



---

# ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

**Ειδική Έκθεση 2016 (άρθρο 25 παράγρ. 8 Ν. 3896/2010)**

---

## **Ιδιωτικός τομέας**

- Δυσμενής μεταχείριση κατά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης
- Δυσμενής μεταχείριση κατά την επιστροφή από άδειες μητρότητας και ανατροφής
- Μεθόδευση οικειοθελούς αποχώρησης
- Αντίδραση εργοδότη σε καταγγελία εργαζομένου

---

## **Δημόσιος τομέας**

- Πολιτικό προσωπικό
- Ένστολο προσωπικό
- Ισότητα στη συνταξιοδότηση ανδρών - γυναικών

---

## **Αυτοαπασχόληση**

---

### **Σεξουαλική παρενόχληση**

- Στοιχειοθέτηση σεξουαλικής παρενόχλησης
- Ανάκληση αναφοράς λόγω συμβιβασμού

---

### **Δράσεις για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών**

Κατά την άσκηση της ειδικής αρμοδιότητας της παρακολούθησης της εφαρμογής και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι κατά τα τελευταία έτη παρατηρείται μια στασιμότητα στα θέματα αυτά και επανάληψη των ίδιων προβλημάτων και φαινομένων, τα οποία βαίνουν εντεινόμενα.

**Παρά το πλούσιο και δυναμικό νομοθετικό πλαίσιο, που οφείλεται σε ενσωμάτωση και εφαρμογή ήδη ισχυόντων ευρωπαϊκών κανονιστικών κειμένων, δεν έχει υπάρξει ούτε η αναγκαία διάχυση ούτε η απαιτούμενη εμπέδωση της νομοθεσίας της ευρωπαϊκής νομολογίας και των σχετικών πρακτικών εφαρμογής.**

Παράλληλα, η μεγάλη πλειονότητα των πολιτών εξακολουθεί να μην έχει πλήρη και λειτουργική γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων που συνδέονται με τη μητρότητα και την ιδιότητα του γονέα. Η οικονομική δυσπραγία και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας έχουν σοβαρή αρνητική επίδραση, αφενός υποβιβάζοντας το βάρος και τη σημασία των παραβιάσεων της ίσης μεταχείρισης των φύλων και αφετέρου αποθαρρύνοντας όσες και όσους επιθυμούν να προβούν σε διεκδικήσεις, υπό την απειλή ενδεχόμενης απώλειας της εργασιακής τους θέσης. Τα μέτρα λιτότητας λήφθηκαν χωρίς την αξιολόγηση των επιπτώσεων με βάση το φύλο, γεγονός που είχε αρνητικές συνέπειες στην ποσότητα και την ποιότητα των θέσεων απασχόλησης των γυναικών. Η ανισορροπία μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει σε σοβαρή κατάσταση. Οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα. Επιπλέον, συναντούν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβασή τους σε υψηλές θέσεις εργασίας κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, με τη μητρότητα και τη γονεϊκή ιδιότητα να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο στην πρόσληψη αλλά και την εξέλιξη του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Πέραν των ανωτέρω, οι γυναίκες είναι συχνά θύματα πολλαπλών διακρίσεων, ως ηλικιωμένες, μετανάστριες, Ρομά ή μέλη οποιασδήποτε άλλης ευάλωτης κοινωνικής ομάδας.

Ωστόσο, ο Συνήγορος παρατηρεί ότι η υποχώρηση και η συρρίκνωση αυτή δεν είναι αποκλειστικότητα του ελληνικού χώρου. Η οικονομική κρίση έχει υπονομεύσει παγκοσμίως την πρόοδο που σημειώθηκε τα τελευταία 20 με 30 χρόνια. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, παρά τις πιέσεις των γυναικείων οργανώσεων αλλά και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών γενικά, και την υιοθέτηση πολλών ψηφισμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που ζητούν μια ισχυρή πολιτική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, ελάχιστα πράγματα άλλαξαν την τελευταία πενταετία. Επισημαίνεται η απόσυρση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της πρότασης για αναθεώρηση της Οδηγίας για την άδεια μητρότητας, η οποία είχε ξεκινήσει

από το 2008, καθώς και η εμπλοκή στο Συμβούλιο της προτεινόμενης Οδηγίας για βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες (από το 2013)<sup>1</sup>.

Αναζητείται, λοιπόν, η χρυσή τομή και η ισορροπία μεταξύ της διατήρησης και αύξησης των θέσεων εργασίας των γυναικών, της προστασίας των εργασιακών τους δικαιωμάτων και της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και εξέλιξης, και του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής τους ζωής. Και αυτό για να γίνει απαιτείται προσήλωση στην εφαρμογή της νομοθεσίας, ταυτόχρονη εκπαίδευση της εργοδοσίας στην αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων αλλά και ουσιαστική παρέμβαση στην κοινωνία, για την εμπέδωση και την αυτοματοποίηση των σχετικών ανακλαστικών.

## ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Στον ιδιωτικό τομέα οι εργοδότες/εργοδότες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν την εγκυμοσύνη, τη μητρότητα και την οικογένεια ως επιβάρυντικά στοιχεία των εργαζομένων, και η αντιμετώπιση αυτή εστιάζει κυρίως στις γυναίκες εργαζόμενες σε αναπαραγωγική ηλικία<sup>2</sup>, των οποίων η ανεργία αγγίζει ποσοστά άνω του 60%. Συχνό φαινόμενο είναι και η λεγόμενη «μαύρη» ανασφάλιση στην εργασία, η χαμηλά αμειβόμενη εργασία, καθώς και η μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση. Όλα αυτά οδηγούν τις γυναίκες σε οικονομική αδυναμία, ενώ παράλληλα αποδυναμώνουν περαιτέρω διεκδικήσεις τους για ίση αμοιβή, εξισορρόπηση οικογενειακής - επαγγελματικής ζωής, προώθηση σε θέσεις ευθύνης, συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.λπ.

**Σε γενικές γραμμές, η ανακοίνωση μιας εγκυμοσύνης ακολουθείται από προσπάθειες της εργοδοσίας να απαλλαγεί από την έγκυο εργαζόμενη: είτε καταγγέλλει τη σύμβαση με την επινόηση σπουδαίου λόγου είτε αποπειράται να εξωθήσει την έγκυο σε αποχώρηση με παρενοχλητική συμπεριφορά, βλαπτικές μεταβολές της εργασιακής σχέσης και κάθε είδους δυσμενή μεταχείριση.**

Επίσης, όταν οι εργαζόμενες βρίσκονται σε νόμιμη άδεια για λόγους σχετιζόμενους με κύηση, λοχεία ή ανατροφή τέκνου, υφίσταται έλλειμμα ενημέρωσης ως προς τις μεταβολές που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας, οι οποίες έχουν συχνά πολύ δυσμενείς επι-

<sup>1</sup> <http://www.gsee.gr/2016/09/01/programma-drasis-tis-sinomospondias-efropaikon-sindikaton-gia-tin-isotita-ton-filon-2016-2019/>

<sup>2</sup> <http://www.isotita.gr/index.php/docs/2870>

πτώσεις: η επιχείρηση παύει να υφίσταται, αλλάζει τόπο παροχής υπηρεσιών ή πωλείται και μεταβιβάζεται εν αγνοία τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να πρέπει να διεκδικούν εκ των υστέρων όλα τα νόμιμα δικαιώματά τους, όπως μεταφορά στη νέα επιχείρηση ή αποζημίωση λόγω καταγγελίας, και συχνά δεν υπάρχει πλέον κάποιος από τον οποίο να τα διεκδικήσουν.

**Όταν οι εργαζόμενες επιχειρούν να επιστρέψουν στην εργασία τους μετά την ολοκλήρωση των αδειών, συχνά οι εργοδότες μεθοδεύουν την απομάκρυνση από την εργασία των ευρισκόμενων σε περίοδο προστασίας μητρότητας, με μονομερή υποβολή αναγγελίας περί «οικειοθελούς αποχώρησης» εν αγνοία των εργαζομένων. Η ψευδής και μεθοδευμένη αυτή οικειοθελής αποχώρηση καταλήγει, πέραν της απώλειας της θέσης εργασίας, και στην απώλεια του επιδόματος ανεργίας.**

Ακόμη και στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενες κατορθώνουν να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, συναντούν προβλήματα που σχετίζονται με το φύλο τους κατά την εργασιακή τους καθημερινότητα, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Μια άλλη διαπίστωση του Συνηγόρου είναι ότι η καταγγελία των φαινομένων αυτών στην Επιθεώρηση Εργασίας συχνά αποβαίνει ατελέσφορη, ακόμη και αν υπάρξει εισήγηση περί προστίμου και αυτή γίνει αποδεκτή, είτε επειδή η εργοδότη επιχείρηση δεν υφίσταται πλέον είτε επειδή ήδη οι ήδη υπάρχουσες οφειλές και χρέη θα οδηγήσουν στη μη πληρωμή του επιβληθέντος προστίμου.

Ακολουθούν ενδεικτικές υποθέσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης λόγω μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα.

### **Δυσμενής μεταχείριση κατά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης**

#### **Απολύσεις**

Εργαζόμενη προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας επειδή απολύθηκε ενώ διήνυε το χρονικό διάστημα της προστασίας μητρότητας, διαμαρτυρούμενη επιπλέον για οφειλές δεδουλευμένων αποδοχών, αμοιβής λόγω υπερωριακής απασχόλησης και προσαύξησης για εργασία σε Κυριακές και αργίες. Αναφέρθηκε, επίσης, στην προσβλητική συμπεριφορά του εργοδότη προς τους εργαζομένους της επιχείρησης. Επανήλθε δε με δεύτερη καταγγελία προς την Επιθεώρηση Εργασίας, με την οποία διαμαρτυρήθηκε επειδή καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της, ενώ προστατευόταν από απόλυση λόγω μητρότητας. Η ίδια ζήτησε να ανακληθεί η απόλυσή της, κάτι που δεν έγινε δεκτό. Κατά την τριμερή

συνάντηση στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, η πλευρά της επιχείρησης ενημερώθηκε σχετικά με τις διατάξεις της απαγόρευσης απόλυσης κατά το χρονικό διάστημα της προστασίας λόγω μητρότητας, εκτός αν συντρέχουν εξαιρετικές προϋποθέσεις (σπουδαίος λόγος καταγγελίας), τις οποίες θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδείξει. Η επιχείρηση ανακάλεσε την απόλυση (υπόθεση 197847/2015).

Εργαζόμενη επί χρόνια απολύθηκε λίγες ημέρες αφότου ενημέρωσε προφορικά τη βοηθό της, και νυν αντικαταστάτριά της, καθώς και τη λογίστρια της επιχείρησης ότι βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Με εξώδικο γνωστοποίησε εγγράφως στην επιχείρηση το γεγονός της εγκυμοσύνης της και ζήτησε να επαναπροσληφθεί, πράγμα που δεν συνέβη. Κατά την τριμερή συνάντηση στην Επιθεώρηση Εργασίας, παρά την πληροφόρηση που της παρασχέθηκε από τον Συνήγορο και τον Επιθεωρητή περί ακυρότητας της απόλυσης εγκύου ακόμη και όταν ο εργοδότης δεν τελεί σε γνώση της εγκυμοσύνης, η πλευρά της επιχείρησης ενέμεινε στην άποψη ότι η προσφεύγουσα απολύθηκε για σπουδαίο λόγο, ότι αθετούσε τις υποχρεώσεις της και έκανε κακή διαχείριση των υποθέσεων της εταιρείας. Δεδομένης της θέσης αυτής της επιχείρησης, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου και το πρόστιμο επιβλήθηκε (υπόθεση 213822/2016).

#### **Μονομερές βλαπτική μεταβολή**

Όταν νηπιαγωγός σε ιδιωτικό παιδικό σταθμό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου γνωστοποίησε στην εργοδοτική πλευρά την εγκυμοσύνη της, η σύμβαση εργασίας της μετετράπη με πρωτοβουλία του εργοδότη και χωρίς τη συναίνεσή της σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 206784/2016).

### **Δυσμενής μεταχείριση κατά την επιστροφή από άδειες μητρότητας και ανατροφής**

#### **Άρνηση αποδοχής υπηρεσιών**

Εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας εκ περιτροπής απασχόλησης προσέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, διότι μετά την επιστροφή της από την άδεια λοχείας ο εργοδότης δεν αποδεχόταν τις υπηρεσίες της με τη δικαιολογία ότι έχει κλονιστεί η εμπιστοσύνη του στο πρόσωπο της εργαζόμενης. Ωστόσο, δεν υπέβαλε μήνυση κατά της εργαζόμενης ούτε κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο με κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας και κατέστη υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών της προσφεύγουσας εργαζόμενης-προστατευόμενης μητέρας. Επειδή η μη απασχόληση προστατευόμενης μητέρας μετά τη λήξη των αδειών μητρότητας συνιστά διάκριση απαγορευ-

μένη από το άρθρο 16 Ν. 3896/2010, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 218183/2016).

Εργαζόμενη ως υπάλληλος γραφείου μέσω προγράμματος του ΟΑΕΔ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπέβαλε καταγγελία κατά του εργοδότη της στην Επιθεώρηση Εργασίας, γιατί μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ο εργοδότης της ζήτησε να μην επανέλθει στην εργασία της, δηλώνοντας ότι θα της κατέβαλε αποδοχές μόνο για όσο διάστημα ίσχυε το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, δυνάμει του οποίου προσελήφθη. Ο Συνήγορος κάλεσε τα μέρη σε ειρηνική επίλυση της διαφοράς επισημαίνοντας στον εργοδότη ότι θεμελιώδης υποχρέωσή του, η οποία πηγάζει από την ίδια τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, είναι η υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού. Ωστόσο, η εργοδότης εταιρεία εξακολούθησε να μην απασχολεί πραγματικά την εργαζόμενη, χωρίς να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της, και ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο, το οποίο και επεβλήθη (υπόθεση 195165/2014).

Σε άλλη περίπτωση, υπάλληλος γραφείου προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενη ότι μετά την επιστροφή της από άδειες μητρότητας βρήκε την επιχείρηση στην οποία απασχολείτο κλειστή. Ο Συνήγορος επικοινωνήσε με την αρμόδια Διεύθυνση Υποστήριξης Ηλεκτρονικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών, ζητώντας ενημέρωση για το αν η εργοδότης επιχείρηση με τη συγκεκριμένη επωνυμία έχει διακόψει ή όχι τη λειτουργία της, πού διατηρεί την έδρα της, καθώς και οποιοδήποτε άλλο χρήσιμο στοιχείο. Η Διεύθυνση απάντησε ότι η επιχείρηση δεν έχει διακόψει τη λειτουργία της. Ωστόσο, ο εργοδότης ουδέποτε εμφανίστηκε στην τριμερή συνάντηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 213512/2016).

### Μονομερής βλαπτική μεταβολή

Βοηθός φαρμακείου, εργαζόμενος στο ίδιο φαρμακείο επί 17 συναπτά έτη, επέστρεψε στην εργασία της ύστερα από άδεια μητρότητας και ενημερώθηκε από τον νέο ιδιοκτήτη του φαρμακείου ότι είχε γίνει αμοιβαία μετάθεση φαρμακείων και ότι το φαρμακείο όπου απασχολείται η ίδια «μετατέθηκε» και συνεχίζει τη λειτουργία του σε άλλον νομό. Ο παλιός εργοδότης της εργαζόμενης της πρότεινε να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες της στο φαρμακείο που πλέον είχε μετατεθεί σε άλλον νομό. Η εργαζόμενη προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο για το ζήτημα αυτό. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ενέργειες του διαδόχου («νέου») εργοδότη αντιτίθενται στις διατάξεις περί μεταβίβασης επιχείρησης και περί προστασίας της θέσης εργασίας μετά την επιστροφή εργαζόμενης από άδεια μητρότητας. Καθώς ο διάδοχος εργοδότης δεν μετέβαλε τη θέση του, ο

Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος του εργοδότη και το πρόστιμο επιβλήθηκε από το ΣΕΠΕ (υπόθεση 204613/2015).

### Μεθόδευση οικειοθελούς αποχώρησης

Εργαζόμενη προσέφυγε στον Συνήγορο και στην Επιθεώρηση Εργασίας διότι, ενώ έκανε χρήση κανονικής άδειας κατά το διάστημα προστασίας λόγω μητρότητας, ο εργοδότης της προέβη σε κατάθεση δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησής της στον ΟΑΕΔ (υπόθεση 204266/2016).

**Κατά τη διάρκεια της συνάντησης μεταξύ των μερών στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας αξιοποιήθηκε η διάταξη περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης και ο εργοδότης κλήθηκε να αποδείξει ότι η εργαζόμενη παραιτήθηκε. Τελικά, η πλευρά της επιχείρησης προέβη στην επαναπρόσληψη της εργαζόμενης, αναγνωρίζοντας το αμέσως προηγούμενο διάστημα απουσίας της εργαζόμενης από την επιχείρηση ως συνεχόμενο διάστημα πραγματικής απασχόλησης.**

Βοηθός κομμωτηρίου δήλωσε ότι μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας προσήλθε στην εργασία της για ανάληψη υπηρεσίας, αλλά η εργοδότης της είπε να αποχωρήσει και ότι θα την ειδοποιούσε για το πότε να εμφανιστεί στη θέση εργασίας. Στη συνέχεια, η εργοδότης κατέθεσε μονομερώς δήλωση περί οικειοθελούς αποχώρησης εν αγνοία της εργαζόμενης. Πραγματοποιήθηκε συνάντηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, όπου τα μέρη διατύπωσαν εκ διαμέτρου διαφορετικές θέσεις. Ο Συνήγορος επιφυλάχθηκε για ίδια έρευνα της υπόθεσης. Στις μαρτυρικές καταθέσεις (ανωμοτί) μαρτύρων οι ισχυρισμοί της εργαζόμενης ήταν εντελώς αντίθετοι με τις καταθέσεις των μαρτύρων της εργοδότης. Η Αρχή έκρινε ότι, λόγω της αυξημένης προστασίας που απολάμβανε η εργαζόμενη εκ του νόμου και επειδή οι σχέσεις των μερών είχαν ήδη διαταραχθεί και δεν υπήρχε καλή πίστη, η εργαζόμενη όφειλε να καλέσει την αστυνομία, προκειμένου να καταγραφεί η μη αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας της από την εργοδότης. Ωστόσο, τούτο δεν συνέβη. Κατά την άποψη του Συνηγόρου, η εργοδότης απέδειξε τα λεγόμενά της και, συνεπώς, η μονομερής δήλωση περί οικειοθελούς αποχώρησης της εργαζόμενης δεν υπέκρυπτε καταγγελία της σύμβασης εργασίας (υπόθεση 198552/2015).

### Αντίδραση εργοδότη σε καταγγελία εργαζομένου

Εργαζόμενος από το έτος 2007 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε εταιρεία σε προάστιο της Αττικής –βάσει σχετικού

όρου της σύμβασης εργασίας της – μετετέθη στο κέντρο της Αθήνας. Η ίδια θεώρησε ως δυσμενή τη μετάθεση λόγω της οικογενειακής της κατάστασης (τέκνο με ποσοστό αναπηρίας 67%) και ζήτησε την ανάκληση αυτής για λόγους επιείκειας. Ταυτόχρονα προσέφυγε και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Ο Συνήγορος κάλεσε εγγράφως την εργοδοτική πλευρά να αποδείξει ότι εξάντλησε την αρχή της ultima ratio (ότι δηλαδή η μετάθεση της εργαζόμενης αποτελούσε έσχατο μέσο, δεδομένου ότι δεν υπήρχε η δυνατότητα η συγκεκριμένη θέση εργασίας να καλυφθεί από άλλον εργαζόμενο). Η εταιρεία ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι έχει υποβάλει μήνυση-έγκληση για συκοφαντική δυσφήμιση σε βάρος της εργαζόμενης και στην πορεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της εργαζόμενης, χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Ο Συνήγορος ενημέρωσε την εργοδότητρια εταιρεία ότι ο Ν. 3896/2010 (άρθρο 14) απαγορεύει τη με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εργαζομένου –σχετική με την εφαρμογή του νόμου αυτού– ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής. Ωστόσο, κατά την τριμερή συνάντηση που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώθηκε ότι η εργοδοτική πλευρά δεν απέδειξε ότι εξάντλησε την αρχή της ultima ratio. Αντιθέτως, ο Συνήγορος θεώρησε τόσο τη μήνυση-έγκληση σε βάρος της εργαζόμενης όσο και την καταγγελία της σύμβασής της ως εκδικητικές, λόγω της προσφυγής της εργαζόμενης στις αρμόδιες αρχές και εισηγήθηκε πρόστιμο σε βάρος της εταιρείας (υπόθεση 213458/2016).

Δημοσιογράφος σε δημοτική επιχείρηση ραδιοφωνίας προσέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρόμενη, μεταξύ άλλων, ότι έπειτα από τη δικαίωσή της σε δικαστικό αγώνα κατά του εργοδότη της για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών εξαιρέθηκε από τη μισθοδοσία του μηνός Νοεμβρίου 2015 παρά το γεγονός ότι διένυε διάστημα προστασίας λόγω μητρότητας. Στην τριμερή συνάντηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας προσήλθε μόνο η εργαζόμενη, η οποία ενημέρωσε ότι, ενώ της καταβλήθηκαν –μόλις την παραμονή της συνάντησης– οι οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές, υφίσταται δυσμενή διακριτική μεταχείριση από την εργοδότητρια επιχείρηση και ενδεικτικά ότι της ανατίθενται εργασίες εκτός της ειδικότητάς της (π.χ. βιντεοσκόπηση και φωτογράφιση) και ότι δεν της παραδίδεται η κάρτα δακτυλίου, όπως συνέβαινε τα προηγούμενα χρόνια. Ο Συνήγορος συνέστησε στην εργοδότητρια επιχείρηση να αποφύγει κάθε συμπεριφορά η οποία είναι δυνατόν να στοιχειοθετηθεί διακριτική μεταχείριση σε βάρος της προστατευόμενης μητέρας, να καταβάλλει στο εξής τις αποδοχές της εργαζόμενης ταυτόχρονα με τη μισθοδοσία του λοιπού προσωπικού και να της αποδώσει άμεσα την κάρτα ελεύθερης εισόδου στον δακτύλιο (υπόθεση 210521/2016).

## ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ο δημόσιος τομέας εμφανίζεται σχετικά πιο συνεπής από τον ιδιωτικό στην υλοποίηση της νομοθεσίας, κυρίως όσον αφορά τους πολιτικούς τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους. Έπειτα από προσπάθειες οκταετίας, οι προτάσεις του Συνηγόρου τυχάνουν μερικής ή και ολικής αποδοχής.

**Ωστόσο, παρά τη σημειωθείσα πρόοδο, κατηγορίες προβλημάτων παραμένουν και επαναλαμβάνονται: εξακολουθεί να πάσχει η εξισορρόπηση επαγγελματικής - ιδιωτικής ζωής, κυριαρχούμενη από τη στερεοτυπική ταύτιση του μητρικού και του γονεϊκού ρόλου, με τα συνεπακόλουθα προβλήματα που συναντούν οι πατέρες στη λήψη αδειών ανατροφής, μετά ή άνευ αποδοχών.**

Στις κατηγορίες των ενστόλων η συμμόρφωση είναι μερική, κυρίως λόγω επίκλησης αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών στις Ένοπλες Δυνάμεις και στα Σώματα Ασφαλείας, με συνέπεια να μη δίνεται έμφαση στην εξισορρόπηση οικογενειακής - επαγγελματικής ζωής. Επαναλαμβάνεται η μη ορθή ερμηνεία και εφαρμογή ευρωπαϊκών Οδηγιών, όπως η άδεια άνευ αποδοχών του Ν. 4075/2012, που ενσωματώνει την Οδηγία 2010/18/ΕΕ. Η άδεια αυτή είτε δεν χορηγείται σε μεγάλη μερίδα εργαζομένων είτε, εάν χορηγηθεί, δεν λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, παρά την αντίθετη ρητή διατύπωση του νόμου. Διαιωνίζονται οι μεγάλες διαφορές και αποκλίσεις στα δικαιώματα εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, αναλόγως της φύσης, της διάρκειας ή του φορέα παροχής της εργασίας. Περαιτέρω, ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι τόσο οι εργαζόμενες και εργαζόμενοι όσο και οι υπηρεσίες δεν έχουν ακόμη επαρκείς γνώσεις των εκατέρωθεν δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ακολουθούν ενδεικτικές υποθέσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης στον δημόσιο τομέα, με κυρίαρχη θεματολογία την εξισορρόπηση ιδιωτικής - επαγγελματικής ζωής.

## Πολιτικό προσωπικό

**Αναγνώριση διαστήματος άδειας τοκετού και λοχείας ως προϋπηρεσίας σε συμβασιούχους ορισμένου χρόνου**

Υπάλληλος απασχολούμενη με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στην Αρχαιολογική Υπηρεσία κατήγγειλε στον Συνήγορο ότι η Εφορεία Αρχαιοτήτων στην οποία απασχολείτο δεν αναγνώριζε το διάστημα της άδειας τοκετού και λοχείας ως διάστημα πραγματικής απασχόλησης, με



αποτέλεσμα το διάστημα αυτό να αφαιρείται από την προϋπηρεσία της εργαζόμενης και να μη μοριοδοτείται. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στην Εφορεία Αρχαιοτήτων, επισήμανε ότι η μη αναγνώριση του διαστήματος τοκετού και λοχείας ως διαστήματος προϋπηρεσίας συνιστά παραβίαση του άρθρου 11 παράγρ. 3 ΠΔ 176/1997 όπως αυτό τροποποιήθηκε από το ΠΔ 41/2003 (υπόθεση 213437/2016).

**Το Αυτοτελές Τμήμα Νομοθετικής Πρωτοβουλίας και Κοινοβουλευτικού Ελέγχου του Υπουργείου Πολιτισμού, στο οποίο διαβιβάστηκε το αίτημα της εργαζόμενης, με γνωμοδότησή του συντάχθηκε με την άποψη του Συνηγόρου και τελικώς το διάστημα τοκετού και λοχείας της εργαζόμενης αναγνωρίστηκε ως διάστημα προϋπηρεσίας.**

#### Μη αναγνώριση τετράμηννης άδειας ανατροφής άνευ αποδοχών ως διαστήματος πραγματικής διδακτικής υπηρεσίας στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς

Εκ νέου προσέφυγαν στον Συνήγορο αναπληρωτές εκπαιδευτικοί σε δημόσια σχολεία, συμβασιούχοι ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, επειδή το διάστημα της τετράμηννης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών του Ν. 4075/2012 συνεχίζει να μην υπολογίζεται στον συνολικό χρόνο προϋπηρεσίας τους. Ο Συνήγορος είχε ασχοληθεί με το ζήτημα αυτό και κατά το παρελθόν και είχε ζητήσει από το Υπουργείο Παιδείας την εφαρμογή της νομοθεσίας (άρθρο 52 παράγρ. 2 Ν. 4075/2012), βάσει της οποίας ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω της συγκεκριμένης γονικής άδειας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών, για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας και του επιδόματος αδειάς, για την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης καταγγελίας. Επίσης, ο Συνήγορος είχε υπογραμμίσει ότι η παραβίαση των άρθρων 49-55 Ν. 4075/2012 συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις. Ζήτησε δε να εκδοθεί εγκύκλιος προκειμένου να αποσαφηνιστεί ότι η τετράμηννη άδεια ανατροφής τέκνου του Ν. 4075/2012 θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

Το υπουργείο υπέβαλε σχετικό ερώτημα στο ΝΣΚ, το οποίο, με την υπ' αριθμ. 145/2015 Γνωμοδότησή του, υποστήριξε ότι ο χρόνος απουσίας των προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών από την εργασία τους λόγω τετράμηννης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου δεν συνιστά χρόνο πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας. Ο Συνήγορος έθεσε το ζήτημα εκ νέου σε γνώση του αρμόδιου υπουργού, επισημαίνοντας ότι η μη αναγνώριση της τετράμηννης άδειας ανατροφής τέκνου ως διαστήματος προϋπηρεσίας, πέραν του ότι αποτελεί ευθεία παραβίαση του νόμου

και της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, αποθαρρύνει τις μπότερες αναπληρωτέριες εκπαιδευτικούς από το να κάνουν χρήση της άδειας αυτής, παρά το γεγονός ότι οι ίδιες δεν δικαιούνται ούτε την εννιάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου που προβλέπεται από τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα ούτε την εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 Ν. 3655/2008 (υποθέσεις 189795/2014, 200302/2015, 215883/2016).

#### Χορήγηση της εξάμηννης επιπλέον άδειας ανατροφής για γέννηση διδύμων ως μειωμένο ωράριο

Προϊσταμένη διεύθυνσης σε δημόσια υπηρεσία, μετά την απόκτηση διδύμων, δεν προέβη σε χρήση ισόχρονης άδειας ανατροφής αλλά σε χρήση μειωμένου ωραρίου (άρθρο 53 παράγρ. 2 Ν. 3528/2007). Εν συνεχεία, αιτήθηκε από την υπηρεσία να λάβει και την εξάμηνη επιπλέον άδεια ανατροφής λόγω γέννησης διδύμων με τη μορφή του μειωμένου ωραρίου, επειδή η λήψη ισόχρονης άδειας θα είχε ως αποτέλεσμα την απώλεια της μοριοδότησης και του επιδόματος θέσης ευθύνης ύστερα από 2 μήνες άδειας (άρθρο 18 παράγρ. 2 Ν. 4024/2011). Η υπηρεσία της ουδέποτε απάντησε στο αίτημα της αναφερόμενης. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στην υπηρεσία και στο Υπουργείο Εσωτερικών, επισήμανε ότι η διάταξη του άρθρου 18 παράγρ. 2 Ν. 4024/2011, βάσει της οποίας διακόπτεται η καταβολή του επιδόματος ευθύνης κατόπιν απουσίας 2 μηνών, έχει ως συνέπεια οι εργαζόμενες μπότερες που κατέχουν θέσεις ευθύνης να αποστερούνται του δικαιώματος χρήσης αδειών μητρότητας/ανατροφής τέκνων διάρκειας πέραν των 2 μηνών, γεγονός που συνιστά δυσμενή διάκριση. Πρότεινε δε η επιπλέον εξάμηνη άδεια λόγω διδύμων να χορηγείται εναλλακτικά ως μειωμένο ωράριο. Η πρόταση έγινε δεκτή από το Υπουργείο Εσωτερικών (υπόθεση 209222/2015).

#### Διευκόλυνση μπότερας μονογονέα για πρωινό ωράριο εργασίας

Μπότερα μονογονέας με τέκνο 5 ετών, απασχολούμενη ως νοσηλεύτρια σε Κέντρο Υγείας, αιτήθηκε από την υπηρεσία της να απασχολείται από Δευτέρα έως Παρασκευή σε πρωινή βάρδια, λόγω των αυξημένων οικογενειακών της υποχρεώσεων, και να μην απασχολείται σε κυλιόμενη βάρδια κατά νύκτες, εορτές, αργίες κ.λπ. Η απάντηση που έλαβε από την υπηρεσία της ήταν αρνητική. Ο Συνήγορος ζήτησε από το Κέντρο Υγείας –εφόσον δεν υπήρχε έλλειψη προσωπικού– να ληφθεί υπόψη η οικογενειακή της κατάσταση και να εξεταστεί η δυνατότητα απασχολήσής της κατά κύριο λόγο σε πρωινή βάρδια από Δευτέρα έως Παρασκευή και μόνον κατ' εξαίρεση σε απογευματινή ή νυκτερινή βάρδια, κατά Κυριακές, εορτές και αργίες. Το νοσηλευτικό ίδρυμα ανταποκρίθηκε θετικά και το αίτημα της εργαζόμενης ικανοποιήθηκε (υπόθεση 214017/2016).

### Χορήγηση επιπλέον μειωμένου ωραρίου σε πολύτεκνη μητέρα για το τέταρτο παιδί

Μητέρα 4 τέκνων απασχολούμενη σε δήμο, μετά τη γέννηση του τέταρτου τέκνου της έλαβε, αντί μειωμένου ωραρίου, την εννιάμηνη ισόχρονη άδεια ανατροφής και εν συνεχεία αιτήθηκε να παραταθεί το μειωμένο ωράριο εργασίας της για 2 ακόμη έτη, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 53 παράγρ. 2 Ν. 3528/2007 για την περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου. Η υπηρεσία αρνήθηκε τη χορήγηση του επιπλέον μειωμένου ωραρίου με την αιτιολογία ότι έκανε χρήση της εννιάμηνης άδειας ανατροφής για το τέταρτο τέκνο της και όχι του μειωμένου ωραρίου.

**Ο Συνήγορος υποστήριξε τη θέση ότι το δικαίωμα λήψης του μειωμένου ωραρίου στην περίπτωση γέννησης τέταρτου (και άνω) τέκνου δεν εξαρτάται από το εάν ο δικαιούχος γονέας είχε λάβει μειωμένο ωράριο ή -αντ' αυτού- εννιάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου, δηλαδή δεν εξαρτάται από τη γραμματική ερμηνεία του άρθρου αλλά από τη βούληση του νομοθέτη, που είναι η διευκόλυνση των πολύτεκνων δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι, όπως είναι αυτονόητο, έχουν αυξημένες οικογενειακές ανάγκες.**

Μοναδική προϋπόθεση παράτασης του μειωμένου ωραρίου είναι, κατά τον νόμο, η γέννηση τέταρτου (και άνω) τέκνου. Από τη διατύπωση και μόνο της σχετικής διάταξης («το μειωμένο ωράριο παρατείνεται») δεν είναι δυνατόν να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το μειωμένο ωράριο για το τέταρτο τέκνο δεν ισχύει για τον γονέα που έκανε χρήση της εννιάμηνης άδειας ανατροφής, αντί του μειωμένου ωραρίου: εφόσον ο γονέας είχε δικαίωμα χρήσης του μειωμένου ωραρίου, έχει δικαίωμα χρήσης και παράτασης του ωραρίου αυτού. Ο Συνήγορος επισήμανε, επίσης, στο υπουργείο ότι το επιπλέον μειωμένο ωράριο λόγω γέννησης τέταρτου και άνω τέκνου χορηγείται από άλλες δημόσιες υπηρεσίες, χωρίς να εξετάζεται το εάν η μητέρα έκανε χρήση του μειωμένου ωραρίου ή, αντ' αυτού, της άδειας ανατροφής. Η εισήγηση του Συνηγόρου έγινε δεκτή, καθώς το αίτημα της εργαζόμενης επανεξετάστηκε και τελικώς ικανοποιήθηκε (υπόθεση 210127/2016).

### Ένστολο προσωπικό

Η εξισορρόπηση οικογενειακής - επαγγελματικής ζωής των ενστόλων αποτελούσε εξ αρχής προτεραιότητα του Συνηγόρου, ακριβώς επειδή οι άνδρες οι υπηρετούντες στην κατηγορία αυτή στερούνταν παντελώς το δικαίωμα της άδειας ανατροφής, πράγμα που συνιστούσε δυσμενή διακριτική μεταχείριση σε βάρος τους σε σχέση με το γυναικείο προσωπικό των κλάδων αυτών αλλά και με τους άνδρες υπαλλήλους του πολιτικού προσωπικού. Οι προσπάθειες του Συνηγόρου επικεντρώνονται στην ουσιαστική βελτίωση του υφι-

στάμενου πλαισίου, επί του οποίου υπάρχουν ακόμη πολλές δυνατότητες περαιτέρω βελτίωσης.

### Χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου σε πυροσβέστες πενταετούς υποχρέωσης

Πυροσβέστες πενταετούς υποχρέωσης, οι οποίοι επιθυμούν να κάνουν χρήση της εννιάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου (άρθρο 98 Ν. 4249/2014, το οποίο παραπέμπει στο άρθρο 103Α ΠΔ 3/2014), προσέφυγαν στον Συνήγορο γιατί οι αιτήσεις τους προς την υπηρεσία τους είτε απορρίφθηκαν χωρίς συγκεκριμένη αιτιολογία είτε ικανοποιήθηκαν μερικώς. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος τόσο στα αρμόδια τμήματα της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας όσο και στη Νομική Υπηρεσία του Πυροσβεστικού Σώματος, ανέλυσε όλο το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Η Νομική Υπηρεσία κοινοποίησε το έγγραφο του Συνηγόρου στο ΝΣΚ, του οποίου η σχετική γνωμοδότηση αναμένεται (υποθέσεις 190717/2014, 212388/2016).

### Άδεια ανατροφής τέκνου πατέρων στρατιωτικών, των οποίων η σύζυγος δεν εργάζεται

Πατέρες στρατιωτικοί απευθύνθηκαν και πάλι στον Συνήγορο για το γεγονός ότι με τον Ν. 4210/2013 δόθηκε η δυνατότητα στους πολιτικούς και διοικητικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους ΝΠΔΔ να λαμβάνουν άδεια ανατροφής τέκνου και όταν η σύζυγός τους δεν εργάζεται, ενώ κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται για τους στρατιωτικούς (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2014*, σ. 137). Ο Συνήγορος τόνισε προς το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας ότι ο αποκλεισμός του στρατιωτικού πατέρα υπάλληλου από την άδεια ανατροφής παιδιού, όταν η σύζυγός του δεν εργάζεται, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και αντίκειται στις κείμενες διατάξεις. Το υπουργείο αρχικά δεν συντάχθηκε με τις απόψεις του Συνηγόρου, αλλά τελικώς μετέβαλε τη στάση του και με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Άμυνας, ο στρατιωτικός δικαιούται να κάνει χρήση ολόκληρης της άδειας ανατροφής και στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν εργάζεται (υπόθεση 180871/2014)<sup>3</sup>.

### Μη αφαίρεση του διαστήματος της εξάμηνης παροχής προστασίας μητρότητας από το διάστημα της εννιάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου

Στρατιωτικός προσέφυγε στον Συνήγορο διαμαρτυρόμενος για το γεγονός ότι ο ίδιος δεν έλαβε το σύνολο της άδειας ανατροφής τέκνου (διάστημα 9 μηνών) που δικαιούται, διότι από την άδεια αυτή αφαιρέθηκε η ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (διάρκειας 6 μηνών), την οποία έλαβε η σύζυγός του, απασχολούμενη στον ιδιωτικό τομέα. Ο Συνήγορος υπενθύμισε στο Γενικό Επιτελείο Αεροπορίας ότι σύμφωνα με το υπ' αριθμ. πρωτ. Φ.400/9/81561/14.5.2013

<sup>3</sup> [http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.if3\\_2\\_9meiomeno.361900](http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.if3_2_9meiomeno.361900)

έγγραφο του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού), η ειδική άδεια του άρθρου 142 Ν. 3655/2008 αποτελεί άδεια μητρότητας που χορηγείται αποκλειστικά στις μητέρες υπαλλήλους ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργαζόμενες με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, δεν θεωρείται «όμοια διευκόλυνση» με την άδεια ανατροφής του άρθρου 53 παράγρ. 2 του Υπαλληλικού Κώδικα και δεν αφαιρείται, σε περίπτωση χρήσης της, από την εννιάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου. Εν συνεχεία ικανοποιήθηκε το αίτημα του αναφερόμενου (υπόθεση 211656/2016). Ακριβώς όμοια υπόθεση ανέκυψε και στο Λιμενικό Σώμα, του οποίου η ανταπόκριση αναμένεται (υπόθεση 211386/2016).

### Ισότητα στη συνταξιοδότηση ανδρών - γυναικών

Αναφορικά με το ζήτημα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών - γυναικών ως προς τις προϋποθέσεις και τα χρονικά όρια συνταξιοδότησης, ο Συνήγορος είχε απευθυνθεί στο ΓΛΚ, κατόπιν απόρριψης αιτήματος συνταξιούχου να λάβει σύνταξη βάσει των ευνοϊκών διατάξεων που ίσχυαν, ως προς το όριο ηλικίας, για την αντίστοιχη κατηγορία μητέρων, δημοσίων υπαλλήλων, που είχαν ανήλικα τέκνα (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2015*, σ. 117). Είχε δε υπογραμμίσει ιδιαίτερα το γεγονός ότι, βάσει πάγιας νομολογίας του ΔΕΕ, η ενσωμάτωση των Οδηγιών στην εσωτερική έννομη τάξη δεν εξαντλείται με την ψήφιση των σχετικών νομοθετικών κειμένων, αντιθέτως, δεσμεύει τα κράτη μέλη αφενός να εξασφαλίσουν την προσήκουσα εκτέλεση των σχετικών ρυθμίσεων από τις αρμόδιες διοικητικές αρχές, αφετέρου να προβλέψουν τα κατάλληλα μέσα για την εξασφάλιση πλήρους αποτελεσματικής και δικαστικής προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Το ΓΛΚ είχε εμμένει στην απορριπτική του απόφαση.

**Ωστόσο, το Ελεγκτικό Συνέδριο, στο οποίο είχε προσφύγει ο ενδιαφερόμενος, εξέδωσε την υπ' αριθμ. 983/2016 απόφαση (Τμήμα ΙΙ), με την οποία γίνεται δεκτή και στους άνδρες η εφαρμογή των διατάξεων για ευνοϊκότερη μεταχείριση γυναικών που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μέχρι 31.12.1997. Μάλιστα, στο σκεπτικό της απόφασης του ΕΣ περιλαμβάνεται και η επιχειρηματολογία που είχε αναπτύξει ο Συνήγορος στην παρέμβασή του.**

### ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Όσον αφορά την αυτοαπασχόληση, παραμένουν τα προβλήματα χορήγησης του επιδόματος μητρότητας που εισήχθη με τον Ν.

4097/2012 από τα ασφαλιστικά ταμεία, το οποίο είναι και το μοναδικό δικαίωμα που απέκτησε στον τομέα αυτό η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Ειδικότερα, δεν έχει ακόμη επιλυθεί το θέμα χορήγησης του επιδόματος στις αυτοαπασχολούμενες που γέννησαν κατά το χρονικό διάστημα το οποίο μεσολάβησε μεταξύ της έκδοσης του Ν. 4097/2012 και της δημοσίευσης της σχετικής ΚΥΑ (2012-2014), βάσει των οποίων προβλέφθηκε η χορήγηση του επιδόματος στη συγκεκριμένη κατηγορία απασχολούμενων.

Ο Συνήγορος έλαβε πλήθος αναφορών για το ανωτέρω ζήτημα και, απευθυνόμενος στα Υπουργεία Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, επισήμανε ότι η μη ανδρομική εφαρμογή της εν λόγω ΚΥΑ συνιστά παραβίαση της αρχής της χρηστής διοίκησης, της ισότητας, της νομιμότητας, της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης. Ζήτησε δε να χορηγηθεί το επίδομα με αναδρομική ισχύ, δεν έλαβε όμως απάντηση, παρά το γεγονός ότι επανήλθε εκ νέου στο ζήτημα. Κατόπιν αυτού, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον πρόεδρο του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) και ζήτησε να πληροφορηθεί την πρακτική του ταμείου σε σχέση με τις ανωτέρω περιπτώσεις. Ο φορέας απάντησε ότι απορρίπτει τα σχετικά αιτήματα ασφαλισμένων με απόφαση της αναπληρώτριας διευθύντριας ασθένειας, οι οποίοι στη συνέχεια έχουν δικαίωμα υποβολής ένστασης στη Διοικούσα Επιτροπή του τομέα, ώστε να εκδοθεί απόφαση που να αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη (υποθέσεις 195595, 195607/2014, 196842, 198114, 199484, 199619, 199835, 199872, 200178/2015).

### ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων αυτών, ο Συνήγορος αντιμετώπισε τα εμπόδια που έχουν ήδη επισημανθεί σε ειδικές εκθέσεις παρελθόντων ετών, όπως π.χ. δυσκολία στη συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων τέλεσης της σεξουαλικής παρενόχλησης, προσπάθεια συγκάλυψης των περιστατικών εκ μέρους του εργοδότη, είτε οι καταγγελίες στρέφονται κατά του ιδίου είτε κατά άλλου εργαζόμενου, φόβος και δισταγμός των θυμάτων να δημοσιοποιήσουν το ότι υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, δισταγμός των συναδέλφων να υποστηρίξουν τα φερόμενα ως θύματα, λόγω φόβου άσκησης αντιποιώνων από πλευράς των εργοδοτών κ.ά. (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2015*, σ. 122). Παρ' όλα αυτά, σε κάποιες από αυτές τις υποθέσεις ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αποδείχθηκε η τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε αρκετές υποθέσεις, μετά την παρέμβαση του Συνηγούρου, τα μέρη, κατόπιν αμοιβαίων υποχωρήσεων και προκειμένου να αποφευχθεί περαιτέρω έκθεση εκατέρωθεν, συμβιβάστηκαν εξωδικαστικώς.



## Στοιχειοθέτηση σεξουαλικής παρενόχλησης

Υπάλληλος σε επιχείρηση κατήγγειλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι υπήρξε επανειλημμένως δέκτης ανάρμοστων χειρονομιών και συμπεριφορών καθώς και λεκτικής και σωματικής παρενόχλησης από τον εργοδότη της, με αποκορύφωμα ασελγή χειρονομία, την οποία υπέστη από τον εργοδότη της παρά τη θέλησή της, γεγονός που την ανάγκασε να εγκαταλείψει την εργασία της. Η αναφερομένη προσκόμισε εκτύπωση σχετικών sms (μηνυμάτων) από το κινητό της τηλέφωνο απεσταλμένων από τον εργοδότη της προς την ίδια σε μη εργάσιμη ώρα. Με τα μηνύματα αυτά, τα οποία ήταν γραμμένα με διάθεση που δύναται να χαρακτηριστεί οικεία, αλλά περιείχαν και νύξεις προσωπικού περιεχομένου, ο εργοδότης προσκαλούσε την εργαζόμενη σε επαγγελματικό ταξίδι.

**Ο Συνήγορος, μετατοπίζοντας το βάρος της απόδειξης, όπως προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις, ζήτησε από τον εργοδότη να προσκομίσει στοιχεία, από τα οποία να αποδεικνύεται ότι η αναφερόμενη δεν υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον ίδιο είτε στον χώρο εργασίας είτε εκτός χώρου εργασίας (άρθρο 24 Ν. 3896/2010).**

Ο εργοδότης, αν και δεν αρνήθηκε την αποστολή των γραπτών μηνυμάτων, δεν αποδέχθηκε την κατηγορία της σεξουαλικής παρενόχλησης και προς επίρρωση των ισχυρισμών του προσκόμισε υπεύθυνες δηλώσεις, με τις οποίες οι λοιποί εργαζόμενοι αρνούσαν ότι έλαβαν χώρα τα καταγγελλόμενα περί ασελγούς χειρονομίας του προς την εργαζόμενη. Ο Συνήγορος με πόρισμά του κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης δεν έπεισε ότι δεν έλαβε χώρα το γεγονός της σεξουαλικής παρενόχλησης που η εργαζόμενη κατήγγειλε και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου προς την Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 203199/2015).

Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενη ως μαία σε γυναικολογική κλινική, κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας της από τον εργοδότη της, γεγονός που –κατά δήλωσή της– εξελήφθη ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εκ μέρους του εργοδότη. Προκειμένου να δημιουργηθεί αρχή απόδειξης, λήφθηκαν μαρτυρικές καταθέσεις (ανωμοτί). Η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε ένορκες βεβαιώσεις εργαζομένων στο ιατρικό κέντρο, που αμφισβήτησαν την αλήθεια των ισχυρισμών της καταγγέλλουσας. Οι μάρτυρες του εργοδότη αρνήθηκαν ότι η συμπεριφορά του εργοδότη προς το πρόσωπό της εργαζόμενης ήταν επιλήσιμη. Περαιτέρω, η εργοδοτική πλευρά επισήμανε αντιφάσεις στη συμπεριφορά της εργαζόμενης, καθώς, ενώ η εργαζόμενη προέβη σε καταγγελία του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, την ίδια ημέρα, αντί να δηλώσει και στην εργοδότητρια εταιρεία ότι θεωρεί το συγκεκρι-

μένο περιστατικό καταγγελία της σύμβασης εργασίας της, δήλωσε ασθένεια, μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Από τα στοιχεία που συνελέγησαν, τις καταθέσεις των μαρτύρων και τα λοιπά έγγραφα, δεν κατέστη δυνατό να στοιχειοθετηθεί η τέλεση της καταγγελλόμενης διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου σε βάρος της καταγγέλλουσας. Πάντως, ο Συνήγορος επισήμανε και στα δύο μέρη ότι τα όρια της οικειότητας και της απρέπειας είναι πολλές φορές ρευστά και μπορούν να δημιουργήσουν παρεξηγήσεις στον εργασιακό χώρο με δυσμενείς συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις (υπόθεση 201208/2015).

## Ανάκληση αναφοράς λόγω συμβιβασμού

Υπάλληλος σε επιχείρηση κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι κατ' επανάληψη κατά τη διάρκεια της εργασίας της έγινε αποδέκτης ανάρμοστης συμπεριφοράς από τον εργοδότη της λόγω του φύλου της, εμπίπτουσας στο πεδίο της διάταξης του άρθρου 2 περιπτ. δ' Ν. 3896/2010 (εν ευρεία έννοια, σεξουαλική παρενόχληση). Ο Συνήγορος έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις (ανωμοτί) εκ μέρους μαρτύρων που πρότεινε η εργαζόμενη και απευθύνθηκε εγγράφως στην εργοδοτική πλευρά ζητώντας εξηγήσεις, δεδομένου ότι βάσει του άρθρου 24 Ν. 3896/2010 ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν εκδηλώθηκε ανάρμοστη συμπεριφορά. Η πλευρά της εργαζόμενης ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι επήλθε εξωδικαστική επίλυση της υπόθεσης και η αναφορά ανακλήθηκε (υπόθεση 205946/2015).

## ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Ενδεικτικά:

- Συμμετοχή σε πρόγραμμα του ΕΚΔΔΑ για την επιμόρφωση νεοδιόριστων υπαλλήλων από τον χώρο της υγείας σε θέματα ισότητας φύλων στη δημόσια διοίκηση.
- Συμμετοχή στη σύνταξη του Εγχειρίδιου για την Ίση Αμοιβή που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Equinet.