

**Ίση Μεταχείριση
Ανδρών και Γυναικών
στην Απασχόληση & τις Εργασιακές Σχέσεις**

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	σελ. 4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ. 16
A. ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ :	
το έργο του Συνηγόρου του Πολίτη με αριθμούς	σελ. 9
B. ΦΑΚΕΛΟΣ: Άδειες ανατροφής παιδιών και ισότητα των φύλων	
στο Δημόσιο	σελ.14
B.1. Η εθνική νομοθεσία και η ερμηνεία της από τη διοίκηση	σελ.14
B.1.1. Το άρθρο 53 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007)	σελ.14
B.1.2. Διευκρινιστικές εγκύκλιοι	σελ.15
B.1.3. Κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων-λειτουργών με ειδικές ρυθμίσεις.....	σελ.15
B.1.4. Γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους: συνοπτική παράθεση.....	σελ.16
B.2. Νομολογία των ελληνικών διοικητικών δικαστηρίων: συνοπτική παράθεση.....	σελ.17
B.3. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία σε εξέλιξη: από την οδηγία 96/34/EK στην οδηγία 2010/18/EE.....	σελ.18
B.4. Η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εξέλιξη.....	σελ.20
B.5. Η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σε εξέλιξη.....	σελ.22
B.6. Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη.....	σελ.22
B.6.1. Προβλήματα από την εφαρμογή του υπαλληλικού κώδικα (άρθρο53).....	σελ.22
B.6.2. Προβλήματα από την εφαρμογή των ειδικών νομοθετικών καθεστώτων για κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων: σημαντικές υποθέσεις	σελ.24
B.6.2.1. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Υγείας	σελ.24
i. Άδειες ανατροφής παιδιού ειδικευόμενων Ιατρών	σελ.24
ii. Άδειες ανατροφής παιδιού επικουρικών Ιατρών	σελ.25
iii. Άδειες ανατροφής παιδιού αγροτικών Ιατρών	σελ.26
B.6.2.2. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη: η περίπτωση των πατέρων αστυνομικών	σελ.26
B.6.2.3. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Άμυνας : η περίπτωση των πατέρων στρατιωτικών	σελ.28
B.6.2.4. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας	σελ.28
i. Άδειες ανατροφής παιδιού μελών ΔΕΠ	σελ.28
ii. Άδειες ανατροφής παιδιού μονίμων εκπαιδευτικών	σελ.29
iii. Άδειες ανατροφής παιδιού αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών	σελ.30
B.6.2.5. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Εξωτερικών: η περίπτωση των υπαλλήλων που υπηρετούν στο εξωτερικό.....	σελ.30



Γ. ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ:

οι εξελίξεις τη χρονιά που πέρασε	σελ.32
Γ.1. Εξαιρέσεις εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.....	σελ.32
Γ.1.1. Εξαιρέση των εργαζομένων που δεν υπάγονται στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005.....	σελ.33
Γ.1.2.Εξαιρέση των εργαζομένων σε ατομικές επιχειρήσεις που συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας	σελ.33
Γ.1.3.Εξαιρέση των ξενοδοχοϋπαλλήλων	σελ.33
Γ.1.4.Εξαιρέση των εργαζομένων σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα	σελ.33
Γ.2. Προβλήματα διοικητικής διαδικασίας κατά την άσκηση του δικαιώματος	σελ.34
Γ.3. Νομοθετικά κενά και σχετικές προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη.....	σελ.35
Γ.3.1. Ασυμφωνία των χρόνων έναρξης της εξάμηνης άδειας και της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας	σελ.35
Γ.3.2. Αποκλεισμός μητέρων από την ασφάλιση για τους κλάδους ασθένειας και ανεργίας κατά τη διάρκεια της εξάμηνης άδειας.....	σελ.35
Γ.3.3. Απώλεια τμήματος του δικαιώματος για μειωμένο ωράριο για τις μητέρες που κάνουν χρήση της εξάμηνης άδειας	σελ.36
Δ. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ	σελ.37
Δ.1. Διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές	σελ.37
Δ.2. Διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή στις σχολές της αστυνομίας.....	σελ.37
Δ.3. Εγκυμοσύνη και διαδικασίες πρόσληψης στα Σώματα Ασφαλείας.....	σελ.38
Δ.3.1 Υγειονομικές εξετάσεις κατά τη διαδικασία επιλογής αστυνομικού προσωπικού ειδικών καθηκόντων.....	σελ.38
Δ.3.2 Υγειονομικές εξετάσεις κατά την πρόσληψη επιτυχόντων δοκίμων λιμενοφυλάκων.....	σελ.38
Δ.4. Εγκυμοσύνη και εργασία στον ιδιωτικό τομέα.....	σελ.38
Δ.4.1. Θετική ανταπόκριση εργοδότη στη διαμεσολάβηση του ΣΤΠ.....	σελ.38
Δ.4.2. Μη ανταπόκριση εργοδότη στη διαμεσολάβηση του ΣΤΠ- Επιβολή διοικητικού προστίμου.	σελ.39
Δ.4.3. Εξωδικαστική επίλυση διαφοράς με συνεργασία ΣΤΠ και ΣΕΠΕ	σελ.39
Δ.4.4. Εξωδικαστικός συμβιβασμός των μερών.	σελ.39
Ε. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ.41
ΣΤ. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ	σελ.44
Ζ. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΦΟΡΕΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	σελ.44
ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	σελ.45

Περίληψη

Η δεύτερη ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (στο εξής «ΣΤΠ») για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις δημοσιεύεται σε μια ιδιαίτερα δύσκολη περίοδο για τα εργασιακά ζητήματα στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως. Η οικονομική κρίση και η αναπτυξιακή ύφεση επιδεινώνουν την ήδη προβληματική θέση των εργαζόμενων γυναικών, με υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης, αύξηση απολύσεων λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας και δυσκολίες επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, όμως, η θέση του ΣΤΠ, ως φορέα ελέγχου και προώθησης της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε εργασιακά θέματα, ενισχύεται σημαντικά. Με τον νόμο 3896/2010, που τέθηκε σε ισχύ το Δεκέμβριο του 2010, οι αρμοδιότητες του ΣΤΠ για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου διευρύνθηκαν. Στο εξής ο ΣΤΠ μπορεί να δρα και προληπτικά, προκειμένου να προωθήσει την ισότητα μεταχείρισης και την ισότητα ευκαιριών στην εργασία για άνδρες και γυναίκες. Για τον σκοπό αυτό μπορεί να συνεργάζεται με τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, επιδιώκοντας έναν πιο ενεργητικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών και αντιλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, ειδικά και μόνο όταν δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου, ο Συνήγορος του Πολίτη δεν θα σταματά την έρευνά του εάν ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη αλλά θα συνεχίζει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια για επίλυση του προβλήματος μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή μέχρις ότου εξεταστεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ. αίτηση για λήψη ασφαλιστικών μέτρων).

Στόχος της έκθεσης αυτής είναι να παρουσιάσει το έργο του ΣΤΠ κατά την άσκηση της ειδικής αυτής αρμοδιότητας, που του έχει αναθέσει ο νομοθέτης ήδη από το 2006, χωρίς να εξαντλείται σε έναν τυπικό απολογισμό. Επιχειρεί, επιπλέον, να σκιαγραφήσει την πραγματικότητα, να αναδείξει τα προβλήματα, να καταγράψει καλές και κακές πρακτικές της διοίκησης, να ενημερώσει για εξελίξεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη· να δημιουργήσει, δηλαδή, ένα εργαλείο με πολλαπλές αναγνώσεις και χρήσεις: από την απλή πληροφόρηση, μέχρι την περαιτέρω εμβάθυνση και τον προβληματισμό πάνω στο θέμα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας.

Η παρούσα έκθεση καλύπτει τη σωρευμένη εμπειρία του ΣΤΠ από τον Ιούνιο του 2009 μέχρι και το Δεκέμβριο του 2010. Μετά την εισαγωγή, που προσφέρει μια γενική επισκόπηση της περιόδου, ακολουθούν τα στατιστικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, ως αποτύπωση της πραγματικότητας με τη γλώσσα των αριθμών.

Ειδική θέση κατέχει ο Φάκελος «Άδειες ανατροφής παιδιού και ισότητα των φύλων στο δημόσιο». Αυτό είναι το κεντρικό θέμα της έκθεσης, το οποίο αναλύεται διεξοδικά. Η επιλογή του θέματος δεν είναι τυχαία. Οι άδειες ανατροφής αποτελούν την αιχμή του δόρατος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την εφαρμογή της πολιτικής της συμφιλίωσης της οικογενειακής, της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής. Στο χρονικό διάστημα που καλύπτει η έκθεση, η ΕΕ εξέδωσε την Οδηγία 2010/18/ΕΕ και τα ευρωπαϊκά δικαστήρια (ΔΕΕ, ΕΔΔΑ) δημοσίευσαν σημαντικές αποφάσεις πάνω στο θέμα αυτό. Αντίστοιχη κινητικότητα είχε το θέμα και στην Ελλάδα, γεγονός που αντανακλάται στις αναφορές που δέχθηκε ο ΣΤΠ. Στο φάκελο περιέχεται συνολική θεώρηση της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας και νομολογίας, καθώς και οι νομοθετικές και νομολογιακές εξελίξεις σε επίπεδο ΕΕ. Ακολουθεί η ανάπτυξη της πλούσιας εμπειρίας του ΣΤΠ στο θέμα, με την παράθεση παραδειγμάτων από τις αναφορές των πολιτών, των μεθόδων και του περιεχομένου της διαμεσολαβήσης του ΣΤΠ και της ανταπόκρισης ή μη της διοίκησης. Η ενότητα αυτή ολοκληρώνεται με ειδικότερα συμπεράσματα και προτάσεις του ΣΤΠ για τις άδειες ανατροφής των γιατρών, των εκπαιδευτικών, των αστυνομικών και των υπαλλήλων του Υπουργείου Εξωτερικών που υπηρετούν στην αλλοδαπή.

Στη συνέχεια της έκθεσης παρουσιάζεται μία επικαιροποίηση των ενεργειών του ΣΤΠ και της ανταπόκρισης της διοίκησης σχετικά με την Ειδική Παροχή Προστασίας της Μητρότητας, θέμα που αποτέλεσε αντικείμενο του φακέλου της πρώτης Ειδικής Έκθεσης, το Νοέμβριο του

2009. Ακολουθεί μια επισκόπηση των υπόλοιπων σημαντικών υποθέσεων που χειρίστηκε ο ΣτΠ και οι οποίες αφορούν κυρίως δυο θεματικές: την πρόσβαση των γυναικών σε πρώην «ανδροκρατούμενους» τομείς απασχόλησης, όπως οι Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας, και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, λόγω εγκυμοσύνης. Η έκθεση ολοκληρώνεται με μια επισκόπηση της δημόσιας παρουσίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όπως αυτή εκφράζεται μέσα από τη συνεργασία του με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και τις Κοινοβουλευτικές Επιτροπές του Κοινοβουλίου αλλά και μέσα από την ενεργό συμμετοχή του στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Φορέων Ισότητας των Φύλων, που λειτουργεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η έκθεση καταλήγει σε γενικές διαπιστώσεις και προτάσεις, οι κυριότερες από τις οποίες συνοψίζονται ως εξής:

Τέσσερα έτη μετά την ψήφιση του αρχικού νόμου 3488/2006, ο οποίος ήδη αντικαταστάθηκε με τον 3896/2010, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικά εμπόδια στην εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση: η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στη δημόσια πολιτική (γνωστή και ως gender mainstreaming) βρίσκεται ακόμη στα σπάργανα, η δημόσια διοίκηση αγνοεί τη σχετική νομοθεσία, ακόμη και τα πολιτικά δικαστήρια δεν είναι επαρκώς εξοικειωμένα με αυτήν· απουσιάζουν πλήρως αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία, τα οποία αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την τεκμηρίωση των διακρίσεων· εξακολουθούν υφιστάμενες διακρίσεις λόγω φύλου στους όρους των προκηρύξεων για προσλήψεις και στις διαδικασίες πρόσβασης σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Εμπόδια νομοθετικά αλλά και διαδικαστικά εξακολουθεί να συναντά η προσπάθεια κατοχύρωσης σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης (π.χ. σώματα ασφαλείας) της άδειας ανατροφής παιδιού ως δικαίωμα και του πατέρα αλλά και η δυνατότητα στην πράξη του τελευταίου να λάβει την άδεια, εμπόδια που ανάγονται στην έλλειψη πολιτικής βούλησης αλλά και στις κοινωνικές αντιλήψεις. Στον ιδιωτικό τομέα, βασικό πρόβλημα παραμένει το γεγονός ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα αποτελούν εμπόδια για την απασχόληση των γυναικών και ότι δεν λαμβάνονται μέτρα για την επανένταξη στην αγορά εργασίας μετά από, σχετικές με αυτές, μακρές απουσίες των γυναικών.

Ο ΣτΠ ευελπιστεί ότι η διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ θα αποτελέσει μία ευκαιρία για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα και να κωδικοποιηθεί η διάσπαρτη νομοθεσία για θέματα γονικών αδειών. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις άδειες ανατροφής παιδιού στο Δημόσιο, ο ΣτΠ προτείνει να υπάρξει ενιαίο καθεστώς γονικών αδειών για όλες τις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο να προβλέπει τον επιμερισμό της άδειας ανατροφής μεταξύ των γονέων υπαλλήλων, κίνητρα για τη χρήση της από τον πατέρα σε όλες τις περιπτώσεις και ευελιξία στον τρόπο χορήγησής της, όπως π.χ. δυνατότητα σώρευσης του μειωμένου ωραρίου σε ημέρες ρεπό.

Εισαγωγή

Ένα μόλις χρόνο μετά τη δημοσιοποίηση της πρώτης Ειδικής Έκθεσης για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, το τοπίο έχει αλλάξει ριζικά. Αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο¹, ραγδαία αύξηση των απολύσεων, επιμήκυνση ωραρίων εργασίας, μείωση αμοιβών, αρνητικό εργασιακό περιβάλλον, κατάργηση θέσεων εργασίας και αναστολή προσλήψεων στο Δημόσιο, είναι μερικές από τις ραγδαίες αλλαγές που επέφερε η οικονομική ύφεση, σηματοδοτώντας μία εντελώς νέα εργασιακή πραγματικότητα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Αν και οι επιπτώσεις των μεταβολών αυτών στην ισότητα των φύλων δεν έχουν αποτιμηθεί ακόμα με συστηματικότητα, δεν είναι δύσκολο να προβλεφθούν. Σε μια βαθιά κατακερματισμένη και απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, όπου οι διακρίσεις δεν θα εντοπίζονται πλέον μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα αλλά μεταξύ αυτών που είναι «εντός» (insiders) και αυτών που είναι «εκτός» (outsiders), χωρίς επαρκές δίκτυο κοινωνικής προστασίας, οι γυναίκες, ιδίως οι νέες και οι μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρεθούν στους «εκτός», εγκλωβισμένες σε εύθραυστες διαδρομές μεταξύ ανεργίας και υποαπασχόλησης. Στην παραδοσιακά χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση -4 στις 10 Ελληνίδες παρέμεναν εκτός αγοράς εργασίας το 2009- έρχεται φέτος να προστεθεί η δραματική αύξηση των απολύσεων λόγω μείωσης των θέσεων εργασίας ή λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας αλλά και λόγω των συγκεκριμένων απολύσεων που χαρακτηρίζονται «οικειοθελείς αποχωρήσεις». Αναρωτιέται εύλογα κανείς πόσες γυναίκες θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στο άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον των εξατομικευμένων και «ευέλικτων» εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνεται, και στο οποίο το φύλο, σε συνδυασμό με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση, ανάγεται σε σημαντικό παράγοντα αποκλεισμού από δικαιώματα και διακρίσεων.

Τι μπορεί να κάνει σήμερα ο Συνήγορος του Πολίτη (στο εξής «ΣΤΠ») για να αντιμετωπίσει αυτές τις διακρίσεις; Με τον ν. 3896/2010, που τέθηκε σε ισχύ το Δεκέμβριο του 2010, ο νομοθέτης 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 πέραν του ελέγχου νομιμότητας των πράξεων της διοίκησης και των ενεργειών των ιδιωτών, ο ΣΤΠ αναλαμβάνει πλέον να προωθή 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. Ο νέος νόμος αντικαθιστά και καταργεί 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 μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή έως ότου υπάρξει απόφαση της δικαστικής αρχής επί αιτήματος για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ. αίτηση για λήψη ασφαλιστικών μέτρων). Πρόκειται για μία απόκλιση που επιτρέπει στον ΣΤΠ να ασκεί ουσιαστικό διαμεσολαβητικό ρόλο όταν διερευνά υποθέσεις σε βάρος ιδιωτών εργοδοτών, επιδιώκοντας την προσέγγιση των μερών και την επίλυση της ατομικής διαφοράς εργασίας.

Σκοπός της παρούσας έκθεσης είναι η αξιολόγηση της εφαρμογής του τότε ισχύοντος ν. 3488/2006, μέσα από τις αναφορές που υπέβαλαν οι πολίτες στον ΣΤΠ, το διάστημα από τον Ιούνιο του 2009 έως τον Δεκέμβριο του 2010. Το παραπάνω διάστημα, ο ΣΤΠ χειρίστηκε συνολικά 370 αναφορές και επέτυχε επίλυση του προβλήματος κατόπιν επιτυχούς διαμεσολάβησης, σε ποσοστό 52%. Σε αρκετές υποθέσεις η διαμεσολάβηση του ΣΤΠ μεταξύ των πολιτών και της δημόσιας διοίκησης είχε επιτυχή κατάληξη. Ειδικότερα, σε τέσσερις περιπτώσεις η αποδοχή των προτάσεων του Συνηγόρου οδήγησε σε τροποποίηση νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων προς όφελος μεγάλου αριθμού πολιτών.

¹ Ενδεικτικά αναφέρονται οι ν. 3845/2010, 3863/2010 και 3899/2010.

Έτσι, μετά από παρέμβαση του Συνηγόρου:

- ▶ μειώθηκε με νόμο το όριο ελάχιστου αναστήματος κατά 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 (π.δ. 105/2010) για τους πατέρες που υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα
- ▶ εκδόθηκε εγκύκλιος από το Υπουργείο Παιδείας προκειμένου όλα τα Πανεπιστήμια να χορηγούν τις άδειες ανατροφής παιδιού αδιακρίτως φύλου, προσαρμόζοντας σχετικά τους Εσωτερικούς Κανονισμούς Λειτουργίας τους

Αξιοσημείωτα αποτελέσματα είχε και η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, σε συνέχεια καταγγελιών, που το 2010 ανήλθαν στο 36% του συνόλου των αναφορών και κατά την περίοδο αναφοράς την παρούσας έκθεσης, το 26,54% κατά μέσο όρο. Επιλύθηκαν συμβιβαστικά εργασιακές διαφορές προτού φθάσουν στα δικαστήρια, με συνεργασία του ΣτΠ και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), ανακλήθηκαν απολύσεις ή ανανεώθηκαν συμβάσεις εργασίας εγκύων εργαζομένων και επιβλήθηκαν διοικητικά πρόστιμα σε εργοδότες από το ΣΕΠΕ, μετά από εισήγηση του ΣτΠ.

Η συνεργασία του ΣτΠ με το ΣΕΠΕ, για τις υποθέσεις που αφορούν ιδιώτη εργοδότη, βελτιώθηκε ουσιαστικά, μετά και την έκδοση εγκυκλίου για τον τρόπο συνεργασίας των δύο ελεγκτικών μηχανισμών. Αντιστοίχως βελτιώθηκε η επικοινωνία του ΣτΠ με τις δημόσιες υπηρεσίες, κατά την άσκηση της ειδικής του αρμοδιότητας του ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων, αφού η διοίκηση όλο και συχνότερα κάνει δεκτές τις απόψεις του ΣτΠ ή προκαλεί γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους σε συνέχεια εγγράφων της Ανεξάρτητης Αρχής. Τέλος, έχει αναπτυχθεί γόνιμος διάλογος με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που παρακολουθούν την πορεία της ενσωμάτωσης των οδηγιών της ΕΕ για τις διακρίσεις και ελέγχουν τις ατομικές καταγγελίες για παραβιάσεις του δικαίου της Ε.Ε. από τα κράτη μέλη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ζητήσει τις θέσεις του ΣτΠ για νομικά ζητήματα, όπως για το αν συνιστά παραβίαση της οδηγίας 2006/54/ΕΚ η πρόβλεψη κοινού, για τα δύο φύλα, ορίου ύψους για την εισαγωγή στις σχολές της αστυνομίας, θέμα για το οποίο εξετάζεται η παραπομπή της χώρας μας στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ).

Σημαντικός όγκος των αναφορών την προαναφερόμενη περίοδο αφορούσε καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου και δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας ανατροφής παιδιού. Συνεχίζοντας την επιτυχημένη πρακτική των «φακέλων», η οποία εγκαινιάστηκε πέρυσι (βλ. Ειδική Έκθεση Νοέμβριος 2009), φέτος επελέγη η συγκέντρωση και η προβολή σε φάκελο των σημαντικότερων υποθέσεων με αντικείμενο την άδεια ανατροφής παιδιού (γονική άδεια) στο Δημόσιο. Από την ενδελεχή εξέταση των υποθέσεων αυτών διαπιστώθηκε ότι :

- ▶ το νομικό καθεστώς που διέπει τις άδειες ανατροφής παιδιού στο Δημόσιο δεν είναι ενιαίο (υπαλληλικός κώδικας) αλλά διαφοροποιείται, με βάση μη ορθολογικά κριτήρια, για ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, ευνοώντας την άνιση μεταχείριση και την ανασφάλεια δικαίου,
- ▶ οι άδειες ανατροφής παιδιού μόνο στη νομική θεωρία είναι δικαίωμα και των δύο γονέων, αφού εξακολουθούν να εφαρμόζονται νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις που τις απονέμουν μόνο στη μητέρα, αντανakλώντας, εκτός από την αδράνεια και την καχυποψία της διοίκησης, και μία παρωχημένη στερεοτυπική κοινωνική αντίληψη ότι η μητέρα φέρει τα οικογενειακά βάρη και δη της ανατροφής των παιδιών,
- ▶ υφίσταται ανελαστικότητα στον τρόπο χορήγησης της άδειας ανατροφής παιδιού είτε αυτή χορηγείται με τη μορφή του μειωμένου ωραρίου είτε με την εναλλακτική μορφή της ισόχρονης εννέαμηνης άδειας, ανελαστικότητα που δε συμβαδίζει με τη σύγχρονη κοινωνική, οικονομική και εργασιακή πραγματικότητα.

Οι απαντήσεις στα παραπάνω, κατά την άποψη του ΣτΠ, πρέπει να κινηθούν σε τρεις κατευθύνσεις:

- I. ενιαίο καθεστώς γονικών αδειών για όλες τις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων και κατάργηση των ρυθμίσεων - γενικών ή ειδικών- που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών,
- II. επιμερισμός της άδειας μεταξύ των δύο εργαζόμενων γονέων με κίνητρα για τη χρήση της από τον πατέρα, ενδεχομένως και μετατροπή ενός τμήματος αυτής σε προσωπικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα του πατέρα υπαλλήλου, η μη χρήση του οποίου επιφέρει οριστική απώλειά του, και
- III. πρόβλεψη ελαστικού τρόπου χορήγησης της άδειας ανατροφής παιδιού, όπως π.χ. δυνατότητα σώρευσης του μειωμένου ωραρίου σε ημέρες ρεπό, ώστε να έχει κίνητρα ο υπάλληλος να το επιλέξει αντί της συνεχόμενης άδειας.

Στην κρίσιμη αυτή δημοσιονομική συγκυρία, το ζητούμενο είναι να διασφαλίζεται η καλύτερη δυνατή ισορροπία μεταξύ των προσωπικών-οικογενειακών αναγκών των εργαζομένων αφενός και των υπηρεσιακών αναγκών αφετέρου και να εδραιωθεί η άποψη ότι η γονική άδεια είναι δικαίωμα και των δύο γονέων, που πρέπει να ασκείται ισότιμα χωρίς καταχρήσεις και υπερβολές.

Σταματίνα Γιαννακούρου

Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

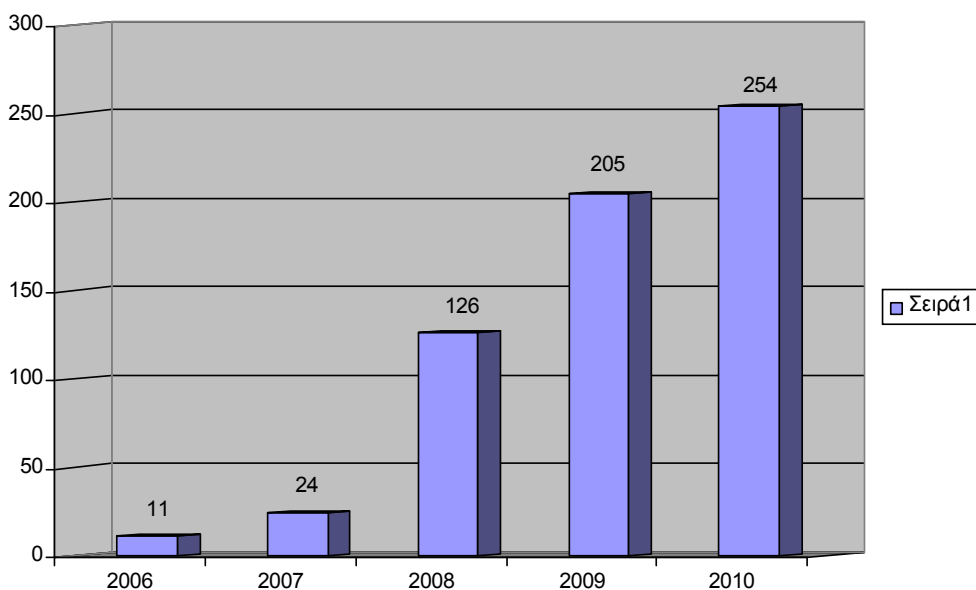


A. Οι διακρίσεις λόγω φύλου με μια ματιά

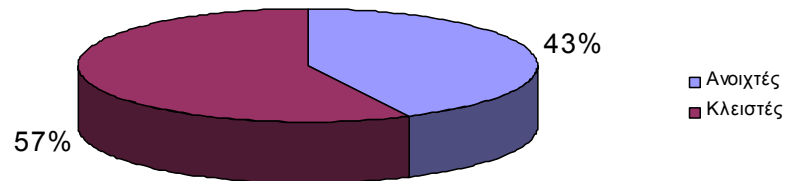
Το έργο του ΣΤΠ με αριθμούς

Από τον Ιούνιο του 2009 μέχρι και το Δεκέμβριο 2010, ο Συνήγορος του Πολίτη δέχτηκε τριακόσιες εβδομήντα (370) αναφορές, το 57% των οποίων έχει ήδη αρχειοθετηθεί, ενώ ανοιχτό παραμένει το 43%.

Πίνακας 1
ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (2006 -2010)



Πίνακας 2 ΑΝΟΙΚΤΕΣ – ΚΛΕΙΣΤΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

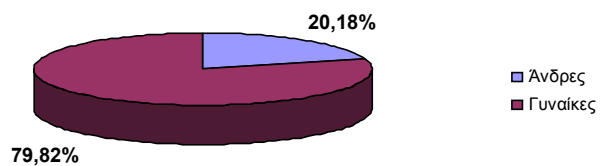


Από αυτές που αρχειοθετήθηκαν:

- το 19,68% έκλεισαν χωρίς έρευνα (λόγω αναρμοδιότητας, αοριστίας αιτήματος, απλή παροχή πληροφοριών)
- το υπόλοιπο 80,32% αρχειοθετήθηκε μετά από έρευνα.

Βάσιμες ήταν το 68,62% και το ποσοστό επίλυσης του προβλήματος μετά από επιτυχή διαμεσολάβηση του ΣτΠ, ανήλθε στο 52%.

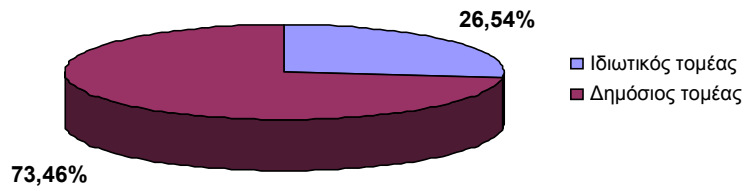
Πίνακας 3 ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ



Το 79,82% των αναφορών υποβλήθηκαν από γυναίκες, ενώ το 20,18% από άνδρες.

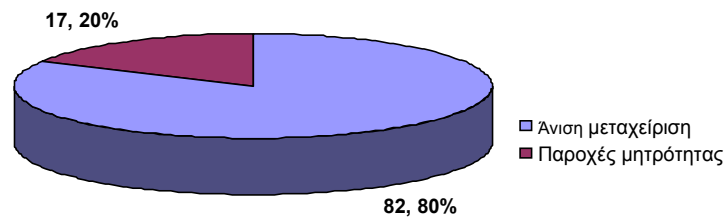


Πίνακας 4 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΑΝΑ ΦΟΡΕΑ



Η πλειονότητα των αναφορών (73,46%) αφορούσε το δημόσιο τομέα (δημόσιες υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α' και β' βαθμού, ευρύτερος δημόσιος τομέας) και το 26,54% τον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των τραπεζών.

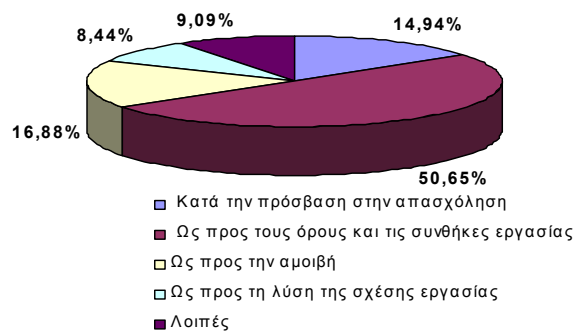
Πίνακας 5 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



Από την σκοπιά των θεματικών κατηγοριών, το 82,80% των υποθέσεων που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη αφορούσε θέματα άνισης μεταχείρισης και το 17,20% παροχές μητρότητας (επιδόματα κυοφορίας-λοχείας, συμπληρωματικές παροχές, ειδική παροχή προστασίας μητρότητας), οι οποίες εξ αντικειμένου αφορούν μόνο τις εργαζόμενες μητέρες

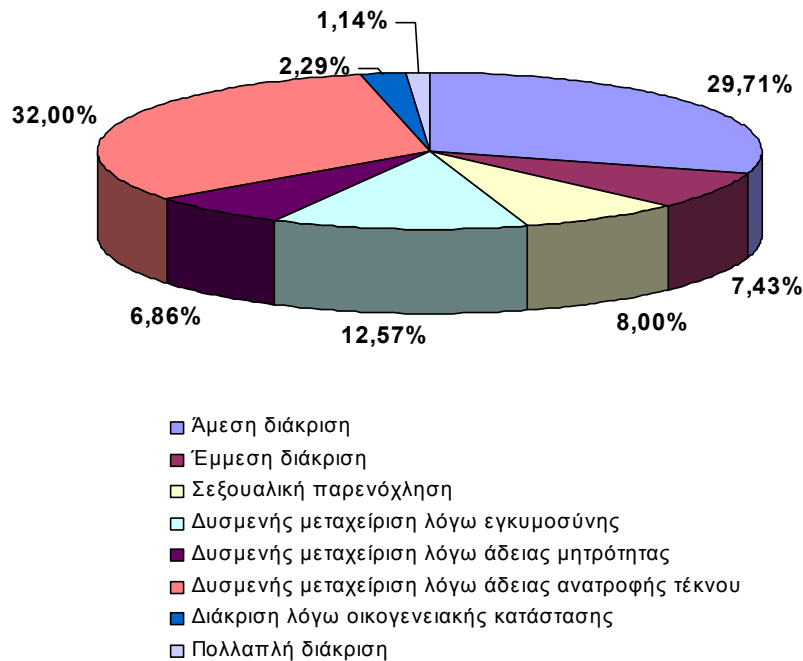


Πίνακας 6 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ ΑΝΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



Η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου εντοπίστηκε κυρίως στους όρους και τις συνθήκες εργασίας (50,65 %)

Πίνακας 7 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ



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

- 32 % των αναφορών αφορούσαν δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας ανατροφής παιδιού
- 29, 71 % άμεση διάκριση (κυρίως απολύσεις λόγω εγκυμοσύνης)
- 12, 57% δυσμενή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης
- 8% σεξουαλική παρενόχληση
- 7, 43% έμμεση διάκριση
- 6, 86 % δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας μητρότητας
- 2, 29% διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης
- 1, 14 % πολλαπλή διάκριση

Οι σημαντικότερες υποθέσεις, στις οποίες διαμεσολάβησε ο Συνήγορος του Πολίτη, παρατίθενται παρακάτω, με τη μορφή φακέλου για τις γονικές άδειες στο Δημόσιο και επιμέρους περιπτώσεων.

Άδειες ανατροφής παιδιών και ισότητα των φύλων στο Δημόσιο

Στην ειδική θεματική ενότητα που ακολουθεί παρουσιάζεται συνοπτικά η εθνική νομοθεσία για τις άδειες ανατροφής παιδιών, η ερμηνεία της από τη διοίκηση και τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων και η ευρωπαϊκή νομοθεσία και νομολογία για το ίδιο θέμα. Στη συνέχεια εκτίθενται αναλυτικά σημαντικές υποθέσεις που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη κατά την περίοδο αναφοράς της έκθεσης.

B.1. Η εθνική νομοθεσία και η ερμηνεία της από τη διοίκηση

Το κύριο νομοθέτημα που ρυθμίζει τα ζητήματα αδειών ανατροφής παιδιού όσον αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους είναι ο υπαλληλικός κώδικας (ν. 3528/2007²). Ωστόσο, δεν υφίσταται ενιαίο νομοθετικό καθεστώς για το προσωπικό της κεντρικής διοίκησης· αντίθετα παρατηρείται μία πολλαπλότητα ειδικών καθεστώτων για ορισμένες ομάδες δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι στρατιωτικοί, οι εκπαιδευτικοί, οι γιατροί, οι διπλωματικοί υπάλληλοι κ.λπ. Παρακάτω γίνεται μία προσπάθεια να καταγραφούν τα διαφορετικά νομικά πλαίσια που ισχύουν στον στενό δημόσιο τομέα, με αφετηρία τις ρυθμίσεις του υπαλληλικού κώδικα.

B.1.1. Το άρθρο 53 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007)

Διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις

- Άδεια άνευ αποδοχών για ανατροφή τέκνου

Άδεια χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας μέχρι δύο (2) έτη χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών. Διάστημα τριών (3) μηνών της άδειας αυτής χορηγείται με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου (3ου) παιδιού και άνω (παρ. 1).

- Μειωμένο ωράριο και ισόχρονη 9μηνη άδεια ανατροφής

Ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών, και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου (παρ. 2 εδ. 1).

- Μόνοι γονείς ή γονείς αναπήρων τέκνων

Για το γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω, το κατά μία ώρα μειωμένο ωράριο του πρώτου εδαφίου ή η άδεια του προηγούμενου εδαφίου προσαυξάνονται κατά έξι (6) μήνες ή ένα (1) μήνα αντίστοιχα (παρ. 2 εδ.2).

- Προσαυξήσεις για 4^ο τέκνο και άνω

Στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου, το μειωμένο ωράριο εργασίας παρατείνεται για δύο (2) ακόμα έτη (παρ. 2 εδ.3).

- Καθορισμός του γονέα που θα κάνει χρήση της άδειας

Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση, που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια της προηγούμενης παραγράφου (παρ. 3 εδ. 1).

² Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε πρόσφατα με τον ν. 3839/2010, ωστόσο η τροποποίηση δεν αφορά τα θέματα που εξετάζονται στον παρόντα φάκελο.

- *Σύζυγος εργαζόμενος/η στον ιδιωτικό τομέα*

Αν η σύζυγος του υπαλλήλου ή ο σύζυγος της υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιων ολικώς ή μερικώς διευκολύνσεων, ο σύζυγος ή η σύζυγος υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της ισόχρονης 9μηνης άδειας ανατροφής κατά το μέρος που η σύζυγος αυτού ή ο σύζυγος αυτής δεν κάνει χρήση των δικών της ή των δικών του δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των παραπάνω διευκολύνσεων (παρ. 3 εδ. 2).

- *Μη εργαζόμενη σύζυγος*

Αν η σύζυγος του υπαλλήλου δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα, ο σύζυγος δεν δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της ισόχρονης 9μηνης άδειας ανατροφής, εκτός αν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης κριθεί ανίκανη να αντιμετωπίζει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού, σύμφωνα με βεβαίωση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται ο υπάλληλος (παρ. 3 εδ. 3).

- *Γονικές άδειες σε περιπτώσεις διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο*

Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, γονική άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια (παρ. 5).

- *Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης*

Οι υπηρεσίες υποχρεούνται να διευκολύνουν τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης (παρ. 6).

B.1.2. Διευκρινιστικές εγκυκλίαι

Το άρθρο 53 του υπαλληλικού κώδικα έχει ερμηνευθεί με εγκυκλίους του Υπουργείου Εσωτερικών, από τις οποίες η πλέον πρόσφατη είναι η *Δ/ΔΑΔ/Φ.51/ 590 /οικ. 14346/29.5.2008, «Χορήγηση αδειών σύμφωνα με τον Υπαλληλικό Κώδικα και τον Κώδικα Κατάσταση Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων»*. Με τις εγκυκλίους αυτές παρασχεθήκαν στις δημόσιες υπηρεσίες οδηγίες για την εφαρμογή του νόμου και αποσαφηνίστηκαν ζητήματα, όπως π.χ. η αυτοτέλεια του δικαιώματος χορήγησης γονικής άδειας ανατροφής για κάθε παιδί, η χορήγηση 2 ετών επιπλέον μειωμένου ωραρίου για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου, για τα οποία δεν υπήρχε ρητή νομοθετική πρόβλεψη.

B.1.3. Κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων-λειτουργών με ειδικές ρυθμίσεις

Στις ρυθμίσεις του υπαλληλικού κώδικα όσον αφορά στις γονικές άδειες έχουν περιληφθεί κατόπιν είτε δικαστικών αποφάσεων, είτε γνωμοδοτήσεων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, και κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων - λειτουργών που διέπονται από ειδικότερους Οργανισμούς και διατάξεις, ιδίως οι δικαστικοί λειτουργοί, οι διπλωματικοί υπάλληλοι, οι ιατροί του ΕΣΥ και τα μέλη Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) των Ανωτέρων και Ανωτάτων Πανεπιστημιακών Σχολών. Για τις κατηγορίες αυτές, καθώς και τα προβλήματα που έχουν αντιμετωπίσει κατά την άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος, υπάρχουν λεπτομερείς αναφορές παρακάτω.

Ειδικότερα όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, ήδη προ της ισχύος του νέου υπαλληλικού κώδικα, είχε δοθεί στις μητέρες τακτικές εκπαιδευτικούς, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 2721/1999, η δυνατότητα να επιλέξουν είτε την 9μηνη άδεια με αποδοχές για ανατροφή τέκνου που προβλέπεται στο άρθρο 53 του Υ.Κ., είτε τις διευκολύνσεις της παραγράφου 8 του άρθρου 13 του ν. 1566/1985 (απαλλαγή από εξωδιδακτικές υποχρεώσεις) και του άρθρου 30 παρ. 14 του ν. 2083/1992 (μειωμένο ωράριο). Συνεπώς, όσον αφορά τις άδειες διευκόλυνσης, οι εκπαιδευτικοί έχουν τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα ή των ειδικότερων ρυθμίσεων που προβλέπονται γι' αυτούς, όπως προκύπτει και από σειρά γνωμοδοτήσεων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (490/2003, 193/2004, 546/2005, 64/2008). Ωστόσο, το

Υπουργείο Παιδείας, επικαλούμενο την εφαρμογή ειδικότερων διατάξεων που κασιχύνουν των ρυθμίσεων του Υπαλληλικού Κώδικα, έχει επιλέξει να διαφοροποιηθεί και ως προς άλλα

θέματα, όπως λ.χ. την αυτοτέλεια του δικαιώματος της γονικής αδειας για κάθε παιδί και τη χορήγηση της 3μηνης αδειας άνευ αποδοχών για την ανατροφή ανηλίκου τέκνου πέραν του τρίτου. Και τα θέματα αυτά εξετάζονται λεπτομερώς στη συνέχεια.

B.1.4. Γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους: συνοπτική παράθεση

- 211/2010 (εκδόθηκε επί εγγράφου του ΣΤΠ)

Πολύτεκνη εκπαιδευτικός, που έχει κάνει χρήση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής, δεν δικαιούται του επιπλέον μειωμένου ωραρίου του άρθρου 53 παρ. 2 εδ. 4 του ν. 3528/2007, στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου.

- 406/2009 (εκδόθηκε επί εγγράφου του ΣΤΠ)

Η μετάθεση υπαλλήλου του Υπουργείου Εξωτερικών από θέση του εξωτερικού στην κεντρική υπηρεσία, διαρκούσης της χορηγηθείσας σε αυτήν γονικής άδειας ανατροφής τέκνου, δεν συνιστά δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης και δεν προσκρούει στην κοινοτική και εθνική νομοθεσία, υπό την προϋπόθεση της ουσιαστικής διαπίστωσης από τη Διοίκηση ότι:

- ο αφενός, συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις της μετάθεσης και
- ο αφετέρου, η σύμφωνη με την εργασιακή σχέση ή σύμβαση θέση, στην οποία τοποθετείται ο υπάλληλος, είναι ισοδύναμη με την προηγούμενη

- 388/2009 (εκδόθηκε επί εγγράφου του ΣΤΠ)

Οι μόνιμοι ιατροί και οδοντίατροι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι οποίοι απασχολούνται με μειωμένο ωράριο, δεν υπάγονται στον Υπαλληλικό Κώδικα και δεν δικαιούνται τις διευκολύνσεις ανατροφής τέκνου του άρθρου 53 παρ. 2.

- 361/2009

Η άδεια μητρότητας και η άδεια ανατροφής τέκνου (άρθρα 52 και 53 ν. 3528/2007) μπορούν να χορηγούνται τόσο στην παρένθετη όσο και στη νόμιμη μητέρα.

- 194/2009 (εκδόθηκε επί εγγράφου του ΣΤΠ)

Είναι δυνατή η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικής εκπαιδευτικού που συμπληρώνει εξαετή υπηρεσία, κατά το χρονικό διάστημα που τελεί σε γονική άδεια ανατροφής τέκνου. Η χρονική περίοδος κατά την οποία γίνεται χρήση εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου, δεν θεωρείται ως περίοδος προστασίας της μητρότητας κατά την οποία απαγορεύεται η απόλυση, αφού δεν εμπίπτει στο χρονικό διάστημα προστασίας του άρθρου 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984 (δηλαδή το χρονικό διάστημα που καλύπτει όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα έτος μετά τον τοκετό).

- 90/2009

Η διάταξη του άρθρου 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 θα πρέπει να τύχει εφαρμογής στην περίπτωση πολύτεκνης μητέρας, υπαλλήλου ΤΕ Νοσηλευτικής και εκπαιδευτικού κλάδου ΠΕ 18, ως προς τη χρήση μειωμένου ωραρίου ανατροφής τέκνου

B.2. Νομολογία των ελληνικών διοικητικών δικαστηρίων: συνοπτική παράθεση

Αποφάσεις :

- ΣτΕ 899/2010

Οι διατάξεις της παρ. 21 του άρθρου 44 του ν. 1756/1988³ έχουν εφαρμογή όχι μόνο για τη μητέρα δικαστική λειτουργό αλλά και για τον πατέρα δικαστικό λειτουργό, ο οποίος δικαιούται 9μηνη άδεια ανατροφής τέκνου με αποδοχές. Όμοια η ΣτΕ 711/2009.

- ΣτΕ 569/2010

Οι διατάξεις περί αδειας ανατροφής του Υπαλληλικού Κώδικα έχουν εφαρμογή και ως προς τη χορήγηση γονικής αδειας σε πατέρα δικαστικό με σύζυγο ελεύθερη επαγγελματία και η ημερομηνία έναρξης της αδειας πρέπει να προσδιορίζεται το συντομότερο δυνατό μετά τον τοκετό.

- ΣτΕ 2112/2009

Η αίτηση πατέρα δικαστικού λειτουργού για τη χορήγηση γονικής αδειας ανατροφής πρέπει να υποβάλλεται το συντομότερο δυνατό μετά τη λήξη της αδειας λοχείας της μητέρας. Εάν η σύζυγος δε λαμβάνει άδεια λοχείας, η αίτηση πρέπει να υποβάλλεται το συντομότερο δυνατόν μετά την ημερομηνία κατά την οποία θα έληγε η άδεια λοχείας, την οποία θα ελάμβανε η μητέρα δικαστική λειτουργός. Η θέση αυτή διαφέρει από εκείνη της πιο πρόσφατης απόφασης ΣτΕ 569/2010, σύμφωνα με την οποία η ημερομηνία έναρξης της αδειας πρέπει να προσδιορίζεται το συντομότερο δυνατόν μετά τον τοκετό. Παρόμοια η 2118/2009 ΣτΕ.

- ΣτΕ 4329/2009

Η κύηση δικαστικής λειτουργού ή οι ταυτόχρονες κήσεις αυτής που καταλήγουν στη γέννηση περισσότερων από ένα τέκνων, δεν συνεπάγονται την εκ μέρους της απόκτηση δικαιώματος να λάβει τόσες 9μηνες άδειες ανατροφής παιδιού όσα τα τέκνα που γεννιούνται. Η σύζυγος του αιτούντος και μητέρα τριδύμων έλαβε άδεια μετ' αποδοχών λόγω ανατροφής τέκνου, συνεπώς ο αιτών δεν δικαιούται να λάβει τέτοια άδεια λόγω ανατροφής δύο εκ των τριδύμων τέκνων του.

- Διοικητικό Εφετείο Αθηνών 1487/2009

Κάθε άδεια που αποβλέπει στην προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας χορηγείται και στους άνδρες πυροσβεστικούς υπαλλήλους. Ο άνδρας πυροσβέστης δικαιούται να ζητήσει 9μηνη άδεια ανατροφής τέκνου μετ' αποδοχών μέχρι τη συμπλήρωση του 4^{ου} έτους ηλικίας του τέκνου του.

- Διοικητικό Εφετείο Πειραιώς 306/2009

Το δικαίωμα για τη λήψη της γονικής αδειας είναι αυτοτελές για κάθε τέκνο εφόσον τα τέκνα δεν έχουν συμπληρώσει το 4^ο έτος κατά την υποβολή της αίτησης. Ακύρωση πράξης Προϊσταμένου του Γραφείου Β' βάρδιας Εκπαίδευσης που απέρριψε αίτηση εκπαιδευτικού για λήψη αδειας και για το δεύτερο τέκνο, μετά τη λήψη της αδειας για το πρώτο τέκνο.

³ Στη μητέρα δικαστική λειτουργό χορηγείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης και ύστερα από αίτησή της, άδεια εννέα (9) μηνών με αποδοχές για ανατροφή παιδιού.

B.3. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία σε εξέλιξη: από την οδηγία 96/34/ΕΚ στην οδηγία 2010/18/ΕΕ

Η οδηγία 96/34/ΕΚ επικύρωσε, προσδίδοντας της νομική ισχύ, τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14/12/1995 μεταξύ των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταιριών, BUSINESSEUROPE, UEAPME, ETUC και CEEP, προκειμένου να καθορίσει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη θεσμοθέτηση γονικής άδειας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

- ▶ ως μέσου για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών,
- ▶ ως μέσου για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Με την πάροδο των ετών σημειώθηκαν εξελίξεις στην πολιτική θεώρηση του ζητήματος της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής, οι οποίες κατέστησαν αναγκαία την αναθεώρηση της συμφωνίας του 1995 μέσω διαπραγματεύσεων των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταιριών. Η νέα οδηγία 2010/18/ΕΕ προσέδωσε νομική ισχύ στην αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο που υπογράφηκε στις 18/6/2009. Με τη νέα Οδηγία ορίζονται οι ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης των οικογενειακών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών. Η συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Δεν εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της αναθεωρημένης συμφωνίας οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας με εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Το δικαίωμα σε γονική άδεια αποτελεί προσωπικό δικαίωμα του κάθε γονέα, καταρχήν αμεταβίβαστο, που δύναται όμως να μετατραπεί σε μεταβιβάσιμο από τα κράτη μέλη. Επισημαίνεται ότι οι ευέλικτες εργασιακές διευθετήσεις διευκολύνουν την επανένταξη των γονέων στην εργασία, ενώ η γονική άδεια προορίζεται να παρέχει στήριξη στους εργαζόμενους γονείς, αποσκοπώντας στη διατήρηση και προώθηση της συνεχούς συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Εναπόκειται στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους να εναρμονίσουν το εθνικό τους δίκαιο με το περιεχόμενο της οδηγίας και αναλόγως να αξιολογήσουν την ανάγκη και λήψη συμπληρωματικών μέτρων, όπως για παράδειγμα σε περίπτωση υιοθετούντων γονέων ή γονέων με παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια. Τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων και η μη διάκριση όταν αυτοί επιστρέφουν στην εργασία τους μετά το πέρας της γονικής άδειας, θα πρέπει να διασφαλίζονται, η δε επιστροφή στην εργασία να υπόκειται σε κάποια μορφή ευελιξίας, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να επανεντάσσονται ομαλά σε αυτήν. Επίσης θα πρέπει να υπάρχουν μέτρα που να επιτρέπουν στους εργαζομένους να απουσιάζουν για λόγους ανωτέρας βίας.

Ανακεφαλαιώνοντας, η Οδηγία 2010/18/ΕΕ αποσκοπεί:

- στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας σε ολόκληρη την Ένωση
- &
- στη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς



**Κύριες ρυθμίσεις οδηγίας 2010/18/ΕΕ και οδηγίας 96/34/ΕΚ
Συγκριτικός πίνακας**

Οδηγία 96/34/ΕΚ	Οδηγία 2010/18/ΕΕ
3 μήνες άδεια ανά γονέα Δικαίωμα κατ' αρχήν αμεταβίβαστο, το οποίο μπορεί να προβλεφθεί ως μεταβιβάσιμο από τα κράτη μέλη	4 μήνες άδειας ανά γονέα Δικαίωμα κατ' αρχήν αμεταβίβαστο, εκτός από τον τέταρτο μήνα που είναι αυστηρά αμεταβίβαστος μεταξύ των γονέων, για να ενθαρρύνεται ο πατέρας να αναλάβει περισσότερες οικογενειακές ευθύνες.
Ειδικές ρυθμίσεις που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες λειτουργίας και οργάνωσης των μικρών επιχειρήσεων, όσον αφορά τους εργαζόμενους που αιτούνται γονικής άδειας.	Δικαίωμα γονέων, αφού επιστρέψουν από τη γονική άδεια, να ζητήσουν αλλαγές στο ωράριο εργασίας τους, που οι εργοδότες τους θα πρέπει να λάβουν υπ' όψιν τους και να τους απαντήσουν.
Το δικαίωμα της γονικής άδειας εξαρτάται από την περίοδο εργασίας ή/και την περίοδο αρχαιότητας του εργαζομένου, που δεν μπορεί όμως να υπερβαίνει το ένα έτος.	Το δικαίωμα της γονικής άδειας συμπεριλαμβάνει σαφώς τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση ή απασχόληση ορισμένου χρόνου
Προστασία εργαζομένων έναντι απολύσεων εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας.	Προστασία του εργαζομένου όχι μόνο κατά της απόλυσης, αλλά επίσης κατά της διακριτικής μεταχείρισης ως προς τη χορήγηση της γονικής άδειας και κατά οποιασδήποτε μορφή διάκρισης που ενδέχεται να επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη ή τις μισθολογικές προοπτικές του εργαζομένου

B.4. Η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εξέλιξη

Αποφάσεις :

Γονική άδεια χορηγούμενη σε περίπτωση γεννήσεως δίδυμων

Υπόθεση C-149/10 Ζωή Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών

Σε αυτήν την υπόθεση ελληνικού ενδιαφέροντος, το Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης απηύθυνε στο ΔΕΕ το ερώτημα αν από την Οδηγία 96/34/ΕΚ, ερμηνευμένη σε συνδυασμό με το άρθρο 24 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργείται παράλληλα και δικαίωμα στη γονική άδεια για το παιδί, εκτός από τους γονείς, ώστε σε περίπτωση που γεννηθούν δίδυμα παιδιά, η χορήγηση μιας γονικής άδειας να συνιστά δυσμενή διάκριση με βάση τη γέννηση και περιορισμό του δικαιώματος των δίδυμων παιδιών, μη ανεκτό από την αρχή της αναλογικότητας;

Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο προηγούμενο ερώτημα, ερωτάτο αν ο όρος «γέννηση» στη ρήτρα 2.1 της Συμφωνίας πλαισίου, που έχει προσαρτηθεί στην Οδηγία 96/34/ΕΚ, έχει την έννοια ότι δημιουργείται διπλό δικαίωμα χορηγήσεως γονικής άδειας στους εργαζόμενους γονείς, βασιζόμενο στο ότι η δίδυμη κύηση καταλήγει σε δύο διαδοχικές γεννήσεις παιδιών (δίδυμα παιδιά) ή ότι η γονική άδεια παρέχεται για μία γέννηση, ανεξάρτητα από το πόσα παιδιά γεννιούνται με αυτή.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο απήντησε ότι η οδηγία 96/34/ΕΚ δεν απονέμει στο τέκνο ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας. Επίσης, οι διατάξεις της οδηγίας αυτής δεν έχουν την έννοια ότι η γέννηση διδύμων θεμελιώνει δικαίωμα τόσων γονικών αδειών, όσα τα τέκνα που γεννιούνται. Σε κάθε περίπτωση, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οδηγία επιβάλλει στον εθνικό νομοθέτη να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας το οποίο, αναλόγως με την υφιστάμενη στο οικείο κράτος μέλος κατάσταση, εξασφαλίζει στους γονείς διδύμων μεταχείριση λαμβάνουσα προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να διαπιστώσει κατά πόσον η εθνική νομοθεσία ανταποκρίνεται στην απαίτηση αυτή και να προσδώσει στην εν λόγω εθνική νομοθεσία μια -κατά το μέτρο του δυνατού- σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία.

Γονική άδεια πατέρων μισθωτών ανεξάρτητα από το επαγγελματικό καθεστώς της μητέρας του τέκνου

Υπόθεση C-104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez κατά Sesa Start España ETT SA

Το προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση αυτή αφορά το δικαίωμα του μισθωτού πατέρα να λάβει άδεια θηλασμού μετ' αποδοχών, με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, το οποίο η εθνική νομοθεσία απονέμει μόνο στις μητέρες. Το εθνικό δικαστήριο ρωτά αν αντιβαίνει στην οδηγία 76/27/ΕΟΚ, που αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας, εθνικός νόμος (εν προκειμένω ο ισπανικός εργατικός κώδικας), ο οποίος χορηγεί αποκλειστικά στις μητέρες μισθωτές το δικαίωμα να λάβουν άδεια θηλασμού μετ' αποδοχών, υπό τη μορφή της μειώσεως της ημερήσιας εργασίας κατά μισή ώρα ή απουσίας από την εργασία για μία ώρα διαιρούμενη σε δύο μέρη. Σημειώνεται ότι η άδεια είναι προαιρετική και βαρύνει τον εργοδότη, μέχρις ότου το τέκνο συμπληρώσει την ηλικία των εννέα μηνών.

Το ΔΕΕ, ερμηνεύοντας την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, αποφαινεται ότι οι διατάξεις της (άρθρο 2, παράγραφοι 1, 3 και 4, και άρθρο 5) απαγορεύουν εθνικά μέτρα που, όπως το επίμαχο, προβλέπουν ότι οι εργαζόμενες μητέρες που παρέχουν εξαρτημένη εργασία μπορούν να λαμβάνουν άδεια, υπό διάφορες μορφές, κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου τους, ενώ οι εργαζόμενοι πατέρες που επίσης παρέχουν εξαρτημένη εργασία δεν έχουν δικαίωμα τέτοιας άδειας, παρά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου τους εργάζεται και αυτή ως μισθωτή.



Γονική άδεια και ετήσια άδεια άνευ αποδοχών

Υπόθεση C-486/08: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol

Η υπόθεση αφορούσε το αν μπορεί να ασκηθεί μετά τη λήξη της γονικής άδειας δικαίωμα για άδεια άνευ αποδοχών που είχε αποκτηθεί πριν την έναρξη αυτής. Το Δικαστήριο, ερμηνεύοντας τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 96/34/ΕΚ, επανέλαβε καταρχάς ότι τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της γονικής άδειας και μπορούν να ασκηθούν με τη λήξη της εν λόγω άδειας. Η έννοια του όρου «κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα» κατά τη ρήτρα 2, σημείο 6, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου καλύπτει το σύνολο των δικαιωμάτων και οφελών, σε χρήμα ή σε είδος, που απορρέουν άμεσα ή έμμεσα από τη σχέση εργασίας και τα οποία μπορεί να αξιώσει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του στην αρχή της γονικής άδειας. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συγκαταλέγεται αναμφισβήτητα μεταξύ των δικαιωμάτων που πηγάζουν άμεσα από τη σχέση εργασίας κάθε εργαζόμενου, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για γυναίκα ή άνδρα. Επομένως, καταλήγει το ΔΕΕ, αντιβαίνει στη συμφωνία πλαίσιο εθνική διάταξη που προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ασκήσει το δικαίωμά τους να λάβουν τη διετή γονική άδεια χάνουν, κατά τη λήξη της άδειας αυτής, τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που είχαν αποκτήσει κατά το έτος πριν από τη γέννηση του τέκνου τους.

Λύση της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια γονικής άδειας - υπολογισμός αποζημίωσης

Υπόθεση C-116/08: C. Meerts κατά Proost NV

Η ρήτρα 2, σημεία 6 και 7, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια (οδηγία 96/34/ΕΚ) πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, στην περίπτωση που ο εργοδότης λύνει μονομερώς, χωρίς σοβαρό λόγο ή χωρίς να τηρήσει τη νόμιμη προθεσμία καταγγελίας, τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, κατά τη διάρκεια γονικής άδειας μερικού χρόνου που έχει λάβει ο εργαζόμενος, δεν επιτρέπεται ο υπολογισμός της καταβλητέας στον εργαζόμενο αποζημίωσης να γίνεται με βάση τις μειωμένες κατά τον χρόνο της απόλυσης αποδοχές.

Γονική άδεια και υπολογισμός σύνταξης αναπηρίας

Υπόθεση C-537/07: Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho κατά Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Η ρήτρα 2, σημεία 6 και 8, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια (οδηγία 96/34/ΕΚ) δεν εμποδίζει να λαμβάνεται υπόψη, για τον υπολογισμό της συντάξεως μόνιμης αναπηρίας του εργαζομένου, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος έλαβε γονική άδεια με τη μορφή μειωμένου ωραρίου κατά την οποία κατέβαλε ασφαλιστικές εισφορές και απέκτησε δικαιώματα συντάξεως αναλόγως του μειωμένου μισθού που εισέπραξε. Η ρήτρα 2, σημείο 8, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια δεν υποχρεώνει τα Κράτη- μέλη να προβλέψουν, κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, τη συνέχιση της εισπράξεως παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως κατά την έννοια της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, δεν αντιτίθεται στην εκ μέρους του εργαζομένου, και κατά την περίοδο γονικής άδειας με μειωμένο ωράριο, απόκτηση δικαιωμάτων για σύνταξη μόνιμης αναπηρίας, κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας που παρέσχε και του μισθού που εισέπραξε και δεν επιβάλλει να αποκτηθούν δικαιώματα ως εάν ο εργαζόμενος είχε εργασθεί κατά πλήρη απασχόληση.



B.5. Η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σε εξέλιξη

Konstantin Markin κατά Ρωσίας (ΕΔΔΑ, 1^ο τμήμα, 7/10/2010, αριθμός αίτησης 30078/06)

Έναυσμα για την έκδοση της ενδιαφέρουσας αυτής απόφασης ήταν αίτημα άνδρα αξιωματικού του ρωσικού στρατού να λάβει γονική άδεια διάρκειας τριών ετών, η οποία προβλεπόταν μόνο για το γυναικείο στρατιωτικό προσωπικό. Μετά από πολυετείς περιπέτειες, ο αξιωματικός προσέφυγε στο Συνταγματικό Δικαστήριο της Ρωσίας, υποστηρίζοντας ότι οι διατάξεις του νόμου περί στρατιωτικής υπηρεσίας σχετικά με την τριχρόνη γονική άδεια ήταν ασυμβίβαστες με την αρχή της ισότητας του ρωσικού συντάγματος. Το Συνταγματικό Δικαστήριο απέρριψε την αίτησή του, υποστηρίζοντας ότι με την είσοδο του στο επάγγελμα του αξιωματικού του ρωσικού στρατού, ο προσφεύγων δέχτηκε ορισμένους περιορισμούς στα αστικά δικαιώματά του, προκειμένου να δημιουργηθούν οι κατάλληλοι όροι για αποδοτική επαγγελματική δραστηριότητα προς υπεράσπιση της χώρας. Το Συνταγματικό Δικαστήριο επεσήμανε, επίσης, ότι ο περιορισμός της δυνατότητας χορήγησης της τριετούς γονικής άδειας μόνο στις γυναίκες αξιωματικούς, δικαιολογείται από την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στον στρατό και τον πρόσθετο κοινωνικό ρόλο των γυναικών που συνδέεται με τη μητρότητα. Επιπλέον, στην απόφαση αναφερόταν ότι ο άνδρας αξιωματικός που αποφάσιζε να αναθρέψει μόνος του το ανήλικο τέκνο του, είχε δικαίωμα σε πρόωρη παραίτηση από τις ένοπλες δυνάμεις.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στο οποίο προσέφυγε ο στρατιωτικός, αποφάνθηκε ότι συντρέχει διάκριση ως προς την απόλαυση του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, κατά παράβαση του άρθρου 14⁴, σε συνδυασμό με το άρθρο 8, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, επειδή δεν υπήρχε αντικειμενική ή εύλογη δικαιολόγηση της διαφορετικής αντιμετώπισης ανδρών και γυναικών αξιωματικών. Στο βαθμό που η διαφορετική αντιμετώπιση θεμελιώνεται πάνω στους στερεοτυπικούς παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, με τη θεώρηση των γυναικών ως των πρωταρχικών παρόχων φροντίδας για τα παιδιά και των ανδρών ως των πρωταρχικών παρόχων οικονομικής στήριξης της οικογένειας, αυτές οι προκαταλήψεις με βάση το φύλο δεν μπορούν από μόνες τους να θεωρηθούν από το ΕΔΔΑ ως επαρκής αιτιολόγηση για τη διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου, όπως αντίστοιχα δεν μπορούν να γίνουν δεκτές προκαταλήψεις που συνδέονται με τη φυλή, την εθνοτική καταγωγή, το χρώμα ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ούτε, όμως, το γεγονός ότι οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις είναι λιγότερες από τους άνδρες, μπορεί να δικαιολογήσει την δυσμενή μεταχείριση των ανδρών όσον αφορά το δικαίωμα στη γονική άδεια.

Το ΕΔΔΑ αποφάνθηκε ότι η Ρωσική Κυβέρνηση απέτυχε να προσκομίσει πειστική και επαρκή αιτιολογία για την διαφοροποίηση της αντιμετώπισης μεταξύ αρρένων και θηλέων αξιωματικών σε σχέση με τη χορήγηση γονικής άδειας, και συνεπώς την καταδίκασε για διάκριση λόγω φύλου.

B.6. Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη

B.6.1. Προβλήματα από την εφαρμογή του υπαλληλικού κώδικα (άρθρο 53)

Ο Συνήγορος του Πολίτη εξέτασε περισσότερες από εβδομήντα (70) αναφορές δημοσίων υπαλλήλων σχετικά με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης άδειας ανατροφής παιδιού (άρθρο 53 του ν. 3528/2007). Οι αναφορές αυτές αφορούσαν κυρίως τη μη χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής παιδιού με αποδοχές σε πατέρες υπαλλήλους,

⁴ Η απόλαυση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που κατοχυρώνονται με την παρούσα Σύμβαση διασφαλίζεται χωρίς διακρίσεις για λόγους όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η γλώσσα, η θρησκεία, η πολιτική ή άλλη πεποίθηση, η εθνική ή κοινωνική καταγωγή, η σχέση με εθνική μειονότητα, η ιδιοκτησία, η γέννηση ή άλλη κατάσταση.



των οποίων η σύζυγος είτε είναι ελεύθερη επαγγελματίας είτε δεν εργάζεται. Άλλα ζητήματα που τέθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη ήταν, ενδεικτικά, η άρνηση των δημοσίων υπηρεσιών

να χορηγήσουν γονική άδεια σε πατέρες, επικαλούμενες υπηρεσιακούς λόγους, ο χρόνος έναρξης της άδειας, στην περίπτωση υπαλλήλου που η σύζυγος του ασκεί ελεύθερο επάγγελμα και δεν δικαιούται άδεια μητρότητας, η μη δυνατότητα τμηματικής χορήγησης της εννεάμηνης άδειας, η μείωση της διάρκειάς της όταν ο υπάλληλος που διορίζεται για πρώτη φορά έχει ήδη παιδί ηλικίας μικρότερης των τεσσάρων (4) ετών.

Ο Συνήγορος του Πολίτη κατέληξε σε συγκεκριμένες διαπιστώσεις και προτάσεις, τις οποίες απηύθυνε με πόρισμά του στον υπουργό Εσωτερικών ως εξής:

- ❖ Ο αποκλεισμός του πατέρα υπάλληλου από την άδεια ανατροφής παιδιού «όταν η σύζυγός του δεν εργάζεται» συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης προτείνεται η αναδιατύπωση της συγκεκριμένης διάταξης (53 παρ. 3 εδ. 3 του Υ.Κ.) ώστε να είναι συμβατή με τις ρυθμίσεις του ν. 3488/2006.
- ❖ Για τους ίδιους λόγους, άμεση διάκριση λόγω φύλου συνιστά και ο περιορισμός του δικαιώματος για άδεια ανατροφής του πατέρα υπαλλήλου, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί «η σύμβαση της συζύγου του». Ο περιορισμός αυτός, ο οποίος δεν προβλέπεται στον υπαλληλικό κώδικα αλλά εισήχθη με εγκύκλιο του υπουργείου Εσωτερικών (ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/ οικ.14346/29.5.2008), πρέπει να εκλείψει με αναδιατύπωση του σχετικού εδαφίου της εγκυκλίου.
- ❖ Ο περιορισμός της διάρκειας της άδειας ανατροφής στην περίπτωση που ο/η σύζυγος του/της υπαλλήλου εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ο οποίος εισήχθη με ερμηνευτική εγκύκλιο του υπουργείου Εσωτερικών (ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14.05.2007), συνιστά περιορισμό στην άσκηση του δικαιώματος. Ο περιορισμός αυτός συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε συνδυασμό και με την οικογενειακή κατάσταση. Η εν λόγω εγκύκλιος πρέπει να επαναδιατυπωθεί.
- ❖ Το Υπουργείο Εσωτερικών έχει αποφανθεί μέσω εγκυκλίου (ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ.14346/29.5.2008) ότι οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι, που κατά το διορισμό τους είχαν ήδη τέκνο κάτω των 4 ετών, δικαιούνται τμήμα της εννεάμηνης άδειας ανατροφής ίσο με το άθροισμα των ωρών που απομένουν από την ημερομηνία του διορισμού μέχρι τη συμπλήρωση του 4ου έτους της ηλικίας του παιδιού. Ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει μία σύμφωνη προς το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία του άρθρου 53 παρ. 2 του υπαλληλικού κώδικα, βάσει της οποίας εφόσον ο γονέας δεν έχει κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου, διατηρεί ακέραιο το δικαίωμα στο σύνολο της εννεάμηνης άδειας ανατροφής παιδιού μέχρις ότου το παιδί του γίνει 4 ετών, ακόμα και αν αυτό είχε γεννηθεί πριν από το διορισμό του ως υπαλλήλου. Ανάλογη είναι η πρόταση του Συνηγόρου στην περίπτωση των υπαλλήλων, οι οποίοι κατά τη γέννηση του παιδιού εργάζονταν στο Δημόσιο ή τους ΟΤΑ με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, που εκ των υστέρων μετατράπηκαν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- ❖ Το Υπουργείο Εσωτερικών έχει υιοθετήσει μέσω εγκυκλίων τη θέση ότι δεν είναι δυνατή η τμηματική χορήγηση του εννεαμήνου, το οποίο και πρέπει να εξαντλείται στο σύνολό του, καθώς λαμβάνεται για συνεχές χρονικό διάστημα μέχρι το παιδί να γίνει τεσσάρων ετών. Σε ορισμένες περιπτώσεις η ανελαστικότητα στην χορήγηση της γονικής άδειας, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια δικαιώματος χρήσης του εναπομείναντος διαστήματος άδειας, όπως στην περίπτωση πατέρα υπαλλήλου που λαμβάνει άδεια ανατροφής, την οποία διακόπτει μετά τη λήξη της σύμβασης έργου ή ορισμένου χρόνου της συζύγου του. Η σύγχρονη οικονομική, κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα απαιτεί ευελιξία στον τρόπο άσκησης του δικαιώματος του μειωμένου ωραρίου (π.χ. δυνατότητα σώρευσης του ημερήσιου μειωμένου ωραρίου σε ένα εβδομαδιαίο ρεπό) και της εννεάμηνης γονικής άδειας (π.χ. δυνατότητα τμηματικής χορήγησης), ώστε να συνδυάζονται αποτελεσματικότερα οι εξελισσόμενες προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες των υπαλλήλων με τις επίσης μεταβαλλόμενες υπηρεσιακές ανάγκες.
- ❖ Υφίσταται κενό στον υπαλληλικό κώδικα ως προς τον χρόνο έναρξης της γονικής άδειας ανατροφής παιδιού όταν το δικαίωμα ασκεί πατέρας υπάλληλος, του οποίου η

σύζυγος είναι ελεύθερη επαγγελματίας και δε δικαιούται άδεια μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας). Για να καλυφθεί το κενό ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει να προβλεφθεί με

εγκύκλιο του υπουργείου Εσωτερικών ότι στην περίπτωση αυτή η εννεάμηνη άδεια δύναται να ξεκινήσει αμέσως μετά τον τοκετό και όχι μετά την παρέλευση της τρίμηνης άδειας λοχείας, την οποία λαμβάνουν μόνο οι γυναίκες υπάλληλοι.

- ❖ Τέλος, έχουν παρατηρηθεί αρκετά προβλήματα κατά τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ανατροφής παιδιού, όπως: καθυστερήσεις στην πληροφόρηση των ενδιαφερομένων από τις διευθύνσεις του Υπουργείου Εσωτερικών και στη διεκπεραίωση σχετικών αιτημάτων υπαλλήλων από τις υπηρεσίες τους, άρνηση χορήγησης της άδειας λόγω υπηρεσιακών αναγκών καθώς και δυσκολίες ως προς τον υπολογισμό της άδειας όταν η μητέρα έχει κάνει ήδη χρήση σχετικών διευκολύνσεων στον ιδιωτικό τομέα. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών απαιτεί καλύτερη ενημέρωση των ενδιαφερομένων για τον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων τους, ταχύτερη εξυπηρέτηση των αιτούντων, καθώς και τακτική ενημέρωση όλων των δημοσίων υπηρεσιών από την αρμόδια διεύθυνση του υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης που πρέπει να ασκεί συντονιστικό και εποπτικό ρόλο.

Ανταπόκριση της Διοίκησης. Ως απάντηση στο πόρισμά του, ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε το από 7.7.2010 έγγραφο της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Στο έγγραφο αυτό καταγράφονται εκτενώς οι θέσεις του υπουργείου σε θέματα γονικών αδειών που δεν έχουν απασχολήσει μέχρι σήμερα τον Συνήγορο του Πολίτη. Αντίθετα, δεν αντιμετωπίζονται με πληρότητα τα προβλήματα που ανέδειξε στο πόρισμά του ο Συνήγορος του Πολίτη, 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 Συνήγορος του Πολίτη επαναλαμβάνει ότι χρειάζεται περαιτέρω μελέτη των προτάσεων του για όλα τα ζητήματα που παραμένουν εκκρεμή και παραμένει στη διάθεση του Υπουργείου Εσωτερικών για συνεργασία.

B.6.2. Προβλήματα από την εφαρμογή των ειδικών νομοθετικών καθεστώτων για κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων : σημαντικές υποθέσεις

B.6.2.1. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Υγείας

ι. Άδειες ανατροφής παιδιού ειδικευόμενων ιατρών

Στον ΣΤΠ προσέφυγαν μητέρες ειδικευόμενες ιατροί, για θέματα σχετικά με γονικές άδειες και υποχρεώσεις εφημεριών. Από την διερεύνηση των αναφορών προέκυψαν τα ακόλουθα:

- ▶ Βάσει σχετικών εγκυκλίων, οι ειδικευόμενοι ιατροί αντιμετωπίζονται νομοθετικά ως προσωπικό ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα, και σε θέματα γονικών αδειών εμπίπτουν στις διατάξεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της σχετικής εργατικής νομοθεσίας.
- ▶ Επιπλέον με εγκύκλιο του 1989, η οποία ουδέποτε τροποποιήθηκε ή συμπληρώθηκε μέχρι σήμερα, κρίνεται σκόπιμο οι μητέρες ειδικευόμενες ιατροί να εξαιρούνται του προγράμματος εφημεριών για τον πρώτο χρόνο ζωής του βρέφους, εκτός εάν δηλώσουν ρητά ότι δεν το επιθυμούν. Για τα επόμενα 3 έτη εναπόκειται στο Διευθυντή της Ιατρικής Υπηρεσίας κάθε νοσοκομείου να ορίζει τον αριθμό των εφημεριών που πρέπει να κάνουν οι ιατροί αυτής της κατηγορίας, με δεδομένο το μειωμένο ωράριο.
- ▶ Με πιο πρόσφατη εγκύκλιο του 2008, καλούνται τα νοσοκομεία, κατά τον καθορισμό του προγράμματος εφημεριών του ιατρικού προσωπικού, να παρέχουν στις μητέρες γιατρούς του κλάδου Ε.Σ.Υ. τη μέγιστη δυνατή διευκόλυνση.

Ενέργειες του ΣΤΠ: Ο ΣΤΠ με έγγραφό του προς το Τμήμα Ειδικευόμενων Ιατρών επεσήμανε ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις εισάγουν άμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των πατέρων ειδικευόμενων ιατρών, οι οποίοι δικαιούνται μόνο την άνευ αποδοχών γονική άδεια, υπό τις νόμιμες προϋποθέσεις, ενώ οι μητέρες ειδικευόμενες ιατροί δικαιούνται και την έμμισθη άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών, η οποία είναι γονική άδεια, χωρίς καμία περαιτέρω προϋπόθεση. Επιπλέον καμία ρύθμιση δεν υπάρχει για το θέμα των εφημεριών των πατέρων ειδικευόμενων ιατρών. Περαιτέρω, τονίστηκε προς το Υπουργείο ότι στις περιπτώσεις που το

Θέμα των εφημεριών τίθεται στη διακριτική ευχέρεια των προϊσταμένων, ενδέχεται να ανακύψουν ζητήματα άνισης μεταχείρισης κάποιων μητέρων ειδικευόμενων ιατρών έναντι άλλων.

Ανταπόκριση της διοίκησης: Στην από 2.9.2010 απάντησή του, το Υπουργείο Υγείας αναφέρει τα ακόλουθα:

- ▶ Η εργασιακή σχέση των ειδικευόμενων είναι σχέση σύμβασης ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, διεπόμενη από τις σχετικές διατάξεις του ΑΚ και της εργατικής νομοθεσίας. Δεν ισχύουν για τους ειδικευόμενους οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.
- ▶ Στους ειδικευόμενους ιατρούς γονείς χορηγούνται όλες οι άδειες που προβλέπονται από τη νομοθεσία αυτή (ν. 1849/89, ΕΓΣΣΕ 1993, ν. 2639/98).
- ▶ Ειδικά οι μητέρες ειδικευόμενες ιατροί εξαιρούνται από το πρόγραμμα εφημεριών, καθώς και την απασχόληση κατά τη διάρκεια της νύχτας, ως γαλουχούσες εργαζόμενες, για ένα έτος μετά τον τοκετό.

ii. Άδειες ανατροφής παιδιού επικουρικών ιατρών

Στον ΣΤΠ προσέφυγε επικουρική ιατρός, η οποία κατά την περίοδο υπογραφής της σχετικής σύμβασης βρισκόταν ήδη σε άδεια κηδείας, και δεν είχε λάβει απάντηση από το νοσοκομείο σχετικά με τα δικαιώματά της στις γονικές άδειες και τη συμμετοχή στο πρόγραμμα εφημεριών. Μετά τη διαμεσολάβηση του ΣΤΠ το Υπουργείο απάντησε τα ακόλουθα:

- ▶ Σύμφωνα με σχετική γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι επικουρικοί ιατροί συνάπτουν με τα νοσοκομεία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, η οποία δεν μπορεί να έχει διάρκεια μεγαλύτερη του ενός έτους.
- ▶ Το νοσοκομείο δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη επικουρικής ιατρού για λόγους εγκυμοσύνης ή μητρότητας, ακόμη και εάν αδυνατεί να προσφέρει τις υπηρεσίες της.
- ▶ Ωστόσο, εάν η αντισυμβαλλόμενη ιατρός δεν έχει παράσχει εργασία τουλάχιστον επί δεκαήμερο (657 ΑΚ) δεν δικαιούται μισθού και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν προσέφερε τις υπηρεσίες της δεν μπορεί να λογισθεί ως χρόνος προϋπηρεσίας στο ΕΣΥ (Γνωμοδότηση ΝΣΚ 305/2008)
- ▶ Λόγω της νομικής φύσης της σύμβασης εργασίας, πέραν της αδείας κηδείας και λοχείας, οι επικουρικοί ιατροί δεν δικαιούνται καμία μορφή γονικής αδείας.
- ▶ Καμία πληροφορία δεν παρασχέθηκε σχετικά με την υποχρέωση εφημεριών.

iii. Άδειες ανατροφής παιδιού αγροτικών ιατρών

Στον ΣΤΠ προσέφυγαν πατέρες αγροτικοί ιατροί αιτούμενοι να λάβουν γονική άδεια. Από τη διερεύνηση των αναφορών προέκυψαν τα ακόλουθα:

- ▶ Σύμφωνα με σχετικό έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Υγείας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για τους ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου («αγροτικοί») ισχύουν οι ρυθμίσεις του δημοσιούπαλληλικού κώδικα για την περίοδο κατά την οποία ημερολογιακά ισχύει η σύμβασή τους. Συνεπώς, δικαιούνται άδεια ανατροφής τέκνων, είτε με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, είτε με τη μορφή ισόχρονης αδειάς, με υπολογισμό του χρόνου κατ' αναλογία της περιόδου ισχύος της σύμβασης.
- ▶ Οι αγροτικοί ιατροί που κάνουν χρήση της ισόχρονης αδειάς θα πρέπει υποχρεωτικά να υπηρετήσουν τις ημέρες αυτές στο τέλος της θητείας τους για να συμπληρώσουν 12μηνη υποχρεωτική υπηρεσία υπαίθρου.
- ▶ Ωστόσο, το Υπουργείο τονίζει ότι αρμοδιότητα για την έκδοση των σχετικών αποφάσεων έχουν τα Δ.Σ. των νοσοκομείων όπου υπάγονται τα περιφερειακά ιατρεία ή τα Κέντρα Υγείας. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, η αίτηση του ενός γιατρού να γίνει δεκτή και να του χορηγηθεί η άδεια, ενώ σε άλλη περίπτωση, το νοσοκομείο, παρά τη διαμεσολάβηση του ΣΤΠ, να αρνηθεί τη χορήγηση, με το αιτιολογικό ότι «η χρήση μειωμένου ωραρίου αφορά τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους που η σχέση εργασίας τους συνεχίζεται, κάτι που δεν συμβαίνει με τους αγροτικούς γιατρούς».

Ειδικές διαπιστώσεις για τις άδειες ανατροφής παιδιού των ιατρών

Συνολικά, ο ΣΤΠ διαπίστωσε:

- Μη ανταπόκριση του Τμήματος Ειδικευόμενων Ιατρών στο έγγραφο του ΣΤΠ, παρά τις συνεχείς οχλήσεις, με την επίκληση φόρτου εργασίας.
- Αδυναμία των Διευθύνσεων Προσωπικού των Νοσοκομείων να παράσχουν στους ιατρούς πληροφορίες σχετικά με τα θέματα αυτά ή παροχή εσφαλμένης πληροφόρησης (π.χ. υπήρξε δημόσιο νοσοκομείο που ενημέρωσε εγγράφως ιατρό ότι δικαιούται την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008). Η αδυναμία αυτή οδηγεί τις αρμόδιες διευθύνσεις να υποβάλλουν συνεχώς ερωτήματα προς την Κεντρική Υπηρεσία, με αποτέλεσμα τη μεγάλη καθυστέρηση στη διαδικασία, γεγονός που έχει σημαντική επίπτωση στην άσκηση των δικαιωμάτων, κυρίως όταν πρόκειται για ιατρούς με ετήσιες συμβάσεις (επικουρικοί, αγροτικοί).
- Κακή χρήση της διακριτικής ευχέρειας των νοσοκομείων να αποφασίζουν για τα θέματα αυτά, συχνά παρά την καθοδήγηση και τις απόψεις του Υπουργείου, η οποία οδηγεί σε άνιση μεταχείριση μεταξύ των δικαιούχων των αδειών, αφενός και των υπόχρεων εφημεριών, αφετέρου.
- Ανάγκη να υπάρξει μια κωδικοποίηση των ποικίλων ειδών εργασιακών σχέσεων και συμβάσεων των ιατρών που απασχολούνται στη δημόσια υγεία, τουλάχιστον σε σχέση με τις άδειες μητρότητας, καθώς και τα δικαιώματα ανατροφής τέκνων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η νομιμότητα και η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ιατρών, εντός της κατηγορίας στην οποία ανήκουν, καθώς και η απαλοιφή διακρίσεων λόγω φύλου.

B.6.2.2. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη: η περίπτωση των πατέρων αστυνομικών

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει γίνει αποδέκτης ικανού αριθμού αναφορών από πατέρες αστυνομικούς, στις οποίες οι αναφερόμενοι γνωστοποιούν την άρνηση της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ.) να τους χορηγήσει την προβλεπόμενη για το γυναικείο αστυνομικό προσωπικό γονική άδεια ανατροφής, είτε με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, είτε με τη μορφή της 9μηνης ισόχρονης αδειάς.

Ενέργειες του ΣΤΠ. Μετά από διερεύνηση του θέματος, ο ΣΤΠ απέστειλε στην ΕΛ.ΑΣ. έγγραφο στις 1.12.2009, στο οποίο παραθέτει την ισχύουσα νομοθεσία και νομολογία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα, διαπιστώνει την ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου και προβαίνει σε συγκεκριμένες προτάσεις για την συμμόρφωση της ΕΛ.ΑΣ. με το ισχύον εθνικό και κοινοτικό δίκαιο.



Ανταπόκριση της διοίκησης. Ο ΣΤΠ έλαβε από την ΕΛ.ΑΣ. απάντηση στις 27.01.2010. Στο έγγραφο αυτό η ΕΛ.ΑΣ. :

- *συμμερίζεται* τη λογική και το πνεύμα του ΣΤΠ σχετικά με την αυστηρή τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την υποχρέωση εφαρμογής των κοινοτικών Οδηγιών
- *εκφράζει* τον προβληματισμό ότι η χρήση γονικής άδειας από τους άνδρες αστυνομικούς θα αυξήσει σημαντικά τις ελλείψεις των υπηρεσιών της μάχιμης αστυνόμευσης
- *επισημαίνει* ότι δεν υφίσταται διάταξη νόμου που να χορηγεί την εν λόγω άδεια στις Ένοπλες Δυνάμεις, το Λιμενικό Σώμα και την Πυροσβεστική Υπηρεσία.
- *ενημερώνει* ότι προτίθεται να συγκεντρώσει πληροφορίες για την εφαρμογή της σχετικής κοινοτικής οδηγίας σε άλλες χώρες της ΕΕ και να θέσει τα ευρήματά της μαζί με τις προτάσεις του ΣΤΠ υπόψη της πολιτικής ηγεσίας, ενδεχομένως και να προτείνει την τροποποίηση των σχετικών διατάξεων, εφόσον κάτι τέτοιο κριθεί αναγκαίο, χωρίς ωστόσο να μπορεί να προσδιορίσει χρονοδιάγραμμα για τις ενέργειες αυτές.

Πρόσθετες ενέργειες του ΣΤΠ. Ο ΣΤΠ ανέμεινε επί τρίμηνο περαιτέρω ενημέρωση από την ΕΛ.ΑΣ., χωρίς αποτέλεσμα. Στη συνέχεια προέβη στις 03/5/2010 στη σύνταξη και αποστολή νέου εγγράφου προς τον Αρχηγό της ΕΛ.ΑΣ., με κοινοποίηση τόσο προς το Γραφείο Υπουργού Προστασίας του Πολίτη όσο και προς την Γενική Γραμματεία Ισότητας. Στο έγγραφο αυτό ο ΣΤΠ αναφέρει εν περιλήψει τα ακόλουθα:

- Η χορήγηση του δικαιώματος αυτού (άδεια ανατροφής τέκνου) δεν έχει τεθεί από το νόμο στη διακριτική ευχέρεια της δημόσιας υπηρεσίας, επιτρέποντας την επίκληση «υπηρεσιακών αναγκών» ως ικανή αιτιολόγηση της άρνησης χορήγησης.
- Οι διατάξεις βάσει των οποίων η ΕΛ.ΑΣ. αρνείται τη χορήγηση της γονικής αδειας ανατροφής στους πατέρες περιέχουν ρυθμίσεις που συνιστούν άμεση διάκριση λόγω φύλου και αντίκεινται στην ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.
- Λαμβάνοντας υπόψη σχετικές αποφάσεις του ΣΤΕ που αφορούν πατέρες δικαστικούς λειτουργούς (ενδεικτικά αναφέρονται οι 1/2006, 2/2006, 120/2007, 3576/2008), η άδεια φροντίδας τέκνου εννέα μηνών με αποδοχές, που έχει αναγνωρισθεί στις μητέρες αστυνομικούς, συνιστά γονική άδεια κατά το κοινοτικό δίκαιο. Η σχετική διάταξη πρέπει να ερμηνευτεί υπό το φως τόσο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας των δύο φύλων όσο και των αρχών του δικαίου της Ε.Ε. περί της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και της εναρμόνισης (συμφιλίωσης) της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
- Όσον αφορά τις ένοπλες δυνάμεις, το ΓΕΕΘΑ προχώρησε ήδη στην άρση κάθε εμποδίου και την πλήρη εξίσωση ανδρών και γυναικών σε θέματα χορήγησης γονικών αδειών. Επίσης και το Πυροσβεστικό και το Λιμενικό Σώμα έχουν αποδεχθεί τις προτάσεις του ΣΤΠ και προωθούν νομοθετικές ρυθμίσεις για την εξίσωση ανδρών και γυναικών στο θέμα των γονικών αδειών. Επομένως, μόνο η ΕΛ.ΑΣ. καθυστερεί να συμμορφωθεί με την εθνική νομοθεσία και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα αυτό.

Με βάση τα παραπάνω, ο ΣΤΠ ζήτησε από την ΕΛ.ΑΣ. να άρει κάθε ανισότητα σε βάρος των πατέρων αστυνομικών με τροποποίηση των σχετικών διατάξεων για τη γονική άδεια, με αναλογική εφαρμογή σε συνοριακούς φύλακες και ειδικούς φρουρούς. Δεν έχει υπάρξει ανταπόκριση στην παρέμβαση αυτή του ΣΤΠ.



B.6.2.3. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Άμυνας: η περίπτωση των πατέρων στρατιωτικών

Σε συνέχεια της αρχικής διερεύνησης σχετικών αναφορών και της ανταλλαγής εγγράφων για το θέμα μεταξύ Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ) και ΣτΠ, στα οποία ο ΣτΠ διατύπωσε την άποψη ότι η άρνηση χορήγησης αδειών ανατροφής στο άρρεν στρατιωτικό προσωπικό αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, το ΓΕΕΘΑ γνωστοποίησε στον ΣτΠ προσωρινή διαταγή (υπ' αριθμ. Φ.454/ 137800/Σ.909/28.1.2010), βάσει της οποίας χορηγείται 5μηνη άδεια κύησης- τοκετού μετά τον 4ο μήνα της κύησης στο θήλυ στρατιωτικό προσωπικό και 9μηνη άδεια ανατροφής στο θήλυ και άρρεν μόνιμο και εθελοντικό στρατιωτικό προσωπικό, σύμφωνα με τις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα (άρθρο 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007). Ως προς τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος, η διαταγή υιοθετεί τις προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη. Η διαταγή αυτή είναι άμεσης εφαρμογής και ισχύει μέχρι τροποποιήσεώς της.

Οι ενέργειες του ΓΕΕΘΑ επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό τις εξελίξεις στο Πυροσβεστικό και στο Λιμενικό Σώμα, τα οποία επίσης κινήθηκαν νομοθετικά προς επίλυση του ζητήματος και αναδιαμόρφωση του πλαισίου χορήγησης των γονικών αδειών, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και την ευρωπαϊκή πολιτική της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε την επέκταση της αδειας ανατροφής τέκνου και στο άρρεν προσωπικό του Λιμενικού Σώματος. Η πρόταση έγινε δεκτή και εκδόθηκε Διαταγή (με α.π. 1146.1/40/10/06.08.2010) για τη χορήγηση της αδειας αυτής είτε με τη μορφή μειωμένου ωραρίου 4ετούς διάρκειας, είτε με τη μορφή 9μηνης αδειας ανατροφής (κατά το πρότυπο του ν. 3528/2007). Στη συνέχεια εκδόθηκε το ΠΔ 106/22.10.2010 με το ίδιο περιεχόμενο. Επίσης, σχετικά με αντίστοιχο αίτημα αναφορικά με το Πυροσβεστικό Σώμα, οι προτάσεις του ΣτΠ έχουν γίνει δεκτές και έχουν συμπεριληφθεί στο πόρισμα της αρμόδιας Επιτροπής για Τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού του Σώματος που προωθείται προς την φυσική και πολιτική ηγεσία.

B.6.2.4. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας

ι. Άδειες ανατροφής παιδιού μελών ΔΕΠ

Ο ΣτΠ έγινε αποδέκτης αναφορών από πατέρες μέλη Διδακτικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΔΕΠ), οι οποίοι κατήγγειλαν ότι οι διοικήσεις των Πανεπιστημίων στα οποία εργάζονται αρνήθηκαν να τους χορηγήσουν γονική άδεια για την ανατροφή των τέκνων τους. Έπειτα από διαμεσολάβηση του ΣτΠ προκλήθηκαν γνωμοδοτήσεις των Νομικών Υπηρεσιών των Πανεπιστημίων, οι οποίες ήταν θετικές για τους αιτούντες, με αποτέλεσμα τα Πανεπιστήμια να τους χορηγήσουν τις άδειες. Μετά την επιτυχή κατάληξη της διαμεσολάβησής του επί των συγκεκριμένων αναφορών, ο ΣτΠ ενημέρωσε εγγράφως την Διεύθυνση Προσωπικού Ανώτατης Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ότι πρέπει να υπάρξει γενική, ομοίομορφη, και σύμφωνη με το δίκαιο της Ε.Ε. και το εσωτερικό δίκαιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αντιμετώπιση του θέματος των γονικών αδειών μελών ΔΕΠ σε όλα τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου. Για το λόγο αυτό ζήτησε από την αρμόδια Διεύθυνση να εκδώσει σχετική εγκύκλιο οδηγία προς τα ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας.

Ανταποκρινόμενο, το Υπουργείο Παιδείας απέστειλε σχετική εγκύκλιο προς τους Πρυτάνεις και Προέδρους Διοικουσών Επιτροπών όλων των ΑΕΙ και των Ανωτάτων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών Αθηνών, με την οποία κάνει μνεία της θέσης του ΣτΠ και καλεί τις διοικήσεις των προαναφερθέντων ιδρυμάτων:

- ▶ να χορηγούν τις γονικές άδειες αδιακρίτως φύλου,
- ▶ να τροποποιήσουν το συντομότερο δυνατόν τους Εσωτερικούς Κανονισμούς Λειτουργίας κατά τρόπο ώστε να είναι σύμφωνοι με τα οριζόμενα στον ν. 3488/2006.

ii. Άδειες ανατροφής παιδιού μονίμων εκπαιδευτικών

Ο ΣΤΠ έχει γίνει αποδέκτης μεγάλου αριθμού αναφορών από γονείς μονίμων εκπαιδευτικών, οι οποίοι έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα κατά τη χορήγηση γονικών αδειών, και συγκεκριμένα στις περιπτώσεις αιτήματος χορήγησης αθροιστικής γονικής άδειας για περισσότερα του ενός τέκνα, καθώς και χορήγησης της τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τρίτου τέκνου και άνω. Αναφορικά με την απώλεια προηγούμενων γονικών διευκολύνσεων σε περίπτωση απόκτησης νέου τέκνου, ο ΣΤΠ επεσήμανε εγγράφως στη διοίκηση ότι το Υπουργείο Παιδείας παρεκκλίνει αδικαιολόγητα από τα οριζόμενα στις εγκυκλίους του Υπουργείου Εσωτερικών για όλο το Δημόσιο, καθώς και ότι υπάρχουν αποφάσεις των ελληνικών διοικητικών δικαστηρίων και γνωμοδοτήσεις του ΝΣΚ⁵, οι οποίες έχουν κρίνει ότι ο γονέας υπάλληλος που λαμβάνει ήδη τη διευκόλυνση του μειωμένου ωραρίου ή την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου, και πριν την εξάντλησή τους αποκτά νέο τέκνο, δικαιούται να λάβει το υπόλοιπο των διευκολύνσεων για το πρώτο τέκνο αργότερα, αθροιστικά με τις διευκολύνσεις που αντιστοιχούν στο νέο τέκνο.

Αναφορικά με τον χρονικό περιορισμό του δικαιώματος χορήγησης της τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τρίτου τέκνου και άνω, η σχετική εγκύκλιος του ΥΠΕΠΘ (Φ.351.5/65/84800/Δ1/30.06.2008) περιορίζει τη χορήγηση του δικαιώματος, αναφέροντας ότι η εν λόγω άδεια χορηγείται «υποχρεωτικά είτε αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε με την έναρξη του σχολικού έτους» και έρχεται σε αντίθεση με τα προβλεπόμενα για όλους τους υπόλοιπους φορείς του δημοσίου τομέα. Ως αποτέλεσμα, το ΥΠΕΠΘ αρνείται τη χορήγηση της εν λόγω άδειας στους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι ζητούν να τους χορηγηθεί σε διαφορετικό χρονικό διάστημα, ακυρώνοντας έτσι το ίδιο το δικαίωμα. Στο ίδιο έγγραφο ο ΣΤΠ επεσήμανε και το γενικότερο πρόβλημα έκδοσης από το Υπουργείο Παιδείας ερμηνευτικών εγκυκλίων, οι οποίες εισάγουν νέες ρυθμίσεις που όχι μόνο δεν στηρίζονται σε νόμο, αλλά συχνά τον παραβιάζουν και τον καταστρατηγούν. Το έγγραφο του ΣΤΠ εκκρεμεί στο Υπουργείο Παιδείας από το Δεκέμβριο του 2009.

Ειδικές διαπιστώσεις για τις άδειες ανατροφής παιδιού των μονίμων εκπαιδευτικών και τη στάση του Υπουργείου Παιδείας:

1. Η επικοινωνία του ΣΤΠ με το Υπουργείο Παιδείας είναι ιδιαίτερα δύσκολη και η συνεργασία προβληματική. Υπάρχει δυσκολία στην τηλεφωνική επαφή. Μεγάλος αριθμός εγγράφων, και μάλιστα σημαντικών, που αφορούν κατηγορίες ολόκληρες εκπαιδευτικών, παραμένουν αναπάντητα ή σημειώνονται μεγάλες καθυστερήσεις στις απαντήσεις, ειδικά εάν σε αυτές εμπλέκονται γνωμοδοτήσεις των νομικών συμβούλων.

2. Στο θέμα των αδειών ανατροφής το Υπουργείο Παιδείας τείνει να διαφοροποιείται συστηματικά από τις υπόλοιπες υπηρεσίες της κεντρικής διοίκησης, όπως προαναφέραμε, με διάφορους τρόπους. Συνοψίζοντας, ο ΣΤΠ έχει διαπιστώσει τα ακόλουθα:

- ο Άρνηση χορήγησης αθροιστικής γονικής άδειας για περισσότερα του ενός τέκνα, πράγμα το οποίο σημαίνει απώλεια του υπολειπόμενου χρόνου αδειας ανατροφής για το πρώτο παιδί, σε περίπτωση δεύτερης κύησης. Για το θέμα αυτό εκπαιδευτικοί έχουν προσφύγει στα δικαστήρια και έχουν δικαιωθεί, παρ' όλα αυτά το Υπουργείο δεν έχει μεταβάλει την πολιτική του.
- ο Καθορισμό συγκεκριμένης χρονικής στιγμής για τη χορήγηση της τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τέκνου από το τρίτο και πέρα, μόνο αμέσως μετά την άδεια λοχείας ή στην αρχή του σχολικού έτους. Ο καθορισμός των στενών αυτών περιθωρίων αλλοιώνει ουσιαστικά το χαρακτήρα και το σκοπό της άδειας, ο οποίος είναι βασικά για να δρα άμεσα και πυροσβεστικά σε περιπτώσεις εμφάνισης απρόοπτης ανάγκης σε σχέση με τα ανήλικα τέκνα.
- ο Περιορισμό της χορήγησης των δύο (2) ετών επιπλέον μειωμένου ωραρίου στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου, μόνο στους εκπαιδευτικούς που

⁵ Ενδεικτικά αναφέρουμε Διοικητικό Εφετείο Πειραιώς 306/2009, Διοικητικό Εφετείο Αθηνών 1192/2008, Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης 1110/2007, ΣΤΕ 2357/2006, Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης 2847/2006, ΣΤΕ 1/2006 και 2/2006, ΣΤΕ 420/2005, και την υπ' αριθμ. 64/2008 Γνωμοδότηση ΝΣΚ.



έκαναν χρήση μειωμένου ωραρίου, πράγμα το οποίο σχεδόν καταργεί εν τοις πράγμασι τη δυνατότητα λήψης της διευκόλυνσης, επειδή το πιθανότερο είναι ότι οι εκπαιδευτικοί θα κάνουν χρήση της 9μηνιαίας άδειας.

- ο Η διαφοροποίηση αυτή συντελείται κυρίως με εγκυκλίους, στις οποίες δίνεται κανονιστική ισχύς, υπερβαίνοντας την καθαρά ερμηνευτική διάσταση της εγκυκλίου. Επιπλέον, δεν προσφέρεται καμία αιτιολογία ή τεκμηρίωση για την διαφοροποίηση αυτή, πράγμα το οποίο θέτει τους εκπαιδευτικούς ανατιολόγητα σε δυσμενέστερη θέση από τους λοιπούς δημοσίου υπαλλήλους.
- ο Στις επαφές του ΣτΠ με το Υπουργείο Παιδείας, συχνά οι αρμόδιοι αναφέρουν ως αιτιολογία το περιορισμένο ωράριο των εκπαιδευτικών, σε σχέση με αυτό των λοιπών δημοσίων υπαλλήλων. Ωστόσο, το Υπουργείο φαίνεται να μη λαμβάνει υπόψη του ότι, πλην του καθαρά διδακτικού ωραρίου τους, οι εκπαιδευτικοί έχουν και ωράριο εξωδιδακτικής απασχόλησης εντός του σχολείου, καθώς και μακρές ώρες προετοιμασίας και διορθώσεων, που πραγματοποιούν συχνά στο σπίτι.

iii. Άδειες ανατροφής παιδιού αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών

Ο ΣτΠ έχει δεχτεί ικανό αριθμό αναφορών από εκπαιδευτικούς, καθώς και από την Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ), με θέμα τον αποκλεισμό από την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και από γονικές άδειες (άδειες διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις) των μη μονίμων εκπαιδευτικών (αναπληρωτών και ωρομισθίων). Ειδικότερα, δεν χορηγείται σε αναπληρώτριες και ωρομισθίες εκπαιδευτικούς του δημοσίου η ειδική εξάμηνη άδεια/παροχή προστασίας της μητρότητας του ν. 3655/2008, γιατί δεν παρέχουν απασχόληση σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα. Παράλληλα, η ΟΛΜΕ θέτει το ζήτημα του αποκλεισμού των αναπληρωτών εκπαιδευτικών από τη χορήγηση τόσο της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνων (άρθρο 53 του Ν.3528/2007 του ΥΚ), όσο και της ειδικής εξάμηνης άδειας προστασίας μητρότητας.

Ο ΣτΠ **διαπίστωσε** τα εξής:

- ▶ Οι γυναίκες αναπληρώτριες και ωρομισθίες εκπαιδευτικοί του δημοσίου τομέα, ως ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου υπάλληλοι του δημοσίου, υπάγονται στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δικαιούνται και λαμβάνουν την άδεια μητρότητας (κύησης και λοχείας) που προβλέπεται για όλες ανεξαιρέτως τις μισθωτές.
- ▶ Οι προσωρινοί αναπληρωτές δικαιούνται ως γονική άδεια μειωμένο ωράριο 2 ωρών για 2 έτη και απαλλαγή από εξωδιδακτικές εργασίες. Ωστόσο, δεν προβλέπεται δυνατότητα χορήγησης του εν λόγω μειωμένου ωραρίου ως ισόχρονης άδειας.
- ▶ Αντίθετα οι ωρομισθιοί εκπαιδευτικοί έχουν αποκλειστεί από όλες τις υφιστάμενες εναλλακτικά ρυθμίσεις προστασίας της μητρότητας και χορήγησης αδειών διευκόλυνσης μισθωτών με οικογενειακές υποχρεώσεις που έχουν θεσπιστεί με σκοπό την προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και τη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Η δυσμενής διάκριση σε βάρος των ωρομισθίων ελέγχεται ως έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών.

Ο ΣτΠ συνέστησε στο Υπουργείο Παιδείας να προβεί σε ρυθμίσεις συμβατές με το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το έγγραφο του ΣτΠ εκκρεμεί στο Υπουργείο Παιδείας από το Φεβρουάριο του 2010.

B.6.2.5. Άδειες ανατροφής παιδιού αρμοδιότητας Υπουργείου Εξωτερικών: η περίπτωση των υπαλλήλων που υπηρετούν στο εξωτερικό

Ο Συνήγορος του Πολίτη εξέτασε αναφορά που αφορούσε σε υποχρεωτική επιστροφή γυναίκας υπαλλήλου στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εξωτερικών, από το Προξενείο της Κωνσταντινούπολης όπου υπηρετούσε, αμέσως μετά τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής διατίας και σε συνέχεια λήψης γονικής άδειας, με επίκληση «υπηρεσιακών αναγκών». Η αναφερόμενη θεώρησε την υποχρεωτική της μετακίνηση ως δυσμενή μεταχείριση λόγω της λήψης γονικής άδειας (παραβίαση 3488/2006) και για το λόγο αυτό προσέφυγε στον ΣτΠ ως αρμόδιο για τον έλεγχο της εφαρμογής του ν. 3488/2006. Οι εν



λόγω υπάλληλοι εμπíπτουν ως προς τα υπηρεσιακά τους θέματα στον Οργανισμό του ΥΠΕΞ (Νόμος 3566/2007, ως ισχύει μετά την τροποποίηση του Ν. 3712/2008).

Ενέργειες του ΣτΠ. Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς την Διεύθυνση Προσωπικού του ΥΠΕΞ (30.09.2009), με αίτημα να του χορηγηθεί αντίγραφο των πρακτικών της απόφασης του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και να προσκομισθούν στοιχεία για τους λόγους της υποχρεωτικής μετακίνησης και τη σχέση τους με το γεγονός της χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνου, ώστε να διαπιστωθεί αν συνέτρεξε δυσμενής μεταχείριση λόγω χρήσης γονικής άδειας.

Ανταπόκριση της Διοίκησης. Το ΥΠΕΞ υποστήριξε ότι η μετακίνηση πληρούσε όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις (βλ. παραπάνω έκδοση ad hoc γνωμοδότησης υπ' αριθμ. 406/2009 του Ζ' Τμήματος του ΝΣΚράτους), ότι έγινε εξ αιτίας υπηρεσιακών αναγκών και ότι δεν συνιστά δυσμενή διακριτική μεταχείριση, χωρίς να τεκμηριώνει ειδικώς τον ισχυρισμό αυτό.

Πρόσθετες ενέργειες ΣτΠ. Ο ΣτΠ επανήλθε προς το ΥΠΕΞ, συνιστώντας την τροποποίηση του Οργανισμού του Υπουργείου (ν. 3566/2007) με σκοπό να ρυθμιστούν τα θέματα των γονικών αδειών, καθώς και της αναπλήρωσης των υπαλλήλων που υπηρετούν στο εξωτερικό σε περίπτωση λήψης των αδειών αυτών, έτσι ώστε οι ρυθμίσεις να συνάδουν με τις επιταγές του εθνικού δικαίου, του δικαίου της Ε.Ε. αλλά και της ευρωπαϊκής πολιτικής για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, και να μην συνεπάγεται η λήψη των αδειών αυτών μονομερή βλαπτική μεταβολή της υπηρεσιακής και οικονομικής θέσης τους. Μέχρις ότου γίνει η τροποποίηση του Οργανισμού, ο ΣτΠ συνέστησε στη Διεύθυνση Προσωπικού να προβεί άμεσα σε έκδοση οδηγιών προς τους υπαλλήλους και τις υπηρεσίες σχετικά με τα ισχύοντα για τη χορήγηση γονικών αδειών (π.χ, αναλογική εφαρμογή των σχετικών άρθρων του ΥΚ, κ.λπ), ώστε να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι στο Υπουργείο ποιες είναι οι πρακτικές που ακολουθούνται και να μην αιφνιδιάζονται δυσάρεστα.

Ανταπόκριση της Διοίκησης. Τα ανωτέρω θέματα συζητήθηκαν, μεταξύ άλλων, σε συνάντηση του Συνηγόρου του Πολίτη με εκπροσώπους του ΥΠΕΞ. Μετά τη συνάντηση ο ΣτΠ απέστειλε νέο έγγραφο προς το ΥΠΕΞ, με το οποίο επανέλαβε τις θέσεις του ότι η ακούσια υποχρεωτική μετακίνηση των υπαλλήλων στην Κεντρική Υπηρεσία, όταν κάνουν χρήση του δικαιώματος χορήγησης εννεάμηνης γονικής άδειας ανατροφής ελέγχεται ως παραβίαση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για τις γονικές άδειες, όπως ερμηνεύεται υπό το φως της κοινοτικής αρχής της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και ως έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών υπαλλήλων, που απαγορεύεται από το δίκαιο της Ε.Ε. Η επίκληση της χρηστής οικονομικής διαχείρισης και της εύρυθμης λειτουργίας της Υπηρεσίας σε καμία περίπτωση δεν αίρουν τον παραβατικό και παράνομο χαρακτήρα της ρύθμισης αυτής, ούτε καλύπτουν τα κριτήρια της αρχής της αναλογικότητας, έτσι ώστε να νομιμοποιούν τη δυσμενή ρύθμιση. Το ΥΠΕΞ οφείλει να κινηθεί προς την εξεύρεση λύσης που να είναι νόμιμη, συμβατή με το δίκαιο της Ε.Ε., και ταυτόχρονα συμφέρουσα για την υπηρεσία. Επί του εγγράφου του Συνηγόρου του Πολίτη δεν έχει υπάρξει απάντηση από το Υπουργείο Εξωτερικών.

Γ. Ειδική Παροχή Προστασίας Μητρότητας

Οι εξελίξεις την χρονιά που πέρασε

Από τον Μάιο του 2008 και μέχρι σήμερα, ο ΣτΠ έχει δεχτεί μεγάλο αριθμό αναφορών, οι οποίες σχετίζονται με την χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, ζήτημα στο οποίο είχε αναφερθεί διεξοδικά η ειδική έκθεση για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις του Νοεμβρίου του 2009 (βλ. σχετικός φάκελος). Μέσα σε ένα χρόνο ο αριθμός των σχετικών αναφορών ανήλθε από τις 77 στις 130.

Τη χρονιά που πέρασε ο Συνήγορος του Πολίτη συνέχισε να εξετάζει αναφορές σχετικά με την εξαιρέση διάφορων κατηγοριών εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της παροχής, με βάση ερμηνείες της διάταξης από τη διοίκηση, καθώς και με τον έλεγχο των διοικητικών διαδικασιών χορήγησης της εν λόγω παροχής από τον ΟΑΕΔ. Παράλληλα, από τις αναφορές των πολιτών αναδείχθηκαν και νέα προβλήματα, που απορρέουν από κενά που παρέλειψε να ρυθμίσει ο νομοθέτης. Τόσο τα ήδη γνωστά όσο και τα νέα προβλήματα συζητήθηκαν σε συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη με στελέχη του ΟΑΕΔ, της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 17.06.2010 στα γραφεία του Συνηγόρου του Πολίτη. Στη συνάντηση καταγράφηκαν οι απόψεις της κάθε πλευράς, καθώς και τα σημεία προσέγγισης και απόκλισης. Συμφωνήθηκε, επίσης, ο Συνήγορος του Πολίτη σε συνεργασία με τη διοίκηση, να προβούν σε νομοθετικές προτάσεις προς την πολιτική ηγεσία.

Τον Οκτώβριο του 2010, ο ΣτΠ ολοκληρώνοντας την παρέμβασή του, απέστειλε ειδική έκθεση στον Πρωθυπουργό, τον Πρόεδρο της Βουλής και τους αρμόδιους Υπουργούς, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.5, εδ. 3 του καταστατικού του νόμου 3094/2003. Οι σημαντικότερες διαπιστώσεις του ΣτΠ που αναφέρονται στην περίοδο αναφοράς της παρούσας έκθεσης είναι οι εξής :

Γ.1. Εξαιρέσεις εργαζόμενων μητέρων από τις δικαιούχους της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας

Γ.1.1. Εξαιρέση των εργαζομένων που δεν υπάγονται στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005

Ο Συνήγορος του Πολίτη συνέχισε να δέχεται – αν και σε μικρότερο βαθμό- αναφορές από εργαζόμενες σε τράπεζες, ναυτιλιακά γραφεία και πρακτορεία, και ομοειδείς περιπτώσεις, οι οποίες αποκλείονται από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, λόγω του ότι υπάγονται σε κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις όσον αφορά στις άδειες φροντίδας παιδιού, όπως μεγαλύτερη διάρκεια μειωμένου ωραρίου ή ισόχρονης άδειας για ανατροφή παιδιού, απ' αυτές που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 9. Οι θέσεις και ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη για το θέμα αυτό έχουν ήδη αναπτυχθεί στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009 (βλ. Φάκελος). Οι θέσεις αυτές τέθηκαν υπόψη και της νέας πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας, η οποία αναδείχθηκε από τις εκλογές του Οκτωβρίου 2009, χωρίς ανταπόκριση. Τελικά περιελήφθησαν στην ειδική έκθεση για την ειδική παροχή που εκπονήθηκε τον Οκτώβριο του 2010.

Γ.1.2. Εξαιρέση των εργαζομένων σε ατομικές επιχειρήσεις που συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας

Ο Συνήγορος του Πολίτη συνέχισε να δέχεται αναφορές από μητέρες που εργάζονται σε ατομικές επιχειρήσεις και συνδέονται με τον εργοδότη με πρώτο ή δεύτερο βαθμό συγγένειας, οι αιτήσεις των οποίων απορρίφθηκαν με την αιτιολογία ότι δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία και δεν καταβάλλουν εισφορές υπέρ του ΟΑΕΔ. Οι θέσεις και ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη για το θέμα αυτό έχουν ήδη αναπτυχθεί στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009 (βλ. Φάκελος). Οι θέσεις αυτές τέθηκαν υπόψη και της νέας πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας, η οποία αναδείχθηκε από τις εκλογές του Οκτωβρίου 2009. Στη συνάντηση εργασίας της 17/6/2010 έγινε αντιληπτό ότι η ρύθμιση του θέματος προσκρούει στον ν. 1759/89 και στη βάση αυτού εκδοθείσα υπουργική απόφαση, σύμφωνα με την οποία τα πρόσωπα που απασχολούνται σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς α' ή β' βαθμού εξαιρούνται από την ασφάλιση στον ΔΛΟΕΜ, από τον οποίο χρηματοδοτείται η ειδική παροχή.

Γ.1.3. Εξαιρέση των ξενοδοχοϋπαλλήλων

Οι θέσεις και ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη για το θέμα αυτό έχουν ήδη αναπτυχθεί στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009 (βλ. Φάκελος). Σε συνέχεια και της παρέμβασης του Συνηγόρου του Πολίτη εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 2637/1050/04.09.2009 Υπουργική απόφαση, με την οποία επεκτάθηκε η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και στις ξενοδοχοϋπαλλήλους, ασφαλισμένες στο πρώην ΤΑΞΥ. Παρέμεινε, όμως, σε εκκρεμότητα το ζήτημα όσων είχαν ήδη λάβει απορριπτικές αποφάσεις και είχαν επιστρέψει στην εργασία τους, καθώς η σχετική υπουργική απόφαση δεν έχει αναδρομική ισχύ. Η θέση του ΣΤΠ ήταν, εξ αρχής, ότι το θέμα έπρεπε να αντιμετωπιστεί μέσω εγκυκλίου που θα προέβαιε σε ορθή ερμηνεία της ρύθμισης και θα έδινε τη δυνατότητα στον ΟΑΕΔ να ανακαλέσει τις απορριπτικές αποφάσεις όσων είχαν ήδη επιστρέψει στην εργασία τους, ικανοποιώντας το αίτημά τους με συνοπτικές διαδικασίες. Ο ΣΤΠ θεωρεί ότι ο χειρισμός του θέματος αυτού από το Υπουργείο ήταν ατυχής και για το λόγο αυτό επανήλθε με νέο έγγραφο στον ΟΑΕΔ και στο Υπουργείο Εργασίας, με στόχο την επίλυση του ζητήματος, θίγοντας επιπλέον και το ζήτημα της χορήγησης συμπληρωματικής παροχής μητρότητας για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζόμενων μητέρων. Οι θέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη καταγράφηκαν, για λόγους πληρότητας περιεχομένου, στην ειδική έκθεση για την ειδική παροχή που ολοκληρώθηκε τον Οκτώβριο του 2010. Ωστόσο γίνεται δεκτό ότι εφόσον επελέγη η νομοτεχνική οδός της επέκτασης της παροχής με υπουργική απόφαση και όχι της ερμηνείας της νομοθεσίας με εγκύκλιο, δεν δύναται να υπάρξει αναδρομικότητα της επεκτατικής ρύθμισης που εισάγει η ΥΑ 2637/1050/04.09.2009, λόγω των προβλημάτων που αυτή θα επέφερε στην εκτέλεση του προϋπολογισμού του ΟΑΕΔ. Εκκρεμεί πάντως το ζήτημα της μη πρόσβασης της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων στη συμπληρωματική παροχή μητρότητας.

Γ.1.4. Εξαιρέση των εργαζομένων σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα

Το ζήτημα αυτό ανέκυψε από τις νέες αναφορές που δέχτηκε ο Συνήγορος του Πολίτη κατά την περίοδο αναφοράς της παρούσας έκθεσης. Με έγγραφό της, η Διεύθυνση Ασφάλισης του ΟΑΕΔ ζήτησε την ανάκληση απορριπτικών αποφάσεων σε ανάλογες περιπτώσεις, επισημαίνοντας ότι στην έννοια «επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις» υπάγονται όλες οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ανεξαρτήτως της φύσεως της εργοδοτικής δραστηριότητας, δηλαδή ιδρύματα, σωματεία, σύλλογοι, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα. Συνεπώς οι ασφαλισμένες μητέρες στους παραπάνω εργοδότες είναι καταρχήν δικαιούχοι της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.

Εντούτοις, σε μεταγενέστερο στάδιο απορρίφθηκαν με κατά περίπτωση ερμηνεία της φύσης του κάθε φορά ανάλογα αιτήματα εργαζομένων σε ΝΠΙΔ, κατόπιν σχετικών γνωμοδοτήσεων της νομικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ. Παραδείγματος χάριν κρίθηκε ότι το μεν Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργεια (ΚΑΠΕ) ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τα δε ερευνητικά κέντρα αποτελούν ΝΠΙΔ δημόσιου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς ή

άλλους δημόσιους σκοπούς. Αντίθετα το Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (ΙΜΕΠΟ) κρίθηκε ότι δεν ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, 'ιδίως λόγω της έλλειψης συγκεκριμένης αναφοράς στο καλυπτόμενο ποσοστό του προϋπολογισμού του στην πρόβλεψη εκχώρησης κρατικών πόρων', και επομένως οι εργαζόμενες σε αυτόν μπορούν να λάβουν την παροχή.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε μια επιλεκτική προστασία των εργαζόμενων μητέρων, βάσει του φορέα που εργάζονται και όχι βάσει του είδους της σύμβασης εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτή έχει ως συνέπεια οι μητέρες που εργάζονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα να δικαιούνται και ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου άδεια ανατροφής παιδιού 3,5 μηνών, με συγκατάθεση του εργοδότη, και πρόσθετη εξάμηνη άδεια μητρότητας (άρθρο 142 του ν. 3655/2008), ενώ οι μητέρες εργαζόμενες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα να δικαιούνται μόνο την ισόχρονη άδεια ανατροφής παιδιού, χωρίς ο περιορισμός αυτός να αντισταθμίζεται από τη λήψη άλλης μορφής άδειας με αποδοχές. Με βάση τα ανωτέρω, ο ΣΤΠ διατύπωσε τη θέση ότι ο αποκλεισμός των μητέρων εργαζομένων σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα από τις ρυθμίσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 ελέγχεται ως πιθανώς αντίθετη με τη συνταγματική επιταγή της ισότητας, όπως αυτή προστατεύεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος (μη αδικαιολόγητη μεταχείριση ουσιασδώς ομοίων σχέσεων ή καταστάσεων) και εισηγήθηκε την εξέταση της δυνατότητας αναλογικής εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, προκειμένου να καλυφθεί το κενό του νόμου στο σημείο αυτό.

Γ.2. Προβλήματα διοικητικής διαδικασίας κατά την άσκηση του δικαιώματος

Σχετικά με τη διαδικασία διενέργειας επιτόπιων ελέγχων, προκειμένου να διαπιστωθεί αν πράγματι απέχουν από την εργασία οι εργαζόμενες μητέρες που έλαβαν την παροχή, η διοίκηση του ΟΑΕΔ ανταποκρίθηκε στις έγγραφες συστάσεις του ΣΤΠ (βλ. ειδική έκθεση Νοεμβρίου 2009) με την έκδοση του «Εγχειριδίου ελεγκτών για τα προγράμματα Κατάρτισης, Απασχόλησης, Ασφάλισης και Ειδικής Υπηρεσίας ΚΠΑ», το οποίο απεστάλη ηλεκτρονικά σε όλες τις υπηρεσίες του Οργανισμού, στις 26/06/2009.

Συνεχίζουν οι αναφορές πολιτών για ελλιπή ή λανθασμένη πληροφόρησή τους για τα δικαιώματά τους εκ μέρους των Τοπικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, με συνέπεια την εκπρόθεσμη άσκηση και απώλειά τους (ιδίως ως προς τη συμπληρωματική και την ειδική εξάμηνη παροχή μητρότητας). Τα προβλήματα αυτά δεν αφορούν μόνο τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, αλλά και το ΙΚΑ, από το οποίο λαμβάνονται τα επιδόματα κυοφορίας λοχείας, όπως και το ΣΕΠΕ που είναι αρμόδιο για την ενημέρωση των εργαζομένων και την απάντηση σε ερωτήματά τους σχετικά με τις άδειες. Αποφασίστηκε να διερευνηθεί από τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες η δυνατότητα εξεύρεσης χρηματοδότησης για την εκτύπωση εκλαϊκευμένου χρηστικού φυλλαδίου, το οποίο θα διανέμεται πρωτίστως στα καταστήματα του ΙΚΑ, αλλά θα είναι διαθέσιμο και στις ΤΥ του ΟΑΕΔ, στις Επιθεωρήσεις Εργασίας και στα γραφεία του ΣΤΠ. Σκοπός του φυλλαδίου θα είναι η ενημέρωση των εγκύων ασφαλισμένων και λοιπών ενδιαφερομένων για όλα τα σχετικά δικαιώματα και υποχρεώσεις τους ως προς τις παροχές σε είδος και σε χρήμα. Ο ΣΤΠ δεσμεύθηκε να συνδράμει την προσπάθεια με τη συμμετοχή του στη σύνταξη του περιεχομένου του φυλλαδίου.

Το ζήτημα των αρνητικών συνεπειών της νόμιμης ανάκλησης εγκριτικών αποφάσεων χορήγησης της παροχής για τις μητέρες που ήδη διένευαν την περίοδο της 6μηνης άδειας, επιλύθηκε περιπτώσιολογικά μόνο προς για ορισμένες αναφερόμενες (με την υπ' αριθμ. 287/2/26.01.2010 απόφαση του Δ.Σ του ΟΑΕΔ), κατόπιν της διαμεσολάβησης του ΣΤΠ. Εντούτοις, η απόφαση αυτή έχει περιορισμένη ισχύ μόνο για τις μητέρες που είχαν προσφύγει στην Αρχή και είχαν ασκήσει το δικαίωμα της δευτεροβάθμιας ένστασης. Επιπλέον, δεν έχει επιλυθεί το ζήτημα της ασφαλιστικής κάλυψης για το διάστημα πραγματικής παροχής εργασίας πριν από την ανάκληση. Ως προς το τελευταίο ζήτημα εκκρεμούν οι απόψεις του ΙΚΑ.

Με αφορμή σχετική αναφορά εργαζόμενης, ο ΣΤΠ διατύπωσε την άποψη ότι η μη εξάντληση της ισόχρονης του μειωμένου ωραρίου άδειας ανατροφής παιδιού δεν μπορεί σε καμία

περίπτωση να θεωρηθεί ως νόμιμη αιτιολογία για τη μη χορήγηση της ειδικής παροχής, κατά μείζονα λόγο δε για την ανάκληση της αρχικής εγκριτικής απόφασης και την έκδοση νέας

απορριπτικής απόφασης. Η τυχόν λήψη ισόχρονης άδειας ορίζεται, απλώς, ως το χρονικό σημείο μετά από το οποίο αρχίζει η εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας. Ο ΣτΠ επισήμανε ότι θεωρεί άκαμπτη και μη ορθή την ερμηνεία της σχετικής εγκυκλίου του ΟΑΕΔ, σύμφωνα με την οποία για να δικαιούται η εργαζόμενη να ζητήσει την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, πρέπει να έχει εξαντλήσει το σύνολο της ισόχρονης άδειας (3,5 μήνες). Στη συνέχεια πρότεινε την τροποποίηση της σχετικής Υπουργικής απόφασης, με προσθήκη της φράσης «μετά τη λήξη της ισόχρονης ή τμήματος αυτής», ωστόσο εκτιμά ότι το ζήτημα θα μπορούσε εξίσου αποτελεσματικά να επιλυθεί και με την έκδοση διευκρινιστικής εγκυκλίου προς τις τοπικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Ανοιχτό παραμένει και το ζήτημα της αντιμετώπισης των περιπτώσεων όπου υφίσταται ανάκληση αρχικής απορριπτικής απόφασης και εκ των υστέρων χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, ενώ η ενδιαφερόμενη έχει ήδη επιστρέψει στην εργασία της ή έχει κάνει χρήση άλλων αδειών/διευκολύνσεων. Το ζήτημα αυτό έχει επιλυθεί περιπτώσιολογικά μόνο για συγκεκριμένη κατηγορία μητέρων που απασχολούνται σε μη κερδοσκοπικούς φορείς του ιδιωτικού τομέα, με το υπ' αριθ. 147587/02.12.08 έγγραφο της Διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ, το οποίο εκδόθηκε σε απάντηση εγγράφου του ΣτΠ. Έχει επίσης προταθεί εγγράφως οι οδηγίες που παρέχονται στο υπ' αριθ. 147587/02.12.08 έγγραφο της Διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ. να τυγχάνουν αναλογικής εφαρμογής σε κάθε περίπτωση που υφίσταται ανάκληση αρχικής απορριπτικής απόφασης και έκδοση νέας, εγκριτικής της παροχής, ενώ η ενδιαφερόμενη έχει ήδη επιστρέψει στην εργασία της ή κάνει χρήση άλλων αδειών/διευκολύνσεων.

Γ.3. Νομοθετικά κενά και σχετικές προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη

Γ.3.1. Ασυμφωνία των χρόνων έναρξης της εξάμηνης άδειας και της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας

Οι θέσεις και οι ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη για το θέμα αυτό έχουν αναπτυχθεί εκτενώς στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009 (βλ. Φάκελος). Δεν υπήρξε εγγράφως ανταπόκριση της διοίκησης, ωστόσο στην συνάντηση εργασίας που πραγματοποιήθηκε στις 17.6.2010 στα γραφεία του Συνηγόρου του Πολίτη υπήρξε συμφωνία ότι η απόκλιση μεταξύ του χρόνου έναρξης της εξάμηνης άδειας και του χρόνου υποβολής της αίτησης για χορήγηση της παροχής από τον ΟΑΕΔ εγείρει προβλήματα για τις ασφαλισμένες, ιδίως στην περίπτωση που θα λάβουν με καθυστέρηση απορριπτική απόφαση από τον ΟΑΕΔ. Γενικότερα κρίθηκε ότι η πρόταση του ΣτΠ θα συμβάλει στη μείωση της γραφειοκρατίας, στον εξορθολογισμό της διαδικασίας και στη διόρθωση αδικιών σε βάρος των ασφαλισμένων μητέρων, ενώ παράλληλα δεν συνεπάγεται οικονομικό κόστος. Με το πνεύμα αυτό, η πρόταση περιελήφθη στην Ειδική Έκθεση για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, που ολοκληρώθηκε τον Οκτώβριο του 2010.

Γ.3.2. Αποκλεισμός μητέρων από την ασφάλιση για τους κλάδους ασθένειας και ανεργίας κατά τη διάρκεια της εξάμηνης άδειας

Το σοβαρό αυτό ζήτημα ανέκυψε την περίοδο αναφοράς της παρούσας έκθεσης. Ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε έναν σημαντικό αριθμό αναφορών σχετικά με άρνηση ανανέωσης βιβλιαρίου υγείας, χορήγησης επιδομάτων μητρότητας και ασθένειας από το ΙΚΑ, καθώς και επιδομάτων ανεργίας, σε εργαζόμενες μητέρες, λόγω μη υπολογισμού του χρόνου κατά τον οποίο τελούσαν σε ειδική άδεια προστασίας μητρότητας ως χρόνου ασφάλισης για τους κλάδους ανεργίας και ασθένειας. Για το λόγο αυτό απέστειλε έγγραφο προς τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, γνωστοποιώντας το και στον αρμόδιο υφυπουργό. Στο έγγραφό του αυτό ο ΣτΠ ανέπτυξε νομικά επιχειρήματα σχετικά με το ζήτημα αυτό και ζήτησε την εξέταση της δυνατότητας επέκτασης της ασφαλιστικής κάλυψης για τον κλάδο σύνταξης και στους κλάδους ασθένειας και ανεργίας, κατά τη διάρκεια της ειδικής εξάμηνης άδειας/παροχής προστασίας μητρότητας. Η διοίκηση (ΟΑΕΔ) έχει ανταποκριθεί θετικά ως προς το ζήτημα της επιδότησης ανεργίας με την υπ' αριθμ. Β137769/09.09.2009

Εγκύκλιο της Γενικής Διεύθυνσης Εργατικού Δυναμικού, ενώ είναι σε εξέλιξη από την Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε συνεργασία με το ΙΚΑ, η μελέτη της εξεύρεση

βέλτιστης λύσης αναφορικά με την ασφάλιση ασθένειας κατά τη διάρκεια της εξάμηνης ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας.

Γ.3.3. Απώλεια τμήματος του δικαιώματος για μειωμένο ωράριο για τις μητέρες που κάνουν χρήση της εξάμηνης άδειας

Ένα ακόμη νέο ζήτημα που απασχόλησε τον ΣτΠ αφορά στις περιπτώσεις στις οποίες οι μητέρες δεν κάνουν σωρευτική χρήση του μειωμένου ωραρίου, ως ισόχρονης άδειας, με αποτέλεσμα η εξάμηνη άδεια του άρθρου 142 να συμψηφίζεται με μέρος της διάρκειας του μειωμένου ωραρίου και συνακόλουθα να αφαιρείται από το συνολικό χρόνο του προβλεπόμενου μειωμένου ωραρίου για φροντίδα παιδιού. Για το ζήτημα αυτό ο ΣτΠ έχει αποστείλει έγγραφο προς τη Διεύθυνση Όρων Εργασίας - Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η Διοίκηση έκρινε την υπόθεση αυτή ως σύνομη. Με την ερμηνεία που υιοθέτησε η διοίκηση, εισάγεται δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναικών που ο εργοδότης τους δεν συναίνεσε για την χορήγηση του μειωμένου ωραρίου ως ισόχρονη άδεια. Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι δεν πρέπει να θίγεται ο χρόνος διάρκειας του μειωμένου ωραρίου, όπως έχει καθιερωθεί με τις σχετικές Εθνικές Γενικές και τις λοιπές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και καλεί τη διοίκηση να ρυθμίσει το νομοθετικό κενό που έχει προκύψει.

Δ. Επιμέρους Υποθέσεις Διακρίσεων λόγω φύλου

Δ.1. Διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές

Πολίτες κατήγγειλαν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές: αυξήθηκε άνισα για τους άνδρες και τις γυναίκες το κατώτατο όριο ύψους (κατά δέκα εκατοστά για τις γυναίκες και κατά 5 εκατοστά για τους άνδρες)· ίσχυσαν κοινά και για τα δύο φύλα κατώτερα όρια αθλητικών επιδόσεων και, ειδικότερα στο αγώνισμα της σφαιροβολίας, υποχρεώθηκαν οι γυναίκες υποψήφιες να αγωνιστούν με τη βαρύτερη σφαίρα που χρησιμοποιείται από τους άνδρες σφαιροβόλους. Οι θέσεις και ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη για τα ανωτέρω έχουν παρουσιαστεί αναλυτικά στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009 (Βλ. Φάκελος, σελ. 57).

Το 2010 σημειώθηκε αξιοσημείωτη εξέλιξη αναφορικά με την ανταπόκριση της διοίκησης. Ενώ κατά την αρχική διερεύνηση του θέματος από τον ΣτΠ, το ΓΕΕΘΑ είχε απαντήσει αρνητικά, επικαλούμενο ως επαρκτική επιχειρησιακή απαίτηση την ύπαρξη ενός κατά το δυνατόν κοινού σωματότυπου στα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων (Ε.Δ.), εν τέλει η πρόταση του ΣτΠ για τα όρια ύψους έγινε δεκτή.

Αρχικά προωθήθηκε το ΠΔ 54/2010, με το οποίο μειώνεται το ελάχιστο επιτρεπόμενο ανάστημα των γυναικών από 1.65 μ. σε 1.60 μ. και αυξάνεται ο Δείκτης Μάζας Σώματος (ΔΜΣ) ώστε να βρίσκεται για μεν τους άνδρες εντός των ορίων «19-27», για δε τις γυναίκες εντός των ορίων «18-25». Οι τροποποιήσεις αυτές ίσχυσαν ήδη στις εισαγωγικές εξετάσεις για το ακαδημαϊκό έτος 2010-2011. Στη συνέχεια, θεσμοθετήθηκε (άρθρο 63 του ν. 3883/2010) το ελάχιστο ανάστημα του 1.60 εκ. για τις κατατασσόμενες σε όλες τις θέσεις στις Ε.Δ. Τέλος, αναφορικά με τις αθλητικές δοκιμασίες και τα όρια των επιδόσεων, ο ΣτΠ ενημερώθηκε ότι επίκειται η τροποποίησή τους προς την κατεύθυνση της άρσης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, η οποία θα περιλαμβάνεται στην προκήρυξη για την εισαγωγή υποψηφίων σπουδαστών κατά το προσεχές ακαδημαϊκό έτος.

Δ.2. Διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στις εξετάσεις για την εισαγωγή στις σχολές της αστυνομίας

Στις 17.05.2010 ο ΣτΠ απέστειλε Πόρισμα προς τον Υπουργό Προστασίας του Πολίτη σχετικά με τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στις εξετάσεις για την εισαγωγή στις σχολές της ελληνικής αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ). Σύμφωνα με το Πόρισμα αυτό, τα θεσπιζόμενα από το ΠΔ 90/2003 ελάχιστα, κοινά για τα δύο φύλα, όρια ύψους (1.70 εκ.) και αθλητικών δοκιμασιών εισάγουν έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών κατά την εισαγωγή στις Σχολές της Αστυνομίας. Τα όρια αυτά, αν και εκ πρώτης όψεως φαίνονται ουδέτερα, καταλήγουν να αποκλείουν περίπου το 80% των γυναικών από την πρόσβαση στις παραγωγικές σχολές που προετοιμάζουν για το επάγγελμα του αστυνομικού, όπως αποδεικνύεται τόσο από τις σχετικές έρευνες, όσο και από την ανάλυση των στατιστικών στοιχείων που προσκόμισαν στον Συνήγορο του Πολίτη οι ίδιες οι αστυνομικές αρχές. Η έμμεση αυτή διάκριση δεν αιτιολογείται επαρκώς βάσει της αρχής της αναλογικότητας από την αστυνομία και συνεπώς οι σχετικές ρυθμίσεις συνιστούν παραβίαση του εθνικού και ευρωπαϊκού δικαίου για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών (άρθρο 14 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ).

Ο ΣτΠ πρότεινε: α) νομοθετική τροποποίηση του κοινού για τα δύο φύλα, κατώτατου ορίου ύψους ως προϋπόθεση για την εισαγωγή στις σχολές της ΕΛ.ΑΣ., ώστε να εξυπηρετούνται αναλογικά και τα δυο φύλα, β) νομοθετική τροποποίηση των ορίων των αθλητικών δοκιμασιών και γ) χρήση του γυναικείου ριπτικού οργάνου στο αγώνισμα της σφαιροβολίας γυναικών. Μέχρι στιγμής δεν έχει υπάρξει ανταπόκριση στο σχετικό πόρισμα, ούτε από την ΕΛ.ΑΣ. ούτε από το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.

Δ.3. Εγκυμοσύνη και διαδικασίες πρόσληψης στα Σώματα Ασφαλείας

Δ.3.1. Υγειονομικές εξετάσεις κατά τη διαδικασία επιλογής αστυνομικού προσωπικού ειδικών καθηκόντων

Ο ΣΤΠ δέχθηκε αναφορά από έγκυο, η οποία, στο πλαίσιο της συμμετοχής της στις διαδικασίες πρόσληψης αστυνομικού προσωπικού ειδικών καθηκόντων (ψυχολόγος), αρνήθηκε να υποβληθεί σε ακτινογραφία θώρακος κατά την εξέταση ενώπιον της Ανωτάτης Υγειονομικής Επιτροπής. Κατόπιν τούτου δεν της επετράπη να συνεχίσει στις υπόλοιπες υγειονομικές εξετάσεις και τα δικαιολογητικά της επεστράφησαν από την Τριμελή Επιτροπή Αξιολόγησης. Μετά από διαμεσολάβηση του ΣΤΠ, της δόθηκε η διαβεβαίωση ότι στην περίπτωση που, μετά την ολοκλήρωση του έργου αξιολόγησης, κρινόταν ως επιτυχούσα βάσει των λοιπών προσόντων, θα μπορούσε να ολοκληρώσει τις υγειονομικές εξετάσεις μετά τον τοκετό.

Δ.3.2. Υγειονομικές εξετάσεις κατά την πρόσληψη επιτυχόντων δοκίμων λιμενοφυλάκων

Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχθηκε αναφορά από εγκύους, οι οποίες κατήγγειλαν ότι, ενώ είχαν επιτύχει σε όλα τα στάδια διαγωνισμού για την πρόσληψη δοκίμων λιμενοφυλάκων (γραπτές και αθλητικές δοκιμασίες), αντιμετώπισαν πρόβλημα με την κατάταξή τους, λόγω του ότι βρίσκονταν σε κατάσταση κύησης, όταν κλήθηκαν για τις ιατρικές εξετάσεις. Μετά τη διαμεσολάβηση του ΣΤΠ, η Ανωτάτη Υγειονομική Επιτροπή δεν θεώρησε την εγκυμοσύνη ως κώλυμα για την καταλληλότητά τους, τις κατέταξε κανονικά στους πίνακες επιτυχόντων και τις κάλεσε για είσοδο στη Σχολή και συμμετοχή στη σχετική εκπαίδευση. Τελικά, όπως πληροφορηθήκαμε, όλες οι δόκιμοι λιμενοφύλακες που τελούσαν σε κατάσταση κύησης κατά την είσοδο στη Σχολή, φοίτησαν και αποφοίτησαν κανονικά.

Δ.4. Εγκυμοσύνη και εργασία στον ιδιωτικό τομέα

Δ.4.1. Θετική ανταπόκριση εργοδότη στη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη

- ▶ Εργαζόμενη ως ειδικός συνεργάτης σε Δήμο έκανε αίτηση για να λάβει άδεια ανατροφής τέκνου, η οποία, σύμφωνα με την ίδια, δεν πρωτοκολλήθηκε παρανόμως από την υπηρεσία του Δήμου. Ο Δήμος αναίτιως, κατά τους ισχυρισμούς της αναφερομένης, και με απόφασή του, η οποία δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ, απέλυσε την εργαζόμενη. Ο Συνήγορος του Πολίτη, με επιστολή του προς τον Δήμο, παρέθεσε τη σχετική νομοθεσία περί προστασίας της εργαζομένης γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό και επεσήμανε το παράνομο της απόλυσής της. Σε συνέχεια της παρέμβασης του ΣΤΠ, ο Δήμος ανακάλεσε την απόλυση της εργαζομένης με απόφαση της Περιφέρειας που δημοσιεύθηκε στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης.
- ▶ Εργαζόμενη ως βοηθός βρεφονηπιοκόμου, σε βρεφονηπιακό σταθμό ανώνυμης εταιρείας του ευρύτερου δημοσίου τομέα, κατήγγειλε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι δεν επαναπροσλήφθηκε για την τρέχουσα σχολική χρονιά, επειδή ήταν έγκυος. Μέχρι τότε, η εργαζόμενη σύνταπτε επαναλαμβανόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με ιδιωτική εταιρεία που έχει την ευθύνη της λειτουργίας και στελέχωσης με προσωπικό των βρεφονηπιακών σταθμών, ιδιοκτησίας της ανώνυμης εταιρείας του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Η εργαζόμενη ανέφερε ότι ο εργοδότης της συνέδεσε την άρνησή του να την επαναπροσλάβει με τη νέα γρίπη και με το ότι η εταιρεία φορέας του δημοσίου θεωρούσε τις εγκύους ως ομάδα υψηλού κινδύνου. Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε τόσο στην ιδιωτική εταιρεία που εμφανιζόταν ως εργοδότης, όσο και στην ανώνυμη εταιρεία του ευρύτερου δημοσίου 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. Συνεπώς, ο εργοδότης

οφείλει, βάσει του νόμου, να αποδείξει ότι η μη επαναπρόσληψη της εργαζόμενης έγινε για λόγο άσχετο με την εγκυμοσύνη της. Παράλληλα, ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από την ιδιωτική εταιρία να αιτιολογήσει ειδικώς τη μη ανανέωση της σύμβασης

εργασίας της εγκύου καθώς, όπως προβλέπει ο νόμος, το βάρος απόδειξης αντιστρέφεται και περνά στον εργοδότη στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν ενδείξεις για διάκριση λόγω φύλου (με την οποία εξομοιώνεται η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης), όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση. Μετά την παρέμβαση του Συνηγού του Πολίτη, η ιδιωτική εταιρεία επαναπροσέλαβε την εργαζόμενη.

Δ.4.2. Μη ανταπόκριση εργοδότη στη διαμεσολάβηση του Συνηγού του Πολίτη –Επιβολή διοικητικού προστίμου

- ▶ Έγκυος που απασχολείτο ανασφάλιστη σε δύο κυκλεία του ίδιου εργοδότη κατήγγειλε ότι απολύθηκε. Ο λόγος της απόλυσης ήταν ότι, κατά τη διάρκεια ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, η εργαζόμενη δήλωσε χρόνο έναρξης απασχόλησης προηγούμενο αυτού που δήλωσε ο εργοδότης. Ο εργοδότης υποστήριξε ότι είχε προσλάβει την εργαζόμενη δοκιμαστικά. και ότι η εργαζόμενη αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της, αλλά στην πορεία ισχυρίστηκε ότι την απέλυσε επειδή κλονίστηκε η εμπιστοσύνη του στο πρόσωπό της όταν είπε ψέματα στην Επιθεώρηση Εργασίας για το χρόνο έναρξης της απασχόλησής της σε αυτόν. Ο Συνήγορος του Πολίτη προχώρησε, σε συνεννόηση με την Επιθεώρηση Εργασίας, σε εξέταση μαρτύρων και των δύο πλευρών, όπως τούτο ρητά προβλέπεται από το άρθρο 4 παρ. 5 ν. 3094/2003. Από τις μαρτυρικές καταθέσεις αλλά και όλα τα υπόλοιπα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του διαπίστωσε ότι η απόλυση θεωρούνταν άκυρη λόγω έλλειψης σπουδαίου λόγου και λόγω παραβίασης των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας. Ο Συνήγορος του Πολίτη διαβίβασε το πόρισμα του προς την Επιθεώρηση Εργασίας και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου προς τον εργοδότη. Η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλλε, ως διοικητικό πρόστιμο, στον εργοδότη το ποσό των 10.000€.
- ▶ Σε άλλη περίπτωση απόλυσης, η οποία διαβιβάστηκε στην ΣτΠ από την Επιθεώρηση Εργασίας, η απολυθείσα εργαζόταν ως πωλήτρια σε κατάστημα και απολύθηκε. Σύμφωνα με τα στοιχεία του φακέλου, η σύμβαση εργασίας της αναφερομένης συνεχιζόταν ομαλώς και αδιαλείπτως μέχρι τη στιγμή που η εργοδότης την κατήγγειλε αναίτιως, ενώ η εργαζόμενη τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Ο Συνήγορος του Πολίτη, με επιστολή του προς τον εργοδότη, επεσήμανε το παράνομο της απόλυσης. Ο εργοδότης δεν αντέδρασε στις επισημάνσεις του ΣτΠ. Κατόπιν τούτων, η Αρχή διαβίβασε πόρισμά της (σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 9 του ν. 3488/2006) στην Επιθεώρηση Εργασίας και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος της εργοδότης εταιρείας για παραβίαση των άρθρων 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984 και 9 περ.γ του ν. 3488/2006. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημέρωσε τον ΣτΠ ότι επιβλήθηκε πρόστιμο 7.000€ σε βάρος της εργοδότης εταιρείας.

Δ.4.3. Εξωδικαστική επίλυση διαφοράς με συνεργασία ΣτΠ και ΣΕΠΕ

Σε υπόθεση που διαβιβάστηκε στον ΣτΠ από την Επιθεώρηση Εργασίας, εργαζόμενη σε επιχείρηση κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση σε ώρα εργασίας από τον Προϊστάμενο της. Η υπόθεση συζητήθηκε ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, παρουσία και εκπροσώπου του Συνηγού του Πολίτη. Κατά τη συνάντηση επισημάνθηκε στον εκπρόσωπο της επιχείρησης η σχετική νομοθεσία περί προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εταιρεία ζήτησε ενώπιον όλων των μερών συγγνώμη από την εργαζόμενη, ενώ ενημέρωσε ότι ο καθ' ου η καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης παραιτήθηκε, η δε παραιτήσή του έγινε αποδεκτή από τον εργοδότη.

Δ.4.4. Εξωδικαστικός συμβιβασμός των μερών

Ο ΣτΠ έλαβε αναφορά εργαζόμενης με επαναλαμβανόμενες συμβάσεις λίγων μηνών σε εταιρεία τηλεπωλήσεων – τηλεμάρκετινγκ για απόλυσή της από τον εργοδότη της λίγες μέρες

αφότου πληροφορήθηκε από την ίδια ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς τον εργοδότη με το οποίο επισημάνθηκε το ισχύον νομοθετικό και νομολογιακό πλαίσιο για την προστασία της εγκυμοσύνης, ζητώντας παράλληλα την επαναπρόσληψη της εγκύου, προκειμένου να εργαστεί για το υπόλοιπο της σύμβασής της.

Παράλληλα, ο ΣτΠ επεσήμανε στον εργοδότη ότι η μη κοινοποίηση της καταγγελίας της εργαζομένης στην Επιθεώρηση Εργασίας καθιστά τυπικά άκυρη την καταγγελία. Η

εργοδότης εταιρεία απάντησε ότι αγνοούσε την εγκυμοσύνη της αναφερόμενης και ότι με την καταβολή χρηματικού ποσού είχε απεκδυθεί ευθυνών έναντι της απολυθείσας. Επίσης, ανέφερε στον ΣτΠ ότι ο λόγος της απόλυσης της εργαζομένης ήταν η αντισυμβατική της συμπεριφορά. Ο ΣτΠ απέστειλε νέο έγγραφο στον εργοδότη επισημαίνοντάς του εκ νέου την τυπική ακυρότητα της καταγγελίας και, δεδομένου ότι η απολυθείσα ήταν πλέον σε προχωρημένη κατάσταση εγκυμοσύνης και δεν μπορούσε να εργαστεί, τόνισε ότι λόγω της ακυρότητας αυτής της καταγγελίας ο εργοδότης όφειλε στην εργαζομένη τους μισθούς υπερημερίας των υπολοίπων μηνών της σύμβασής της, τα ένημα των μηνών αυτών, καθώς και το επίδομα Πάσχα που δεν της είχε καταβληθεί και μέρος του επιδόματος αδείας. Παράλληλα, ο ΣτΠ πληροφόρησε εκ νέου τον εργοδότη ότι βάσει της ισχύουσας νομολογίας είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου ανεξαρτήτως αν γνώριζε ο εργοδότης περί της εγκυμοσύνης. Κατόπιν των ανωτέρω, ο εργοδότης ζήτησε από τον ΣτΠ πίστωση χρόνου. Μετά από τηλεφωνικές επικοινωνίες και διαπραγματεύσεις των δύο μερών τελικά ο εργοδότης κατέβαλε στην απολυθείσα τα ποσά που της όφειλε, υπέγραψαν δε και σχετικό συμφωνητικό.

Ο ΣτΠ συνεργάστηκε με το ΣΕΠΕ σε υπόθεση καταγγελίας εργαζομένης για αλλαγή συμπεριφοράς του εργοδότη μετά την επάνοδό της από την άδεια εγκυμοσύνης και την εξάμηνη ειδική άδεια/παροχή προστασίας μητρότητας. Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς τον εργοδότη, ζητώντας του να αποσαφηνίσει θέματα που προέκυπταν από τις καταγγελίες της εργαζομένης. Η εργοδότης εταιρεία απάντησε στο ΣτΠ, χωρίς να εξαντλήσει τον κατάλογο των ερωτημάτων. Προτού αποσταλεί νέο έγγραφο στον εργοδότη, ο ΣτΠ, διά εξωδίκου δηλώσεως από την πλευρά της εργοδότης εταιρείας, πληροφορήθηκε την απόλυση της εργαζομένης και μάλιστα χωρίς αποζημίωση. Λόγω του γεγονότος ότι κατά τη διαμεσολάβηση προσκομίστηκαν ελλιπή στοιχεία από τον εργοδότη με βάση τα οποία δεν κατέστη δυνατόν να διαπιστωθεί αν συνέτρεξε μονομερής βλαπτική μεταβολή όρου της ατομικής σύμβασης εργασίας της εργαζομένης αλλά και μετά τη δήλωση της εργαζομένης ότι θα προσφύγει στα δικαστήρια, ο ΣτΠ διέκοψε τη διερεύνηση της υποθέσεως. Η υπόθεση έφτασε στο δικαστήριο, αλλά στην πορεία η διένεξη διευθετήθηκε εξωδικαστικά, με την καταβολή από τον εργοδότη αποζημίωσης απόλυσης προς την εργαζομένη.

Ε. Συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

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

Στα πλαίσια της διάταξης αυτής εξεδόθη εγκύκλιος (η με αριθμ. πρωτ. 30257/26/02/2010) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με θέμα τη συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο του Ν. 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 (ΦΕΚ Α/11-9-2006)». Με την εγκύκλιο αυτή δόθηκαν σαφείς οδηγίες προς όλα τα τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης της χώρας, προκειμένου να ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη για καταγγελίες ή πληροφορίες που δέχονται και που άπτονται του ανωτέρω νόμου αλλά και να υποβάλουν προς τον Συνήγορο του Πολίτη τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, επιφυλασσομένης σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Παράλληλα, γνωστοποιήθηκε προς τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης η σκοπιμότητα να παρίσταται κατά τη συζήτηση της τριμερούς εργατικής διαφοράς, εφόσον το επιθυμεί, και εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη.

Μετά και την έκδοση της εγκυκλίου αυτής, βελτιώθηκε σε μεγάλο βαθμό η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης. Συγκεκριμένα κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2009 και κατά το πρώτο εξάμηνο του 2010 διαβιβάστηκαν από τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας προς τον Συνήγορο του Πολίτη 33 υποθέσεις εκ των οποίων 24 αφορούν σε υποθέσεις απολύσεων εγκύων, 4 σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, 2 σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας μετά την επιστροφή εργαζομένης στο χώρο εργασίας μετά τη χρήση του εξαμήνου του ΟΑΕΔ, μία σε μη ανανέωση σύμβασης εργασίας εγκύου, μία σε αποκλεισμό εργαζομένης από διαγωνισμό πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης και μία σε άρνηση του εργοδότη να συναινέσει σε πρόταση της εργαζομένης για τη διακοπή της εξαμήνης άδειας του ΟΑΕΔ .

Οι καταγγελίες που διαβιβάστηκαν στον ΣτΠ αντιπροσώπευαν το 50% των συνολικών καταγγελιών για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου (66) που έλαβε το ΣΕΠΕ.



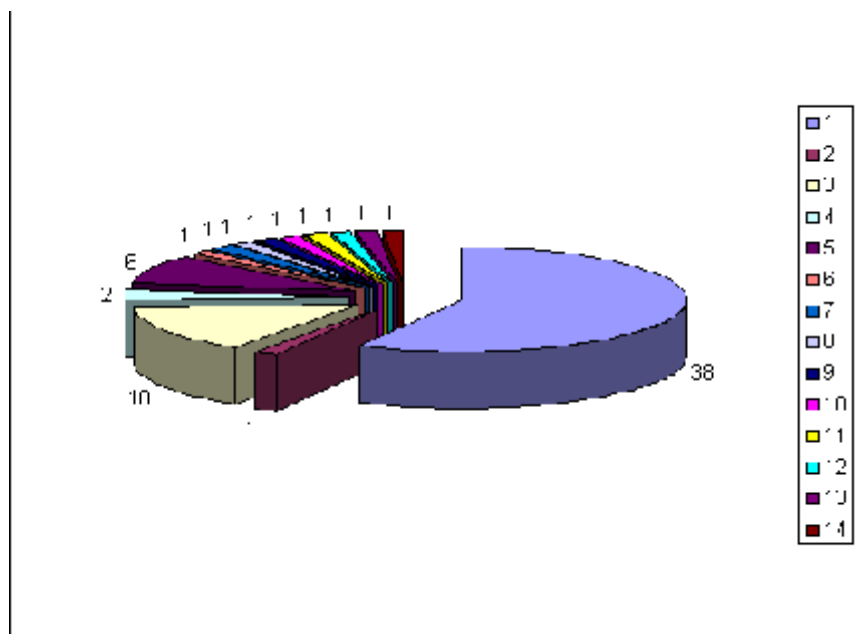
Πίνακας 7

Καταγγελίες που υποβλήθηκαν στο ΣΕΠΕ (β' εξάμηνο 2009 – α' εξάμηνο 2010)



Πίνακας 8

Θεματικές καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φύλου που υποβλήθηκαν στο ΣΕΠΕ (β' εξάμηνο 2009 – α' εξάμηνο 2010)





Αριθμός καταγγελιών	Θέμα
38	Απολύσεις εγκύων
1	Απόλυση εργαζόμενης για λόγους μητρότητας
10	Βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας
2	Εξυβριστική συμπεριφορά εργοδότη
6	Σεξουαλική παρενόχληση
1	Προσβολή προσωπικότητας εργαζομένου
1	Μη παροχή προστασίας μητρότητας
1	Μη παροχή άδειας φροντίδας παιδιού
1	Μη υπογραφή δικαιολογητικών ΙΚΑ από τον εργοδότη
1	Μη καταβολή αποδοχών άδειας λοχείας
1	Αποκλεισμός πρόσληψης εργαζόμενης από διαγωνισμό λόγω εγκυμοσύνης
1	Άνιση μεταχείριση λόγω μητρότητας
1	Μη παροχή υπολοίπου μονογονεϊκής άδειας
1	Μη παροχή εργασίας σε εγκυμονούσα εργαζόμενη

ΣΥΝΟΛΟ: 66

Επίσης, εκπρόσωποι του ΣΤΠ παρέστησαν σε εννέα (9) τριμερείς συναντήσεις ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, εκ των οποίων οι έξι (6) είχαν επιτυχή κατάληξη, δηλαδή υπήρξε επίλυση της εργατικής διαφοράς. Σε μία περίπτωση, μετά από συνεννόηση με την Επιθεώρηση Εργασίας, πραγματοποιήθηκε αυτοψία στον χώρο εργασίας, ενώ σε δύο περιπτώσεις, μετά από εισήγηση του Συνηγόρου του Πολίτη, επιβλήθηκε πρόστιμο στον εργοδότη. Επισημαίνεται θετικά η αρμονική συνεργασία με αρκετά τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης, όπως για παράδειγμα (και ενδεικτικά) το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Καλλιθέας, Παλλήνης, Ιλίου, Άνοιξης, Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης, Σάμου, Σύρου κ.λπ.

ΣΤ. Συνεργασία με τις Επιτροπές του Ελληνικού Κοινοβουλίου

Η Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για την Ισότητα των Φύλων συμμετείχε με δεκαπεντάλεπτη ομιλία σε Ειδική ημερίδα που διοργάνωσε η Ειδική Μόνιμη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, με θέμα «100 χρόνια Γυναικείο κίνημα: κατακτήσεις και οράματα» (8 Μαρτίου 2010, Αίθουσα Γερουσίας της Βουλής).

Ζ. Συμμετοχή στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας των Φύλων

Από τον Μάιο του 2008 ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη συμμετέχει στο δίκτυο των ανεξάρτητων φορέων υποστήριξης της ισότητας των φύλων (network of gender equality bodies). Το δίκτυο λειτουργεί από τον Δεκέμβριο του 2006, υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και συγκεκριμένα της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ίσες Ευκαιρίες. Την περίοδο αναφοράς της Έκθεσης έγιναν τρεις συναντήσεις του Δικτύου στις Βρυξέλλες: η πρώτη τον Οκτώβριο του 2009, με αντικείμενο την ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων στην πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες (Οδηγία 2004/113/ΕΚ) και η δεύτερη τον Μάρτιο του 2010 με αντικείμενο τη συνύπαρξη και τη σύγκρουση των θρησκευτικών δικαιωμάτων και της ισότητας των φύλων. Η επόμενη συνάντηση του Δικτύου πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2010, με θέμα την ίση μεταχείριση των αυτοαπασχολούμενων ανδρών και γυναικών. Στη συνάντηση αυτή παρουσιάστηκαν σημαντικές υποθέσεις σχετικές με το θέμα της συνάντησης, που απασχόλησαν τον έλληνα Συνήγορο του Πολίτη, και ο τρόπος με τον οποίο ο τελευταίος αξιοποίησε το δικαίωμα της Ε.Ε. και τη νομολογία του ΔΕΕ, για την άρση των διακρίσεων που διαπίστωσε κατά τη διερεύνησή τους.

Διαπιστώσεις - Προτάσεις**I. Ως προς την εφαρμογή του ν. 3488/2006 (πλέον ν. 3896/2010)⁶ από τη δημόσια διοίκηση**

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

Η άγνοια αυτή έχει ως συνέπεια την εισήγηση νομοθετικών μέτρων και την έκδοση ατομικών και κανονιστικών διοικητικών πράξεων, που δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ε.Ε. και το εθνικό δίκαιο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Τέτοια παραδείγματα συνιστούν: τα όρια ύψους και οι αθλητικές δοκιμασίες σε προκηρύξεις για εξετάσεις για την εισαγωγή σε σώματα ασφαλείας, η άρνηση χορήγησης αδειών ανατροφής παιδιού σε πατέρες αστυνομικούς, καθώς και διατυπώσεις ή επιμέρους ερμηνείες του άρθρου 53 του υπαλληλικού κώδικα που εισάγουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

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

Ο Συνήγορος του Πολίτη, χειριζόμενος αναφορές ανδρών πολιτών, διαπίστωσε ότι η δημόσια διοίκηση τείνει συστηματικά να χαρακτηρίζει ένα μέτρο που ευνοεί τις γυναίκες ως θετικό, χωρίς να το εξοπλίζει με ειδική και πλήρη αιτιολογία. Από την *ex post* συγκέντρωση των απόψεων της διοίκησης έγινε αντιληπτό ότι αυτή απορρίπτει την επέκταση τέτοιων μέτρων σε πατέρες, με το σκεπτικό ότι είναι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών που εξυπηρετούν τη μητρότητα, την στήριξη της οικογένειας με περισσότερα παιδιά και τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας αντιμετώπισης είναι η μη αναγνώριση δικαιώματος για άδεια ανατροφή παιδιού σε πατέρες υπαλλήλων διαφόρων κατηγοριών. Ανακύπτει, επομένως, μία σύγχυση της διοίκησης ως προς το τι συνιστά μέτρο προστασίας της μητρότητας, μέτρο συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας και θετικό μέτρο για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών.

Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί αναγκαία τη συνεργασία με όλο το φάσμα της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να αξιολογήσουν από κοινού αν οι κείμενες διατάξεις που περιέχουν ειδικά μέτρα υπέρ των γυναικών, ειδικότερα μητέρων ανηλίκων ή αναπήρων τέκνων, συνιστούν πράγματι θετικά μέτρα που αποτελούν θεμιτή παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, με βάση και τον ορισμό που έδωσε το ΔΕΚ στην απόφαση C – 559/07 (Επιτροπή κατά Ελλάδας). Πρόκειται για μία ιδιαίτερα χρήσιμη διαδικασία, γιατί θα ωθήσει τη δημόσια διοίκηση να τεκμηριώσει με στατιστικά στοιχεία ότι οι συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών, τις οποίες πριμοδοτεί ένα μέτρο, είναι πράγματι υποεκπροσωπούμενες στην απασχόληση και την παραγωγική διαδικασία, και ότι επομένως υπάρχει ανάγκη λήψης θετικού μέτρου. Αυτό θα οδηγήσει σταδιακά τους εμπλεκόμενους στην εισήγηση νομοθετικών μέτρων να συνειδητοποιήσουν πού υφίστανται πραγματικές διακρίσεις ώστε να λάβουν στοχευμένα και κατάλληλα μέτρα. Παράλληλα θα καταδείξει διάφορα «προνόμια» των γυναικών που δεν έχουν πλέον νομικό αλλά ούτε και κοινωνικό έρεισμα, αφού διαιωνίζουν λανθασμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις για το ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια και την εργασία και για το λόγο αυτό πρέπει είτε να μην

⁶ Ο ν. 3488/2006 καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με τον ν. 3896/2010 (έναρξη ισχύος στις 8/12/2010), που προσαρμόσε το ελληνικό δίκαιο στις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ..

εφαρμόζονται, εάν είναι αντίθετα στο Σύνταγμα (βλ. ΣΤΕ Ολομ 1580/2010), είτε να επεκταθούν και στους άνδρες.

- ▶ **Το έλλειμμα αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων εξακολουθεί να δυσχεραίνει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών από τη δημόσια διοίκηση**

Μέχρι στιγμής, η Δημόσια Διοίκηση δεν έχει προβεί σε συστηματικές ενέργειες για τη συλλογή, επεξεργασία και συστηματοποίηση αξιόπιστων και συγκρίσιμων ποσοτικών στοιχείων και στατιστικών δεδομένων με βάση το φύλο, ανά τομέα ευθύνης του κάθε υπουργείου.

- ▶ **Εξακολουθούν να εντοπίζονται διακρίσεις λόγω φύλου στους όρους των προκηρύξεων για πρόσληψη στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στις εξετάσεις για εισαγωγή στα σώματα ασφαλείας.**

Ως προς την ασύμμετρη αύξηση των ορίων ύψους για την εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές, μετά από σχετική εισήγηση του Συνηγόρου του Πολίτη και την αγαστή συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Αμύνης, οι σχετικές διατάξεις που περιείχαν διάκριση λόγω φύλου απαλείφθηκαν. Εκκρεμούν οι ενέργειες του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη για την απαλοιφή των διακρίσεων λόγω φύλου στις εξετάσεις για την εισαγωγή στα σώματα ασφαλείας.

II. Ως προς την εφαρμογή του ν. 3488/2006 (πλέον ν. 3896/2010)⁷ στον ιδιωτικό τομέα

Η εγκυμοσύνη και η μητρότητα εξακολουθούν να είναι ο κύριος παράγοντας διάκρισης σε βάρος των γυναικών.

Οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου στο ιδιωτικό τομέα προσέγγισαν το 30% του συνόλου των καταγγελιών που δέχτηκε ο ΣΤΠ κατά την περίοδο αναφοράς της Έκθεσης (στο σύνολο του έτους 2010 έφθασαν το 36%). Οι καταγγελίες αυτές επιβεβαιώνουν με δραματικό τρόπο την τάση των επιχειρήσεων να θεωρούν την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα ως ασύμβατες με την εργασία. Μάλιστα, τον τελευταίο χρόνο, στα πλαίσια και της οικονομικής κρίσης, σημειώθηκε ιδιαίτερη αύξηση των εισερχομένων αναφορών με αντικείμενο την απόλυση εγκύων ή την μονομερή βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας γυναικών ευρισκομένων είτε σε κατάσταση εγκυμοσύνης είτε στην περίοδο προστασίας του έτους μετά τον τοκετό. Ο Συνήγορος του Πολίτη εκφράζει την ανησυχία του για το γεγονός ότι σημαντικός αριθμός εργαζόμενων γυναικών τίθεται εκτός απασχόλησης λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας και αδυναμίας συνδυασμού οικογένειας και εργασίας, διατρέχοντας τον κίνδυνο να τεθεί επί μακρόν ή/και οριστικά εκτός αγοράς εργασίας. Η εμπειρία από προηγούμενες διεθνείς οικονομικές κρίσεις δείχνει ότι η απασχόληση των ανδρών ανακάμπτει γρηγορότερα απ' ό,τι των γυναικών. Εξάλλου, στην Ετήσια Έκθεσή της για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών για το 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι οι άνεργες γυναίκες έχουν σημαντικά υψηλότερη πιθανότητα να μην επαναπασχοληθούν.

⁷ Ο ν. 3488/2006 καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με τον ν. 3896/2010 (έναρξη ισχύος στις 8/12/2010), που προσάρμοσε το ελληνικό δίκαιο στις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Τα μέτρα που λαμβάνονται είναι αποσπασματικά και δεν αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της επανένταξης μετά από μακρά απουσία και του συνδυασμού των ρόλων της εργαζόμενης και της μητέρας

Ο Συνήγορος του Πολίτη εμμένει στη διαπίστωση που διατύπωσε και στην Ειδική Έκθεση του Νοεμβρίου 2009, ότι η διάταξη του ν. 3488/2006 (πλέον ν. 3896/2010) που κατοχυρώνει το δικαίωμα της εργαζομένης να επανέλθει στην ίδια ή σε παρεμφερή θέση εργασίας με τους ίδιους ή ισοδύναμους όρους καταστρατηγείται στην πράξη από την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας. Το εχθρικό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον εξωθεί την εργαζόμενη σε παραίτηση ή σε συμφωνημένη απόλυση, με ή χωρίς αποζημίωση, μόλις παρέλθει η περίοδος προστασίας της μητρότητας, που πρόσφατα αυξήθηκε από 12 σε 15 μήνες, όταν η γυναίκα κάνει χρήση της εξαμηνιαίας ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας (ν. 3896/2010).

Παρότι η ρύθμιση για την ειδική εξαμηνιαία παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 το ν. 3655/2006), η οποία έπεται της άδειας κυοφορίας – λοχείας, φάνηκε να ανακουφίζει προσωρινά τις χαμηλόμισθες μισθωτές του ιδιωτικού τομέα, στην πράξη αποδείχτηκε ότι τις οδηγεί ευκολότερα σε έξοδο από την αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η ρύθμιση υιοθετήθηκε χωρίς συμπληρωματικά μέτρα επανένταξης και παραμονής στην εργασία, γυναικών που απουσιάζουν με πολύμηνη άδεια μητρότητας και επιστρέφουν επιβαρυνμένες με οικογενειακές υποχρεώσεις, χωρίς επαρκείς υπηρεσίες και δομές φροντίδας παιδιών και με ανύπαρκτη πλέον επαγγελματική κινητικότητα.

Η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας βελτιώθηκε ουσιαστικά

Μετά και την έκδοση της εγκυκλίου της Κεντρικής υπηρεσίας του ΣΕΠΕ, τον Φεβρουάριο του 2010, σχετικά με τη συνεργασία των κατά τόπον Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη, αυτή η συνεργασία βελτιώθηκε σε μεγάλο βαθμό. Αν και κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2009 και κατά το πρώτο εξάμηνο του 2010, οι καταγγελίες που διαβιβάστηκαν στον ΣτΠ αντιπροσώπευαν μόνο το 50% των συνολικών καταγγελιών για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου που έλαβε το ΣΕΠΕ, εκτιμάται ότι η κατάσταση βελτιώθηκε αισθητά το δεύτερο εξάμηνο του 2010 (για το οποίο δεν έχουν συγκεντρωθεί επίσημα στοιχεία).

Πρότυπο καινοτόμου συνεργασίας υπήρξε η παράσταση εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη σε διάφορες τριμερείς συναντήσεις εργοδοτών και εργαζομένων ενώπιον των κατά τόπον Επιθεωρήσεων Εργασίας, καθώς και η από κοινού διενέργεια αυτοψίας σε χώρο εργασίας εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη και επιθεωρητή του ΣΕΠΕ. Επίσης, παράδειγμα εποικοδομητικής συνεργασίας των δύο θεσμών συνιστούν οι περιπτώσεις επιβολής διοικητικού προστίμου σε εργοδότες που απέλυσαν έγκυο, σε συνέχεια και συμπεριφορών δυσμενούς μεταχείρισής της στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μετά από πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη.

Για την περαιτέρω βελτίωση της συνεργασίας, προτείνεται :

- I. η μηχανογράφηση του ΣΕΠΕ για τη διευκόλυνση της on line επικοινωνίας και την αμεσότερη και ταχύτερη ανταπόκριση στις καταγγελίες
- II. η στελέχωση των κατά τόπο Κοινωνικών Επιθεωρήσεων με νέο σε ηλικία και εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο θα αποτελέσει μία σημαντική δεξαμενή καταρτισμένων στελεχών στο δίκαιο της καταπολέμησης των διακρίσεων και θα αναβαθμίσει τον ελεγκτικό μηχανισμό του ΣΕΠΕ

- III. η εκπαίδευση των Επιθεωρητών Εργασίας με σκοπό την ομοιόμορφη αντιμετώπιση των καταγγελιών, όπου συντρέχει συναρμοδιότητα με τον ΣΤΠ
- IV. ο ορισμός προσώπων επαφής σε κάθε τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να διευκολύνεται η επικοινωνία του ΣΤΠ με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, με δεδομένο και το γεγονός ότι ο ΣΤΠ δεν έχει περιφερειακή διάρθρωση και δεν είναι δυνατή η συνεχής μετακίνηση των στελεχών του στην περιφέρεια.

Η εξοικείωση των πολιτικών δικαστών με την ειδική νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών παραμένει χαμηλή

Η αξιόλογη πρωτοβουλία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών να διοργανώσει επιμορφωτικό σεμινάριο (Θεσσαλονίκη 13-15.10.2010) για να εξοικειωθούν οι διοικητικοί δικαστές με το ευρωπαϊκό και το ελληνικό δίκαιο της καταπολέμησης των διακρίσεων, πρέπει να επαναληφθεί και για τους πολιτικούς δικαστές.

Η δημιουργία νομικής βάσης δεδομένων, στην οποία θα καταγράφονται συστηματικά οι αποφάσεις και οι εκκρεμείς υποθέσεις των ελληνικών πολιτικών και διοικητικών δικαστηρίων, του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ), αναφορικά με θέματα ισότητας των φύλων αλλά και γενικά ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, όπως είχε προτείνει ο ΣΤΠ (βλ. Ειδική έκθεση Νοεμβρίου 2009), θα βοηθούσε στη διάχυση του ειδικού αυτού αντικειμένου και θα αναδείκνυε την επικαιρότητά του αλλά και τις δυσκολίες του.

III. Ως προς την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 του ν. 3655/2008)

Την περίοδο αναφοράς της παρούσας Έκθεσης ο αριθμός των αναφορών που υποβλήθηκαν στον ΣΤΠ για το ανωτέρω θέμα ανήλθε από 77 σε 130 και ταυτόχρονα διευρύνθηκε η θεματική των προβλημάτων που διαγνώστηκαν. Αρκετά από τα προβλήματα διοικητικής διαδικασίας που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ για τη χορήγηση της ειδικής παροχής, μετά και από τη συνάντηση εργασίας με τις αρμόδιες υπηρεσίες (Ιούνιος 2010), αντιμετωπίστηκαν επιτυχώς και η διαμεσολάβηση του ΣΤΠ επί ατομικών υποθέσεων είχε επιτυχή κατάληξη. Επίσης, η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεσμεύτηκε ότι θα προωθήσει νομοθετική ρύθμιση που θα προβλέπει τον τρόπο ασφάλισης στον κλάδο ασθένειας των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ μητέρων, που κάνουν χρήση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και σήμερα αποκλείονται από τις παροχές του κλάδου αυτού. Ο ΣΤΠ επισημαίνει θετικά ότι το ζήτημα αυτό ρυθμίστηκε μέσα στο 2010 από τον ΟΑΕΔ αναφορικά με τον κλάδο ανεργίας. Αντίθετα, ο ΣΤΠ θεωρεί ότι η οικονομική κρίση επηρέασε αρνητικά την έκβαση της διαμεσολαβητικής του προσπάθειας στο θέμα της διεύρυνσης των δικαιούχων της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, αναφορικά με κατηγορίες εργαζόμενων μητέρων που είχαν αποκλειστεί μέσω μη ορθών ερμηνειών της διοίκησης, καθώς και με ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι μητέρες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, οι οποίες έχουν μειωμένη προστασία μητρότητας.

IV. Ως προς τις άδειες ανατροφής παιδιών και την ισότητα των φύλων στο Δημόσιο

1. Γονικές άδειες: σημαντικές εξελίξεις στην Ευρώπη

Η νομοθετική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα των γονικών αδειών, όπως διαμορφώνεται μετά την υιοθέτηση νέας Οδηγίας πλαίσιο (2010/18/ΕΕ), συνίσταται σε:

- θέσπιση δικαιώματος των εργαζόμενων γονέων για γονική άδεια ελάχιστης διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, υποχρεωτικής για τα κράτη μέλη της Ε.Ε.
- απαλοιφή κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου ως προς τη λήψη γονικής άδειας
- ενθάρρυνση και των δύο γονέων να ασκήσουν το δικαίωμα για λήψη γονικής άδειας, με την πρόβλεψη δυνατότητας ευέλικτης κατανομής της χρονικής περιόδου της γονικής άδειας μεταξύ των γονέων αλλά και ταυτόχρονα της μη δυνατότητας μεταβίβασης ενός ελάχιστου διαστήματος (έναν μήνας)
- προστασία των γονέων από οποιαδήποτε διάκριση σε βάρος τους λόγω της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας,
- διευκόλυνση επανένταξης των γονέων στην εργασία μετά από γονική άδεια.

Η θέση ότι η γονική άδεια είναι δικαίωμα και των δύο γονέων τείνει σήμερα να επικρατήσει στην Ευρώπη, ακόμα και έξω από τους κόλπους της Ε.Ε. και πέραν του πεδίου εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών. Είναι άξια σχολιασμού η μεταστροφή της νομολογίας του ΕΔΔΑ με την απόφαση *Markin κατά Ρωσίας* (βλ. παραπάνω υπό 2.5.). Το Δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη την πρόοδο της ισότητας των φύλων, ως θεμελιώδη στόχο των περισσότερων κρατών του Συμβουλίου της Ευρώπης, δέχεται εφεξής ότι η γονική άδεια μπορεί να αναγνωρισθεί ως δικαίωμα και του πατέρα και της μητέρας. Εγκαταλείπει, έτσι, την παλαιότερη θέση ότι η μη ενιαία αντιμετώπιση του θέματος από τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης επιβάλλει να αναγνωρισθεί η διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να εκτιμήσουν και να αποφασίσουν τα ίδια αν θα περιορίσουν το δικαίωμα γονικής άδειας μόνο στις μητέρες. Παράλληλα, το ΔΕΕ τον τελευταίο χρόνο έχει παράγει πλούσια νομολογία για την ερμηνεία της Οδηγίας 96/34/ΕΚ (που αντικαταστάθηκε με την οδηγία 2010/18/ΕΕ). Αντιπροσωπευτική αυτής της νομολογίας είναι η απόφαση ελληνικού ενδιαφέροντος, Ζωή Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών, στην οποία το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι αφενός η οδηγία 96/34/ΕΚ δεν απονέμει στο τέκνο ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας, αφετέρου ότι η γέννηση διδύμων δε θεμελιώνει δικαίωμα τόσων γονικών αδειών, όσα τα τέκνα που γεννιούνται και τέλος ότι ο εθνικός νομοθέτης πρέπει να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας το οποίο να εξασφαλίζει στους γονείς διδύμων μεταχείριση λαμβάνουσα προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες. Σημαντική, εξάλλου, και με προεκτάσεις για τη συμβατότητα διατάξεων ελληνικών συλλογικών ρυθμίσεων (σσε) με την κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας, είναι η απόφαση *Roca Alvarez*. Σε αυτήν το Δικαστήριο αποφαίνεται ότι εισάγει διάκριση λόγω φύλου η ρύθμιση ότι οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία πατέρες δεν έχουν δικαίωμα γονικής άδειας, παρά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου τους εργάζεται και αυτή ως μισθωτή, εφόσον δεν ισχύει αντίστοιχη προϋπόθεση για τις μητέρες.

2. Γονικές άδειες: ρόλος και διαπιστώσεις του ΣΤΠ

Ο ΣΤΠ, ως ανεξάρτητος φορέας υποστήριξης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία⁸, έχει, μεταξύ άλλων, ως αποστολή να ελέγχει αν και πώς εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο των γονικών αδειών. Ελέγχει, ειδικότερα, αν η νομοθεσία που διέπει τις άδειες ανατροφής παιδιού στο δημόσιο είναι συμβατή με το δίκαιο της Ε.Ε., όπως ερμηνεύεται με τις αποφάσεις του ΔΕΕ. Από το σύνολο των περιπτώσεων αναφορικά με το καθεστώς των αδειών ανατροφής παιδιών στο δημόσιο, που εξέτασε, ο ΣΤΠ κατέληξε στις ακόλουθες γενικές διαπιστώσεις :

- ▶ απουσία ενιαίου νομοθετικού καθεστώτος για το προσωπικό της κεντρικής διοίκησης και η ανάπτυξη πολλαπλών ειδικών καθεστώτων για διάφορες ομάδες δημοσίων

⁸ Άρθρο 25 ν. 3896/2010, πρώην άρθρο 13 ν. 3488/2006



υπαλλήλων (στρατιωτικοί, εκπαιδευτικοί, γιατροί, κ.λπ), όπως και η απουσία σαφών ρυθμίσεων για άλλες κατηγορίες (π.χ. υπάλληλοι του Υπουργείου Εξωτερικών), ευνοεί την ανασφάλεια δικαίου και εμποδίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αφού ο κατακερματισμός της νομοθεσίας δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Σε κάθε περίπτωση ευνοεί την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων στο Δημόσιο, χωρίς η διαφορετική μεταχείριση να δικαιολογείται αντικειμενικά.

► μεγάλη διάρκεια (εννέα μήνες) και ο αμειβόμενος χαρακτήρας (πλήρεις αποδοχές) της συνεχόμενης άδειας ανατροφής παιδιού, ως εναλλακτικής μορφής του μειωμένου ωραρίου στο Δημόσιο, κατατάσσουν στις διεθνείς έρευνες⁹ την Ελλάδα ανάμεσα στις χώρες με τις πλέον γενναιοδωρες πολιτικές για τις γονικές άδειες, παραγνωρίζοντας αφενός τις μεγάλες θεσμικές ανισότητες στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, αφετέρου τις δυσκολίες ορθής ερμηνείας και εφαρμογής στην πράξη της σχετικής νομοθεσίας

► δημόσια πολιτική στο θέμα της συμφιλίωσης (συνδυασμού) της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής αποδεικνύεται αποσπασματική και επικεντρωμένη στη χορήγηση αδειών, που απευθύνονται πρωτίστως στις μητέρες (άδεια μητρότητας, ειδική εξάμηνη άδεια μητρότητας) και εντελώς επικουρικά στον πατέρα (βλ. άρνηση χορήγησης αδειών σε πατέρες δημοσίων υπαλλήλους για υπηρεσιακούς λόγους ή εφόσον η μητέρα δεν εργάζεται ή δεν εργάζεται ως μισθωτή, επιβολή νομοθετικών περιορισμών που αναιρούν το δικαίωμα του πατέρα για γονική άδεια στον ιδιωτικό τομέα, κ.λπ.).

► το επίπεδο των κείμενων διατάξεων, ο ΣτΠ έχει ήδη επισημάνει με Πόρισμά του στο Υπουργείο Εσωτερικών ότι η σχετική διάταξη του υπαλληλικού κώδικα περιέχει διατυπώσεις που εισάγουν άμεση διάκριση λόγω φύλου που πρέπει να εξαλειφθούν, οι δε ερμηνευτικές της εγκύκλιοι πρέπει να αναδιατυπωθούν γιατί εισάγουν έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των ανδρών υπαλλήλων. Ταυτόχρονα, ο Συνήγορος του Πολίτη επέτυχε να επεκταθεί νομοθετικά στο άρρεν στρατιωτικό προσωπικό που υπηρετεί στις ένοπλες δυνάμεις και στο λιμενικό σώμα – όπου εφαρμόζονται ειδικές διατάξεις – η άδεια ανατροφής παιδιού που είχε προβλεφθεί αποκλειστικά για τις γυναίκες ως μητέρες. Για το ίδιο θέμα είναι σε συνεργασία με το Πυροσβεστικό Σώμα και αναμένει τις ενέργειες του Αρχηγείου του. Αντίθετα, σε ότι αφορά την επέκταση των αδειών ανατροφής παιδιού στους πατέρες αστυνομικούς, ο ΣτΠ εξακολουθεί να συναντά αντίσταση από την Ελληνική Αστυνομία και το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Η αντίσταση της διοίκησης στο να χορηγήσει άδειες ανατροφής παιδιού σε άνδρες που απασχολούνται σε επαγγέλματα (στρατιωτικοί, αστυνομικοί και λοιπά Σώματα Ασφαλείας), όπου μέχρι πρότινος οι γυναίκες υποεκπροσωπούσαν, αποδεικνύει ότι ενώ η κοινωνία αλλάζει, δηλ. όλο και περισσότεροι άνδρες που εργάζονται στα επαγγέλματα αυτά επιθυμούν να εμπλέκονται στην ανατροφή των παιδιών τους, η δημόσια διοίκηση αποδεικνύεται δύσκαμπτη στην προσαρμογή της και αδιάφορη στην εμφανή παραβίαση πολιτικών και κανόνων δικαίου της Ε.Ε.

► Στο κείμενο της Έκθεσης περιέχονται ειδικότερες διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη για τις άδειες ανατροφής παιδιού των γιατρών (2.6.2.1.Γ), των μόνιμων εκπαιδευτικών (2.6.2.4.Β) και των αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών (2.6.2.4.Γ), αλλά και οι παρεμβάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη για τις άδειες ανατροφής παιδιού των μελών ΔΕΠ (2.6.2.4.Α) και των υπαλλήλων του Υπουργείου Εξωτερικών (2.6.2.5).

⁹ Ray, Gornick and Schmitt, "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries", Journal of European Social Policy 2010:20, p. 196.

3. Γονικές άδειες και συνδυασμός εργασίας και οικογένειας στο Δημόσιο: προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη

○ ΣτΠ προτείνει :

A. Νομοθετικές δράσεις

- Η νομοπαρασκευαστική επιτροπή που θα συσταθεί στο Υπουργείο Εργασίας, με αντικείμενο την ενσωμάτωση της νέας Οδηγίας (2010/18/ΕΕ) για τις γονικές άδειες, καλείται να εξετάσει: α) την **κωδικοποίηση** σε ένα ενιαίο κείμενο όλων των διατάξεων των σχετικών με άδειες ανατροφής τέκνου στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, β) την **προσαρμογή των διατάξεων αυτών στο δίκαιο της Ε.Ε.** για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όπως αυτό διαμορφώνεται με τις Οδηγίες της Ε.Ε. και τη νομολογία του ΔΕΕ, γ) στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι δημόσιοι υπάλληλοι, την πρόταση οι τρεις (3) μήνες από το συνολικό διάστημα των εννέα (9) μηνών με αποδοχές, που είναι η διάρκεια της άδειας ανατροφής παιδιού στο Δημόσιο (άρθρο 53 ΚΔΥ), να θεσπιστούν **ως αμεταβίβαστο δικαίωμα του πατέρα υπαλλήλου**¹⁰· παράλληλα, να εξεταστεί η θέσπιση **κινήτρων** για τη χρήση της τρίμηνης αυτής άδειας από τους πατέρες (στις Σκανδιναβικές χώρες, για παράδειγμα, η λήψη γονικής άδειας μοριοδοτείται για προαγωγή σε θέσεις ευθύνης) και δ) τη **θέσπιση συγκεκριμένων κυρώσεων** σε περιπτώσεις παραβίασης της νομοθεσίας για τις άδειες ανατροφής παιδιού, όπου αυτή έχει αναγκαστικό χαρακτήρα.
- **Κατάργηση των ειδικών καθεστώτων γονικών αδειών για δημοσίους υπαλλήλους** και ενιαία εφαρμογή των διατάξεων για τις άδειες διευκολύνσεων γονέων με οικογενειακές υποχρεώσεις του υπαλληλικού κώδικα για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους ανεξαρτήτως Υπουργείου, θέσης ή ειδικότητας. Οι διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα θα πρέπει να συνιστούν την κοινή νομική βάση για όλες τις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων και να μην επιτρέπονται αδικαιολόγητες αποκλίσεις, με βάση συντεχνιακά κριτήρια και αυθαίρετες ερμηνείες της Διοίκησης, όπως π.χ. για τους εκπαιδευτικούς ή τους ιατρούς.
- **Κατάργηση κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου** στις διατάξεις τόσο του άρθρου 53 του υπαλληλικού κώδικα όσο και των ειδικών νομοθετημάτων, π.χ. στα σώματα ασφαλείας, που θεσπίζουν μακρόχρονες άδειες μητρότητας – γονικές άδειες μόνο για τις μητέρες.
- **Ευελξία στον τρόπο άσκησης** του δικαιώματος του μειωμένου ωραρίου (π.χ. δυνατότητα σώρευσης του ημερήσιου μειωμένου ωραρίου σε ένα εβδομαδιαίο ρεπό) και της εννέαμηνιαίας γονικής άδειας (π.χ. δυνατότητα τμηματικής χορήγησης) στο Δημόσιο, ώστε να συνδυάζονται αποτελεσματικότερα οι εξελισσόμενες προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες των υπαλλήλων με τις επίσης μεταβαλλόμενες υπηρεσιακές ανάγκες.
- Ρητή και σαφής **υπαγωγή όλου του προσωπικό ορισμένου χρόνου του δημοσίου**, ανεξαρτήτως Υπουργείου ή φορέα που υπηρετεί, **στις διατάξεις του εργατικού δικαίου**, περιλαμβανομένων και των διατάξεων της ΕΓΣΣΕ, όπως κάθε φορά ισχύει

B. Διοικητικές δράσεις

- **Επιμόρφωση των Υπηρεσιών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού** του Δημοσίου Τομέα επί θεμάτων χορήγησης γονικών αδειών, όπως αυτά προκύπτουν μέσα από τη νομοθεσία της ΕΕ και τη νομολογία του ΔΕΕ.
- Θέσπιση υποχρέωσης κάθε υπηρεσίας **να χορηγεί στοιχεία για τις αιτήσεις λήψης και τις χορηγήσεις γονικών αδειών ανά φύλο** στον ΣτΠ και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, έτσι ώστε να υπάρχουν αξιόπιστα δεδομένα, βάσει των οποίων να μπορεί να διαγνωσθεί η τυχόν βελτίωση της κατάστασης ή/και η ανάγκη προώθησης περαιτέρω πολιτικών και μέτρων
- **Συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και των Γραφείων Ισότητας ανά περιφέρεια**, για ανταλλαγή πληροφοριών, συλλογή στοιχείων και συντονισμό δράσεων.

¹⁰ Σύμφωνα με τη νέα οδηγία 2010/18/ΕΕ, ένας τουλάχιστον μήνας πρέπει εφεξής να αναγνωρίζεται ως υποχρεωτικά αμεταβίβαστο δικαίωμα του κάθε γονέα



Στην προετοιμασία της
παρούσας 2^{ης} ειδικής
Έκθεσης, συνέβαλαν
**οι Ειδικοί Επιστήμονες του
Κύκλου Ισότητας των
Φύλων:**

Χριστίνα Αγγέλη
Μαρία Καραγεώργου
Κυριακή Λαμπροπούλου

Επιμέλεια Έκθεσης:

Χριστίνα Αγγέλη

Επιμέλεια Φακέλου:

Μαρία Καραγιώργου

**Βοηθός Συνήγορος του
Πολίτη σε θέματα**

Ισότητας των Φύλων:

Σταματίνα Γιαννακούρου

Φεβρουάριος 2011