

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

125	ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
127	ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ
127	ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
127	Η ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΩΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ
128	ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ
128	ΑΡΝΗΣΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ
129	ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΔΙΔΑΚΤΡΩΝ
129	ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ
130	ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
130	ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΣΕ ΠΑΤΕΡΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ
131	ΕΞΟΔΑ ΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ
132	ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΠΙΜΙΣΘΙΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΥΗΣΗΣ
132	ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
132	ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
132	ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
133	ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
133	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ
133	ΣΤΕΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ
135	Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΤΠ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ισότητα των φύλων



ΜΑΤΙΝΑ ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΡΟΥ
Βοηθός Συνήγορος

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Τον Μάιο του 2008 συστάθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη ένας νέος Κύκλος δραστηριότητας, ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων, ο οποίος είναι επιφορτισμένος να παρακολουθεί αν και πώς εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Έκτοτε, ο ΣτΠ χειρίζεται υποθέσεις με αντικείμενο τις διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, που εκδηλώνονται κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, σε οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον ιδιωτικό, δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατά την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος. Πρόκειται για ειδική αρμοδιότητα, η οποία ανατέθηκε στον ΣτΠ με τον Ν. 3488/2006, κατ' εφαρμογήν της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Η Οδηγία αυτή επιβάλλει σε

κάθε κράτος-μέλος της ΕΕ να ορίσει ανεξάρτητο φορέα που θα παρέχει συνδρομή στα θύματα των διακρίσεων, θα διεξάγει έρευνα για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης και θα δημοσιεύει εκθέσεις οι οποίες θα περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στο πλαίσιο της ειδικής αυτής αρμοδιότητας, εξετάζονται αναφορές για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αφενός από το δημόσιο, όταν αυτό ενεργεί είτε ως εργοδότης είτε ως φορέας παροχών προς τον εργαζόμενο (όπως π.χ. οι παροχές μητρότητας) και αφετέρου από εργοδότη –φυσικό ή νομικό πρόσωπο– του ιδιωτικού τομέα. Δηλαδή, ελέγχονται κατ' εξαίρεση περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου που συνδέονται με την



υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), καθώς και με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή. Επίσης, διερευνώνται και συμπεριφορές *ιδιωτών* που συνιστούν άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε εργασιακά θέματα. Εντοπίζονται επομένως ιδιαιτερότητες στη νέα αρμοδιότητα, καθώς αυτή εκτείνεται και σε περιοχές που κατ' αρχήν δεν υπάγονται στο πεδίο ελέγχου του ΣτΠ.

Το νέο διευρυμένο πεδίο δράσης του ΣτΠ αφορά κατ' εξοχήν κοινοτικές έννοιες (π.χ. άμεση και έμμεση διάκριση, σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου) και προϋποθέτει τη γνώση και την εφαρμογή κανόνων δικαίου, οι οποίοι έχουν κυρίως διαμορφωθεί σταδιακά μέσα από μια δυναμική νομοθεσία της ΕΕ και μια πλούσια και διαρκώς εξελισσόμενη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ). Μέσα από τη νέα αυτή αρμοδιότητα ο ΣτΠ φιλοδοξεί να συμβάλει στην ενιαία και συστηματική ερμηνεία των κοινοτικών εννοιών και επιταγών στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, στην επεξεργασία κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων και μεθόδων διαμεσολάβησης για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης, και εν τέλει στην εμπέδωση μιας κουλτούρας ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρά το γεγονός ότι η αρμοδιότητα αυτή του ανατέθηκε σχετικά πρόσφατα, ο ΣτΠ έχει αρχίσει να δέχεται σε τακτική βάση αναφορές οι οποίες εστιάζονται κυρίως στην άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Σε μικρότερο ποσοστό οι αναφορές άπτονται θεμάτων άνισης μεταχείρισης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση ή κατά τη λύση της σχέσης εργασίας. Επίσης, πολλές αναφορές αφορούν προβλήματα σχετικά με την καταβολή των παροχών μητρότητας (επιδόματα κυοφορίας–λοχείας από το ΙΚΑ, συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ και ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008). Αυτές οι παροχές λειτουργούν ως υποκατάστατα του μισθού κατά το χρονικό διάστημα της αποχής από την εργασία επειδή έγινε χρήση της άδειας μητρότητας και εξ αντικειμένου αφορούν μόνο γυναίκες. Τέλος, το 1/3 περίπου του συνόλου των αναφορών υποβάλλεται από άνδρες. Οι αναφορές αυτές κυρίως στρέφονται κατά δημοσίων υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου ή των ΟΤΑ, δευτερευόντως δε κατά ιδιωτών.

Οι υποθέσεις διαμεσολάβησης που παρουσιάζονται στη συνέχεια συνιστούν αντιπροσωπευτικό δείγμα των σχετικών υποθέσεων που χειρίστηκε ο ΣτΠ. Επιλέχθηκαν κατ' αρχάς γιατί:

- Παρέχουν σαφή εικόνα για τις δυσκολίες που ανακύπτουν κατά την απόπειρα να χαρακτηριστεί νομικά μια πράξη ή συμπεριφορά ως άμεση ή έμμεση διάκριση, θεμιτή εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ή θετικό μέτρο υπέρ συγκεκριμένης κατηγορίας προσώπων του ενός φύλου που υφίσταται ανισότητες στην πράξη.
- Αναδεικνύουν τα εμπόδια στα οποία συχνά προσκρούει η προσπάθεια να διαπαιδαγωγηθεί και να καθοδηγηθεί η διοίκηση για την έκδοση ατομικών και κανονιστικών διοικητικών πράξεων σύμφωνων με την αρχή της ισότητας των φύλων και με το περιεχόμενο του Ν. 3488/2006.
- Αναδύεται η δυσκολία του ΣτΠ να σταθμίσει αμερόληπτα και να διευθετεί συμφέροντα στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που προϋποθέτει ειδική εμπειρία και καλή γνώση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.
- Προκύπτει η ανεπάρκεια των υφιστάμενων μέσων και εργαλείων εξώδικης διαμεσολάβησης για την εξεύρεση λύσης, όταν υφίσταται ατομική διαφορά σε εργασιακή σχέση ιδιωτικού δικαίου, ιδίως σε θέματα απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης.

Σε κάθε περίπτωση, προκύπτει αβίαστα το συμπέρασμα ότι αναμένεται αύξηση των σχετικών αναφορών στο άμεσο μέλλον όσο το νέο αντικείμενο δράσης του ΣτΠ γίνεται ευρύτερα γνωστό. Στην προοπτική αυτή αναμένεται να συμβάλλουν:

- Η περαιτέρω στελέχωση του ΣτΠ με επιστήμονες εξειδικευμένους στο συγκεκριμένο αντικείμενο.
- Η προσπάθεια να γίνει ευρύτερα γνωστό το νέο αντικείμενο του ΣτΠ με την έκδοση ενημερωτικού φυλλαδίου για τον πολίτη και ιδίως για τους εργαζομένους ή για όσους αναζητούν εργασία.
- Η δημιουργία φιλικής προς τον χρήστη ιστοσελίδας στο διαδίκτυο.
- Οι ειδικές δράσεις δημοσιότητας.
- Η προετοιμασία ειδικής ετήσιας έκθεσης για τα ζητήματα εφαρμογής του Ν. 3488/2006.

Το θέμα της δικτύωσης και της ανάπτυξης συνεργασιών με εθνικούς και ομόλογους φορείς των κρατών-μελών της ΕΕ συγκαταλέγεται, επίσης, στις άμεσες προτεραιότητες. Κάποιες από τις συνεργασίες αυτές ήδη προβλέπονται στον Ν. 3488/2006, όπως π.χ. η συνεργασία της Αρχής με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) όταν η αναφορά αφορά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα. Στην περίπτωση αυτή αξιοποιούνται οι περιφερειακές υπηρεσίες του ΣΕΠΕ προκειμένου να διενεργηθεί συμφιλιωτική παρέμβαση για την επίλυση της διαφοράς και εξετάζεται

από κοινού η επιβολή διοικητικού προστίμου. Σημαντική είναι και η συνεργασία που έχει ήδη ξεκινήσει με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) του Υπουργείου Εσωτερικών, καθώς και με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με στόχο να ευαισθητοποιηθεί η διοίκηση και η κοινή γνώμη στα θέματα ισότητας. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΣτΠ συμμετείχε σε επιμορφωτικά σεμινάρια για τη διάδοση και την εμπέδωση της οπτικής του φύλου στη δημόσια διοίκηση, τα οποία διοργανώθηκαν (25.11.2008 και 17.12.2008) στην Αθήνα από τη ΓΓΙ και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, με τη συμμετοχή γενικών διευθυντών και διευθυντών υπουργείων. Επίσης, με πρωτοβουλία του ΣτΠ πραγματοποιήθηκε (1.12.2008) συνάντηση γνωριμίας με υπηρεσιακά στελέχη της ΓΓΙ και του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με αντικείμενο να εδραιωθεί μόνιμη και τακτική συνεργασία για την καλύτερη αντιμετώπιση των θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος.

Η επικείμενη ψήφιση σχεδίου νόμου που τροποποιεί τον Ν. 3488/2006, λόγω της ενσωμάτωσης της αναδιατυπωμένης Οδηγίας 2006/54 που κωδικοποιεί και επικαιροποιεί την υφιστάμενη κοινοτική νομοθεσία, ενσωματώνοντας την πάγια νομολογία του ΔΕΚ, αναμένεται να διευκολύνει τη συνεργασία του ΣτΠ και με τους κοινωνικούς εταίρους, τις ΜΚΟ και τις επιχειρήσεις, στην κατεύθυνση της πρόληψης και της προδραστικής (proactive) παρέμβασης. Το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου διευρύνει την αποστολή του ΣτΠ και τον ορίζει και φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά και των ίσων ευκαιριών στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Επιπλέον, η συμμετοχή του ΣτΠ στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Φύλων (Network of Gender Equality Bodies), που λειτουργεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, θα επιτρέψει τη μεταφορά τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών από άλλες χώρες της ΕΕ, ιδίως στο πεδίο της διαμεσολήθνης, αλλά και της νομολογιακής ερμηνείας των διαφορών

μορφών διάκρισης και των θεμιτών εξαιρέσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι η παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία μέσα από τις σχετικές καταγγελίες των θιγομένων, εκτός από νομική υποχρέωση, έχει καταστεί και κοινωνική αναγκαιότητα. Οι συνθήκες της οικονομικής ύφεσης και της αναδιάρθρωσης στις αγορές των χωρών της ΕΕ δημιουργούν ευνοϊκό περιβάλλον για να οξύνονται οι πάσης φύσεως ανισότητες στο εργασιακό περιβάλλον και να καταστρατηγούνται τα εργασιακά δικαιώματα, ιδίως αυτά που συνδέονται με την εγκυμοσύνη, τη μητρότητα, την πατρότητα, τη συμφιλίωση επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής, αλλά και με την ισότητα στις αμοιβές και την εν γένει προστασία της θέσης εργασίας. Οι υποθέσεις που χειρίζεται ο ΣτΠ και αφορούν ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην εργασία λειτουργούν ως μεγεθυντικός φακός προκειμένου να κατανοήσουμε τις μόνιμες παθολογίες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Οι παθολογίες αυτές εντείνονται από τις επιπτώσεις της διεθνούς ή της εγχώριας οικονομικής κρίσης, με αποτέλεσμα οι ανισότητες να αφορούν πλέον το σύνολο του πληθυσμού και όχι μόνο κάποιες κοινωνικά μειονεκτούσες κατηγορίες. Η διαιώνιση των ανισοτήτων, που στο πεδίο του φύλου πλήττουν κυρίως τις γυναίκες, δηλαδή το 52% του πληθυσμού, διαβρώνει τον κοινωνικό ιστό και παροπλίζει το παραγωγικό δυναμικό. Επίσης μειώνει την αγοραστική δύναμη και την κατανάλωση και επηρεάζει δυσμενώς την οικονομική αλλά και την κοινωνική ανάπτυξη.

Η ουσιαστική τήρηση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και η μη καταστρατήγηση των δικαιωμάτων που συνδέονται με αυτή λειτουργούν ως ανάχωμα στην εντεινόμενη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και συμβάλλουν στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Και αυτή είναι εν τέλει η σημαντικότερη πρόκληση για τον ΣτΠ κατά την άσκηση αυτής της νέας αρμοδιότητας.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΩΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ

Ενδιαφερόμενες υπέβαλαν αίτηση για την πλήρωση θέσεων υπαλλήλων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίες προκηρύχθηκαν από την

Ολυμπιακή Αεροπορία ΑΕ. Οι δύο αιτούσες εργάζονταν στην εταιρία ως εποχικές υπάλληλοι από το 1997 με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, δεν περιλήφθηκαν στους προσωρινούς πίνακες των επιτυχόντων, όπως δημοσιοποιήθηκαν, διότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο απουσίαζαν με άδεια κυοφορίας—λοχείας δεν συνυπολογίστηκε στην προϋπηρεσία τους. Ως εκ τούτου, υπέβαλαν ένσταση στην αρμόδια επιτροπή που συστά-

θηκε ειδικά για τον σκοπό αυτόν, η οποία όμως δεν έγινε δεκτή. Στην απορριπτική απόφαση αναφέρεται ότι η επιτροπή είναι αναρμόδια να αξιολογήσει τα κριτήρια της πρόσληψης, χωρίς να διευκρινίζεται ποιος έχει τη σχετική αρμοδιότητα, ώστε να μπορούν να αποταθούν οι ενδιαφερόμενες.

Ο ΣτΠ επισήμανε ότι η άδεια μητρότητας που προβλέπεται για λόγους κύησης, τοκετού και λοχείας, συνιστά νόμιμο λόγο αναστολής, και όχι διακοπής, της σχέσης εργασίας. Για τον λόγο αυτόν, η περίοδος κατά την οποία γίνεται χρήση της άδειας μητρότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα που συνδέονται με τη διάρκεια της απασχόλησης και δεν διασπά τη συνέχεια της εργασιακής σχέσης. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργοδότης καταβάλλει στην εργαζόμενη μέρος των αποδοχών για το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα. Παράλληλα, η εργαζόμενη επιδοτείται από τον ασφαλιστικό της φορέα και λαμβάνει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ. Ο ΣτΠ έθεσε υπόψη της εταιρίας σχετικές εγκυκλίους του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με αυτό το περιεχόμενο, καθώς και την πάγια νομολογία του ΔΕΚ. Επιπλέον, επισήμανε ότι, σύμφωνα με τον Ν. 3488/2006, απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας αναφορικά με τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης. Απαγορεύεται, επίσης, η χρήση κριτηρίων ή στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο. Ύστερα από τις επισημάνσεις αυτές, αναμένονται οι ενέργειες της εταιρίας (υποθέσεις 12661/2008, 13715/2008).

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Πολίτης απορρίφθηκε από διαδικασία πρόσληψης σε τράπεζα επειδή δεν κατέθεσε έγκαιρα το πιστοποιητικό εκπλήρωσης στρατιωτικών υποχρεώσεων. Με την αναφορά του κατήγγειλε ότι η υποχρέωση υποβολής του συγκεκριμένου πιστοποιητικού προκειμένου να συμμετάσχει σε διαδικασία πρόσληψης συνιστά άνιση μεταχείριση εις βάρος των ανδρών υποψηφίων.

Ο ΣτΠ, αφού ερεύνησε την υπόθεση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και νομολογία, υπόχρεοι σε στράτευση είναι όλοι οι Έλληνες που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα αρρένων. Όσον αφορά τις Ελληνίδες, οι ηλικίας 20–32 ετών υποχρεούνται σε στρατιωτική θητεία μόνο σε καιρό πολέμου ή σε ενδεχόμενη επιστράτευση και όχι σε καιρό ειρήνης. Εν τούτοις, ακόμη και στην περίπτωση αυτή, προβλέπονται ευρείες εξαιρέσεις (λ.χ. μητέρες ανηλίκων).

Το Συμβούλιο της Επικρατείας έχει κρίνει ότι η καθιερωμένη από τη στρατολογική νομοθεσία διάκριση ως προς την υποχρέωση εκπλήρωσης στρατιωτικής υπηρεσίας, η οποία για τις γυναίκες μπορεί να επιβληθεί μόνο για τους λόγους που προαναφέρθηκαν, είναι δικαιολογημένη δεδομένων των διαφορών των δύο φύλων, οι οποίες επιτρέπουν κατ' αρχήν τη διαφορετική μεταχείρισή τους στο ζήτημα αυτό σε καιρό ειρήνης. Συνεπώς, η διαφοροποίηση αυτή, που δικαιολογείται από αποχρώντες λόγους, δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας. Επιπλέον, το ΔΕΚ έχει αποφανθεί ότι το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει να επιβάλλεται μόνο στους άντρες η υποχρέωση για εκπλήρωση στρατιωτικής θητείας, καθώς η απόφαση ενός κράτους-μέλους να διασφαλίσει την άμυνά του επιβάλλοντας και υποχρεωτική στρατιωτική θητεία εκφράζει εθνική επιλογή ως προς τη στρατιωτική οργάνωση, επί της οποίας δεν έχει εφαρμογή το κοινοτικό δίκαιο. Συνεπώς, η υποχρέωση εκπλήρωσης στρατιωτικών υποχρεώσεων σε καιρό ειρήνης μόνον από τους άρρενες Έλληνες και τα επακόλουθά της (υποβολή του αντίστοιχου πιστοποιητικού σε διαδικασίες πρόσληψης κ.λπ.) δεν αποτελούν άνιση μεταχείριση εις βάρος των ανδρών, υπό την έννοια του Ν. 3488/2006 (υπόθεση 14899/2008).

ΑΡΝΗΣΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ

Δύο πολίτες, των οποίων οι αιτήσεις απορρίφθηκαν σε πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών του ΟΑΕΔ, διαμαρτυρήθηκαν στον ΣτΠ ότι το όριο ηλικίας για την υπαγωγή στο πρόγραμμα είναι τα 32 έτη για τους άνδρες και τα 36 για τις γυναίκες που έχουν ανήλικα παιδιά. Οι ενδιαφερόμενοι προσέφυγαν στον ΣτΠ επικαλούμενοι άνιση μεταχείριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με την οικογενειακή κατάσταση. Κατά την απόρριψη των ενστάσεών τους, η αρμόδια επιτροπή του ΟΑΕΔ περιορίστηκε να επαναλάβει τη διάταξη της κανονιστικής απόφασης και δεν αναφέρθηκε στην ειδικότερη αιτιολογία, λόγω της οποίας προβλέφθηκαν διαφορετικά ηλικιακά όρια για τα δύο φύλα.

Ο ΣτΠ υποστήριξε ότι το όριο ηλικίας θα έπρεπε κατ' αρχήν να είναι κοινό για τις γυναίκες και τους άνδρες ελεύθερους επαγγελματίες, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση. Ωστόσο, στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, ως κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης δεν χρησιμοποιείται αμιγώς το φύλο, αλλά το φύλο σε συνδυασμό με τη γονεϊκή ιδιότητα και εφόσον συντρέχει επιπλέον η προϋπόθεση της ύπαρξης ανήλικων παιδιών. Η παρέκκλιση αυτή δεν είναι θεμιτή αν νοηθεί στο πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας, καθώς, σύμφωνα με τη νομολογία

του ΔΕΚ, ειδικά προνόμια που παραχωρήθηκαν στις γυναίκες με βάση ιδιότητες που μπορούν να έχουν και οι άνδρες, όπως είναι π.χ. η γονεϊκή ιδιότητα, είναι αντίθετα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων. Όμως, κατά την εκτίμηση του ΣτΠ, η ευνοϊκότερη αυτή αντιμετώπιση των μητέρων με ανήλικα παιδιά μάλλον συνιστά θετικό μέτρο, το οποίο αποβλέπει σε αποκατάσταση των ανισοτήτων που έχουν δημιουργηθεί στην πράξη εις βάρος μιας κατηγορίας προσώπων. Σύμφωνα με το πνεύμα της συνταγματικής αρχής της ισότητας, τις διατάξεις του Ν. 3488/2006 και την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, αυτό το θετικό μέτρο τείνει να αντισταθμίσει τις μειωμένες δυνατότητες που έχουν οι μητέρες επιστήμονες με ανήλικα παιδιά να ασκήσουν ελεύθερο επάγγελμα. Η αναγκαιότητα για τη λήψη του μέτρου αυτού εδράζεται και σε ερευνητικά δεδομένα, σύμφωνα με τα οποία παρατηρείται σημαντική πτώση στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών που είναι μητέρες ανήλικων παιδιών, ενώ αντίθετα το ποσοστό των ανδρών που είναι πατέρες παιδιών μικρής ηλικίας αυξάνεται. Επιπροσθέτως, υπάρχει στενή συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων και του αριθμού και της ηλικίας των παιδιών τους, συσχέτιση που αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες φροντίδες αναφορικά με την ανατροφή των παιδιών και τις ανάγκες των εξαρτημένων μελών της οικογένειας.

Εν τούτοις, ο ΣτΠ επισήμανε ότι ούτε στις απορριπτικές αποφάσεις του ΟΑΕΔ σε πρώτο και δεύτερο βαθμό ούτε στην κοινή υπουργική απόφαση, που καθορίζει τους δικαιούχους, τους όρους και τις προϋποθέσεις επιχορήγησης, αιτιολογείται ειδικώς η συγκεκριμένη εξαίρεση, ώστε αφενός να μπορεί να θεωρηθεί θετικό μέτρο, αφετέρου να μπορεί να ελεγχθεί ο πρόσφορος και αναγκαίος χαρακτήρας του μέτρου, με αποτέλεσμα να μπορεί η εξαίρεση να κριθεί αντισυνταγματική από τα αρμόδια δικαστήρια. Γι' αυτό συνέστησε στον ΟΑΕΔ στο μέλλον να εξοπλίζει τη θέσπιση αντίστοιχων εξαιρέσεων με ειδική και εμπειριστωμένη αιτιολογία. Αναμένονται οι απόψεις του ΟΑΕΔ για το ζήτημα αυτό (υποθέσεις 4962/2008, 7945/2008).*

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΔΙΔΑΚΤΡΩΝ

Καθηγήτρια αγγλικής γλώσσας σε δημόσιο σχολείο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης απευθύνθηκε στον ΣτΠ για θέμα σχετικό με το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ). Ειδικότερα, η ενδιαφερόμενη επιλέχθηκε, έπειτα από κλήρωση, για να παρακολουθήσει το μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδίκευσης του ΕΑΠ για καθηγητές αγγλικής γλώσσας. Ακολουθώντας, προέβη σε επιλογή θεματικής ενότητας, καταβάλλοντας το απαιτούμενο χρηματικό ποσό. Δεν μπόρεσε, ωστόσο, να παρακολουθήσει τις εκ-

παιδευτικές συναντήσεις που ακολούθησαν, διότι απαιτήθηκε να παραμείνει κληνίρης, καθώς, όπως λίγο αργότερα διαπιστώθηκε, ήταν έγκυος και η κύηση κρίθηκε επαπειλούμενη – στοιχείο που αποδεικνύεται από τις σχετικές βεβαιώσεις που χορηγήθηκαν τόσο από το δημόσιο νοσοκομείο που παρακολουθούσε την κατάσταση της υγείας της ενδιαφερομένης όσο και από τον ιδιωτή γιατρό που την εξέταζε. Μερικούς μήνες αργότερα, η καθηγήτρια ζήτησε να παρακολουθήσει τη θεματική ενότητα που είχε επιλέξει, χωρίς να καταβάλει εκ νέου το ποσό των διδάκτρων. Στο αίτημά της έλαβε απορριπτική απάντηση από το ΕΑΠ, στην οποία δεν αναφέρεται ο λόγος που θεμελιώνει την απόρριψη.

Ο ΣτΠ επισήμανε στο ΕΑΠ ότι η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης κατά την πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται. Επίσης, ότι κρίσιμη εν προκειμένω είναι η έννοια «επαγγελματική εκπαίδευση», η οποία αναφέρεται στον Ν. 3488/2006 και ερμηνεύεται σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, στην έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης εντάσσονται οι πανεπιστημιακές σπουδές αλλά και η πανεπιστημιακή εκπαίδευση, μέσω της οποίας αποκτάται κάποια δεξιότητα που είναι αναγκαία για την άσκηση ενός επαγγέλματος, ακόμη και αν η απόκτηση των σχετικών γνώσεων δεν επιβάλλεται από νομοθετικές ή διοικητικές διατάξεις. Στην κατηγορία αυτή ανήκει το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του ΕΑΠ, καθώς η ενδιαφερόμενη ήδη ασκεί έργο εκπαιδευτικού και η παρακολούθηση του μεταπτυχιακού αυτού, χωρίς να επιβάλλεται, αναντίρρηση θα της παράσχει γνώσεις και ικανότητες σημαντικές για την άσκηση του λειτουργημάτων της.

Στο απαντητικό έγγραφο του ΕΑΠ αναφέρεται ότι η απόρριψη του αιτήματος της εκπαιδευτικού οφείλεται αμιγώς σε οικονομικούς λόγους, καθώς το μεγαλύτερο μέρος της οικονομικής συμμετοχής των φοιτητών στις δαπάνες σπουδών διατίθεται για τη μισθοδοσία των μελών του διδακτικού ερευνητικού προσωπικού και ότι η απόρριψη «δεν άπτεται της καταστάσεως της υγείας της, δηλαδή της εγκυμοσύνης της». Επίσης, το ΕΑΠ εκτιμά ότι στην προκειμένη περίπτωση κατισχύουν οι ειδικές διατάξεις του ιδρυτικού του νόμου. Ο ΣτΠ, εν όψει και άλλων συναφών θεμάτων που θέτουν υπόψη του οι πολίτες σχετικά με το ΕΑΠ, εξετάζει τις επιπρόσθετες ενέργειές του (υπόθεση 6731/2008).

ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

Ο ΣτΠ δέχθηκε αναφορά για ιδιωτική εταιρία, η οποία δραστηριοποιείται στην παροχή υπηρεσιών προς τους εκθέτες της Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης. Από τον τιμοκατά-

λογο-δελτίο παραγγελίας της εταιρίας για τους εκθέτες, προκύπτει ότι παρέχεται η δυνατότητα στον πελάτη-εκθέτη να επιλέξει ανάμεσα σε προωθήτριες προϊόντων «απλά εμφανίσιμες» και «ιδιαίτερα εμφανίσιμες», καταβάλλοντας διαφορετικό τίμημα για την κάθε περίπτωση. Κατά την άποψη του ΣτΠ, αυτή η κλιμάκωση των αμοιβών παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας και προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα των εργαζομένων. Εφόσον, όμως, κριτήριο της διάκρισης είναι η εξωτερική εμφάνιση και όχι το φύλο, δεν προκύπτει ότι η μεταχείριση εργαζομένων του άλλου φύλου (δηλαδή ανδρών), σε ανάλογη κατάσταση, θα ήταν διαφορετική. Ο ΣτΠ επισήμανε μεν τα παραπάνω προβλήματα νομιμότητας, εξέφρασε πάντως την άποψη ότι αυτή η πρακτική της εταιρίας δεν συνιστά διάκριση λόγω φύλου. Αντίθετα, το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας γνωστοποίησε στον ΣτΠ ότι έχει εισηγηθεί την επιβολή προστίμου στην εταιρία που διοργανώνει τη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης (και όχι στην εργοδότη εταιρία των προωθητριών), διότι θεώρησε ότι παραβιάστηκε η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Ο ΣτΠ αναμένει περισσότερα στοιχεία σχετικά με την εν λόγω εισήγηση για επιβολή προστίμου ώστε να διαμορφώσει το τελικό του πόρισμα επί της καταγγελίας (υπόθεση 4714/2008).

ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΣΕ ΠΑΤΕΡΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

Το θέμα της χορήγησης άδειας για ανατροφή παιδιού σε δημοσίους υπαλλήλους είχε αρχίσει να απασχολεί τον ΣτΠ από το 2007, έτος κατά το οποίο υποβλήθηκαν 39 σχετικές αναφορές (18 αρχειοθετήθηκαν την ίδια χρονιά, 15 αρχειοθετήθηκαν μέσα στο 2008 και εκκρεμούν έξι). Το 2008 υποβλήθηκαν 18 αναφορές για το ίδιο θέμα (δέκα αρχειοθετήθηκαν και εκκρεμούν οκτώ). Στην πλειονότητά τους οι αναφορές αυτές αφορούν τη χορήγηση εννεάμηννης άδειας με αποδοχές για ανατροφή παιδιού. Μικρότερος αριθμός αφορά τη χρήση του μειωμένου ωραρίου, το οποίο ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας αναγνωρίζει ως εναλλακτικό δικαίωμα προς αυτό της άδειας με αποδοχές.

Ειδικότερα:

- Ορισμένες αναφορές έχουν θέμα τη μη χορήγηση της εννεάμηννης άδειας ανατροφής παιδιού στον πατέρα υπάλληλο, όταν η μητέρα είναι ελεύθερη επαγγελματίας. Οι περισσότερες σχετικές υποθέσεις διευθετήθηκαν έπειτα από έκδοση εγκυκλίου από το Υπουργείο Εσωτερικών και αφού επισημάνθηκε άτυπως προς τις αρ-

μόδιες υπηρεσίες να χορηγήσουν ολόκληρο το εννεάμηννο, χωρίς να απαιτηθεί η υποβολή νέας αίτησης. Παραμένουν εκκρεμείς λίγες υποθέσεις, στις οποίες η διοίκηση δεν συμμορφώνεται προς τις υποδείξεις του ΣτΠ.

- Μεγάλος αριθμός αναφορών θίγει το θέμα της χορήγησης εννεάμηννης γονικής άδειας για το δεύτερο παιδί της οικογένειας κάτω των 4 ετών. Οι σχετικές αναφορές υποβλήθηκαν τόσο από πατέρες όσο και από μητέρες δημοσίου υπαλλήλους, κυρίως εκπαιδευτικούς. Αν και για το ζήτημα αυτό ο ΣτΠ είναι αναρμόδιος, καθώς δεν υφίσταται διάκριση λόγω φύλου, εν τούτοις η Αρχή απέστειλε εγγράφως στους αναφερομένους την αιτιολογημένη άποψή της, η οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι υπάρχει αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί.
- Σημαντικός αριθμός αναφορών σχετίζεται με την παροχή πληροφόρησης σε πατέρες και σε μητέρες υπαλλήλους για το δικαίωμα τρίμηννης άδειας με αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου παιδιού ή και περισσότερων, την οποία επίσης θεσπίζει ο νέος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας. Διαπιστώθηκαν όμως καθυστερήσεις και ασάφειες ως προς την εφαρμογή του μέτρου



και για τον λόγο αυτόν, παρ' ότι δεν υπήρχε διάκριση λόγω φύλου, ο ΣτΠ παρενέβη άτυπα, επικοινωνώντας είτε με την υπηρεσία των αναφερομένων είτε με την αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εσωτερικών.

- Δύο υποθέσεις έχουν θέμα το δικαίωμα χορήγησης εννεάμηννης άδειας για ανατροφή παιδιού σε πατέρα δημόσιο υπάλληλο του οποίου η σύζυγος δεν εργάζεται. Και στις δύο περιπτώσεις οι πατέρες έκαναν χρήση της τρίμηννης άδειας. Η πρώτη υπόθεση τελικά αρχειοθετήθηκε, καθώς η σύζυγος του ενδιαφερομένου, αναπληρώτρια καθηγήτρια, διορίστηκε και επιλύθηκε το πρόβλημα. Η δεύτερη υπόθεση εκκρεμεί καθώς υπάρχει εισήγηση για τροποποίηση του υπαλληλικού κώδικα, αφού η διατύπωση της σχετικής διάταξης εισάγει άμεση διάκριση λόγω φύλου. Παρεμφερές είναι το ερώτημα του αν δικαιούται άδεια πατέρας δημόσιος υπάλληλος του οποίου η σύζυγος απασχολείται με πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage). Η υπόθεση αυτή επιλύθηκε με ενέργειες του ΣτΠ προς την αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εσωτερικών, σε συνέχεια των οποίων η τελευταία έδωσε θετική απάντηση.
- Τέλος, αρκετές υποθέσεις αφορούν είτε την παροχή πληροφόρησης για την εφαρμογή του σχετικού δικαιώματος, όπως προβλέπεται στον νέο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, είτε καθυστέρηση της εμπλεκόμενης υπηρεσίας να απαντήσει στην αίτηση του ενδιαφερομένου. Οι υποθέσεις αυτές είχαν θετική έκβαση καθώς, με παρέμβαση του ΣτΠ, χορηγήθηκε αναδρομικά η σχετική άδεια.

Για τις αναφορές των ετών 2007–2008 με θέμα τη χορήγηση άδειας για ανατροφή παιδιού που εκκρεμούν ο ΣτΠ ήδη εκπονεί πόρισμα στο οποίο τίγονται κατ' αρχήν ζητήματα άμεσης διάκρισης, που απορρέουν από τον αποκλεισμό του πατέρα δημοσίου υπαλλήλου από το δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής, όταν δεν εργάζεται η σύζυγός του. Επίσης, εντοπίζονται ζητήματα έμμεσων διακρίσεων και άλλα προβλήματα διοικητικής δράσης σε περιπτώσεις που η σύζυγος του υπαλλήλου είναι ελεύθερη επαγγελματίας. Επιπλέον, εξετάζεται η αυτοτέλεια του δικαιώματος για κάθε παιδί, συμπεριλαμβανομένων των διδύμων, καθώς και ο τρόπος υπολογισμού της διάρκειας της άδειας όταν ο ένας σύζυγος είναι δημόσιος υπάλληλος και ο άλλος εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα. Εξετάζονται, ακόμη, τα προβλήματα που ανακύπτουν από την άρνηση, για υπηρεσιακούς λόγους, να χορηγηθεί γονική άδεια, καθώς και οι καθυστερήσεις και οι δυσλειτουργίες στην παροχή γονικών αδειών, κυρίως για τους πατέρες δημοσίου υπαλλήλου (υποθέσεις, 15871/2008, 10182/2008, 15220/2008, 17501/2008 κ.ά.).

ΕΞΟΔΑ ΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Εργαζόμενη στον Μουσικό Οργανισμό του Δήμου Δράμας ζήτησε τη διαμεσολήβηση του ΣτΠ προκειμένου να ανακληθεί απόφαση της υπηρεσίας της, με την οποία της ζητούνταν αναδρομικά, ως αχρεωστήτως καταβληθέντα, τα έξοδα κίνησης που της αποδόθηκαν κατά τη διάρκεια της απουσίας της λόγω άδειας ανατροφής παιδιού. Μετά τη μελέτη του σχετικού υλικού, ο ΣτΠ διαπίστωσε ότι η εμπλεκόμενη δημοτική υπηρεσία ενήργησε σύννομα. Απαιτείται, ωστόσο, τροποποίηση της κοινής υπουργικής απόφασης που ρυθμίζει το συγκεκριμένο ζήτημα, διότι η ισχύουσα ρύθμιση θίγει προστατευόμενα από την εθνική και την κοινοτική νομοθεσία δικαιώματα του εργαζομένου σε ΟΤΑ. Ως εκ τούτου, ο ΣτΠ απηύθυνε στο Υπουργείο Εσωτερικών έγγραφο, στο οποίο αναπτύσσονται λεπτομερώς οι λόγοι που επιβάλλουν την τροποποίηση.

Η βασική επιχειρηματολογία της Αρχής συνοψίζεται στο ότι η απουσία υπαλλήλου λόγω άσκησης νόμιμου δικαιώματος (άδεια ανατροφής παιδιού) δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία ή από την εκτέλεση των καθηκόντων του, ώστε να δικαιολογηθεί περικοπή αποδοχών. Αντίκειται δε στις ισχύουσες διατάξεις της νομοθεσίας, που εφαρμόζονται και στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους ΟΤΑ. Εν προκειμένω, ο χρόνος άδειας με αποδοχές, τόσο της εννεάμηννης όσο και της επιπρόσθετης τρίμηννης άδειας για την ανατροφή τρίτου παιδιού ή και περισσότερων, θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για κάθε λόγο.

Επιπλέον, δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στους ΟΤΑ, λόγω γονικής άδειας ανατροφής συνιστά διάκριση κατά τις διατάξεις του Ν. 3488/2006. Επομένως, η στέρση παροχών που εμπíπτουν στην έννοια της αμοιβής εργαζομένου που τελεί σε γονική άδεια αντίκειται τόσο στον Ν. 3488/2006 όσο και στην κοινοτική νομοθεσία, διότι κατ' αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος που κάνει χρήση της άδειας αυτής τίθεται σε δυσμενέστερη θέση έναντι άλλων εργαζομένων που δεν κάνουν χρήση του σχετικού δικαιώματος. Τα έξοδα κίνησης εμπíπτουν στην έννοια της αμοιβής κατά τον Ν. 3488/2006, εφόσον καταβάλλονται σε όλους τους τακτικούς υπαλλήλους των ΟΤΑ, χωρίς ειδικά κριτήρια και προϋποθέσεις, έχοντας αποκτήσει τον χαρακτήρα ενιαίου τακτικού επιδόματος το οποίο χορηγείται σε μηνιαία βάση ως προσαύξηση του μισθού. Ως εκ τούτου, δεν δικαιολογείται η περικοπή τους κατά τη διάρκεια γονικής άδειας με αποδοχές. Σε απάντηση, ο ΣτΠ έλαβε έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών με το οποίο διαβιβάζεται το έγγραφο του ΣτΠ στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ώστε να εκφράσει αυτό τις απόψεις του. Η υπόθεση βρίσκεται σε εξέλιξη (υπόθεση 16615/2007).

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΠΙΜΙΣΘΙΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΥΗΣΗΣ

Εκπαιδευτικός, αποσπασμένη στο εξωτερικό, υπέβαλε αναφορά στον ΣτΠ διαμαρτυρούμενη για την παρακράτηση του ειδικού επιμισθίου, το οποίο προβλέπεται για τους αποσπασμένους στο εξωτερικό εκπαιδευτικούς, λόγω απουσίας της από τη χώρα απόσπασης κατά τη διάρκεια της άδειας κύησης, λοχείας και ανατροφής παιδιού. Ύστερα από μελέτη της ισχύουσας νομοθεσίας και όλων των στοιχείων του φακέλου της υπόθεσης, διαπιστώθηκε ότι απαιτείται η τροποποίηση της κοινής υπουργικής απόφασης, η οποία ρυθμίζει το συγκεκριμένο ζήτημα.

Ο ΣτΠ απνύθινα στα συναρμόδια υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομίας και Οικονομικών έγγραφο, στο οποίο αναπτύσσονται λεπτομερώς οι λόγοι που επιβάλλουν την τροποποίηση. Στο έγγραφο επισημαίνεται ότι τόσο η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας όσο και η δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένου λόγω γονικής άδειας ανατροφής συνιστούν διάκριση κατά τις διατάξεις του Ν. 3488/2006. Και τα δύο υπουργεία γνωστοποίησαν στον ΣτΠ ότι προωθείται τροποποίηση της σχετικής διάταξης, ώστε να καταβάλλεται το επιμίσθιο κατά τη διάρκεια απουσίας εκπαιδευτικών λόγω άδειας κυοφορίας–λοχείας και ανατροφής παιδιού, στην περίπτωση που δεν διαμένουν στη χώρα απόσπασης για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Αναμένεται η έκδοση της σχετικής κοινής υπουργικής απόφασης (υπόθεση 9642/2007).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Εργαζόμενη προσέφυγε στο ΣΕΠΕ, προκειμένου να καταγγείλει παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης από τον εργοδότη της. Ως προς το τελευταίο σκέλος, το ΣΕΠΕ διαβίβασε την καταγγελία στον ΣτΠ, επισημαίνοντας ότι δεν κατέστη δυνατόν να διαπιστωθεί η σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διενέργεια της συμφιλιωτικής παρέμβασης. Ο ΣτΠ, καθώς δεν είχαν προσκομιστεί στοιχεία ικανά να θεμελιώσουν τις αιτιάσεις, επικοινωνήσε με την πλευρά της εργαζομένης, επισημαίνοντας την αναγκαιότητα να υποβληθούν στοιχεία από τα οποία να πιθανολογείται ότι διαπράχθηκε η συμπεριφορά που καταγγέλλεται. Στη συνέχεια, ο δικηγόρος της εργαζομένης υπέβαλε στον ΣτΠ έγγραφες εξηγήσεις της και ένορκες μαρτυρικές καταθέσεις υπέρ αυτής, οι οποίες ελήφθησαν κατά τη διενέργεια προκαταρκτικής εξέτασης εις βάρος της καταγγέλλουσας από την Εισαγγελία Πλημμελειοδικών Αθηνών. Αφού μελέτησε τα στοιχεία που υποβλήθηκαν, ο ΣτΠ έκρινε σκόπιμο να καλέσει στα γραφεία του τον εργοδότη, ο οποίος προσήλθε, με τον πληρεξούσιο δικηγόρο του, και κατέθεσε στην Αρχή

αντίγραφο της μήνυσης που κατατέθηκε και της αγωγής που του είχε επιδοθεί νόμιμα για χρηματική αποζημίωση, με προσδιορισμό δικασίμου μέσα στο 2009, στοιχείο που οδήγησε τον ΣτΠ να διακόψει τη διερεύνηση της υπόθεσης λόγω εκκρεμοδικίας (υπόθεση 18259/2007).

ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Όταν η ενδιαφερόμενη απολύθηκε από την ιδιωτική επιχείρηση στην οποία εργαζόταν δεν γνώριζε ότι τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Όταν το διαπίστωσε ζήτησε την επαναπρόσληψή της, αίτημα που δεν έγινε δεκτό επειδή ο εργοδότης αμφισβητούσε το κατά πόσον η ημερομηνία αναγγελίας της απόλυσης βρισκόταν μέσα στο χρονικό διάστημα της κύησης. Η ενδιαφερόμενη, καθώς ο εργοδότης δεν αποδέχθηκε υπερηχογράφημα από δημόσιο νοσοκομείο που εκείνη του υπέβαλε, προέβη σε καταγγελία προς το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης και κατέθεσε αναφορά στον ΣτΠ.

Ο ΣτΠ διαμεσολάβησε προς τον διευθυντή του ακτινοδιαγνωστικού τμήματος του δημόσιου νοσοκομείου στο οποίο



πραγματοποιήθηκε ο υπέρηχος, ζητώντας του να γνωμοδοτήσει σχετικά με τη χρονική στιγμή έναρξης της κύησης. Στη συνέχεια, με βάση την ιατρική γνωμοδότηση, ζήτησε από τον εργοδότη να ακυρώσει την απόλυση και να αποκαταστήσει την έγκυο σε όλα τα δικαιώματά της. Το αίτημα του ΣτΠ έγινε δεκτό από την ιδιωτική επιχείρηση και η ενδιαφερόμενη αποκαταστάθηκε [υπόθεση 3189/2008].*

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Ο ΣτΠ συνεργάστηκε με το ΣΕΠΕ για υπόθεση απόλυσης εγκύου από εργοδότη που έχει οικογενειακή επιχείρηση. Η απολυθείσα είχε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας δύο ετών, κατά τη διάρκεια της οποίας έμεινε έγκυος. Λίγο καιρό αφότου γνωστοποίησε την κατάστασή της στην εργοδότη, η τελευταία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, ισχυριζόμενη ότι η εργαζόμενη δεν συμπεριφερόταν ευγενικά στους πελάτες του καταστήματος και δεν ήταν «ευηρεπώς ενδεδυμένη». Επίσης, στο έγγραφο της καταγγελίας, η εργοδότη εστίασε σε επεισόδιο φραστικών διαπληκτισμών που είχε διαδραματιστεί μεταξύ του μνηστήρα της εργαζομένης και της οικογένειας στην οποία ανήκει το κατάστημα, περιστατικό για το οποίο η εργοδότη κατέθεσε μήνυση.

Ο ΣτΠ απέστειλε έγγραφο προς την εργοδότη και τον πληρεξούσιο δικηγόρο της και, επίσης, ήρθε και σε άτυπη επικοινωνία με τις δύο πλευρές. Επισήμανε ότι η απόλυση εγκύου επιτρέπεται μόνον όταν συντρέχουν ιδιαίτερα αυστηρές προϋποθέσεις, τις οποίες ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει. Ειδικότερα, τόνισε ότι στο έγγραφο της καταγγελίας δεν δικαιολογείται επαρκώς ο *σπουδαίος λόγος*, ο οποίος, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία, αποτελεί βασικό στοιχείο για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης. Επιπλέον, σύμφωνα με τη σχετική νομολογία, εφόσον η εργαζόμενη επιδείκνυε τη συμπεριφορά για την οποία η εργοδότη τη μέμφεται, η τελευταία όφειλε να έχει προβεί σε έγγραφη διαμαρτυρία ή επίκληση και προειδοποίηση της εργαζομένης, ώστε αυτή να γνωρίζει ότι η συνέχιση της επίμαχης συμπεριφοράς θα είχε ως συνέπεια την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Εξάλλου, λίγο πριν από την καταγγελία της σύμβασης, πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του ΣΕΠΕ τριμερής συνάντηση, ύστερα από καταγγελία της εργαζομένης για διαφορές από δεδουλεμένες αποδοχές, τις οποίες η εργοδότη τελικά κατέβαλε. Όπως προκύπτει από τα πρακτικά του ΣΕΠΕ, η εργοδότη δεν έκανε καμία μνεία στα προβλήματα που αναφέρονται στην καταγγελία της σύμβασης ως *σπουδαίος λόγος*, εξαιτίας του οποίου έγινε η απόλυση. Αντιθέτως, η συνεργασία με την εργαζόμενη περιγράφεται ως απρόσκοπη. Για το περιστατικό με τον

μνηστήρα της εργαζομένης, ο ΣτΠ υπενθύμισε ότι θα αποφανθούν οι δικαστικές αρχές και διατύπωσε την άποψη ότι αυτό δεν πρέπει να αποτελεί τον ουσιαστικό λόγο εξαιτίας του οποίου καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας.

Τέλος, ο ΣτΠ επισήμανε ότι η συμπεριφορά —όπως αυτή αποτυπώνεται στα πρακτικά της τριμερούς συνάντησης— της εργοδότης προς την εργαζόμενη πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά αυτοτελώς διάκριση λόγω φύλου: της ανέθετε επιβαρυντικά για την κατάσταση της καθήκοντα (επιπροσθέτως αυτών που αναλάμβανε προτού γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της), αρνήθηκε να της χορηγήσει ολιγόωρη άδεια ώστε να πραγματοποιήσει αναγκαίες ιατρικές εξετάσεις (την οποία δικαιούται από τον νόμο) και εκφραζόταν με προσβλητικό και υποτιμητικό τρόπο για το γεγονός ότι η εργαζόμενη κατέστη έγκυος. Ο δικηγόρος της εργοδότης ενημέρωσε πρόσφατα τον ΣτΠ ότι θεωρεί έγκυρη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και ότι έχει συστήσει στην εργοδότη να επιλυθεί η διαφορά στα δικαστήρια. Η υπόθεση βρίσκεται σε εξέλιξη (υπόθεση 15211/2008).

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΣΤΕΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Εργαζόμενη μητέρα είχε υποβάλει αίτηση στον ΟΑΕΔ για να της χορηγηθεί η εξάμηνη ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας σύμφωνα με το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008. Η αίτηση απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου οι μητέρες που εργάζονται σε μη κερδοσκοπικούς φορείς και σωματεία. Παρ' ότι η απορριπτική απόφαση ανακλήθηκε από την αρμόδια τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ, χορηγώντας στην ενδιαφερόμενη τη σχετική παροχή, η συγκεκριμένη υπηρεσία αρνείται να εκτελέσει την απόφαση με την αιτιολογία ότι η ενδιαφερόμενη επέστρεψε στην εργασία της.

Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης, ο ΣτΠ διαπίστωσε σειρά παρατυπιών, τόσο στη διαδικασία για την έκδοση της αρχικής απόφασης όσο και αναφορικά με την άρνηση εκτέλεσης της ανακληθείσας απόφασης, κατά παράβαση των οικείων διατάξεων καθώς και της αρχής της χρηστής διοίκησης. Η Αρχή απέστειλε έγγραφο προς τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, επισημαίνοντας τα ακόλουθα:

- Η αρχική απορριπτική απόφαση του ΟΑΕΔ στερείται νομιμότητας, καθώς στηρίχθηκε σε αυθαίρετη ερμηνεία της σχετικής με την παροχή διάταξης. Στη συγκεκριμένη ρύθμιση περιλαμβάνεται η απασχόληση σε κάθε είδους επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, άρα και σε μη κερδοσκοπικό φορέα.
- Όσον αφορά το εκτελεστόν της νεότερης απόφασης με την οποία γίνεται δεκτό το αίτημα της ενδιαφερομένης,

επισημάνθηκε ότι η ατομική διοικητική πράξη, από την έναρξη της ισχύος της έως την ακύρωσή της με δικαστική απόφαση ή με διοικητική πράξη ή με την ανάκληση ή την κατάργησή της κατά οποιονδήποτε τρόπο, παράγει όλα τα έννομα αποτελέσματά της, ανεξάρτητα από το αν τυχόν έχει νομική πλημμέλεια. Επομένως, εφόσον η συγκεκριμένη απόφαση δεν έχει ανακληθεί παραμένει σε ισχύ. Ωστόσο, το γεγονός ότι η ενδιαφερόμενη επέστρεψε στην εργασία της μετά την έκδοση της απορριπτικής απόφασης (ανακλήθηκε αναδρομικά εκ των υστέρων), καθιστά την παροχή άνευ αντικειμένου.

- Με την υπουργική απόφαση που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, ο ΟΑΕΔ ορίζεται ως φορέας για την καταβολή της παροχής και καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη χορήγησή της. Επομένως, δεν προκύπτει από εξουσιοδότηση του ΟΑΕΔ για τον καθορισμό κριτηρίων και διαδικασιών άλλων πέραν αυτών που ρητά ορίζει η υπουργική απόφαση.
- Ως προς τις ενέργειες των υπηρεσιών του οργανισμού, η σχετική με το ζήτημα εγκύκλιος του ΟΑΕΔ προβλέπει ότι οι αποφάσεις για την ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας θα εκδίδονται μέσα στην ορισμένη προθεσμία των επτά ημερών. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, όμως, υπήρξε υπέρβαση της προθεσμίας, με δυσανάλογα επαχθή αποτελέσματα για την εργαζόμενη. Οι παρατυπίες που διαπιστώθηκαν κατά την έκδοση και κατά την ανάκληση της σχετικής απόφασης έχουν ως

αποτέλεσμα να περιορίζεται ή/και να καταργείται το δικαίωμα στην ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας. Παραβιάζεται έτσι το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην προστασία της μητρότητας, αλλά και το νομικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί για τη συμμόρφωση της Ελλάδας με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και τις σχετικές Οδηγίες της ΕΕ, το οποίο επιβάλλει προστασία της μητρότητας με τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ της εργαζόμενης μητέρας.

- Μείζον ζήτημα εγείρεται από το γεγονός ότι η σχετική με την ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας υπουργική απόφαση ορίζει ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας την επομένη της λήξης της άδειας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας. Η αίτηση για την ειδική αυτή παροχή από τον ΟΑΕΔ, όμως, μπορεί να υποβληθεί μέσα σε προθεσμία 60 ημερών από τη λήξη των προαναφερόμενων αδειών. Λόγω της πρόβλεψης αυτής, η εργαζόμενη υποχρεούται να συνεχίσει να απέχει από την εργασία της για το διάστημα κατά το οποίο αναμένει την απόφαση του ΟΑΕΔ, αφού η έκδοση θετικής απόφασης έχει αναδρομική ενέργεια από την επομένη της λήξης της άδειας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας. Αν λοιπόν κατά το παραπάνω διάστημα παρέχεται κανονικά εργασία, συμπίπτουν αναδρομικά οι χρόνοι εργασίας και ασφάλισης στο ΙΚΑ και η ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας από τον ΟΑΕΔ, με παρελκόμενα προβλήματα κυρίως ως προς την καταβολή ασφαλι-



στικών εισφορών από δύο διαφορετικές πηγές για το ίδιο διάστημα. Αν, ωστόσο, εκδοθεί απορριπτική απόφαση από τον ΟΑΕΔ, η εργαζόμενη μένει ακάλυπτη για το διάστημα που παραμένει εκτός εργασίας, καθώς η απουσία της κινδυνεύει ακόμη και να εκληφθεί ως οικειοθελής παραίτηση αφού δεν οφείλεται σε χρήση νόμιμης άδειας. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, στην υπόθεση αυτή η εργαζόμενη αντιμετωπίζει απώλεια μισθού και ασφαλιστικών δικαιωμάτων για το διάστημα της απουσίας της, απώλεια που μπορεί να διαρκέσει αρκετούς μήνες λόγω καθυστέρησης της απάντησης του ΟΑΕΔ.

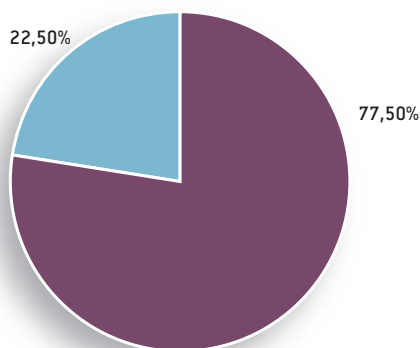
Με βάση τα επιχειρήματα αυτά, ο ΣτΠ ζήτησε από την αρμόδια τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ να επανεξετάσει το αίτημα της ενδιαφερομένης και να της χορηγήσει την ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας, έπειτα από υποβολή νέας αίτησης, από την ημερομηνία καταχώρησης του νέου αιτήματός της. Ο ΣτΠ ζήτησε και από την κεντρική υπηρεσία του ΟΑΕΔ να μεριμνήσει με ενέργειες προς όλες τις τοπικές υπηρεσίες, ώστε να μην επαναληφθούν στο μέλλον παρατυπίες κατά την έκδοση, την εκτέλεση ή την τυχόν ανάκληση αποφάσεων για την καταβολή της ειδικής αυτής παροχής. Αναμένεται ανταπόκριση της διοίκησης στις προτάσεις της Αρχής (υπόθεση 11177/2008).*

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΤΠ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ως αρμόδιος εθνικός φορέας για τα σχετικά θέματα, ο ΣτΠ συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο λειτουργεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το θέμα που επιλέχθηκε να εξεταστεί για το 2008 είναι το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θέσει ως πολιτική προτεραιότητα την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων και τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Ο άμεσος στόχος που τέθηκε από την επιτροπή είναι να αναλυθεί το ισχύον κοινοτικό νομικό πλαίσιο και, στη συνέχεια, να εξεταστούν τυχόν αλληλαγές του, ώστε να καταστεί βέβαιο ότι αποκλείονται άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου από τα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών. Στο πλαίσιο της εκπλήρωσης του στόχου αυτού, η επιτροπή απέ-

στειλε ερωτηματολόγιο προς τους εθνικούς ανεξάρτητους φορείς ισότητας των φύλων, μεταξύ των οποίων και στον ΣτΠ. Με αφορμή το ερωτηματολόγιο αυτό, ο ΣτΠ, αφού επεξεργάστηκε τα στοιχεία που συγκέντρωσε τόσο από τους εμπλεκόμενους δημόσιους φορείς (ΓΓΓ, Υπουργείο Απασχόλησης, ΣΕΠΕ κ.ά.) όσο και από τους αντιπροσωπευτικότερους κοινωνικούς εταίρους (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων, Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας), απέστειλε μια πρώτη μελέτη, την οποία θα επεξεργαστεί περισσότερο και θα δημοσιοποιήσει μετά την προσεχή συζήτηση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Φύλων στις Βρυξέλλες στο τέλος του 2008.

ΓΡΑΦΗΜΑ 26 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



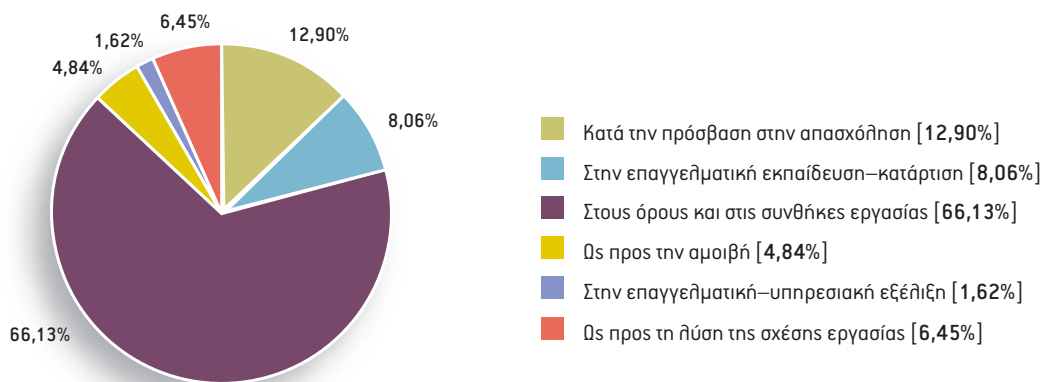
* Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία (έγγραφα του ΣτΠ, απαντήσεις της διοίκησης κ.ά.) μπορείτε να βρείτε:

Στην ιστοσελίδα του ΣτΠ www.synigoros.gr

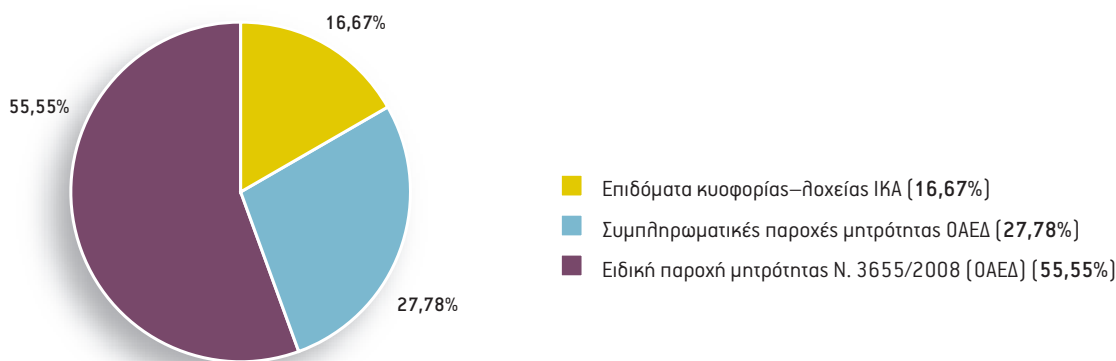
Στην υπο-ιστοσελίδα για την ίση μεταχείριση www.synigoros.gr/diakriseis

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΓΡΑΦΗΜΑ 27 ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ Ή ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 28 ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 29 ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (Ν. 3488/2006)

