



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

**ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29

Ταχ. Κώδικας : 101 10 - Αθήνα

TELEFAX : 210 5203872

Πληροφορίες: Φίλιππος Κωνσταντίνου

Τηλέφωνο : 2131516116

E-MAIL : ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 23.09.2019

Αριθ. Πρωτ.: 339

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: «Καταγγελίες για εργασιακές διακρίσεις»

Σχετ.: Η με αρ. πρωτ.: 274/08.08.2019 Ερώτηση.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ Κ. Βελόπουλο και Μ. Αθανασίου αναφορικά με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης καθώς και για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, και την προστασία της μητρότητας, σας γνωρίζουμε τα κάτωθι:

Α. Νομοθετικό πλαίσιο
ν.4251/2014.

Ίση μεταχείριση των πολιτών τρίτων χωρών στην εργασία και την απασχόληση.

Οι πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην χώρα μας, όπως προβλέπεται στα άρθρα 21 και 21Α του Ν.4251/2014, έχουν τα ίδια εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα με τους Έλληνες/Ελληνίδες εργαζόμενους/εργαζόμενες.

Επομένως, εφαρμόζονται και σε αυτούς/αυτές οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά θέματα όπως το κατώτατο επιτρεπόμενο όριο ηλικίας για εργασία, οι συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των όρων αμοιβής και απόλυσης, του ωραρίου εργασίας, των αδειών και αργιών, οι απαιτήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, το δικαίωμα στην απεργία και στην ανάληψη συνδικαλιστικής δράσης, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, της προσχώρησης και της συμμετοχής σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που παρέχονται από τις οργανώσεις αυτές, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων. Τέλος, απολαμβάνουν και τις ανάλογες παροχές από τους δημόσιους ασφαλιστικούς οργανισμούς στους οποίους ασφαλίζονται με βάση την ισχύουσα κάθε φορά ασφαλιστική νομοθεσία.

ν. 4375/2016

Πρόσβαση προσφύγων στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με το Ν.4375/2016 οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας, οι οποίοι κατέχουν την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις άδεια διαμονής σε ισχύ, έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην εξαρτημένη εργασία, την παροχή υπηρεσιών ή έργου ή στην άσκηση ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας, με τους ίδιους όρους που προβλέπονται για τους ημεδαπούς. Τα πρόσωπα στα οποία έχει χορηγηθεί καθεστώς παραμονής για ανθρωπιστικούς λόγους έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην εξαρτημένη εργασία και την παροχή υπηρεσιών ή έργου, με τους ίδιους όρους που προβλέπονται για τους ημεδαπούς. Δικαίωμα πρόσβασης στην εξαρτημένη εργασία, την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου ή στην άσκηση ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας έχουν και τα μέλη της οικογένειας των δικαιούχων διεθνούς προστασίας. Οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας και τα πρόσωπα στα οποία έχει χορηγηθεί καθεστώς παραμονής για ανθρωπιστικούς λόγους, καθώς και τα μέλη οικογένειάς τους, εφόσον κατέχουν την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις άδεια διαμονής σε ισχύ, εγγράφονται σε εκπαιδευτικά προγράμματα για ενήλικες που σχετίζονται με την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν και για τους ημεδαπούς.

Οι κάτοχοι «δελτίου αιτούντος διεθνούς προστασίας» ή «δελτίο αιτήσαντος ασύλου αλλοδαπού» έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε εξαρτημένη εργασία ή την παροχή υπηρεσιών ή έργου. Η πρόσβαση στην απασχόληση γίνεται με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους ημεδαπούς.

ν.4443/2016

Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Με την ψήφιση του **ν.4443/2016**, ο οποίος αντικαθιστά το ν. 3304/2005, ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο η οδηγία 2000/43/ΕΚ «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής», η 2000/78/ΕΚ «περί της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού αυτών, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας» και η οδηγία 2014/54/ΕΕ «περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων».

Με τον ανωτέρω νόμο βελτιώνεται και ενισχύεται το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση εν γένει. Για τον σκοπό αυτό αναπτύσσεται ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης εισάγοντας νέους λόγους διάκρισης και ανατίθεται η σχετική αρμοδιότητα της παρακολούθησης και εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον Συνήγορο του Πολίτη, ενιαία για το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Αναλυτικότερα η διεύρυνση αυτή πραγματώνεται α) με την ενσωμάτωση της οδηγίας 2014/54/ΕΕ για τη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων της ΕΕ και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των πολιτών της ΕΕ β) με την εισαγωγή των λόγων διάκρισης όπως το χρώμα, η

εθνική καταγωγή, οι γενεαλογικές καταβολές, η χρόνια πάθηση, η άρνηση εύλογων προσαρμογών, η οικογενειακή κατάσταση, η κοινωνική κατάσταση, η ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

Περαιτέρω, πέραν των εννοιών της άμεσης και έμμεσης διάκρισης και της παρενόχλησης προστίθενται και οι ορισμοί της «διάκρισης λόγω σχέσης», της διάκρισης λόγω «νομιζόμενων χαρακτηριστικών» καθώς και της «πολλαπλής διάκρισης».

Ενισχύεται η προστασία των εργαζομένων από τις διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής αφού απαιτείται να παρέχεται ειδική αιτιολόγηση στις περιπτώσεις που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και γίνεται σαφές ότι έναντι των εργαζομένων της ΕΕ, διαφορετική μεταχείριση επιφυλάσσεται μόνο στην πρόσβαση στην απασχόληση στην δημόσια διοίκηση ενώ για τους επί μακρόν διαμένοντες αλλοδαπούς πολίτες η εξαίρεση αυτή δεν αντιτάσσεται στο πλαίσιο των δικαιωμάτων που τους αναγνωρίζονται από τον ν. 4551/2014.

Επιπλέον, ενισχύεται η προστασία των εργαζομένων από τις διακρίσεις λόγω ηλικίας με την προσθήκη της απαίτησης να παρέχεται ειδική αιτιολόγηση στις περιπτώσεις που προβλέπεται παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ,σύμφωνα με τον νόμο, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή εθνικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν.4443/2016 απαγορεύεται για τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω:

- η άμεση διάκριση,
- η έμμεση διάκριση,
- η παρενόχληση,
- η εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης,
- η διάκριση λόγω σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,
- η διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών,
- η πολλαπλή διάκριση,

- η άρνηση εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Σύμφωνα με το άρθρο 23 του ν.4443/2016 απαγορεύονται, καταργούνται και καθίστανται άκυροι όροι και διατάξεις που περιλαμβάνονται σε ατομική ή συλλογική σύμβαση, γενικούς όρους συναλλαγών, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη οργανώσεων, ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών και είναι αντίθετοι προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

A1. Πεδίο εφαρμογής

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- α) στους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης και στους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,
- β) στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- γ) στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και αμοιβές,
- δ) στην ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές.

Σε ότι αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών αυτή εφαρμόζεται εκτός των πεδίων που αναφέραμε παραπάνω και

- ε) στην κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,
- στ) στις κοινωνικές παροχές,
- ζ) στην εκπαίδευση και
- η) στην πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

A2. Προστασία

Σύμφωνα με το άρθρο 8 «Παροχή προστασίας» του ν.4443/2016 «1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999 Α' 45). 2. Η λήξη της

σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. 3. Νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο όπου απαιτείται ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής».

Με τον ανωτέρω νόμο το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης φέρει το αντίδικο μέρος ή η διοικητική αρχή (άρθρο 9). Περαιτέρω παρέχεται προστασία στο βλαπτόμενο και από απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας.

A3. Κυρώσεις.

Η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ,κατά τις διατάξεις του ν. 4443/2016, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης/τρια καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).

Περαιτέρω ο/η βλαπτόμενος/η μπορεί να αξιώσει χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, στηριζόμενος/η στις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου, τέτοια δε είναι και η κατ' άρθρο 932 ΑΚ αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης.

A4. Προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Στο ανωτέρω νομοθετικό πλαίσιο ορίζονται οι αρχές και οι υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 15) . Ειδικότερα η Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στο

πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων μεριμνά για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ενθαρρύνει τη συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία και το διάλογο με την κοινωνία των πολιτών. Αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τα ζητήματα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας, υποστηρίζει επιστημονικά το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και εν γένει συνεργάζεται με συναρμόδια Υπουργεία και φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Οι Διευθύνσεις Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Ανάπτυξης Μονάδων Υγείας του Υπουργείου Υγείας, Φορολογίας Εισοδημάτων φυσικών προσώπων του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και η Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης συμβάλλουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και οι ανωτέρω υπηρεσίες, συνεργάζονται μεταξύ τους, καθώς και με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Ε.Ε), καθώς και τις ενώσεις των εργοδοτών, το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) και το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Κ.Α), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), το Κέντρο Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), το Κέντρο Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕΕΛΠΝΟ), την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ), την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ), καθώς και με φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο τη συνεισφορά τους στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος νόμου (άρθρο 16).

Β) Νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, για την προστασία της μητρότητας, καθώς και της λήψης μέτρων και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

B1. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Ν. 3896/2010 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης και την εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν από το άρθρο 22, παρ. 2 ν. 4604/2019, προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία στις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/EK.

Με τον εν λόγω νόμο δημιουργήθηκε ενιαίο, σαφές και εναρμονισμένο με την ανωτέρω οδηγία νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας.

Πέραν της εναρμονίσεως με την προαναφερόμενη οδηγία, επιδιώκεται η συνέργεια όλων των αρμόδιων θεσμικών μηχανισμών της Πολιτείας καθώς και η συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις, προκειμένου να καταπολεμηθεί στην πράξη το έλλειμμα ισότητας με κριτήριο το φύλο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας, δυσχεραίνοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και αυξάνοντας αντίστοιχα τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας. Ο νόμος αποσκοπεί στο να ενθαρρύνει αλλαγές (proactive legislation) θεσπίζοντας ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής, μέσω του ορισμού αρμόδιου φορέα για την ενιαία εξέταση των καταγγελιών που αφορούν την παραβίασή της, αλλά και μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Υπογραμμίζεται ότι οι διατάξεις του ως άνω νόμου έχουν ευρύτατο πεδίο εφαρμογής (άρθρο 17) που καλύπτει τα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση, ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Η έκταση εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους πρόσληψης, (άρθρο 11), απαγορεύοντας κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επίσης, απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου,

όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, μεταξύ των άλλων, στο άρθρο 2, ορίζονται οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, της αμοιβής και των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Επισημαίνεται ότι με τις διατάξεις του ν. 4604/2019, Α΄50 «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» και ειδικότερα με το άρθρο 22, παρ. 2 αντικαταστάθηκαν οι περιπτώσεις α΄, β΄ και δ΄ του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α΄ 170), σχετικά με τους ορισμούς της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους τομείς της εργασίας και απασχόλησης ως εξής:

«α. “άμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»

«β. “έμμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

«δ. “σεξουαλική παρενόχληση”: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν».

Επίσης, στο άρθρο 3 περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Ακόμη, ορίζεται ότι διάκριση λόγω φύλου συνιστούν, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου, η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου καθώς και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Επιπρόσθετα, στο άρθρο 12, περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Παράλληλα, με το άρθρο 14 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

Περαιτέρω την προστασία της γυναίκας από τον κίνδυνο της απόλυσης λόγω της εγκυμοσύνης της επιβάλλουν κατ' αρχάς στον εθνικό νομοθέτη τόσο η ΔΣΕ 3/1919 και η ΔΣΕ 103/1952, όσο και το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 36 του Ν. 3996/2011, με την οποία αντικαθίσταται η παρ.1 του άρθρου 15 του Ν.1483/84 «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη».

Με τη διάταξη του άρθρου 16 εξασφαλίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που έχει λάβει την άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της. Επίσης, με το άρθρο 20, το δικαίωμα αυτό της επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας επεκτείνεται και στους εργαζόμενους που κάνουν

χρήση οποιασδήποτε άδειας προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

Με το άρθρο 20 διασφαλίζεται ότι παραμένουν σε ισχύ τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

Επιπρόσθετα, ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Οι ρυθμίσεις του νόμου αφορούν επίσης και στην έννομη προστασία (άρθρο 22) και εξασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών (ΣΕΠΕ) συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το Συνήγορο του Πολίτη. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

Επίσης στο ίδιο άρθρο ορίζεται ότι νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Σημειώνεται ότι ειδικά σε ό,τι αφορά το δημόσιο τομέα η παραβίαση των διατάξεων του Ν. 3896/2010 συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα (Υπαλληλικός Κώδικας αρ.107 παρ.1 περ.ζ (όπως ισχύει) « η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με το ν.3896/2010 και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης κατά την άσκηση των καθηκόντων»

Με το άρθρο 24 τίθεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου, (Π.Δ. 105/2003, άρθρου 17 του καταργούμενου ν. 3488/2006). Ειδικότερα, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η

ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία. Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω μητρότητας, άδειας μητρότητας, ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας και γονικής άδειας ανατροφής.

Γ. Επίσης προς το σκοπό της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής παρέχονται στους εργαζόμενους γονείς **δικαιώματα** σε άδειες και διευκολύνσεις, μεταξύ άλλων, ως εξής:

- **Άδεια μητρότητας**

Από τις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις οκτώ εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17).

- **Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας**

Με τις διατάξεις του άρθρου 142 του ν. 3655/08 θεσμοθετήθηκε «ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας», με μορφή αδειάς η οποία χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειάς. Η διάρκεια της είναι έξι (6) μήνες, ενώ η εργαζόμενη επιδοτείται και καλύπτεται ασφαλιστικά από τον Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με το κατώτατο μισθό όπως κάθε φορά καθορίζεται.

Επίσης, όπως προβλέπεται από την παραπάνω διάταξη εκδόθηκε Απόφαση της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προκειμένου να ρυθμιστούν η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια που είναι απαραίτητη για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, (ΦΕΚ 833/Β/9.5.2008).

Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, (Α'170), αποσαφηνίσθηκε ο κύκλος των δικαιούχων της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008. Ειδικότερα, ορίσθηκαν τα εξής :

«2. Η αληθής έννοια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής αυτού εμπίπτει η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και για την εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004-2005.»

- **Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)**

Το νομοθετικό πλαίσιο για την άδεια φροντίδας παιδιού καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν. 4342/2015, καθώς και από την υπ' αριθμ. 124/2018 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους η οποία έγινε αποδεκτή από την Υπουργό Εργασίας,

Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις οι εργαζόμενοι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται εναλλακτικά την άδεια φροντίδας παιδιού/μειωμένο ωράριο, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας ή τη λήξη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Αναλυτικότερα από το συνδυασμό των ανωτέρω ρυθμίσεων ορίζεται ότι δικαιούχοι είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά. Ειδικότερα, για τους γονείς που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, ισχύει υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού, ως ορίζεται από τις προαναφερθείσες διατάξεις, η άδεια αυτή χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου.

Ειδικότερα, η άδεια φροντίδας παιδιού, σύμφωνα με τον υποχρεωτικό τρόπο χορήγησής της, ορίζεται ως μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, κατά μια ώρα κάθε ημέρα, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας. Εναλλακτικά, έπειτα από συμφωνία των μερών, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Η ανωτέρω άδεια μπορεί να λάβει εναλλακτικά και τη μορφή της ισόχρονης άδειας με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του δικαιούχου εργαζόμενου/ης, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου, με την προϋπόθεση της συμφωνίας του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά (π.χ. ως ρεπό), λαμβάνοντας υπόψη για τον υπολογισμό το χρόνο κατά τον οποίο υφίσταται ενεργή εργασιακή σχέση, ενώ σύμφωνα με τη σχετική διάταξη ο υπολογισμός της διάρκειας της ισόχρονης άδειας αντί του μειωμένου ωραρίου γίνεται από τα μέρη.

Η ανωτέρω άδεια, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

- Γονική άδεια ανατροφής

Με τις διατάξεις των άρθρων 48-54 του κεφ. ΣΤ' του ν. 4075/2012 (Α'89) όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 39 του ν. 4144/2013, προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ειδικότερα, με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012, ορίζεται το δικαίωμα της γονικής άδειας ανατροφής, διάρκειας τεσσάρων μηνών, άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει

την ηλικία των έξι ετών, στο οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον έχουν ένα έτος προϋπηρεσία, συνεχόμενη ή διακεκομμένη, στον ίδιο εργοδότη, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή χορηγείται ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα του εργαζόμενου προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού.

Στις περιπτώσεις δε που ένα παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα λόγω θανάτου, μη αναγνώρισης του από τον πατέρα, ή στην περίπτωση που ο ένας εκ των γονέων έχει καθ' ολοκληρία στερηθεί τη γονική μέριμνα, ορίζεται ότι τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται στο διπλάσιο ο άλλος γονέας. Καλύπτονται επίσης ισότιμα οι ανάγκες των γονέων που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως έξι ετών.

- **Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, η άδεια γάμου ορίζεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και σε πέντε εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές.

- **Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών**

Με την παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, καθιερώνεται ειδική άδεια, χωρίς αποδοχές, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες νοσηλείας των παιδιών ηλικίας έως 18 ετών. Η άδεια αυτή χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

- **Ειδική άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών**

Με την παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 45 του ν.4488/2017, χορηγείται ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, **με** αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών των φυσικών, θετών και ανάδοχων γονέων παιδιών, τα οποία πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, χρήζει μεταμόσχευσης, πάσχει από βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο Down ή αυτισμό. Η άδεια αυτή χορηγείται έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου, κατά απόλυτη προτεραιότητα και μέχρι την ηλικία των δέκα οκτώ ετών του παιδιού.

- **Μονογονεϊκές οικογένειες**

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Επίσης, γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από

συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

- **Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/84, του άρθρου 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 στους εργαζόμενους πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια ορισμένων ωρών ή ολόκληρης ημέρας κάθε φορά, μέχρι την συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς, ενώ σε περίπτωση που και οι δύο είναι δικαιούχοι του ανωτέρω δικαιώματος, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τις τέσσερις ημέρες.

- **Άδεια σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, του άρθρου 7 Ν.1483/84, του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ 2008-09 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/10, οι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται να λαμβάνουν άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους. Η διάρκειά της φθάνει τις έξι (6) ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν ένα παιδί, τις οκτώ (8) ημέρες για δύο παιδιά και τις δεκατέσσερις (14) ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

- **Ανάδοχοι γονείς**

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-09, όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς.

-Περαιτέρω με τα άρθρα 44-46 του νόμου 4488/2017 (Φ.Ε.Κ. Α'137) ρυθμίστηκαν θέματα σχετικά με την παρένθετη μητρότητα, την ειδική γονική άδεια σοβαρών νοσημάτων των παιδιών και την ειδική προστασία μητέρας λόγω υιοθεσίας και παρένθετης μητρότητας.

- **Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1483/1984 οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Γ. Παράλληλα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αξίζει να σημειωθούν οι εξελίξεις επί της Πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου για την οποία επιτεύχθηκε πολιτική συμφωνία στα τέλη Ιανουαρίου (ολοκληρώθηκε η ψήφιση από το ΕΚ και αναμένεται και η υιοθέτησή της από το Συμβούλιο) και η οποία αποτελεί την πρώτη νομοθετική πρωτοβουλία που εισηγήθηκε η Ε. Επιτροπή για την υλοποίηση των διακηρύξεων του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Γενικός στόχος της πρότασης είναι να βελτιωθεί η πρόσβαση σε ρυθμίσεις περί ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως οι άδειες και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, και να αυξηθεί η χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους από τους άνδρες, ώστε να υποστηριχθεί με αυτόν τον τρόπο η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Υπογραμμίζεται ότι καθ' όλη την πορεία των συζητήσεων η εθνική μας θέση ήταν πάντα θετική και πλήρως υποστηρικτική προς την αρχική εισήγηση της Επιτροπής, με σταθερή θέση υπέρ της εξεύρεσης κοινού εδάφους και συναινέσεων.

Δ. Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Όσον αφορά στο θέμα των μηχανισμών και των κυρώσεων, , για την καταπολέμηση όλων των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, των γενεαλογικών καταβολών, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010 και του άρθρου 14 «Φορέας Ισότητας της αρχής της ίσης μεταχείρισης» του ν.4443/2016. Από τις ανωτέρω διατάξεις η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη έχει ορισθεί ως ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, ενώ έχει καθορισθεί ειδικό σχήμα συνεργασίας με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο είναι ο αρμόδιος εθνικός μηχανισμός για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας καθώς και για την επιβολή κυρώσεων, σύμφωνα και με την τελευταία τροποποίηση που επήλθε στον καταστατικό του νόμο του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3094/2003) από τις διατάξεις των άρθρων 18, 19 και 20 του νόμου 4443/2016.

Ειδικότερα σημειώνεται ότι από τις παραγράφους 5-12 του άρθρου 20 του ν. 4443/2016, επανακαθορίζεται το σχήμα συνεργασίας των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ με την Ανεξάρτητη Αρχή, σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο που είχε καθιερωθεί από τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010. Από τις προαναφερθείσες διατάξεις, επαναλαμβάνεται η υποχρέωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες -μεταξύ άλλων και- σχετικά με την εφαρμογή του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016 να προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και να

ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Επίσης, οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων, ενώ απόκλιση από αυτό επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Τέλος, σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων των ως άνω νόμων, επιβάλλονται αστικές κυρώσεις για την πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία καθώς και διοικητικές, και ποινικές κυρώσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 3896/2010, ως ισχύει κάθε φορά και το άρθρο 11 του ν.4443/2016.

Ε. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Με εγκύκλιο που εξέδωσε η αρμόδια Δ/ση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (17341/501/11-04-2017) ενημερώθηκαν τα Τμήματα των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε., ότι με ευθύνη των προϊσταμένων τους, οφείλουν όταν δέχονται πληροφορίες ή καταγγελίες για θέματα εφαρμογής του ν.4443/2016, να ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη. Η ενημέρωση αυτή θα πρέπει να γίνεται για κάθε καταγγελία που δέχονται για τα ανωτέρω θέματα, με άμεση διαβίβαση του φακέλου στον Συνήγορο του Πολίτη, ενημέρωση για την ημερομηνία διεξαγωγής της εργατικής διαφοράς και σχετική πρόσκληση παράστασης εκπροσώπου της Ανεξάρτητης Αρχής.

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας επιλαμβάνεται καταγγελιών για την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Συγκεκριμένα, στον κατωτέρω πίνακα παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στατιστικά στοιχεία που αφορούν τις καταγγελίες τις οποίες επιλήφθηκε το Σ.ΕΠ.Ε. κατά τα έτη 2017 και 2018 για τις περιπτώσεις παραβάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, κατ' εφαρμογή του Ν.4443/2016, ως εξής :

--	--

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΠΑΡΑΒΙΑΖΕΤΑΙ Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ								
ΦΥΛΗ,ΧΡΩΜΑ, ΕΘΝΙΚΗ Ή ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ ΓΕΝ/ΚΕΣ ΚΑΤΑΒΟΛΕΣ	ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ Ή ΑΛΛΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ	ΑΝΑΠΗΡΙΑ -ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ	ΗΛΙΚΙΑ	ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ Η΄ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΦΥΛΟΥ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ Η΄ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΔΙΕΡΕΥΝΗΣ Η ΑΠΟ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	ΣΥΣΥΝΟΛΟ	
2017	2	3	3	4	47	2	59	
	2	7	-	8	39	-	57	

Σημείωση: Τα στοιχεία έτους 2019 είναι υπό επεξεργασία

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της ανωτέρω συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη και των Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, κατά το έτος 2018 οι υποθέσεις που διερευνήθηκαν και αφορούσαν παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας (Ν.4443/2016) παρουσιάζονται παρακάτω.

Α. Διακρίσεις λόγω οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης

Διερευνήθηκαν συνολικά τριάντα εννιά (39) περιπτώσεις διακρίσεων λόγω οικογενειακής κατάστασης. Οι είκοσι δύο (22) από αυτές τις περιπτώσεις αφορούσαν διακριτική μεταχείριση μητέρων εργαζομένων κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, εννιά (9) περιπτώσεις αφορούσαν διακριτική μεταχείριση εργαζομένων κατά την διάρκεια της προστασίας μητρότητας, ενώ οκτώ (8) περιπτώσεις αφορούσαν μη διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αναλυτικά οι περιπτώσεις που εξετάστηκαν:

Περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένων κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης

Καταγγέλλθηκαν είκοσι μία (21) περιπτώσεις απόλυσης εγκύου, που στις δεκατέσσερις (14) υπήρξε συμμόρφωση έπειτα από την διενέργεια εργατικής διαφοράς, ενώ μία (1) τέθηκε στο αρχείο από τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς δεν υπήρχαν περαιτέρω στοιχεία. Καταγγέλλθηκε μία (1) περίπτωση απόλυσης εγκύου για σπουδαίο λόγο. Η εργαζόμενη αποδέχτηκε τον σπουδαίο λόγο της επιχείρησης, καθώς υπήρξε διακοπή της λειτουργίας του υποκαταστήματος στο οποίο εργαζόταν. Μία (1) περίπτωση απόλυσης εγκύου που αφορούσε επαναπρόσληψή της σε εποχική επιχείρηση (μπαρ). Η εργαζόμενη προσέφυγε στα πολιτικά δικαστήρια. Μία (1) περίπτωση απόλυσης εγκύου για την οποία η γνωμοδότηση του Συνηγόρου του Πολίτη ήταν αρνητική όσον αφορά την παραβίαση των εργατικών διατάξεων, καθώς επρόκειτο για σύμβαση ορισμένου χρόνου. Μία (1) καταγγελία μη ανανέωσης σύμβασης εργασίας, λόγω εγκυμοσύνης. Σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη, η υπόθεση τέθηκε στο αρχείο, καθώς ήταν αδύνατη η σύνδεσή της με την επαναπρόσληψή με την εγκυμοσύνη. Σε μία (1) περίπτωση απόλυσης εγκύου, η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλλε πρόστιμο 1.500 ευρώ. Μία (1) υπόθεση τέθηκε στο αρχείο της αρμόδιας Υπηρεσίας μας, καθώς η εργαζόμενη ούτε προσήλθε ούτε ενημέρωσε σχετικά.

Τέλος, καταγγέλλθηκε μία (1) περίπτωση μη παροχής εργασίας σε έγκυο η οποία και επιλύθηκε.

II Περιπτώσεις Διακριτικής μεταχείρισης κατά την διάρκεια προστασίας μητρότητας

Καταγγέλθηκαν πέντε (5) περιπτώσεις εξαναγκασμού σε παραίτηση εργαζομένων υπό καθεστώς προστασίας μητρότητας. Στις δύο (2) περιπτώσεις η επιχείρηση υπέβαλλε κατά την διάρκεια προστασίας μητρότητας οικειοθελή αποχώρηση εν αγνοία της εργαζόμενης. Η πρώτη επιλύθηκε με συμμόρφωση της επιχείρησης. Στη δεύτερη ο Συνήγορος του Πολίτη εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην επιχείρηση. Τρεις (3) καταγγελίες αφορούσαν την προσπάθεια εξώθησης εργοδότη σε οικειοθελή αποχώρηση έπειτα από την εξάμηνη άδεια του ΟΑΕΔ. Η πρώτη υπόθεση είναι σε εξέλιξη ενώ για τη δεύτερη υπόθεση, ο Συνήγορος του Πολίτη εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην επιχείρηση. Η τρίτη υπόθεση βρίσκεται στα δικαστήρια.

Δύο καταγγελίες (2) αφορούσαν απόλυση για σπουδαίο λόγο στην διάρκεια προστασίας της μητρότητας. Η πρώτη υπόθεση παραπέμφθηκε στα δικαστήρια. Στην δεύτερη υπόθεση η εργαζόμενη αποδέχτηκε την απόλυσή της για σπουδαίο λόγο και η υπόθεση τέθηκε στο αρχείο.

Μία (1) καταγγελία αφορούσε απόλυση της εργαζόμενης στη διάρκεια της χορήγησης εξάμηνης άδειας μητρότητας του ΟΑΕΔ λόγω κλείσιμου της επιχείρησης. Η υπόθεση τέθηκε στο αρχείο, καθώς η εργαζόμενη δεν προσήλθε στην εργατική διαφορά.

Μία καταγγελία (1) για μετακίνηση μητέρας υπό καθεστώς προστασίας της άδειας μητρότητας σε άλλο υποκατάστημα της επιχείρησης χωρίς να έχει ειδοποιηθεί η ίδια. Η υπόθεση επιλύθηκε έπειτα από την διενέργεια εργατικής διαφοράς.

III. Περιπτώσεις μη διευκόλυνσης εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Εξετάστηκαν τέσσερις (4) καταγγελίες που αφορούσαν μη χορήγηση μειωμένου ωραρίου φροντίδας παιδιού. Στις τρεις (3) υπήρξε συμμόρφωση, ενώ η μία (1) εκκρεμεί.

Δύο (2) καταγγελίες αφορούσαν μη χορήγηση ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας οι οποίες και οι δύο (2) επιλύθηκαν.

Μία (1) καταγγελία που αφορούσε άρνηση υπογραφής εγγράφων για παροχή οικογενειακών διευκολύνσεων η οποία και επιλύθηκε.

Μία (1) καταγγελία που αφορά μη χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών για διαδικασία εξωσωματικής γονιμοποίησης η οποία και επιλύθηκε.

A. Διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.

Καταγγέλλθηκαν συνολικά επτά (7) περιπτώσεις που αφορούσαν διακριτική μεταχείριση ατόμων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Αναλυτικά οι περιπτώσεις που εξετάστηκαν:

Τέσσερις (4) καταγγελίες για διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στον χώρο εργασίας για τις οποίες στην πρώτη επιχείρηση η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλλε πρόστιμο ύψους 3.050 ευρώ. Στη δεύτερη υπόθεση η επιχείρηση συμμορφώθηκε. Στην τρίτη και τέταρτη επιχείρηση ο Συνήγορος του Πολίτη εισηγήθηκε επιβολή προστίμου.

Μία (1) καταγγελία απόλυσης εργαζομένου λόγω χρόνιας πάθησής του. Ο συνήγορος του Πολίτη εισηγήθηκε επιβολή προστίμου στην επιχείρηση.

Μία (1) καταγγελία αφορούσε μετακίνηση γυναίκας με ανάπηρο παιδί σε άλλο υποκατάστημα της επιχείρησης, η οποία και επιλύθηκε.

Μία (1) καταγγελία αδυναμίας μετακίνησης σε άλλο υποκατάστημα λόγω αναπηρίας. Η υπόθεση διαβιβάστηκε στα πολιτικά δικαστήρια. Το Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη εκκρεμεί.

Β. Διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων.

Εξετάστηκε μία (1) καταγγελία για δίωξη λόγω πολιτικών πεποιθήσεων. Η υπόθεση παραπέμφθηκε στα αρμόδια δικαστήρια και ο Συνήγορος του Πολίτη την έθεσε στο αρχείο.

Γ. Διάκριση λόγω χρώματος

Εξετάστηκαν δύο (2) καταγγελίες για διάκριση λόγω χρώματος. Στην πρώτη ο Συνήγορος του Πολίτη προέβη σε σύσταση. Στη δεύτερη περίπτωση η υπόθεση παραπέμφθηκε στα αρμόδια δικαστήρια.

Όπως επισημαίνεται στην «Ειδική Έκθεση 2017» του Συνηγόρου του Πολίτη «Ο Ν. 4443/2016, σε συνδυασμό με τον Ν. 3896/2010 για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, συστηματοποιεί σε μεγάλο βαθμό τις σχετικές διατάξεις και καθιστά τον Συνήγορο του Πολίτη αρμόδιο εθνικό φορέα εποπτείας και προώθησης της εφαρμογής τους, καταργώντας τον προηγούμενο επιμερισμό αρμοδιοτήτων σε τρεις διαφορετικούς φορείς που προέβλεπε ο Ν. 3304/2005 (Συνήγορο, ΣΕΠΕ, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης). Η νομοθετική αυτή εξέλιξη στα τέλη του 2016 συνοδεύεται από την άμεση οργανωτική επιλογή του Συνηγόρου να ανατεθεί το οικείο αντικείμενο σε διακριτό θεματικό κύκλο δραστηριότητας της Αρχής, επιλογή η οποία εναρμονίζεται με τα κοινά πρότυπα που διαμορφώνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε ό,τι αφορά τη λειτουργία των εθνικών φορέων προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η οργανωτική αυτή αλλαγή πρακτικά σήμανε τη συστηματοποίηση και περαιτέρω αξιοποίηση της εσωτερικής κατανομής της ύλης των αναφορών του Συνηγόρου, αλλά και τη συνολική εποπτεία θεμάτων που ευθέως ή

εμμέσως συνδέονται με διακρίσεις. Παράλληλα, προκάλεσε σημαντική αύξηση των σχετικών αναφορών και επέτρεψε την ανάλυση, τεκμηρίωση και περαιτέρω ενίσχυση παρεμβάσεων (...)».

Ωστόσο η άγνοια και ο φόβος του στιγματισμού εξακολουθούν να παραμένουν τα σημαντικότερα εμπόδια για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Τόσο από τις εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη όσο και από τα στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης καταδεικνύεται ότι ο μεγαλύτερος αριθμός των αναφορών αφορά κυρίως διακρίσεις λόγω φύλου.

Αναφορικά με τις καταγγελίες για παραβίαση των διατάξεων του ν.4443/2016 ο μεγαλύτερος αριθμός αναφορών αφορά την αναπηρίας γεγονός που καταδεικνύει ότι η ύπαρξη ισχυρών οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών ενισχύει την προστασία των θυμάτων διάκρισης.

Βασική επίσης διαπίστωση είναι ότι το συνηθέστερο αίτημα των καταγγελιών αφορά στην εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών και ειδικότερα την προσαρμογή των καθηκόντων των εργαζομένων με αναπηρία, προκειμένου αυτοί να έχουν ίση πρόσβαση και παραμονή στην εργασία.

Εντούτοις, παρατηρείται σοβαρό έλλειμμα αναφορών λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου. Ο δισταγμός των θυμάτων διάκρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου να καταγγείλουν συμπεριφορές διάκρισης σε βάρος τους συνδέεται τόσο με την άγνοια των δικαιωμάτων τους όσο και με το φόβο του στιγματισμού.

Τέλος, σοβαρό εμπόδιο στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, επισημαίνει ο Συνηγόρος του Πολίτη, αποτελεί η έλλειψη εμπιστοσύνης των διοικούμενων απέναντι στα μέσα προστασίας των δικαιωμάτων που τους παρέχει η πολιτεία. Αυτό το έλλειμμα εμπιστοσύνης και ενημέρωσης εμφανίζεται μεγαλύτερο στις κοινωνικές ομάδες με διακριτά εθνοφυλετικά χαρακτηριστικά.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ