδιών και εφήβων με αναπηρία έχει είτε μόνο ο πατέρας είτε τρίτο πρόσωπο, π.χ. ανιόντας ή κατιόντας των γονέων που είτε έχουν αποβιώσει είτε κρίθηκαν ανίκανοι να ασκήσουν τη γονική μέριμνα. Ο ΣτΠ πρότεινε, με βάση την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου, να υιοθετηθεί αυτοτελής ρύθμιση, ώστε και ο πατέρας που έχει την αποκλειστική επιμέλεια ανάπηρου τέκνου, αλλά και τα πρόσωπα που, χωρίς να είναι μητέρα ή πατέρας, έχουν τη δικαστική συμπαράσταση (επιμέλεια), να δύνανται να καταστούν ωφελούμενοι προγράμματος (υπόθεση 127736/2010).

### **Θετική εξέλιξη**

Το Υπουργείο Εργασίας ενημέρωσε τον ΣτΠ για την έκδοση σχετικής κοινής υπουργικής απόφασης. Η απόφαση αυτή προβλέπει ότι μπορούν να εντάσσονται σε δράση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού 2007–2013», με αντικείμενο τη δημιουργική απα-

σχόληση, άτομα (άνδρες και γυναίκες) που έχουν ως εξαρτώμενα μέλη ηλικιωμένα άτομα μη δυνάμενα να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα ή άτομα με κάθε είδους αναπηρία. Η ωφέλεια από την ένταξη στο πρόγραμμα συνίσταται στην απασχόληση των εξαρτώμενων ηλικιωμένων ή ανάπηρων ατόμων κατά τις ώρες που εργάζονται οι φροντιστές τους, ώστε να αποκτήσουν οι τελευταίοι ίσες ευκαιρίες για πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

### **Άνιση μεταχείριση διαζευγμένου ανάπηρου άνδρα ως προς τη μεταβίβαση άδειας περιπέτρου**

Ο ΣτΠ έλαβε αναφορά διαζευγμένου άνδρα, με αναπηρία σε ποσοστό 67%, με την οποία διαμαρτυρόταν διότι απορρίφθηκε η αίτησή του για μεταβίβαση στον ίδιο άδειας περιπέτρου που κατείχε η χήρα μητέρα του. Ο αναφερόμενος ζήτησε τη συνέχιση της εκμετάλλευσής, δυνάμει της αναλογικής εφαρμογής και στο πρόσωπό του της διάταξης του άρθρου 5 του Ν. 3648/2008, που παρέχει το δικαίωμα αυτό στις διαζευγμένες ή χήρες θυγατέρες ανάπηρου στρατιωτικού. Ο ΣτΠ, με έγγραφό του ζήτησε τις απόψεις της οικείας νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, η οποία απάντησε μεταξύ άλλων ότι «... δεν υπάρχει καμία διάταξη που να αναφέρει ότι προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις αναλογική εφαρμογή των όσων ισχύουν για τις διαζευγμένες ή χήρες θυγατέρες».

Ύστερα από τα παραπάνω, ο ΣτΠ επανήλθε στην υπηρεσία, υποστηρίζοντας ότι η αναλογική εφαρμογή διατάξεων δεν είθισται να προβλέπεται από κάποια συγκεκριμένη διάταξη νόμου, αλλά εναπόκειται στη διοίκηση να εφαρμόζει τη γενική αυτή αρχή του δικαίου, όταν υφίσταται κενό και κρίνεται σκόπιμο και δίκαιο να καλυφθεί το υφιστάμενο κενό με αυτόν τον τρόπο. Παράλληλα, επικαλέστηκε την ανάγκη να ικανοποιηθεί το σχετικό αίτημα για λόγους ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου, ενημερώνοντας για τη νομοθεσία και τη νομολογία που αφορά την ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε αγαθά και υπηρεσίες, και ζήτησε τις άμεσες ενέργειες της εμπλεκόμενης υπηρεσίας. Αναμένεται η απάντηση της υπηρεσίας (υπόθεση 19318/2009).

### **Άρνηση περίθαλψης σε δημόσιο νοσοκομείο εγκύου αιτούσας άσυλο**

Ο ΣτΠ έγινε αποδέκτης επείγουσας αναφοράς που αφορούσε Παλαιστίνια αιτούσα άσυλο, η οποία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της είχε άμεση ανάγκη νοσοκομειακής περίθαλψης εξαιτίας ασθένειας. Η έγκυος δεν έγινε δεκτή για νοσηλεία στο Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών «Αλεξάνδρα» και στο Περιφερειακό Γενικό Νοσοκομείο–Μαιευτήριο «Ελένα Βενιζέλου», στα οποία απευθύνθηκε. Λόγω της επείγουσας ανάγκης, ο ΣτΠ ήρθε σε τηλεφωνική επαφή με το γραφείο του διοικητή του νοσοκομείου «Αλεξάνδρα» και πέτυχε την άμεση εισαγωγή της πάσχουσας εγκύου στο νοσοκο-



μείο, όπου παρέμεινε για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στη συνέχεια, η υγεία της βελτιώθηκε και πήρε εξιτήριο. Στο τέλος της εγκυμοσύνης της, η έγκυος συνάντησε πρόβλημα στην εισαγωγή της στο ίδιο νοσοκομείο για τοκετό.

#### **Θετική εξέλιξη**

Ο ΣτΠ επενέβη εκ νέου τηλεφωνικά και πέτυχε την εισαγωγή της εγκύου, στην οποία παρασχέθηκαν οι προβλεπόμενες από τον νόμο υπηρεσίες και ο τοκετός ολοκληρώθηκε με επιτυχία για τη μητέρα και το νεογέννητο (υπόθεση 17013/2009).

#### **ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΣΥΜΒΑΤΑ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΡΙΣΗΣ;**

Η ελληνική νομοθεσία, όπως έχει ερμηνευθεί με τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, απαγορεύει και καθιστά άκυρη την καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ν. 3488/2006, όπως ερμηνεύεται υπό το φως του δικαίου της ΕΕ και της νομολογίας του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι η εργαζόμενη κατέστη έγκυος ή γέννησε συνιστά περαιτέρω και άμεση διάκριση λόγω φύλου. Σημαντικό μέρος των αναφορών που δέχεται ο ΣτΠ, είτε απευθείας από εργαζόμενες γυναίκες είτε μέσω των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας, αφορούν από-

λυση κατά τη διάρκεια της κυοφορίας, της λοχείας ή της άδειας μητρότητας και συνδέονται με το γεγονός της εγκυμοσύνης και των υποχρεώσεων και των δεσμεύσεων που συνεπάγεται η μητρότητα.

#### **Επαναπόσληψη με ευνοϊκότερους όρους εργαζομένης που είχε απολυθεί μετά τη λήξη της εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας**

Εργαζόμενη ως υπάλληλος σε υποκατάστημα αλυσίδας ψητοπωλείων-εστιατορίων διαμαρτυρήθηκε στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας διότι ο εργοδότης της δεν δέχθηκε να την απασχολήσει στην επιχείρησή του μετά τη λήξη της άδειας λοχείας της και της εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας του ΟΑΕΔ (άρθρο 142 του Ν. 3655/2008). Ο ΣτΠ ενημερώθηκε για την υπόθεση από το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης και εκπρόσωπός του διαμεσολάβησε μεταξύ εργοδότη και εργαζομένης σε συνάντηση που διοργάνωσε η Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να λυθεί το πρόβλημα.

#### **Θετική εξέλιξη**

Ύστερα από τη διαμεσολάβηση αυτή, ο εργοδότης δέχθηκε να προβεί στην επαναπόσληψη της προσφεύγουσας σε υποκατάστημα της εταιρείας πλησιέστερο στην οικία της, προκειμένου να διευκολυνθεί και η ίδια. Παράλληλα, ο εργοδότης δεσμεύτηκε για την αυθημερόν καταβολή των

μισθών υπερημερίας προς την εργαζόμενη και για τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας από μερικής απασχόλησης, που ήταν μέχρι πρότινος, σε πλήρους απασχόλησης. Η παραπάνω συμφωνία αποτυπώθηκε εγγράφως στο δελητίο εργατικής διαφοράς της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και υπογράφηκε από όλα τα μέρη (υπόθεση 132324/2010)<sup>1</sup>.

Η υπόθεση αυτή αποτελεί παράδειγμα επιτυχούς λειτουργίας στην πράξη της συνεργασίας που έχει προβλέψει ο Ν. 3488/2006 μεταξύ του ΣτΠ και του ΣΕΠΕ.

#### **Επαναπόσληψη εργαζομένης που είχε απολυθεί κατά τη διάρκεια της άδειας ανατροφής παιδιού**

Στον ΣτΠ περιήλθε αναφορά εργαζομένης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σε θέση ειδικής συνεργάτιδας σε δήμο, η οποία ισχυρίστηκε ότι, μετά το πέρας της άδειας κύησης και λοχείας, έλαβε προφορική έγκριση για να κάνει χρήση της άδειας για ανατροφή παιδιού. Ωστόσο, όταν πήγε να καταθέσει αίτηση για την τυπική χορήγηση της άδειας αυτής, η αίτηση παρανόμως δεν πρωτοκολλήθηκε. Στη συνέχεια, η υπηρεσία την απέλυσε αναίτια. Ο ΣτΠ απέστειλε επιστολή προς τον εργοδότη δήμο, στον οποίο έθετε υπόψη τη νομοθεσία σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών

<sup>1</sup> [http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs\\_01/8805\\_1.Synopsi\\_diamesolavisis\\_epanaproslipsi\\_ergazomenis.pdf](http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs_01/8805_1.Synopsi_diamesolavisis_epanaproslipsi_ergazomenis.pdf)



τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό και επισήμιανε το παράνομο της απόλυσης.

### **Θετική εξέλιξη**

Μετά την παρέμβαση του ΣτΠ, ο δήμος ανακάλεσε την απόλυση της εργαζομένης με απόφαση της οικείας Περιφέρειας, η οποία δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ (υπόθεση 124120/2010).

### **Ανανέωση της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα**

Εργαζόμενη ως βοηθός βρεφονηπιοκόμου, σε βρεφονηπιακό σταθμό ανώνυμης εταιρείας του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κατήγγειλε στον ΣτΠ ότι δεν επαναπροσλήφθηκε για εκείνη τη σχολική χρονιά, επειδή ήταν έγκυος. Έως τότε, η εργαζόμενη σύναπτε επαναλαμβανόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με ιδιωτική εταιρεία, που έχει την ευθύνη της λειτουργίας και της στελέχωσης με προσωπικό των βρεφονηπιακών σταθμών, ιδιοκτησίας της εν λόγω ανώνυμης εταιρείας. Η εργαζόμενη ανέφερε ότι ο εργοδότης της συνέδεσε την άρνησή του να την επαναπροσλάβει με τη νέα γρίπη Η1Ν1 και με το ότι η εταιρεία θεωρούσε τις εγκύους ως ομάδα υψηλού κινδύνου. Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς τον εργοδότη, παραθέτοντας τη σχετική νομοθεσία και νομολογία για την ακυρότητα της απόλυσης εγκύων. Παράλληλα, ο ΣτΠ επισήμανε τόσο στην ιδιωτική εταιρεία, που εμφανιζόταν

ως εργοδότης, όσο και στην ανώνυμη εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα, που έχει στην ιδιοκτησία της τον βρεφονηπιακό σταθμό, ότι, σύμφωνα με την καταγγελία, η μη ανανέωση της σύμβασης φαίνεται καταρχάς να σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της εργαζομένης.

Η εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα απάντησε πως την ευθύνη για τη στελέχωση των βρεφονηπιακών σταθμών έχει αποκλειστικά η ιδιωτική εταιρεία εργολάβος. Η τελευταία απάντησε ότι κατά τον χρόνο επιλογής του προσωπικού της σχολικής χρονιάς δεν γνώριζε την εγκυμοσύνη της εργαζομένης. Ο ΣτΠ ζήτησε από την ιδιωτική εταιρεία να αιτιολογήσει ειδικώς τη μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας της εγκύου, καθώς, όπως προβλέπει ο νόμος, το βάρος της απόδειξης αντιστρέφεται και περνά στον εργοδότη στις περιπτώσεις που υπάρχουν ενδείξεις για διάκριση λόγω φύλου – με την οποία εξομοιώνεται η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης –, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση.

### **Θετική εξέλιξη**

Μετά την παρέμβαση του ΣτΠ, η ιδιωτική εταιρεία ενημέρωσε την έγκυο ότι την επαναπροσλαμβάνει (υπόθεση 22882/2009).

### **Πρόστιμο σε εργοδότη για απόλυση εγκύου εργαζομένης στον ιδιωτικό τομέα**

■ Έγκυος, που εργαζόταν ως ανασφάλιστη υπάλληλος σε δύο κυλικεία του ίδιου εργοδότη, κατήγγειλε ότι απολύθηκε. Ο λόγος της απόλυσης ήταν ότι,

κατά τη διάρκεια ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, η εργαζόμενη δήλωσε ότι είχε ξεκινήσει να εργάζεται στον συγκεκριμένο εργοδότη αρκετούς μήνες πριν από την ημερομηνία πρόσληψης που ο τελευταίος δήλωσε. Ο εργοδότης αρχικά υποστήριξε ότι είχε προσλάβει την εργαζόμενη δοκιμαστικά και ότι η τελευταία αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της ύστερα από λίγες μέρες. Στην πορεία, όμως, ισχυρίστηκε ότι την απέλυσε επειδή κλονίστηκε η εμπιστοσύνη του στο πρόσωπό της, όταν είπε ψέματα στην Επιθεώρηση Εργασίας για τον χρόνο έναρξης της απασχόλησής της σε αυτόν. Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς τον εργοδότη παραθέτοντας τη σχετική νομοθεσία και νομολογία για την ακυρότητα της απόλυσης εγκύων. Παράλληλα, ο ΣτΠ προχώρησε, σε συνεννόηση με την Επιθεώρηση Εργασίας, σε εξέταση μαρτύρων και από τις δύο πλευρές. Από τις μαρτυρικές καταθέσεις, σε συνδυασμό και με όλα τα υπόλοιπα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του, διαπίστωσε ότι η εργαζόμενη:

- Βρέθηκε να εργάζεται ανασφάλιστη και χωρίς να έχει αναγγελθεί η πρόσληψή της στον ΟΑΕΔ.
- Απέδειξε ότι εργαζόταν στο κυλικείο ήδη αρκετό καιρό πριν από την ημερομηνία που αναφέρει ο εργοδότης.
- Απολύθηκε και δεν αποχώρησε οικειοθελώς, η δε απόλυσή της συνιστούσε στην πραγματικότητα αντίδραση του εργοδότη στη μαρτυρία της εργαζομένης προς το κλιμάκιο ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, στο οποίο δήλωσε ότι στο κυλικείο εργάζεται από τις αρχές Μαρτί-

ου του 2009, καθώς και ότι δεν ήταν ασφαλισμένη στο ΙΚΑ.

Με βάση τα παραπάνω, ο ΣτΠ θεώρησε την απόλυση άκυρη λόγω έλλειψης σπουδαίου λόγου και λόγω παραβίασης των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας.

#### **Θετική εξέλιξη**

Ο ΣτΠ διαβίβασε το πόρισμα του προς την Επιθεώρηση Εργασίας και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου στον εργοδότη. Η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε στον εργοδότη πρόστιμο ύψους 10.000 ευρώ (υπόθεση 21619/2009)<sup>2</sup>.

■ Σχετική είναι και η περίπτωση απόλυσης εργαζομένης, πωλήτριας σε κατάσταση, ενώ τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, για την οποία ο ΣτΠ έλαβε γνώση με διαβιβαστικό έγγραφο του αρμόδιου Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης. Στο πλαίσιο του διαμεσοληθτικού του ρόλου, ο ΣτΠ ενημέρωσε την εργοδότη εταιρεία για τη σχετική με την απόλυση εγκύων νομοθεσία και νομολογία, επισήμανε ότι η παράλειψή της να κοινοποιήσει την απόλυση στην Επιθεώρηση Εργασίας κατέστησε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργαζομένης άκυρη και ζήτησε την επαναπρόσληψη της τελευταίας. Η εργοδότη εταιρεία ουδόλως ανταποκρίθηκε στο έγγραφο του ΣτΠ και στις κλήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας.

<sup>2</sup> [http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs.01/8805.1.Synopsi\\_diamesolavisis.epanaproslipsi\\_ergazomenis.pdf](http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs.01/8805.1.Synopsi_diamesolavisis.epanaproslipsi_ergazomenis.pdf)



## Θετική εξέλιξη

Σε συνέχεια των παραπάνω, ο ΣτΠ εισηγήθηκε προς την Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου εις βάρος της εργοδότης εταιρείας. Η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε πρόστιμο ύψους 7.000 ευρώ (υπόθεση 123201/2010).

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ: ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΠΑΡΟΧΩΝ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Οι ασφαλισμένες μητέρες συνέχισαν να αντιμετωπίζουν οξεία προβλήματα σχετικά με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις χορήγησης των παροχών μητρότητας από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ (επιδόματα κυοφορίας–λοχείας, συμπληρωματικές παροχές μητρότητας και ειδική παροχή για προστασία της μητρότητας). Κατά τη διερεύνηση των αναφορών από τον ΣτΠ, ανέκυψαν ποικίλα προβλήματα ελλιπούς πληροφόρησης, λανθασμένων ερμηνείας ή κενών του νόμου και κακοδιοίκησης, τα οποία περιγράφονται παρακάτω, όπως και οι προτάσεις και οι παρεμβάσεις του ΣτΠ για την αντιμετώπισή τους.

## Προβλήματα κατά τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας

Από τον Μάιο του 2008 και μέχρι σήμερα ο ΣτΠ έχει δεχθεί περισσότερες από 130 αναφορές, οι οποίες σχετίζονται με τις προϋποθέσεις και

τη διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής για προστασία της μητρότητας. Τα σημαντικότερα προβλήματα που ανέδειξαν οι αναφορές που υποβλήθηκαν συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Προβλήματα αναφορικά με τις διαδικασίες χορήγησης της εν λόγω παροχής από τον ΟΑΕΔ, όπως: παρατυπίες κατά την παραλαβή των αιτήσεων, την έκδοση και την ανάκληση αποφάσεων, ανάκληση εγκριτικών αποφάσεων και αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών, υπέρβαση της προβλεπόμενης προθεσμίας για τη διεκπεραίωση των αιτήσεων, ελλιπούς ή λανθασμένη πληροφόρηση από τις τοπικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ σχετικά με την άσκηση του δικαιώματος, προβλήματα κατά τη διαδικασία διενέργειας επιτόπιων ελέγχων για να διαπιστωθεί αν η ασφαλισμένη που έλαβε την παροχή απέχει πράγματι από την εργασία της.

- Εξαίρεση αρκετών κατηγοριών εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της παροχής, με βάση μη ορθές ερμηνείες της διάταξης από τη διοίκηση. Ενδεικτικά αναφέρονται οι περιπτώσεις όσων είτε δεν υπάγονται στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004–2005 είτε εργάζονται σε ατομικές επιχειρήσεις και συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας είτε εργάζονται σε κρατικά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.

- Προβλήματα που απορρέουν από την ύπαρξη κενών στη ρύθμιση που θέσπισε ο νομοθέτης με το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008, που αποτελεί

τη νομική βάση για τη χορήγηση της ειδικής άδειας–παροχής για προστασία της μητρότητας. Ενδεικτικά αναφέρονται η μη πρόβλεψη ασφάλισης για τους κλάδους ασθενείας και ανεργίας κατά τη διάρκεια χρήσης της ειδικής άδειας–παροχής για προστασία της μητρότητας και ο συνυπολογισμός του εξαμήνου στη συνολική διάρκεια του μειωμένου ωραρίου για την ανατροφή παιδιού.

Για όλα τα παραπάνω θέματα, ο ΣτΠ συνέχισε, όπως και τα προηγούμενα έτη (ετήσιες εκθέσεις 2008 και 2009), να απευθύνεται εγγράφως και τηλεφωνικά στις κατά τόπους υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, στη διοίκηση του οργανισμού, στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, κατά περίπτωση, άλλοτε με επιτυχή κατάληξη και άλλοτε χωρίς αποτέλεσμα. Ύστερα από την εμπειριστατωμένη ανάδειξη της πολυδιάστατης αυτής θεματικής στην ειδική έκθεση<sup>3</sup> για την εφαρμογή του Ν. 3488/2006, τον Νοέμβριο του 2009, ο ΣτΠ έλαβε την πρωτοβουλία να διοργανώσει και δεύτερη συνάντηση εργασίας με τη διοίκηση, τον Ιούνιο του 2010 (η πρώτη είχε γίνει τον Μάρτιο του 2009 στα γραφεία του ΟΑΕΔ).

Οι μέχρι σήμερα ενέργειες του ΣτΠ οδήγησαν στην επίλυση των ατομικών υποθέσεων που διερευνήθηκαν σε ποσοστό 12% επί του συνόλου των αναφορών για το θέμα της ειδικής άδειας–παροχής. Όμως, τα προβλήματα που ανέκυψαν υπερβαίνουν τις ατομικές περιπτώσεις που μπορούν να διευθετηθούν με δια-

<sup>3</sup> [http://www.synigoros.gr/pdf.01/8727.1.ELTA\\_SYNOCH\\_DIAMESOLABISIS.pdf](http://www.synigoros.gr/pdf.01/8727.1.ELTA_SYNOCH_DIAMESOLABISIS.pdf)

μεσολάβηση του ΣτΠ. Απαιτούν νομοθετικές παρεμβάσεις, αλλά και επανεξέταση των θέσεων και των νομικών ερμηνειών που υιοθέτησε η διοίκηση με την έκδοση σχετικών εγκυκλίων. Για τον λόγο αυτόν, ο ΣτΠ προχώρησε στη σύνταξη ειδικής έκθεσης, την οποία απέστειλε, στις 26.10.2010, στον Πρόεδρο της Βουλής, στο Γραφείο Πρωθυπουργού, καθώς και στους καθ' ύλην αρμόδιους υπουργούς, ολοκληρώνοντας με τον τρόπο αυτόν την παρέμβασή του για τη συγκεκριμένη ενότητα υποθέσεων.

### **Άρνηση χορήγησης επιδόματος μητρότητας στις περιπτώσεις πρόωρου τοκετού και θανάτου του νεογνού**

Ο ΣτΠ έλαβε αναφορές από ασφαλισμένες του ΙΚΑ, οι οποίες διαμαρτύρονταν διότι απορρίφθηκε αίτημά τους για χορήγηση επιδομάτων μητρότητας είτε λόγω πρόωρου τοκετού είτε λόγω θανάτου του νεογνού.

Ο ΣτΠ διαπίστωσε ότι έως και το 2005, κατ' ασφαλισμένη εφαρμογή και ερμηνεία των σχετικών κοινωνικοασφαλιστικών διατάξεων, το ΙΚΑ δεν χορηγούσε παροχές μητρότητας στις μητέρες στην περίπτωση πρόωρου τοκετού και στην περίπτωση θανάτου του νεογνού. Το 2006, το ΙΚΑ εξέδωσε εγκύκλιο, με την οποία συμμορφώθηκε με το περιεχόμενο σχετικής γνωμοδότησης της Ολομέλειας του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που έκρινε ομόφωνα ότι η εργαζόμενη δικαιούται άδεια λοχείας και συνακόλουθα επίδομα λοχείας στην πε-

ρίπτωση που το έμβρυο γεννήθηκε νεκρό ή πεθάνει κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας. Η πρόσθετη προϋπόθεση που θέτει η εγκύκλιος να έχει υπάρξει τοκετός *μετά την 28η εβδομάδα της κύησης*, και η οποία εμφανίζεται ως αιτιολογία για την απόρριψη από τη διοίκηση των σχετικών αιτημάτων των ενδιαφερομένων, είναι αυθαίρετη αφού δεν έχει τεθεί με τη γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, στην οποία παραπέμπει η εγκύκλιος του ΙΚΑ. Ακόμη και αν θεωρηθεί ότι η 28η εβδομάδα της κύησης είναι κρίσιμη για τη βιωσιμότητα του εμβρύου, η αξίωση για την καταβολή του επιδόματος δεν χάνεται, διότι δεν συνδέεται με το βρέφος, αλλά με το πρόσωπο της ασφαλισμένης και αποσβένεται μόνο στην περίπτωση θανάτου της μητέρας. Με βάση τα παραπάνω, ο ΣτΠ ζήτησε από το ΙΚΑ αφενός να τροποποιήσει την εγκύκλιο κατά το μέρος που θέτει μια αυθαίρετη και μη ορθή ερμηνεία της νομοθεσίας και αφετέρου να επανεξετάσει το αίτημα των αναφερομένων για τη χορήγηση σε αυτές των επιδομάτων μητρότητας (υποθέσεις 17641/2008, 19578/2009, 125559/2010, 126409/2010, 135125/2010).

#### **Θετική εξέλιξη**

Το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, με γνωμοδότησή του (431/2010), η οποία έγινε αποδεκτή από τον αναπληρωτή Υπουργό Εργασίας, συντάχθηκε με τις προτάσεις του ΣτΠ. Αναμένεται η τροποποίηση της σχετικής εγκυκλίου από το ΙΚΑ.

### **Απόρριψη αιτημάτων για χορήγηση παροχών μητρότητας από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ λόγω εκπρόθεσμης υποβολής αίτησης**

■ Ασφαλισμένη του ΙΚΑ, με αναφορά της προς τον ΣτΠ, διαμαρτυρήθηκε διότι απορρίφθηκε αίτημά της να της χορηγηθούν επιδόματα κυοφορίας-λοχείας, με την αιτιολογία ότι η αίτηση είχε υποβληθεί εκπρόθεσμα. Το ΙΚΑ υποστήριξε ότι ο Κανονισμός Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας του ιδρύματος θεσπίζει εξαμηνιαία αποσβεστική προθεσμία για την υποβολή αίτησης εκ μέρους του ασφαλισμένου για να λάβει παροχή του κλάδου ασθένειας.

Ο ΣτΠ επισήμανε στις αρμόδιες υπηρεσίες ότι, σύμφωνα με τον καταστατικό νόμο του ΙΚΑ, όλες οι παροχές σε χρήμα και όσες παροχές σε είδος είναι μετατρέψιμες σε χρήμα παραγράφονται ύστερα από έξι μήνες από τότε που καθίστανται απαιτητές. Η διάταξη αυτή έχει την έννοια ότι η παραγραφή πρέπει να αρχίζει από τη στιγμή που οι παροχές αυτές τεθούν στη διάθεση του δικαιούχου για είσπραξη, δηλαδή από τότε που ο ενδιαφερόμενος θα λάβει με οποιοδήποτε τρόπο γνώση της απόφασης, με την οποία του αναγνωρίζεται η αξίωση για τις παροχές. Όπως δέχεται, επίσης, η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, η σχετική διάταξη καθιερώνει προδήλως παραγραφή γεγεννημένων αξιώσεων των ασφαλισμένων από παροχές σε χρήμα και όχι αποσβεστική προθεσμία του σχετικού δικαιώματος. Η διάταξη αυτή κασιχύει, επομένως, ως μεταγενέστερη, της αντίθετης διά-

ταξης του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας του ιδρύματος, η οποία πρέπει να θεωρηθεί ότι, κατά το μέρος που θεσπίζει προθεσμία για την υποβολή αίτησης, έχει καταργηθεί σιωπηρά. Με βάση τα παραπάνω, ο ΣτΠ ζήτησε από τη διοίκηση του ΙΚΑ να επανεξετάσει την υπόθεση και να χορηγήσει τα επιδόματα κυοφορίας–λοχείας στην ενδιαφερόμενη, εφόσον πληροί τις προβλεπόμενες από τον νόμο προϋποθέσεις.

### Θετική εξέλιξη

Η διοίκηση του ΙΚΑ ανταποκρίθηκε στο αίτημα του ΣτΠ και με έγγραφό της προς το αρμόδιο υποκατάστημα του ιδρύματος ζήτησε την επανεξέταση της υπόθεσης της ασφαλισμένης, αναπέμποντας την υπόθεση στην αρμόδια τοπική διοικητική επιτροπή. Με απόφασή της, η τελευταία έκανε δεκτό το αίτημα και χορήγησε τα επιδόματα μητρότητας (υπόθεση 10244/2009).

■ Ο ΣτΠ εξέτασε αναφορά ενδιαφερομένης, της οποίας το αίτημα για χορήγηση συμπληρωματικής παροχής μητρότητας από τον ΟΑΕΔ δεν έγινε δεκτό, με το αιτιολογικό ότι η αίτηση είχε υποβληθεί εκπρόθεσμα. Συγκεκριμένα, ο ΟΑΕΔ επικαλέστηκε τον Κανονισμό Συμπληρωματικών Παροχών Μητρότητας του οργανισμού, σύμφωνα με τον οποίο η συμπληρωματική παροχή καταβάλλεται ύστερα από αίτηση της δικαιούχου, μέσα σε ένα τρίμηνο από την είσπραξη των επιδομάτων μητρότητας από το ΙΚΑ.

Ο ΣτΠ εξέφρασε τις απόψεις του στον ΟΑΕΔ ως εξής:

- Στην περίπτωση της συμπληρωματικής παροχής μητρότητας, οι προϋποθέσεις χορήγησής της έχουν κριθεί κατά την υποβολή της αίτησης στο ΙΚΑ για την καταβολή των επιδομάτων κυοφορίας–λοχείας. Επομένως, από τη σκοπιά του υπόχρεου, δηλαδή του ΟΑΕΔ, η συμπληρωματική παροχή αποτελεί αντικείμενο δέσμιων διοικητικών πράξεων, δηλαδή ο οργανισμός οφείλει να τη χορηγήσει από τη στιγμή που εκπληρώνονται οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις.

- Η τρίμηνη προθεσμία μπορεί να οδηγήσει στην ακύρωση του σκοπού της συμπληρωματικής παροχής μητρότητας, δηλαδή στη διατήρηση του πλήρους μισθού της εργαζόμενης γυναίκας κατά το διάστημα της απχής της από την εργασία λόγω εγκυμοσύνης. Με αυτόν τον τρόπο η εργαζόμενη καταλήγει να υφίσταται «ποινή» όταν αναλαμβάνει επιπροσθέτως στον ρόλο της εργαζομένης και τον ρόλο της μητέρας, ο οποίος μάλιστα συνεπάγεται επιπλέον οικονομικά βάρη, και, ως εκ τούτου, η τρίμηνη προθεσμία για υποβολή αίτησης μπορεί να έρθει σε αντίθεση τόσο με την εθνική νομοθεσία όσο και τις διεθνείς και τις ευρωπαϊκές διατάξεις για την προστασία της μητρότητας.

- Η θέσπιση τρίμηνης προθεσμίας, και μάλιστα χωρίς προηγουμένως να έχουν ενημερωθεί κατάλληλα οι ασφαλισμένες, μπορεί να οδηγήσει στον αποκλεισμό των δικαιούχων γυναικών από το δικαίωμα. Δημιουργεί, συνεπώς, έναν επιπλέον περιορισμό

που αντιστρατεύεται τον σκοπό του νομοθέτη, δηλαδή τη διατήρηση των αποδοχών της εργαζόμενης γυναίκας στο ίδιο επίπεδο καθ' όλη τη διάρκεια της ασφαλιστικής προστασίας της μητρότητας.

Ο ΣτΠ ζήτησε να επανεξεταστεί η υπόθεση και να χορηγηθεί η συμπληρωματική παροχή μητρότητας στην ενδιαφερόμενη. Κάλεσε, επίσης, τον ΟΑΕΔ να αναλάβει τις απαραίτητες πρωτοβουλίες, από κοινού με το ΙΚΑ, ώστε να ενημερώνονται εγκαίρως οι ασφαλισμένες μητέρες για το δικαίωμά τους για συμπληρωματικές παροχές μητρότητας, όπως και για το χρονικό περιθώριο άσκησης του εν λόγω δικαιώματος, με την προοπτική να εξευρεθεί μια ευχερέστερη και λιγότερο χρονοβόρα και γραφειοκρατική διαδικασία για τη χορήγηση των παροχών μητρότητας (υπόθεση 125590/2010).

### ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ: ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΥΟ ΓΟΝΕΩΝ;

Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, τόσο οι πολιτικές και η νομοθεσία της ΕΕ όσο και η νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων προάγουν την ισότιμη συμμετοχή και των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών. Η αναγνώριση της άδειας για ανατροφή παιδιού, ως δικαίωμα και των δύο γονέων ανεξαρτήτως φύλου, συνάδει με την προωθούμενη πολιτική της συμφιλίωσης της ιδιωτικής και με την επαγγελματική ζωή, την ένταξη και την παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και, εν τέλει, την επίτευξη της





ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων μέσα και έξω από το σπίτι.

Ωστόσο, η ελληνική πραγματικότητα είναι αρκετά διαφορετική. Τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει μεγάλη αντίσταση στη χορήγηση αδειών για ανατροφή παιδιού στους πατέρες σε ισότιμη βάση με τις μητέρες. Έτσι, στο δημόσιο, παρά τη ρητή νομοθετική πρόβλεψη του Υπαλληλικού Κώδικα, οι υπηρεσίες συχνά αρνούνται, επικαλούμενες υπηρεσιακές ανάγκες, να ικανοποιήσουν αιτήματα ανδρών υπαλλήλων να τους χορηγηθεί η εννεάμηνη

άδεια για ανατροφή παιδιού, ενώ ικανοποιούν σχεδόν αυτόματα αντίστοιχα αιτήματα γυναικών υπαλλήλων. Από την άλλη πλευρά, σε επαγγέλματα με παραδοσιακά χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών (ένοπλες δυνάμεις και σώματα ασφαλείας), η χορήγηση τέτοιων αδειών ήταν μέχρι πρότινος προνόμιο μόνο των μητέρων, αφού παρέμεναν συγχωνευμένες με τις άδειες μητρότητας, φθάνοντας συνολικά στους 14 μήνες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η επέκτασή τους στους πατέρες να εξακολουθεί να συναντά εμπόδια, που σε κάποια σώματα

(π.χ. ΕΛΑΣ) ακόμη δεν έχουν ξεπεραστεί. Τέλος, στον ιδιωτικό τομέα, που οι άδειες είναι κατά πολύ μικρότερες χρονικά (τρεισήμισι μήνες), το μεγαλύτερο πρόβλημα αυτή τη στιγμή εμφανίζεται να είναι η άρνηση χορήγησης αδειών ανατροφής σε συζύγους γυναικών που δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Οι περιπτώσεις που περιληπτικά ακολουθούν παρέχουν πλήρη εικόνα ενός κατακερματισμένου νομικού πλαισίου και των δυσκολιών που υπάρχουν να ερμηνευθεί και να εφαρμοστεί.

### **Χορήγηση άδειας ανατροφής παιδιού σε δημοσίους υπαλλήλους: ενέργειες του ΣτΠ και ανταπόκριση της διοίκησης**

Ο ΣτΠ έχει εξετάσει περισσότερες από 70 αναφορές δημοσίων υπαλλήλων σχετικά με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης άδειας για ανατροφή παιδιού. Οι αναφορές αυτές αφορούσαν κυρίως τη μη χορήγηση της εννεάμηνης άδειας για ανατροφή παιδιού σε πατέρες υπαλλήλους, των οποίων η σύζυγος είτε είναι ελεύθερη επαγγελματίας είτε δεν εργάζεται. Άλλα ζητήματα που τέθηκαν στον ΣτΠ ήταν, ενδεικτικά:

- η άρνηση των δημόσιων υπηρεσιών να χορηγήσουν γονική άδεια σε πατέρες, επικαλούμενες υπηρεσιακούς λόγους·
- ο χρόνος έναρξης της άδειας, όπως στην περίπτωση υπαλλήλου που η σύζυγός του ασκεί ελεύθερο επάγγελμα και δεν δικαιούται άδεια μητρότητας·

- η μη δυνατότητα τμηματικής χορήγησης της εννεάμηννης άδειας·
- η μείωση της διάρκειάς της, όταν ο υπάλληλος διορίζεται για πρώτη φορά ή μετατρέπεται η σύμβασή του από ορισμένου σε αορίστου χρόνου και έχει ήδη παιδί ηλικίας μικρότερης των τεσσάρων ετών.

Ο ΣτΠ ολοκλήρωσε την έρευνα των υποθέσεων και κατέληξε σε συγκεκριμένες διαπιστώσεις και προτάσεις, τις οποίες απηύθυνε με πόρισμά του στον Υπουργό Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και δημοσιοποίησε στην ιστοσελίδα του<sup>4</sup>. Η απάντηση της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης δεν αντιμετωπίζει επαρκώς το σύνολο των προβλημάτων που ανέδειξε στο πόρισμά του ο ΣτΠ, πολλά από τα οποία ανακύπτουν από τις ερμηνείες της σχετικής διάταξης του Υπαλληλικού Κώδικα που υιοθετεί η διοίκηση και από τις διευκρινιστικές εγκυκλίους που αυτή εκδίδει. Ο ΣτΠ επαναλαμβάνει ότι χρειάζεται περαιτέρω μελέτη των προτάσεων του για όλα τα εκκρεμή ζητήματα και παραμένει στη διάθεση του υπουργείου για συνεργασία.

### Ειδικές περιπτώσεις

- Ο ΣτΠ έχει, επίσης, εξετάσει, αναφορές ειδικευόμενων, επικουρικών και αγροτικών γιατρών και έχει αποστείλει σχετικά έγγραφα στο Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στα οποία εκκρεμεί απάντηση. Στο πλαίσιο διερεύνησης των αναφορών αυτών έχει διαπιστώσει την ανάγκη

να κωδικοποιηθούν οι εργασιακές σχέσεις και οι συμβάσεις –ποικίλων ειδών– των γιατρών που απασχολούνται στη δημόσια υγεία, τουλάχιστον σε σχέση με τις άδειες μητρότητας και τις άδειες για ανατροφή παιδιού. Με αυτόν τον τρόπο εκτιμάται ότι θα διασφαλιστεί η νομιμότητα και η ίση μεταχείριση των εργαζόμενων γιατρών, μέσα στην κατηγορία στην οποία ανήκουν, καθώς και η εξάλειψη διακρίσεων λόγω φύλου.

- Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, ο ΣτΠ έχει επίσης απευθύνει έγγραφα σχετικά με την χορήγηση γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού και στους πατέρες στρατιωτικούς. Το ΓΕΕΘΑ και το Λιμενικό Σώμα προχώρησαν στην άρση κάθε εμποδίου και στην πλήρη εξίσωση ανδρών και γυναικών σε θέματα χορήγησης γονικών αδειών<sup>5</sup>. Επίσης, και το Πυροσβεστικό Σώμα έχει αποδεχθεί τις προτάσεις του ΣτΠ και προωθεί σχετική νομοθετική ρύθμιση.

- Επιπλέον, ο ΣτΠ έγινε αποδέκτης ικανού αριθμού αναφορών από πατέρες αστυνομικούς, στις οποίες οι αναφερόμενοι γνωστοποιούν την άρνηση της ΕΛΑΣ να τους χορηγήσει την προβλεπόμενη για τις γυναίκες αστυνομικούς γονική άδεια ανατροφής, είτε με τη μορφή μειωμένου ωραρίου είτε με τη μορφή της εννεάμηννης ισόχρονης άδειας. Ύστερα από διερεύνηση του θέματος, ο ΣτΠ απέστειλε στον Αρχηγό της ΕΛΑΣ έγγραφο, στο οποίο παραθέτει την ισχύουσα νομοθεσία και νομολογία στην Ελλάδα και την ΕΕ σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα, καθώς και συγκεκριμένες προτάσεις της

Αρχής για τη συμμόρφωση της ΕΛΑΣ με το ισχύον εθνικό και κοινοτικό δίκαιο, χωρίς όμως να έχει λάβει, μέχρι στιγμής, απάντηση.

- Ο ΣτΠ έχει, επίσης, γίνει αποδέκτης αρκετά μεγάλου αριθμού αναφορών σχετικά με τη χορήγηση γονικών αδειών που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Παιδείας. Αρχικά είχε λάβει και εξετάσει αναφορές από πατέρες που είναι μέλη ΔΕΠ, οι οποίοι κατήγγειλαν ότι οι διοικήσεις των πανεπιστημίων στα οποία εργάζονται αρνήθηκαν να τους χορηγήσουν γονική άδεια για την ανατροφή των παιδιών τους. Ύστερα από τη διαμεσολάβηση του ΣτΠ, με την αποστολή σχετικού εγγράφου, το ζήτημα αυτό είχε επιτυχή κατάληξη. Το Υπουργείο Παιδείας αποδέχθηκε την πρόταση της Αρχής και απέστειλε εγκύκλιο σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, με την οποία καλεί τις διοικήσεις των ιδρυμάτων να χορηγούν τις γονικές άδειες αδιακρίτως φύλου και να τροποποιήσουν το συντομότερο δυνατόν τους εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας, κατά τρόπο ώστε να είναι σύμφωνοι με όσα ορίζονται στον Ν. 3488/2006<sup>6</sup>.

- Τέλος, ο ΣτΠ εξέτασε αναφορά υπαλλήλου του Υπουργείου Εξωτερικών, η οποία διαμαρτυρόταν για την υποχρεωτική επιστροφή της στην κεντρική υπηρεσία από το προξενείο στο οποίο υπηρετούσε, αμέσως μετά τη

<sup>4</sup> [http://www.synigoros.gr/pdf.01/8697.2.porisma\\_gonikws\\_adeiwn\\_7-10.pdf](http://www.synigoros.gr/pdf.01/8697.2.porisma_gonikws_adeiwn_7-10.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs.01/8858.2.SYNOPSH.adeies.limenikou.pdf>

<sup>6</sup> <http://www.synigoros.gr/pdf.01/8666.2.synopsileggyklios.gonikes.ypepth.22-6-10.pdf>



συμπλήρωση της υποχρεωτικής διαίτας στο εν λόγω προξενείο, και χωρίς η ίδια να έχει υποβάλει σχετική αίτηση. Η υπηρεσία επικαλέστηκε «υπηρεσιακές ανάγκες», που προέκυψαν ύστερα από τη γονική άδεια που είχε χορηγηθεί στην υπάλληλο. Με αφορμή την αναφορά, ο ΣτΠ με έγγραφό του σύστησε στο Υπουργείο Εξωτερικών να τροποποιήσει τον Οργανισμό του, με σκοπό να ρυθμιστούν τα θέματα των γονικών αδειών, καθώς και της αναπλήρωσης των υπαλλήλων που υπηρετούν στο εξωτερικό, στην περίπτωση που κάνουν χρήση αυτών των αδειών. Επίσης, επιβάλλεται να διασφαλιστεί μέσω του Οργανισμού ότι η χορήγηση των αδειών για ανατροφή παιδιού δεν θα συνεπάγεται μονομερή βλαπτική μεταβολή της υπηρεσιακής και οικονομικής θέσης των υπαλλήλων, ιδίως των γυναικών που προσφεύγουν περισσότερο στη χρήση τέτοιων αδειών.

Στη δεύτερη ειδική έκθεση για την εφαρμογή του Ν. 3488/2006, την οποία ο ΣτΠ θα δημοσιεύσει τον Φεβρουάριο του 2011, στο πλαίσιο της αποστολής του ως φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, περιλαμβάνεται φάκελος, στον οποίο αναλύονται λεπτομερώς τα θέματα που ανέκυψαν κατά τη διερεύνηση αναφορών με αντικείμενο τις άδειες για ανατροφή παιδιού στο δημόσιο. Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες υποθέσεις που χειρίστηκε ο ΣτΠ σχετικά με τη χορήγηση αδειών για ανατροφή παιδιού

*στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.*

### **Χορήγηση άδειας ανατροφής παιδιού στον ευρύτερο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα: παραλείψεις και νομοθετικά κενά**

■ Ο ΣτΠ δέχθηκε αναφορές από πατέρες υπαλλήλους του ΟΤΕ, οι οποίοι κατήγγειλαν ότι η υπηρεσία τους αρνήθηκε να τους χορηγήσει τη συνεχόμενη, ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου, άδεια για ανατροφή παιδιού, διάρκειας τρεις μήνες, που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004. Ο λόγος ήταν ότι η σύζυγός τους είναι αυτοαπασχολούμενη και άρα αδυνατεί να προσκομίσει την προβλεπόμενη βεβαίωση εργοδότη ότι δεν λαμβάνει η ίδια την άδεια. Για το αίτημα αυτό η νομική υπηρεσία του ΟΤΕ εξέδωσε σχετική γνωμοδότηση, σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα στην άδεια ανατροφής ανήκει κατ' αρχήν στην εργαζόμενη μητέρα με σχέση εξαρτημένης εργασίας και μόνον όταν η μητέρα δεν κάνει χρήση του δικαιώματός της δικαιούται να κάνει χρήση ο πατέρας, προσκομίζοντας τη σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας.

Στη συνέχεια, ο ΣτΠ ζήτησε εγγράφως από τη ΓΣΕΕ να εξετάσει την τροποποίηση της σχετικής διάταξης, υποστηρίζοντας ότι η απαίτηση να προσκομίζει ο πατέρας βεβαίωση εργοδότη της μητέρας για μη χρήση του μειωμένου ωραρίου από αυτή, προκειμένου να μπορεί να κάνει ο ίδιος χρήση της άδειας, περιορίζει το δικαίωμα της άδειας μόνο σε όσους πατέρες έχουν

σύζυγο που απασχολείται ως μισθωτή (με σχέση εξαρτημένης εργασίας). Όμως ο περιορισμός αυτός συνιστά διάκριση λόγω φύλου εις βάρος των ανδρών εργαζομένων, η οποία αντικείται στον Ν. 3488/2006, διότι δεν προβλέπεται από τη νομοθεσία αντίστοιχος περιορισμός για τη μητέρα εργαζόμενη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η μητέρα να δικαιούται το μειωμένο ωράριο ή εναλλακτικά την ισόχρονη άδεια ακόμη και αν ο σύζυγός της είναι αυτοαπασχολούμενος ή εργάζεται με άλλη σχέση πλην αυτής της εξαρτημένης εργασίας.

Η ΓΣΕΕ προώθησε το αίτημα προς τους κοινωνικούς εταίρους κατά τις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της νέας ΕΓΣΣΕ, αλλά δεν υπήρξε θετική ανταπόκριση, λόγω και της δυσχερούς οικονομικής συγκυρίας (υποθέσεις 20533/2009, 123976/2010).

■ Σχετική είναι και η αναφορά οδηγών της ΕΘΕΛΑΕ, οι οποίοι κατήγγειλαν ότι η εταιρεία αρνήθηκε να τους χορηγήσει άδεια για ανατροφή παιδιού, με την ίδια αιτιολογία, δηλαδή ότι η σύζυγός τους είναι αυτοαπασχολούμενη. Στην προκειμένη περίπτωση, στην ισχύουσα σχετική μόνιμη οδηγία της εταιρείας αναφέρεται ρητά ότι η άδεια για ανατροφή παιδιού στο προσωπικό της εταιρείας χορηγείται κατ' εφαρμογήν του Υπαλληλικού Κώδικα. Ωστόσο, στην απάντηση της ΕΘΕΛΑΕ προς τους ενδιαφερομένους, έγινε επίκληση των διατάξεων του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004. Ο ΣτΠ, με έγγραφό του, ζήτησε από την εταιρεία να εκδώσει νέα μόνιμη οδηγία, στην οποία

να αποφάσιστεί οριστικά σύμφωνα με ποιες διατάξεις θα χορηγείται η άδεια ανατροφής στους υπαλλήλους της και να λαμβάνεται υπόψη, σε σχέση με τις αυτοαπασχολούμενες μητέρες και τους συζύγους τους, η ευρωπαϊκή νομοθεσία και νομολογία. Παρά τις επανειλημμένες επαφές με την εταιρεία, τη διεύθυνση προσωπικού και τη νομική υπηρεσία, η ΕΒΕΛ δεν έχει ακόμη απαντήσει στο έγγραφο του ΣτΠ (υπόθεση 122752/2010).

■ Σε άλλη περίπτωση, νοσηλευτής σε ιδιωτικό νοσηλευτικό ίδρυμα αιτήθηκε την άδεια ανατροφής παιδιού, που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004, με τη μορφή ισόχρονης άδειας διάρκειας τριετήμιου μηνών με πλήρεις αποδοχές. Ο εργοδότης αρχικά αρνήθηκε, επικαλούμενος τη μη δυνατότητα της συζύγου του νοσηλευτή να προσκομίσει βεβαίωση εργοδότη, επειδή είναι αυτοαπασχολούμενη. Ο ΣτΠ ήρθε σε επαφή με τη διεύθυνση προσωπικού του ιδρύματος, η οποία στη συνέχεια ζήτησε σχετική γνωμοδότηση της νομικής υπηρεσίας για το θέμα. Ο ΣτΠ εξέθεσε τις απόψεις του στη νομική υπηρεσία και συνεργάστηκε μαζί της για την έκδοση της γνωμοδότησης, η οποία υπήρξε θετική, κρίνοντας ότι ο νοσηλευτής, σύζυγος αυτοαπασχολούμενης, δικαιούται την άδεια για ανατροφή παιδιού. Ωστόσο, η νοσηλευτική υπηρεσία του ιδρύματος, επικαλούμενη υπηρεσιακές ανάγκες, αρνήθηκε εκ νέου να παρά-

σχει τη διευκόλυνση στον νοσηλευτή με τη μορφή της ισόχρονης άδειας, για την οποία, σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, απαιτείται συμφωνία του εργοδότη.

Ο ΣτΠ απέστειλε νέο έγγραφο στη διοίκηση του νοσοκομείου, στο οποίο υποστήριξε ότι η συναίνεση ή μη του εργοδότη για τη χορήγηση της ισόχρονης άδειας εξαρτάται μεν από την εκ μέρους του στάθμιση των λειτουργικών αναγκών και της αποδοτικότητας της επιχείρησης, ελέγχεται όμως για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, όπως και όλες οι άλλες εκδηλώσεις του διευθυντικού δικαιώματος. Επικαλέστηκε δε τη σχετικού περιεχομένου εισήγηση του Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου σε συναφή υπόθεση, με την οποία συντάχθηκε πρόσφατη απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Δικαστηρίου.

### Θετική εξέλιξη

Η διεύθυνση προσωπικού του νοσοκομείου έκανε δεκτές τις θέσεις του ΣτΠ και χορήγησε εν τέλει στον ενδιαφερόμενο την αιτούμενη άδεια για ανατροφή παιδιού (υπόθεση 125326/2010)<sup>7</sup>.

### Δυσμενής μεταχείριση κατά τη διάρκεια απουσίας από την εργασία λόγω γονικής άδειας

Υπάλληλος των ΕΛΤΑ κατήγγειλε ότι, ενώ βρισκόταν σε άδεια ανατροφής παιδιού, την οποία έλαβε σε συνέχεια της άδειας μητρότητας, απαλλάχθηκε από τα καθήκοντα της προϊσταμένης που ασκούσε μέχρι τότε, με

Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία (έγγραφα του ΣτΠ, απαντήσεις της διοίκησης, ειδικές εκθέσεις κ.ά.) μπορείτε να βρείτε:

Στον ιστότοπο του ΣτΠ  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)  
[Επιλέξτε: Εκθέσεις – Πορίσματα,  
Κύκλος Ισότητας των Φύλων]

Στην ιστοσελίδα για την ίση  
μεταχείριση [www.synigoros.gr/  
diakriseis](http://www.synigoros.gr/diakriseis)

μισθολογικό επακόλουθο τη στέρση του επιδόματος θέσης ευθύνης. Ο ΣτΠ διαπίστωσε ότι η υπάλληλος υπέστη δυσμενή διακριτική μεταχείριση επειδή είχε λάβει άδεια μητρότητας και συνεχόμενη γονική άδεια. Η διάκριση συνίσταται στη βλαπτική μεταβολή της υπηρεσιακής και της μισθολογικής της κατάστασης, η οποία αποφασίστηκε μονομερώς από τη διοίκηση των ΕΛΤΑ στο πλαίσιο της ευχέρειας που παρέχεται από την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΣΣΕ) Προσωπικού ΕΛΤΑ των ετών 2003–2004. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, υπάλληλος σε θέση ευθύνης, που απουσιάζει για οποιονδήποτε λόγο πάνω από τρεις μήνες από τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια του έτους, δύναται να αντικατασταθεί και η θέση του επαναπροκηρύσσεται. Η επίμαχη διάταξη της ΕΣΣΕ Προσωπικού ΕΛΤΑ αποβαίνει εις βάρος κυρίως των γυναικών που είτε κατέχουν είτε δύναται να καταλάβουν θέσεις ευθύνης, λόγω του ότι χρησιμοποιούν γονικές άδειες συχνότερα από τους άνδρες, με αποτέλεσμα να απουσιάζουν από την εργασία τους για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών. Για τον λόγο αυτόν παραβιάζει διατάξεις του εσωτερικού δικαίου και του δικαίου της ΕΕ και εισάγει έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Ο ΣτΠ ζήτησε από τη διοίκηση των ΕΛΤΑ να αποκαταστήσει αναδρομικά την καταγγέλλουσα στα καθήκοντα της προϊσταμένης, τόσο υπηρεσιακά όσο και μισθολογικά, και να τροποποιήσει την επίμαχη διάταξη της ΕΣΣΕ Προσωπικού ΕΛΤΑ, εξαιρώντας ρητά

<sup>7</sup> [http://www.synigoros.gr/pdf/01/8771\\_1\\_gonikinosileutisuz.autoapasxol.pdf](http://www.synigoros.gr/pdf/01/8771_1_gonikinosileutisuz.autoapasxol.pdf)

τους εργαζομένους που κάνουν χρήση αδειών μητρότητας και ανατροφής παιδιού.

**Θετική εξέλιξη**

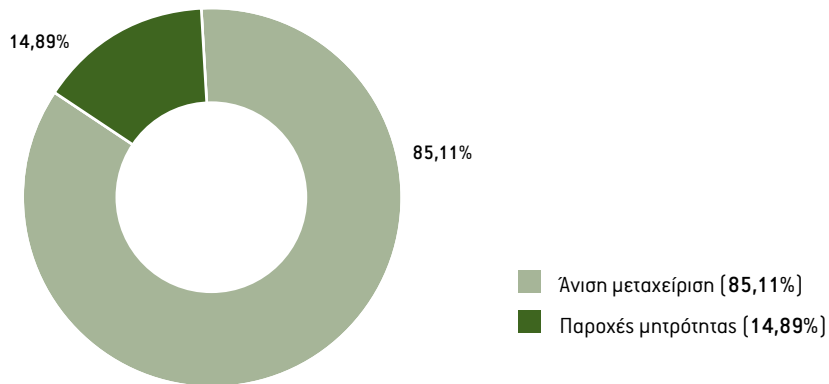
Τα ΕΛΤΑ ανταποκρίθηκαν θετικά στο αίτημα του ΣτΠ και προέβησαν άμεσα σε μισθολογική αποκατάσταση της αναφερομένης. Επιπροσθέτως, έχουν δρομολο-

γήσει την αναδιτύπωση της επίμαχης διάταξης της ΕΣΣΕ Προσωπικού ΕΛΤΑ, εν όψει της υπογραφής νέας ΕΣΣΕ, σύμφωνα με τις παρατηρήσεις του ΣτΠ. Παράλληλα, εξετάζουν τη δυνατότητα, μετά τη θεσμοθέτηση της νέας διάταξης της ΕΣΣΕ, να αναζητήσει η αναφερόμενη, καθώς και όσοι υπάλληλοι έχουν τυχόν υποστεί

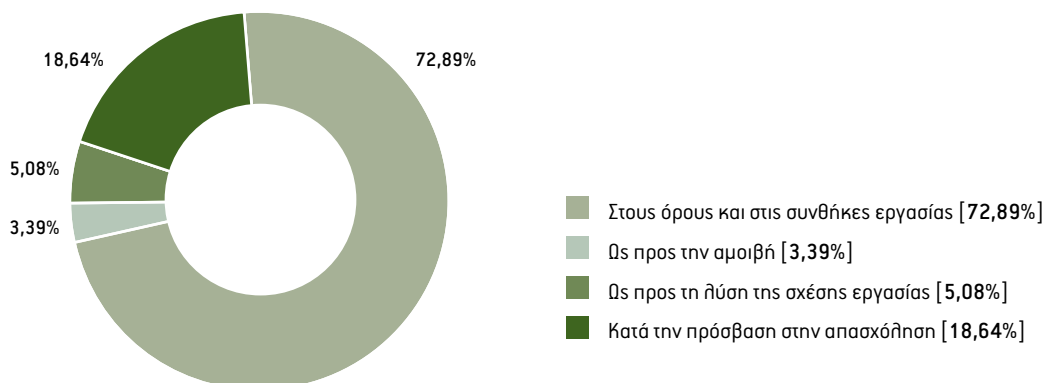
την ίδια διάκριση, αναδρομικά την αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους στη θέση ευθύνης, για όλο το διάστημα για το οποίο τελούσαν σε άδεια μητρότητας ή/και γονική άδεια (υπόθεση 126224/2010)<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> <http://www.synigoros.gr/pdf/01/8727.1.ELTA.SYNOCH.DIAMESOLABISIS.pdf>

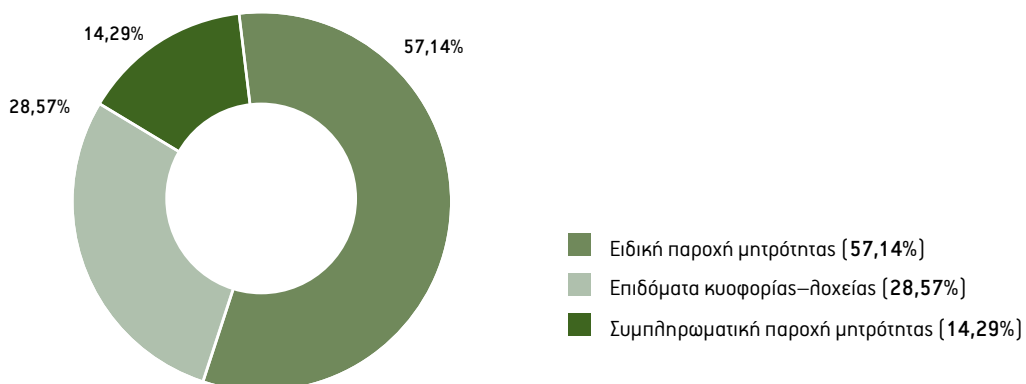
ΓΡΑΦΗΜΑ 23 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



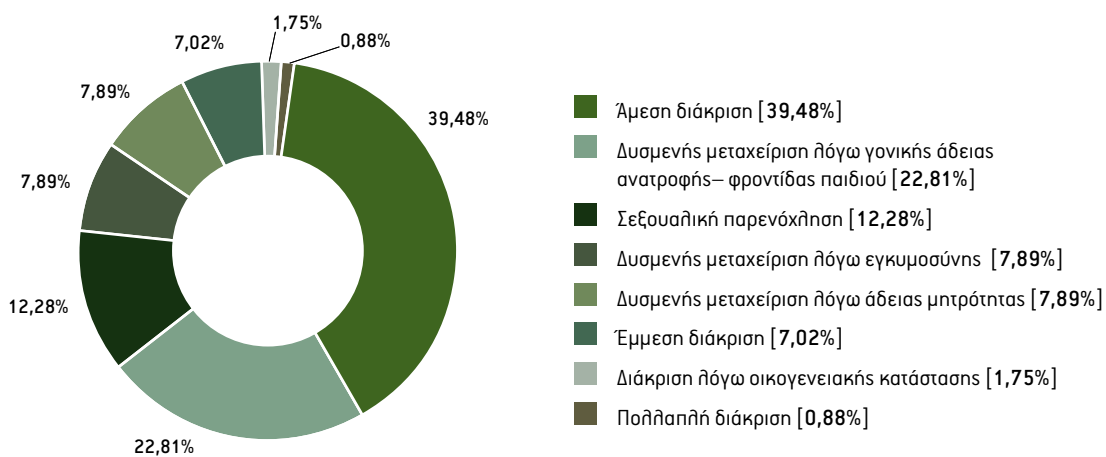
ΓΡΑΦΗΜΑ 24 ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ Ή ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 25 ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 26 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ



ΓΡΑΦΗΜΑ 27 ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΑΦΟΡΩΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

