

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**Π.Μ.Σ. «ΝΟΜΙΚΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ»**

**«Η ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Μια συγκριτική μελέτη της προστασίας κατά το ελληνικό Σύνταγμα, το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης»**



**Επίβλεψη: Στυλιανός Κουτνατζής**

**Επιμέλεια: Σοφία Χρήστου**

**ΑΘΗΝΑ, 2012**

## Περιεχόμενα

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>4</b>
I.    Γενικά.....	4
II.   Η ιστορική εξέλιξη της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.....	6
<b>ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>9</b>
I.    Σε εθνικό επίπεδο .....	9
II.   Σε ευρωπαϊκό επίπεδο .....	13
<b>ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .....</b>	<b>21</b>
I.    Κεφάλαιο πρώτο: Οικουμενικό επίπεδο .....	21
A.  Ιστορική προσέγγιση- ΔΟΕ .....	21
B.  Συμβάσεις ως προς την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις.....	23
II.   Κεφάλαιο δεύτερο: Περιφερειακό επίπεδο .....	25
A.  Συνθήκες στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης.....	25
B.  Ευρωπαϊκός- Κοινωνικός Χάρτης .....	26
Γ.  Ευρωπαϊκή Κοινότητα/ Ένωση.....	28
❖  Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο.....	28
❖  Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο .....	30
III.  Κεφάλαιο τρίτο: Σύγκριση Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	33
IV.  Κεφάλαιο τέταρτο: Εθνικό επίπεδο .....	36
A.  Γενική αρχή ισότητας- ισότητα των φύλων (άρθρο 4§1 και 4§2 του Συντάγματος).....	37
B.  Δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 Συντάγματος) .....	39
Γ.  Νόμοι κατοχύρωσης της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις... ..	40
❖  Ν. 1414/1984, ΦΕΚ Α' 10.....	40
❖  Ν. 3304/2005, ΦΕΚ 16/Α'/27-01-2005 .....	41
❖  Ν. 3488/2006, ΦΕΚ 191/Α'/11-9-2006.....	42
❖  Ν.3896/2010, ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010.....	44

❖ Π.Δ. 105/2003, ΦΕΚ 96/Α' /23-4-2003 .....	45
<i>Δ. Νόμοι κατοχύρωσης ειδικής προστασίας .....</i>	<i>46</i>
❖ Προστασία μητρότητας .....	46
❖ Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.....	50
<b>ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΘΕΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....</b>	<b>53</b>
<b>I. Κεφάλαιο πρώτο: Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας .....</b>	<b>53</b>
<i>A. Παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των δύο φύλων.....</i>	<i>53</i>
<i>B. Παραβιάσεις κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας.....</i>	<i>55</i>
❖ Ως προς την πρόσληψη.....	55
❖ Ως προς την αμοιβή.....	59
❖ Ως προς την ανέλιξη στο χώρο της εργασίας .....	62
❖ Ως προς τη λήξη της σχέσης εργασίας .....	64
<b>II. Κεφάλαιο δεύτερο: Μέτρα «θετικής» δράσης ως προς την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις .....</b>	<b>67</b>
<i>A. Ο εννοιολογικός όρος των μέτρων «θετικής» δράσης.....</i>	<i>67</i>
<i>B. Νομοθετικό πλαίσιο των μέτρων «θετικής δράσης»(141§4 ΣυνθΕΚ και 116§2 Σ) .....</i>	<i>68</i>
<i>Γ. Κριτήριο συνταγματικότητας των μέτρων θετικής δράσης- Αρχή Αναλογικότητας.....</i>	<i>76</i>
<i>Δ. Αντίστροφη διάκριση-αντιρρήσεις.....</i>	<i>79</i>
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>81</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>84</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....</b>	<b>89</b>

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## I. Γενικά

Ένα από τα πιο σημαντικά πεδία της αρχής της ισότητας μεταξύ των φύλων είναι εκείνο που αφορά τη νομική της κατοχύρωση. Στόχος της μελέτης αυτής, αποτελεί η αποτύπωση της νομικής κατοχύρωσης που διέπει την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις σε επίπεδο τόσο εθνικό όσο και ευρωπαϊκό-διεθνές. Κύριος άξονας της έρευνας αποτελούν τα επιμέρους νομοθετικά μέτρα που έχουν ληφθεί, προκειμένου να αποτυπωθεί, να κατοχυρωθεί και να προστατευθεί η αρχή αυτή στο ακέραιο.

Το πρώτο μέρος της εργασίας θα παρουσιάσει στατιστικά δεδομένα τόσο σε εθνικό επίπεδο (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, Συνήγορος του Πολίτη), όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Eurostat) προκειμένου να αποτυπωθεί η πραγματική κατάσταση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των ανδρών και των γυναικών στις εργασιακές σχέσεις. Θα εξετασθεί με τον τρόπο αυτό σε ποιο βαθμό προστατεύεται και αποτυπώνεται η αρχή αυτή, ποιό φύλο παρουσιάζει υπεροχή ως προς τη συμμετοχή του στις εργασιακές θέσεις και ποιο υποεκπροσωπείται. Η εικόνα που αποτυπώνεται παρουσιάζει μία προβληματική, η οποία διέπει τις εργασιακές σχέσεις ως προς την ισότητα ανδρών και γυναικών δίνοντας με τον τρόπο αυτό το ερέθισμα - κίνητρο για την μελέτη, την ανάπτυξη και την ανάλυση των παρακάτω μερών της διπλωματικής.

Περεταίρω, το δεύτερο μέρος της διπλωματικής θα εξετάσει το νομικό πλαίσιο προστασίας της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Στο πρώτο κεφάλαιο θα παρουσιασθεί η προστασία της αρχής της ισότητας σε διεθνές επίπεδο. Αρχικά, θα καταγραφούν όλες οι διασκέψεις που πραγματοποιήθηκαν για την κατοχύρωση της αρχής αυτής φτάνοντας στη δημιουργία της *Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)* το 1951, αλλά και τη θέσπιση των μετέπειτα Συμβάσεων με σκοπό την προάσπιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά σε περιφερειακό επίπεδο με επιμέρους αναλύσεις αρχικά στο *Συμβούλιο της Ευρώπης* με κύριο άξονα την *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)*. Στη συνέχεια θα αποτυπωθεί ο ρόλος του *Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ)* και τέλος θα σημειωθεί η συνεισφορά της *Ευρωπαϊκής Ένωσης* με τις αντίστοιχες *Οδηγίες* ως προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας (πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο). Παράλληλα θα τονισθεί ο ρόλος του *Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων*.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μία σύγκριση μεταξύ του Συμβουλίου της Ευρώπης και των κοινωνικών κανόνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Θα τονισθεί ο ρόλος της ΕΣΔΑ, του ΕΚΧ και της ΕΕ. Η σύγκριση θα εστιαστεί στη νομική ισχύ των τριών αυτών νομικών κειμένων καθώς και ως προς τη δυναμική τόσο του ΔΕΚ όσο και του ΕΔΔΑ.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στο Σύνταγμα και την κοινή νομοθεσία που κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις

εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Εν συνεχεία, θα γίνει ανάλυση των νόμων και των προεδρικών διαταγμάτων που ενσωμάτωσαν τις αντίστοιχες Οδηγίες της Ε.Ε με σκοπό την ειδική κατοχύρωση ως προς την αρχή αυτή, καθώς επίσης θα αναλυθούν οι νόμοι ειδικής προστασίας (προστασία μητρότητας, κύησης, θηλασμού, διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις). Πρόκειται για ειδικές ρυθμίσεις, οι οποίες δεν έχουν ως στόχο την αντιστάθμιση των ανισοτήτων, αλλά προστατεύουν τις μητέρες- εργαζόμενες την ευαίσθητη περίοδο της ζωής τους (κύηση, τοκετός, θηλασμός) καθώς επίσης διευκολύνουν τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες γονείς εργαζομένους.

Στο τρίτο μέρος της εργασίας, θα αποτελέσουν αντικείμενο έρευνας δύο βασικές κατηγορίες ζητημάτων που τίθενται σε σχέση με την αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Αρχικά, θα καταγραφούν μια σειρά από παραβιάσεις που έχουν σημειωθεί στον εργασιακό χώρο μεταξύ των δύο φύλων και συγκεκριμένα ως προς τις προσλήψεις, τις αμοιβές, την ανέλιξη στο χώρο εργασίας καθώς επίσης και ως προς τη λήξη των σχέσεων εργασίας και οι οποίες (παραβιάσεις) αντίκεινται στην αρχή της ισότητας. Οι παραβιάσεις αυτές αφορούν κατά κύριο λόγο το γυναικείο φύλο, γεγονός που οδήγησε στη λήψη θετικών μέτρων δράσης με σκοπό την αντιστάθμιση των ανωτέρω ανισοτήτων-διακρίσεων εις βάρος του ενός φύλου στο χώρο εργασίας.

Στο πρώτο, λοιπόν, κεφάλαιο θα διερευνηθούν από δικαιοπολιτικής άποψης οι δυνατότητες βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου για την αποτελεσματικότερη προστασία της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Θα αναλυθούν, δηλαδή, οι παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των φύλων, οι διακρίσεις του νομοθετικού πλαισίου σε βάρος των γυναικών κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας με εμφανή τα επίπεδα προβληματικής. Το πρώτο κεφάλαιο διακρίνεται σε δύο υποκεφάλαια: α) στους παράγοντες που συμβάλλουν στη δυσμενή διάκριση του ενός εκ των δύο φύλων (κατά κύριο λόγο εις βάρος των γυναικών) και β) στις παραβιάσεις που έχουν αποτυπωθεί καθ' όλη τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, δηλαδή ως προς την πρόσληψη, την αμοιβή, την ανέλιξη στο χώρο εργασίας αλλά και ως προς τη λήξη της σχέσεως αυτής.

Περαιτέρω, στο δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στη συμβολή των μέτρων θετικής δράσης, τον σκοπό τους αλλά και τις προϋποθέσεις εφαρμογής τους. Τα υποκεφάλαια που απαρτίζουν τη θεματολογία αυτή είναι : 1) η έννοια των μέτρων θετικής δράσης, 2) το νομοθετικό πλαίσιο που κατοχυρώνει τα μέτρα αυτά τόσο σε εθνικό (άρθρο 116§2 Σ) όσο και σε ενωσιακό επίπεδο (άρθρο 144§4 ΣυνθΕΚ), 3) η αξιολόγηση της συνταγματικότητας των θετικών μέτρων με άμεση αναφορά στην αρχή της αναλογικότητας, 4) η αποτύπωση και η αντίθετη ερμηνεία των μέτρων θετικής δράσης, η λεγόμενη «αντίστροφη διάκριση». Το υποκεφάλαιο αυτό αποτελεί μία κριτική των παραπάνω μέτρων θετικής δράσης κυρίως από τη μεριά του ανδρικού φύλου, το οποίο ισχυρίζεται ότι υφίστανται κάποιο είδος διάκρισης έναντι των ευνοϊκών ρυθμίσεων υπέρ των γυναικών.

Ολοκληρώνοντας την έρευνα, θα αποτυπωθούν στον επίλογο τα συμπεράσματα που απορρέουν από όλα τα παραπάνω, θα γίνει μία προσωπική εκτίμηση και μία προσπάθεια ανάλυσης προσωπικών προτάσεων σε συνδυασμό με μελλοντική πρόβλεψη-μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή προστασία της εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις.

## II. Η ιστορική εξέλιξη της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις

Κομβικό σημείο στην εισαγωγή αλλά και την εξέλιξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο αποτέλεσε η Βιομηχανική Επανάσταση (τέλος 18<sup>ου</sup>- αρχές 19<sup>ου</sup> αιώνα)<sup>1</sup>. Η ανάπτυξη των βιομηχανιών οδήγησε στην αναζήτηση πολλών και φθηνών εργατικών χεριών. Αυτό σε συνδυασμό, όμως, με την αντίληψη των τότε κοινωνιών πως οι γυναίκες δεν συνεισφέρουν στον «πραγματικό μισθό»<sup>2</sup> αλλά στην κάλυψη ενός μέρους των εξόδων διαβίωσής τους, είχε ως αποτέλεσμα την απόλυτη εκμετάλλευσή τους από τους εργοδότες τους. Οι γυναίκες-εργάτριες εργάζονταν πάρα πολλές ώρες με πολύ χαμηλά ημερομίσθια και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προτιμούνται από τους εργοδότες και να γίνονται ανταγωνιστικές έναντι των ανδρών, οι οποίοι άρχισαν να παραγκωνίζονται λόγω των υψηλότερων αμοιβών τους που λάμβαναν μέχρι πριν την ανάπτυξη του γυναικείου δυναμικού.

Μετά τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο, γεννάται για πρώτη φορά το κοινωνικό πρόβλημα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών καθώς πολλές από αυτές είχαν αντικαταστήσει τα ανδρικά χέρια σε πολλά επαγγέλματα λόγω των φθηνών αμοιβών τους. Έτσι, η επικράτηση της βιομηχανικής επανάστασης και του κεφαλαιοκρατικού συστήματος σε συνδυασμό με την υπερεκμετάλλευση των παιδιών και των γυναικών ως φθηνά εργατικά χέρια στο χώρο εργασίας, δημιούργησε το λεγόμενο εργατικό ζήτημα, το οποίο με τη σειρά του συνετέλεσε στα διαμόρφωση αυτού που ονομάζουμε κράτος πρόνοιας<sup>3</sup>.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, σταθμός εξέλιξης αποτέλεσε η βιομηχανική επανάσταση. Την περίοδο αυτή, αναπτύχθηκαν τρία βασικά κύματα κοινωνικών μεταρρυθμίσεων που παρατηρήθηκαν από την αρχή της βιομηχανικής επανάστασης και παραπέμπουν σε διαφορετικές χρονικές περιόδους το καθένα<sup>4</sup>. Το πρώτο αφορά την περίοδο 1870-1910 περί εργατικών ατυχημάτων και ασθενείας, το δεύτερο κατά την περίοδο 1900-1920 αφορά τις συντάξεις γήρατος (συντονισμός παραγωγικής διαδικασίας και διατήρηση της απασχόλησης καθώς και εξασφάλιση ορισμένων βασικών κοινωνικών υπηρεσιών) ενώ το τρίτο κύμα κοινωνικών μεταρρυθμίσεων εντάσσεται χρονικά μετά το Α΄ παγκόσμιο πόλεμο, το οποίο επικεντρώθηκε στην ασφάλιση κατά της ανεργίας. Ωστόσο, οι διαφορετικές συνθήκες που επικράτησαν σε κάθε χώρα, βοήθησαν στην ανάπτυξη διαφόρων προτύπων «μοντέλων» κράτους πρόνοιας<sup>5</sup>. Σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη ενός συγκεκριμένου μοντέλου κράτους-

<sup>1</sup> Σημειώσεις καθηγήτριας Πηνελόπης Αγγαλοπούλου, στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΕΚ II «Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας» σε διαδικτυακό χώρο Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2004, σελ 3.

<sup>2</sup> Βλ. σημειώσεις Αγγαλοπούλου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ 3.

<sup>3</sup> Αλιπράντης, Ν., « Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο, προκλήσεις και προοπτικές», εργαστήριο συγκριτικού εργασιακού δικαίου, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2008, σελ.49.

<sup>4</sup> Αλιπράντης, Ν., ό.π. (σημ. 3), σελ.50.

<sup>5</sup> Με επικρατέστερα: το φιλελεύθερο-αγγλοσαξονικό», το οποίο αντιμετωπίζει την απόλυτη ανάγκη με πρότυπό του τους "νόμους των φτωχών", το «κρατικό-συντεχνιακό-κεντροευρωπαϊκό», το οποίο λειτουργεί αποζημιωτικά, βασισμένο στον ασφαλιστικό δεσμό και το «σοσιαλδημοκρατικό-σκανδιναβικό», το οποίο πρεσβεύει την κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων, βλ. Αλιπράντης, ό.π., σελ.52.

πρόνοιας αποτελεί η ιστορική εξέλιξη της κάθε χώρας. Η διαφορετικότητα αυτή προσδίδει μια ξεχωριστή εξέλιξη στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης και τη διάκρισή της από την αντρική, καθώς η κουλτούρα, η νοοτροπία και οι ιστορικές εξελίξεις της εκάστοτε χώρας επηρεάζουν σημαντικά την πορεία των κοινωνικοπολιτικών φαινομένων. Ενδεικτικά αξίζει να αναλυθούν και να αντιπαρατεθούν τρεις Ευρωπαϊκές χώρες : Ομοσπονδιακή Γερμανία, Μεγάλη Βρετανία και Ελλάδα.

### Ομοσπονδιακή Γερμανία

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση και κυρίως κατά την περίοδο 1950-1960 παρουσιάζεται μία αύξηση του εργατικού δυναμικού σε όλους τους τομείς εκτός από τον πρωτογενή τομέα (γεωργία) καθώς είναι μια καθαρά βιομηχανική χώρα<sup>6</sup>. Ο πρωτογενής τομέας σε μια καθαρά βιομηχανική χώρα δεν είναι επικερδής και για τον λόγο αυτό παρουσιάζεται έντονη απουσία του ανδρικού δυναμικού. Έτσι, ήδη από το 1963 το μεγαλύτερο ποσοστό στον τομέα της γεωργίας ήταν γυναίκες ενώ αργότερα, στις αρχές της δεκαετίας του 1980, «γυναικείες εργασίες» θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι υπηρεσίες υγείας, κτηνιατρικής και η βιομηχανία ενδυμάτων όπου πάνω από το 50% ήταν γυναίκες<sup>7</sup>. Η μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως είναι: γραμματείς, δακτυλογράφοι, παραϊατρικά επαγγέλματα, λειτουργοί, εκπαιδευτικοί κ.ά υποδηλώνει μία άμεση σύνδεση εργασίας και εκπαίδευσης οδηγώντας αυτές σε προ-προγραμματισμένες επιλογές<sup>8</sup>.

### Μεγάλη Βρετανία

Η βιομηχανική επανάσταση οδήγησε στην έντονη συγκέντρωση των χωρικών στις βιομηχανικές περιοχές και συγκεκριμένα σε εργοστάσια και ορυχεία με αποτέλεσμα λόγω μεγάλης προσφοράς οι μισθοί να μειώνονται δραματικά<sup>9</sup>. Παρουσιάζεται μια υπερεκμετάλλευση των γυναικών κατά τον 19<sup>ο</sup> αιώνα λόγω των χαμηλών αμοιβών τους, γεγονός που οδήγησε σε μεγάλα κοινωνικά προβλήματα. Για τον λόγο αυτόν παρουσιάστηκε έντονα η ανάγκη του κρατικού παρεμβατισμού με σκοπό να περιορισθεί το ωράριο των εργατριών, να απαγορευθεί η απασχόλησή τους σε υπόγειες στοές και να καταργηθεί η νυχτερινή εργασία. Αξιοσημείωτη είναι η εικόνα των έγγαμων γυναικών στη Μεγάλη Βρετανία και γενικότερα αυτών που βρίσκονται στη φάση της οικογενειακής ζωής, δηλαδή 20-30 χρονών. Κυρίως στην απογραφή του 1931<sup>10</sup> παρατηρείται πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής έγγαμων γυναικών στον εργασιακό χώρο. Τα ποσοστά αυξάνονται κυρίως μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο αλλά και τότε οι περισσότερες μετά την απόκτηση παιδιών εργάστηκαν με μειωμένη απασχόληση. Η αύξηση της παραμονής των γυναικών στον εργασιακό τομέα ακόμα και κατά τη διάρκεια των οικογενειακών βαρών, συνδέεται άμεσα με την αυξημένη συμμετοχή τους σε εργασίες μερικής απασχόλησης.

<sup>6</sup> Μουσούρου Λ., «Γυναίκα και απασχόληση – δέκα ζητήματα», κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1993, σελ.75.

<sup>7</sup> Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.76-77.

<sup>8</sup> Το 97% των γυναικών εκπαιδεύονταν για γραμματείς, δακτυλογράφους, το 93% για μασέζ και παραϊατρικά επαγγέλματα και το 81% για κοινωνικοί λειτουργοί και εκπαιδευτικοί, βλ. Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ. 77.

<sup>9</sup> Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.60-61.

<sup>10</sup> Έως και την Απογραφή του 1931, λιγότερο από το 10% των έγγαμων γυναικών ήταν οικονομικά ενεργές. Κατά τη δεκαετία του 1930 το ποσοστό αυξήθηκε και στη συνέχεια μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ακόμα περισσότερο, βλ. Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.61.

Στη χώρα αυτή παρουσιάστηκε μεγάλη συγκέντρωση στον τριτογενή τομέα σε αντίθεση με τον δευτερογενή και ακόμα περισσότερο τον πρωτογενή τομέα απασχόλησης. Έτσι, πολλές γυναίκες ενώ εργάζονταν στη μεταποίηση, δεν είχαν βιομηχανική απασχόληση αλλά απασχολούνταν σε δουλειές γραφείου. Από έρευνα διαπιστώνεται πως οι επιχειρήσεις δεν χρησιμοποιούσαν άνδρες και γυναίκες για τις ίδιες εργασίες και μάλιστα μεγάλος αριθμός επαγγελματιών ήταν αποκλειστικά «ανδρικά» ή «γυναικεία»<sup>11</sup>.

### Ελλάδα

Η χώρα αυτή ήταν μία κατεξοχήν γεωργική σε αντίθεση με τις δυο προηγούμενες. Για τον λόγο αν και κυρίως μετά το 1963 παρατηρείται ιδιαίτερη αύξηση του δευτερογενή τομέα και παρά τη μείωση του πρωτογενή τομέα, ο ίδιος το 1989 διατήρησε ικανοποιητικά επίπεδα απασχόλησης καθώς το 32% αποτελούνταν από γυναίκες. Παρόλα αυτά, κυριάρχησαν δύο σημαντικά χαρακτηριστικά στην απασχόληση των γυναικών στον πρωτογενή τομέα: η μεγάλη ηλικία αυτών και το χαμηλό μορφωτικό τους επίπεδο<sup>12</sup>.

Αξίζει να σημειωθούν δύο παράγοντες ως προς την εξέλιξη των γυναικών στο θέμα της απασχόλησης. Αρχικά στον δευτερογενή τομέα, οι μικρές βιοτεχνίες στην Ελλάδα είναι οικογενειακές με αποτέλεσμα η απασχόληση των γυναικών να μην είναι αμειβόμενη, γεγονός που εμπόδισε την ανεξαρτητοποίηση των Ελληνίδων και βοήθησε στη διατήρηση της «ανδροκρατούμενης οικογένειας». Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στον τουρισμό (ξενοδοχεία, εστιατόρια) καθώς η χώρα μας είναι μια κατεξοχήν τουριστική χώρα. Το ποσοστό των γυναικών είναι υψηλό στις οικογενειακές αυτές επιχειρήσεις οδηγώντας τις στην τάση της υπερεκμετάλλευσης των οικογενειακών πόρων.

Στην απογραφή του 1991<sup>13</sup> παρατηρείται μεγάλη συμμετοχή γυναικών σε βιομηχανικούς κλάδους αλλά με πτωτική πορεία. Κανένας κλάδος έντονης ανάπτυξης δεν είναι καθαρά «γυναικείος». Εξάιρεση αποτελεί ο τριτογενής τομέας (τομέας υπηρεσίας), ο οποίος παρουσιάζει και αυξανόμενη πορεία και χαρακτηρίζεται ως καθαρά «γυναικείος» με ποσοστά άνω των πενήντα τις εκατό<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Το 1971 το 14% των ανδρών εργάζονταν σε κλάδους που απασχολούνταν αποκλειστικά άνδρες. Μία στις πέντε επιχειρήσεις δεν απασχολούσαν γυναίκες και άνδρες στις ίδιες εργασίες ενώ μεγάλο ποσοστό επαγγελματιών ήταν αποκλειστικά μόνο «ανδρικά» (45% των εργασιών δεν είχαν καθόλου γυναίκες) ή μόνο «γυναικεία» (21% των εργασιών δεν είχαν καθόλου άνδρες), βλ. Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.80.

<sup>12</sup> Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.67-68.

<sup>13</sup> Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ.87.

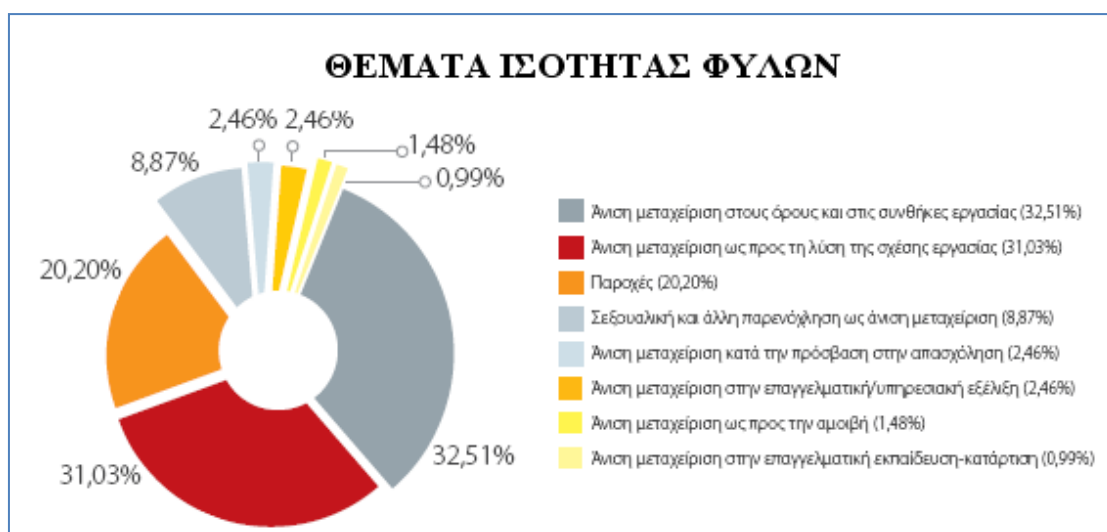
<sup>14</sup> Ο τομέας αυτός απασχολεί το 27% των οικονομικά ενεργών γυναικών κατά το 1951, το 43% το 1981 και το 50% κατά το 1989. Ιδιαίτερα στο χώρο της παιδείας το 1981 οι γυναίκες καταλάμβαναν το 55,1% και συγκεκριμένα οι νηπιαγωγοί αποτελούνταν μόνο από το γυναικείο φύλο. Ενώ όσον αφορά τους δακτυλογράφους 9,5 στους δέκα ήταν γυναίκες, έξι στους δέκα χειριστές τηλεφώνων και 5,5 στους δέκα γιατροί και οδοντίατροι κ.ά, βλ. Μουσούρου Λ., *ό.π.*, σελ. 68,89.



## ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### I. Σε εθνικό επίπεδο

Η ύπαρξη-μελέτη των διαφόρων στατιστικών ερευνών τόσο από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (πλέον Ελληνική Στατιστική Αρχή) όσο και από τον Συνήγορο του Πολίτη από παλιότερα μέχρι τις μέρες μας, αναδεικνύει, μέσω της αποτύπωσης της πραγματικής κατάστασης, μια προβληματική των διαφόρων νομοθετικών κειμένων που έχουν θεσπιστεί κατά καιρούς, καθώς παρατηρούνται μεγάλα ποσοστά ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα στάδια των σχέσεων εργασίας. Η προβληματική αυτή αποτυπώνεται σε μία πρόσφατη έρευνά του Συνηγόρου του Πολίτη<sup>15</sup>, του 2011, η οποία αναδεικνύει (μέσω του παρακάτω σχεδιαγράμματος) την άνιση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων στο χώρο εργασίας:



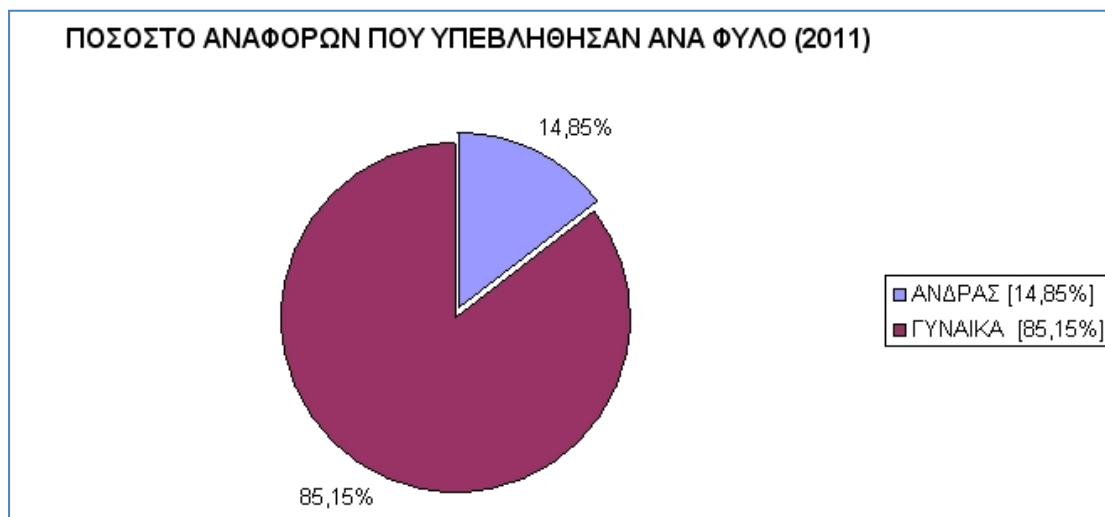
Από την ανωτέρω έρευνα διαπιστώνεται πως η άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών παίρνει διάφορες διαστάσεις και εντοπίζεται σε κάθε στάδιο των σχέσεων εργασίας<sup>16</sup>. Τα μεγαλύτερα ποσοστά των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα παρατηρούνται στους όρους και τις συνθήκες εργασίας (32,51%) αλλά και στη λύση των σχέσεων εργασίας (31,03%). Ωστόσο μεγάλο ποσοστό διάκρισης εμφανίζεται και στον τομέα των παροχών με 20,20%. Με τον τρόπο αυτό γίνεται αντιληπτή η

<sup>15</sup> <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.files.65608>

<sup>16</sup> Στους όρους και τις συνθήκες εργασίας, στη λύση της σχέσης εργασίας, στις παροχές, στη σεξουαλική παρενόχληση, στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στην αμοιβή καθώς και στην επαγγελματική κατάρτιση.

σημασία των στατιστικών ερευνών ως μέσο αξιολόγησης της εφαρμογής όλων των νομοθετικών κειμένων που έχουν στόχο την κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.<sup>17</sup>

Η ίδια μελέτη<sup>18</sup>, στη συνέχεια, παρουσιάζει μια έρευνα κατά την οποία μέσω των αναφορών για άνιση μεταχείριση που υπέβαλλαν άνδρες και γυναίκες, διαπιστώνεται το φύλο το οποίο υπέστη τις περισσότερες διακρίσεις:



Γίνεται απόλυτα αντιληπτό πως οι γυναίκες υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις στο χώρο εργασίας με απόλυτη πλειοψηφία (85,15%) εν αντιθέσει με τους άντρες συναδέλφους τους, οι οποίοι αγγίζουν μόλις το 14,85% των αναφορών ως «θύματα» διακρίσεων. Το μεγάλο αυτό ποσοστό της άνιση μεταχείρισης εις βάρος των γυναικών έγκειται και στη «γυναικεία φύση», τη μητρότητα, καθώς από αποτελέσματα της ίδιας έρευνας προκύπτει, ότι το 80% της άνιση μεταχείρισης οφείλεται στο γεγονός ότι πολλοί εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν άνδρες ανάμεσα σε υποψηφίους των δύο φύλων με ίδια προσόντα και για την ίδια θέση εργασίας, προκειμένου να μην "επιβαρυνθούν" οικονομικά με την χορήγηση των ειδικών επιδομάτων που δικαιούνται οι γυναίκες βάσει νόμου (άδεια μητρότητας, τοκετού, θηλασμού).

Επιπλέον, σύμφωνα με τελευταία έρευνα του 2006 της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας<sup>19,20</sup>, μελετήθηκαν συγκεκριμένοι κλάδοι οικονομικών δραστηριοτήτων εξετάζοντας τον αριθμό απασχολούμενων ανδρών και γυναικών σε καθεστώς τόσο πλήρους απασχόλησης όσο και μερικής. Εκτός όμως από τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών ανά κλάδο, εξετάστηκαν και οι αποδοχές τους προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες συγκρίσεις-αναλύσεις.

<sup>17</sup> Από την ίδια την έρευνα προκύπτει πως το 42,46% υπόκειται σε άμεση διάκριση, το 21,79% δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας ανατροφής τέκνου, το 10,06% υπόκειται σε σεξουαλική παρενόχληση, το 7,82% υπόκειται και για έμμεση διάκριση και (το ίδιο ποσοστό) για την άδεια μητρότητας, το 6,70% λόγω εγκυμοσύνης, το 2,79% λόγω πολλαπλής διάκρισης ενώ το 0,56% λόγω οικογενειακής κατάστασης.

<sup>18</sup> Στατιστική έρευνα του 2011, <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.files.65608>

<sup>19</sup> <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>

<sup>20</sup> Η Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.), η οποία συστάθηκε με το Π.Δ. 224/1986 και ΦΕΚ Α' 91, καταργήθηκε. Όλες οι αρμοδιότητες της Ε.Σ.Υ.Ε., όπως ορίζονται στο άρθρο 1 του Π.Δ. 224/1986 ανήκουν εφεξής στην Ελληνική Στατιστική Αρχή (Ε.ΣΤ.Α.).

Οι κλάδοι των οικονομικών δραστηριοτήτων, οι οποίοι εξετάστηκαν είναι: 1) ορυχεία και λατομεία, 2) μεταποιητικές βιομηχανίες, 3) παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού, 4) κατασκευές, 5) χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσεως, 6) ξενοδοχεία και εστιατόρια, 7) μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, 8) ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, 9) διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες, 10) εκπαίδευση, 11) υγεία και κοινωνική μέριμνα και 12) άλλες παροχές υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου.

Η εικόνα που παρουσιάζεται όσον αφορά την πλήρη απασχόληση είναι άκρως εντυπωσιακή καθώς μεγάλες αποκλίσεις εμφανίζονται τόσο ως προς την απασχόληση όσο και ως προς τις ετήσιες αποδοχές ανά άτομο μεταξύ των δύο φύλων. Έντονη ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εντοπίζεται κυρίως στα ορυχεία -λατομεία, στις μεταποιητικές βιομηχανίες, στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου-νερού, στις κατασκευές και στις μεταφορές- αποθήκευση - επικοινωνίες<sup>21</sup>. Ωστόσο η άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών επεκτείνεται και στις ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο<sup>22</sup>, εις βάρος των γυναικών, οι οποίες ενώ κάνουν την ίδια ακριβώς εργασία με τους άνδρες συναδέλφους τους, εκείνες αμείβονται κατώτερα.

Αυτή η εικόνα των διακρίσεων εμφανίζεται σε όλους τους παραπάνω κλάδους καθώς και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης με εξαίρεση τους τομείς των ξενοδοχείων- εστιατορίων, των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών καθώς και στην υγεία-κοινωνική μέριμνα. Σε αυτούς τους κλάδους διαπιστώνεται μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απασχολούμενων έναντι των ανδρών<sup>23</sup>. Η Ελλάδα, όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω, ήταν μια χώρα παραδοσιακή και για τον λόγο αυτό οι γυναίκες κατά κύριο λόγο βοηθούσαν στις δουλειές του σπιτιού καθώς και στη γεωργία. Η έρευνα του Εργατικού Δυναμικού κατά τα έτη 1981 και 1990<sup>24</sup>, έδειξε ότι υπήρχε έντονος διαχωρισμός σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, με προεξάρχοντα ως γυναικεία αυτά της δακτυλογράφου, της γραμματέως και της χειρίστριας των Η/Υ. Επιπλέον, οι έρευνες έδειξαν ότι τα ανδρικά επαγγέλματα εκτός του ότι προσφέρουν μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης, αμείβονται και καλύτερα. Βάσει του ότι η πρόσβαση στο επάγγελμα οφείλεται στη διάκριση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι έρευνες αυτές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ένας σημαντικότερος παράγοντας που συνέβαλε στη διάκριση ήταν η νοοτροπία του παρελθόντος, η οποία ήθελε τον άνδρα υπεύθυνο για τη συντήρηση της οικογένειάς του αλλά και για την κοινωνικοοικονομική δραστηριότητα της χώρας. Χαρακτηριστικό είναι μάλιστα ότι το ποσοστό των γυναικών που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 1981

<sup>21</sup> Ορυχεία και λατομεία: ο αριθμός απασχόλησης των ανδρών πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στους 5.130 ενώ των γυναικών συναδέλφων τους στις 804. Στις μεταποιητικές βιομηχανίες: οι άνδρες είναι 208.284 ενώ οι γυναίκες 103.246. Στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος: 31.210 οι άνδρες, 5.413 οι γυναίκες. Στις κατασκευές: 55.866 οι άνδρες, 13.529 οι γυναίκες ενώ στις μεταφορές: 77.873 οι άνδρες, 35.895 οι γυναίκες.

<sup>22</sup> Ορυχεία και λατομεία: οι ετήσιες αποδοχές ανά άνδρα είναι 20.227 ενώ της γυναίκας 15.117. Στις μεταποιητικές βιομηχανίες ο άνδρας λαμβάνει ετησίως 24.559 ενώ η γυναίκα 16.821. Στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος ο άνδρας παίρνει 41.826 και η γυναίκα 30.535. Στις κατασκευές ο άνδρας 18.085 και η γυναίκα 18.032 και στις μεταφορές ο άνδρας λαμβάνει 29.687 ενώ οι γυναίκες 26.685.

<sup>23</sup> Ξενοδοχεία-εστιατόρια: αριθμός απασχολούμενων ανδρών 44.691 ενώ των γυναικών 51.926. Στους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς: 34.494 οι άνδρες, 36.107 οι γυναίκες ενώ στην υγεία και την κοινωνική μέριμνα: 43.365 οι άνδρες και 77.870 οι γυναίκες.

<sup>24</sup> Βλ. Αγαλλοπούλου, Παραβίαση της αρχής της ισότητας, σελ. 29-35.

είναι πολύ περιορισμένο, ενώ το 30% αυτών το ίδιο έτος είναι είτε αγράμματες, είτε απόφοιτες μερικών τάξεων του Δημοτικού Σχολείου.

Ακόμη, από την ίδια την έρευνα συμπεραίνεται, ότι ένας ακόμη παράγοντας που συμβάλλει στη διάκριση των δύο φύλων είναι η παρατηρούμενη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών, όπως είναι ο δημόσιος τομέας, οι τράπεζες, το λιανικό εμπόριο, η εκπαίδευση, η υγεία και η ένδυση<sup>25</sup>, καταλήγοντας στο συμπέρασμα πως ο ανασταλτικός παράγοντας στην ενθάρρυνση της επαγγελματικής εκπαίδευσης των γυναικών είναι οι αναχρονιστικές οικονομικές και κοινωνικές δομές της χώρας γενικά.

Λόγω των νοοτροπιών, των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων αυτών παρατηρείται μέχρι και στις μέρες μας έντονη απουσία του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε χώρους όπως τα ορυχεία, οι κατασκευές, η βιομηχανία, οι μεταφορές κ.α. καθώς οι άνδρες θεωρούνταν πιο δυνατοί και ικανοί. Έτσι, διαπιστώνεται μέσω της τελευταίας έρευνας της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής<sup>26</sup>, ότι οι γυναίκες απορροφήθηκαν κυρίως στον τριτογενή τομέα όπως είναι η παροχή υπηρεσιών κυρίως υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Επιπρόσθετα, πολλές από τις ίδιες απασχολούνταν στις οικογενειακές επιχειρήσεις είτε των γονιών τους είτε των συζύγων τους και καθώς η χώρα μας είναι μια κατ' εξοχήν τουριστική χώρα, αιτιολογείται η μεγάλη απασχόληση αυτών στον τουριστικό κλάδο. Παρόλα αυτά, ακόμα και σε αυτούς τους λιγοστούς τομείς στους οποίους υπερτερούν οι γυναίκες, είναι αξιοσημείωτο το ότι υπόκεινται κι εδώ άνιση μεταχείριση έναντι των ανδρών συναδέλφων τους ως προς τις αποδοχές τους ετησίως<sup>27</sup>.

Ωστόσο, την όλη κατάσταση της εκμετάλλευσης, της άνισης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών από τους εργοδότες, ήρθε να ενισχύσει η κρίσιμη οικονομική κατάσταση<sup>28</sup> που επικρατεί τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Η ανεργία σημείωσε ραγδαία αύξηση, ενώ αλματώδης υπήρξε και η αύξηση του ποσοστού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης με σημαντική μείωση του χρόνου εργασίας σε τέσσερις ώρες την ημέρα καθώς και σε μία ή δύο ή τρεις ή τέσσερις φορές την εβδομάδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας το ποσοστό μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αυξήθηκε στη διάρκεια του 2011 σε σχέση με το 2010 κατά 73,25%<sup>29</sup>. Επιπλέον, το 2011 οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα, παρουσίασαν σημαντική αύξηση<sup>30</sup> στο σύνολο των υποθέσεων αυτής της κατηγορίας, οι οποίες ανήλθαν σε τριακόσιες περίπου. Αυτό επιβεβαιώνει την ανησυχία ότι οι γυναίκες εκτίθενται πιο απροκάλυπτα απ' ό,τι στο παρελθόν σε μη αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης, κυρίως κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και κατά την επιστροφή τους από την άδεια μητρότητας, ενώ πιέζονται να δεχτούν

---

<sup>25</sup> Το 1991 το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον τριτογενή τομέα ανερχόταν στο 50% και το 30% στον πρωτογενή τομέα, κυρίως στη γεωργία.

<sup>26</sup> <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>

<sup>27</sup> Ξενοδοχεία-εστιατόρια: αποδοχές ανδρών 51.512 ενώ των γυναικών 12.884. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί: 34.457 των ανδρών ενώ 26.989 των γυναικών και στη υγεία-κοινωνική μέριμνα οι αποδοχές των ανδρών είναι 27.373 ενώ των γυναικών 22.442.

<sup>28</sup> Τα νομοθετικά μέτρα που ελήφθησαν για τη δημοσιονομική προσαρμογή της χώρας στις απαιτήσεις των Μνημονίων συνέβαλαν, μεταξύ άλλων, στη μαζική απώλεια θέσεων εργασίας σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και σε μια άνευ προηγουμένου ασύντακτη απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας.

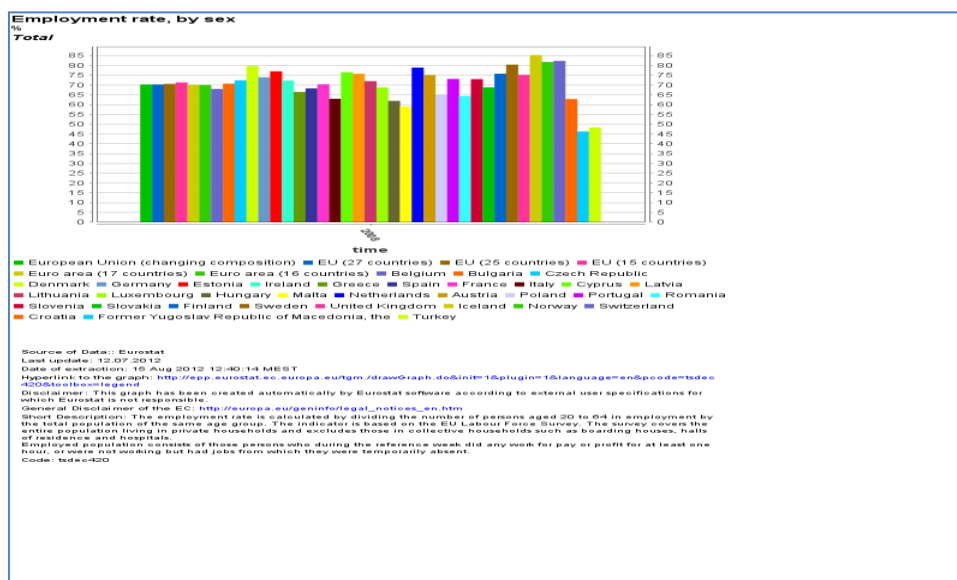
<sup>29</sup> Ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη του 2011, βλ. [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

<sup>30</sup> Από 37% το 2010 σε 53% το 2011, βλ. Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη του 2011.

ευέλικτες σχέσεις εργασίας που δεν τους εξασφαλίζουν τα προς το ζην και δεν τους επιτρέπουν να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

## II. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Αντίστοιχη στατιστική έρευνα μέσω της Eurostat αποτυπώνει την πραγματική κατάσταση όσον αφορά την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προκειμένου να γίνει μια συγκριτική μελέτη, η οποία θα σκιαγραφεί την πορεία της εφαρμογής της αρχής της ισότητας σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα, θα γίνει παρουσίαση των στατιστικών ερευνών της τελευταίας τετραετίας (2008-2011).

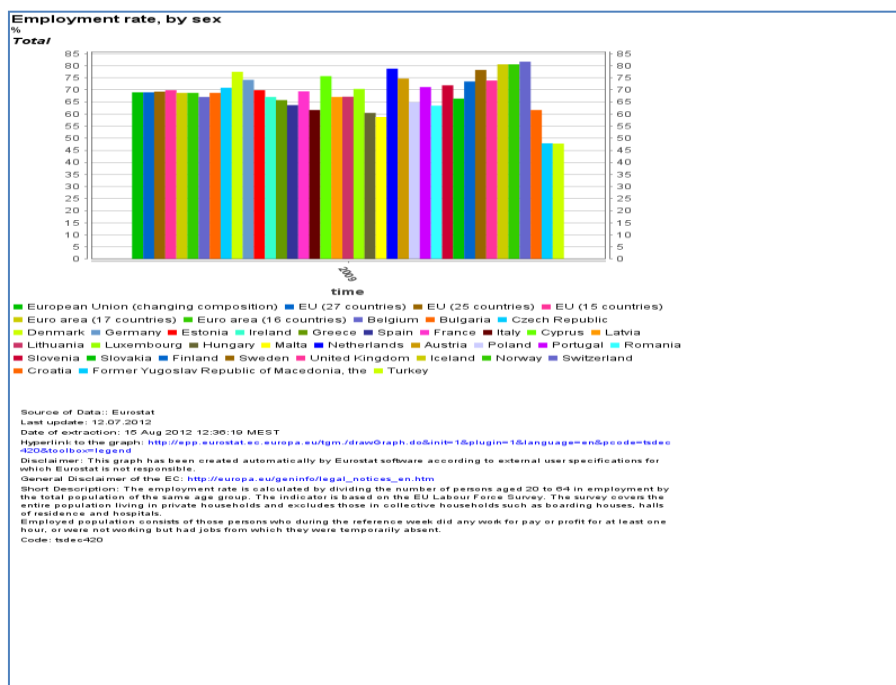


Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat<sup>31</sup> του 2008, το ποσοστό απασχόλησης των κρατών μελών της ΕΕ (27) είναι 70% (ως μέσος όρος). Ωστόσο, πολύ πάνω από το μέσο όρο με 85% απασχόληση εμφανίζεται η Ισλανδία, με 82% η Ελβετία, με 81% η Νορβηγία και με 80% η Δανία, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης εμφανίζει η ΠΓΔΜ με 45% και η Τουρκία με 47%. Η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο απασχόλησης της Ευρώπης με ποσοστό 66%. Την ίδια χρονιά, ο μέσος όρος απασχόλησης των γυναικών ανέρχεται στο 62% ενώ των ανδρών στο 78%. Το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης γυναικών εντοπίζεται στην Ισλανδία με 80% έναντι των ανδρών με 90%. Το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών εντοπίζεται στην Τουρκία με 24% έναντι των ανδρών με 72%. Η Ελλάδα βρίσκεται και εδώ κάτω από το μέσο όρο απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη με 55% έναντι 80% των ανδρών (πάνω από το 78% μέσο όρο της Ευρώπης). Είναι αξιοσημείωτο πως καμία Ευρωπαϊκή χώρα δεν παρουσιάζει μεγαλύτερο ποσοστό

<sup>31</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/eurostat/home/>

απασχόλησης γυναικών, αντιθέτως οι αποκλίσεις τους από τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών σε ορισμένες χώρες, είναι αξιοπρόσεκτες<sup>32</sup>.

Όσον αφορά το 2009, με την ίδια έρευνα μέσω της Eurostat<sup>33</sup>, παρουσιάζονται αναλυτικά τα ποσοστά απασχόλησης των Ευρωπαϊκών χωρών:

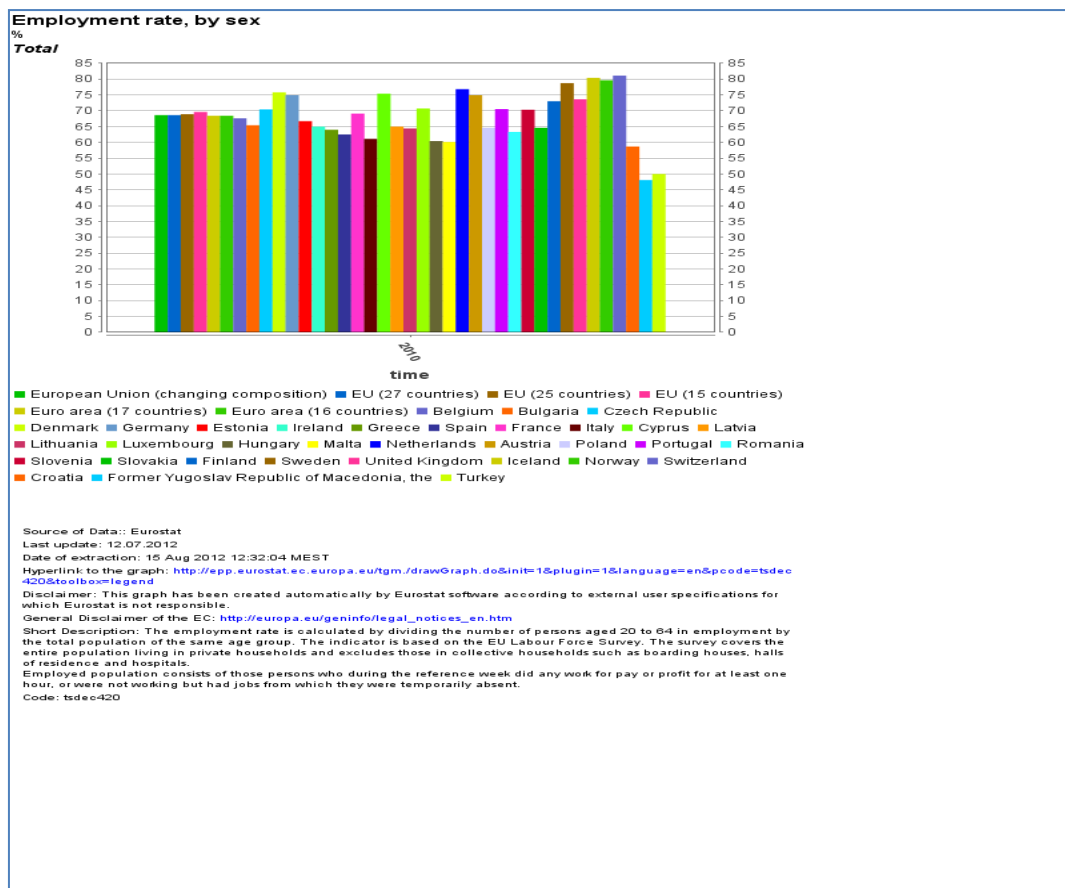


Ο μέσος όρος απασχόλησης το 2009 ανέρχεται στο 69% σε σχέση με το 2008 που ήταν στο 70%. Το υψηλότερο ποσοστό εμφανίζεται στην Ελβετία με 82%, σταθερά με το 2008 ενώ η Ισλανδία πέφτει από το 85% στο 80% το 2009. Παράλληλα, τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης εμφανίζουν η Τουρκία με 47% και η ΠΓΔΜ με 48% (στα ίδια πλαίσια με το 2008). Η Ελλάδα εμφανίζεται και το 2009 με ποσοστό 66% κάτω από το μέσο όρο των Ευρωπαϊκών χωρών. Ο μέσος όρος απασχόλησης των γυναικών των Ευρωπαϊκών χωρών ανέρχεται στο 63% έναντι 75% των ανδρών. Τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης γυναικών εμφανίζουν με 77% η Ισλανδία και η Νορβηγία ενώ η Τουρκία παρουσιάζει το χαμηλότερο ποσοστό με 25%. Η Ελλάδα εμφανίζει χαμηλό ποσοστό απασχόλησης γυναικών με 53% (χαμηλότερο κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες του 2008) έναντι 78% των ανδρών. Στα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών πρώτη έρχεται η Ελβετία με 88% ενώ το χαμηλότερο παρουσιάζεται στη ΠΓΔΜ με 58%.

Και το 2009 τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών υπερτερούν σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες έναντι εκείνων των γυναικών και επιπλέον παρατηρείται και χαμηλός μέσος όρος απασχόλησης των τελευταίων σε σχέση με αυτόν των ανδρών.

<sup>32</sup> Όπως η Τουρκία με 24% γυναικών και 72% ανδρών και η Μάλτα με 39% γυναικών και 78% ανδρών.

<sup>33</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/eurostat/home/>



Σύμφωνα με την έρευνα του 2010<sup>34</sup> ο μέσος όρος απασχόλησης των Ευρωπαϊκών χωρών ανέρχεται στο 68%. Τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται στην Ελβετία με 82%, στην Ισλανδία με 81% και στη Νορβηγία με 80%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης εμφανίζονται στην ΠΓΔΜ με 47% και στην Τουρκία με 50%. Η Ελλάδα βρίσκεται και αυτή τη χρονιά κάτω από το μέσο όρο της Ευρώπης με 64%.

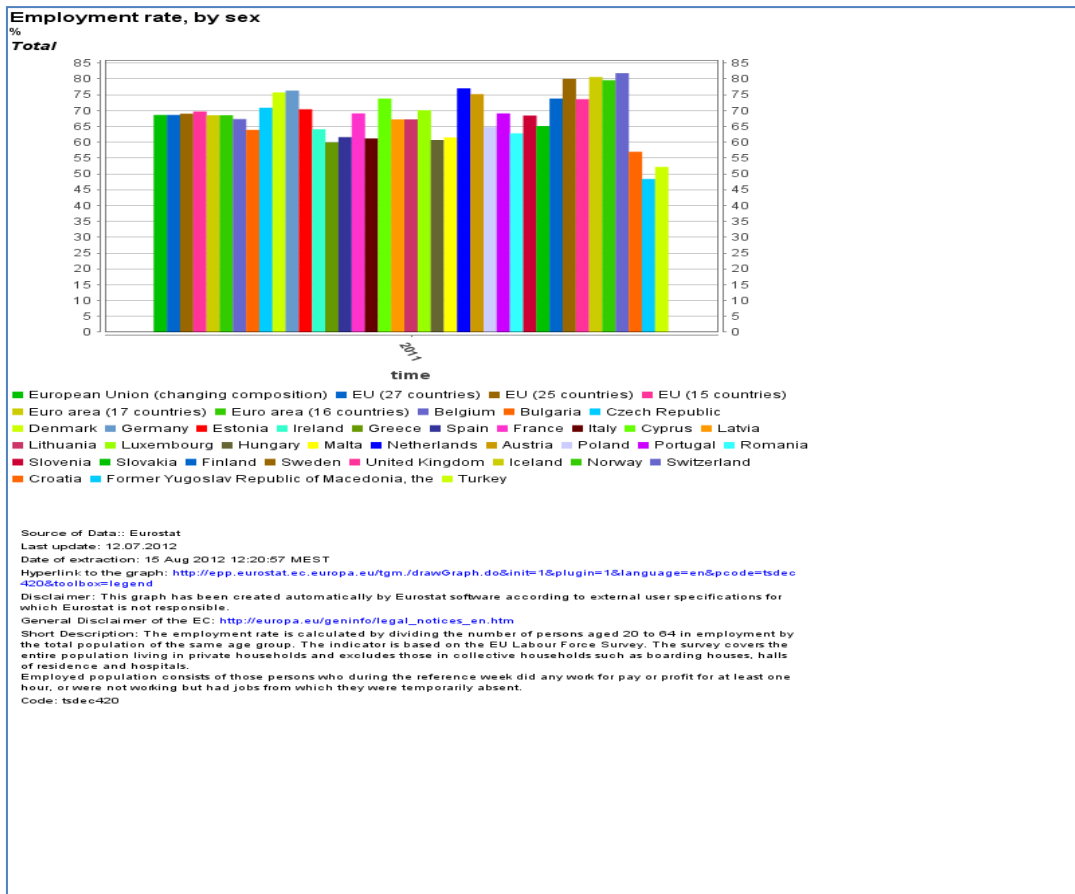
Ως προς την απασχόληση των γυναικών, ο μέσος όρος ανέρχεται στο 62% έναντι του 75% των ανδρών. Το μεγαλύτερο ποσοστό στην απασχόληση των γυναικών εμφανίζει η Ισλανδία με 77% και η Νορβηγία με 76% ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην Τουρκία με 27%, στην ΠΓΔΜ με 37% και τη Μάλτα με 43%. Η χώρα μας κυμαίνεται στο 52% στην απασχόληση των γυναικών<sup>35</sup> έναντι του 76% των ανδρών<sup>36</sup>. Στα ποσοστά των ανδρών το μεγαλύτερο εμφανίζεται στην Ελβετία με 88% ενώ το χαμηλότερο στην ΠΓΔΜ με 58%. Και αυτή τη χρονιά αξιοπρόσεκτη είναι η μεγάλη απόκλιση που παρουσιάζει η Τουρκία ανάμεσα στα πολύ χαμηλά ποσοστά της στη γυναικεία απασχόληση (27%) και στα ικανοποιητικά ποσοστά των ανδρών (73%). Ωστόσο, και σε αυτή τη χρονιά εμφανίζονται χαμηλά τα επίπεδα απασχόλησης των γυναικών στο σύνολο των Ευρωπαϊκών χωρών.

<sup>34</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/eurostat/home/>

<sup>35</sup> Κάτω από το μέσο όρο των Ευρωπαϊκών χωρών.

<sup>36</sup> Πάνω από το μέσο όρο των Ευρωπαϊκών χωρών.





Κατά την πιο πρόσφατη έρευνα του 2011<sup>37</sup> ο μέσος όρος και των δύο φύλων μένει στα ίδια επίπεδα με το 2010 (68%). Και αυτή τη χρονιά τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης παρουσιάζονται σταθερά στην Ελβετία και την Ισλανδία, ενώ τα χαμηλότερα στην ΠΓΔΜ και την Τουρκία<sup>38</sup>. Η Ελλάδα βρίσκεται και αυτή τη χρονιά κάτω από το μέσο ευρωπαϊκό όρο με 60%.

Ως προς την απασχόληση των γυναικών, ο μέσος όρος είναι 63% με την Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία να διατηρούν τα μεγαλύτερα ποσοστά σε αντίθεση με την Τουρκία και την ΠΓΔΜ<sup>39</sup>. Η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο και σε πτώση από το 2010 με 48%, ενώ στην περίπτωση των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών, ο μέσος όρος βρίσκεται σταθερά με το 2009, 2010 και 2011 στο 75% με την Ελβετία να συγκεντρώνει τα υψηλότερα ποσοστά εν αντιθέσει με τη ΠΓΔΜ<sup>40</sup> ενώ η Ελλάδα για πρώτη χρονιά εμφανίζεται με ποσοστά κάτω του μέσου όρου (71%).

Συμπεραίνεται από τα ανωτέρω πως η οικονομική κρίση, η οποία επηρεάζει σημαντικά ολόκληρη την Ευρώπη, αποτυπώνεται άμεσα στις στατιστικές μελέτες της τελευταίας τετραετίας καθώς τα ποσοστά απασχόλησης και των δύο φύλων παρουσιάζουν καθοδική πορεία<sup>41</sup>. Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζεται και στα ποσοστά των ανδρών<sup>42</sup> με μεγαλύτερη σταθερότητα έναντι των γενικών ποσοστών ενώ των γυναικών κυμαίνονται στα ίδια ποσοστά<sup>43</sup>. Η πτωτική αυτή πορεία στα ποσοστά

<sup>37</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/eurostat/home/>

<sup>38</sup> Ελβετία 82%, Ισλανδία 80% ενώ ΠΓΔΜ 48% και η Τουρκία 52%.

<sup>39</sup> Ισλανδία 77%, Νορβηγία 76%, Ελβετία 75% ενώ η Τουρκία 30% και η ΠΓΔΜ 38%.

<sup>40</sup> Ελβετία 88% ενώ η ΠΓΔΜ 58%.

<sup>41</sup> 2008 (70%), 2009 (69%), 2010 (68%) και 2011 (68%).

<sup>42</sup> 2008 (78%), 2009 (75%), 2010 (75%) και 2011 (75%).

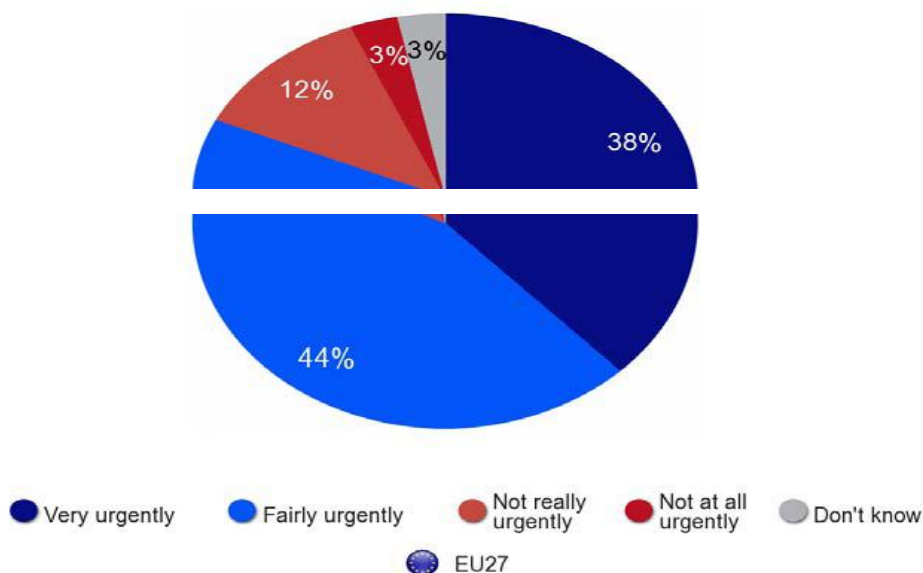
<sup>43</sup> 2008 (62%), 2009 (63%), 2010 (62%) και 2011 (63%).



απασχόλησης τόσο και των δύο φύλων όσο και το καθένα ξεχωριστά, αποτυπώνεται εμφανώς και στη χώρα μας<sup>44</sup>. Αυτό, όμως, που αξίζει να σημειωθεί από την ανωτέρω έρευνα είναι πως τα ποσοστά αναδεικνύουν την άνιση μεταχείριση ως προς την πρόσληψη-απασχόληση των γυναικών στο χώρο εργασίας καθώς τα ποσοστά των γυναικών όλων αυτών των χρόνων (2008-2011) δεν κυμαίνονται σε χαμηλότερα επίπεδα μόνο από αυτά των ανδρών, αλλά και από τον γενικό μέσο όσο απασχόλησης της Ευρώπης.

Η ίδια εικόνα παρουσιάζεται μέσα από συγκεκριμένη έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>45</sup>, κατά την οποία το ήμισυ των Ευρωπαίων δηλώνει πως η μείωση των διαφορών στους μισθούς ανάμεσα στις γυναίκες και τους άντρες είναι αναγκαία καθώς αποτελεί άμεση (κορυφαία) προτεραιότητα ως προς την επίλυση της καταπολέμησης της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Η ύπαρξη του χάσματος των αμοιβών, σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων (82%) θεωρούν πως αποτελεί την κύρια αιτία της διατήρησης της άνισης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων και θα πρέπει να αντιμετωπιστεί επείγοντως<sup>46</sup>.

QC5. In the European Union women earn on average 17% less than men (that is what is known as the pay gap between men and women). In general, do you think that this issue should be dealt with by the European Union ...?



Επιπρόσθετα, σημαντική έρευνα ως προς την ανέλιξη των γυναικών στο χώρο εργασίας αλλά και των δυνατοτήτων τους να διεκδικήσουν διοικητικές θέσεις και θέσεις ευθύνης ισάξιας εκείνων των ανδρών συναδέλφων τους, αποτελεί το αντιπροσωπευτικό ερωτηματολόγιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2009<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Γενικά ποσοστά: 2008 (66%), 2009 (66%), 2010 (64%) και 2011 (60%). Ποσοστά ανδρών : 2008 (80%), 2009 (78%), 2010 (76%) και 2011 (71%). Ποσοστά γυναικών: 2008 (55%), 2009 (53%), 2010 (52%) και 2011 (48%).

<sup>45</sup> European Commission – special eurobarometer, “Gender equality in the EU in 2009”, 2010.

<sup>46</sup> «αρκετά επείγοντως» πιστεύει ότι πρέπει να αντιμετωπισθεί το χάσμα των αμοιβών το 44% και «πολύ επείγοντως» το 38%. Μόνο το 15% θεωρεί πως δεν είναι επείγον να αντιμετωπισθεί το ζήτημα των αμοιβών και μόνο το 3% δεν έχει κάποια άποψη, βλ. European Commission – special eurobarometer, “Gender equality in the EU in 2009”, 2010.

<sup>47</sup> Η ημερομηνία διεξαγωγής των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε από 11/09/2009 μέχρι 05.10.2009 στη Ευρώπη ενώ στη χώρα μας από 11.09.2009 μέχρι 29.09.2009, [http://www.ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_fact\\_el\\_el.pdf](http://www.ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_el_el.pdf)

Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει τόσο στατιστικά δεδομένα από την Ευρώπη των είκοσι επτά Κρατών- Μελών όσο και από την Ελλάδα. Στην Ευρώπη ερωτήθηκαν 26.663 άτομα ενώ στη χώρα μας χίλια. Οι ερωτήσεις ποικίλουν ως προς την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας. Μια ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε τους λόγους στους οποίους οφείλονται τα μικρά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και γενικότερα στη δυνατότητα ανέλιξής τους στο χώρο εργασίας ισάξια με τους άντρες συναδέλφους τους. Τα μεγαλύτερα ποσοστά των ερωτηθέντων Ευρωπαίων πολιτών απάντησαν πως αυτό συμβαίνει, διότι οι γυναίκες λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεών τους, δεν έχουν την ελευθερία και τη δυνατότητα απασχόλησης πολλών ωρών καθώς και ελαστικού ωραρίου προκειμένου να αναλάβουν σημαντικές θέσεις εργασίας- θέσεις εξουσίας (όπως απάντησε το 76% των ερωτηθέντων). Για τον λόγο αυτό, πολλές γυναίκες εργαζόμενες- μητέρες δεν μπορούν να έχουν βλέψεις καριέρας και προτιμούν μειωμένο ωράριο<sup>48</sup>, (ημι-απασχόληση) προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα να αφοσιωθούν και στο ρόλο της γυναικείας «φύσης», τη μητρότητα. Ωστόσο, αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό (74% των ερωτηθέντων) των Ευρωπαίων πολιτών που απάντησαν πως η επιχειρηματική κοινότητα κυριαρχείται ακόμη από άντρες, οι οποίοι δεν έχουν αρκετή εμπιστοσύνη στις γυναίκες προκειμένου να εξελιχθούν στο χώρο της εργασίας και να προταθούν για θέσεις εξουσίας.

Είναι αξιοσημείωτο πως και στη χώρα μας τα υψηλά ποσοστά των ερωτηθέντων υποδεικνύουν τους ίδιους ακριβώς λόγους (με 85% και 73% αντίστοιχα). Επιπλέον, συγκλίνουν τα υψηλά ποσοστά των ερωτηθέντων τόσο των Ευρωπαίων όσο και των Ελλήνων ερωτηθέντων, οι οποίοι διαφωνούν στην παραδοχή πως οι γυναίκες δεν έχουν τα προσόντα και τις ικανότητες να εξελιχθούν στον εργασιακό χώρο και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης<sup>49</sup>. Εξίσου υψηλά είναι και τα ποσοστά διαφωνίας των ερωτηθέντων ως προς το ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται λιγότερο από τους άνδρες να εξελιχθούν και αναλάβουν θέσεις ευθύνης<sup>50</sup> καθώς και ως προς το ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο διατεθειμένες να αγωνιστούν για μια πετυχημένη καριέρα<sup>51</sup>.

Από τα παραπάνω στατιστικά δεδομένα τόσο στην Ευρώπη γενικά όσο και στην Ελλάδα ειδικά, διαπιστώνεται πως δύο είναι οι κύριοι παράγοντες, οι οποίοι δεν "επιτρέπουν" στις γυναίκες να εξελιχθούν στον εργασιακό χώρο και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης: αφενός μεν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις του παρελθόντος, σύμφωνα με τις οποίες οι άνδρες είναι ικανοί και αναλαμβάνουν πάντα τις θέσεις κύρους και ευθυνών (και ως αποτέλεσμα η έλλειψη εμπιστοσύνης στις ικανότητες των γυναικών) αφετέρου δε οι οικογενειακές υποχρεώσεις<sup>52</sup> και ευθύνες που

---

<sup>48</sup> Η επίσημη στατιστική του Ηνωμένου Βασιλείου για το τελευταίο τρίμηνο του έτους 2008 έδειξε ότι ο αριθμός των γυναικών σε εργασία πλήρους απασχόλησης μειώθηκε κατά 53.000 έναντι 36.000 για τους άντρες. Πολλές από αυτές πέφτουν θύματα διάκρισης λόγω φύλου καθώς οι εργοδότες επιδιώκουν να αποφευχθεί το κόστος που συνδέεται με τη χορήγηση της άδειας μητρότητας, βλ. Durbin S., Fleetwood S. "Gender inequality in employment: editors' introduction", Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 221 – 238.

<sup>49</sup> Οι Ευρωπαίοι πολίτες διαφωνούν ότι οι γυναίκες δεν έχουν την ικανότητα και τα απαραίτητα προσόντα το 71% των ερωτηθέντων και τους Έλληνες συνεντευξιαζόμενους διαφωνεί το 78%.

<sup>50</sup> Ευρωπαίοι συνεντευξιαζόμενοι 66% και Έλληνες 74%.

<sup>51</sup> Ευρωπαίοι συνεντευξιαζόμενοι (64%), Έλληνες συνεντευξιαζόμενοι (74%).

<sup>52</sup> Οι γυναίκες θεωρούν πως εκείνες έχουν ακόμα το μερίδιο ευθύνης για τη φροντίδα των παιδιών και των εξαρτώμενων προσώπων και αυτό περιορίζει την ελευθερία τους να επιδιώξουν μια υψηλοβάθμια θέση εργασίας. Τα τρία τέταρτα των Ευρωπαίων (76%) συμφωνούν ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη ελευθερία λόγω των οικογενειακών τους ευθυνών. Η αύξηση στον τομέα της υγείας και της πρόνοιας για τα μικρά παιδιά και τα εξαρτώμενα πρόσωπα πιστεύεται πως θα μειώσει το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 41% των ερωτηθέντων δίνει προτεραιότητα σε αυτό το θέμα

βαραίνουν τις ίδιες με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αφιερώσουν παραπάνω χρόνο στην εργασία τους ούτε και να ακολουθούν ελαστικό ωράριο<sup>53</sup>. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πολλές να εγκαταλείπουν το όραμα μιας λαμπρής καριέρας και αρκετές να συμβιβάζονται ακόμα και με μειωμένο ωράριο προκειμένου να ανταποκριθούν και στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ακόμη, ως προς την αποτύπωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, παρουσιάζεται μια αξιολογητική έκθεση<sup>54</sup> της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2011, η οποία παρουσιάζει μια μελέτη έως το 2015. Σύμφωνα με αυτήν, διαπιστώνεται πως παρά το πνεύμα της ΕΕ και των διαφόρων Συνθηκών της για την προώθηση και κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων και των ίσων αμοιβών για εργασία ίσης αξίας, παρατηρούνται πολλές διακρίσεις και ανισότητες σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες<sup>55</sup>. Οι βασικές αιτίες στις διαφορές των αμοιβών εκτείνονται πολύ πέρα από το ζήτημα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Υπάρχει μία απόσταση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής καταξίωσης των γυναικών και ως εκ τούτου θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι διαφορές αυτές έγκεινται και στον διαχωρισμό στη αγορά εργασίας καθώς γυναίκες και άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς/θέσεις εργασίας. Από τη μία πλευρά οι άνδρες υποεκπροσωπούνται στις «γυναικείες θέσεις» εργασίας<sup>56</sup> και από την άλλη πλευρά, στο πλαίσιο του ίδιου κλάδου ή της επιχείρησης, τα καθήκοντα που εκτελούνται από τις γυναίκες τείνουν να είναι χαμηλότερης αξίας και λιγότερο καλά αμειβόμενα.

Το χάσμα αυτό των αμοιβών στην αγορά εργασίας, το οποίο πλήττει τις γυναίκες, φέρνει στην επιφάνεια και άλλες ανισότητες όπως το δυσανάλογο μερίδιο των γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες και ως εκ τούτου τις δυσκολίες στο συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πολλές γυναίκες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή βάσει άτυπων συμβάσεων καθώς έτσι καταφέρνουν να παραμείνουν στο χώρο εργασίας και παράλληλα να διαχειρίζονται τις οικογενειακές ευθύνες. Συνακολούθως, τα δεδομένα αυτά έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην αμοιβή τους, στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητάς τους και στις προοπτικές ανέλιξής τους σε υψηλόβαθμες θέσεις.

Επιπλέον, στα περισσότερα Κράτη-Μέλη οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε θέσεις, ιδιαίτερα στα υψηλότερα επίπεδα διοίκησης, παρά το γεγονός ότι αποτελούν το ήμισυ σχεδόν του

---

προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στην απασχόληση, βλ. European Commission – special eurobarometer, *“Gender equality in the EU in 2009”*, 2010.

<sup>53</sup> Οι γυναίκες καταλήγουν να επωμίζονται «διπλό ρόλο» από τη μία η απλήρωτη οικιακή εργασία και από την άλλη η απασχόληση. Δύο «θέσεις εργασίας» με ένα καταβληθέν ποσό. Πολλές από αυτές αφήνουν την απασχόληση και αφοσιώνονται στην απλήρωτη οικιακή εργασία με στόχο την ανατροφή των παιδιών. Οι οικογενειακές τους ευθύνες περιορίζουν τη δραστηριότητά τους στο χώρο εργασίας, όπου ο αριθμός τους μειώνεται έντονα μετά τον τοκετό. Πολλές γυναίκες απορρίπτουν θέσεις εργασίας όχι γιατί δεν έχουν τα προσόντα που απαιτούνται, αλλά επειδή απαιτούνται διαχρονικά μοντέλα εργασίας, τα οποία δεν εναρμονίζονται με το διαχρονικό πρότυπο φροντίδας, βλ. Durbin S., Fleetwood S. *“Gender inequality in employment: editors’ introduction”*, Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 221 – 238.

<sup>54</sup> European Commission, *“Strategy for equality between women and men 2010 – 2015”*, Luxembourg, 2011, pp. 11-15.

<sup>55</sup> Διαφορές αμοιβών των δύο φύλων (εις βάρος των γυναικών): 17,8% γενικά στην ΕΕ, 30,9% στην Εσθονία, 26,2% στην Τσεχία, 25,5% στην Αυστρία, 23,2% στη Γερμανία ενώ 4,9% στην Ιταλία, 8,5% στη Σλοβενία και 9% Βέλγιο και Ρουμανία.

<sup>56</sup> Πρόκειται κυρίως στην υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση.

εργατικού δυναμικού και περισσότερο από το ήμισυ των νέων αποφοίτων των πανεπιστημίων της ΕΕ. Παρά την πρόοδο που έχει γίνει προς την κατεύθυνση μιας ισορροπίας των δύο φύλων στη διαδικασία λήψης πολιτικών αποφάσεων, κατά μέσο όρο μόνο ένα στα τέσσερα μέλη των εθνικών κοινοβουλίων και των υπουργών των εθνικών κυβερνήσεων είναι γυναίκα<sup>57</sup>. Επιπλέον, στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων η αναλογία των γυναικών είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο ένα στα δέκα μέλη του διοικητικού συμβουλίου στις μεγαλύτερες εταιρείες (εντασσόμενες στην ΕΕ) και το 3% μεταξύ των προέδρων διοικητικού συμβουλίου.

Με βάση την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η Επιτροπή θεσμοθετεί ένα ετήσιο υψηλού επιπέδου διάλογο για την Ισότητα των Φύλων ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς<sup>58</sup>, προκειμένου να γίνεται απολογισμός της προόδου<sup>59</sup> που σημειώθηκε κατά την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής (2010-2015). Η στενή συνεργασία με τις κυβερνήσεις των Κρατών-Μελών συνεχίζεται μέσω μιας ομάδας υψηλού επιπέδου για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των φύλων. Η συμβουλευτική αυτή επιτροπή απαρτίζεται από εκπροσώπους των Κρατών-Μελών, των ευρωπαϊκών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών, η οποία συμβουλεύει την Επιτροπή σχετικά με την πολιτική και τις νομοθετικές πρωτοβουλίες. Η εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων (στο πλαίσιο της στρατηγικής αυτής), εφαρμόζεται ως αναπόσπαστο μέρος της πολιτικής της Επιτροπής, μεταξύ άλλων και μέσω της εκτίμησης των επιπτώσεων και των διαδικασιών αξιολόγησης.

Συμπεραίνεται από τα ανωτέρω, πως τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ευρωπαϊκό καταγράφεται μια έντονη άνιση μεταχείριση των δύο φύλων στα διάφορα στάδια των σχέσεων εργασίας. Σε κάθε έρευνα εντοπίζεται μια δυσμενής διάκριση σε βάρος του γυναικείου φύλου, η οποία στην πλειοψηφία της συσχετίζεται με το ρόλο της γυναίκας ως μητέρα. Οι περισσότερες από αυτές με την απόκτηση ενός παιδιού, αδυνατούν να απασχολούνται σε ελαστικά ωράρια καθώς και να μετακινούνται σε διάφορες πόλεις αν το απαιτήσει ο εργοδότης τους. Για τον λόγο αυτό, διαπιστώνεται έντονη διάκριση κυρίως στην πρόσληψή τους καθώς αυτές συσχετίζονται άμεσα με την ανατροφή των παιδιών και την επιβάρυνση των οικογενειακών υποχρεώσεων, γεγονός που αναδεικνύει το ανδρικό φύλο «καταλληλότερο» σε θέσεις εργασίας με υψηλές απαιτήσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι ίδιες να αδυνατούν να αποκτήσουν μια επιτυχημένη πορεία επαγγελματικής σταδιοδρομίας καθώς το μέλημά τους για τη σωστή ανατροφή των παιδιών τις οδηγεί πολλές φορές σε εργασίες μερικής απασχόλησης.

---

<sup>57</sup> European Commission, "Strategy for equality between women and men 2010 – 2015", Luxemburg, 2011, pp.19-21.

<sup>58</sup> Όπως τους Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών.

<sup>59</sup> Για την εξασφάλιση της προόδου προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων, απαιτείται σύμφωνα με την έκθεση της Επιτροπής η συνεργασία με τα διάφορα θεσμικά όργανα, τα οποία δραστηριοποιούνται στον τομέα της ισότητας των φύλων, με τις κυβερνήσεις των Κρατών-Μελών, με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, τη δημόσια πολιτεία, τους φορείς ισότητας, τους διεθνείς οργανισμούς και τους οργανισμούς της ΕΕ.

## ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

### I. Κεφάλαιο πρώτο: Οικουμενικό επίπεδο

#### A. Ιστορική προσέγγιση- ΔΟΕ

Σπουδαίος και καταλυτικός είναι ο ρόλος του *Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών* (ΟΗΕ) στην πορεία και την εξέλιξη των δικαιωμάτων των γυναικών τόσο σε γενικό επίπεδο όσο και ειδικότερα στις εργασιακές σχέσεις. Για πρώτη φορά το 1946, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, η *Έλινορ Ρούσβελτ* ως αντιπρόσωπος των Ηνωμένων Πολιτειών, κάνει λόγο στη Γενική Συνέλευση για την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών τονίζοντας το σημαντικό τους ρόλο κατά τη διάρκεια του πολέμου<sup>60</sup>. Λίγες μέρες αργότερα δημιουργήθηκε η Υποεπιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών, το οποίο μετονομάστηκε σε *Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών*. Η Επιτροπή αυτή διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του κειμένου της *Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου* (ΟΔΔΑ) το οποίο υιοθέτησε στις δέκα Δεκεμβρίου 1948 κατοχυρώνοντας στο άρθρο 2 «το δικαίωμα του κάθε ανθρώπου να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες...»<sup>61</sup>.

Ορισμένες από τις συμβάσεις του ΟΗΕ ως προς την προστασία των γυναικών αποτέλεσαν αυτή του 1949, η οποία ποινικοποιεί την εκμετάλλευση και την πορνεία των εκδιδόμενων γυναικών, του 1952 που κατοχυρώνει το δικαίωμα των γυναικών να ψηφίζουν (πολιτικά δικαιώματα) και του 1962 που κατοχυρώνει την ελεύθερη επιλογή των γυναικών για τους συζύγους τους.

Το 1996 ο ΟΗΕ υιοθέτησε δύο διεθνή κείμενα για τα δικαιώματα του ανθρώπου<sup>62</sup>, τα οποία αποτέλεσαν θεμελιώδεις πράξεις, ενώ το 1967 η Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών υιοθέτησε τη Διακήρυξη για την κατάργηση κάθε μορφής διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Επιπλέον, σταθμό αποτελεί και η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 1979 (CEDAW)<sup>63</sup> με σκοπό την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (ΣΕΔΚΓ)<sup>64</sup>, με την οποία παρουσιάστηκε για

<sup>60</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., «Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, διεθνείς πράξεις σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο», δημοσιεύματα έδρας Unesco Πανεπιστημίου Μακεδονίας, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2008, σελ.24.

<sup>61</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.25.

<sup>62</sup> Το Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα με δύο Προαιρετικά Πρωτόκολλα και το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα με ένα Προαιρετικό Πρωτόκολλο.

<sup>63</sup> Η οποία κυρώθηκε με ελληνικό νόμο 1342/1983, βλ. στο διαδικτυακό χώρο [www.isotita.gr/var/uploads/NOMOTHESIA/N.1342.pdf](http://www.isotita.gr/var/uploads/NOMOTHESIA/N.1342.pdf)

<sup>64</sup> Κυρίως τα άρθρα 10 και 11 αυτής που αναφέρονται στην ισότητα στην εκπαίδευση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στο δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής, στο δικαίωμα κοινωνικής

πρώτη φορά η έννοια της «θετικής δράσης» με την υιοθέτηση ειδικών πρόσκαιρων μέτρων που αποσκοπούσαν στην επίτευξη της εγκαθίδρυσης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πολλά άρθρα της σύμβασης αυτής αναφέρονται σε θετικά μέτρα. Άξια ιδιαίτερης μνείας αποτελούν τα άρθρα 3 και 4.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Σύμβασης αυτής, τα «κράτη μέλη θα λάβουν σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, τον κοινωνικό και τον πολιτιστικό όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν στις γυναίκες την άσκηση και την απόλαυση των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών σε βάση ισότητας με τους άνδρες». Κατά το άρθρο 4, η «αναγνώριση από τα συμβαλλόμενα κράτη προσωρινών ειδικών μέτρων με σκοπό την ταχύτερη επέλευση de facto ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν πρέπει να θεωρείται ως διάκριση, δεν πρέπει όμως με κανένα τρόπο να συνεπάγεται τη διατήρηση άδικων ή ιδιαίτερων προτύπων. Τα μέτρα αυτά πρέπει να πάνε να ισχύουν όταν οι στόχοι της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης θα έχουν επιτευχθεί. Οι διατάξεις της συμβάσεως αυτής επιβάλλουν τη λήψη ειδικών θετικών μέτρων για την ουσιαστικοποίηση της ισότητας και παρέχει τα ορθά κριτήρια με βάση τα οποία θα διακρίνουμε από τα ποικιλώνυμα προτεινόμενα «θετικά μέτρα» ποια πρέπει να γίνονται δεκτά και ποια να απορρίπτονται.

Η δεκαετία 1975-1985 χαρακτηρίζεται από μία σειρά διασκέψεων του ΟΗΕ προς την πορεία της προάσπισης και κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των γυναικών. Μία από αυτές αποτελεί η *Διάσκεψη του Μεξικού* του 1975 με στόχο την ισότητα, την ανάπτυξη και την ειρήνη και η *Διάσκεψη του Ναϊρόμπι* του 1985, η οποία υιοθέτησε ένα κείμενο με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών ζωής των γυναικών υπερνικώντας τις κοινωνικές και πολιτισμικές προκαταλήψεις<sup>65</sup>. Η δεκαετία του '90 διακρίνεται από τη Διακήρυξη της Βιέννης το 1993 που έχει σαν στόχο την ισότητα των δύο φύλων το κείμενό της διαπραγματεύεται την προώθηση του θέματος της ισότητας των φύλων, ενώ ταυτόχρονα πολλά άρθρα της αναφέρονται στις γυναίκες με κυριότερα αυτών την τοποθέτηση των διακρίσεων κατά των γυναικών ανάμεσα στις βαριές παραβιάσεις των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την παγκόσμια καθιέρωση της αρχής ότι τα δικαιώματα της γυναίκας είναι δικαιώματα του ανθρώπου<sup>66</sup>. Και η *Διάσκεψη του Πεκίνου* το 1995, η οποία σηματοδοτεί το πέρασμα από την «φαινομενική στην πραγματική ισότητα των ίσων ευκαιριών»<sup>67</sup>. Το Πρόγραμμα Δράσης αυτό στοχεύει στην επιτάχυνση της εφαρμογής των μακροπρόθεσμων Στρατηγικών του Ναϊρόμπι για την πρόοδο των γυναικών, στην απόληψη όλων των εμποδίων για την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις σφαίρες της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής καθώς και την ισορροπημένη εκπροσώπησή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Επιδιώκει να προωθήσει και να προστατέψει τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες των γυναικών σε όλο τον κόσμο. Η επιτυχία του Προγράμματος προϋποθέτει μια ειλικρινή δέσμευση των Κυβερνήσεων και των Διεθνών Οργανισμών, την επαρκή κινητοποίηση πόρων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, καθώς επίσης και την δέσμευση για ίσα δικαιώματα, ίσες ευθύνες και ίσες

---

ασφάλισης και προστασίας των συνθηκών εργασίας. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας στον ίδιο τομέα αποτελούν η υπ' αριθ. 100 του 1951 για την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας και η υπ' αριθ. 111 του 1958 για την εξάλειψη κάθε διάκρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα λόγω φύλου.

<sup>65</sup> «Κοινωνικές και πολιτισμικές προκαταλήψεις: διατήρηση και ανάπτυξη μαζικής φτώχειας, η ανοχή ανισότητας των γυναικών και ο υποδεέστερος ρόλος τους στην οργάνωση της κοινωνίας», βλέπ. Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.27.

<sup>66</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.63.

<sup>67</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.29.

ευκαιρίες για ίση συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους εθνικούς, περιφερειακούς και διεθνείς οργανισμούς.

Με αφετηρία τη διάσκεψη αυτή, ο ΟΗΕ υιοθέτησε το 1999 το Προαιρετικό Πρωτόκολλο<sup>68</sup> στη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, επισημαίνοντας ότι με τον Καταστατικό Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών διακηρύσσεται και πάλι η πίστη στα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματα, στην αξιοπρέπεια και την αξία της ανθρώπινης προσωπικότητας και στην ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του παρόντος Πρωτοκόλλου, κάθε Κράτος Μέρος αναγνωρίζει την αρμοδιότητα της Επιτροπής για την εξάλειψη των διακρίσεων έναντι των γυναικών όσον αφορά τη λήψη και την εξέταση των αιτήσεων που υποβάλλουν οι ίδιες<sup>69</sup>. Οι αιτήσεις πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως και ονομαστικά (άρθρο 3).

Τη δεκαετία του 2000 ο ΟΗΕ εστίασε πολύ στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων με στόχο την προώθηση αυτής. Προς την κατεύθυνση αυτή διακρίθηκαν δύο ειδικευμένες οργανώσεις: η *UNESCO* με στόχο της την εδραίωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η *Διεθνής Οργάνωση Εργασίας* (ΔΟΕ), η οποία είχε σαν στόχο την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

## **B. Συμβάσεις ως προς την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις**

Σταθμός καταπολέμησης και αντιμετώπισης του μεγάλου αυτού κοινωνικού προβλήματος της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας αποτέλεσε αρχικά μια από τις ειδικευμένες οργανώσεις του ΟΗΕ, η ΔΟΕ (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας), η οποία είχε σαν κύριο στόχο την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων<sup>70</sup>. Στο πλαίσιο της ΔΟΕ υπογράφηκαν μια σειρά από Συμβάσεις, οι οποίες αξίζει να αναλυθούν καθώς κατοχύρωσαν τόσο την ισότητα μεταξύ των φύλων στις εργασιακές σχέσεις όσο και μια σειρά από ειδικές ρυθμίσεις υπέρ των γυναικών<sup>71</sup> («θετικά» μέτρα δράσης).

Αρχικά τον Οκτώβριο του 1919 υπογράφηκε η πρώτη Σύμβαση υπ' αριθμόν 3, η οποία αφορούσε την άδεια εργασίας των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό καθώς επίσης και το θέμα περιθάλψεως της λοχείας. Η Σύμβαση τέθηκε σε ισχύ το 1921<sup>72</sup>. Το άρθρο 3 της Συμβάσεως<sup>73</sup> ορίζει πως η γυναίκα δεν εργάζεται για έξι μήνες μετά τον τοκετό και με πιστοποιητικό γιατρού μπορεί να διακόψει την εργασία της μέχρι

<sup>68</sup> Υιοθετήθηκε με την Απόφαση 54/4 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ στη Νέα Υόρκη στις 6 Οκτωβρίου του 1999 και τέθηκε σε ισχύ στις 22 Δεκεμβρίου του 2000. Η Ελλάδα κύρωσε το Πρωτόκολλο με το Ν. 2952/2001, ΦΕΚ Α' 248.

<sup>69</sup> Αιτήσεις μπορούν να υποβάλλονται από άτομα ή ομάδες ατόμων που υπόκεινται στη δικαιοδοσία Κράτους Μέρους, που διατείνονται ότι είναι θύματα παραβίασης από αυτό το Κράτος Μέρος κάποιου από τα δικαιώματα που αναφέρονται στη Σύμβαση (άρθρο 2), βλ. Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ. 275.

<sup>70</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.32.

<sup>71</sup> «Ειδικές ρυθμίσεις όπως για τον τοκετό, τη μητρότητα, τη νυχτερινή εργασία...».

<sup>72</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν.2274/1920, ΦΕΚ Α' 145.

<sup>73</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., «Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, διεθνείς πράξεις σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο», δημοσιεύματα έδρας Unesco Πανεπιστημίου Μακεδονίας, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2008, σελ.357.

και πριν από έξι εβδομάδες από τον τοκετό. Επιπλέον ορίζεται να χορηγείται άδεια θηλασμού.

Η Σύμβαση αριθ. 45 υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1935 και τέθηκε σε ισχύ το Μάιο του 1937<sup>74</sup> με κύριο περιεχόμενό της την απαγόρευση απασχόλησης των γυναικών σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων. Η απαγόρευση των γυναικών σε νυχτερινή εργασία σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, επέρχεται με τη Σύμβαση αριθ. 89, η οποία υπογράφηκε τον Ιούλιο του 1948 και τέθηκε σε ισχύ το Φεβρουάριο του 1951<sup>75</sup>.

Σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις αποτέλεσε η Σύμβαση αριθ. 100, η οποία υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1951 και τέθηκε σε ισχύ το Μάιο του 1953<sup>76</sup>. Το περιεχόμενό της αφορούσε την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών σε εργασία ίσης αξίας. Αξίζει να παρατηρηθεί, ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2§1 της Διεθνούς αυτής Συμβάσεως, τα μέλη της ΔΟΕ υποχρεούνται να ενισχύσουν και να εξασφαλίσουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

Μεγάλης αξίας αποτελεί και η Σύμβαση υπ' αριθ.103, για την προστασία της μητρότητας. Υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1952 και τέθηκε σε ισχύ το Σεπτέμβριο του 1955<sup>77</sup>, η οποία αναθεωρήθηκε από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας το 2000 με τη Σύμβαση υπ' αριθ. 183. Στο άρθρο 3 ορίζεται η διάρκεια της άδειας μητρότητας καταρχήν σε δώδεκα εβδομάδες. Σε περίπτωση ασθένειας της γυναίκας και κατόπιν βεβαίωσης ιατρού, παρατείνεται το χρονικό όριο αδειάς. Στο άρθρο 4 κατοχυρώνεται το δικαίωμα των γυναικών σε χρηματικές παροχές και ιατρικές υπηρεσίες κατά την άδεια μητρότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 5, όταν οι μητέρες θηλάζουν, έχουν δικαίωμα να παρατείνουν την άδειά τους και επιπλέον αμείβονται κανονικά ως χρόνος εργασίας. Τέλος, με το άρθρο 6 της Σύμβασης αυτής, κανένας εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας την περίοδο που η γυναίκα διανύει την άδεια μητρότητας.

Με την Σύμβαση υπ' αριθ. 111, η οποία υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1958 και τέθηκε σε ισχύ το 1960<sup>78</sup>, κατοχυρώνεται η απαγόρευση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας που βασίζονται στη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση. Αποφασιστικής σημασίας για την αναγνώριση αφενός της αναγκαιότητας ειδικών μέτρων για την επίτευξη της de facto ισότητας των φύλων, αφετέρου της ρητής θέσης ότι αυτά τα μέτρα δεν αποτελούν διακρίσεις λόγω φύλου (υπέρ των γυναικών), είναι η Διεθνής Σύμβαση του 1979<sup>79</sup> με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Επιπλέον, η ισότητα και η ίση μεταχείριση των εργαζομένων (με οικογενειακές υποχρεώσεις) και των δύο φύλων αποτελεί αντικείμενο της Συμβάσεως υπ' αριθ. 156, η οποία υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1981<sup>80</sup> και τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο του 1983<sup>81</sup>.

<sup>74</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με τον Α.Ν. της 30/10/1935, ΦΕΚ Α' 509.

<sup>75</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 3924/1959, ΦΕΚ Α' 1. Μετά όμως από καταγγελία της Συμβάσεως έπαψε να ισχύ από το Φεβρουάριο του 1992.

<sup>76</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 46/1975, ΦΕΚ Α' 105.

<sup>77</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 1302/1982, ΦΕΚ Α' 133.

<sup>78</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 1224/1984, ΦΕΚ Α' 29.

<sup>79</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 1342/1983, βλ. Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α., «Η ιστορική στροφή του Σ.τ.Ε. προς την πραγματική ισότητα- Σχόλιο στις αποφάσεις ΟΛΣΕ 1933/98 και 1917-1929/98», ΤοΣ 1998, σελ.780-782.

<sup>80</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 1576/1985, ΦΕΚ Α' 218.

<sup>81</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.416-417.



## II. Κεφάλαιο δεύτερο: Περιφερειακό επίπεδο

### A. Συνθήκες στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης με έδρα το Στρασβούργο ιδρύθηκε το 1949 με κύριο αντικείμενό του την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Για την επίτευξη του ανωτέρου στόχου, το Συμβούλιο υιοθέτησε 201 συμβάσεις με κύρια την *Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου* (ΕΣΔΑ) και με μηχανισμό ελέγχου το *Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου* (ΕΔΔΑ).

Η ΕΣΔΑ συμπληρώνεται από 14 Πρωτόκολλα εκ των οποίων τα Πρωτόκολλα 7 και 12 έχουν ως κύριο αντικείμενο περιεχομένου τους την προάσπιση της ισότητας των φύλων. Η Σύμβαση αυτή υπογράφηκε στη Ρώμη το Νοέμβριο του 1950 και τέθηκε σε ισχύ το Σεπτέμβριο του 1953<sup>82</sup>. Το άρθρο 14 της Συμβάσεως<sup>83</sup> κατοχυρώνει την απαγόρευση των διακρίσεων εμπεριέχοντας μεταξύ άλλων και αυτή μεταξύ των δύο φύλων. Η διάταξη του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ θεσπίζει την ισότητα κατά τρόπο αρνητικό, ως απαγορευτική της διάκρισης, χωρίς να διευκρινίζει την έννοιά της. Όπως συνεπάγεται από τη γραμματική, τουλάχιστον, ερμηνεία, λειτουργεί μόνο σε συνδυασμό με τις άλλες διατάξεις της Σύμβασης (και των Πρωτοκόλλων της σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ΕΔΔΑ), χωρίς να εισάγει ένα αυτοτελές δικαίωμα μη διάκρισης, καθώς η εφαρμογή της περιορίζεται στις περιπτώσεις όπου υπάρχει παραβίαση ή σχετικός ισχυρισμός για παραβίαση άλλου δικαιώματος ή ελευθερίας που περιγράφεται στη Σύμβαση και τα Πρωτόκολλα. Ορίζει ότι η απόλαυση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διάκριση, πέραν της αρνητικής υποχρέωσης για μη διάκριση κατά την άσκηση εξουσίας εκ μέρους των κρατικών αρχών- δεδομένου ότι το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης καταλαμβάνει μόνο τις σχέσεις μεταξύ ατόμων και κράτους- δεν προκύπτει ευχερώς η έκταση των θετικών υποχρεώσεων, που φέρουν τα κράτη για τη λήψη νομοθετικών ή άλλων μέτρων.

Η κυριότερη αδυναμία του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ, που έγκειται στο συμπληρωματικό του χαρακτήρα, καθώς δεν υπάρχει αυτοτελή απαγόρευση των διακρίσεων, αλλά την εξαρτά από τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που αναγνωρίζουν η Σύμβαση και τα πρόσθετα σε αυτήν πρωτόκολλα, δημιουργεί ένα κενό προστασίας. Για την αντιμετώπιση του ελλείμματος αυτού και προς την ενίσχυση της προστασίας που παρέχει η Σύμβαση στους τομείς της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων, η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησε το κείμενο του 12<sup>ου</sup><sup>84</sup> Προσθέτου στην ΕΣΔΑ Πρωτοκόλλου. Στο τμήμα του Πρωτοκόλλου, που περιλαμβάνει τις ουσιαστικές διατάξεις, γίνεται εμφανής ο σκοπός των συντακτών για την εισαγωγή μιας γενικής απαγόρευσης των διακρίσεων με τη μορφή της ανεξάρτητης εγγύησης. Συγκεκριμένα το άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Συμβάσεως κατοχυρώνει τη γενική απαγόρευση των

<sup>82</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. Δ. 53/1974, ΦΕΚ Α' 256.

<sup>83</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.468.

<sup>84</sup> Το πρόσθετο Πρωτόκολλο αριθ. 12 υπογράφηκε το Νοέμβριο του 2000 και τέθηκε σε ισχύ τον Απρίλιο του 2005. Η Ελλάδα υπέγραψε το Πρωτόκολλο αλλά δεν το έχει κυρώσει.

διακρίσεων ορίζοντας πως κανείς<sup>85</sup> δεν θα υπόκειται σε διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή και για οποιοδήποτε λόγο. Έτσι η έννοια του όρου διάκριση στο άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου καθίσταται ταυτόσημη με εκείνη στο άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, ωστόσο η αποσαφήνιση της έννοιάς της στο κείμενο του Πρωτοκόλλου, θα διέλυε ορισμένες εύλογες αμφιβολίες, καθώς δεν έχει διαπιστωθεί ρητά αν το άρθρο 14 καλύπτει τόσο την άμεση όσο και την έμμεση διάκριση ή πολύ περισσότερο δεν έχει τεθεί ζήτημα εάν η παρενόχληση ή άλλες μορφές διακρίνουσας συμπεριφοράς αναγνωρίζονται ως διακρίσεις.

## **B. Ευρωπαϊκός- Κοινωνικός Χάρτης**

Αξιοσημείωτος είναι και ο ρόλος του *Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη* (ΕΚΧ) στην πορεία της κατοχύρωσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ο ΕΚΧ υπογράφηκε τον Οκτώβριο του 1961 και τέθηκε σε ισχύ το Φεβρουάριο του 1965<sup>86</sup>. Συντάχθηκε την περίοδο κατά την οποία είχε ωριμάσει η σκέψη για την προώθηση μιας εξίσου σημαντικής στρατηγικής με την οικονομία που αφορά στην κοινωνική διάσταση της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως αναγκαίο πεδίο συμπληρωματικής δράσης για την εγκαθίδρυση της ενιαίας αγοράς. Με τον Χάρτη κατοχυρώθηκε η ισότητα στη μεταχείριση και η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, προτρέποντας τη θέσπιση μέτρων που να επιτρέπουν στα δύο φύλα να συνδυάζουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Το τροποποιητικό Πρωτόκολλο του ΕΚΧ υπογράφηκε τον Οκτώβριο του 1996.

Τα άρθρα που περιλαμβάνονται στον Χάρτη δίνουν μία επιπρόσθετη κατοχύρωση στην προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ειδικότερα στην εξασφάλιση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις καθώς κατοχυρώνεται μεταξύ των άλλων το δικαίωμα του καθενός στην εργασία, το δικαίωμα στη δίκαιη αμοιβή, το δικαίωμα για δίκαιες συνθήκες εργασίας καθώς και το δικαίωμα για προστασία των εργαζόμενων μητέρων<sup>87</sup>.

Μεγάλη συμβολή στην εξέλιξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας αποτελεί και το πρόσθετο Πρωτόκολλο του ΕΚΧ, το οποίο υπογράφηκε στο Τορίνο το Μάιο του 1988 και τέθηκε σε ισχύ το Σεπτέμβριο του 1992<sup>88</sup>. Το άρθρο 1 του πρόσθετου αυτού Πρωτοκόλλου, το οποίο κυρώθηκε με το Ν. 2595/1998, κατοχυρώνει το δικαίωμα στην ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης χωρίς διάκριση λόγω φύλου<sup>89</sup>. Ορίζεται, ότι για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής ασκήσεως του δικαιώματος της ισότητας ευκαιριών και μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος χωρίς διάκριση λόγω φύλου, τα Μέρη δεσμεύονται να αναγνωρίσουν το δικαίωμα αυτό και να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα. Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι δεν

<sup>85</sup> Ανεξαρτήτου φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας θρησκείας, πολιτικής ή άλλης πεποίθησης, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γέννησης ή άλλης καταστάσεως.

<sup>86</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τον Χάρτη με το Ν. 1426/1984, ΦΕΚ Α' 32 και δεν αποτελούν δέσμευση γι' αυτήν τα άρθρα 5 («το συνδικαλιστικό δικαίωμα») και 6 («δικαίωμα συλλογικής διαπραγματεύσεως»). Το τροποποιητικό Πρωτόκολλο του Χάρτη η Ελλάδα κύρωσε με το Ν. 2422/1996, ΦΕΚ Α' 144.

<sup>87</sup> Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., ό.π., σελ.490-498.

<sup>88</sup> Η Ελλάδα κύρωσε το Πρωτόκολλο με το Ν. 2595/1998, ΦΕΚ Α' 63.

<sup>89</sup> Ληξουριώτης Ι., «Εργατικό δίκαιο- ατομικό συλλογικό- Ευρωπαϊκό», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2007, σελ.58.

εμποδίζεται η λήψη ειδικών μέτρων που στοχεύουν στην εξάλειψη των υφιστάμενων ανισοτήτων, ενώ προβλέπεται ότι επαγγελματικές δραστηριότητες που, εξαιτίας της φύσης ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, δεν μπορούν να ανατεθούν παρά μόνο σε άτομα ορισμένου φύλου μπορούν να εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής του. Τέλος, στο άρθρο 8 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου ορίζεται ότι οι διατάξεις του δεν θίγουν τις διατάξεις του Χάρτη.

Η εποπτεία και ο εν γένει έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του Χάρτη βασίζονται εξ' ολοκλήρου σε εθνικές εκθέσεις, οι οποίες υποβάλλονται από τα Συμβαλλόμενα Μέρη κάθε δύο χρόνια υπό την μορφή αναφορών, οι οποίες αφορούν την εφαρμογή των προβλέψεων του Μέρους II του Χάρτη, όπως τις έχουν αποδεχτεί<sup>90</sup>. Οι εκθέσεις αυτές των συμβαλλόμενων μερών εξετάζονται με νομικά κριτήρια από την «Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη», η οποία το 1998 μετονομάστηκε σε «Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων». Οι εκθέσεις εξετάζονται από την Επιτροπή, η οποία καταλήγει σε ένα συμπέρασμα<sup>91</sup>. Με το διαφανή αυτό τρόπο η Επιτροπή διαμορφώνει τις απόψεις της ως προς τη συμμόρφωση του Συμβαλλόμενου Μέρους με τις δεσμεύσεις που έχει αποδεχθεί και εγγυάται και στις οποίες αναφέρεται κατά τη διάρκεια της περιόδου υποβολής των εκθέσεων. Τα προστατευόμενα από το Χάρτη δικαιώματα συνεπάγονται για τις συμβαλλόμενες χώρες ρητές νομικές υποχρεώσεις, οι οποίες περιγράφονται στο Μέρος II.

Η υπόθεση της προσχώρησης της Κοινότητας στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου ξεκίνησε το 1970, όταν η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε έκθεσή της προς το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο είχε αποκλείσει ρητά την προσχώρηση αυτή. Ωστόσο, το 1996 το Δικαστήριο με τη γνωμοδότηση 2/94<sup>92</sup>, επανέφερε έντονα το θέμα της προσχώρησης με στόχο τη μεγαλύτερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών.

---

<sup>90</sup> Βενιέρης Δ., «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης», η Κοινωνική Πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης, εκδόσεις ελληνικά γράμματα, Αθήνα, 2002, σελ.86.

<sup>91</sup> Σε αυτό αναλύονται και ερμηνεύονται οι επιμέρους διατάξεις, στις οποίες αναφέρονται αντίστοιχα οι εθνικές εκθέσεις.

<sup>92</sup> Μάρτιος του 1996, βλ. Στάγκος Π., «Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη» η σχέση της με τη συνταγματική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2004, σελ.551.

## Γ. Ευρωπαϊκή Κοινότητα/ Ένωση

### ❖ Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο

Η Συνθήκη για την ίδρυση της *Ευρωπαϊκής Κοινότητας* (ΕΚ) [*Ευρωπαϊκής Ένωσης* (ΕΕ) σήμερα] υπογράφηκε στη Ρώμη το Μάρτιο του 1957. Στόχος της ήταν η δημιουργία μιας κοινής ενιαίας αγοράς, η οποία στην πορεία επεκτάθηκε στο επίπεδο της οικονομικής και νομισματικής ένωσης, με προάσπιση της κοινωνικής προστασίας, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η σύγκλιση των οικονομικών επιδόσεων, η προστασία και η βελτίωση του περιβάλλοντος, η άνοδος του επιπέδου ζωής καθώς και η αλληλεγγύη μεταξύ των Κρατών Μελών, ενώ στη συνέχεια, με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ<sup>93</sup> τα συμβαλλόμενα Μέρη ίδρυσαν μεταξύ τους μία Ευρωπαϊκή Ένωση, τη λεγόμενη «Ένωση».

Η Συνθήκη ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957, όπως τροποποιήθηκε από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 και τη Συνθήκη της Νίκαιας το 2001, περιέχει αρκετές διατάξεις, οι οποίες «κηρύσσουν» την ισότητα ανδρών και γυναικών ως καθήκον και στόχο της Κοινότητας και επιβάλλουν την θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων και του λεγόμενου «gender mainstreaming»<sup>94</sup>. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 2 ΣυνθΕΚ προβλέπεται πως η Κοινότητα έχει ως αποστολή να προάγει μεταξύ άλλων την ισότητα ανδρών και γυναικών, ενώ το άρθρο 3§2 αναφέρει ότι η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Στο άρθρο 13 ΣυνθΕΚ δίνεται η δυνατότητα στα κοινοτικά όργανα ανάληψης κατάλληλης δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής ή θρησκείας.

Αξίζει να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στο άρθρο 141 (πρώην 119) της ΣυνθΕΚ, το οποίο καθιερώνει την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και το οποίο έχει άμεση και πλήρη εφαρμογή στην Ελλάδα, αφού του άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, στις 1.01.1981. Αυτό σημαίνει πως το άρθρο 141 θεμελιώνει απευθείας δικαιώματα των εργαζομένων και υποχρεώσεις των εργοδοτών στις σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και τα δικαστήρια οφείλουν να εξασφαλίζουν την προάσπιση των δικαιωμάτων που θεμελιώνει η διάταξη. Ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι διττός: κοινωνικός και οικονομικός. Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, το άρθρο 141 με τη χρήση γυναικείου εργατικού δυναμικού φθηνότερου από το ανδρικό, βοήθησε στην επίτευξη ενός από τους θεμελιώδεις στόχους της κοινής αγοράς, την εγκαθίδρυση συστήματος που εξασφαλίζει ότι ο ανταγωνισμός δεν στρεβλώνεται<sup>95</sup>.

Επιπρόσθετα, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και συγκεκριμένα με τη διάταξη του άρθρου 6<sup>A</sup> και 13 της Συνθήκης της Ε.Ε. συνδέονται η ισότητα και οι διακρίσεις με την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου<sup>96</sup>, ενώ με τη Συνθήκη της Νίκαιας

<sup>93</sup> Συνθήκη Μάαστριχτ: Φεβρουάριος του 1992. Η Ελλάδα κύρωσε τη Συνθήκη με το Ν. 2077/1992, ΦΕΚ Α' 136.

<sup>94</sup> Μπίθα Μ., «Το Νομικό Πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξαρτημένης εργασίας- Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», ΔΕΝ, τ. 62, 2006, σελ. 1461.

<sup>95</sup> Ζερδελής Δ., «Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2006, σελ. 234.

<sup>96</sup> Νάσκου – Περράκη Π., *ό.π.*, σελ.113.

υπογράφηκε ο *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων*<sup>97</sup> της ΕΕ με σκοπό την προώθηση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η καινοτομία του Χάρτη της Νίκαιας έγκειται στο γεγονός, ότι τα κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα έχουν το ίδιο καθεστώς με τα ατομικά- πολιτικά δικαιώματα, δεν αποτελούν πλέον μια ξεχωριστή κατηγορία και συμπεριλαμβάνονται στα θεμελιώδη δικαιώματα<sup>98</sup>. Με τις κοινωνικές του διατάξεις συμβάλλει στην εγχάραξη της κοινωνικής αρχής στην ενωσιακή έννομη τάξη, αναδεικνύοντας την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων ως συνιστώσα του θεσμικού οικοδομήματος της Ένωσης.

Ο Χάρτης χωρίζεται σε επτά κεφάλαια: 1) Αξιοπρέπεια, 2) Ελευθερίες, 3) Ισότητα, 4) Αλληλεγγύη, 5) Δικαιώματα των πολιτών, 6) Δικαιοσύνη και 7) Γενικές διατάξεις. Τα άρθρα, λοιπόν, 21 και 23 του Χάρτη υπάγονται στο τρίτο κεφάλαιο και προάγουν την κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Το πρώτο κατοχυρώνει την απαγόρευση των διακρίσεων και το δεύτερο την ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, μεταξύ των οποίων στην εργασία, την απασχόληση και τις αποδοχές. Ιδιαίτερα το άρθρο 23 δεν κατοχυρώνει απλώς τη γενική αρχή της ισότητας, όπως τα άρθρα 2 και 3§2 της Συνθήκης, αλλά και την αναγνώριση ενός ανθρώπινου δικαιώματος ισότητας των ανδρών και των γυναικών σε όλους τους τομείς. Εν αντιθέσει με το άρθρο 21 του Χάρτη που απαγορεύει τις διακρίσεις, η διατύπωση του άρθρου 23 είναι θετική καθώς ορίζει πως «η ισότητα πρέπει να εξασφαλίζεται»<sup>99</sup>. Η λέξη «πρέπει» υποδηλώνει επιταγή και κατ' επέκταση υποχρέωση να αναληφθεί δράση για την ισότητα, η οποία περιλαμβάνει και τις θετικές δράσεις. Από το άρθρο αυτό διαπιστώνεται και γίνεται ανάληψη της προβληματικής της σχέσης των δύο φύλων σε όλο το εύρος στα πλαίσια της ευρωπαϊκής κοινωνίας. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων καλύπτει αρκετά από τα κενά προστασίας του προγενέστερου Κοινοτικού Κοινωνικού Χάρτη, αλλά ως γενική διακήρυξη των ευρύτατων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εμπεριέχει γενικόλογα διατυπωμένα άρθρα. Παραλείπει επίσης κρίσιμα ζητήματα, όπως τα δικαιώματα των μεταναστών

Παράλληλα, εξίσου σημαντική στην εξέλιξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις αποτελεί η συνθήκη της Λισσαβόνας το Μάρτιο 2000, η οποία έθεσε νέους φιλόδοξους στόχους προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών για την αντιμετώπιση και του δημογραφικού προβλήματος. Η γήρανση του εργατικού δυναμικού, που έχει ως συνέπεια και την πίεση προς τα συνταξιοδοτικά συστήματα, έχει σημάνει συναγερμό για την εξεύρεση μακροπρόθεσμων και βιώσιμων λύσεων.

Έχει εκτιμηθεί ότι η προσέλκυση μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στην εργασία και την κατάρτιση αποτελεί ζωτική ανάγκη, προκειμένου να διασφαλιστούν τα υψηλά επίπεδα κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ασφάλισης. Οι γυναίκες αποτελούν το κλειδί για την μελλοντική ευημερία της Ευρώπης. Για την περαιτέρω προώθηση της πολιτικής αυτής, στις 7 Ιουνίου του 2000 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έπειτα από πρόταση της Ελληνίδας Επιτρόπου κας Άννας Διαμαντοπούλου, ενέκρινε μια συνολική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005), η οποία

<sup>97</sup> Αρχικά (το 1989) ονομαζόταν «Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινοτικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων» και συνιστούσε μια ενδεικτική περίπτωση των αντιτιθέμενων συμφερόντων, τα οποία διαπλέκονταν στην πειραματική δοκιμασία διαμόρφωσης μιας ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, βλ. Βενιέρης, ό.π., σελ. 353.

<sup>98</sup> Αλιπράντης Ν., «Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο – προκλήσεις και προοπτικές», εργαστήριο συγκριτικού και εργασιακού δικαίου, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2008, σελ. 81.

<sup>99</sup> Νάσκου – Περράκη Π., ό.π., σελ. 124.

αποτέλεσε την πρώτη ολοκληρωμένη προσέγγιση, βασικό στοιχείο της οποίας ήταν η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα πολιτικής συνδέοντας έτσι, όλες τις κοινοτικές πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων: ισότητα στην οικονομική ζωή, τα κοινωνικά δικαιώματα, τη λήψη των αποφάσεων, στα δικαιώματα των πολιτών στην καθημερινή ζωή και στην ανακατανομή των ρόλων των φύλων και καταπολέμηση των στερεοτύπων<sup>100</sup>. Σημαντικό σταθμό για την υπόθεση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση αποτέλεσε και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (15-16 Μαρτίου 2002), όπου για πρώτη φορά ελήφθησαν αποφάσεις που προέβλεπαν την δημιουργία υποδομών φροντίδας μέχρι το 2010, σε όλη την επικράτεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να καλυφθούν κατά 90% τουλάχιστον οι ανάγκες για παιδιά από 3 ετών μέχρι την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατά το 1/3 τουλάχιστον για παιδιά κάτω των 3 ετών.

### ❖ *Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο*

Όσον αφορά το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο, υπάρχει πληθώρα οδηγιών<sup>101</sup> που ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση. φύλων και επιπλέον θα προστατέψουν τη γυναίκα-μητέρα στα πλαίσια των συνθηκών εργασίας.

Η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ<sup>102</sup> υιοθετήθηκε το Φεβρουάριο του 1975 και αφορούσε την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών). Με την Οδηγία 76/207/ΕΚ<sup>103</sup> κατοχυρώνεται η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας, η οποία στη συνέχεια αντικαταστήθηκε από την Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Ο εκσυγχρονισμός της Οδηγίας 207 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στη πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και τις προαγωγές υπήρξε ορόσημο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στην εργασία. Μετά την αναθεώρηση, η Οδηγία αντικατοπτρίζει καλύτερα τις εξελίξεις στην κοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις και τις οικογενειακές συνθήκες. Για πρώτη φορά επετεύχθη συμφωνία σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην Οδηγία ορίζονται οι έννοιες «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση» και «παρενόχληση»<sup>104</sup>. Η νέα Οδηγία απαγόρευε τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών

<sup>100</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>101</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>102</sup> Η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία με το Ν. 1414/1984, ΦΕΚ Α' 10.

<sup>103</sup> Υιοθετήθηκε το Φεβρουάριο του 1976. Η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία με τους Ν.1414/1984 ΦΕΚ Α' 10, Ν. 1483/1984 ΦΕΚ Α' 153, ΠΔ. 193/1988 ΦΕΚ Α' 84 και με Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

<sup>104</sup> Άμεση διάκριση υπάρχει, σύμφωνα με το νόμο, όταν υφίσταται ένα πρόσωπο για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν, την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση. Ενώ έμμεση διάκριση υπάρχει, όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου, σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικώς από σκοπό δημοσίου συμφέροντος και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Παρενόχληση αποτελεί η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και προέβλεπε το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή σε ισότιμη θέση μετά από άδεια μητρότητας ή πατρότητας ή υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη είχαν αναλάβει δεσμεύσεις στο πλαίσιο της εφαρμογής της Οδηγίας μέχρι το τέλος του 2005: α) να ιδρύσουν φορείς παρακολούθησης της ισότητας, η αρμοδιότητα των οποίων θα περιλαμβάνει την προώθηση, την ανάλυση, παρακολούθηση και υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης, β) οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, ιδίως κατά της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, γ) να θεσπισθούν ουσιαστικά μέτρα-κυρώσεις για παραβιάσεις της οδηγίας, σύμφωνα με τα οποία, οι αποζημιώσεις δεν μπορούν να περιορίζονται εκ των προτέρων σε ένα καθορισμένο όριο-πλην πολύ συγκεκριμένων περιπτώσεων, δ) να προωθηθεί η ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας με σχέδιο και με συστηματικό τρόπο και με σύνταξη εκθέσεων από τις επιχειρήσεις και τακτική ενημέρωση, ε) τα άτομα που υποστηρίζουν θύματα διακρίσεων λόγω φύλου και παρενόχλησης να απολαμβάνουν της ίδιας προστασίας, στ) τα κράτη μέλη να αναφέρουν ανά τετραετία στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα μέτρα που έχουν λάβει για την παροχή ειδικών πλεονεκτημάτων στο υποεκπροσωπούμενο φύλο και ζ) τα κράτη μέλη να εξασφαλίζουν την τροποποίηση ή ακύρωση των διατάξεων συμβάσεων ή συμφωνιών που έρχονται σε αντίθεση με την Οδηγία.

Εν συνεχεία, η Οδηγία 86/378/ΕΟΚ<sup>105</sup>, η οποία τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97/ΕΚ, πρεσβεύει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί και η Οδηγία 97/80 σε σχέση με το βάρος απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου<sup>106</sup>.

Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, αλλά και η προστασία της μητρότητας κατοχυρώνονται στη Οδηγία 86/613/ΕΟΚ<sup>107</sup>. Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ<sup>108</sup> αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εγκύων, των λεγώνων και των γαλουχουσών ενώ η 96/34/ΕΚ<sup>109</sup> αφορά το δικαίωμα της γονικής άδειας. Γενικού πλαισίου ως προς την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία αποτελεί η Οδηγία 2000/78/ΕΚ<sup>110</sup>. Η Οδηγία 2004/113/ΕΚ<sup>111</sup> κατοχυρώνει την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες ενώ τέλος, η Οδηγία 2006/54/ΕΚ<sup>112</sup> προασπίζει την αρχή των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Αξίζει να επισημανθούν ιδιαίτερα, από τις ανωτέρω Οδηγίες, οι υπ' αριθ. 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 2002/73/ΕΚ και η 2006/54/ΕΟΚ. Η πρώτη από αυτές

---

<sup>105</sup> Υιοθετήθηκε τον Ιούλιο του 1986 και η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία με Π.Δ. 87/2002 ΦΕΚ Α' 66.

<sup>106</sup> Κουκιάδης Ι., «Εργατικό δίκαιο- Επιτομή», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006, σελ.153.

<sup>107</sup> Υιοθετήθηκε το Δεκέμβριο του 1986 και η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία με του Ν. 1541/1985 ΦΕΚ Α' 68, Ν. 1759/1988 ΦΕΚ Α' 50, Ν. 1790/1988 ΦΕΚ Α' 134, κ.α.

<sup>108</sup> Υιοθετήθηκε το 1992 ενώ η Ελλάδα ενσωμάτωσε με το Ν. 1568/1985 ΦΕΚ Α' 177, Ν. 1483/1984 ΦΕΚ Α'153, την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993 κ.α.

<sup>109</sup> Υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 1996 και η Ελλάδα ενσωμάτωσε με Ν. 2639/1998, ΦΕΚ Α' 205.

<sup>110</sup> Υιοθετήθηκε το Νοέμβριο του 2000 και η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία με το Ν. 3304/2005 ΦΕΚ Α' 16.

<sup>111</sup> Υιοθετήθηκε το Δεκέμβριο του 2004 ενώ η Ελλάδα δεν έχει ενσωματώσει ακόμα την Οδηγία.

<sup>112</sup> Υιοθετήθηκε τον Ιούλιο του 2006. Η Ελλάδα δεν έχει ενσωματώσει την Οδηγία, όμως αναδιατυπώνει την 2002/73 που τροποποιεί την 76/207.

(75/117/ΕΟΚ) επιβάλλει την κατάργηση κάθε διάκρισης σε θέματα αμοιβής βασιζόμενη στο φύλο και επιβάλλει στα κράτη-μέλη τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια, ατομικές συμβάσεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, να κηρυχθούν άκυρες. Επιπλέον, παρέχει σε κάθε εργαζόμενο που αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, το δικαίωμα να διεκδικήσει τα δικαιώματά του μέσω της δικαστικής οδού.

Ως προς τη δεύτερη Οδηγία (76/207/ΕΟΚ), διατύπωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών με την κύρια πρόταση: ότι «δεν θα υπάρχει οποιαδήποτε μορφής διάκριση λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξαιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης». Αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας υπό τους όρους, τους οποίους προβλέπονται στο άρθρο 1§2<sup>113</sup>. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα Κράτη Μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες και ενδεχομένως την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σε αυτές, εφόσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεών τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας (άρθρο 2§2). Επιπλέον, δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα (άρθρο 2§3). Επιπλέον, δεν θίγει, σύμφωνα με το άρθρο 2§4, τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως μέσω της άρσης των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Η Οδηγία αυτή το 2002 τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 3488/2006. Σύμφωνα με αυτήν ορίστηκε ο στόχος της ισότητας των ανδρών και των γυναικών θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επιμόρφωσης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 2§1 της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται με την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση<sup>114</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της

---

<sup>113</sup> «προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, το Συμβούλιο θα θεσπίσει προτάσεις της Επιτροπής, διατάξεις, που θα καθορίζουν κυρίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της ανωτέρω αρχής», βλ. διαδικτυακό χώρο

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31976L0207:EL:PDF>

<sup>114</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 2§2, ως «άμεση διάκριση» ορίζεται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, ως «έμμεση διάκριση» όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερη μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία, «παρενόχληση» όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται ως οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της



παρούσας Οδηγίας, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται ως διάκριση φύλου και απαγορεύονται, ενώ με το άρθρο 4 η εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας αυτής.

Όσον αφορά την Οδηγία 2006/54/ΕΟΚ, αποτελεί αναδιατύπωση παλαιότερων οδηγιών, ωστόσο η σημασία της έγκειται στο γεγονός ότι συγκεντρώνει σε ένα κείμενο διατάξεις για την ισότητα γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην πρόσβαση στην απασχόληση, στους όρους εργασίας και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Επιπρόσθετα, η Οδηγία αυτή ρυθμίζει τη θέσπιση μέτρων για την εξασφάλιση έμπρακτης και πλήρους ισότητας (θετική δράση υπέρ των γυναικών), τη λήψη μέτρων από τα κράτη-μέλη για την αποτελεσματική πρόληψη των διακρίσεων και την υποχρέωσή τους να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο για την παρακολούθηση της τήρησης της αρχής αυτής.

### **III. Κεφάλαιο τρίτο: Σύγκριση Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Από την ανωτέρω ανάλυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ), της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και των κοινωνικών κανόνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συνθήκες, Οδηγίες) προκύπτουν κάποιες διαφορές μεταξύ τους που ενδεχομένως να μην διακρίνονται από την πρώτη ανάγνωση, ωστόσο οι διαφορές των νομικών αυτών κειμένων επηρέασαν και επηρεάζουν την εξέλιξη των κοινωνικών δικαιωμάτων των Κρατών Μερών.

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης θεωρήθηκε για μεγάλο διάστημα ως μια συνθήκη χωρίς πρακτική επίδραση στα Κράτη, διότι στερούνταν εξαναγκαστικής δύναμης. Απαιτούνταν ανάπτυξη προγραμμάτων πρόσβασης στα κοινωνικά δικαιώματα, προκειμένου να γίνει μεταξύ των Κρατών ανταλλαγή πρακτικών που θα βοηθούσαν στην ανάπτυξη της εφαρμογής του Χάρτη.

Βάσει του Μέρους I και II του ΕΚΧ, διαπιστώνεται πως ο Χάρτης αναγνωρίζει δικαιώματα και καθορίζει τρόπους εφαρμογής του από τα Κράτη, γεγονός που καθιστά το κείμενο περισσότερο ακριβές από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σε ό,τι αφορά τους τρόπους εφαρμογής του. Ιδιαίτερα, το δικαίωμα στην εργασία, τα δικαιώματα που συνδέονται με την εργασία, αλλά και αυτά που προκύπτουν από αυτήν, αποτελούν βασικό στοιχείο του Χάρτη.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ) ερμηνεύει και διασαφηνίζει τον Χάρτη. Σε πολλές περιπτώσεις- υποθέσεις, η ΕΕΚΔ και τα Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ)<sup>115</sup> αποφάνθηκαν σε παρόμοιες ή ίδιες καταστάσεις, κάτι το οποίο υποδηλώνει ότι ο Χάρτης και η ΕΣΔΑ αλληλεπικαλύπτονται εν μέρει. Ωστόσο, ο Χάρτης προβλέπει ότι τα Κράτη που την κυρώνουν μπορούν να επιλέγουν με ορισμένους περιορισμούς τις διατάξεις που αποδέχονται, σημείο που διαφοροποιείται (ο ΕΚΧ) από την ΕΣΔΑ.

---

αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, βλ. διαδικτυακό χώρο

<http://www.isotita.gr/var/uploads/odhgia%202002%2073.pdf>

<sup>115</sup> Αποκαθιστά τη νομολογία της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ).

Ο Χάρτης ως συμπλήρωμα της ΕΣΔΑ έχει ως αντικείμενό του να ενεργοποιεί την οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>116</sup>. Μαρτυρεί για την φροντίδα των κρατών που την έχουν κυρώσει να δίνουν νόημα στο αδιαίρετο και την αλληλεξάρτηση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η εφαρμογή του κοινωνικού Χάρτη είναι υπόθεση ευθύνης, κατά κύριο λόγο, των εθνικών αρχών, οι οποίες λαμβάνοντας υπόψη τη συνταγματική τους οργάνωση και το σύστημα των κοινωνικών τους σχέσεων, να παραχωρήσουν στις τοπικές αρχές ή στους κοινωνικούς εταίρους την άσκηση ορισμένων αρμοδιοτήτων.

Τα δικαιώματα του Χάρτη οφείλουν να είναι συγκεκριμένα και πραγματικά. Απαιτείται όχι μόνο ο νόμος να σέβεται το Χάρτη και να εφαρμόζει τα δικαιώματα που εμπεριέχονται σε αυτόν, αλλά επιπλέον οφείλει ο νόμος να εφαρμόζεται σωστά και να υπάρχει πραγματικός έλεγχος της εφαρμογής του. Οι αποφάσεις και τα συμπεράσματα της ΕΕΚΔ είναι υποχρεωτικές για τα Κράτη κάθε φορά που διαπιστώνεται παραβίαση των διατάξεων του Χάρτη.

Εν αντιθέσει με την ΕΣΔΑ, η οποία εφαρμόζεται σε όλα τα άτομα, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός Χάρτης έχει ένα πεδίο εφαρμογής περιορισμένο από το παράρτημά του. Τα δικαιώματα του Χάρτη αναγνωρίζονται μόνο στα μέρη των Κρατών που τον έχουν κυρώσει, αφορά δηλαδή τα άτομα που διαμένουν ή εργάζονται νόμιμα στο Κράτος, εντός του οποίου διεκδικούν αυτά τα δικαιώματα.

Από την άλλη πλευρά, η κοινωνική πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης τυγχάνει πιο περιορισμένης εμβέλειας από εκείνη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, η κοινωνική πολιτική της ΕΕ εκκινεί από την ίδια αφετηρία από όπου ξεκινά και το Συμβούλιο της Ευρώπης<sup>117</sup>. Ο «Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων<sup>118</sup> της ΕΕ, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω είχε το πλεονέκτημα της άμεσης εφαρμογής, σε αντίθεση με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τα οικονομικά και τα κοινωνικά δικαιώματα που εγγυούταν, προωθούνταν είτε με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είτε μέσω της εθνικής νομοθεσίας και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Ωστόσο, τόσο ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης όσο και ο Κοινοτικός χαρακτηρίζονταν από μία γενικόλογη και αόριστη διατύπωση, αλλά και από την έλλειψη ενός χρονικού προγραμματισμού εφαρμογής των πολιτικών τους. Παρ' όλα αυτά, ο Κοινοτικός Κοινωνικός Χάρτης αποτέλεσε ορόσημο στην εξέλιξη της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.

Μεγαλύτερη αλλαγή επήλθε το 2001 με την ισχύ του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>119</sup>, ο οποίος ορίζει τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τις αρχές που αναγνωρίζει η Ένωση. Ο Χάρτης καλύπτει πολλά από τα κενά του προγενέστερου Κοινοτικού Κοινωνικού Χάρτη, ωστόσο εμπεριέχει εξαιρετικά γενικόλογα διατυπωμένα άρθρα, καθώς επίσης παραλείπει κρίσιμα ζητήματα όπως είναι τα δικαιώματα των μεταναστών που δεν κατοχυρώνονται από ειδικές διατάξεις<sup>120</sup>. Όλα αυτά επιβεβαιώνουν την αδυναμία της Ένωσης και τη δύναμη του Συμβουλίου της Ευρώπης να προστατεύσουν καθολικά τα θεμελιώδη δικαιώματα.

<sup>116</sup> Αλιπράντης, ό.π., σελ. 62-69.

<sup>117</sup> Την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, βλ. Βενιέρης Δ., «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης», η κοινωνική πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης, εκδόσεις ελληνικά γράμματα, Αθήνα, 2002, σελ. 353.

<sup>118</sup> Υπογράφηκε το Δεκέμβριο του 1989 και ψηφίστηκε τότε από τα 11 κράτη μέλη (από τα 12 που ήταν τότε), με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο.

<sup>119</sup> Βενιέρης Δ., ό.π., σελ. 358.

<sup>120</sup> Βενιέρης Δ., ό.π., σελ. 359.

Στους τομείς που κυρίως εστιάζεται η διαφορά του Χάρτη της ΕΕ και εκείνου του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι πρώτον στην εργασία (το δικαίωμα στην εργασία, ο χρόνος εργασίας) και δεύτερον στον τομέα της απαγόρευσης των διακρίσεων. Ως άμεση προτεραιότητα του κειμένου του ΕΚΧ αποτελεί από το πρώτο κιόλας άρθρο του (άρθρο 1)<sup>121</sup> η κατοχύρωση του δικαιώματος της εργασίας σε αντίθεση με το κοινοτικό δίκαιο που στο άρθρο 2 των Συνθηκών (ΣΕΚ και ΣΕΕ) αποτελεί το υψηλό επίπεδο απασχόλησης. Και το άρθρο 125<sup>122</sup> της ίδια Συνθήκης κάνει λόγο για προαγωγή ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και κατάλληλα εκπαιδευμένου. Επομένως γίνεται αντιληπτό αφενός ο σκοπός του ΕΚΧ να δημιουργηθούν οι δίκαιες και σωστές συνθήκες εργασίας για όλους προκειμένου να ζήσουν και αφετέρου ο σκοπός του κοινοτικού δικαίου να προάγει την ανάγκη των επιχειρήσεων για προσλήψεις σωστού και ειδικά εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού με τα κατάλληλα προσόντα.

Στο κοινοτικό δίκαιο ο τομέας της απασχόλησης δεν αποτελεί αξία καθεαυτή, αλλά μέσον για την προώπιση των οικονομικών πολιτικών των Κρατών- Μελών. Η Οδηγία 98/50/ΕΚ<sup>123</sup> παρουσιάζει κάποια προώπιση των εργαζομένων, όπου σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων, να υπάρχει η δυνατότητα διαβούλευσης εργαζομένου και εργοδότη με σκοπό να αποφεύγονται οι ομαδικές απολύσεις. Μια επιπρόσθετη διαφορά στον τομέα της εργασίας αποτελεί ο χρόνος αυτής. Στο άρθρο 2 του ΕΚΧ<sup>124</sup> προάγεται η κατοχύρωση ενός συγκεκριμένου ωραρίου με σκοπό ο εργαζόμενος να έχει τη δυνατότητα ξεκούρασης από τη μία μέρα εργασίας στην άλλη, καθώς το αντίθετο θα έχει επιπτώσεις στην υγεία του.

Ωστόσο, το κοινοτικό δίκαιο δεν προσεγγίζει με τον ίδιο τρόπο τον χρόνο εργασίας. Η σχετική Οδηγία 2003/88/ΕΚ<sup>125</sup> επιτρέπει την ελαστικότητα νομίμου ωραρίου εργασίας αφήνοντας περιθώρια συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Το γεγονός αυτό προκάλεσε πληθώρα αντιδράσεων από τους κοινωνικούς εταίρους. Επιπλέον, η Οδηγία αυτή αναιρεί<sup>126</sup> και την εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης (η Κυριακή στην Ευρώπη) εν αντιθέσει με το άρθρο 2§5 του αναθεωρημένου ΕΚΧ.

Ο ΕΚΧ στο άρθρο 20<sup>127</sup> στοχεύει να θέσει ένα συγκεκριμένο κριτήριο ως προς την απαγόρευση των διακρίσεων. Στο κοινοτικό δίκαιο εστιάζεται το ενδιαφέρον περισσότερο στη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων<sup>128</sup>. Στον τομέα, λοιπόν, των διακρίσεων το κοινοτικό δίκαιο είναι περισσότερο ανεπτυγμένο από το κείμενο του ΕΚΧ. Οι κοινοτικοί κανόνες έχουν μεγαλύτερη επιρροή από τους κανόνες του ΕΚΧ. Ωστόσο, αν εξαιρεθούν κάποιοι τομείς όπως της απαγόρευσης των διακρίσεων και το θέμα της υγιεινής και της ασφάλειας, το κοινοτικό δίκαιο παραμένει «υποταγμένο»

<sup>121</sup> Αλιπράντης Ν., *ό.π.*, σελ. 277.

<sup>122</sup> Αλιπράντης Ν., *ό.π.*, σελ. 278.

<sup>123</sup> Η οποία τροποποιήθηκε στη συνέχεια από την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ.

<sup>124</sup> Αλιπράντης Ν., *ό.π.*, σελ. 279.

<sup>125</sup> Η αναθεώρησή της επήλθε τον Ιούνιο του 2008.

<sup>126</sup> Καταργήθηκε από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων μετά την Υπόθεση C-84/94, συλλογή της Νομολογίας του Δικαστηρίου 1996, βλ. Αλιπράντη, σελ.282.

<sup>127</sup> «η φυλή, το χρώμα, το φύλο, η γλώσσα, η θρησκεία, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η εθνική ή κοινωνική καταγωγή, η υγεία, η εθνική μειονότητα, η γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση»

<sup>128</sup> Οδηγία 1975 «ισότητα στην αμοιβή», Οδηγία 1976 «ίση μεταχείριση», Οδηγία 1986 «ισότητα στον τομέα της κοινωνικής προστασίας» και η Οδηγία 2006 «αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση», βλ. Αλιπράντη, σελ. 287.

στις οικονομικές ελευθερίες όπως αυτό διαφαίνεται και από τις πολλές προσφυγές στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Παρά ταύτα, αξίζει να σημειωθεί ότι το δίκαιο της ΕΕ και η ΕΣΔΑ συνδέονται στενά μεταξύ τους καθώς όλα τα κράτη μέλη της έχουν υπογράψει την ΕΣΔΑ. Το ΔΕΚ στηρίζεται σημαντικά στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δυνάμει του δικαίου της ΕΕ. Αλλά και ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων αντικατοπτρίζει όλα τα δικαιώματα που αναγνωρίζει η ΕΣΔΑ, χωρίς όμως να περιορίζεται σ' αυτά. Συνεπώς, η νομοθεσία της ΕΕ είναι σε μεγάλο βαθμό ευθυγραμμισμένη με την ΕΣΔΑ, παρότι η ΕΕ δεν έχει καταστεί ακόμη μέρος της. Ωστόσο, εάν κάποιο άτομο επιθυμεί να υποβάλει καταγγελία εις βάρος της ΕΕ λόγω της αδυναμίας της να διασφαλίσει τα ανθρώπινα δικαιώματα, δεν δύναται να την παραπέμψει ως αυτοτελή οντότητα ενώπιον του ΕΔΔΑ. Αντιθέτως, μπορεί είτε να υποβάλει καταγγελία ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, τα οποία μπορούν στη συνέχεια να παραπέμψουν την υπόθεση στο ΔΕΚ μέσω της ειδικής διαδικασίας για την έκδοση προδικαστικής απόφασης, είτε να υποβάλει έμμεσα καταγγελία εις βάρος της ΕΕ ενώπιον του ΕΔΔΑ ασκώντας προσφυγή κατά κάποιου κράτους μέλους. Η συνθήκη της Λισαβόνας περιέχει διάταξη με την οποία δίνεται εντολή στην ΕΕ να προσχωρήσει στην ΕΣΔΑ, ενώ το πρωτόκολλο 14 της ΕΣΔΑ επιφέρει τροποποιήσεις στην ίδια προκειμένου να καταστεί δυνατή η εν λόγω προσχώρηση<sup>129</sup>.

#### IV. Κεφάλαιο τέταρτο: Εθνικό επίπεδο

Στην Ελλάδα το αίτημα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών παρουσιάστηκε στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Το 1921 το Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο οργάνωσε το Λύκειο Ελληνίδων με πρόεδρο την Καλλιρόη Παρρέν και με στόχο την προάσπιση της ίσης αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων<sup>130</sup>. Στα Συντάγματα της Ελλάδος πρώτο διακήρυξε το Σύνταγμα του 1927 την αρχή της ισότητας των δύο φύλων<sup>131</sup>. Κάθε γυναικείο κίνημα προς αυτή την πορεία, αδράνησε αργότερα λόγω της δικτατορίας και η μεγάλη αλλαγή επέρχεται με το Σύνταγμα του 1975, όπου τότε η Ελλάδα κύρωσε τη σύμβαση της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας υπ' αριθμό 100<sup>132</sup> και η οποία αποτελεί σταθμό ως προς την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας.

Προς την πορεία της ουσιαστικής αυτής ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών το 1985 συνεστήθη η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) αρχικώς στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβερνήσεως, εν συνεχεία στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσια Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας αντρών και

<sup>129</sup> [www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/5B9B1CA5-B1CE-41CF-89A1-1484DC8BB680/0/ELL\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/5B9B1CA5-B1CE-41CF-89A1-1484DC8BB680/0/ELL_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf)

<sup>130</sup> Βλ. σημειώσεις Αγγαλοπούλου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ.4.

<sup>131</sup> Δαντόγλου, Π.Δ., «Συνταγματικό δίκαιο-Ατομικά Δικαιώματα» Β, Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2005, σελ.1236.

<sup>132</sup> Βλ. σημειώσεις Αγγαλοπούλου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ.4.

γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και οικονομικό)<sup>133</sup>. Η πολιτική της Γ.Γ.Ι. ασκείται σε διαφόρους τομείς και σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας<sup>134</sup>. Η ισότητα ως στόχος εντάχθηκε σε όλες τις πολιτικές δράσεως με το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσεως της Γ.Γ.Ι. για τη δεκαετία 1999-2000. Για την υλοποίησή της αναπτύχθηκαν μια σειρά από δράσεις, μεταξύ των οποίων και η ενεργός συμμετοχή της Γ.Γ.Ι.<sup>135</sup>, σε συνεργασία με το Κ.Ε.Θ.Ι. στο σχεδιασμό των δράσεων του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης<sup>136</sup> και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.

#### **Α. Γενική αρχή ισότητας- ισότητα των φύλων (άρθρο 4§1 και 4§2 του Συντάγματος)**

Το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει στο άρθρο 4§1 τη γενική αρχή της ισότητας που αφορά τη σχέση του πολίτη με την κρατική εξουσία. Το συγκεκριμένο άρθρο ορίζει πως «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου»<sup>137</sup>. Σύμφωνα με τη νομολογία το άρθρο αυτό κατοχυρώνει όχι μόνο την ισότητα των Ελλήνων έναντι του νόμου, αλλά και το αντίθετο. Ο νομοθέτης, λοιπόν, δεσμεύεται να μην μεταχειρίζεται τις εκάστοτε περιπτώσεις με τρόπο ανόμοιο, ούτε να κάνει διακρίσεις εκτός κι αν η διαφορετική τους ρύθμιση δεν είναι αυθαίρετη. Έτσι, η ισότητα εκλαμβάνεται ως ουσιαστική ή αναλογική έννοια<sup>138</sup> και με παρόμοιο τρόπο εμφανίζεται και στο ενωσιακό δίκαιο καθώς απαγορεύονται ρυθμίσεις όμοιων καταστάσεων με διαφορετικό τρόπο. Ωστόσο, υπάρχουν συνταγματικές διατάξεις που υποχρεώνουν τον νομοθέτη να πράξει ευνοϊκότερα έναντι προσώπων που χρήζουν ειδικής προστασίας<sup>139</sup>.

<sup>133</sup> Παράλληλα με τον κεντρικό μηχανισμό ισότητας δημιουργήθηκαν σε περιφερειακό επίπεδο οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας από εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων σε κάθε Νομαρχία, καθώς και Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών. Οι δυο θεσμοί αυτοί, αρχικώς, λειτούργησαν βάσει εγκυκλίου του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ενώ αργότερα υπήχθησαν στο νομικό πλαίσιο του Π.Δ. 370/1989, ΦΕΚ Α' 165 «Οργάνωση Υπηρεσιών Ισότητας των Φύλων των Νομαρχιών». Το 1994 με τους νόμους Ν.2218/1994 και Ν.2240/1994 για την ίδρυση και τη λειτουργία της νομαρχιακής αυτοδιοικήσεως, τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάχθηκαν στους αυτοτελείς οργανισμούς κάθε Νομαρχίας. Από το 2000 ιδρύθηκαν με Ν.2839/2000, ΦΕΚ Α' 196 δεκατρείς Επιτροπές Ισότητας σε επίπεδο Περιφέρειας.

<sup>134</sup> Το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που λειτουργεί υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Ιδρύθηκε με το Ν.1835/1989, ΦΕΚ Α'76 αλλά λειτουργεί από το 1994 με Π.Δ. 42/1994, ΦΕΚ Α' 33. Κύριος σκοπός του είναι ο συντονισμός, η προαγωγή και η εκτέλεση της έρευνας σε θέματα ισότητας των δύο φύλων στο πλαίσιο πολιτικής που χαράσσει η Γ.Γ.Ι.

<sup>135</sup> [www.isotita.gr/index.php/docs/c3](http://www.isotita.gr/index.php/docs/c3)

<sup>136</sup> Το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης υποστηρίζει την στρατηγική για την ισότητα μέσω της εντάξεως της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών, σε συνδυασμό με την εφαρμογή των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.

<sup>137</sup> Παραράς Π., «Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου», β' έκδοση. Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001, σελ.21.

<sup>138</sup> «όμοια μεταχείριση των ομοίων και ανόμοια των ανομοίων», βλ. Χρυσόγονος Κ., «Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα», δεύτερη έκδοση αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2002, σελ. 118.

<sup>139</sup> Όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή οι πολύτεκνες οικογένειες (άρθρο 21§2 και 21§3 του Συντάγματος).

Κατά το άρθρο 4§2 «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»<sup>140</sup>. Η διάταξη αυτή κατοχυρώνει την ισότητα των φύλων, η οποία συνιστά ειδικότερη εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας (άρθρο 4§1 του Συντάγματος). Το άρθρο αυτό καθώς και το άρθρο 116§1 και 2 του Συντάγματος καθιερώνουν μια μορφή ισότητας ποιοτικά διαφορετική από την γενική αυτή αρχή. Η διαφορά αυτή έγκειται αφενός μεν στις έννομες συνέπειές τους καθώς κατοχυρώνονται δικαιώματα και υποχρεώσεις και αφετέρου στο περιεχόμενό τους όπου η ισότητα εμφανίζει διπλή σημασία: αρνητική και θετική<sup>141</sup> καθώς από τη μια μεριά απαγορεύεται η δημιουργία άνισων καταστάσεων και διαφοροποίηση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων (και μεταξύ τους και έναντι της πολιτείας) με βάση το φύλο και από την άλλη επιβάλλεται η παροχή ίσων δυνατοτήτων και στα δύο φύλα με σκοπό την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και την ελεύθερη ατομική κίνηση και συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η διαφορετικότητα για ανάγκη προστασίας της γυναίκας κυρίως σε θέματα μητρότητας, γάμου και οικογένειας. Συμπεραίνεται, λοιπόν, πως η ισότητα των φύλων θεμελιώνει υποχρέωση του κράτους να λάβει όλα τα μέτρα που απαιτούνται με σκοπό να άρει κάθε μορφή άνισης μεταχείρισης των δύο φύλων είτε σε νομικό επίπεδο είτε σε κοινωνικό<sup>142</sup>.

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί η αλλαγή του νομοθετικού περιεχομένου του άρθρου 116§2 πριν και μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος. Βάσει του αρχικού περιεχομένου της διατάξεώς του επιτρέπονταν οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας για «σοβαρούς μόνο λόγους» και στις περιπτώσεις που όριζε ειδικά ο νόμος. Οι αποκλίσεις αυτές υποτίθεται ότι επετράπησαν για να λειτουργήσουν υπέρ των γυναικών, στην πραγματικότητα όμως λειτουργούσαν συχνά εις βάρος τους, παρά τις περιοριστικές παρεμβάσεις των δικαστηρίων. Για τους λόγους αυτούς, ήταν αναγκαία η αναθεώρηση<sup>143</sup> του άρθρου 116§ προκειμένου να προβλέπεται η δυνατότητα λήψης παροδικών θετικών μέτρων στην έκταση που είναι αναγκαία για την πραγματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας. Έτσι, το τρίπτυχο των λειτουργιών που αναπτύσσει το νέο άρθρο 116§2 Σ : δικαιολογεί τη λήψη θετικών μέτρων (εδ. α), θεσπίζει υποχρέωση του κράτους να λαμβάνει μέτρα προς άρση των ανισοτήτων (εδ. β) και εντατικοποιεί τον έλεγχο της συνταγματικότητας των αποκλίσεων από την αρχή της ισότητας των φύλων. Η νέα ρύθμιση του άρθρου 116§2 Σ έχει ως υποκείμενο τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, εξαγγέλλει δε ότι η ύπαρξη δυσμενών πραγματικών διακρίσεων αποτελεί δικαιολογητικό λόγο για τη λήψη μέτρων που αποκαθιστούν την ισότητα. Είναι επομένως επιβεβλημένη η λήψη από την πολιτεία μέτρων που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα για τη διευκόλυνση άσκησης επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο- που είναι οι γυναίκες- στο πλαίσιο δε αυτό δικαιολογείται η διατήρηση σε ισχύ και η θέσπιση νόμων, που εξασφαλίζουν ειδική προστασία στη

<sup>140</sup> Παραράς Π., ό.π., σελ.21.

<sup>141</sup> Χρυσόγονος Κ., ό.π., σελ. 134.

<sup>142</sup> Τέτοιο μέτρο είναι το άρθρο 29 του Ν. 2085/1992 όπου υποχρέωνε έστω μία συμμετοχή γυναίκας σε υπηρεσιακό συμβούλιο με σκοπό να καταπολεμηθεί στην πράξη η μέχρι τότε υποαναπρωσώπευση των γυναικών στα συμβούλια αυτά. Βλ. Χρυσόγονος Κ., «Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα», δεύτερη έκδοση αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2002, σελ. 135.

<sup>143</sup> Η αναθεώρησή του παρεπέμφθη σχεδόν ομοφώνως στη Ζ' Αναθεωρητική Βουλή με το Ψήφισμα της 6<sup>ης</sup>.04.2001 και ορίζεται ότι «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

μητρότητα, καθώς και νόμοι που αναφέρονται στην προστασία και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης<sup>144</sup>

Η συνταγματική επιταγή που απορρέει από το άρθρο 4§2 του Συντάγματος έχει ως αποδέκτες τα κρατικά όργανα και τους φορείς συλλογικής αυτονομίας. Η ειδική αυτή αρχή της ισότητας των φύλων, αφενός απαγορεύει τις υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις και αφετέρου επιβάλλει τη νομοθετική επέκταση των υπέρ του ενός μόνο φύλου ευμενών διατάξεων και υπέρ του άλλου (επεκτατική ισότητα)<sup>145</sup>. Ωστόσο, η διάταξη του δεν δεσμεύει άμεσα τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας και επομένως ο εργαζόμενος δεν μπορεί να στηριχτεί άμεσα στη διάταξη αυτή προκειμένου να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση από μεριάς του εργοδότη του που βασίζεται στο φύλο.

## **Β. Δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 Συντάγματος)**

Με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού». Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή το κράτος υποχρεούται να εξασφαλίζει στους πολίτες θέση εργασίας αμειβόμενη και ανάλογη με τις ικανότητες του καθενός, αξιοπρεπείς όρους και συνθήκες εργασίας καθώς και εξουσία για συλλογική οργάνωση. Η διάταξη αυτή κατοχυρώνει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, δεν παρέχει μεν στους πολίτες αξίωση για δικαστικό εξαναγκασμό του κράτους προς εκπλήρωση των παραπάνω υποχρεώσεών του, αλλά παράγει τους εξής κανόνες: το κράτος οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προς εκπλήρωση των εν λόγω υποχρεώσεών του, αφού σταθμίσει τις κοινωνικές ανάγκες και τις οικονομικές δραστηριότητές του και προς το σκοπό αυτό δικαιούται να περιορίζει την επιχειρηματική ελευθερία, την ελευθερία των συμβάσεων και την ελευθερία της εργασίας, με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Δεν επιτρέπεται να καταργήσει αδικαιολόγητα τις νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες έχουν συγκεκριμενοποιήσει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, ενώ όσον αφορά τις γενικές ρήτρες που διέπονται από αυτή τη διάταξη, θα πρέπει να ερμηνεύονται υπέρ των εργαζομένων<sup>146, 147</sup>.

<sup>144</sup> Όπως ενδεικτικά το Π.Δ. 41/2003 σχετικά με τα μέτρα βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, το Π.Δ. 105/2003 σχετικά με την προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και το Ν. 3174/2004 σχετικά με την μερική απασχόληση και την απόσπαση εγκύων.

<sup>145</sup> Δαγτόγλου Π., «Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα», τ.Β', εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2005, σελ.1240-1243.

<sup>146</sup> Γκούτος Χ., και Αναστασίου Α., «Εργατικό Δίκαιο», Ε, Αθήνα, 1999, σελ. 216.

<sup>147</sup> Υποκείμενα του δικαιώματος της εργασίας είναι όλα τα φυσικά πρόσωπα. Για λόγους όμως προστασίας αυτών των ίδιων, ο νόμος προβλέπει σχετικά με ορισμένες εργασίες ή επαγγέλματα, ότι οι ενδιαφερόμενοι δεν μπορούν να τα ασκήσουν πριν συμπληρώσουν μια ορισμένη ηλικία (απαγόρευση εργασίας ανηλίκων μέχρι 15 χρονών) και δεν δικαιούνται να το ασκούν όταν υπερβούν μια συγκεκριμένη ηλικία.

Το άρθρο 22§1 κατοχυρώνει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας και ορίζει ότι «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού»<sup>148</sup>. Η ελευθερία εργασίας περιλαμβάνει την αξίωση κάθε ανθρώπου έναντι του κράτους και άλλων προσώπων, να διαλέγει και να μεταβάλλει το είδος και τις συνθήκες εργασίας του για όσο χρόνο επιθυμεί και να μην αναγκάζεται να εργασθεί παρά τη θέλησή του<sup>149</sup>.

Συγκεκριμένα από το άρθρο 22§1 εδ.β του Συντάγματος απορρέει το δικαίωμα για ίση αμοιβή ίσης αξίας εργασία, αποτελεί ισότητα δικαιωμάτων και δεν περιορίζεται μόνο σε θέματα αμοιβής, αλλά καλύπτει όλους τους όρους εργασίας. Ρυθμίζει ειδικά την ίση μεταχείριση στην αμοιβή, αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, δεν περιορίζεται μόνο σε θέματα αμοιβής, αλλά καλύπτει όλους τους όρους εργασίας και αποτελεί κριτήριο ελέγχου της εργοδοτικής συμπεριφοράς στο σύνολό της.

Ουσιώδης είναι η διαφοροποίηση έναντι της γενικής αρχής της ισότητας, ως προς τους φορείς και τους αποδέκτες των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 22§1 εδ.β. Εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους εργαζομένους, πρόδηλο είναι ότι φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί, ενώ αποδέκτες των επιταγών του καθίσταται κατά πρώτο λόγο ο εργοδότης. Παράλληλα δεσμεύεται και ο νομοθέτης και άρα η ισότητα της αμοιβής επιβάλλεται και όταν πρόκειται για παροχή που χορηγείται με διάταξη νόμου. Η έννοια της αμοιβής στο άρθρο αυτό είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας όχι μόνο το μισθό αλλά και κάθε είδους επίδομα ή οποιοσδήποτε άλλες παροχές καθώς και τους όρους συνταξιοδότησης<sup>150</sup>.

Η ισότητα αυτή στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, κατοχυρώνεται από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 141 (πρώην 119) της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας<sup>151</sup>, η οποία έχει άμεσα έννομα αποτελέσματα και άμεση εφαρμογή. Σύμφωνα με την ανωτέρω (διάταξη) κάθε «κράτος- μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας»<sup>152</sup>.

## **Γ. Νόμοι κατοχύρωσης της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις**

### **❖ N. 1414/1984, ΦΕΚ Α' 10**

Η μεγάλη αλλαγή στην ελληνική νομοθεσία επήλθε το 1975 όπου επικύρωσε η Ελλάδα τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ.100 με το Ν.1414/1984, με τον οποίο κατοχυρώθηκε η αρχή της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Στη

<sup>148</sup> Παραράς Π., ό.π., σελ.144.

<sup>149</sup> Γκούτος Χ., και Αναστασίου Α., ό.π., σελ. 214.

<sup>150</sup> Χρυσόγονος Κ., ό.π., σελ. 156.

<sup>151</sup> Αφότου άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.01.1981).

<sup>152</sup> Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ στην υπόθεση Johnston 15.5.1986, το άρθρο 141 «βάζει εμπόδια σε κάθε απόπειρα για κοινωνικό dumping, με τη χρήση γυναικείου εργατικού δυναμικού φθηνότερου από το ανδρικό», βοηθάει δηλαδή στην εγκαθίδρυση του συστήματος που εξασφαλίζει τη μη στρέβλωση του ανταγωνισμού, βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 234.



συνέχεια ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε από τους Ν. 1835/1989 (άρθρο 7) και Ν.2676/1999 (άρθρο 81). Σήμερα ο νόμος αυτός έχει αντικατασταθεί από τον Ν. 3488/2006 με σκοπό να ενσωματώσει τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου.

Σκοπός του συγκεκριμένου νόμου ήταν η εφαρμογή των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας στο χώρο εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονταν στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και στους ασκούντες ελευθέρια επαγγέλματα<sup>153</sup>, αλλά και στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και στις περιπτώσεις της πραγματικής σχέσης εργασίας<sup>154</sup>. Δεν καλύπτονταν από τις διατάξεις του οι εργαζόμενοι που παρείχαν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση έργου ή με άλλον τρόπο, μη υπαγόμενο σε σχέση εξάρτησης, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι σε σχέση δημοσίου δικαίου.

Επιπλέον, όριζε την απαγόρευση επιλογής σε θέσεις εργασίας ή επαγγελματικής κατάρτισης ή της χορήγησης επαγγελματικής αδειάς βάσει του φύλου. Επιπλέον, απαγόρευε τη διάκριση ως προς την πρόσληψη στην εργασία έναντι των γυναικών που διανύουν περίοδο εγκυμοσύνης ή των μητέρων καθώς και γενικότερα των έγγαμων προσώπων (ανδρών και γυναικών). Ακόμη, αρνούνταν κανονισμούς επιχειρήσεων ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία βασίζονταν στη διάκριση φύλου<sup>155</sup>.

Τέλος, όσον αφορά το θέμα των αμοιβών, ο Ν. 1414/1984 προέβλεπε την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας και απαγόρευε τις διαφορετικές αποδοχές βάσει φύλου. Ωστόσο, ως προς αυτό το θέμα ο νόμος παρουσιάζει μια αδυναμία καθώς με τον όρο «αμοιβή» νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη<sup>156</sup> και δεν εμπεριέχονται, όπως στη Διεθνή Σύμβαση εργασίας αριθ. 100, όλες οι παροχές απασχόλησης όπως είναι τα οικογενειακά επιδόματα.

#### ❖ N. 3304/2005, ΦΕΚ 16/A'/27-01-2005

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/EK του Συμβουλίου (29.06.2000) και 2000/78/EK του Συμβουλίου (27.11.2000), ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης<sup>157</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 2 απαγορεύεται η άμεση ή η έμμεση διάκριση μεταξύ των δύο φύλων για τους λόγους που αναφέρθηκαν ανωτέρω στο άρθρο 1. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου αυτού, κατοχυρώνεται η θετική δράση με την έννοια ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

<sup>153</sup> Το ΔΕΚ όμως με τη νομολογία του δεχόταν, ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονταν και στους δημοσίους υπαλλήλους, βλ. Αγαλλοπούλου, ό.π., σελ.11.

<sup>154</sup> Βλ. Βλαστό, ό.π., σελ.85.

<sup>155</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>156</sup> «σε χρήμα ή σε είδος, άμεσα ή έμμεσα», βλ. Αγαλλοπούλου, σελ.12.

<sup>157</sup> Άρθρο 1, βλ. [www.ypakp.gr/uploads/files/2538.pdf](http://www.ypakp.gr/uploads/files/2538.pdf)

Φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 3304/2005 είναι: 1) σε περιπτώσεις που παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες είναι ο Συνήγορος του Πολίτη<sup>158</sup>, 2) στις περιπτώσεις που παραβιάζεται η αρχή αυτή από φυσικά ή νομικά πρόσωπα είναι η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης<sup>159</sup>, 3) στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα πέραν αυτών που αναφέρθηκαν στην πρώτη παράγραφο, είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΠΕ.Ε.) και 4) συνιστώνται στο Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, πέντε θέσεις μόνιμου προσωπικού του κλάδου ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού για την επιστημονική υποβοήθηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, την εξέταση καταγγελιών για παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τη διενέργεια προσπάθειας συμφιλίωσης, τη σύνταξη και υποβολή στο Σ.ΕΠ.Ε. πορίσματος σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλιωτικής δράσης, καθώς και την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση εν γένει με στόχο την κοινωνική σύγκλιση.

❖ Ν. 3488/2006, ΦΕΚ 191/Α' /11-9-2006

Ο Νόμος<sup>160</sup> αυτός προωθεί την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις ενσωματώνοντας την κοινοτική οδηγία 2002/73/ΕΚ<sup>161</sup> και αντικαθιστώντας το Ν. 1414/1984<sup>162</sup>. Αρχικά διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεών του (άρθρο 1), το οποίο πλέον καλύπτει όλους όσους εργάζονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, τους ασκούντες ελεύθερα επαγγέλματα. Επιπλέον, καταλαμβάνει τους εργαζομένους με σύμβαση έργου, τους εργαζομένους ή υποψηφίους να εργαστούν στο δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στον ιδιωτικό τομέα ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, τους εργαζομένους με έμμισθη εντολή, τους απασχολούμενους στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας, τους εργαζομένους υπό ειδικές σχέσεις

<sup>158</sup> Ως δημόσιες υπηρεσίες νοούνται οι αναφερόμενες στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 3 του Ν. 3094/2003.

<sup>159</sup> Συνιστάται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, η οποία υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Δικαιοσύνης (άρθρο 21§1). Η Γενική Επιτροπή απαρτίζεται από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης ως πρόεδρο, τέσσερα τακτικά μέλη και δυο αναπληρωματικά. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης. Ως μέλη της επιλέγονται πρόσωπα που διαθέτουν υψηλή επιστημονική κατάρτιση ή επαγγελματική εμπειρία, ιδίως σε τομείς που έχουν σχέση με την αποστολή της Επιτροπής. Η θητεία των μελών της είναι τριετής, μπορεί να ανανεώνεται και παρατείνεται αυτοδικαίως έως το διορισμό νέων, όχι όμως πέρα των τριών μηνών από την ημερομηνία που έληξε (άρθρο 21§2).

<sup>160</sup> Ο αρχικός Νόμος 3094/2003 αντικαταστήθηκε στη συνέχεια από τους Νόμους 3304/2005, ν. 3488/2006, ν. 3852/2010, ν. 3681/2010 και το ν. 3896/2010, από διαδικτυακό χώρο [www.katraslaw.gr](http://www.katraslaw.gr)

<sup>161</sup> Η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση των φύλων στην απασχόληση.

<sup>162</sup> Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνίσταται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων», άρθρο 8§1, εδ.α. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας συνιστάται «Γραφείο Ισότητας των Φύλων», άρθρο 8§2, εδ.α. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ειδικό τμήμα «Ισότητας των Φύλων», άρθρο 9§1, εδ.α

εξαρτημένης εργασίας, όπως η ναυτική και η αγροτική εργασία<sup>163</sup>. Για την εφαρμογή του νόμου αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας και όχι απαραίτητα σύμβαση.

Ακόμη, με το νόμο αυτό ορίζονται για πρώτη φορά οι έννοιες της διάκρισης (άμεσης και έμμεσης)<sup>164</sup>, η έννοια της διάκρισης λόγω φύλου<sup>165</sup> και εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο η νομική έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 3), την οποία αντιμετωπίζει ως διάκριση φύλου στο χώρο εργασίας<sup>166</sup> και ως ποινικά κολάσιμη πράξη, θεσμοθετώντας ποινές<sup>167</sup>. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 4§1 απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 4§2 η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο, ενώ με το άρθρο 4§3 η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

Κατά το άρθρο 5 του ίδιου νόμου, αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο γονέα το δικαίωμα, μετά το πέρας της άδειας μητρότητας ή της γονικής ανατροφής τέκνου, να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του. Σύμφωνα με το άρθρο 4§1 του παρόντος νόμου.

Με το άρθρο 7 ορίζεται πως ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή πρόσφατου τοκετού ενώ η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας, μετά το πέρας αυτής να επιστρέψει στην εργασία σε ισοδύναμη

<sup>163</sup> Βλ. υπ' αριθ. Πρωτοκόλλου οικ.3077 έγγραφο από 7/12/2006 του Συνηγόρου του Πολίτη, [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

<sup>164</sup> Άμεση διάκριση υπάρχει, σύμφωνα με το νόμο, όταν υφίσταται ένα πρόσωπο για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν, την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση. Ενώ έμμεση διάκριση υπάρχει, όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου, σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικώς από σκοπό δημοσίου συμφέροντος και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Σήμερα στο άρθρο 6 του Ν. 3488/2006 απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά: 1) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και την εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης και 2) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων. Η διάταξη αυτή καταλαμβάνει τους οργανισμούς επαγγελματικής κατάρτισης, όπως τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)

<sup>165</sup> Παρενόχληση αποτελεί η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

<sup>166</sup> Άρθρο 4§2, βλ. [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr).

<sup>167</sup> Άρθρο 16§4: φυλάκιση έξι μήνες μέχρι τρία χρόνια και χρηματική ποινή τουλάχιστον χίλια ευρώ., προβλέποντας αξίωση προς αποζημίωση του θύματος. Έτσι, θεσμοθετείται η σεξουαλική παρενόχληση.

θέση με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες<sup>168</sup>. Επιπλέον, διευρύνεται η έννοια της αμοιβής και προβλέπεται ότι εμπίπτουν σε αυτήν όχι μόνο οι μισθοί, αλλά και οι πρόσθετες παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα εξ αιτίας ή εξ αφορμής της απασχόλησής του.

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 7§1 ορίζει, ότι: «άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία». Ο όρος εργασία ίσης αξίας, προκρίθηκε ως ευρύτερος από τους όρους «όμοια» ή «ίδια» εργασία, με αποτέλεσμα να μην απαιτείται για τη θεμελίωση της αξίωσης, ταυτότητα είδους εργασίας ή και ομοιότητα αυτών. Προς σύγκριση επομένως, μπορεί να είναι και διαφορετικές εργασίες, εφ' όσον διαπιστώνεται το ισότιμο της αξίας τους και όχι μόνο μικτές εργασίες, που είναι αυτές οι οποίες ασκούνται και από τα δύο φύλα.

Το στοιχείο αυτό της ίσης αξίας της εργασίας τονίζεται από την Οδηγία 75/117/ΕΚ, επικεντρώνοντας το θέμα της ίσης αμοιβής στην αντιστοιχία της αξίας της παρεχόμενης εργασίας.

Επίσης, οι διατάξεις του νόμου απαγορεύουν την καταγγελία της σχέσης εργασίας που βασίζονται στη διάκριση φύλου ή στην οικογενειακή κατάσταση, όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά εργοδότη λόγω μη ανταπόκρισης εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής (άρθρο 9).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί το άρθρο 17 κατά το οποίο ορίζεται η λεγόμενη μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση προσβολής ισχυρισμού για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με το νόμο ο ενάγων οφείλει να προσκομίσει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης, ενώ ο εναγόμενος οφείλει να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής προϋποθέσεων για τη θεμελίωση της διάκρισης λόγω φύλου<sup>169</sup>.

#### ❖ N.3896/2010, ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010

Το περιεχόμενο του νόμου αυτού ορίζει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ουσιαστικά υιοθέτησε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και άλλες συναφείς διατάξεις.

Οι διατάξεις του Ν. 3896<sup>170</sup> κατοχυρώνουν την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την ίση μεταχείριση των δύο φύλων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη-κατάρτιση και τους όρους εργασίας καθώς και τα μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

<sup>168</sup> Λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ( Π.Δ. 176/1997) ή γονέων λόγω γονικής άδειας ανατροφής ή λόγω άδειας φροντίδας παιδιού (Π.Δ. 41/2003) συνιστά διάκριση φύλου.

<sup>169</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>170</sup> Ο οποίος αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006.

Σύμφωνα με το άρθρο 1, σκοπός του νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση<sup>171</sup>, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Κατά το άρθρο 2§1 του νόμου, ορίζονται κάποιοι συγκεκριμένοι ορισμοί: 1) η «άμεση διάκριση»<sup>172</sup>, 2) η «έμμεση διάκριση»<sup>173</sup>, 3) η «παρενόχληση»<sup>174</sup>, 4) η «σεξουαλική παρενόχληση»<sup>175</sup>, 5) η «αμοιβή»<sup>176</sup> και 6) τα «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»<sup>177</sup>. Σύμφωνα με το νόμο αυτό, απαγορεύεται κάθε είδους διάκριση και ορίζεται η ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

❖ Π.Δ. 105/2003, ΦΕΚ 96/Α'/23-4-2003

Σκοπός του Προεδρικού αυτού Διατάγματος είναι η προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος αποδείξεως διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Στόχος είναι να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότερη εφαρμογή των διαφόρων μέτρων που επιτρέπουν σε κάθε άτομο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας να διεκδικήσει τα δικαιώματά του μέσω της δικαστικής οδού.

Το συγκεκριμένο Π.Δ. εφαρμόζεται σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δημόσιο ή τον

<sup>171</sup> «vocational training», βλ. [www.katraslaw.gr](http://www.katraslaw.gr)

<sup>172</sup> Όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

<sup>173</sup> Όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, η πρακτική ή το κριτήριο δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

<sup>174</sup> Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

<sup>175</sup> Όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

<sup>176</sup> Οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τ' άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου.

<sup>177</sup> Συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου (19.12.1978), περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζομένους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.



ιδιωτικό φορέα<sup>178</sup>. Όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, γεγονόςτα από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο εγκαλούμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών<sup>179</sup>.

Έτσι, εφόσον ο ενάγων παρουσιάσει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής τα πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης, επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

## Α. Νόμοι κατοχύρωσης ειδικής προστασίας

### ❖ Προστασία μητρότητας

Σημαντική είναι η συνεισφορά των ειδικών μέτρων με σκοπό τόσο την προστασία τόσο των εγκύων- μητέρων όσο και των ανδρών- γυναικών εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Καταλυτική είναι η συμβολή του κοινοτικού δικαίου στη διαμόρφωση των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας σε εθνικό επίπεδο. Σταθμό της εξέλιξης αυτής αποτελούν οι Οδηγίες 79/7/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και η 76/207 έτσι όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 203/73/ΕΚ που αφορούν κρατικά μέτρα με σκοπό την προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Οι ανωτέρω Οδηγίες δεν περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής των θετικών δράσεων, καθώς έχουν ως κριτήριο τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας και την ιδιαίτερη φύση της, όταν βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας και σκοπούν στη διαφύλαξη του ιδιαίτερου δεσμού μεταξύ αυτής και του βρέφους<sup>180</sup>.

Επιπρόσθετα, στα πλαίσια της προστασίας της μητρότητας, απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για ένα έτος μετά τον τοκετό. Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν.1483/1984<sup>181</sup> απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της. Ρητά ορίζεται, ότι οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται και στις εργαζόμενες με σχέση «έμμισθης εντολής»<sup>182</sup>. Ενδεικτική απόφαση αποτελεί η απόφαση Gielespie<sup>183</sup>, κατά την οποία το ΔΕΚ συνέδεσε τις

<sup>178</sup> Εξαιρουμένων των εξώδικων εκούσιων διαδικασιών.

<sup>179</sup> Εφόσον ο ενάγων παρουσιάσει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής τα πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης, επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, βλ. Αγαλλοπούλου σελ. 14.

<sup>180</sup> Ενδεικτικές αποφάσεις από νομολογία του ΔΕΚ, απόφαση της 8<sup>ης</sup>.11.1990, της υπόθεσης C-179/88, Συλλ. 1990.3979 και απόφαση της 30<sup>ης</sup>.6.1998, της υπόθεσης C-394/96, Συλλ. I-4185.

<sup>181</sup> ΦΕΚ Α' 153 και σύμφωνα με το άρθρο 10 του Π.Δ. 176/1997.

<sup>182</sup> Τυχόν παραβάσεις των διατάξεων αυτών από την πλευρά του εργοδότη, έχουν ως αποτέλεσμα διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του με την επιβολή προστίμου.

<sup>183</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 13<sup>ης</sup>.2.1996, της υπόθεσης C-342/93, Συλλ. I-475.

αρχές της ισότητας των αμοιβών και της απαγόρευσης των διακρίσεων με τη μητρότητα, προκειμένου να στηρίξει με βάση το κοινοτικό δίκαιο, το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών για βελτίωση της αμοιβής τους κατά την άδεια της μητρότητας. Το δικαστήριο διατύπωσε ότι είναι κατά νόμο «επίδομα μητρότητας» όταν αυτό υπολογίζεται βάσει του μισθού που εισέπραττε η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης περιόδου και πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις μισθολογικές αυξήσεις που επήλθαν μέχρι και το τέλος της άδειας μητρότητας.

Το κοινοτικό δίκαιο εντάσσεται στη γενικότερη πολιτική για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και έτσι το Π.Δ. 176/1997<sup>184</sup>, το οποίο τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003<sup>185</sup>, ενσωμάτωσε την αντίστοιχη Οδηγία 92/85, η οποία αναφέρεται στη υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Σκοπός αυτού του προεδρικού διατάγματος είναι η λήψη των ελάχιστων προστατευτικών μέτρων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, οι οποίες πρέπει να θεωρούνται ως ομάδα ειδικών κινδύνων. Ειδικότερα, η έκθεση των γυναικών εργαζομένων σε αυτούς τους κινδύνους, θα πρέπει να αποφεύγεται μέσω προσωρινής διευθέτησης των συνθηκών εργασίας τους ή του χρόνου εργασίας τους. Εάν η μεταφορά τους σε άλλη δραστηριότητα είναι αδύνατη, οι εργαζόμενες διακόπτουν την εργασία τους κατά την αναγκαία περίοδο για την προστασία της υγείας τους. Οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται διακοπή της εργασίας τους χωρίς απώλεια μισθού, προκειμένου να υποβάλλονται στις αναγκαίες πριν τον τοκετό εξετάσεις, εφ' όσον πραγματοποιούνται κατά το χρόνο εργασίας. Επιπλέον, σύμφωνα με αυτό το προεδρικό διάταγμα, δεν είναι υποχρεωμένες οι εργαζόμενες να εκτελούν νυχτερινή εργασία στη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και για μια περίοδο μετά τον τοκετό, κατόπιν προσκομίσεως ιατρικού πιστοποιητικού, με δυνατότητα τοποθέτησης σε θέση ημερήσιας εργασίας ή και με διακοπή της εργασίας ή παράταση της άδειας μητρότητας όπου κρίνεται απαραίτητο.

Στο πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας και σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 23.05.2000 ΕΓΣΣΕ, από 1.01.2000 που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000<sup>186</sup>, οι γυναίκες, άγαμες ή έγγαμες, δικαιούνται ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας και της ειδικότητας με την οποία εργάζονται, άδεια μητρότητας, η συνολική διάρκεια της οποίας ανέρχεται σε 17 εβδομάδες<sup>187</sup>. Η άδεια μητρότητας χορηγείται υποχρεωτικά, ο χρόνος αυτής θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία της εργαζόμενης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της κανονικής άδειας<sup>188</sup>. Τμήμα της άδειας μητρότητας αποτελεί η άδεια λοχείας<sup>189</sup>, η οποία καλύπτει το χρονικό διάστημα από τη γέννηση του τέκνου και μετά<sup>190</sup>.

Επιπλέον, η εργαζόμενη μητέρα για διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, δικαιούται να μειώσει το ωράριο εργασίας της κατά μία ώρα την

<sup>184</sup> ΦΕΚ 150/Α'/15-7-1997.

<sup>185</sup> ΦΕΚ 44/Α'/21-2-2003.

<sup>186</sup> ΦΕΚ 286/Α'/29-12-2000 και σύμφωνα με το άρθρο 11 του νόμου αυτού, σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που έχει υπολογισθεί, τότε η άδεια των οχτώ εβδομάδων πριν τον τοκετό παρατείνεται ανάλογα, χωρίς η παράταση αυτή να επηρεάζει το χρόνο της μετά τον τοκετό, άδειας λοχείας, που παραμένει εννέα εβδομάδες.

<sup>187</sup> Εκ των οποίων οι πενήντα έξι (56) ημέρες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες εξήντα τρεις (63) ημέρες μετά τον τοκετό.

<sup>188</sup> Ν.539/45.

<sup>189</sup> Η άδεια λοχείας, όπως και η άδεια μητρότητας δεν επιτρέπεται να διακοπεί, γιατί η χορήγησή της αποβλέπει όχι μόνο στο να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του βρέφους.

<sup>190</sup> Λεοντάρης Μ., «Εργατικό Δίκαιο», τ.Α., εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2007, σελ.231.

ημέρα<sup>191</sup>. Επίσης, μπορεί η δικαιούχος μητέρα αν συμφωνήσει με τον εργοδότη της αντί να παίρνει μια ώρα άδεια την ημέρα για τριάντα μήνες, να απουσιάζει από την εργασία της δύο ώρες την ημέρα τους πρώτους δώδεκα μήνες και μια ώρα την ημέρα για τους επόμενους έξι μήνες<sup>192</sup>. Ενώ με το άρθρο 8 της από 24.05.2004 ΕΓΣΣΕ, ορίστηκε ως άδεια αφετηρίας της άδειας αυτής η λήξη της άδειας λοχείας που συνεπάγεται με εννέα εβδομάδες μετά τον τοκετό<sup>193</sup>.

Ως προς την προστασία των γυναικών εργαζομένων, οι οποίες είτε διανύουν περίοδο εγκυμοσύνης είτε απολαμβάνουν την άδεια μητρότητας, μεγάλη συμβολή είναι η παρουσία και δράση του Συνηγόρου του Πολίτη (ανεξάρτητη αρχή) σε συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Πολλές από τις προσφεύγουσες γυναίκες που έχουν υποστεί δυσμενή διάκριση στο χώρο εργασίας από τους εργοδότες τους, επιλύουν τις διαφορές τους μέσω της Επιθεώρησης Εργασίας και ελάχιστες από αυτές καταλήγουν στις δικαστικές αίθουσες. Ο Συνήγορος του Πολίτη αξιοποιεί τη συνεργασία του με την Επιθεώρηση Εργασίας και προς την κατεύθυνση των διοικητικών κυρώσεων (προστίμου) σε περιπτώσεις που είτε ο εργοδότης δεν εμφανίζεται επανειλημμένα σε τριμερείς συναντήσεις, με σκοπό την επίλυση των διαφορών αλλά και την αποζημίωση προς την προσφεύγουσα, είτε διαπιστώνεται από τη διερεύνηση της υπόθεσης ότι πράγματι συνέτρεξε διάκριση<sup>194</sup><sup>195</sup>.

Ποικίλες είναι οι υποθέσεις ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τις οποίες έχει υποβληθεί πρόστιμο στον εκάστοτε εργοδότη λόγω της μη συμμόρφωσής του έναντι δυσμενούς διάκρισης γυναικών. Ενδεικτική είναι η υπόθεση<sup>196</sup> στην οποία εργαζόμενη σε μεγάλη εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα, είχε προσληφθεί μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και είχε υπογράψει σύμβαση ως υπάλληλος ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ<sup>197</sup>. Η εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατήγγειλε τη σύμβαση με την ΕΠΑ και η τελευταία απέλυσε όλους όσους εργάζονταν στην εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα, μεταξύ των οποίων και την εν λόγω εργαζόμενη. Ωστόσο, επειδή η τελευταία βρισκόταν σε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας, ενημερώθηκε ο Συνήγορος και η ΕΠΑ κλήθηκε να υποβάλει περαιτέρω εξηγήσεις ενώπιον του ΣΕΠΕ κυρίως με τη δυνατότητα η απασχοληθεί η

<sup>191</sup> Ο χρόνος αυτός αμείβεται ως πραγματική εργασία.

<sup>192</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 6§1 της ΕΓΣΣΕ της 15.04.2002 για τα έτη 2002-2003 και άρθρο 7 του Ν.3144/2003 που κύρωσε με το άρθρο 6 της ως άνω ΕΓΣΣΕ.

<sup>193</sup> Λεοντάρης Μ., ό.π., σελ.234.

<sup>194</sup> Δηλαδή παραβίαση συγκεκριμένων διατάξεων του Ν. 3896/2010 περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

<sup>195</sup> Ωστόσο η επιβολή προστίμου δεν είναι αυτοσκοπός για τον Συνήγορο του Πολίτη, διότι ουσιαστικά η μεσολάβησή του δηλώνει ότι δεν κατέληξε σε άρση της διάκρισης (όπως στην ανάκληση μιας απόλυσης ή στην αποκατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων που θίγονται από παράνομες και καταχρηστικές συμπεριφορές στο εργασιακό περιβάλλον).

<sup>196</sup> Υπόθεση 137507/2011. Παρόμοια είναι η υπόθεση 137370/2011 κατά την οποία διαπιστώθηκε δυσμενής διάκριση εις βάρος εργαζόμενης γυναίκας που διένυε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας. Στην περίπτωση αυτή, εργαζόμενη σε πρακτορείο ΠΡΟΠΟ απολύθηκε κατά την περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας. Υπέβαλε σχετική καταγγελία τόσο στο ΣΕΠΕ όσο και στον Συνήγορο. Από έρευνα του τελευταίου, προέκυψε ότι ο εργοδότης είχε δηλώσει στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), εν αγνοία της εργαζομένης, ότι εκείνη αποχώρησε οικειοθελώς. Ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην πρόσκληση του ΣΕΠΕ για την παροχή γραπτών εξηγήσεων και για τον λόγο αυτό του υποβλήθηκε πρόστιμο, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011, [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

<sup>197</sup> Εντασσομένη στην κατηγορία «ενοικιαζόμενου προσωπικού».



συγκεκριμένη εργαζόμενη σε άλλη εταιρεία. Ο εργοδότης, όμως, δεν ανταποκρίθηκε και γι' αυτό του υποβλήθηκε πρόστιμο. Παρόμοια είναι η υπόθεση<sup>198</sup> στην οποία η εργαζόμενη, η οποία εργαζόταν για τέσσερα συνεχόμενα έτη ως πωλήτρια, ζήτησε αναρρωτική άδεια εξαιτίας προβλημάτων που αντιμετώπιζε στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε ότι η σύμβαση εργασίας της ήταν περιορισμένου χρόνου και είχε πλέον λήξει. Η εργαζόμενη, που έως τότε θεωρούσε ότι είχε σύμβαση αορίστου χρόνου προσέφυγε στο ΣΕΠΕ, το οποίο ενημέρωσε και τον Συνήγορο. Η ανεξάρτητη αρχή κατάληξε ότι αδικαιολόγητα και καταχρηστικά είχε περιοριστεί η διάρκεια της σύμβασης της εργαζομένης σε τέσσερα έτη καθώς επρόκειτο ουσιαστικά για σύμβαση αορίστου χρόνου. Για τον λόγο αυτό ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος του εργοδότη (η εισήγηση έγινε δεκτή).

Επιπλέον, μεγάλη εκδοτική εταιρεία απέλυσε εργαζόμενη που απασχολείτο με σύμβαση αορίστου χρόνου και βρισκόταν στην αρχή της εγκυμοσύνης της. Η εταιρεία υποστήριξε ότι καταβλήθηκε κανονικά η νόμιμη αποζημίωση και άρα η απόλυση είναι έγκυρη. Ο Συνήγορος συμμετείχε σε δύο συμφιλιωτικές συναντήσεις ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες δεν κατέληξαν θετικά. Ο Συνήγορος επέμεινε εγγράφως προς τον εργοδότη ότι οι διατάξεις περί προστασίας της μητρότητας από απόλυση είναι αναγκαστικού δικαίου και δεν χωρεί παραίτηση από αυτές. Ωστόσο, ο εργοδότης ενέμεινε στην απόφασή του κι έτσι του καταβλήθηκε πρόστιμο και η απολυθείσα κατέθεσε αγωγή ζητώντας την ακυρότητα της απόλυσης<sup>199</sup>.

Τέλος, αντίστοιχη είναι η υπόθεση<sup>200</sup>, κατά την οποία μία χημικός που εργαζόταν σε υποκατάστημα εταιρείας στην Αθήνα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία τελούσε σε άδεια μητρότητας, κλήθηκε να παράσχει τις υπηρεσίες της στο υποκατάστημα της Πάτρας, όταν θα επέστρεφε από την άδειά της. Η αιτιολογία ήταν ότι το υποκατάστημα της Αθήνας έπαψε να λειτουργεί. Συγκεκριμένα ο εργοδότης κάλεσε την εργαζομένη, η οποία είναι και μητέρα τριών παιδιών, να παρουσιαστεί εντός πέντε ημερών από τη λήξη της άδειάς της, στα γραφεία της Πάτρας και της γνωστοποίησε πως αν δεν το έπραττε, θα καταγγελλόταν η σύμβαση εργασίας της. Ο Συνήγορος ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις από τον εργοδότη και του ζήτησε να αποδείξει ότι πράγματι δεν διατηρεί πλέον υποκατάστημα στην Αθήνα. Ωστόσο, ο εργοδότης έπαψε να αναθέτει στη χημικό οποιαδήποτε εργασία και δεν ανέτρεψε το βάρος της απόδειξης ότι έχει πάψει να λειτουργεί το υποκατάστημα στην Αθήνα. Με τον τρόπο αυτό, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση εργασίας και του καταβλήθηκε πρόστιμο.

Ήδη από το 2008 ο Συνήγορος άρχισε να δέχεται αναφορές από ασφαλισμένες του ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων), οι οποίες διαμαρτύρονταν ότι απορρίφθηκε το αίτημά τους να τους χορηγηθούν επιδόματα μητρότητας είτε λόγω πρόωρου τοκετού είτε λόγω θανάτου του νεογνού. Κατά την εξέταση των αναφορών αυτών διαπιστώθηκε, ότι μέχρι το 2006 το ΙΚΑ δεν χορηγούσε άδειες και επιδόματα εγκυμοσύνης στις μητέρες κατά τις δύο αυτές περιπτώσεις<sup>201</sup> εξαιτίας εσφαλμένης ερμηνείας και εφαρμογής των σχετικών κοινωνικοασφαλιστικών διατάξεων. Το Μάρτιο του 2011 η ανεξάρτητη αρχή ολοκλήρωσε τη διετή ενασχόληση και παρέμβασή του για το θέμα της εξάμηνης ειδικής άδειας/παροχής προστασίας

<sup>198</sup> Υπόθεση 138467/2011, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

<sup>199</sup> Υπόθεση 132379/2010, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

<sup>200</sup> 137683/2011, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

<sup>201</sup> Θανάτου του νεογνού και πρόωρου τοκετού, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

μητρότητας, δίνοντας στη δημοσιότητα ειδική έκθεση εκατόν πενήντα αναφορών<sup>202</sup>. Το αντικείμενό τους αφορούσε τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της ειδικής αυτής παροχής προστασίας μητρότητας που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ στις ασφαλισμένες του ΙΚΑ, οι οποίες πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου.

#### ❖ Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις

Κομβικό σημείο στην εξέλιξη της διευκόλυνσης των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, αποτέλεσε ο Ν.1483/1984<sup>203</sup>, ο οποίος αποτέλεσε και αποτελεί ένα προοδευτικό νομοθέτημα καθώς με τις διατάξεις του καθιερώθηκε η ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Η τομή του νόμου αυτού έγκειται στο ότι για πρώτη φορά άντρας και γυναίκα δικαιούνται να παίρνουν γονική άδεια προκειμένου να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών τους, χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους<sup>204</sup>.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του νόμου<sup>205</sup> αυτού και την από 9/6/1993 ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασία) καθώς και με το άρθρο 25 του Ν.2639/1998 οι γονικές άδειες ανατροφής δίνονται και στους δύο γονείς με την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Η διάρκεια της άδειας αυτής είναι τρεισήμισι μήνες για κάθε γονέα, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα τρεισήμισι έτη ζωής του<sup>206</sup>. Η γονική άδεια για την ανατροφή των παιδιών είναι άνευ αποδοχών, αλλά ο εργαζόμενος έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του οργανισμό, υπό τον όρο να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά που αντιστοιχεί στη διάρκειά της καθώς επίσης η άδεια αυτή χορηγείται σε άγαμους και έγγαμους εργαζομένους ανεξάρτητα από το εάν το παιδί είναι φυσικό ή υιοθετημένο. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ο πολύ πρόσφατος Ν. 4075/2012<sup>207</sup>, ο οποίος εναρμονίστηκε με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ. Το άρθρο 50 του ισχύοντος νόμου καταργεί το άρθρο 5 του Ν.1483/1984 και εισάγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, η αλλαγή επέρχεται με το άρθρο 50§3 κατά την οποία η γονική άδεια ανατροφής και άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης, εν αντιθέσει των τρεισήμισι μηνών που όριζε ο προγενέστερος νόμος.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 1483/1984, προβλέπεται η άδεια απουσίας των εργαζομένων για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης. Προϋπόθεση για την χορήγηση της άδειας αυτής είναι να υπάρχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών και τα οποία να παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης. Η άδεια αυτή, η οποία

<sup>202</sup> Στον Πρόεδρο της Βουλής, τον Πρωθυπουργό και στον καθ' ύλην αρμόδιο υπουργό.

<sup>203</sup> ΦΕΚ Α' 153, ο οποίος συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1988 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

<sup>204</sup> Ο Ν.1483/1984 αναγνωρίζει για πρώτη φορά ότι τόσο ο άντρας όσο και η γυναίκα επιβαρύνονται με την ανατροφή των παιδιών τους. Αρχικά εφαρμόζονταν μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή σε εκμεταλλεύσεις. Με το ανωτέρω Π.Δ. (βλ. υπ. 230) επεκτάθηκε και στους απασχολούμενους στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ και τα υπόλοιπα Ν.Π.Δ.Δ. με οποιαδήποτε σχέση.

<sup>205</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>206</sup> Αν τα παιδιά είναι περισσότερα από ένα, το δικαίωμα άδειας των γονιών είναι αυτοτελές για κάθε ένα από αυτά, εφ' όσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένα έτος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

<sup>207</sup> ΦΕΚ Α' 89-11/04/2012, βλ. διαδικτυακό χώρο [www.hellastax.com/Docs/2012-n/n4075-12.doc](http://www.hellastax.com/Docs/2012-n/n4075-12.doc)

είναι με αποδοχές δεν μπορεί να είναι ανώτερη από τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος εργασίας και για τους δυο γονείς μαζί.

Κατά το άρθρο 7 του ίδιου νόμου, παρέχεται άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών του ή της εργαζομένης, η οποία δίνεται χωρίς αποδοχές<sup>208</sup>. Επιπλέον με το νόμο αυτό παρέχονται επιπρόσθετες παροχές με τα ακόλουθα νομοθετήματα. Με την 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας σε όλους τους εργαζομένους που συνάπτουν γάμο<sup>209</sup>.

Επιπλέον, η ΕΓΣΣΕ των ετών 2006-2007, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματιών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων<sup>210</sup>, προβλέπει την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζομένους που λαμβάνουν τη γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5 Ν.1483/1984)<sup>211</sup>, την προώθηση μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) δράσεων για τη διευκόλυνση της αναπλήρωσης με ανέργους, εργαζομένων γυναικών και το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κήσης και λοχείας, καθώς και σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες όπως οι φυσικοί γονείς<sup>212</sup>.

Τα ελληνικά δικαστήρια και κυρίως το Σ.τ.Ε. απασχόλησε η επεκτατική εφαρμογή της ισότητας, των ευνοϊκότερων κανόνων δικαίου με το επιχείρημα ότι πρόκειται για ανεπίτρεπτη συνταγματικά επέμβαση του δικαστή στο έργο της νομοθετικής εξουσίας<sup>213</sup>. Ο δικαστής οφείλει να θεωρήσει αντισυνταγματικές ολόκληρες τις ρυθμίσεις ευμενείς και δυσμενείς. Ενδεικτική είναι η απόφαση<sup>214</sup> της Ολομέλειας του Σ.τ.Ε. για την περίπτωση επεκτατικής εφαρμογής της έννοιας της ισότητας όσον αφορά τη χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος<sup>215</sup>. Το ΑΕΔ έκρινε ότι το επίδομα των οικογενειακών βαρών δεν καταλαμβάνει την γνήσια έννοια του περιεχομένου του αλλά παρέχεται ως μέρος της αντιπαροχής για την προσφερόμενη εργασία, ως δηλαδή, προσαύξηση του μισθού<sup>216</sup>.

Σύμφωνα με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) μεταξύ ΠΟΕ ΔΕΥΑ (εκπρόσωποι εργαζομένων) και ΕΔΕΥΑ (εκπρόσωποι εργοδοτών), η άδεια θηλασμού

<sup>208</sup> Εξαρτώμενα μέλη είναι τα παιδιά κάτω των 16 ετών, τα παιδιά άνω των 16 ετών που πάσχουν από σοβαρές ασθένειες ή είναι ανάπηρα, ο ή η σύζυγος είναι ανάπηρος/η, οι γονείς και οι άγαμοι αδερφοί ή αδερφές για τους ίδιους λόγους. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες αν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά.

<sup>209</sup> Όσοι εργάζονται εξαήμερο μπορούν να πάρουν άδεια 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές και για όσους εργάζονται πενθήμερο η άδεια ανέρχεται στις 5 εργάσιμες ημέρες και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 23.5.2000). και σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, σε περίπτωση γέννησης του παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο μέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί.

<sup>210</sup> Άρθρο 7 «Στήριξη Οικογένειας και Ενίσχυση Γυναικείας Απασχόλησης».

<sup>211</sup> Και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς των κοινωνικών ασφαλίσεων.

<sup>212</sup> Καθώς και με το άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 1993, κατά τη διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο δικαιούται τόσο η γυναίκα που γέννησε όσο και η αποκτώσα μητέρα.

<sup>213</sup> Τα όρια του δικαστή προσδιορίζονται από το άρθρο 93§4 του Συντάγματος σύμφωνα με το οποίο: « Τα δικαστήρια υποχρεώνονται να μην εφαρμόζουν νόμο που το περιεχόμενό του να είναι αντίθετο προς το σύνταγμα» βλ. Παραράς Π., ό.π., σελ.316.

<sup>214</sup> Απόφαση ΟλΣ.τ.Ε. 2944/2000.

<sup>215</sup> Του Ν. 1505/1984 ενώπιον του ΑΕΔ.

<sup>216</sup> *Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., «Γενικές Αρχές στη Νομολογία του ΣτΕ και του ΔΕΚ», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2007, σελ.130.*

και φροντίδας παιδιών «γονική άδεια», χορηγείται μόνο σε μητέρες. Ο Συνήγορος τεκμηρίωσε εγγράφως την άποψή του ότι πρόκειται για άμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των πατέρων. Η ΕΔΕΥΑ ζήτησε να γνωμοδοτήσει ο νομικός σύμβουλος της ΔΕΥΑ απεφάνθη ότι όντως πρόκειται για διάκριση και ότι η οικεία διάταξη θα πρέπει να τροποποιηθεί<sup>217</sup>.

Όσον αφορά τις άδειες παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών, σε επιχειρησιακές συμβάσεις ορισμένων ΔΕΥΑ η άδεια αυτή ρυθμίζεται βάσει των διατάξεων του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα και μιας συναφούς Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΚΥΑ), που θέτει ως προϋπόθεση ότι ο γονέας υπάλληλος πρέπει να έχει την επιμέλεια του παιδιού για να ζητήσει την άδεια παρακολούθησης της επίδοσης. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι οι ΔΕΥΑ είναι επιχειρήσεις που λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και πρέπει να διέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις της ΕΓΣΣΕ, η οποία όμως δεν θέτει τέτοια προϋπόθεση στη χορήγηση της παρακολούθησης σχολικής επίδοσης. Η ΔΕΥΑ Πατρών που εμπλέκεται στην αναφορά, ζήτησε σχετική γνωμοδότηση από τη νομική της υπηρεσία, η οποία γνωμοδότησε ότι ο γονέας υπάλληλος της ΔΕΥΑΠ μπορεί να λάβει την άδεια αυτή εφόσον συναινέσει εγγράφως ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού<sup>218</sup>.

---

<sup>217</sup> Υπόθεση 138608/2011, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

<sup>218</sup> Υπόθεση 139792/2011, βλ. ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη 2011.

## ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΘΕΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

### Ι. Κεφάλαιο πρώτο: Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας

#### Α. Παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των δύο φύλων

Το φύλο καθόρισε σε μεγάλο βαθμό την προβληματική και την έρευνα που αναπτύχθηκε για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς. Η πατριαρχική δομή της οικογένειας και της κοινωνίας και ο χαρακτηρισμός των επαγγελματιών σε «γυναικεία» και «ανδρικά» δημιουργούν «στερεότυπα», τα οποία αναπαράγουν τις ανισότητες εις βάρος των γυναικών<sup>219</sup>.

Παρά την πληθώρα νομοθετικών κειμένων, τόσο εσωτερικών όσο και ευρωπαϊκών και διεθνών, τα οποία ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας, εντούτοις, στην πραγματικότητα, δεν λείπουν δυστυχώς οι παραβιάσεις της αρχής αυτής, οι οποίες εμφανίζονται με διάφορες μορφές και σε διάφορα στάδια της σχέσης εργασίας, από την έναρξη μέχρι τη λήξη αυτής<sup>220</sup>. Ενδεικτικό άρθρο<sup>221</sup> εξετάζει τις σχέσεις μεταξύ των φύλων μέσα από το πρίσμα της αρχής της μη διάκρισης, λέγοντας πως η ισότητα και η μη διάκριση αποτελούν θετικές αλλά και αρνητικές εκδηλώσεις της ίδιας αρχής. Τονίζει πως κάποιος τυγχάνει ίσης αντιμετώπισης, όταν δεν υφίσταται δυσμενή διάκριση απέναντί του. Ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος εγκαινίασε ένα άνευ προηγουμένου ενδιαφέρον προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων και οδήγησε στην εγγύησή τους για όλους δίχως διάκριση. Έτσι, από τη δεκαετία του '50 και μετά οι συμβατικές εγγυήσεις της αρχής της μη διάκρισης πολλαπλασιάστηκαν<sup>222</sup>.

<sup>219</sup> Λιάπη – Μήλα Ι., «Οι αν-ισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας: πρόσφατες εξελίξεις», εκδόσεις Ι.Σιδέρης, 2010, σελ.187.

<sup>220</sup> Οι παραβιάσεις αφορούν είτε την έμμεση είτε την άμεση διάκριση. Η «έμμεση» διάκριση αφορά την άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις προσλήψεις, τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις απολύσεις, την κοινωνική ασφάλιση κ.α. Ενώ η «άμεση» διάκριση αφορά την άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις αμοιβές, αλλά και με την έννοια της στέρησης απασχόλησης μια γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας.

<sup>221</sup> Besson S., “Gender discrimination under EU and ECHR Law: never shall the twain meet?”, Human Rights Law Review, 2008, pp. 647-682.

<sup>222</sup> Besson S., “Gender discrimination under EU and ECHR Law: never shall the twain meet?”, Human Rights Law Review, 2008, pp. 647-682.

Στο σημείο αυτό αξίζει να παρουσιασθούν τα αίτια των διακρίσεων των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις αναζητώντας τους λόγους στη διαφοροποίησή τους ως προς την επαγγελματική κατάρτιση. Ένας από τους παράγοντες που ενισχύουν την διάκριση των δύο φύλων αποτελεί η εξέλιξη της κοινωνίας εστιάζοντας στις δομές του παρελθόντος της. Τα αγόρια θεωρούνται μελλοντικοί υπεύθυνοι συντήρησης των οικογενειών τους αλλά και της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας της χώρας. Για το λόγο αυτό μεγάλο ποσοστό οικογενειών ενθάρρυναν την περαιτέρω εκπαίδευση (ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης) των αγοριών σε αντίθεση με τα κορίτσια. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την μειωμένη δραστηριότητα των γυναικών σε σύγχρονους κλάδους οικονομίας καθώς ενέμεναν στα αυστηρά πλαίσια της οικογενειακής ζωής και των παραδοσιακών απασχολήσεων όπως ήταν η ύπαιθρος<sup>223</sup>. Έτσι οι γυναίκες αρχικά απασχολούνταν στον αγροτικό τομέα, την υφαντουργία, την ένδυση, το λιανικό εμπόριο και την εκπαίδευση και μετέπειτα σε κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών.

Η περιορισμένη, όμως, επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών οφείλεται και στη μειωμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και κυρίως του γυναικείου. Οι αναχρονιστικές οικονομικές και κοινωνικές δομές της χώρας εμπόδιζαν την ανάπτυξη των φιλοδοξιών και των οραμάτων των γυναικών για επαγγελματική εξέλιξη και τροφοδότησαν κάθε είδους διάκριση σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων<sup>224</sup> τόσο σε επίπεδο εθνικό όσο και ευρωπαϊκό, όπως παρουσιάστηκε στα προαναφερθέντα στατιστικά δεδομένα. Αυτό είχε ως συνέπεια, οι γυναίκες να πέφτουν θύματα της εκμεταλλευτικής συμπεριφοράς των εργοδοτών.

Όλα τα παραπάνω βοήθησαν στη δημιουργία ενός φαύλου κύκλου και μιας αποστροφής της εξέλιξης της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών, την ανάπτυξη των οραμάτων τους και την ευρεία απασχόλησή τους σε όλο το φάσμα των θέσεων εργασίας. Το πρόβλημα αυτό ενίσχυσε η επικράτηση των ανδρών σε πολλά επαγγέλματα, αλλά και η αποστροφή πρόσληψης των γυναικών από τους εργοδότες εξαιτίας της "ιδιαιτερότητάς" τους όπως είναι η μητρότητα και η εγκυμοσύνη.

Παράδειγμα αποτελεί η έρευνα<sup>225</sup> ( του BUIRA)<sup>226</sup> στη Μεγάλη Βρετανία, η οποία ασχολήθηκε με το θέμα της απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την ανάπτυξη των βιομηχανικών σχέσεων, καθώς διαπιστώθηκε πως κυρίως σε αυτόν τον τομέα, το θέμα της ισότητας αλλά και της ποικιλομορφίας βρίσκεται σε εμβρυικά στάδια. Η Linda Dickens, μία από τις κορυφαίες ερευνήτριες των βιομηχανικών σχέσεων και πρώην πρόεδρος του πανεπιστημίου BUIRA, είχε ασκήσει κριτική στο λεγόμενο «γυναικείο έλλειμμα» που χαρακτηρίζει ένα μεγάλο μέρος του εμπορικού συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Εξαιτίας της ανδρικής κυριαρχίας στις βιομηχανικές σχέσεις, παραγκωνίστηκε ιδιαίτερα και σε έντονο βαθμό από την αγορά εργασίας το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, πολλοί συγγραφείς τόνισαν το σπουδαίο ρόλο των φεμινιστριών ως προς την "αυξανόμενη

<sup>223</sup> Αγαλλοπούλου Π., *ό.π.*, σελ.31.

<sup>224</sup> Στο στάδιο πρόσληψης των εργαζομένων, στο χρόνο απασχόλησης, στους μισθούς, αλλά και γενικότερα στις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργοδοσίας και γυναικών, βλ. Αγαλλοπούλου Π., *ό.π.*, σελ.35.

<sup>225</sup> Holgate J., Abbott S., Kamenou N., Kinge J., Parker J., Sayce S., Sinclair J., Williams L., "Equality and diversity in employment relations: do we practice what we preach?" Equality, Diversity and Inclusion – an international Journal 2012, vol.31, Iss: 4pp. 323-339.

<sup>226</sup> Το BUIRA (ονομασία ενός πανεπιστημίου) ιδρύθηκε το 1950 από μία ομάδα μελετητών, στη Μεγάλη Βρετανία, με στόχο την ανάλυση των βιομηχανικών σχέσεων σε συνδυασμό με την απασχόληση σε συνάρτηση με τις διάφορες είδους διακρίσεις και κυρίως την ισότητα των ανδρών και των γυναικών σε αυτόν τον τομέα απασχόλησης.

αναγνώριση της σημασίας του φύλου" στις βιομηχανικές σχέσεις τις τελευταίες δεκαετίες, χρησιμοποιώντας την έννοια της «διατομικότητας»<sup>227</sup> ως λέξη κλειδί. Ενώ ο Bradley και ο Healy το 2008 στο βιβλίο τους "Εθνικότητα και Ισότητα στην Εργασία" συμπληρώνουν πως με την διατομική ανάλυση θα καταστεί δυνατή η καλύτερη κατοχύρωση της άνισης και ενίοτε αντιφατικής εξέλιξης τόσο στο μετασχηματισμό όσο και στην αναπαραγωγή σεξιστικών και ρατσιστικών αλλά και πολλών άλλων διακρίσεων.

## **B. Παραβιάσεις κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας**

### ❖ Ως προς την πρόσληψη

Πληθώρα παραβιάσεων ως προς την αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις διακρίνονται στον τομέα την πρόσληψης. Οι υποθέσεις που αφορούν την άνιση αυτή μεταχείριση εμφανίζονται από τα χρόνια κιόλας πριν τη θέσπιση του Ν. 1414/1984 στην Ελλάδα κατόπιν εναρμονίσεως με τις αντίστοιχες Οδηγίες<sup>228</sup>. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας<sup>229</sup>, με την οποία ακυρώθηκε πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας καθώς και οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας<sup>230</sup>, οι οποίες ακύρωσαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία, ότι έγινε επίκληση μη νομίμου κριτηρίου, όπως είναι η διαφορά φύλου. Ιδιαίτερης αναφοράς επίσης, πριν τη θέσπιση του ειδικού νόμου, αξίζει η απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών<sup>231</sup>, η οποία ακύρωσε πράξεις τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί κατά φύλο.

Παρομοίως, με την απόφαση του ΔΕΚ<sup>232</sup>, κατά την οποία η καταγγέλλουσα υπέβαλε αίτηση εργασίας στις ένοπλες δυνάμεις ως ηλεκτρολόγος μηχανικός. Η αίτησή της όμως απορρίφθηκε διότι οι γυναίκες αποκλείονται από όλες τις στρατιωτικές θέσεις, στις οποίες απαιτείται η χρήση όπλων. Μπορούν να συμμετέχουν μόνο στις ιατρικές και μουσικές υπηρεσίες των ένοπλων δυνάμεων. Το ΔΕΚ απεφάνθη ότι ο αποκλεισμός αυτός ήταν υπερβολικά ευρύς καθώς ίσχυε για

<sup>227</sup> Η θεωρία της «διατομικότητας» βοήθησε στη διευκρίνιση της φύσεως της αλληλεπίδρασης μεταξύ πολλών μελών ταυτοχρόνως παρέχοντας έναν τρόπο συνδυασμού «ομοιότητας» και «διαφοράς» και έτσι δίνει τη δυνατότητα να γίνουν αντιληπτές οι ατομικές διαφορές. Η προσέγγιση που απαιτεί η αντιμετώπιση της «κοινωνικής δικαιοσύνης» είναι υπόθεση και θέματα των διακρίσεων εις βάρος των προκαταλήψεων, βλ. Holgate J., Abbott S., Kamenou N., Kinge J., Parker J., Sayce S., Sinclair J., Williams L., "Equality and diversity in employment relations: do we practice what we preach?" Equality, Diversity and Inclusion – an international Journal 2012, vol.31, Iss: 4pp. 323-339.

<sup>228</sup> Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ.

<sup>229</sup> Σ.τ.Ε. 3217/1977 ΤοΣ 1977.

<sup>230</sup> Σ.τ.Ε. 3254-3260/1982 και 3879-3883 στον Τόμο Αποφάσεων Σ.τ.Ε. 1282. Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν οι γυναίκες, γιατί η φύση της εργασίας ταιριάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών.

<sup>231</sup> ΔοικΕφΑθ 312/1983 ΤοΣ 1985,59.

<sup>232</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 11<sup>ης</sup>.01.2000, της υπόθεσης C-285/98, Συλλογή I-69.

όλες σχεδόν τις στρατιωτικές θέσεις απλώς και μόνο διότι στις θέσεις αυτές οι γυναίκες μπορεί κάποια στιγμή μπορεί να χρειαστεί να χρησιμοποιήσουν όπλα. Η αιτιολογία του αποκλεισμού των γυναικών πρέπει να συνδέεται στενότερα με τα καθήκοντα που επιτελούνται συνήθως σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Η αξιοπιστία της αιτιολογίας της κυβέρνησης αμφισβητήθηκε επίσης διότι, ακόμη και για τις θέσεις στις οποίες γίνονταν δεκτές οι γυναίκες, ήταν υποχρεωτική η βασική τους εκπαίδευση στη χρήση όπλων για λόγους αυτοάμυνας ή προστασίας τρίτων. Το μέτρο επομένως ήταν δυσανάλογο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Επιπλέον, δεν πρέπει να γίνονται διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών με την αιτιολογία ότι οι γυναίκες χρήζουν μεγαλύτερης προστασίας, εκτός και εάν οι διακρίσεις σχετίζονται με παράγοντες που αφορούν ειδικά τη γυναικεία φύση, όπως η ανάγκη προστασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

Αντίστοιχες υποθέσεις παρουσιάστηκαν και μετά τη θέσπιση του Ν. 1414/1984 και κυρίως κατά τη δεκαετία 1988-1998<sup>233</sup>. Χαρακτηριστική απόφαση αποτελεί αυτή του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης<sup>234</sup>, η οποία δέχτηκε ορθά ότι η διενέργεια πρόσληψης μετά από διαγωνισμό, με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών συνιστά απαγορευμένη διάκριση<sup>235</sup> καθώς καταλήγει στην προνομιακή πρόσληψη ανδρών επιτυχόντων βάσει του φύλου και χωρίς κανένα άλλο αξιολογούμενο κριτήριο υπεροχής του. Τα δικαστήρια στην πλειονότητα τέτοιων υποθέσεων<sup>236</sup> δέχτηκαν, ότι η προκήρυξη διαφορετικών θέσεων εργασίας για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση διαφορετικών πινάκων βάσει φύλου και η διενέργεια των προσλήψεων βάσει αυτών χωρίς τήρηση προτεραιότητας ανάλογα με το γενικό βαθμό όλων των επιτυχόντων και χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψη η καλύτερη βαθμολογική σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλου, αποτελούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Δέχτηκαν επίσης, κατά τα ανωτέρω, ότι αν ο εργοδότης, κατά παράβαση αυτής της απαγόρευσης, προκηρύξει χωριστά την πλήρωση ορισμένου αριθμού θέσεων για κάθε φύλο, η διάκριση αυτή είναι ανίσχυρη, χωρίς όμως η ακυρότητα να επιδρά κατά τα λοιπά στο κύρος του διαγωνισμού και στην περαιτέρω κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης με βάση τους λοιπούς όρους της προκήρυξης. Έγινε επίσης δεκτό από τη νομολογία, ότι οι διαγωνισθέντες θεωρούνται επιτυχόντες κατά τη σειρά της βαθμολογίας τους, χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν το φύλο. Δέχτηκαν επιπλέον τα δικαστήρια, ότι εάν οι θέσεις επρόκειτο να πληρωθούν σταδιακά, με βάση τη σειρά επιτυχίας, η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων κατά φύλο δεν ισχύει και η αίρεση, από την οποία εξαρτάται η πρόσληψη, πληρούται, όταν κενωθεί η προς την ενιαία σειρά επιτυχίας αντίστοιχη θέση, χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ των επιτυχόντων με βάση το φύλο.

Εν αντιθέσει των ανωτέρων αποφάσεων, τάσσεται το Εφετείο της Θεσσαλονίκης στην Απόφασή του<sup>237</sup> σύμφωνα με την οποία η κατάρτιση δύο πινάκων επιτυχίας σε

<sup>233</sup> Μία μεγάλη περίοδος διαγωνισμών στη χώρα μας για προσλήψεις σε διάφορες θέσεις εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες- θύματα προσέφευγαν στα δικαστήρια επικαλούμενες την εν λόγο αρχή.

<sup>234</sup> ΜΠρΘεσ 342Ν/1989 ΕΕΔ 49,270.

<sup>235</sup> Σύμφωνα με τα άρθρα 4 και 6 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και του άρθρου 3 του Ν. 1414/1984.

<sup>236</sup> Αντίστοιχες είναι οι Αποφάσεις: ΜΠρΘεσ 226/1989 Αρμ. 43,775, ΜΠρΘεσ 44/1991 Αρμ 1992, 46, 253, ΑΠ 1360/1992 (Τμ. Β) ΕλλΔνη 1992 48 1229, ΑΠ 79/1993 (Τμ. Β) ΑρχΝ 1993 ΜΔ 317 και ΑΠ 199/1995 ΕΕργΔ 1996 55,128.

<sup>237</sup> ΕφΘεσ 2886/1990 ΔΕΝ 47, 825.



διαγωνισμούς, κατά φύλο, δεν αποτελεί άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις.

Βασικός παράγοντας διάκρισης στην ανωτέρω θεματολογία, διάκριση φύλου στις εργασιακές σχέσεις αποτελεί, όπως ελέγχθη, η «γυναικεία φύση», δηλαδή η εγκυμοσύνη και κατ' επέκταση η μητρότητα<sup>238</sup>. Ενδιαφέρον παρουσιάζει στο σημείο αυτό, η απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Λαρίσης<sup>239</sup>, η οποία έκρινε ότι η άρνηση χορήγησης αναβολής από τις αθλητικές εξετάσεις υποψηφίων της δημοτικής αστυνομίας και ο αποκλεισμός γυναίκας υποψήφιας λόγω της εγκυμοσύνης της είναι αντίθετος προς τα άρθρα 4§§1,2 του Συντάγματος, αλλά και προς τις διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της επιείκειας. Κυρίως στον ιδιωτικό τομέα οι συνεντεύξεις με σκοπό την πρόσληψη αποτελούνται και από ερωτήσεις που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, αν είναι έγγαμες ή άγαμες, αν έχουν τέκνα ή αν είναι στα άμεσα σχέδιά τους μια εγκυμοσύνη. Τέτοιου είδους ερωτήσεις<sup>240</sup> αποτελούν άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς όλα τα παραπάνω δεν αποτελούν εμπόδιο για την πρόσληψη των ανδρών. Σύμφωνα με το άρθρο 3§3 του Ν. 1414/1984 ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Στην πράξη όμως δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο καθώς αποφεύγουν την πρόσληψη νέων γυναικών με το ενδεχόμενο μόνο μιας εγκυμοσύνης<sup>241</sup>, γεγονός που συντελεί στην αύξηση της ανεργίας των γυναικών και την αύξηση της υπογεννητικότητας<sup>242</sup>. Αντιστοίχως η απόφαση του ΔΕΚ<sup>243</sup>, κατά την οποία απορρίφθηκε η αίτηση υποψηφιότητας της καταγγέλλουσας που ήταν έγκυος, για θέση νοσηλεύτριας αορίστου χρόνου στο πλαίσιο της οποίας θα έπρεπε να δουλεύει πολλές ώρες σε χειρουργεία, με την αιτιολογία ότι μπορεί να προκληθεί βλάβη στο έμβρυο λόγω της έκθεσής του σε επιβλαβείς ουσίες στο χειρουργείο. Το ΔΕΚ απεφάνθη ότι, καθώς η θέση εργασίας ήταν αορίστου χρόνου, ο αποκλεισμός της καταγγέλλουσας ήταν δυσανάλογος δεδομένου ότι η αδυναμία της να εργασθεί στο χειρουργείο ήταν μόνο προσωρινή. Παρότι το ΔΕΚ δέχεται περιορισμούς όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες των εγκύων γυναικών, οι περιορισμοί αυτοί έπρεπε να αφορούν αυστηρά τα καθήκοντα που μπορούσαν να βλάψουν την καταγγέλλουσα και όχι να συνεπάγονται πλήρη αποκλεισμό της από τη θέση εργασίας.

Παραβιάσεις κατά την πρόσληψη εργασίας παρατηρούνται πολύ συχνά με τη μορφή των ποσοστάσεων σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσληψή τους στα Σώματα Ασφαλείας. Τέτοιου είδους υποθέσεις έχουν απασχολήσει κατά κύριο λόγο τα ελληνικά δικαστήρια τα τελευταία περίπου δέκα χρόνια. Συγκεκριμένα όσον αφορά την πρόσληψη των γυναικών ως συνοριακοί φύλακες στην υπηρεσία Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης της Ελληνικής Αστυνομίας,

<sup>238</sup> Διάκριση ως προς την πρόσληψη δεν υφίστανται μόνο οι έγκυες ή οι μητέρες, αλλά και όλες οι γυναίκες που βρίσκονται σε αναπαραγωγική ηλικία ακόμα και αν δεν έχουν στα άμεσα σχέσιά τους τη δημιουργία μιας οικογένειας. Βλ. Durbin S., Fleetwood S. *“Gender inequality in employment: editors’ introduction”*, Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 221 – 238.

<sup>239</sup> Βλ. ΔιοικΕφΛαρ 56/2006, Αρμ 2006, 935.

<sup>240</sup> Αποτελούν προσωπικά δεδομένα και έχουν απαγορευθεί τόσο από την Ελληνική νομοθεσία όσο και από την κοινοτική.

<sup>241</sup> Στις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες οι διακρίσεις αυτές εις βάρος των γυναικών έχουν βελτιωθεί κατά πολύ λόγω των σκληρών και μακροχρόνιων αγώνων των εργατικών συνδικάτων, των οργανώσεων των γυναικών και μιας μερίδας του πολιτικού κόσμου που επέβαλαν την καθιέρωση της ισότητας των δύο φύλων και της ίσης μεταχείρισής τους στις εργασιακές σχέσεις.

<sup>242</sup> Αγαλλοπούλου Π., *ό.π.*, σελ.40.

<sup>243</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 03<sup>ης</sup>.02.2000, της υπόθεσης C-207/98, Συλλογή I-549.

πληθώρα αποφάσεων<sup>244</sup>, έκριναν ότι η διάταξη του άρθρου 3§1 του Ν. 2622/1998, η οποία ορίζει ότι «για την εκπλήρωση της αποστολής των υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης της ΕΛ.ΑΣ., η φύση και οι ιδιαιτερότητες της οποίας απαιτούν ιδιαίτερα φυσικά και σωματικά προσόντα, προσλαμβάνονται ως συνοριακοί φύλακες με συστήματα αντικειμενικών κριτηρίων (μόρια) έλληνες πολίτες, σε ποσοστό 90% άνδρες που έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν υπερβεί το 32<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους και σε ποσοστό 10% γυναίκες, που δεν έχουν υπερβεί το 26<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους», αντίκειται στα άρθρα 4§2 και 116§2 του Συντάγματος, αφού εισάγει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων, χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν και να συνεκτιμά συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια. Ειδικότερα, ενόψει των ποικίλων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων των Υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και των συνοριακών φυλάκων, αντιστοίχως, καθώς και των διαφορετικών συνθηκών υπό τις οποίες αυτές μπορεί να ασκούνται, δηλαδή, άλλοτε υπό συνθήκες μικρότερης και άλλοτε μεγαλύτερης έντασης ή βίας, «η αποστολή των παραπάνω υπηρεσιών και η φύση και οι ιδιαιτερότητες αυτής», οι οποίες «απαιτούν ιδιαίτερα φυσικά και σωματικά προσόντα», δεν αποτελούν, λόγω της γενικότητάς τους κριτήρια συγκεκριμένα και πρόσφορα να δικαιολογήσουν τις θεσπιζόμενες, με την προαναφερθείσα διάταξη, ποσοστάσεις σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσβασή τους στο επάγγελμα του συνοριακού φύλακα και δεν επιτρέπουν στο Δικαστήριο να ελέγξει εάν το ποσοστό που προβλέπεται για τους άνδρες (90%) ανταποκρίνεται πράγματι στις ειδικές δραστηριότητες των Υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και στα ειδικά καθήκοντα των συνοριακών φυλάκων, για την άσκηση των οποίων το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας<sup>245</sup>.

Στα ίδια επίπεδα κινήθηκαν και οι δικαστικές αποφάσεις<sup>246</sup> που αφορούσαν την πρόσβαση γυναικών στο ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας. Έκριναν ότι η διάταξη του άρθρου 27§7 του Ν. 3013/2002, όπου ορίζεται ότι «το ποσοστό των γυναικών, οι οποίες προσλαμβάνονται στη δημοτική αστυνομία, καθορίζεται σε 15% επί του συνολικού αριθμού του προσλαμβανομένου, κάθε φορά, ειδικού ένστολου προσωπικού», είναι αντίθετη με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και ανίσχυρη, αφού δεν γίνεται στο νόμο ή στις προπαρασκευαστικές εργασίες αυτού, συνεκτίμηση συγκεκριμένων και πρόσφορων κριτηρίων που να δικαιολογούν απόκλιση από την αρχή της ισότητας, κατά το άρθρο 116§2 του Συντάγματος. Ανάλογη περίπτωση εμφανίζεται και η απόφαση Zarb Adami<sup>247</sup> του ΕΔΔΑ, κατά την οποία ο προσφεύγων υποστήριξε ότι το γεγονός ότι

<sup>244</sup> ΣτΕ 1986/2005, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ και ΣτΕ 281/2007, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Επιπλέον, οι ΣτΕ 2814/2000, σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ και ΣτΕ 2551/2006, σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, για την ύπαρξη ποσόστωσης 10% σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσληψή τους στο Πυροσβεστικό σώμα, όπου κρίνουν ότι δεν υπάρχουν διαφανή κριτήρια συναρτώμενα με αποχρώντες λόγους, από τους οποίους να προκύπτει ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας για τη θέσπιση ποσοστώσεων σε βάρος γυναικών, κατά την πρόσβασή τους στο επάγγελμα του πυροσβέστη.

<sup>245</sup> Στο ζήτημα αυτό υπάρχει προγενέστερη- αντίθετη νομολογία, όπου οι αντίστοιχες αποφάσεις (ΣτΕ 1459/2003 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΣτΕ 979/2004 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ και ΔιοικΕφΑθ 213/2002 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι κατά την άσκηση των καθηκόντων του συνοριακού φύλακα, ο παράγοντας φύλο διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο, αφού κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας και της αρχής της αιφνιδιαστικότητας, ταχύτητας, αμεσότητας και αποτελεσματικότητας, οι υπηρεσίες αυτές πρέπει να στελεχώνονται κατά το μέγιστο ποσοστό από άνδρες, οι οποίοι διαθέτουν ταχύτητα, αντοχή, υψηλό βαθμό θάρρους και ψυχραιμίας. Τα ανωτέρω δε κριτήρια είναι πρόσφορα και αντικειμενικά, επομένως με τη θέσπιση ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών δεν παραβιάζεται η αρχή της ισότητας.

<sup>246</sup> Βλ. ΔιοικΕφΑθ 1525/2004, ΔιοικΕφΑθ 25/2005 και ΔιοικΕφΘεσ (όλα σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ).

<sup>247</sup> Απόφαση ΕΔΔΑ, Zarb Adami κατά Μάλτας (αριθ. 17209/02), της 20<sup>ης</sup>.06.2006.

κλήθηκε να ασκήσει καθήκοντα ενόρκου, συνιστούσε διάκριση καθώς η μέθοδος που ακολουθείτο για τη διαμόρφωση των καταλόγων των ενόρκων είχε ως αποτέλεσμα να καλούνται συχνότερα άνδρες παρά γυναίκες. Από τα στατιστικά στοιχεία (στα πλαίσια της υποθέσεως) προέκυψε, ότι σε διάστημα πέντε ετών, τα σώματα των ενόρκων αποτελούνταν σε ποσοστό άνω του 95% από άνδρες και το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι εφόσον οι άνδρες και οι γυναίκες βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, όσον αφορά τα καθήκοντά τους ως πολίτες, η πρακτική αυτή συνιστούσε διάκριση.

Επιπλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόφαση του ΔΕΚ<sup>248</sup> αναφορικά με το αν αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση και την απασχόληση, μια κανονιστική απόφαση του 1973 του Ομοσπονδιακού Υπουργού Οικονομίας και Εργασίας της Αυστρίας, η οποία απαγορεύει την απασχόληση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες σε ορυχεία καθώς και σε εργασίες που τελούνται από υψηλή ατμοσφαιρική πίεση και υποβρυχίως. Σύμφωνα με τις σκέψεις των μελών του Δικαστηρίου, στόχος ήταν η προστασία της υγείας των γυναικών καθώς αυτές έχουν μικρότερο όγκο αίματος και ερυθρών αιμοσφαιρίων σε σχέση με τους άντρες αλλά και ασθενέστερη αναπνευστική ικανότητα. Ωστόσο η απόλυτη απαγόρευσή τους από την κανονιστική αυτή απόφαση, αποκλείει τις γυναίκες και από εργασίες οι οποίες έχουν λιγότερη σωματική καταπόνηση και επομένως αποτελεί είδος διάκρισης αυτών. Η απόφαση κατέληξε στο ότι μια ρύθμιση, η οποία αποκλείει την ατομική εκτίμηση κάθε κατάστασης και απαγορεύει στις γυναίκες την απασχόληση στις ως άνω εργασίες, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο σε άντρες με αναπνευστική ικανότητα και ερυθρά αιμοσφαίρια ίσα ή μικρότερα σε σχέση με τις μέσες τιμές των γυναικών, δεν επιτρέπεται από την οδηγία<sup>249</sup> και αποτελεί δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο.

#### ❖ Ως προς την αμοιβή

Εκτός από τις διεθνείς συμβάσεις και τις συνταγματικές ρυθμίσεις<sup>250</sup>, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων είχε κατοχυρωθεί ήδη από τη συνθήκη της Ρώμης (άρθρο 119) που επιβάλλει την παροχή ίσης αμοιβής για όμοια εργασία και έχει άμεση εφαρμογή στις σχέσεις ιδιωτών και κράτους. Η Συνθήκη αυτή συμπληρώθηκε στη συνέχεια από τις Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ<sup>251</sup>.

Ωστόσο, η έννοια του περιεχομένου του όρου «αμοιβή» είναι ευρύτερη ακόμη και από αυτή της έννοιας του μισθού ή του ανταλλάγματος της παρεχόμενης εργασίας. Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 4§1 του Ν.1414/1984 ως «αμοιβή» νοείται ο μισθός τόσο ο κατώτατος βασικός μισθός ή ημερομίσθιο όσο και κάθε άλλη παροχή που δίνεται από τον εργοδότη άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή σε είδος στον εργαζόμενο εξαιτίας και με αφορμή την απασχόληση<sup>252</sup>. Κατά συνέπεια, τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν «αμοιβή» και πρέπει να παρέχονται χωρίς διάκριση φύλου. Επιβάλλεται η χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στο ακέραιο σε καθένα από τους

<sup>248</sup> Απόφαση της 1.02.2005, στην υπόθεση C-203/03, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>249</sup> Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ με περιεχόμενο για ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση.

<sup>250</sup> Άρθρο 22§1 του Συντάγματος, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία.

<sup>251</sup> Κατοχυρώνουν την ισότητα της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση, την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση, την επαγγελματική εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας.

<sup>252</sup> Βλαστός Σ., *ό.π.*, σελ.78.

εργαζομένους συζύγους, όταν και οι δυο σύζυγοι θεμελιώνουν, ο καθένας για το πρόσωπό του, τις προϋποθέσεις λήψης του.

Παρά το ευρύ φάσμα νομοθεσιών για την κατοχύρωση της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, παρουσιάζεται πληθώρα παραβιάσεων της αρχής αυτής τόσο στα ελληνικά όσο και στα ευρωπαϊκά δικαστήρια. Τα ελληνικά δικαστήρια, και κυρίως ο Άρειος Πάγος με απόφαση του 1992<sup>253</sup>, έκριναν ότι η διάταξη συλλογικής σύμβασης εργασίας, που ορίζει ότι το καταβαλλόμενο από τον εργοδότη σε ποσοστό του βασικού μισθού οικογενειακό επίδομα δικαιούνται μόνο οι άντρες μισθωτοί, είναι αντίθετη προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Το οικογενειακό επίδομα χαρακτηρίστηκε ως «αμοιβή» αποφασίστηκε ότι το δικαιούνται και οι γυναίκες εργαζόμενες με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που το δικαιούνται και οι άνδρες εργαζόμενοι. Ωστόσο, ο Άρειος Πάγος σε προγενέστερες αποφάσεις<sup>254</sup> του δεν είχε εφαρμόσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων και είχε αρνηθεί να χορηγήσει στις γυναίκες το οικογενειακό επίδομα υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που χορηγούνταν στους άντρες συναδέλφους τους. Είχε καταλήξει στο συμπέρασμα, ότι η θέση ειδικών προϋποθέσεων στις γυναίκες εργαζόμενες για τη λήψη από αυτές του οικογενειακού επιδόματος, προϋποθέσεις που δεν υπήρχαν για τους άνδρες εργαζόμενους, δεν αποτελούσε διάκριση λόγω φύλου, αφού τον καθορισμό των ειδικών αυτών όρων δικαιολογούσαν ο ειδικός σκοπός του οικογενειακού επιδόματος ως μισθολογικής συμβολής στην αντιμετώπιση των οικονομικών εκ του νόμου βαρών του γάμου, τα οποία έφερε ο άνδρας.

Με το επίδομα των οικογενειακών βαρών ασχολήθηκε επιπλέον το Σ.τ.Ε. με απόφαση<sup>255</sup> κατά την οποία δέχτηκε (ενόψει του γεγονότος ότι είχε πάψει να χορηγείται για τις ανάγκες της οικογένειας και δινόταν όχι μόνο στους άντρες αλλά και στις γυναίκες) ότι ουσιαστικά το οικογενειακό επίδομα συνιστούσε προσαύξηση των αποδοχών, με συνέπεια τη διαπίστωση ότι παραβιάζεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής σε βάρος των γυναικών, που στερούνταν αυτού, επειδή τύχαινε να έχουν σύζυγο συνάδελφό τους ή υπάλληλο του δημοσίου<sup>256</sup>.

Επιπλέον, πληθώρα δικαστικών υποθέσεων<sup>257</sup> κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι το επίδομα των οικογενειακών βαρών, έπαυσε να έχει τον αρχικό του γνήσιο χαρακτήρα, προοριζόμενο δηλαδή για την οικογένεια και προσέλαβε χαρακτήρα επιδόματος που προσαυξάνει τις ατομικές αποδοχές των εργαζομένων έγγαμων ανδρών και γυναικών, ώστε η μη χορήγησή του κατ' εξαίρεση, μόνο στις έγγαμες γυναίκες υπαλλήλους, που ο σύζυγός τους εργάζεται σε αυτόν τον εργοδότη ή στο Δημόσιο, να αποτελεί διάκριση κατά το άρθρο 22§1 εδ. β του Συντάγματος.

Ως προσαύξηση του μισθού χαρακτηρίστηκαν επιπλέον και τα επιδόματα γάμου και τέκνων. Αντίστοιχες προσφυγές για παραβίαση της αρχής της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων (ως προς την αμοιβή) παρουσιάζονται και σε αυτήν την κατηγορία παροχών. Συγκεκριμένα με την απόφαση<sup>258</sup> εξετάστηκε αν το επίδομα τέκνων

<sup>253</sup> ΑΠ 657 και 658/1992 ΕΕργΔ 1993 247.

<sup>254</sup> ΑΠ 37,38 και 39/1990 σε ΕΕργΔ 50,421.

<sup>255</sup> Σ.τ.Ε. 520/83, απόφαση του ΕΕΔ 42,304.

<sup>256</sup> Επρόκειτο για εργαζομένους στη ΔΕΗ.

<sup>257</sup> ΕφΑΘ 9372/1990 ΕΕργΔ 1991 50 562, ΑΠ 389/1994 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 597/2004 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘες 2027/2005 Αρμ 2005 1780 και ΑΠ 454/2007.

<sup>258</sup> ΑΠ 495/1986, ΔΕΝ 42, 1079. Επί παρόμοιου θέματος είναι η απόφαση του ΕφΑθηνών 5804/1986, ΕΕΔ 46, 740, ως προς το ζήτημα δηλαδή της συνταγματικότητας του άρθρου 2§3 του Ν. 1041/1980, ο οποίος προβλέπει ότι σε περίπτωση κατά την οποία ο ένας από τους συζύγους ή και οι δύο είναι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι ν.π.δ.δ. ή εποπτευομένων ή επιχορηγούμενων από το δημόσιο

αποτελεί αμοιβή με την έννοια της διάταξης του άρθρου 22§1β του Συντάγματος, το Δικαστήριο δέχτηκε ότι αποτελεί προσαύξηση του μισθού για ειδικό σκοπό, για την αντιμετώπιση, δηλαδή, των αυξημένων αναγκών της οικογένειας με παιδιά, και συνεπάγεται πως ο ένας από τους συζύγους δικαιούται να το λάβει, μετά από συμφωνία μεταξύ τους και ότι η απόρριψη του αιτήματος εξίσωσης της γυναίκας με τον άντρα ως προς τις προϋποθέσεις λήψης του συγκεκριμένου επιδόματος, δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας.

Ανάλογη απόφαση<sup>259</sup> είναι και αυτή του Σ.τ.Ε. κατά την οποία ασχολήθηκε με το αίτημα ακυρώσεως της υπ' αριθ. 60/78 κατά το τμήμα της με το οποίο είχε απορρίψει αίτημα της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη χορήγηση επιδόματος γάμου και παιδιών στις έγγαμες γυναίκες, το Δικαστήριο έκρινε ότι στην υποχρέωση καταβολής της ίδιας αμοιβής ανεξαρτήτως φύλου δεν περιλαμβάνεται το επίδομα οικογενειακών βαρών και το επίδομα γάμου και παιδιών, επειδή καταβάλλεται για ειδικό σκοπό, για την αντιμετώπιση δηλαδή των βαρών του γάμου, με συνέπεια να παρέχεται άπαξ και μόνο στην οικογένεια του εργαζομένου, και συγκεκριμένα μόνο στον άντρα, αφού αυτός φέρει τα βάρη του γάμου<sup>260</sup>. Με ανάλογο ζήτημα ασχολήθηκε και η απόφαση του Εφετείου Αθηνών<sup>261</sup>, η οποία έκρινε τη συνταγματικότητα των διατάξεων του συμβατικής ισχύος κανονισμού προσωπικού τραπέζης, οι οποίες διατάξεις χορηγούσαν επίδομα γάμου στις γυναίκες υπαλλήλους κάτω από δυσμενέστερους όρους σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Το Εφετείο δέχτηκε<sup>262</sup>, ότι οι επίμαχες διατάξεις για το επίδομα γάμου είχαν πάψει να ισχύουν από τις έντεκα Ιουνίου του 1978.

Ενδεικτικές αποφάσεις, ως προς την παραβίαση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο θέμα της αμοιβής, αποτελούν αυτές του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών<sup>263</sup>. Στην πρώτη το δικαστήριο δέχτηκε ότι οι διατάξεις των σ.σ.ε εργατοτεχνιτών ελαστικού, που καθορίζουν ημερομίσθια για τις εργατρίες κατώτερα από τα αντίστοιχα των εργατών, είναι ανίσχυρες ως αντίθετες με τα άρθρα 22§1β του Συντάγματος και 119 της ΣυνθΕΟΚ ενώ στη δεύτερη δέχτηκε ότι η καταβολή μειωμένου ημερομισθίου σε εργάτρια χαρτοβιομηχανίας, σε σχέση με εκείνη άντρα συναδέλφου της που εργαζόταν στο ίδιο τμήμα με αυτήν και εκτελούσε την ίδια εργασία μαζί της, συνιστούσε ανεπίτρεπτη σε βάρος της διάκριση βάσει των ανωτέρω διατάξεων.

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται πως στην πλειονότητα των περιπτώσεων κατά τις οποίες παρατηρείται άνιση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων ως προς την αμοιβή εργασίας, η διάκριση έγκειται εις βάρος των γυναικών. Κυρίως, όμως, τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότεροι άντρες προσφεύγουν στη δικαιοσύνη λόγω διάκρισης φύλου, η οποία κυρίως πηγάζει από τα «προνόμια» των γυναικών που είναι η

---

ν.π.δ. τότε τα επιδόματα τέκνων καταβάλλονται στον έναν μόνο από αυτούς, χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ του άντρα και της γυναίκας. Κατά συνέπεια, δέχτηκε και σε αυτή την περίπτωση το δικαστήριο ότι η πιο πάνω διάταξη δεν αντίκειται στο άρθρο 22§1β του Συντάγματος, γιατί στην εξαίρεση που γίνεται στο επίμαχο άρθρο, δεν γίνεται διάκριση φύλου και οι τομείς στους οποίους αναφέρεται (δημοσίου) δικαιολογούν την εξαίρεση λόγω των σκοπών που επιδιώκει αλλά και των προνομίων που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι αυτοί (μονιμότητα).

<sup>259</sup> Σ.τ.Ε. 4256/1979.

<sup>260</sup> ΑΚ 1398.

<sup>261</sup> ΕφΑθηνών 7254/1979

<sup>262</sup> Σύμφωνα με τα άρθρα 4§1, 22§1 και 116§2 του Συντάγματος καθώς και σύμφωνα με τα άρθρα 2, 5 και 6 της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας 100/1951 αλλά και τα άρθρα 2§§1,2 και 3 του κυρωτικού της συμβάσεως αυτής με Ν. 46/75.

<sup>263</sup> ΜΠρΑθηνών 4087/1981, ΝοΒ 29, 1579 και ΜΠρΑθηνών 5259/1982, ΕΕΔ 42,205.

μητρότητα. Ενδεικτική περίπτωση αποτελεί η απόφαση<sup>264</sup> της Ολομέλειας του Σ.τ.Ε (κατόπιν προσφυγής άνδρα δικαστικού επιμελητή) η οποία έκρινε, ότι η ρύθμιση που συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση άνδρα ασφαλισμένου του ταμείου Νομικών έναντι γυναίκας ασφαλισμένης του ίδιου ταμείου, αντίκειται στο Σύνταγμα και αποτελεί αδικαιολόγητη διάκριση βάσει φύλου.

Κατά το κοινοτικό δίκαιο, σύμφωνα με απόφαση<sup>265</sup> του ΔΕΚ, στο κολλέγιο το οποίο εργαζόταν η καταγγέλλουσα ως αναπληρώτρια διδάσκουσα δεν ανανέωσε τη σύμβασή της. Στη συνέχεια, άρχισε να εργάζεται για μια εταιρεία που διατηρούσε αρχείο αναπληρωτών διδασκόντων και στην οποία απευθύνονταν εκπαιδευτικά ιδρύματα για την πλήρωση κενών θέσεων. Η εν λόγω εταιρεία έστειλε την καταγγέλλουσα να εργαστεί στο παλιό της κολλέγιο, όπου κλήθηκε να επιτελέσει ακριβώς τα ίδια καθήκοντα, αμείβοντάς την όμως λιγότερο σε σύγκριση με την αμοιβή που έπαιρνε από το κολλέγιο. Η ίδια υποστήριξε ότι υπέστη διάκριση λόγω φύλου, προβάλλοντας το επιχείρημα ότι οι άνδρες αναπληρωτές που εργάζονταν για το κολλέγιο λάμβαναν μεγαλύτερη αμοιβή. Το ΔΕΚ απεφάνθη ότι δεν μπορούσε να γίνει σύγκριση με τους άνδρες αναπληρωτές, τους οποίους απασχολούσε το κολλέγιο, διότι ναι μεν το κολλέγιο ήταν υπεύθυνο για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβής των ανδρών αναπληρωτών τους οποίους απασχολούσε απευθείας, αλλά όχι για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβής της προσφεύγουσας την οποία απασχολούσε εξωτερική εταιρεία. Δεν βρίσκονταν, επομένως σε όμοια κατάσταση.

Επιπλέον, κατά την απόφαση<sup>266</sup> του ΔΕΚ, οι συντάξεις των εργαζομένων μερικής απασχόλησης υπολογίζονταν με διαφορετικό συντελεστή σε σχέση με τις συντάξεις των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Ο διαφορετικός αυτός συντελεστής δεν βασιζόταν σε διαφορές που εντοπίζονταν όσον αφορά το χρόνο εργασίας των εργαζομένων. Έτσι, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, λάμβαναν μικρότερη σύνταξη σε σχέση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, ακόμη κι αν είχαν διαφορετικό χρόνο προϋπηρεσίας, γεγονός που σημαίνει ουσιαστικά ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης αμείβονταν λιγότερο. Ωστόσο, επειδή το 88% περίπου των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ήταν γυναίκες, ο αντίκτυπος του εν λόγω κανόνα ήταν δυσανάλογα αρνητικός για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.

Διαπιστώνεται από τα ανωτέρω πως υπάρχει έντονη διάκριση ως προς τις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, γεγονός που τροφοδοτεί και συντηρεί την ανισότητα που επικρατεί ανάμεσα στα δύο φύλα.

#### ❖ Ως προς την ανέλιξη στο χώρο της εργασίας

Αρχικά αξίζει να αναφερθούμε στο άρθρο<sup>267</sup>, το οποίο ασχολείται με την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο της εργασίας, τα εμπόδια της ανέλιξης αυτών αλλά και τη στροφή τους στο μειωμένο ωράριο εργασίας. Η έρευνα επικεντρώνεται χρονικά όταν το Ηνωμένο Βασίλειο άρχισε να αναπτύσσει υψηλά ποσοστά μερικής

<sup>264</sup> Σ.τ.Ε. 3088/2007 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>265</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 13<sup>ης</sup>.01.2004, της υπόθεσης C-256/01, Συλλογή I-873.

<sup>266</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 23<sup>ης</sup>.10.2003, της υπόθεσης C-4/02 και C-5/02, Συλλογή I-12575.

<sup>267</sup> Tomlinson J., Durbin S., "Female – part time managers: work-life balance, aspirations and career mobility", Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 255 – 270.

απασχόλησης<sup>268</sup>. Το 2003 η Βρετανική κυβέρνηση εισήγαγε μία νομοθεσία προσφέροντας εργασία σε γονείς με παιδιά κάτω των έξι ετών ή κάτω των δεκαοχτώ αν τα παιδιά ήταν ανίκανα<sup>269</sup>. Ωστόσο, από μελέτες διαπιστώθηκε πως πολλές γυναίκες στο Ηνωμένο Βασίλειο συχνά "τοποθετούνται" σε θέσεις μειωμένου ωραρίου, οι οποίες τείνουν να έχουν κακές συνθήκες απασχόλησης και προοπτικές. Αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την έλλειψη φιλοδοξιών και την αποστροφή αυτών από τη δημιουργία μιας πετυχημένης καριέρας<sup>270</sup>.

Η έρευνα STONE<sup>271</sup> 2007 έδειξε ότι η πλειοψηφία των γυναικών που εγκαταλείπουν τους στόχους και τις φιλοδοξίες τους για επαγγελματική σταδιοδρομία, δεν αποτελεί προσωπική τους επιθυμία<sup>272</sup> αλλά χαρακτηρίζεται ως μία πολύπλοκη απόφαση σε συνδυασμό διαφόρων παραγόντων, όπως η έλλειψη στήριξης από τους εταίρους αλλά και τους συζύγους τους. Οι μεταβάσεις στη μερική απασχόληση έχουν σημαντικές επιπτώσεις στις προοπτικές των επαγγελματιών τους σταδιοδρομιών. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι το 60% των μητέρων που εργάζονται με μερική απασχόληση, απασχολούνται σε χαμηλόμισθους επαγγελματικούς τομείς<sup>273</sup>.

Οι σύγχρονες οικονομικές αλλαγές αυξάνουν τις πιέσεις της επαγγελματικής ζωής. Η εμφάνιση μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας σημαίνει, ότι οι εργάσιμες μέρες είναι λιγότερο σταθερές στις αγορές και λειτουργούν σε διαφορετικές ζώνες ώρας

---

<sup>268</sup> Από τα 25.073.000 εργαζόμενους, το ένα τέταρτο απασχολούνται σε εργασία μερικής απασχόλησης εκ των οποίων το 79% είναι γυναίκες (από έρευνα εργατικού δυναμικού 2008). Έτσι η απασχόληση, οι εμπειρίες και οι προοπτικές για τις εργαζόμενες της μερικής απασχόλησης καθώς και η πρόσβασή τους σε διαχειριστικές θέσεις αποτελεί ένα ζήτημα μεταξύ των δύο φύλων και των ίσων ευκαιριών, βλ. Tomlinson J., Durbin S., "Female – part time managers: work-life balance, aspirations and career mobility", *Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal* 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 255 – 270.

<sup>269</sup> Το ίδιο το δικαίωμα το 2009 επεκτάθηκε και σε ενηλίκους που το έχουν ανάγκη.

<sup>270</sup> Ο Hakim (1996,2000) υποστήριξε ότι μπορούν να γίνουν διακρίσεις μεταξύ της δέσμευσης της εργασίας και τον προσανατολισμό της σταδιοδρομίας των ατόμων και ιδιαίτερα των γυναικών ανάλογα με το αν εργάζονται με πλήρες ή μειωμένο ωράριο. Ισχυρίστηκε πως όταν οι γυναίκες επιλέγουν οικειοθελώς την εργασία μερικής απασχόλησης, τότε χάνουν το δυναμικό της σταδιοδρομίας τους και κάτι τέτοιο συμβαδίζει με μια προσαρμοστική επαγγελματική ζωή κατά την οποία θα έχουν απρογραμμάτιστη σταδιοδρομία με εσωστρεφείς ορίζοντες κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Εν αντιθέσει με τον Hakim, πολλές φεμινίστριες-μελετητές υποστήριξαν, ότι οι αλλαγές στη σταδιοδρομία διαμορφώνονται συχνά από οργανωτικές κουλτούρες και διαρθρωτικούς περιορισμούς στις σχέσεις μεταξύ των φύλων, της οικογένειας και των σχέσεων των εργασιακών αγορών., βλ. Tomlinson J., Durbin S., "Female – part time managers: work-life balance, aspirations and career mobility", *Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal* 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 255 – 270.

<sup>271</sup> Tomlinson J., Durbin S., "Female – part time managers: work-life balance, aspirations and career mobility", *Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal* 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 255 – 270.

<sup>272</sup> Τα δύο τρίτα των Ευρωπαίων (66%) διαφωνούν με την άποψη ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται λιγότερο από τους άντρες να αποκτήσουν κάποια θέση ευθύνης. Η Ισπανία βρίσκεται στην κορυφή της έρευνας με διαφωνούντες 81%.

Μια κοινωνικο-δημογραφική ανάλυση δείχνει ότι οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με την ανωτέρω άποψη με 69% και οι νέοι (ηλικίας 25-34) 70% ενώ οι άντρες με λιγότερο 64% καθώς και οι μεγαλύτερη σε ηλικία με 62%, βλ. European Commission – special eurobarometer, "Gender equality in the EU in 2009", 2010.

<sup>273</sup> Στα υπηρεσιακά επαγγέλματα- πωλήσεις, στα επαγγέλματα εξυπηρέτησης πελατών, σε επαγγέλματα υπηρεσιών προσωπικής φροντίδας και στη στοιχειώδη διοίκηση. Μόνο το 3% των μητέρων που απασχολούνται με μερική απασχόληση, ασχολούνται ως διαχειριστές- υπεύθυνες εταιριών.

καθώς και στο χώρο εργασίας η υψηλή δέσμευση για πρακτικές διαχείρισης και αναδιορθωτικές τάσεις βρίσκονται συχνά στην αύξηση των πιέσεων για όσους ενδιαφέρονται και έχουν βλέψεις καριέρας.

Χαρακτηριστική είναι η απόφαση<sup>274</sup> του ΔΕΚ κατά την οποία ο διαφορετικός υπολογισμός της αρχαιότητας με σκοπό την προαγωγή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο σε σχέση με αυτούς που απασχολούνται σε κανονικό, δεν επιτρέπεται να ορίζεται με ΕΓΣΕΕ, αν κατά κύριο λόγο οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι γυναίκες<sup>275</sup>. Επιπλέον, σύμφωνα με ανάλογη απόφαση<sup>276</sup> του ΔΕΚ, κατά την οποία το Δικαστήριο απεφάνθη ότι το δικαίωμα κάθε υπαλλήλου να βαθμολογείται ετησίως και κατά συνέπεια να μπορεί να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας του.

Αντιστοίχως, κατά την απόφαση<sup>277</sup> του ΔΕΚ, σύμφωνα με την οποία η κυβέρνηση εφήρμοσε σύστημα επιμερισμού της εργασίας στο δημόσιο τομέα, κάθε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης μπορούσε να μοιραστεί ισομερώς μεταξύ δύο υπαλλήλων, οι οποίοι θα εργάζονταν το 50% των ωρών της πλήρους απασχόλησης και θα λάμβαναν το 50% του κανονικού μισθού. Οι εργαζόμενοι είχαν δικαίωμα επανόδου στο σύστημα της εργασίας με πλήρες ωράριο, με την επιφύλαξη της υπάρξεως κενής θέσεως. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης δικαιούνταν να ανεβαίνουν κατά έτος ένα επίπεδο στη μισθολογική κλίμακα. Ωστόσο, για τους εργαζόμενους που εντάσσονταν στο σύστημα επιμερισμού της εργασίας, η αύξηση ήταν μόνο 50%, με δυο έτη υπηρεσίας στο εν λόγω σύστημα να αντιστοιχούν σε ένα επίπεδο της μισθολογικής κλίμακας. Οι δυο καταγγέλλουσες στη συγκεκριμένη υπόθεση επέστρεψαν στο σύστημα εργασίας με πλήρες ωράριο και υπέβαλαν καταγγελία για το σύστημα μισθολογικής εξέλιξης που εφαρμόστηκε στην περίπτωση τους. Το ΔΕΚ απεφάνθη ότι το σύστημα επιμερισμού της εργασίας συνιστούσε έμμεση διάκριση λόγω φύλου καθώς σε αυτό συμμετείχαν ως επί το πλείστον γυναίκες. Η κυβέρνηση υποστήριξε ότι η διαφορετική μεταχείριση ήταν δικαιολογημένη καθώς βασιζόταν στην αρχή της εφαρμογής της προσαύξησης σε συνάρτηση με τον πραγματικό χρόνο προϋπηρεσίας. Το ΔΕΚ έκρινε ότι ο ισχυρισμός αυτός δεν βασιζόταν σε αντικειμενικά κριτήρια (καθώς δεν υπήρχαν αποδείξεις ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας άλλων υπαλλήλων υπολογιζόταν βάσει των ωρών πραγματικής εργασίας τους). Το ΔΕΚ απεφάνθη ακόμη ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογεί διάκριση αφορώσα σύστημα επιμερισμού της εργασίας με τη μόνη δικαιολογία ότι η εξάλειψη της διακρίσεως αυτής θα οδηγούσε σε αύξηση των εξόδων του.

#### ❖ Ως προς τη λήξη της σχέσης εργασίας

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, κατά το άρθρο 6 του Ν. 1414/1984 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου που έχει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Τόσο

<sup>274</sup> Απόφαση Δικαστηρίου της 7.02.1991, στην υπόθεση C- 184/89 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>275</sup> Εκτός κι αν ο διαφορετικός υπολογισμός δικαιολογείται από την εργασιακή πείρα που απαιτείται για την προαγωγή.

<sup>276</sup> Βλ. Απόφαση ΔΕΚ της 30.04.1998, της υπόθεσης C-136/95 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>277</sup> Απόφαση ΔΕΚ, της 17<sup>ης</sup>.06.1998, της υπόθεσης C-243/95, Συλλογή I-3739.



από την ενωσιακή όσο και από την εθνική νομολογία έχει διαπιστωθεί πως συνήθως οι εργοδότες καταγγέλλουν τη σύμβαση εργασίας γυναίκας εργαζομένης για λόγους που έχουν να κάνουν με το φύλο της (διάκριση λόγω αυτού).

Ένα είδος διάκρισης λόγω φύλου κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας αποτελεί η διαφοροποίηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Ενδεικτική είναι η απόφαση του Άρειου Πάγου<sup>278</sup> κατά την οποία η ρύθμιση κανονισμού, με την οποία εισάγεται διαφορετικό όριο ηλικίας για τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων γυναικών από εκείνο των ανδρών<sup>279</sup> συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας. Αυτό συμβαίνει διότι με τον τρόπο αυτό αφαιρείται από τη γυναίκα η δυνατότητα που θα είχε να παραμείνει στη εργασία της, αν θα το επιθυμούσε και μετά τη συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας της προκειμένου να μην υποστεί οποιαδήποτε περιουσιακή μείωση ή να χάσει την ικανοποίηση που της παρέχει η προσφορά της εργασίας της<sup>280</sup>.

Ανάλογη είναι και η απόφαση<sup>281</sup> του ΕΔΔΑ, κατά την οποία οι προσφεύγοντες κατήγγειλαν ότι, λόγω της διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδότησης που ίσχυε για τους άνδρες και τις γυναίκες, περιήλθαν όλοι τους σε μειονεκτική θέση λόγω της τροποποίησης των παροχών που λάμβαναν, οι οποίες είχαν καθοριστεί βάσει της ηλικίας συνταξιοδότησης. Το ΕΔΔΑ απεφάνθη, ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορούσαν να δικαιολογηθούν καταρχήν μόνο εφόσον υπήρχαν «πολύ σοβαροί λόγοι». Ωστόσο, «η ΕΣΔΑ αφήνει συνήθως στο κράτος μεγάλο περιθώριο εκτίμησης, όταν πρόκειται για γενικά μέτρα οικονομικής και κοινωνικής στρατηγικής. Λόγω της άμεσης γνώσης της κοινωνίας τους και των αναγκών της, οι εθνικές αρχές είναι καταρχήν σε καλύτερη θέση από τον διεθνή δικαστή να κρίνουν τι εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον από οικονομικής και κοινωνικής άποψης και το ΕΔΔΑ σέβεται την πολιτική επιλογή του νομοθέτη εκτός κι αν είναι προφανές ότι η κρίση του στερείται ορθολογικής βάσης». Το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι, όταν θεσπίστηκαν αρχικά, οι διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης, ήταν πράγματι μια μορφή «ειδικών μέτρων», με την έννοια ότι σχεδιάστηκαν προκειμένου να αντισταθμιστούν οι οικονομικές δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετώπιζαν οι γυναίκες λόγω του ότι κατά παράδοση δεν εργάζονταν και φρόντιζαν το σπίτι, με αποτέλεσμα να μην λαμβάνουν εισόδημα και να μην είναι οικονομικά ανεξάρτητες. Έκρινε, λοιπόν, το ΕΔΔΑ ότι η κυβέρνηση είχε αρχίσει να επιφέρει σταδιακά προσαρμογές με στόχο την εξίσωση των ηλικιών συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών και ότι ενεργώντας προς αυτήν την κατεύθυνση δεν είχε υπερβεί το περιθώριο εκτίμησής της ούτε με την επιλογή να προβεί σε αυτό το μέτρο σε βάθος χρόνου ούτε επειδή δεν επέφερε αλλαγές ωρύτερα.

Επιπλέον, ο Άρειος Πάγος έκρινε<sup>282</sup>, ότι ρύθμιση νόμου, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας γυναικών, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους τους και πιο συγκεκριμένα για μόνο το λόγο ότι αυτές δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό εξαιτίας της συμπληρώσεως ορίου ηλικίας μικρότερου από αυτό που ορίζεται για τους άνδρες συναδέλφους τους, είναι αντισυνταγματική, ως θεσπίζουσα άνισα κριτήρια για τους όρους συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων. Επομένως, μια τέτοια καταγγελία της σύμβασης εργασίας γυναίκας εργαζομένης είναι άκυρη, αφού

<sup>278</sup> ΑΠ 1935/1988 ΕΕΔ 48, 411 και ΕΕΝ 1989,913.

<sup>279</sup> Το όριο συνταξιοδότησης είναι το 60<sup>ο</sup> έτος ηλικίας για τις γυναίκες και το 65<sup>ο</sup> για τους άντρες.

<sup>280</sup> Αντιβαίνει στις διατάξεις των άρθρων 5§§1,6<sup>α</sup> του Ν.1414/1984.

<sup>281</sup> Απόφαση ΕΔΔΑ, Stec και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αριθ. 65731/01 και 65900/01, της 12<sup>ης</sup>.04.2006.

<sup>282</sup> ΑΠ 593/1996, ΕΕργΔ 1997, 939.

γίνεται παρά τη θέληση αυτής, οδηγεί σε τερματισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους τους, ως αντιβαίνουσα στις διατάξεις των άρθρων 5§1 και 6 στοιχ. α του Ν. 1414/1984 και εισάγουσα διάκριση με βάση το φύλο. Στο ίδιο πλαίσιο κυμαίνεται και η απόφαση<sup>283</sup> του Άρειου Πάγου στην οποία κρίθηκε ότι η προβλεπόμενη απομάκρυνση της γυναίκας από τα εργασιακά της καθήκοντα σε μικρότερη ηλικία από αυτή του άνδρα, ακόμα και αν πρόκειται για μητέρα ασφαλισμένη με παιδιά ανήλικα ή ανίκανα για κάθε βιοποριστική εργασία, δεν αποτελεί μέσο προστασίας της μητρότητας, δηλαδή προστασία της γυναίκας κατά την περίοδο που ακολουθεί μετά τον τοκετό και μέχρι την ομαλοποίηση των βιολογικών και ψυχικών λειτουργιών της, ούτε δικαιολογείται από την ανάγκη διαφύλαξης των σχέσεων της μητέρας και των τέκνων της μετά την ανωτέρω περίοδο προστασίας, αφού οι σχέσεις αυτές δεν διαφυλάσσονται με την αναγκαστική απομάκρυνση της μητέρας από την εργασία της. Η αντίληψη ότι τα ανήλικα ή ανίκανα για βιοποριστική εργασία τέκνα, φροντίζει κυρίως η μητέρα, δεν αποτελεί λόγο που να δικαιολογεί την παραπάνω ρύθμιση καθώς την φροντίδα αυτή μπορεί να αναλάβει και ο πατέρας με την ιδιότητα του γονέα. Η παραπάνω αντίληψη, ότι οι μητέρες αναλαμβάνουν να καλύψουν τις ανάγκες των ανήλικων ή ανίκανων προς αυτοσυντήρηση τέκνων, δικαιολογεί τη δυνατότητα της οικειοθελούς αποχώρησης από την εργασία τους σε ηλικία μικρότερη από αυτή των ανδρών, και όχι τη απομάκρυνση παρά τη θέλησή τους και με καταγγελία της σύμβασής τους από τον εργοδότη της.

Επιπρόσθετα, τόσο ο Άρειος Πάγος<sup>284</sup> όσο και το ΔΕΚ<sup>285</sup> έκριναν ότι η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία αντίκειται στο άρθρο 5 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όσο και στο άρθρο 15 του Ν.1483/1984 (όπως αναφέρθηκε παραπάνω) και είναι άκυρη. Έκριναν ότι η απόλυση εγκύων εργαζομένων είναι άκυρη, εξ αυτού δε του λόγου, τόσο ο εθνικός όσο και ο κοινοτικός νομοθέτης δεν προέβλεψαν καμία εξαίρεση στην ακυρότητα της καταγγελίας πλην σπουδαίου λόγου<sup>286</sup> ή εξαιρετικών περιπτώσεων μη απομένων της κατάστασής τους και με την προϋπόθεση ο εργοδότης να αναφέρει γραπτώς τους λόγους. Παρόλα αυτά, υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις, οι οποίες δέχονται την καταγγελία συμβάσεως της εργασίας που έγιναν κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μέσα στο χρονικό διάστημα του ενός έτους μετά τον τοκετό<sup>287</sup>.

Ωστόσο, το ποσοστό των απολύσεων των εγκύων και των νέων μητέρων που έρχονται ενώπιον των δικαστηρίων αποτελούν μικρό ποσοστό καθώς πολλές φορές τέτοιες διαφορές επιλύονται με τη μεσολάβηση της Επιθεώρησης Εργασίας. Ενδεικτικά, το 1990 έγιναν 81 προσφυγές στην Επιθεώρηση Εργασίας για απολύσεις εγκύων και νέων μητέρων με αποτέλεσμα οι 65 από αυτές να επαναπροσληφθούν και οι 9 μόνο να προσφύγουν στα δικαστήρια ενώ το 1991 από τις 74 προσφυγές οι τρεις μόνο προσέφυγαν τελικά στα δικαστήρια<sup>288</sup>.

<sup>283</sup> ΑΠ 1785/2001 (Τμ. Β'), ΔΕΕ 2002, 1155.

<sup>284</sup> ΑΠ 1221/2004, ΔΕΕ 2005 324.

<sup>285</sup> ΔΕΚ Απόφαση της 4.10.2001 στην υπόθεση C- 109/00 σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

<sup>286</sup> Σπουδαίο λόγο κατά την έννοια της ανωτέρω διάταξης, αποτελούν πραγματικά περιστατικά, τα οποία κατά αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας

<sup>287</sup> Ενδεικτικές αποφάσεις είναι ΕφΑθηνών 3354/1988 ΔΕΝ 44, 712, ΑΠ 353/1989 ΔΕΝ 46, 1075.

<sup>288</sup> Αγαλλοπούλου Π., *ό.π.*, σελ.61.

## II. Κεφάλαιο δεύτερο: Μέτρα «θετικής» δράσης ως προς την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις

### A. Ο εννοιολογικός όρος των μέτρων «θετικής» δράσης

Από τα ανωτέρω κεφάλαια και συγκεκριμένα από την πλειοψηφία των παραβιάσεων εις βάρος των γυναικών προκύπτει η ανάγκη θέσπισης κάποιων ειδικών μέτρων, τα οποία θα περιορίζουν το σύνολο των διακρίσεων στο χώρο εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα κυρίως λόγω της "ιδιαιτερότητας" της γυναικείας φύσης, τη μητρότητα, αλλά και των διακρίσεων που έχουν υποστεί στο παρελθόν.

Τα «θετικά» μέτρα έχουν μία μακρά παράδοση και δεν τυγχάνουν μιας κοινής ορολογίας. Στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής κυριαρχεί ο όρος «θετική δράση»<sup>289</sup>, ενώ στην Ευρώπη εμφανίζεται είτε ο όρος «θετική δράση», στην Ελλάδα «θετικά μέτρα» είτε ο όρος «θετική διάκριση» ή «επιτρεπόμενη διάκριση»<sup>290</sup>. Η επιλογή της γλώσσας της διάκρισης υπαινίσσεται ότι το συγκεκριμένο μέτρο συνιστά εξαίρεση από τον βασικό κανόνα της ισότητας με τη σημαντική ερμηνευτική αξία που μεταφέρει η παραδοχή αυτή. Η μεν θετική δράση υποδηλώνει το μέσο για την εκπλήρωση του δικαιώματος, η δε θετική διάκριση τοποθετεί το σχετικό μέσο εκτός του βασικού εννοιολογικού ορίου του δικαιώματος. Ο όρος έκανε για πρώτη φορά την εμφάνισή του στις ΗΠΑ το 1935 και ρύθμιζε τις εργασιακές σχέσεις καθώς απαιτούσε από τους εργοδότες να λάβουν «θετική δράση» προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα επιλέξουν ελεύθερα να ψηφίσουν ώστε να εκπροσωπηθούν σε ένα συνδικαλιστικό όργανο<sup>291 292</sup>. Επιπλέον, σταθμό στην ανάπτυξη των ειδικών αυτών μέτρων συνετέλεσε (σε διεθνές επίπεδο), όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω στο νομοθετικό πλαίσιο, η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 1979 με σκοπό την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (ΣΕΔΚΓ)<sup>293</sup>.

Από τις «θετικές» δράσεις υπέρ των γυναικών, που αποτέλεσαν στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 το εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, η κοινοτική πολιτική ισότητας περνά σε κεντρικό άξονα δράσης, τη

---

<sup>289</sup> Affirmative action

<sup>290</sup> Στη Γαλλία «discrimination positive», στη Βρετανία «positive discrimination» ενώ στη Γερμανία «zulässige Diskriminierung» αντί της «positive Diskriminierung», βλ. Γεραπερίτης Γ., «Ισότητα και θετικά μέτρα», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2007, σελ.7.

<sup>291</sup> Αρχικά εμφανίστηκε ως δικαστικό μέτρο («η θετική δράση»), με το οποίο τα δικαστήρια υποχρέωναν τους εργοδότες, με συμπεριφορές που υποδήλωναν δυσμενή διάκριση, στη λήψη ορισμένων μέτρων προς άρση αυτών. Ακολούθως, το μέτρο κατέστη διοικητικό με την επιβολή της υποχρέωσης σε επιχειρήσεις που αναλάμβαναν συμβάσεις δημοσίων έργων να εκτελούν σχέδια δράσεως υπέρ των αφροαμερικανών. Στη συνέχεια υπήρξε μετάβαση στη θετική δράση υπέρ άλλων μειωτικών εθνοτήτων ή αδύναμων ομάδων όπως οι γυναίκες.

<sup>292</sup> Γεραπερίτης Γ., *ό.π.*, σελ.9.

<sup>293</sup> Κυρίως τα άρθρα 10 και 11 αυτής που αναφέρονται στην ισότητα στην εκπαίδευση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στο δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής, στο δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας των συνθηκών εργασίας. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας στον ίδιο τομέα αποτελούν η υπ' αριθ. 100 του 1951 για την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας και η υπ' αριθ. 111 του 1958 για την εξάλειψη κάθε διάκρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα λόγω φύλου.

συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων στην δεκαετία του 1990. Η διαδικασία αυτή σηματοδοτεί μια εννοιολογική μετατόπιση από τα μέτρα που αποσκοπούσαν να εξισώσουν τις γυναίκες με τους άντρες στην εργασία στα μέτρα για την εξάλειψη των κοινωνικά κατασκευασμένων ανισοτήτων στην εργασία και το σπίτι<sup>294</sup>.

Στη πραγματικότητα τα «θετικά» μέτρα δεν διαμορφώνουν μια νέα εκδοχή περί ισότητας, ούτε ενδυναμώνουν μια από τις υφιστάμενες εκδοχές, δεδομένου ότι συνιστούν μέσο και όχι σκοπό της ισότητας. Αυτό, το οποίο διαφοροποιήθηκε με τη θεσμική αναγνώριση και εισαγωγή των «θετικών» μέτρων ήταν τα κριτήρια ομοιότητας και διαφορετικότητας που συγκαθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η ισότητα στο δίκαιο, με την ενσωμάτωση του κριτηρίου της υποεκπροσώπησης ως στοιχείου διαφορετικότητας. Με τα μέτρα «θετικής δράσης» εισήλθαν συνταγματικοί, νομοθετικοί και νομολογιακοί κανόνες, με τους οποίους ενισχύθηκε η συμμετοχή αλλού μειονοτικών φυλών όπως στις ΗΠΑ, αλλού των γυναικών όπως στην Ευρώπη και αλλού θρησκευτικών κοινοτήτων.

«Θετικές δράσεις» θεωρούνται όλες οι δράσεις που προβλέπονται είτε σε νομοθετικό είτε σε διοικητικό επίπεδο και που θέτουν στη διάθεση μιας συγκεκριμένης μειονεκτούσας (για αντικειμενικούς ή ιστορικούς λόγους) ομάδας μέσα, προκειμένου τα μέλη της να διασφαλίσουν ουσιαστική ισότητα στο κοινωνικό επίπεδο. Ειδικότερα, ως προς το ζήτημα της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, οι «θετικές δράσεις» συνίστανται κατά κύριο λόγο σε προγράμματα, σκοπός των οποίων είναι να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η προώθηση των γυναικών σε αυτή. Ορισμένα από τα ανωτέρω μέτρα, λόγω ακριβώς του θετικού τους χαρακτήρα, εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις, αφού σκοπός αυτών είναι η προνομιακή μεταχείριση μιας συγκεκριμένης ομάδας προσώπων. Ως εκ τούτου είναι δυνατόν να αντιβαίνουν στη γενική αρχή της ισότητας, σε κάθε όμως περίπτωση η νομιμότητά τους κρίνεται βάσει της δυνατότητας εναρμονίσεώς τους με τη γενική αυτή αρχή.

## **B. Νομοθετικό πλαίσιο των μέτρων «θετικής δράσης»(141§4 ΣυνθΕΚ και 116§2 Σ)**

Η έννοια της «θετικής δράσης» πρωτοεμφανίστηκε με την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>295</sup>. Σύμφωνα, λοιπόν, με την εθνική<sup>296</sup> και την κοινοτική<sup>297</sup> νομολογία και για την άρση

<sup>294</sup> Λιάπη – Μήλα Ι., *ό.π.*, σελ.74.

<sup>295</sup> Η Οδηγία περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας στις αιτιολογικές της σκέψεις αναφέρει ότι πρέπει να αναληφθούν ενέργειες εκ μέρους της Κοινότητας για την πραγματοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση, την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση καθώς ως προς τους άλλους όρους εργασίας και την αμοιβή και να τεθεί προοδευτικά σε εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα στο άρθρο 2§4 υποδεικνύει ότι η Οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη, και οι οποίες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών, προσδιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο τα μέτρα θετικής δράσης. Η νεώτερη Οδηγία 2002/73/ΕΚ που τροποποιεί την ανωτέρω, βασίζεται ως προς τα μέτρα θετικής δράσης στη διάταξη του άρθρου 141§4 ΣΕΚ χωρίς να προσθέτει κάτι επιπλέον.

<sup>296</sup> Βλ. ΟΛΣΤΕ 1933/1998 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

των ανισοτήτων που επικρατούν στην πράξη σε βάρος των γυναικών, αν στον τομέα της αρμόδιας για τις προαγωγές αρχής, οι γυναίκες που βρίσκονται στο οικείο επίπεδο θέσεως είναι λιγότερες από τους άντρες, τότε αυτές θα πρέπει να προάγονται κατά προτεραιότητα εφόσον έχουν ίση καταλληλότητα, ικανότητα και επαγγελματική απόδοση με τους άντρες, εκτός αν προέχουν λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο ενός άντρα υποψηφίου. Δεδομένου ότι στα υπηρεσιακά συμβούλια, η συμμετοχή των γυναικών είναι από πολύ μικρή έως ανύπαρκτη, με αποτέλεσμα μια ευδιάκριτη διάκριση εις βάρος των γυναικών, η ρύθμιση που προβλέπει την υποχρεωτική συμμετοχή μιας τουλάχιστον γυναίκας στα υπηρεσιακά συμβούλια, εφόσον έχει τα νόμιμα προσόντα, και στο πλαίσιο των μέτρων «θετικής δράσης» με στόχο την αντιστάθμιση των άνισων καταστάσεων, δεν είναι αντισυνταγματική (η ρύθμιση), αλλά συμβιβάζεται πλήρως με το άρθρο 4 του Συντάγματος και με το άρθρο 2 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

Ως και τη θέση σε ισχύ του Συντάγματος του 1975, η νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας αντιμετώπιζε με δυσπιστία κάθε απόκλιση από την αρχή της τυπικής ισότητας. Συγκεκριμένα, τα «θετικά» μέτρα ως παράμετρος της ισότητας ήταν από θεσμική άποψη άγνωστα στην ελληνική έννομη τάξη ως τη δεκαετία του '90. Οι γενικές ρυθμίσεις<sup>298</sup> αφορούσαν το άρθρο 4§1<sup>299</sup> και το 4§2<sup>300</sup>. Βασική εξαιρετική ρύθμιση αποτελούσε το άρθρο 116§2, το οποίο καθόριζε ότι για αποκλίσεις από την ισότητα ανδρών και γυναικών επιτρέπονταν μόνο «για ιδιαίτερους λόγους, στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος». Το συνταγματικό αυτό πλαίσιο, κυρίως το άρθρο 116§2 αξιοποιήθηκε από τον νομοθέτη θετικά αλλά και αρνητικά έναντι των γυναικών. Από τη μία με την αναγνώριση σε εξαιρετικές περιπτώσεις ειδικών προνομίων έναντι του άλλου φύλου (κυρίως στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης) και από την άλλη με τη θέση ανάστροφων ποσοστάσεων για την εισαγωγή γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας.<sup>301</sup> Μοντέλο θετικής δράσης, λοιπόν, αποτελεί το ζήτημα των ποσοστάσεων με κύριο στόχο την ουσιαστικότερη εκ των υστέρων ισότητα, από μία χρόνια συστηματοποιημένη κοινωνική αδικία σε βάρος των γυναικών, που αποκτά με τον τρόπο αυτό αντισταθμιστικό χαρακτήρα. Έτσι, νομιμοποιούνται πρακτικές προτιμησιακής συμπεριφοράς υπέρ των γυναικών που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, με τη χρησιμοποίηση συστημάτων ποσοστάσεων. Η μέθοδος της ποσοστώσεως μπορεί να εφαρμοσθεί με δύο τρόπους, ο πρώτος τρόπος είναι ως προς το αποτέλεσμα, δηλαδή καθορίζεται μόνο η επιθυμητή αναλογία των φύλων, χωρίς να ρυθμίζεται ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί<sup>302</sup>. Ο δεύτερος τρόπος πραγματώνεται με τροποποίηση της διαδικασίας προσλήψεων.

---

<sup>297</sup> Βλ. ΔΕΚ Απόφαση της 11.11.1997, της υπόθεσης C-409/95, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>298</sup> Υπό το καθεστώς του Συντάγματος 1975/1986.

<sup>299</sup> «Ισότητα ενώπιον του νόμου»

<sup>300</sup> «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».

<sup>301</sup> Ενδεικτικές αποφάσεις αποτελούν Σ.τ.Ε. (ολομέλειας) 1917-1929/1998 κατά τις οποίες αντίκειται στο Σύνταγμα η καθιέρωση ποσοστάσεων στην είσοδο των γυναικών στις Σχολές Αστυνομίας, όταν δεν λαμβάνουν υπ' όψιν και δεν εκτιμούν συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια, που σχετίζονται με την ύπαρξη αποχρώντων λόγων που θα δικαιολογούσαν τις διακρίσεις αυτές σε βάρος των γυναικών.

<sup>302</sup> Τέτοια μέτρα είναι προγράμματα που καθορίζουν εκ των προτέρων ένα συγκεκριμένο αριθμό θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, είτε καθορίζουν μία αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών σε έναν τομέα εργασίας.

Προσαρμόζεται, λοιπόν, η διαδικασία επιλογής, ώστε να οδηγεί σε μεταβολή της επικρατούσας αναλογίας των φύλων προς την επιθυμητή κατεύθυνση<sup>303 304</sup>.

Τα «θετικά» μέτρα έκαναν δειλά την εμφάνισή τους με το Ν. 1414/1984<sup>305</sup>, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 76/207 και προέβλεψε ότι δεν αποτελούν διάκριση, ούτε θίγονται μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας ευκαιριών. Συγκεκριμένα στο άρθρο 10§2 του νόμου αυτού, προβλεπόταν ειδικός κατάλογος τέτοιων μέτρων<sup>306</sup>, καθώς και θετικά μέτρα άμεσου αποτελέσματος για πρόσβαση στην εργασία σε κατηγορίες που απολάμβαναν ειδικής συνταγματικής προστασίας, όπως οι πολύτεκνοι<sup>307</sup>. Ωστόσο, η πιο σημαντική παρέμβαση του κοινού νομοθέτη στο πεδίο των θετικών δράσεων επήλθε με την καθιέρωση υποχρεωτικής συμμετοχής μιας τουλάχιστον γυναίκας με τα εκ του νόμου προβλεπόμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο<sup>308</sup>. Το συνταγματικό έρεισμα της διάταξης αυτής καταγράφηκε στην ίδια την αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου, όπου διαπιστώθηκε ότι στα υπηρεσιακά συμβούλια η συμμετοχή των γυναικών ήταν από πολύ μικρή έως ανύπαρκτη με αποτέλεσμα να θεμελιώνεται δυσμενή διάκριση εις βάρος τους σύμφωνα με τα άρθρα 4§2 και 116§2 του Συντάγματος<sup>309</sup>.

Ωστόσο, κατεύθυνση προς τη λήψη των «θετικών» μέτρων υπέρ των γυναικών, περιλήφθηκε για πρώτη φορά στο πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο με το άρθρο 6§3 της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική, η οποία προσαρτήθηκε στη Συνθήκη του Μάαστριχ (1992) με το Πρωτόκολλο 14. Με τον τρόπο αυτό, επιβεβαιώθηκε ότι η αρχή της ίσης αμοιβής δεν κωλύει την εκ μέρους των Κρατών Μελών διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά ευεργετήματα για τη διευκόλυνση της άσκησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες ή για την πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ωστόσο, η θεσμική αναβάθμιση και επέκταση της δυνατότητας των Κρατών Μελών για τη λήψη θετικών μέτρων ήρθε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία περιέλαβε στο άρθρο

---

<sup>303</sup> Εδώ υπάγονται προγράμματα που επιτρέπουν σε πρώτο στάδιο την πρόσληψη βάσει αντικειμενικών προσόντων σε περίπτωση όμως ίδιων προσόντων και ίδιας βαθμολογίας, προκρίνονται οι γυναίκες, μέχρι να επιτευχθεί η προαποφασισμένη αναλογία.

<sup>304</sup> Παπαδοπούλου Λ., «Γυναικεία Συμμετοχή και Δημοκρατία: οι ποσοτώσεις υπό το φως της πολιτικής και συνταγματικής θεωρίας», Περιοδικό Δικαιώματα του Ανθρώπου 32/2006, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2006, σελ. 1243-1298.

<sup>305</sup> ΦΕΚ Α' 10.

<sup>306</sup> Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις.

<sup>307</sup> Άρθρο 1§10 του Ν. 2527/1997, ΦΕΚ Α' 206, με το οποίο προστέθηκε το σχετικό εδάφιο στο άρθρο 14§6 του Ν. 2190/1994, ΦΕΚ Α' 28.

<sup>308</sup> Άρθρο 29 του Ν. 2085/1992, ΦΕΚ Α' 170, το οποίο καταργήθηκε μεταγενέστερα με το άρθρο 38§10 του Ν. 2190/1994, ΦΕΚ Α' 28 για να επαναεισαχθεί σχετική ρύθμιση με το άρθρο 6 του Ν. 2839/2000, ΦΕΚ Α' 196.

<sup>309</sup> Με αφορμή τη νομοθετική αυτή παρέμβαση το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1990 συνταγματική την νομοθετική καθιέρωση των θετικών μέτρων στη σημαντική απόφαση της Σ.τ.Ε. Ολομέλειας 1933/1998 με αναφορές στην νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου των ΗΠΑ «ποσοτώσεις υπέρ και κατά των γυναικών στη δημόσια διοίκηση». Η ολομέλεια αναγνώρισε ότι σε πολλές περιπτώσεις έχουν αναμφισβήτητα δημιουργηθεί στην πράξη διακρίσεις σε βάρος μιας κατηγορίας προσώπων λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων, ώστε η απαρέγκλιτη εφαρμογή της αρχής της ισότητας να καταλήγει σε μια κατ' επίφαση μόνο ισότητα, ενώ ουσιαστικά παγώνει και διαιωνίζει μια υφιστάμενη άνιση κατάσταση.

141 ΣυνθΕΚ<sup>310</sup> νέα παράγραφο (141§4 ΣυνθΕΚ) με σκοπό να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία με τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία<sup>311</sup>.

Η ρύθμιση του άρθρου 141§4 της ΣυνθΕΚ εμφανίζει δύο αξιοσημείωτα χαρακτηριστικά: αφενός μεν δεν αναφέρεται σε θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών (αν και αυτό είναι το πνεύμα της ρύθμισης) αλλά καθιστά ως υποκείμενα του ευεργετήματος το «λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο»<sup>312</sup> αφετέρου καταγράφει (η διάταξη αυτή) τρεις βασικούς σκοπούς της ρύθμισης αυτής: ο σκοπός της διευκόλυνσης της συνέχειας της επαγγελματικής δράσης, ο σκοπός της πρόληψης μειονεκτημάτων επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ο σκοπός της αντιστάθμισης των μειονεκτημάτων αυτών.

Η νομολογία του ΔΕΚ σε περιπτώσεις κοινοτικού/ενωσιακού ελέγχου «θετικών» μέτρων που εισάγονται από Κράτη Μέλη, είχε την ευκαιρία να θέσει την ερμηνευτική αρχή που συνδέει το πρωτογενές δίκαιο της Ένωσης με το παράγωγο, ιδιαιτέρως με την αντίστοιχη Οδηγία 207/76. Σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, το άρθρο 141§4<sup>313</sup> της Συνθήκης εισάγει ένα ευρύτερο πλαίσιο εξαιρέσεων από την αρχή της τυπικής ισότητας<sup>314</sup>. Το ΔΕΚ εκλαμβάνει ότι είναι διαφορετικά τα μέτρα που αποσκοπούν στη μείωση των ανισοτήτων από τα μέτρα που αποσκοπούν στην αντιστάθμιση των παρελθουσών ή υφιστάμενων ανισοτήτων<sup>315</sup>. Με τον τρόπο αυτό το ΔΕΚ δεν αποκλείει ότι η αναφορά που κάνει το άρθρο 141§4 της Συνθήκης στο σκοπό της αντιστάθμισης αποσκοπεί στο να παράσχει στα Κράτη Μέλη ευρύτερη διακριτική εξουσία κατά τη λήψη μέτρων θετικής δράσης.

Περιπτώσεις που χρήζουν διάκριση, αλλά αυτή τη φορά υπέρ των γυναικών (όσον αφορά τον τομέα της πρόσληψης) αποτελούν οι υποθέσεις<sup>316</sup> του ΔΕΚ, στις οποίες δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση και στους τομείς δημόσιας διοίκησης δίνεται προτεραιότητα στις γυναίκες (ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες επί ίσων προσόντων)

<sup>310</sup> Πρώην 119 της ΣυνθΕΚ.

<sup>311</sup> Γεραπερίτης Γ., «Ισότητα και θετικά μέτρα», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2007.

<sup>312</sup> Συνεπάγεται, ότι η ευνοϊκή μεταχείριση είναι δυνατόν να αφορά και τους άντρες εφόσον υποεκπροσωπούνται σε ορισμένο επαγγελματικό περιβάλλον.

<sup>313</sup> Περιλαμβάνει όλα τα πόστα εργασίας, όποιος κι αν είναι ο τομέας ή ο κλάδος δραστηριότητας και όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας. Αφορά τόσο την επαγγελματική εκπαίδευση, την είσοδο, την παραμονή και έξοδο από τη εργασία, την ιεραρχική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας με κύριο λόγο την ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όσο και τον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, με όλες τις προϋποθέσεις των παροχών των ασφαλιστικών φορέων κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά και κατά τη συνταξιοδότηση. Βλ. συμπληρωματικά, την Οδηγία 79/7 ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, Οδηγία 86/613 ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα, Οδηγία 86/378 ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97 ΕΚ του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 1996.

<sup>314</sup> Έτσι αν μια ρύθμιση εθνικού δικαίου δεν μπορεί ερμηνευτικώς να ενταχθεί στα επιτρεπόμενα θετικά μέτρα του άρθρου 2§4 της Οδηγίας 207/76, θα μπορούσε να γίνει δεκτή βάσει του άρθρου 141§4.

<sup>315</sup> Γεραπερίτης Γ., «Ισότητα και θετικά μέτρα», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2007.

<sup>316</sup> Απόφαση Δικαστηρίου (δεύτερο τμήμα) της 30.09.2004, στην υπόθεση C-319-03, Συλλ. 8807, Απόφαση Δικαστηρίου της 20.03.2000, στην υπόθεση C- 158/97 και η Απόφαση Δικαστηρίου της 05.02.2004, στην υπόθεση C-380/01 σε ΤΝΠ Νόμος.

λόγω του ότι υποεκπροσωπούνται και με τον τρόπο αυτό θα αντισταθμιστεί η ανισότητα αυτή. Κατά την απόφαση Kalanke<sup>317</sup>, όπου το ΔΕΚ απεφάνθη επί της συμβατότητας με το κοινοτικό δίκαιο<sup>318</sup>, εθνικής ρυθμίσεως, σύμφωνα με την οποία κατά την πρόσληψη παρέχεται αυτομάτως προτεραιότητα σε υποψηφίους γυναικείου φύλου, σε τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, εφόσον υφίστανται ίσα προσόντα μεταξύ των ανδρών και γυναικών υποψηφίων που έγιναν δεκτοί ως προαγώγιοι<sup>319</sup>. Το Δικαστήριο διαπιστώνοντας αρχικώς πως μια τέτοια ρύθμιση συνεπάγεται καταρχάς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, προχωρεί για να εξετάσει αν αυτή επιτρέπεται από το άρθρο 2§4 της αντίστοιχης Οδηγίας (76/207/ΕΟΚ), αν δηλαδή αποτελεί μέτρο που αποσκοπεί στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Κατέληξε, λοιπόν, ότι η επίμαχη εθνική ρύθμιση υπερβαίνει τα όρια της εξαιρέσεως του άρθρου 2, διότι εξασφαλίζει απόλυτη προτεραιότητα στις γυναίκες υποψηφίους, βαίνοντας έτσι πέραν της προωθήσεως της ισότητας των ευκαιριών. Στην υπόθεση αυτή αναφέρεται ότι η θετική δράση περιλαμβάνει όλα τα μέτρα που αποβλέπουν να ισοσταθμίσουν τις δυσμενείς διακρίσεις και να προωθήσουν την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, ιδιαίτερα όσον αφορά στις κατηγορίες των επαγγελματιών, ή τα στάδια επαγγελματικής εξέλιξης, όπου τα μέλη του ενός φύλου είναι σημαντικά υποεκπροσωπούμενα σε σχέση με τα μέλη του άλλου φύλου.

Τα μέτρα της «θετικής δράσης» περιλαμβάνουν τα κρατικής προέλευσης νομοθετήματα, δηλαδή νόμους, νομοθετικά διατάγματα, κανονιστικές πράξεις που ρυθμίζουν γενικά τη σχέση εργαζομένων και εργοδοτών ως εργατικό δίκαιο. Ωστόσο, η νομολογία έχει προχωρήσει και σε μέτρα που ναι μεν δεν είναι κρατικής προέλευσης, έχουν όμως τα ίδια χαρακτηριστικά ως προς τα κριτήρια της δεσμευτικότητάς τους και της συλλογικής- γενικής ρύθμισης<sup>320</sup>.

Ένα μεγαλύτερο άνοιγμα του κοινοτικού δικαίου στα μέτρα «θετικής δράσης» αποτέλεσε η υπόθεση Marschal<sup>321</sup>. Το Δικαστήριο με την απόφαση αυτή, εμπνεόμενο από την προγενέστερη νομολογία του, εκκίνησε από την αρχή ότι η απουσία ακραίου χαρακτήρα στο μέσο προωθήσεως της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή η ευελιξία των ποσοστώσεων εκπροσώπησης των γυναικών, μπορεί να δώσει τη δυνατότητα να εναρμονιστεί η θετική δράση με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων και να καταστήσει έτσι νόμιμο ένα μέτρο, το οποίο τυπικώς εισάγει δυσμενή διάκριση. Το ΔΕΚ παραδέχτηκε, ότι το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο είναι το γυναικείο και πως ακόμη και όταν οι υποψήφιοι για προαγωγή διαθέτουν ίσα προσόντα, τότε υπάρχει τάση προτιμήσεως των ανδρών υποψηφίων σε σχέση με τις γυναίκες λόγω ορισμένων προκαταλήψεων και στερεοτύπων σχετικά με το ρόλο και τις ικανότητες των γυναικών στον ενεργό βίο, αλλά και την επιφύλαξη των εργοδοτών καθώς μεγάλο ποσοστό των γυναικών διακόπτουν συχνότερα τη σταδιοδρομία τους εξαιτίας των οικιακών και οικογενειακών βαρών. Ωστόσο, έκρινε ότι το μέτρο αυτό μπορεί πράγματι «να συμβάλει στην αντιστάθμιση των επίσημων συνεπειών που απορρέουν για τις γυναίκες υποψήφιες από τη στάση και τη συμπεριφορά που περιγράφηκαν

<sup>317</sup> ΔΕΚ απόφαση της 17.10.1995, C-450/93, Συλλ. I-3069.

<sup>318</sup> Άρθρο 2§§1,4 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

<sup>319</sup> Σύμφωνα με την εθνική ρύθμιση υποεκπροσώπηση των γυναικών υπάρχει, όταν αυτές δεν εκπροσωπούν τουλάχιστον το ήμισυ του προσωπικού των διαφόρων βαθμίδων της οικείας κατηγορίας.

<sup>320</sup> Τέτοιες είναι οι συμβάσεις ιδιωτών καθώς και όλες οι συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμοση εργασία. Ενδεικτική είναι η Απόφαση ΔΕΚ της 7.2.1991 της υπόθεσης C-184/89, Συλλ. I-297.

<sup>321</sup> ΔΕΚ απόφαση της 11.11.1997, της υπόθεσης C-409/95, Συλλ. I-6383.



ανωτέρω και συνακόλουθα, στη μείωση των εκδηλουμένων στην πράξη ανισοτήτων που μπορεί να υφίστανται στην πραγματικότητα της κοινωνικής ζωής». Συγκεκριμένα, κρίθηκε ότι η Οδηγία 76/207 δεν απαγορεύει εθνικό κανόνα που επιβάλλει την προαγωγή κατά προτεραιότητα γυναικών υποψηφίων σε τομείς της δημόσιας υπηρεσίας όπου αυτές είναι λιγότερες, εφόσον οι υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν ίσα προσόντα. Προβλέπει, όμως, τη δυνατότητα παρεκκλίσεως, όταν γίνεται αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων με εξέταση όλων των κριτηρίων και βάσει αυτών ο ζυγός κλίνει υπέρ του άντρα, αρκεί τα κριτήρια αυτά να μην συνεπάγονται δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων.

Επιπλέον, η υπόθεση *Abrahamsson*<sup>322</sup>, κατά την οποία το ΔΕΚ έκρινε ότι είναι θεμιτό, εν όψει της αξιολόγησης των υποψηφίων προς πρόσληψη, να λαμβάνονται υπ' όψιν ορισμένα θετικά και αρνητικά κριτήρια, τα οποία μολονότι διατυπώνονται με ουδέτερους όρους ως προς το φύλο, ευνοούν εν γένει τις γυναίκες. Τα κριτήρια αυτά αποσκοπούν στην επίτευξη της ουσιαστικής και όχι της τυπικής ισότητας, περιορίζοντας τις υφιστάμενες στην πράξη ανισότητες και προλαμβάνοντας ή αντισταθμίζοντας έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 141§4 ΣυνθΕΚ, τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου ατόμου<sup>323</sup>.

Πλούσια παρουσιάζεται η νομολογία του κοινοτικού δικαίου ως προς την εξέλιξη των μέτρων «θετικής δράσης» ήδη πριν και από τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1999), όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω. Σύμφωνα με το άρθρο 141§4 της Συνθ. Άμστερνταμ<sup>324</sup>, αλλά και την προσπάθεια προώθησης προσλήψεων γυναικών, το ΔΕΚ απεφάνθη, ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία διασφαλίζει ότι επί ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, οι γυναίκες που πληρούν όλες τις απαιτούμενες προϋποθέσεις, θα καλούνται σε συνέντευξη για πρόσληψη σε θέσεις που υποεκπροσωπούνται και επιπλέον θα προβλέπεται ελάχιστο ποσοστό γυναικών για την κάλυψη θέσεων ορισμένου χρόνου στον επιστημονικό τομέα<sup>325</sup>. Ενδεικτικές αποφάσεις ως προς την εξέλιξη αυτή αποτελούν η απόφαση<sup>326</sup> *Surveillance Authority κατά Νορβηγίας*, όπου το δικαστήριο ΕΖΕΣ απέρριψε το μέτρο με το οποίο επιφυλάσσονταν μόνιμες ή ακαδημαϊκές θέσεις για γυναίκες με το σκεπτικό ότι δεν διασφαλιζόταν η αναγκαία ελαστικότητα αφού αυτομάτως απέκλειε τους άντρες υποψηφίους από τις θέσεις αυτές. Για τον ίδιο λόγο θεωρήθηκε από το ΔΕΚ στην απόφαση *Griesmar*<sup>327</sup> αντίθετη στο δίκαιο της Ένωσης διάταξη του γαλλικού Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων δεδομένου ότι απέκλειε το θεσπιζόμενο ευεργέτημα υπέρ των γυναικών για την ανατροφή τέκνου από τον υπολογισμό των συντάξεων των αντρών υπαλλήλων, ακόμη κι αν ήταν σε θέση αυτοί να αποδείξουν ότι έχουν ασχοληθεί με

<sup>322</sup> Απόφαση Δικαστηρίου της 14.10.1998, της υπόθεσης C-407/98, Συλλ. I-5539.

<sup>323</sup> Ωστόσο η εφαρμογή αυτών των κριτηρίων πρέπει να γίνεται υπό όρους διαφάνειας και υπό την εγγύηση του δικαστικού ελέγχου, προκειμένου να αποφεύγεται κάθε αυθαίρετη αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων.

<sup>324</sup> Άρθρο 141§4 της Συνθ. Άμστερνταμ, ορίζει: «ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν τα ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντιμετωπίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία», βλ. *Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α.*, «Γενικές Αρχές στη Νομολογία του ΣτΕ και του ΔΕΚ», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2007, σελ.169.

<sup>325</sup> Το ποσοστό θα αντιστοιχεί στο ποσοστό που αυτές εκπροσωπούν μεταξύ των πτυχιούχων και των διδασκόντων στους εκάστοτε τομείς σπουδών.

<sup>326</sup> Απόφαση Δικαστηρίου ΕΖΕΣ της 24.01.2003, της υπόθεσης E-1/02.

<sup>327</sup> ΔΕΚ απόφαση της 29.11.2001, της υπόθεσης C-366/99, Συλλ. I-9383.

την ανατροφή των παιδιών τους. Επιπλέον, στην απόφαση Briheche<sup>328</sup> κρίθηκε ως αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο η διάταξη της γαλλικής νομοθεσίας που παρείχε μόνο στις χήρες που δεν συνήψαν νέο γάμο το ευεργέτημα της μη εφαρμογής των ορίων ηλικίας για την πρόσβαση σε δημοσιούπαλληλικές θέσεις είναι, επειδή χορηγεί απόλυτη και ανεπιφύλακτη προτεραιότητα στις υποψηφιότητες ορισμένων κατηγοριών γυναικών εξαιρώντας τους χήρους, οι οποίοι δεν έχουν συνάψει νέο γάμο και τελούσαν στην ίδια πραγματική κατάσταση.

Με το ίδιο σκεπτικό το ΔΕΚ κατέληξε σε αντίστροφο αποτέλεσμα στην απόφαση Lommers<sup>329</sup> καθώς έκρινε συμβατό με το κοινοτικό δίκαιο το επίμαχο εθνικό μέτρο που αφορούσε την κατά προτίμηση εγγραφή παιδιών εργαζόμενων γυναικών σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, με το σκεπτικό ότι δεν επεφύλασσε για τις γυναίκες θέσεις εργασίας, αλλά μόνο το ευεργέτημα ορισμένων συνθηκών εργασίας που ήταν κατάλληλο να ενισχύσει την ισότητα ευκαιριών των γυναικών στο βαθμό που απομάκρυνε το ενδεχόμενο παραίτησής τους για να αφοσιωθούν στο παιδί τους, χωρίς να ισοδυναμεί με απόλυτο αποκλεισμό των ανδρών.

Επιπρόσθετα, σε αντίστοιχη απόφαση<sup>330</sup> το ΔΕΚ έκρινε ότι εθνική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία δεν ισχύει όριο ηλικίας για την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις για χήρες που δεν έχουν συνάψει νέο γάμο, ενώ ισχύει για τους άνδρες που τελούν στην ίδια κατάσταση με τις γυναίκες αυτές (χήροι), επιτρέπεται ακόμη, και αν με αυτή θεσπίζονται ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ των γυναικών, προκειμένου να προληφθούν ή να αντισταθμιστούν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία και να εξασφαλιστεί συγκεκριμένα απόλυτη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο. Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκε το ΔΕΚ σε δύο ακόμη αποφάσεις του<sup>331</sup>, όπου απεφάνθη ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία στους τομείς της δημόσιας διοίκησης στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, παρέχει επί ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, προτεραιότητα στις γυναίκες υποψηφίους, εφ' όσον αυτό απαιτείται για την εκπλήρωση των στόχων του προγράμματος προώθησης των γυναικών, εκτός εάν υφίσταται υπέρτερος από νομική άποψη λόγος, που αποτελεί εμπόδιο, υπό τον όρο ότι η εν λόγω ρύθμιση διασφαλίζει την αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων. Επιπλέον, το ΔΕΚ απεφάνθη, ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία διασφαλίζει ότι επί ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, οι γυναίκες που πληρούν όλες τις απαιτούμενες ή προβλεπόμενες προϋποθέσεις θα καλούνται σε συνέντευξη για πρόσληψη στους τομείς στους οποίους υποεκπροσωπούνται, καθώς επίσης ότι είναι επιτρεπτή, στο πλαίσιο των στόχων του προγράμματος για την προώθηση των γυναικών, εθνική ρύθμιση, η οποία να προβλέπει ελάχιστο ποσοστό γυναικών για την κάλυψη θέσεων ορισμένου χρόνου στον επιστημονικό τομέα και στο βοηθητικό επιστημονικό προσωπικό, το οποίο (ποσοστό) θα αντιστοιχεί στο ποσοστό που αυτές εκπροσωπούν μεταξύ των πτυχιούχων, διδασκτόρων και φοιτώντων στον εκάστοτε τομέα σπουδών.

Όπως το κοινοτικό δίκαιο έτσι και το εθνικό πέρασε από διάφορα στάδια ως προς την εξέλιξη, αλλά και θέσπιση των μέτρων θετικής δράσης. Η πορεία αυτή διακρίνεται σε δύο στάδια με κύριο κομβικό σημείο την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001. Δεδομένου αυτού, η εξέλιξη των μέτρων θετικής δράσης κατά

<sup>328</sup> ΔΕΚ απόφαση της 30.09.2004, της υπόθεσης C-319/03, Συλλ. 8807.

<sup>329</sup> ΔΕΚ απόφαση της 19.03.2002, της υπόθεσης C-476/99, Συλλ. I-2891.

<sup>330</sup> Απόφαση ΔΕΚ (δεύτερο τμήμα) της 30.09.2004, της υπόθεσης C-319-03, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>331</sup> Απόφαση ΔΕΚ της 28.03.2000, της υπόθεσης C-158/97 και η Απόφαση ΔΕΚ της 05.02.2004, της υπόθεσης C-380/01 (και οι δύο σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

το ελληνικό Σύνταγμα διακρίνεται στα χρονικά διαστήματα πριν και μετά της αναθεωρήσεως του 2001.

Το ευνοϊκό για τα «θετικά» μέτρα νομολογιακό κλίμα αφουγκράστηκε και ο αναθεωρητικός νομοθέτης το 2001. Με την αναθεώρηση του άρθρου 116§2, η αρχή της ισότητας των φύλων προσλαμβάνει σε συνδυασμό με το άρθρο 4§2, νέα διάσταση<sup>332</sup>. Η νέα συνταγματική ρύθμιση του άρθρου αυτού, η οποία ανέτρεψε απολύτως την προ του 2001 πρόβλεψη για τη δυνατότητα καθιέρωσης αποκλίσεων από την αρχή της ισότητας των φύλων, εισήγαγε δύο διακεκριμένους και εντασσόμενους στην ίδια λογική κανόνες. Σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της διάταξης αυτής «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών» ενώ το δεύτερο εδάφιο εισάγει μια κατευθυντήρια αρχή σύμφωνα με την οποία «το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Ο Έλληνας νομοθέτης επιλέγει την αρνητική διατύπωση σε σχέση με τα «θετικά» μέτρα ακόμη και όταν ενσωματώνει στην εσωτερική έννομη τάξη κανόνα υπερεθνικής πηγής με ρητή θετική διατύπωση<sup>333</sup>. Μετά την αναθεώρηση του άρθρου 116§2, το νομοθετικό σώμα ενεργοποιήθηκε σχετικά σε δύο κρίσιμα πεδία ανθρώπινης δραστηριότητας: την απασχόληση και την πολιτική αντιπροσώπευση. Όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης δύο νομοθετήματα που προβλέπουν τη λήψη θετικών δράσεων εισήλθαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Ν. 3304/2005<sup>334</sup> αφορά την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Προβλέπει τη δυνατότητα «θετικής δράσης» εκ μέρους του κράτους αναγνωρίζοντας ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Στο άρθρο 2 του νόμου αυτού απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση για τους προσδιοριζόμενους σε αυτόν λόγους<sup>335</sup>. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου τα θετικά μέτρα αφορούν όλα τα πρόσωπα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και επομένως η θετική δράση δεν περιορίζεται μόνο στο δημόσιο στο πλαίσιο του κυρίαρχου κανονιστικού του ρόλου, αλλά και εκ μέρους του ιδιώτη εργοδότη<sup>336</sup>. Επιπλέον, επεκτείνεται (ο νόμος) στα πεδία του επαγγελματικού προσανατολισμού και αναπροσανατολισμού, την κατάρτιση, την επιμόρφωση και την απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας<sup>337</sup>. Ο Ν. 3488/2006<sup>338</sup>, σε εναρμόνιση

<sup>332</sup> Παραράς Π., ό.π., σελ. 360,361.

<sup>333</sup> Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των διατάξεων των άρθρων 6 και 12§1 του Ν. 3305/2005, με τις οποίες ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη οι προβλέψεις των άρθρων 6 της Οδηγίας 2000/43 και 7§1 της Οδηγίας 2000/78 για τη δυνατότητα εισαγωγής θετικών μέτρων στον εργασιακό χώρο. Αν και η λεκτική διατύπωση των σχετικών Οδηγιών είναι θετικού περιεχομένου με εννοιολογική διασύνδεση με την αρχή της ισότητας, ο Έλληνας νομοθέτης όπως και ο αναθεωρητικός στην αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 116§2 επέλεξαν την αρνητική διατύπωση και την ουσιαστική αποσύνδεση των θετικών μέτρων από τη δογματική θεμελίωση της αρχής της ισότητας («δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων»).

<sup>334</sup> ΦΕΚ Α' 16. Ο νόμος ενσωματώνει στο εσωτερικό δίκαιο τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78.

<sup>335</sup> Στην έννοια της διάκρισης ο νόμος προσθέτει και την παρενόχληση ή κάθε άλλη προσβλητική ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος καθώς και η διαβίβαση οποιασδήποτε εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου.

<sup>336</sup> Άρθρο 4§1 και 8§1 του Ν. 3304/2005.

<sup>337</sup> Άρθρο 4§1 (β) και 8§1 (β) του Ν. 3304/2005.

με την Οδηγία 2002/73, αφορά την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά στην πολιτική αντιπροσώπευση, ο Ν. 2910/2001<sup>339</sup> καθιερώνει την υποχρέωση των συνδυασμών που συμμετέχουν στις εκλογές για την ανάδειξη των αιρετών συλλογικών οργάνων των ΟΤΑ να συμπεριλάβουν υποχρεωτικά κατά το ένα τρίτο τουλάχιστον άντρες και γυναίκες στους συνδυασμούς αυτούς<sup>340</sup>.

Σε σχέση με τα νομοθετικά μέτρα σε βάρος των γυναικών, με τις αποφάσεις 2005-9/2003, το Γ' Τμήμα Συμβουλίου Επικρατείας θεώρησε ότι μετά το 2001 όλοι οι κανόνες δικαίου που θέτουν ποσοτικούς περιορισμούς στην πρόσβαση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας είναι αντισυνταγματικοί και παρέπεμψε στην Ολομέλεια το ζήτημα της αντισυνταγματικότητας του άρθρου 1 του Ν. 2622/1998<sup>341</sup>.

### **Γ. Κριτήριο συνταγματικότητας των μέτρων θετικής δράσης- Αρχή Αναλογικότητας**

Η εξέταση της συνταγματικότητας ενός μέτρου «θετικής δράσης» συντελείται σε όλες τις έννομες τάξεις υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας<sup>342</sup>. Προϋποθέσεις ενεργοποίησης της αρχής της αναλογικότητας συνιστούν η σύγκρουση αγαθών ή αξιών που αναγνωρίζονται και προστατεύονται από την έννομη τάξη, πηγάζουν από ισόκυρους δικαιικούς κανόνες και έχουν αντίθετο περιεχόμενο. Κατ' επέκταση θα πρέπει να εξετάζεται εάν η θετική δράση έχει αυθαίρετο περιεχόμενο ή θίγει υπερβολικά δικαιώματα μη προστατευόμενων από το μέτρο προσώπων ή εάν το μέτρο είναι δυσανάλογο σε σχέση με τις πραγματικές απαιτήσεις της μειονεκτούσας ομάδας.

Η γενική αρχή της ισότητας παραβιάζεται, όταν μια κατηγορία αποδεκτών ενός κανόνα δικαίου αντιμετωπίζεται, σε σύγκριση με μια άλλη κατηγορία, κατά διαφορετικό τρόπο, αν και μεταξύ των δύο κατηγοριών δεν υπάρχουν διαφορές τέτοιας φύσης και τέτοιου βάρους που να μπορούν να δικαιολογήσουν τις διαφορετικές έννομες συνέπειες. Η αρχή της αναλογικότητας εισέρχεται στο σημείο αυτό, προκειμένου να ελεγχθεί αν η διάκριση εξυπηρετεί κάποιο θεμιτό σκοπό, αν είναι αναγκαία και κατάλληλη για την επίτευξη του σκοπού αυτού, εξεταζόμενου

---

<sup>338</sup> ΦΕΚ Α' 191. Ο νόμος ενσωματώνει στο εσωτερικό δίκαιο την κοινοτική Οδηγία 2002/73 και εκ νέου την Οδηγία 76/207. Αντικατέστησε στο μεγαλύτερο μέρος του τον προγενέστερο νόμο Ν. 1414/1986 και ορίζει ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερου εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του.

<sup>339</sup> ΦΕΚ Α' 91.

<sup>340</sup> Άρθρο 75§1 του Ν. 2910/2001.

<sup>341</sup> ΦΕΚ Α' 138, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 2838/2000, ΦΕΚ Α' 179 και το άρθρο 78§1 του Ν. 2910/2001, ΦΕΚ Α' 91, βλ. Γεραπερίτης Γ., «Ισότητα και θετικά μέτρα», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2007.

<sup>342</sup> Η νομολογία του ΔΕΚ σχετικά με τα θετικά μέτρα περιέλαβε τον συλλογισμό ότι όταν καθορίζεται η έκταση οποιασδήποτε εξαίρεσης από δικαίωμα, όπως η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, η οποία απαιτεί οι εξαιρέσεις να μην υπερβαίνουν τα όρια του κατάλληλου και αναγκαίου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, ενδεικτική απόφαση ΔΕΚ της 19<sup>ης</sup>.03.2002, της υπόθεσης C-476/99, Συλλ. I-2891.

ιδίως του γεγονότος αν βρίσκεται σε μια σχέση αναλογίας με την αρνητική συνέπεια που επιφέρει σε αυτόν που προσβάλλεται από τη διακριτική μεταχείριση.

Η κρίση ότι το μέτρο αντιβαίνει με την αρχή της αναλογικότητας επέρχεται, αν το διορθωτικό μέτρο κρίνεται ανεπαρκές για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, ή υπάρχει άλλο μέτρο, λιγότερο επαχθές, με το οποίο μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός, ή τέλος αν βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με το επερχόμενο επαχθές αποτέλεσμα. Όμως, τα όρια ελέγχου της αναλογικότητας θα εξαρτηθούν από τη φύση και τη σημασία των συγκρουόμενων συμφερόντων, καθώς όσο σημαντικότερο είναι το κοινοτικό συμφέρον, με τόση μεγαλύτερη επιμονή αναζητά το ΔΕΚ ένα λιγότερο περιοριστικό μέτρο, λαμβανομένου υπόψη και του σκοπού που επιδιώκει το εκάστοτε κράτος μέλος με τη θέσπιση του μέτρου<sup>343</sup>. Εξάλλου παρέχεται μεγάλη διακριτική ευχέρεια στα χέρια του εθνικού δικαστή, ο οποίος κρίνει αν το μέτρο είναι αναλογικό, καθώς το ευρωπαϊκό δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να κρίνει περί τούτου, όταν δεν έχει υπόψη του όλα τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης, για να εξάγει ασφαλή κρίση. Το ΔΕΚ έχει τονίσει ότι τα εθνικά μέτρα που μπορεί να παρακωλύσουν ή να καταστήσουν λιγότερο ελκυστική την άσκηση των θεμελιωδών ελευθεριών της Συνθήκης, πρέπει να εφαρμόζονται κατά τρόπο που να μην δημιουργεί διακρίσεις, να δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος, να είναι κατάλληλα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να μη βαίνουν πέραν εκείνου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού<sup>344</sup>.

Το ίδιο το δίκαιο στην Ένωση και την Ελλάδα<sup>345</sup> αναγορεύει την επιδίωξη ουσιαστικής ή πραγματικής ισότητας σε θεμιτό σκοπό, αποσυνδέοντας τυπικά το αίτιο (παρελθούσα διάκριση και επιμέρους λόγοι και εκφάνσεις της) από το αιτιατό (στατιστική ανισότητα). Για να υπάρχει, λοιπόν, ωφέλιμο αποτέλεσμα στον έλεγχο καταλληλότητας και αναγκαιότητας, θα πρέπει να είναι σε θέση ο δικαστής να αξιολογήσει την επενέργεια του μέτρου προς τις συνθήκες που συντελούν στην ικανοποίηση του σκοπού<sup>346</sup>. Ως προς την αναλογικότητα του μέτρου των θετικών δράσεων και ως προς το σκοπό της επιδιωκόμενης ρύθμισης υπάρχουν δύο επίπεδα: το αφηρημένο και το συγκεκριμένο. Στο αφηρημένο επίπεδο ο δικαστής πρώτα διαμορφώνει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία πρέπει να ικανοποιεί ένας σκοπός για να χαρακτηρίζεται ως ανεκτός από τη συνταγματική έννομη τάξη<sup>347</sup>.

Όσον αφορά την Ευρωπαϊκή Ένωση η αντιστάθμιση μειονεκτημάτων αποτελεί την τελολογία της αποδοχής των θετικών μέτρων στο πεδίο της εργασίας. Ο σκοπός της θεσμικής ενεργοποίησης των θετικών μέτρων αποδίδεται άμεσα από το ίδιο το κείμενο των σχετικών κανόνων δικαίου στην «αντιστάθμιση μειονεκτημάτων»<sup>348 349</sup>.

<sup>343</sup> Πρεβεδούρου Ε., «Αρχή της Αναλογικότητας στη νομολογία του ΔΕΚ», ΕΕΕυρΔ 2/1997.291.

<sup>344</sup> Ενδεικτικές αποφάσεις ΔΕΚ της 30.11.1995, της υπόθεσης C-55/94, Συλλ. I-4165 και η απόφαση ΔΕΚ της 9<sup>ης</sup>.03.1999, της υπόθεσης C-212/97, Συλλ. 1999.

<sup>345</sup> Η αρχή της αναλογικότητας έχει συνταγματική ισχύ με την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001, το οποίο την διακήρυξε ρητά στο άρθρο 25§1 εδ. 4 του Σ κατά το οποίο και συγκεκριμένα στο εδ. δ' καθιερώνει ότι: «οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά (δικαιώματα του ανθρώπου) πρέπει να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας», βλ. *Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., ό.π., σελ.94.*

<sup>346</sup> Γεραπερίτης Γ., *ό.π., σελ.266.*

<sup>347</sup> Διαμορφώνει τις γενικές απαιτήσεις ενός θεμιτού σκοπού που δικαιολογεί την εισαγωγή ενός θετικού μέτρου.

<sup>348</sup> Άρθρο 141§4 (πρώην 119) της ΣυνθεΚ, άρθρο 6§3 της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική, η οποία προσαρτήθηκε στη συνθήκη του Μάαστριχ με το Πρωτόκολλο 14, άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/43 του Συμβουλίου και άρθρο 7§1 της Οδηγίας 2000/78. Η στην «αποκατάσταση ανισοτήτων» άρθρο 2§4 της Οδηγίας 76/207 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Από την άλλη πλευρά, στην Ελλάδα η συνταγματική αρχή του άρθρου 116§2 έχει δώσει έρεισμα για την ανάπτυξη μιας αποκαταστατικής δογματικής λογικής των θετικών μέτρων. Στη χώρα μας η δικαστική αξιολόγηση μιας διάταξης, η οποία αφορά τη συνταγματική αρχή της ισότητας γίνεται κατεξοχήν με αναφορά στο σκοπό του ιστορικού νομοθέτη.

Παρά ταύτα, σε όλες τις έννομες τάξεις, η αξιολόγηση του σκοπού των «θετικών» μέτρων θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψιν και δύο πρόσθετες παραμέτρους, την κατηγορία των ωφελουμένων από τα «θετικά» μέτρα και τα επιμέρους πεδία εφαρμογής όπου εισάγονται αυτά. Ως προς την καταλληλότητα των μέτρων θετικής δράσης, τα αίτια που προκαλούν την πραγματική ανισότητα και στα πεδία τα οποία αποτυπώνεται είναι ποικίλα. Για να είναι ένα μέτρο κατάλληλο να διαχειριστεί μια κατάσταση πραγματικής ανισότητας, θα πρέπει να προσαρμόζεται στο πεδίο όπου εκφράζεται η ανισότητα και να κατατείνει στην καταπολέμηση των αιτίων που την προκάλεσαν<sup>350</sup>. Το ΔΕΚ από την πλευρά του ελέγχου καταλληλότητας του μέτρου απαιτεί κάθε θετικό μέτρο να είναι από τη φύση του σε θέση να εξυπηρετήσει τον σκοπό της αντιστάθμισης των επαγγελματικών ωφελημάτων, τα οποία στερείται το υποεκπροσωπούμενο φύλο (συγκεκριμένα η γυναίκα) με χαρακτηριστική την απόφαση *Griesmar*<sup>351</sup>. Το ΔΕΚ απέρριψε τον ισχυρισμό της γαλλικής κυβέρνησης, ως προς το διαφορετικό υπολογισμό υπέρ των γυναικών, ότι οι γυναίκες κάνουν συχνότερη χρήση της γονικής άδειας από τους άνδρες με αποτέλεσμα να επηρεάζονται τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα καθώς και η διάρκεια σταδιοδρομίας των γυναικών υπαλλήλων είναι κατά μέσον όρο μικρότερη κατά δύο έτη της αντίστοιχης σταδιοδρομίας των ανδρών. Ωστόσο, το ΔΕΚ κατέληξε ότι το επίμαχο μέτρο δεν ήταν ικανό να αντισταθμίσει ουσιαστικά τα μειονεκτήματα στα οποία εκτίθεται η σταδιοδρομία των γυναικών υπαλλήλων που είναι μητέρες, αφού τους χορηγούσε η γαλλική κυβέρνηση επίδομα αρχαιότητας κατά τη χρονική στιγμή συνταξιοδότησής τους, χωρίς έτσι να αποκαθιστά τα προβλήματα που μπορεί να συναντούν οι ίδιες κατά την πορεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

---

<sup>349</sup> Ενδεικτική απόφαση ΔΕΚ της 17<sup>ης</sup>.10.1995, της υπόθεσης C-450/93, Συλλ. I-3051. Στην περίπτωση της κατά το άρθρο 2§4 της Οδηγίας 76/207, η διαφοροποιημένη μεταχείριση δεν συνδέεται με κάποια συγκεκριμένη κατάσταση της γυναίκας αλλά αφορά όλες τις γυναίκες ως γυναίκες. Ο λόγος υπάρξεως της προτιμησιακής μεταχείρισεως των γυναικών έγκειται στη γενική μειονεκτική κατάσταση, η οποία οφείλεται στις δυσμενείς διακρίσεις που οι γυναίκες έχουν υποστεί στο παρελθόν και στις πρακτικές δυσκολίες με την έννοια ότι οι γυναίκες έχουν διπλό ρόλο. Ωστόσο, το άρθρο 2§4 της Οδηγίας, και μάλιστα επιτρέπει παρέμβαση με θετικές δράσεις αλλά μόνο για να μπορέσει η μειονεκτούσα κατηγορία να βρεθεί στο ίδιο σημείο εκκινήσεως προκειμένου να εξασφαλιστεί πραγματική κατάσταση ισότητας ευκαιριών. Η θετική δράση δεν μπορεί να θεωρείται και να χρησιμοποιείται ως μέσο επανορθώσεως με μέτρα που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις μιας καταστάσεως ισότητας.

<sup>350</sup> Σε κάθε περίπτωση ακόμη και τα θετικά μέτρα γενικού χαρακτήρα όπως είναι η ποσόστωση σε υποθέσεις που είδαμε ανωτέρω ή στη μοριοδότηση. Θα πρέπει να εντοπίζονται στα συγκεκριμένα πεδία, όπου εμφανίζεται η ανισότητα έτσι ώστε να είναι δυνατή η καταπολέμησή της.

<sup>351</sup> (βλ. όπως υπ.177 ανωτέρω) κατά την οποία κρίθηκε ότι παρά την πρόβλεψη του άρθρου 6§3 της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική που επιτρέπει στα Κράτη Μέλη να καθιερώνουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα για να διευκολύνεται η άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών ή να αντισταθμίζονται τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, η αρχή της ισότητας των αμοιβών παραβιάζεται από εθνική διάταξη που κατοχυρώνει μόνο στις γυναίκες υπαλλήλους με τέκνα το επίδομα αρχαιότητας για τον υπολογισμό της σύνταξης ενώ μη επιτρέποντας σε άντρα υπάλληλο που ασχολήθηκε αποδεδειγμένα με την ανατροφή των τέκνων του να αξιώνει το επίδομα, η εθνική διάταξη εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου.

## Δ. Αντίστροφη διάκριση-αντιρροήσεις

Τα επιχειρήματα που αποδοκιμάζουν τη «θετική δράση» εστιάζονται στην αντίστροφη διάκριση. Οι επικριτές των μέτρων θετικής δράσης υποστηρίζουν ότι με το να εφαρμόζονται ειδικά μέτρα υπέρ των γυναικών – μητέρων εργαζομένων, οι άντρες υφίστανται διάκριση στην ατομικότητά τους. Στο ζήτημα αν επιβιώνουν μετά τη συνταγματική αναθεώρηση ευνοϊκές πλην «θετικών» μέτρων, ρυθμίσεις υπέρ των γυναικών, η αντίδραση της νομολογίας δεν ήταν ομοιόμορφη. Κυρίως σε εργασιακά και συνταξιοδοτικά θέματα τόσο το Συμβούλιο Επικρατείας<sup>352</sup> όσο και ο Άρειος Πάγος<sup>353</sup> ακολούθησαν το "σχέδιο" της επεκτατικής ισότητας εξασφαλίζοντας δικαστικώς και για τους άντρες τις ευνοϊκές ρυθμίσεις που είχαν νομοθετικά επιφυλαχθεί μόνο για τις γυναίκες ώστε να υπάρξει θετικό ισοζύγιο.

Κατά το ενωσιακό δίκαιο εμφανίζονται μια σειρά από προσφυγές ανδρών εργαζομένων κατά τους οποίους έχει υποστεί δυσμενή διάκριση η ατομικότητά τους έναντι των γυναικών εργαζομένων συναδέλφων τους. Οι περισσότερες υποθέσεις συνδέονται με τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να ορίζουν διαφοροποιημένες συνθήκες μεταξύ ανδρών και γυναικών στα πλαίσια της αρχής της ισότητας, όπως η διαφορά ηλικίας κατά την απονομή συντάξεων και κοινωνικών παροχών ή περιπτώσεις που αφορούν παροχές και άδειες μητρότητας. Ο νομοθέτης μπορεί να λάβει μέτρα «θετικής δράσης» υπέρ των γυναικών προκειμένου να διασφαλίσει την ισότητα ευκαιριών, ωστόσο δεν μπορεί να διασφαλίσει ισότητα αποτελέσματος. Ενδεικτικές είναι, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, η υπόθεση Kalanke<sup>354</sup>, η οποία προκάλεσε θύελλα αντιδράσεων ως προς την προάσπιση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και η απόφαση Marschall<sup>355</sup>, κατά την οποία σε περίπτωση ίσων προσόντων, δε λαμβάνονταν υπόψη ορισμένα δευτερεύοντα κριτήρια, όπως η αρχαιότητα ή η ικανότητα προσαρμογής σε εργασιακά πρότυπα που αρμόζουν μόνο σε άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως εξοντωτικά ωράρια εργασίας, όπου η μη λήψη τους υπόψη ευνοεί κατά βάση τις γυναίκες.

Επιπλέον, σύμφωνα με απόφαση<sup>356</sup> του ΕΔΔΑ, μια γυναίκα ρουμανικής υπηκοότητας ήταν παντρεμένη με Ούγγρο υπήκοο και είχαν μαζί τέσσερα παιδιά. Η ίδια όμως, δεν μπορούσε να διεκδικήσει το επίδομα μητρότητας, το οποίο καταβαλλόταν μετά τη γέννα, διότι δεν ήταν Ουγγαρέζα υπήκοος. Ο σύζυγός της προσπάθησε με τη σειρά του να διεκδικήσει το επίδομα αυτό, αλλά η αίτησή του απορρίφθηκε από την κυβέρνηση με την αιτιολογία ότι το εν λόγω επίδομα

<sup>352</sup> Ενδεικτική απόφαση ΣΕ (ολομ.) 1467/2004, κατά την οποία η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας άσκησε έλεγχο συνταγματικότητας του άρθρου 28§6 του ΑΝ 1846/1951, με το οποίο αναγνωριζόταν ότι σε περίπτωση θανάτου συνταξιούχου λόγω γήρατος δικαιούνται σύνταξη κάθε χήρα αλλά μόνο ο άπορος και ανάπηρος χήρος, του οποίου η συντήρηση βάρυε τη θανούσα.

<sup>353</sup> Ενδεικτική απόφαση ΑΠ (ολομ.) 7/1993 και ΑΠ 1112/2003, όπου κρίθηκε αντισυνταγματική και αντίθετη στο διεθνές δίκαιο και το δίκαιο της Ένωσης η καταβολή του επιδόματος τέκνου στις γυναίκες εργαζόμενες μόνο εφόσον αυτές συντηρούν τα τέκνα τους λόγω θανάτου ή χηρείας, υποχρεώνοντας τη χορήγηση του επιδόματος σε κάθε περίπτωση όπως και για τους άντρες συναδέλφους τους.

<sup>354</sup> Η οποία προέβλεπε για την προαγωγή των υπαλλήλων σε διευθυντικές θέσεις, σε περίπτωση ίσων προσόντων μεταξύ υπαλλήλων διαφορετικού φύλου και για τις θέσεις που οι γυναίκες στο συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο υποεκπροσωπούνται, πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στις γυναίκες υποψηφίους.

<sup>355</sup> Παρόμοια υπόθεση αποτελεί η υπόθεση Badeck, της 28.3.2000, της υπόθεσης C-158/97.

<sup>356</sup> ΕΔΔΑ, Weller κατά Ουγγαρίας, αριθ. 44399/05, της 31<sup>ης</sup>.03.2009.

καταβαλλόταν μόνο σε μητέρες. Το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι ο σύζυγος είχε υποστεί διάκριση, καθώς οι άνδρες που υιοθετούν παιδιά ή οι άνδρες κηδεμόνες δικαιούνταν να ζητήσουν το επίδομα, ενώ οι φυσικοί πατέρες όχι.

Μέσα από τις ανωτέρω υποθέσεις το Δικαστήριο καταλήγει ότι τα μέτρα «θετικών δράσεων» υπέρ των γυναικών είναι νόμιμα εφόσον προβλέπουν μια αυτόματη και άνευ προϋποθέσεων προτεραιότητα σε περίπτωση που οι υποψήφιοι και οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα και επιπλέον οι υποψηφιότητες θα πρέπει να υπόκεινται σε μια αντικειμενική έρευνα, η οποία θα εξετάζει αν έχει ληφθεί υπόψη η ιδιαίτερη προσωπική συνθήκη όλων των υποψηφίων. Το ΔΕΚ παρά την ιδιαίτερη συνεισφορά του ως προς την επίλυση και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, έχει την τάση να συρρικνώνει τις διαφορές αυτές, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι θετικές δράσεις. Εντοπίζεται έντονα το στοιχείο της απουσίας της αιτιολόγησης των προαπαιτούμενων του συλλογισμού του. Έτσι, ελάχιστες υποθέσεις του Δικαστηρίου αντιμετωπίζουν το πρόβλημα των διακρίσεων ως θεμελιώδες πρόβλημα κοινωνικής δικαιοσύνης και ανθρώπινης αξιοπρέπειας<sup>357</sup>.

Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να ειπωθεί πως τα μέτρα «θετικής δράσης» συνιστούν αντίστροφη διάκριση καθώς αποτελούν τη μοναδική λύση για την επίτευξη της πραγματικής ισότητας και την αποκατάσταση από τις δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Ωστόσο σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά θα πρέπει να ελέγχεται το μέτρο «θετικής δράσης» ως προς τον σκοπό του, την καταλληλότητά και την αναλογικότητά του.

---

<sup>357</sup> Νάσκου – Περράκη Π., ό.π., σελ.122.



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές από τη μία πλευρά η νομοθετική πληρότητα και από την άλλη η πρακτική των παραβιάσεων σε θέματα απτόμενα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις σχέσεις εργασίας. Τόσο η χώρα μας όσο και η Ευρώπη βρίθουν νομοθετικών ρυθμίσεων για τη διασφάλιση της αρχής αυτής, σε όλα τα στάδια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, από την έναρξή της έως και τη λήξη της. Ειδική νομοθετική μέριμνα έχει ληφθεί για την προστασία της μητρότητας, την προώθηση των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία αλλά και των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών) με οικογενειακές υποχρεώσεις. Παρ' όλο, όμως, που πλειάδα νομοθετημάτων ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και παρ' όλο που αυτή φαίνεται να απασχολεί κατ' αρχήν και τα δύο φύλα, στην πραγματικότητα, αυτή αφορά κατά κύριο, αλλά όχι αποκλειστικό λόγο, τις γυναίκες, αφού αυτές υφίστανται στην πλειονότητα των περιπτώσεων τις συνέπειες των πολλαπλών παραβιάσεων που λαμβάνουν καθημερινά σε βάρος τους και εμφανίζονται με διάφορες μορφές (με τη μη πρόσληψή τους σε θέσεις εργασίας και το διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία», την πληρωμή τους σε αμοιβές κατώτερες από αυτές των ανδρών συναδέλφων τους, τη δυσκολία στην ανέλιξη και την πολύ περιορισμένη κατάληψη υψηλόβαθμων θέσεων εργασίας από τις γυναίκες καθώς και την απόλυση πολλών από αυτές λόγω εγκυμοσύνης).

Η διαρκής αναπαραγωγή των στερεοτύπων για το ρόλο και τις ανάγκες των δύο φύλων από τη νηπιακή (αν όχι βρεφική) κιόλας ηλικία και η συνδρομή των Μ.Μ.Ε. προς αυτήν την κατεύθυνση, η έλλειψη σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ή η συντέλεσή του από ακατάλληλους εκπαιδευτικούς, η κατά κανόνα συνέχιση της αντιμετώπισης της γυναίκας κατά το μάλλον ή ήττον ως του «ωραίου φύλου» στο χώρο εργασίας, η μη διεκδίκηση από τις ίδιες τις γυναίκες των δικαιωμάτων τους και ο φόβος της απόρριψης και της κατάκρισης μέσα σε μια κοινωνία που στην ουσία εξακολουθεί να λειτουργεί σε «ανδρικά» κριτήρια και πατριαρχικά πρότυπα, αποτελούν ίσως τους βασικότερους παράγοντες που συντελούν στην άνιση μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Στο πλαίσιο αυτό είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων προκειμένου η γυναίκα εργαζόμενη να βελτιώσει τη θέση της στον εργασιακό βίο και να εξισωθεί ουσία μόνο τυπικά με τον άνδρα συνάδελφό της. Προς την κατεύθυνση αυτή, θα πρέπει να υπάρξει πληροφόρηση των εργαζομένων για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και τις Ανεξάρτητες Αρχές. Προς το σκοπό αυτό μπορούν να βοηθήσουν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και ο Συνήγορος του Πολίτη. Συγκεκριμένα η Γενική Γραμματεία Ισότητας<sup>358</sup> ανέπτυξε μια ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική παρέμβαση με στόχο την αποδέσμευση των θεμάτων ισότητας από την κατηγορία των περιθωριακών και «ειδικού τύπου» θεμάτων και την ανάδειξη του πολιτικού,

<sup>358</sup> Βλ. 6<sup>η</sup> Εθνική Έκθεση της Ελλάδας-περίοδος 2001-2004, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

οικονομικού και αναπτυξιακού τους χαρακτήρα, έχοντας ως στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης.

Προς αυτή την κατεύθυνση, προσανατολίζεται η έκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>359</sup>, με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των φύλων και την ενσωμάτωση της έννοιας της ισότητας αυτών σε κάθε στάδιο θέσπισης πολιτικών διαδικασιών<sup>360</sup>. Κάτι τέτοιο σημαίνει ότι αξιολογείται το πώς οι πολιτικές συνέπειες επηρεάζουν τη ζωή και τη θέση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών και αναλαμβάνεται η ευθύνη της εκ νέου αντιμετώπισής τους, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Αυτός είναι ο τρόπος για να γίνει η ισότητα των δύο φύλων μια δεδομένη πραγματικότητα στη ζωή των ανδρών και των γυναικών<sup>361</sup>.

Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, μέσω των κεντρικών δράσεων, η Επιτροπή επανεξετάζει το ρόλο των ανδρών στην ισότητα των δύο φύλων προωθώντας ορθές πρακτικές σε σχέση με τους ρόλους των φύλων στη νεολαία, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό και τον αθλητισμό, ενώ παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή της ενωσιακής νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης με ιδιαίτερη προσοχή στις Οδηγίες 2004/113 και 2006/54.

Βάσει της μελέτης της ειδικής αυτής έκθεσης<sup>362</sup> θα μπορούσε να θεωρηθεί πως η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί προϋπόθεση για τη διευκόλυνση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να έχουν τον έλεγχο στη ζωή τους και να κάνουν αυτόνομες-μοναδικές επιλογές<sup>363</sup>. Η ένταξη περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας θα βοηθήσει στην εξισορρόπηση των επιπτώσεων της μείωσης του παραγωγικού πληθυσμού, μειώνοντας έτσι την πίεση στα δημόσια οικονομικά και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, διευρύνοντας τη βάση του ανθρώπινου κεφαλαίου και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, η λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μπορεί να έχει θετική επίδραση και στη γονιμότητα. Για να επιτευχθεί ο στόχος της στρατηγικής της Ευρώπης 2020<sup>364</sup>, ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών, των γυναικών που αποτελούν μονογονεϊκές οικογένειες, των γυναικών με αναπηρία, των μεταναστών και των γυναικών από εθνικές μειονότητες<sup>365</sup>.

Ο αντίκτυπος της τεκνοποίησης στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι πολύ διαφορετικός για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες της ΕΕ σήμερα, καθώς οι πρώτες συνεχίζουν να επωμίζονται το δυσανάλογο μέρος των ευθυνών που συνεπάγεται μια οικογένεια. Πολλές γυναίκες εξακολουθούν να αισθάνονται πως

<sup>359</sup> European Commission, *“Strategy for equality between women and men 2010 – 2015”*, Luxemburg, 2011.

<sup>360</sup> Τον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ με στόχο την προώθηση της ισότητας των γυναικών έναντι των ανδρών.

<sup>361</sup> Δημιουργώντας χώρο για όλους τόσο μέσα στους οργανισμούς όσο και στις κοινωνίες και συμβάλλοντας στη διαδικασία άρθρωσης ενός κοινού οράματος της ανθρώπινης ύπαρξης και μεταφράζοντας αυτό σε πραγματικότητα.

<sup>362</sup> European Commission, *“Strategy for equality between women and men 2010 – 2015”*, Luxemburg, 2011.

<sup>363</sup> Στην ΕΕ οι γυναίκες αντιπροσώπευαν τα 9,8 εκατ. Των 12,5 εκατ. πρόσθετων θέσεων απασχόλησης μεταξύ του 2000-2009. Αυτή η αυξημένη συμμετοχή βοήθησε στην οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ.

<sup>364</sup> Για ποσοστό απασχόλησης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες το 75%.

<sup>365</sup> Τα ποσοστά απασχόλησης των ομάδων αυτών είναι ακόμη σχετικά χαμηλά και οι υπόλοιπες διαφορές μεταξύ των φύλων πρέπει να μειωθούν τόσο από ποσοτική όσο και από ποιοτική άποψη.

πρέπει να επιλέξουν ανάμεσα στην καριέρα και τα παιδιά τους<sup>366</sup>. Τα Κράτη-Μέλη που έχουν θέσει σε εφαρμογή πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, έχουν διαπιστώσει αύξηση του αριθμού τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών στην εργασία.

---

<sup>366</sup> Πρόσφατες δημογραφικές τάσεις δείχνουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν όλο και περισσότερο να νοιαστούν και για την φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων (εκτός από τα παιδιά τους) για αόριστο χρονικό διάστημα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική:

1. Αγαλλοπούλου Π., «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα, 1992.
2. Αγαλλοπούλου Π., «Προπτυχιακά προγράμματα σπουδών για θέματα φύλου και ισότητας» στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΕΚ II, σημειώσεις, σε διαδικτυακό χώρο Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2004.
3. Αλιπράντης Ν., «Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο – προκλήσεις και προοπτικές», εργαστήριο συγκριτικού και εργασιακού δικαίου, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2008.
4. Βενιέρης Δ., «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης», Η κοινωνική πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 2002.
5. Βλαστός Σ., «Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1988.
6. Γεραπερίτης Γ., «Ισότητα και θετικά μέτρα», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2007.
7. Γιαννακούρου Σ., «Ισότητα των φύλων στην εργασία – η ειδική έκθεση του συνηγόρου του πολίτη», Αθήνα, 2009.
8. Γιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α., « Η ιστορική στροφή του Σ.τ.Ε. προς την πραγματική ισότητα- Σχόλιο στις αποφάσεις ΟλΣΕ 1933/98 και 1917-1929/98», ΤοΣ 1998.
9. Γκούτος Χ., και Αναστασίου Α., «Εργατικό Δίκαιο», Ε, Αθήνα, 1999.
10. Δαγτόγλου, Π.Δ., «Συνταγματικό δίκαιο-Ατομικά Δικαιώματα» Β, Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2005.
11. Ζερδελής Δ., «Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2006.
12. Κουκιάδης Ι., «Εργατικό δίκαιο- Επιτομή», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006.
13. Λεοντάρης Μ., «Εργατικό δίκαιο», τ.Α., εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα, 2007.
14. Ληξουριώτης Ι., «Εργατικό δίκαιο- ατομικό συλλογικό- Ευρωπαϊκό», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2007.
15. Λιάπη – Μήλα Ι., «Οι αν-ισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας: πρόσφατες εξελίξεις», εκδόσεις Ι.Σιδέρης, 2010.
16. Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., «Γενικές Αρχές στη Νομολογία του ΣτΕ και του ΔΕΚ», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2007.
17. Μουσούρου Λ., «Γυναίκα και απασχόληση – δέκα ζητήματα», κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1993.
18. Μπίθα Μ., «το Νομικό Πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξαρτημένης εργασίας- Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», ΔΕΝ, τ.62, 2006.

19. Νάσκου – Περράκη Π., Χαϊνογλου Κ. & Τσακίρη Μ., «*Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, διεθνείς πράξεις σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο*», δημοσιεύματα έδρας Unesco Πανεπιστημίου Μακεδονίας, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2008.
20. Νάσκου – Περράκη Π., «*Η εξέλιξη του κοινοτικού δικαίου και της Ε.Ε. μέσα στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον*», πρακτικά ημερίδας 14/01/2004, Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, Τομέας Διεθνών Σπουδών, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2005.
21. Παπαδοπούλου Λ., «*Γυναικεία Συμμετοχή και Δημοκρατία: οι ποσοτώσεις υπό το φως της πολιτικής και συνταγματικής θεωρίας*», Περιοδικό Δικαιώματα του Ανθρώπου 32/2006, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2006.
22. Παραράς Π., «*Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*», β' έκδοση. Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001.
23. Πρεβεδούρου Ε., «*Αρχή της Αναλογικότητας στη νομολογία του ΔΕΚ*», ΕΕΕυρΔ 2/1997.
24. Στάγκος Π., «*Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη*» η σχέση της με τη συνταγματική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2004.
25. Χατζόπουλος Β., «*Κοινοτική νομοθεσία, κείμενα πρωτογενούς και παράγωγου δικαίου*», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001.
26. Χρυσόγονος Κ., «*Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*», δεύτερη έκδοση αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2002.

### **Ξενόγλωσση:**

1. Ahtela K., “*The revised provisions on sex discrimination in European Law: a critical assessment*”, European Law Journal 2005, pp. 57 – 78.
2. Bacchi C., “*The politics of affirmative action – women, equality and category politics*”, SAGE publications, London 1994 – 1995.
3. Besson S., “*Gender discrimination under EU and ECHR Law: never shall the twain meet?*”, Human Rights Law Review published by Oxford University Press, 2008.
4. Blakemore K., Drake R., “*Understanding equal opportunity policies*”, Prentice Hall, Harvester Wheatsheaf.
5. Durbin S., Fleetwood S. “*Gender inequality in employment: editors’ introduction*”, Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 221 – 238.
6. European Commission – special eurobarometer, “*Gender equality in the EU in 2009*”, 2010.
7. European Commission, “*Strategy for equality between women and men 2010 – 2015*”, Luxemburg, 2011.
8. Holgate J., Abbott S., Kamenou N., Kinge J., Parker J., Sayce S., Sinclair J., Williams L., “*Equality and diversity in employment relations: do we practice what we preach?*” Equality, Diversity and Inclusion – an international Journal 2012, vol.31, Iss: 4pp. 323-339.

9. Kanellopoulos C., Mavromaras K., “*Male-female labour market participation and wage differentials in Greece*”, Centre of planning and economic research, 2000.
10. Kravaritou Y., “*The sex of labour law in Europe*”, Kluwer Law International, 1996.
11. Ledwith S., “*Outside, inside: gender work in industrial relations*”, Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2012, vol.31, Iss: 4 pp. 340 – 358.
12. Masselot A., “*The state of gender equality law in the European Union*”, European Law Journal 2007, pp.152 – 168.
13. Rees, T., “*Mainstreaming equality in the European Union, education – training and labour market policies*”, Routledge, 1998.
14. Rubbery J., Smith M., Fagan C., “*Women’s Employment in Europe – trends and prospects*”, Routledge, 1999.
15. Tomlinson J., Durbin S., “*Female – part time managers: work-life balance, aspirations and career mobility*”, Equality, Diversity and Inclusion – an International Journal 2010, vol.29, Iss: 3 pp. 255 – 270.

### **Ηλεκτρονικές διευθύνσεις:**

1. [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)
2. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm)
3. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31976L0207:EL:PDF>
4. <http://www.isotita.gr/var/uploads/odhgia%202002%2073.pdf>
5. <http://euractiv.gr>
6. [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)
7. [www.gsee.gr](http://www.gsee.gr)
8. [www.inlaw.gr](http://www.inlaw.gr)
9. [www.ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_fact\\_el\\_el.pdf](http://www.ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_el_el.pdf)
10. [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)
11. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/eurostat/home/>
12. <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
13. <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.files.65608>
14. [www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/5B9B1CA5-B1CE-41CF-89A1-1484DC8BB680/0/ELL\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/5B9B1CA5-B1CE-41CF-89A1-1484DC8BB680/0/ELL_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf)
15. [www.ypakp.gr/uploads/files/2538.pdf](http://www.ypakp.gr/uploads/files/2538.pdf)
16. [www.katraslaw.gr](http://www.katraslaw.gr)

## Νομολογία ελληνικών δικαστηρίων:

1. ΑΠ 495/86, ΔΕΝ 42, 1079
2. ΑΠ 1291/1988, ΕΕΔ 48, 1989
3. ΑΠ 1935/1988, ΕΕΔ 48, 411 + ΕΕΝ 1989, 913
4. ΑΠ 353/1989, ΔΕΝ 46, 1075
5. ΑΠ 771/1989, ΕΕΔ 49, 618
6. ΑΠ 37,38,39/1990, ΕΕργΔ 50, 421
7. ΑΠ 1360/1992 (Τμ.Β), ΕλλΔνη 1992 48, 1229
8. ΑΠ 657, 658/1992, ΕΕργΔ 1993 247
9. ΑΠ 79/1993 ΑρχΝ 1993, τ. ΜΔ, 317
10. ΑΠ 389/1994, ΝοΒ 1995, 251
11. ΑΠ 199/1995, ΕΕργΔ 1996, τ. 55, 128
12. ΑΠ 593/1996, ΕΕργΔ 1997, 939
13. ΑΠ 1785/2001, (Τμ. Β), ΔΕΕ 2002, τ. 11, 55
14. ΑΠ 597/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
15. ΑΠ 1221/2004, ΔΕΕ 2005, 324
16. ΑΠ 454/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
17. ΕφΑθ 7254/79
18. ΕφΑθ 5804/86, ΕΕΔ 46, 740
19. ΕφΑθ 3354/1988, ΔΕΝ 44, 712
20. ΕφΑθ 9372/1990, ΕΕργΔ 1991, τ. 50, 562
21. ΕφΘεσ 2886/1990, ΔΕΝ 47, 825
22. ΕφΘεσ 2027/2005, Αρμ. 2005, 1780
23. ΜΠρΘεσ 226/1989, Αρμ. 43, 775
24. ΜΠρΘεσ 342Ν/1989, ΕΕΔ 49, 270
25. ΜΠρΘεσ 590/1989, ΔΕΝ 46, 235
26. ΜΠρΘεσ 44/1991, Αρμ. 1992, τ. 46, 253
27. ΜΠρΑθ 4087/1981, ΝοΒ 29, 1579
28. ΜΠρΑθ 5259/1982, ΕΕΔ 42, 205
29. Σ.τ.Ε 3217/1977, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
30. Σ.τ.Ε. 4256/1979, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
31. Σ.τ.Ε. 3254- 3260/ 1982, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
32. Σ.τ.Ε. 520/1983, ΕΕΔ 42, 304
33. Σ.τ.Ε. 1917-1929/1998, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
34. Σ.τ.Ε. 1933/1998, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
35. Σ.τ.Ε. 2814/2000, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
36. Σ.τ.Ε. 1459/2003, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
37. Σ.τ.Ε. 979/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
38. Σ.τ.Ε. 1986/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
39. Σ.τ.Ε. 2551/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
40. Σ.τ.Ε. 281/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
41. Σ.τ.Ε. 3088/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
42. ΔιοικΕφΑθ 312/1983, ΤοΣ 1985, 59
43. ΔιοικΕφΑθ 213/2002, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
44. ΔιοικΕφΑθ 1525/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
45. ΔιοικΕφΑθ 25/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
46. ΔιοικΕφΘεσ 776/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
47. ΔιοικΕφΛαρ 56/2006, Αρμ 2006, 935

## **Νομολογία Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων:**

1. Απόφαση ΔΕΚ της 8<sup>ης</sup>.11.1990, της υπόθεσης C-179/88, Συλλ. 1990, 3979
2. Απόφαση ΔΕΚ της 7<sup>ης</sup>.02.1991, της υπόθεσης C-184/89, Συλλ. I-297
3. Απόφαση ΔΕΚ της 17<sup>ης</sup>.10.1995, της υπόθεσης C-450/93, Συλλ. I-3069
4. Απόφαση ΔΕΚ της 30<sup>ης</sup>.11.1995, της υπόθεσης C-55/94, Συλλ. I-4165
5. Απόφαση ΔΕΚ της 13<sup>ης</sup>.02.1996, της υπόθεσης C-342/93, Συλλ. I-475
6. Απόφαση ΔΕΚ της 11<sup>ης</sup>.11.1997, της υπόθεσης C-409/95, Συλλ. I-6383
7. Απόφαση ΔΕΚ της 30<sup>ης</sup>.04.1998, της υπόθεσης C-136/95, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
8. Απόφαση ΔΕΚ της 17<sup>ης</sup>.06.1998, της υπόθεσης C-243/95, Συλλ. I-3739
9. Απόφαση ΔΕΚ της 30<sup>ης</sup>.06.1998, της υπόθεσης C-394/96, Συλλ. I-4185
10. Απόφαση ΔΕΚ της 14<sup>ης</sup>.10.1998, της υπόθεσης C-407/98, Συλλ. I-5539
11. Απόφαση ΔΕΚ της 9<sup>ης</sup>.03.1999, της υπόθεσης C-212/97, Συλλ. 1999
12. Απόφαση ΔΕΚ της 11<sup>ης</sup>.01.2000, της υπόθεσης C-285/98, Συλλ. I-69
13. Απόφαση ΔΕΚ της 3<sup>ης</sup>.02.2000, της υπόθεσης C-207/98, Συλλ. I-549
14. Απόφαση ΔΕΚ της 28<sup>ης</sup>.03.2000, της υπόθεσης C-158/97, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
15. Απόφαση ΔΕΚ της 4<sup>ης</sup>.10.2001, της υπόθεσης C-109/00, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών (ΝΟΜΟΣ)
16. Απόφαση ΔΕΚ της 29<sup>ης</sup>.11.2001, της υπόθεσης C-366/9, Συλλ. I-9383
17. Απόφαση ΔΕΚ της 19<sup>ης</sup>.03.2002, της υπόθεσης C-476/99, Συλλ. I-2891
18. Απόφαση ΔΕΚ της 13<sup>ης</sup>.01.2004, της υπόθεσης C-256/01, Συλλ. I-873
19. Απόφαση ΔΕΚ της 23<sup>ης</sup>.10.2003, της υπόθεσης C-4/02 και C-5/02, Συλλ. I-12575
20. Απόφαση ΔΕΚ της 5<sup>ης</sup>.02.2004, της υπόθεσης C-380/01, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
21. Απόφαση ΔΕΚ της 30<sup>ης</sup>.09.2004, της υπόθεσης C-319/03, Συλλ. 8807
22. Απόφαση ΔΕΚ της 1<sup>ης</sup>.02.2005, της υπόθεσης C-203/03, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών

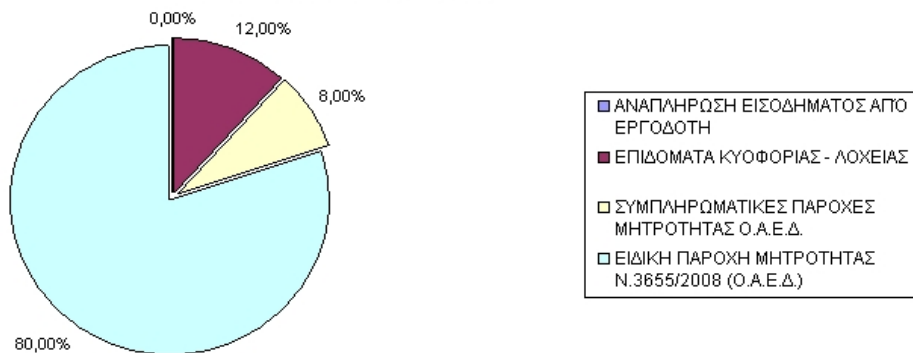
## **Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων Ανθρώπου:**

1. Απόφαση ΕΔΔΑ, Stec και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αριθ. 65731/01 και 65900/01, της 12<sup>ης</sup>.04.2006
2. Απόφαση ΕΔΔΑ, Zarb Adami κατά Μάλτας, αριθ. 17209/02, της 20<sup>ης</sup>.06.2006
3. Απόφαση ΕΔΔΑ, Weller κατά Ουγγαρίας, αριθ. 44399/05, της 31<sup>ης</sup>.03.2009

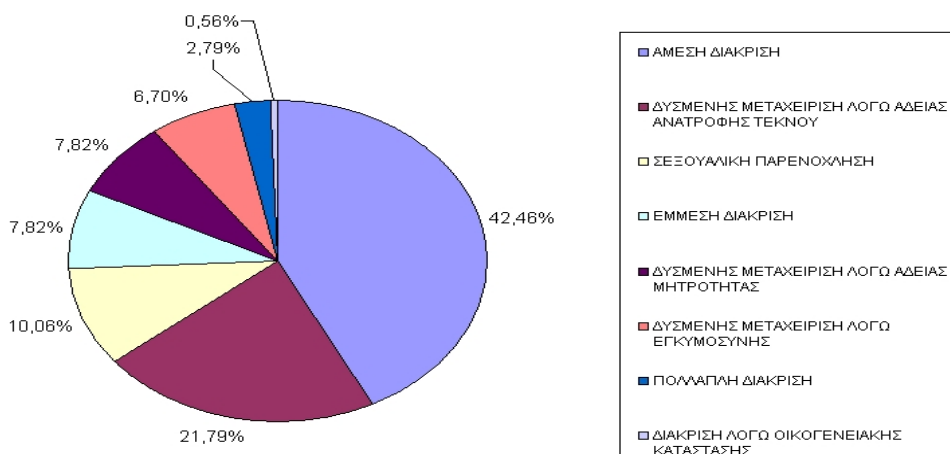


## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ - ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟ 2011**

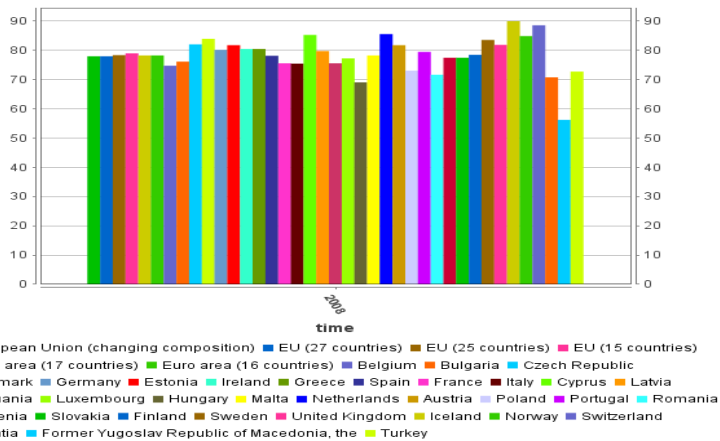


**ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 2011**



### Employment rate, by sex

%  
Males



Source of Data: Eurostat  
Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:44:08 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

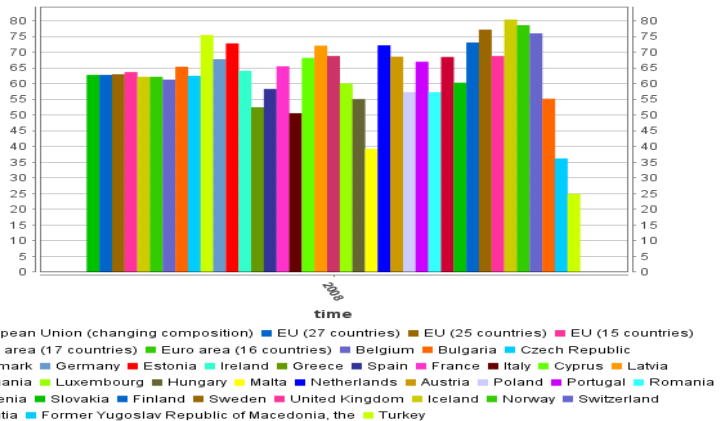
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Females



Source of Data: Eurostat  
Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:43:11 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

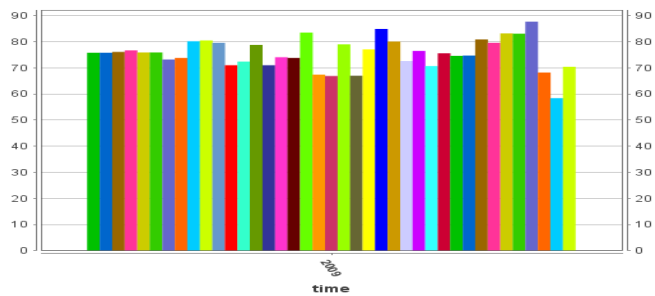
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Males



■ European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)  
■ Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic  
■ Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia  
■ Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania  
■ Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland  
■ Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12/07/2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:30:22 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

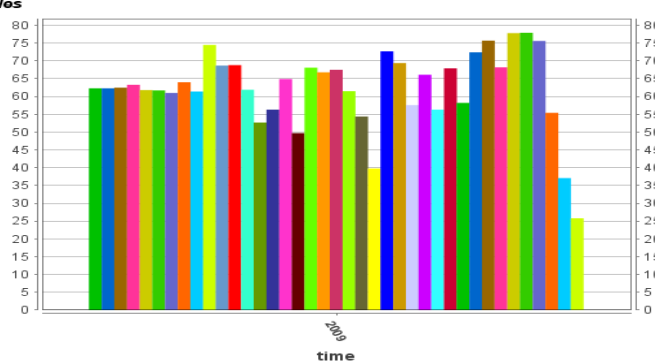
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Females



■ European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)  
■ Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic  
■ Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia  
■ Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania  
■ Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland  
■ Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12/07/2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:38:10 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

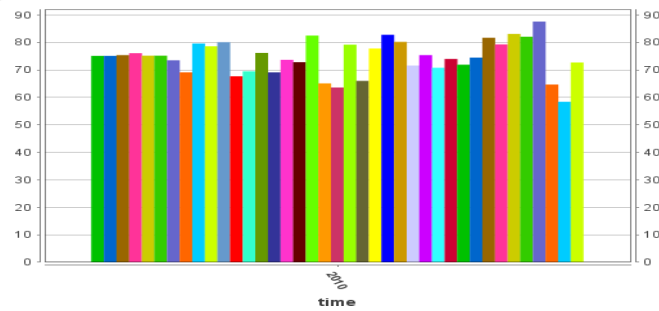
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Males



■ European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)  
■ Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic  
■ Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia  
■ Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania  
■ Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland  
■ Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:35:19 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

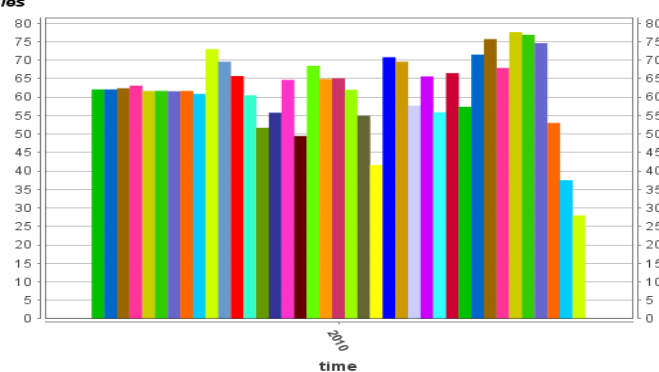
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Females



■ European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)  
■ Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic  
■ Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia  
■ Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania  
■ Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland  
■ Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:34:18 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

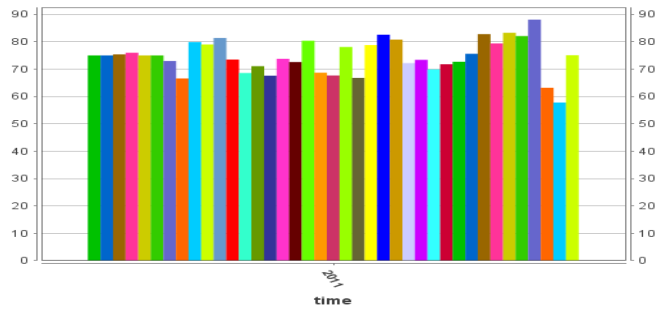
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Males



- European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)
- Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic
- Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia
- Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania
- Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland
- Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:28:50 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

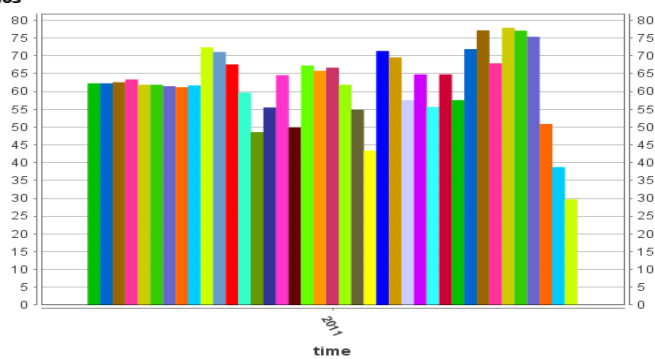
Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420

### Employment rate, by sex

%  
Females



- European Union (changing composition) ■ EU (27 countries) ■ EU (25 countries) ■ EU (15 countries)
- Euro area (17 countries) ■ Euro area (16 countries) ■ Belgium ■ Bulgaria ■ Czech Republic
- Denmark ■ Germany ■ Estonia ■ Ireland ■ Greece ■ Spain ■ France ■ Italy ■ Cyprus ■ Latvia
- Lithuania ■ Luxembourg ■ Hungary ■ Malta ■ Netherlands ■ Austria ■ Poland ■ Portugal ■ Romania
- Slovenia ■ Slovakia ■ Finland ■ Sweden ■ United Kingdom ■ Iceland ■ Norway ■ Switzerland
- Croatia ■ Former Yugoslav Republic of Macedonia, the ■ Turkey

Source of Data: Eurostat

Last update: 12.07.2012

Date of extraction: 15 Aug 2012 12:24:20 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/drawGraph.do?init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

Short Description: The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 20 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals.

Employed population consists of those persons who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

Code: tsdec420