



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

**Ειδική Ημερίδα της Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και
Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής των Ελλήνων
με θέμα
«100 Χρόνια Γυναικείο Κίνημα: κατακτήσεις & οράματα»**

Μέρος Τρίτο : «Η θέση της Γυναίκας στη εργασία: Ανισότητες και μέτρα
για την ισότιμη εργασία – πολιτικές καταπολέμησης της γυναικείας
ανεργίας και της φτώχειας των γυναικών»

Δευτέρα, 8 Μαρτίου 2010
Αίθουσα Γερουσίας της Βουλής

**Ομιλία
της Σταματίνας Γιαννακούρου,
Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη για την Ισότητα των Φύλων**

Φέτος η 8^η Μαρτίου προσλαμβάνει έναν ιδιαίτερο συμβολισμό, πέραν αυτού που της προσδίδει ο επετειακός της χαρακτήρας λόγω της συμπλήρωσης 100 ετών από τον ορισμό της ως Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας. Η φετινή 8^η Μαρτίου είναι μια μέρα πρόσφορη για προβληματισμό σχετικά με τις επιπτώσεις της δημοσιονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα μας στην επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ήδη σε ευρωπαϊκό επίπεδο η οικονομική κρίση έχει εγείρει φόβους ότι τα συνολικά επιτεύγματα όσον αφορά την ισότητα των φύλων διατρέχουν κίνδυνο και ότι οι επιπτώσεις της ύφεσης θα επηρεάσουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες.

Πράγματι η οικονομική επιβράδυνση έχει διευρύνει σημαντικά τις ανισότητες στην εργασία, κυρίως σε βάρος των γυναικών. Η κρίση έχει ανατρέψει τις εργασιακές σχέσεις καθιστώντας τις περισσότερο ελαστικές και άτυπες. Με αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι ευκαιρίες των γυναικών να βρουν σταθερές, μη επισφαλείς και ικανοποιητικά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και να τύχουν επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τα προσόντα τους. Παράλληλα, επιμηκύνονται τα ωράρια εργασίας, πλήττοντας κυρίως τις γυναίκες, που δυσκολεύονται να ανταποκριθούν λόγω μεγαλύτερου επιμερισμού ευθυνών στη φροντίδα της οικογένειας. Περισσότερες επιχειρήσεις θεωρούν ασύμφορη την

πρόσληψη γυναικών λόγω της προστασίας της θέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό αλλά και των διευκολύνσεων για την ανατροφή του παιδιού (π.χ. μειωμένο ωράριο) που κατοχυρώνει η νομοθεσία.

Και το ερώτημα που ανακύπτει στη σκέψη πολλών, είναι αν θα έχουμε τη δυνατότητα - κατ' άλλους την πολυτέλεια- σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης, που προδιαγράφεται παρατεταμένη, να συνεχίσουμε να συζητάμε για ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία; Αν παραμένει ένα τέτοιο ζήτημα επίκαιρο αλλά και με ποιους όρους μπορούμε πλέον να επιδιώκουμε την ισότητα των φύλων σε μία αγορά εργασίας που μεταβάλλεται και επαναπροσδιορίζεται ταχύτατα;

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι ότι σήμερα είναι περισσότερο αναγκαίο από ποτέ άλλοτε να καταπολεμήσουμε τις ανισότητες στην εργασία γιατί όσο διαιωνίζονται αποτελούν τροχοπέδη στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της οικονομίας. Μελέτες στην Ευρωπαϊκή Ένωση (E.E.) έχουν καταδείξει ότι η επένδυση στην απασχόληση και στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, καθώς και στη θέσπιση μέτρων εξισορρόπησης της εργασίας με την ιδιωτική ζωή τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, οδηγεί σε ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Σύμφωνα με σχετική μελέτη της Σουηδικής Προεδρίας της E.E. που διεξήχθη το 2009, η εξάλειψη της διαφοράς στην απασχόληση ανδρών και γυναικών στα κράτη-μέλη της E.E. θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση του ΑΕΠ σε ποσοστό από 15% μέχρι και 45%. Σε περίοδο οικονομικής κρίσης, η κοινωνία και η οικονομία έχουν ακόμα πιο επείγουσα ανάγκη από όλους τους καταρτισμένους, επιδέξιους, ικανούς, παραγωγικούς ανθρώπους (άνδρες και γυναίκες), στους οποίους πρέπει να δοθεί η δυνατότητα να συμβάλουν στην προσπάθεια ανάπτυξης και εξόδου από την κρίση.

Το επόμενο θέμα που καλούμαστε να εξετάσουμε είναι το εύρος των διακρίσεων λόγω φύλου στην ελληνική αγορά εργασίας και τι μπορούμε να κάνουμε για την αντιμετώπισή τους.

Στην Ελλάδα το σημαντικότερο εργαλείο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην αγορά εργασίας είναι ο ν. 3488/2006 που αφορά την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Πρόκειται για ένα σύγχρονο και καινοτόμο νομοθέτημα που καθιστά τις διακρίσεις λόγω φύλου παράνομες, με το οποίο η χώρα μας εναρμονίστηκε με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για την ισότητα των φύλων.

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) έχει αναλάβει να παρακολουθεί αν και πώς εφαρμόζεται η νομοθεσία αυτή στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, εξετάζοντας καταγγελίες εργαζομένων και προσώπων που αναζητούν απασχόληση. Ο ΣτΠ παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών μέσω της διερεύνησης αναφορών (καταγγελιών) πολιτών και της διαμεσολάβησης για την άρση των διακρίσεων. Κατ' εξαίρεση, όταν ασκεί την αρμοδιότητα του φορέα υποστήριξης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εξετάζει αναφορές που στρέφονται και κατά εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, οπότε συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασία (ΣΕΠΕ) είτε για τη συμφιλιωτική επίλυση της διαφοράς είτε για την επιβολή διοικητικού προστίμου από το ΣΕΠΕ.

Από το 2006 μέχρι σήμερα έχουμε χειριστεί περισσότερες από 400 καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Το Νοέμβριο του 2009 δημοσιοποιήσαμε, σε εκδήλωση που συνδιοργανώσαμε με την Ευρ. Επιτροπή, μία Ειδική Έκθεση στην οποία αξιολογήσαμε για πρώτη φορά την εφαρμογή του ν. 3488/2006. Η έκθεση αυτή κατέδειξε ότι το 77% των καταγγελιών προήλθε από γυναίκες, ενώ ένα αξιοσημείωτο ποσοστό 23% από άνδρες που διαμαρτύρονταν για διακρίσεις λόγω φύλου σε βάρος τους. Η πλειονότητα των καταγγελιών (85%) αφορούσε το δημόσιο τομέα και ένα 15% τον ιδιωτικό τομέα. Όσον αφορά το δημόσιο, ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση ως προς τη λήψη και κατά τη διάρκεια γονικής άδειας ανατροφής παιδιού (25%). Αντίθετα στον ιδιωτικό τομέα, ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης προβάλλει η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας (24%). Εξίσου σημαντικό ποσοστό, με 23%, καταλαμβάνουν οι έμμεσες διακρίσεις σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Ο κύριος όγκος των αναφορών αφορούσε παραβίαση δικαιωμάτων που συνδέονται με την προστασία της μητρότητας. Μία από τις βασικότερες διαπιστώσεις της Έκθεσης είναι ότι η εγκυμοσύνη αντιμετωπίζεται ως ασθένεια και η μητρότητα ως βάρος από αρκετές επιχειρήσεις και γεννούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Σε αρκετές περιπτώσεις διαμεσολάβησης διαπιστώθηκε ότι απώτερος σκοπός των εργοδοτών είναι να εξαναγκάσουν την εργαζόμενη σε παραίτηση ήδη από το στάδιο της εγκυμοσύνης, για να αποφύγουν το κόστος της απουσίας της λόγω αδειών μητρότητας, μειωμένου ωραρίου κ.λπ. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενες δεν επιδιώκουν την επάνοδο στην εργασία τους με πλήρη κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους αλλά τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους για την περίοδο προστασίας του έτους, που κατοχυρώνει η

νομοθεσία, και την αποχώρησή τους με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Δηλαδή διαπιστώνεται μία εκ των προτέρων παραίτηση της εργαζόμενης από οποιαδήποτε προοπτική επανένταξής της στην επιχείρηση και επαγγελματικής της εξέλιξης μετά την απόκτηση τέκνου. Το φαινόμενο αυτό επεκτείνεται και στην πρόσθετη εξάμηνη άδεια μητρότητας (ν. 3655/2008) για τις εργαζόμενες σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, μία ρύθμιση που υιοθετήθηκε αποσπασματικά, χωρίς μελέτη και υιοθέτηση συνοδευτικών μέτρων επανένταξης στην εργασία, και χωρίς προετοιμασία των επιχειρήσεων να δεχτούν ένα τέτοιο μέτρο σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Προβληματίζει το γεγονός η θέσπιση μακρών αδειών μητρότητας, όταν δεν εντάσσεται σε ένα πλαίσιο λήψης συνοδευτικών μέτρων επανένταξης, ενδέχεται να έχει τα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, δηλαδή να οδηγήσει σε έξοδο περισσότερων γυναικών από την εργασία, αντί να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους στην απασχόληση. Η εμπειρία από προηγούμενες κρίσεις δείχνει ότι η απασχόληση των ανδρών γενικά ανακάμπτει γρηγορότερα από ό,τι των γυναικών¹. Η Ευρ. Επιτροπή επισημαίνει ότι για τα άτομα που καθίστανται άνεργοι, η πιθανότητα να μην επαναπασχοληθούν είναι υψηλότερη για τις γυναίκες (Ετήσια έκθεση 2010). Δεν πρέπει λοιπόν να αδιαφορήσουμε μπροστά στον κίνδυνο, αν η κρίση παραταθεί, να τεθούν εκτός αγοράς εργασίας ή να εγκλωβιστούν σε θέσεις χαμηλής ή ανύπαρκτης επαγγελματικής προοπτικής ολόκληρες γενιές νέων γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν έντονα το δίλημμα εργασία ή μητρότητα.

Τι μπορούμε να κάνουμε ; Κατά τη γνώμη μου η συζήτηση για την ισότητα δεν πρέπει να εξαντλείται στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών που άπτονται του βιολογικού τους ρόλου· λόγω της διάστασης που έχει λάβει η παραβίαση των δικαιωμάτων προστασίας της μητρότητας, απαιτείται το θέμα αυτό να καταστεί αντικείμενο ειδικής πολιτικής και ειδικών μέτρων, στο πλαίσιο όμως μίας ευρύτερης εθνικής στρατηγικής συμφιλίωσης (εναρμόνισης) της εργασίας με την οικογένεια και την προσωπική ζωή, η χάραξη της οποίας είναι ευθύνη της Πολιτείας που προϋποθέτει και τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Η στρατηγική αυτή πρέπει να είναι *συνεκτική* και να *προσανατολίζεται* σε στοχευμένη αξιοποίηση των ήδη υφιστάμενων δομών, υποδομών, εργαλείων και πόρων και *πολυεπίπεδη*, δηλαδή να προσαρμόζεται στις ειδικότερες ανάγκες περιοχών που

¹ Smith, M. (2009) 'Analysis Note: Gender equality and recession', EGGE.

αντιμετωπίζουν δυσχέρειες αλλά και στο μέγεθος των επιχειρήσεων. Μία τέτοια στρατηγική θα πρέπει:

- να ενσωματώνει την αντίληψη ότι η μητρότητα και η πατρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση και ποινή για τον εργαζόμενο, ιδίως τη γυναίκα
- να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν στην απασχόληση, ανακατανέμοντας και στα δύο φύλα τα οικογενειακά βάρη και τις ευθύνες
- να προωθεί μία νέα οργάνωση της εργασίας, η οποία θα περιλαμβάνει μέτρα επανένταξης και προσαρμογής της γυναίκας εργαζόμενης μετά από εγκυμοσύνη και άδεια μητρότητας και γονέων μετά από χρήση γονικής άδειας ανατροφής, όπως π.χ ευέλικτων ωραρίων εργασίας
- να βελτιώνει τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων
- να βασίζεται στη δημιουργία στρατηγικών συμμαχιών με τους κοινωνικούς εταίρους και συμπράξεων με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα για την προώθησή της αλλά και για την ανακατανομή του κόστους της συμφιλίωσης

Η προσπάθεια για την καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει να είναι συνολική και απαιτεί τη συνεργασία κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων, δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Απαιτείται αυστηρή επιβολή κυρώσεων σε όσους παραβιάζουν τη νομοθεσία για τις διακρίσεις αλλά και προληπτική παρέμβαση μέσω τακτικής συνεργασίας και ανταλλαγής επιτυχημένων πρακτικών με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις. Ο ΣτΠ ως ανεξάρτητος φορέας υποστήριξης της ισότητας των φύλων θα επιδιώξει τη συνεργασία, μεταξύ άλλων, και με εργοδοτικούς φορείς και στελέχη ανθρωπίνου δυναμικού επιχειρήσεων, για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στους χώρους εργασίας.

Ο καθένας πρέπει να δράσει στο μέτρο της ευθύνης που του αναλογεί και όλοι μαζί να λειτουργήσουμε συντονισμένα για την εδραίωση μίας συνέργειας. Διαφορετικά η διαιώνιση των ελλειμμάτων ισότητας στην εργασία θα υπονομεύσει βραχυπρόθεσμα την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και της οικονομίας· μακροπρόθεσμα δε θα πλήξει την ανάπτυξη και τη συνοχή της κοινωνίας ως προοπτική εξόδου της χώρας μας από την κρίση.