



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση
Κατεύθυνση: Ιδιωτικό Δίκαιο

Διπλωματική Εργασία

«Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στη σχέση εργασίας»

Ελεάννα Πασσά (ΑΜ: 0905Μ036)

Υπεύθυνος Διδάσκων: Χαρίλαος Κεφάλας

Αθήνα
2007-2008

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πίνακας συντομογραφιών	σελ. 4
Περίληψη στην αγγλική γλώσσα.....	σελ. 6

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Γενικά	σελ. 8
2. Ιστορική εξέλιξη της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στην Ελλάδα.....	σελ. 9

ΜΕΡΟΣ Ι

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1. Σε διεθνές επίπεδο.....	σελ. 11
2. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	σελ. 12
α. Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο.....	σελ. 12
β. Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο.....	σελ. 13
3. Σε εθνικό επίπεδο.....	σελ. 15
α. Σύνταγμα.....	σελ. 15
β. Ν. 1414/1984.....	σελ. 17
γ. Ν. 3488/2006.....	σελ. 18
4. Μορφές εμφάνισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας στην Ελλάδα.....	σελ. 22
α. Ισότητα στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση.....	σελ. 22
β. Ισότητα κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας.....	σελ. 25
αα. Γενικά.....	σελ. 25
ββ. Προστασία της μητρότητας.....	σελ. 27
γγ. Διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (ν. 1483/1984).....	σελ. 29
δδ. Ισότητα στις αμοιβές	σελ. 31
εε. Ισότητα αναφορικά με τη συμμετοχή σε επαγγελματικές οργανώσεις.....	σελ. 34

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1. Κατά την πρόσληψη	σελ. 36
2. Κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας.....	σελ. 43
α. Ως προς την αμοιβή.....	σελ. 43
β. Ως προς το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.....	σελ. 48
γ. Ως προς την ανέλιξη στην εργασία.....	σελ. 52
3. Κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας.....	σελ. 55
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	σελ. 58
Πίνακας Βιβλιογραφίας.....	σελ. 61
Πίνακας Νομολογίας.....	σελ. 65

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ*

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αρμ	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
ΑρχΝ	Αρχείο Νομολογίας (περιοδικό)
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών (περιοδικό)
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΔιοικΠρ	Διοικητικό Πρωτοδικείο
ΔιοικΕφ	Διοικητικό Εφετείο
ΔΣΑ	Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών
ΕΓΣΣΕ.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης (περιοδικό)
ΕΕΕυρΔ	Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΛΛνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

* Δεν αναφέρονται οι καθιερωμένες

ΕΣ	Ελεγκτικό Συνέδριο
Εφ	Εφετείο
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΛΣΤΕ	Ολομέλεια Συμβουλίου της Επικρατείας
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Πρ	Πρωτοδικείο
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)
ΤΝΠ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΧρΙΔ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου (περιοδικό)

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

The present project treats the always actual and “alive” issue of the principle of the equal treatment between women and men in the employment. This project aims first of all to designate whether this principle is applied during the practicing of the employment and also to bring out the problems that are created due to its non-application. Its aim is also to demonstrate that the implementation of the principle of the equal treatment is not only a “female” matter, but it’s a matter that interests both sexes and the whole society revealing the degree of evolution of the community and the woman’s position in it, in the framework of the gender mainstreaming, that is to say the incorporation of the equality in opportunities between men and women, in all the politics, and actions of the government (when it refers to Greece) and the Community (when it refers to European Union).

The project is divided into two basic units. In the first unit, the National, European and International legislative framework that regulates the principle of the equal treatment is mentioned, and special reference is made in two essential national laws about equality (1414/1984 and 3488/2006). Then, various expressions of equality are presented, namely the equality in the professional orientation, the equality in the approach to the employment, the equality in salaries, the equality in participating in syndicates, also laws that have been enacted for the protection of women on issues concerning motherhood, in order to accomplish the substantial equality are presented. In the second part of the study, which consists the most practical part of it, the many infringements that take place during the employment’s function are described, that emerge from case-law data of national Courts and the Court of Justice of the European Communities and from useful and very interesting statistics, taken by all the member-states. The most typical are those that refer to difference in salaries between women and men employees, sexual harassment that is particularly observed in women from their man employer or colleague and non-evolution of women in the hierarchy.

The study reaches the conclusion that in spite of the plethora of the national, European and international legal sources that refer to the principle of the equality of treatment of the two sexes in the employment, in reality, conditions are much more different, since many violations take place and women are the victims in the majority of cases. Consequently, even though some people may believe that the occupation with the subject of “equality between women and men” is unneeded and anachronistic, in fact this matter is more timely than ever. The project results in proposing measures in order to succeed the real and virtual equalization between women and men, considering that the first and most decisive step towards this direction is that all -especially women-

comprehend their role in employment and the society in general and assert their rights, keeping in mind that only if we change mentality and pay regard to the improvement of woman's position in the market of labour, in that case equality will be achieved.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Γενικά

Πριν από 120 περίπου χρόνια, η Καλλιρόη Παρρέν, στο άρθρο της «Δυστυχείς εργάτιδες», είχε χαρακτηρίσει τις γυναίκες σαν τον πιο επικερδή παράγοντα της βιομηχανίας¹. Το 1988, οι γυναίκες αποτελούσαν τη μεγάλη εφεδρική στρατιά του πάντα ευέλικτου και υπάκουου εργατικού δυναμικού². Καίτοι, για τους περισσότερους σήμερα, η ενασχόληση με το θέμα της ισότητας θεωρείται αναχρονιστική, στην πραγματικότητα, το πρόβλημα εξακολουθεί να παραμένει, αφού η θέση των γυναικών στην κοινωνία, επομένως και στον εργασιακό βίο είναι κατ' επίφασην και μόνο ίση με αυτή των ανδρών συναδέλφων τους. Το ζήτημα της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις είναι πάντα επίκαιρο και αντανακλά κατά κύριο λόγο περισσότερο στις γυναίκες εργαζόμενες. Αποτελεί δε ένα γενικότερο κοινωνικό ζήτημα, που καταδεικνύει το πώς στην πραγματικότητα νοείται η πολυπόθητη αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην Ελλάδα του 2007 και κατά πόσον έχει εφαρμογή σ' έναν από τους βασικούς τομείς της κοινωνικής ζωής, τις εργασιακές σχέσεις.

Το θέμα μάλιστα αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον, αν συγκρίνει κανείς το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα, με αυτό στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, η Ελλάδα υστερεί σε εργαζόμενες γυναίκες σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση, αφού στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι άνδρες ηλικίας 15-64 ετών είναι περισσότεροι από τις εργαζόμενες γυναίκες, εικόνα που σε ποσοστά μεταφράζεται σε 74,6% των Ελλήνων έναντι 47,4% των Ελληνίδων. Η διαφορά στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα είναι η δεύτερη υψηλότερη στην Ε.Ε. μετά τη Μάλτα. Ο αντίστοιχος κοινοτικός μέσος όρος, μεταφραζόμενος ομοίως σε ποσοστά, είναι 71,6% για τους άνδρες και 57,2% για τις γυναίκες³. Αντίστοιχη διαφοροποίηση παρατηρείται και στον τομέα της μερικής απασχόλησης, όπου στην Ελλάδα, το «φαινόμενο» είναι περισσότερο διαδεδομένο στις γυναίκες εργαζόμενες με ποσοστό 10,2% έναντι μόλις 2,9% των ανδρών εργαζομένων, ενώ και η μακρόχρονη

¹ «Ο βιομήχανος στρατολογεί καθημερινά γυναίκες για τη φυσική τους επιδεξιότητα, γιατί είναι υπάκουες και ιδιαίτερα γιατί το ημερομίσθιο τους είναι πολύ κατώτερο από το ημερομίσθιο των ανδρών», υποσημείωση σε *Αυδή – Καλκάνη*, σελ. 23.

² Βλ. σχετικά σε *Αυδή – Καλκάνη*, ό.π., σελ. 19.

³ Το ποσοστό απασχόλησης γυναικών είναι υψηλότερο στη Δανία, που φτάνει το 77,4% και την Ολλανδία (74,3%) και χαμηλότερο στη Ρουμανία (58,8%) και Σλοβακία (59,4%). Στην Ελλάδα, το 2006, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 55-64 ετών ήταν 59,2%, τη στιγμή που ο κοινοτικός μέσος όρος ήταν 52,6% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών εργαζομένων ήταν 26,4%, τη στιγμή που στην Ευρώπη των «27», το ποσοστό αυτό ανήρχετο σε 34,8% (βλ. σχετικά φύλλο 1635 Εφημερίδας *Metro* Δευτέρα 23/7/2007, σελ. 7)

ανεργία φαίνεται να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες, αφού το ποσοστό των μακροχρόνια άνεργων ανδρών φτάνει το 46,5% (45,1% ο κοινοτικός μέσος όρος), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των μακροχρόνια άνεργων γυναικών αγγίζει το 59% έναντι 44,8% του κοινοτικού μέσου όρου.

Αξίζει δε να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με την Έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για το 2007 (WEF), η Ελλάδα καταλαμβάνει την 78^η θέση στις 128 συνολικά συμμετέχουσες χώρες, όσον αφορά την ισότητα των φύλων, σε θέματα μισθολογικών διαφορών, πρόσβασης στην εκπαίδευση και βαθμού πολιτικής εκπροσώπησης με αποτέλεσμα να βρίσκεται κάτω από χώρες όπως η ΠΓΔΜ, η Ουγκάντα και το Εκουαδόρ⁴. Από τα στατιστικά αυτά στοιχεία προκύπτει ότι η Ελλάδα, όσον αφορά το ζήτημα της ισότητας ανδρών και γυναικών εργαζομένων, βρίσκεται αρκετά κάτω τόσο από τον κοινοτικό όσο και από τον παγκόσμιο μέσο όρο, πράγμα που αν μη τι άλλο πρέπει να μας κάνει να προβληματιστούμε σοβαρά, αφού λάβουμε υπ' όψιν όλες τις παραμέτρους του θέματος, όπως θα προκύψουν από την ανάλυση που θα ακολουθήσει.

2. Ιστορική εξέλιξη της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στην Ελλάδα

Στη χώρα μας, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων πρωτοεμφανίστηκε με το αίτημα της ίσης πληρωμής ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Το Α΄ Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο, που οργάνωσε το 1921 το Λύκειο Ελληνίδων, με πρόεδρο την Καλλιρόη Παρρέν, μεταξύ των αποφάσεών του περιλαμβάνει την εξομοίωσιν της εργάτιδος και του εργάτη επί της αμοιβής της εργασίας⁵. Στα Ελληνικά Συντάγματα, την αρχή της ισότητας των φύλων διακήρυξε πρώτο το Σύνταγμα του 1927⁶.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, στο Πανελλαδικό Συνέδριο γυναικών, που έγινε στην Αθήνα το Μάιο του 1946, πάρθηκε απόφαση «να εφαρμοσθεί για ίση δουλειά ίση αμοιβή και να σταματήσει ο διαχωρισμός των φύλων στη μισθοδοσία»⁷. Το Σύνταγμα του 1952 όμως δεν περιείχε σχετική διάταξη, αν και γινόταν δεκτό ότι τα ατομικά δικαιώματα απολαμβάνουν και οι γυναίκες, αφού το Σύνταγμα δεν διέκρινε εις βάρος τους. Ο νομοθέτης, όμως διατηρούσε, στο Σύνταγμα του 1952 πληθώρα διατάξεων που

⁴ Σύμφωνα με την έκθεση αυτή, που δημοσιεύθηκε στη Γενεύη στις 8/11/2007, τις τέσσερις πρώτες θέσεις κατέχουν η Σουηδία, η Νορβηγία, η Φινλανδία και η Ισλανδία. Η Γερμανία καταλαμβάνει την 7^η θέση, η Βρετανία την 11^η θέση, η Ελβετία την 40 η θέση και η Γαλλία την 51^η. Τις τελευταίες θέσεις καταλαμβάνουν η Υεμένη, το Τσαντ το Νεπάλ και η Σαουδική Αραβία (βλ. σχετικά σε Εφημερίδα City Press Παρασκευή 9 Νοεμβρίου 2007, σ. 5).

⁵ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθμόν 5, σε Σημειώσεις *Αγαλλοπούλου*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς σελ. 4.

⁶ Βλ. σχετικά *Δαγτόγλου*, σελ. 1236.

⁷ Βλ. *Αγαλλοπούλου*, ό.π. σελ. 4.

εισήγαγαν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών⁸. Κατά τα επόμενα έτη και μέχρι τη δικτατορία της 21^{ης} Απριλίου 1967, εμφανίστηκε ένα πλατύ γυναικείο κίνημα με μόνιμο αίτημα την εξομοίωση των ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, το οποίο όμως αδράνησε τελείως⁹, λόγω των ανώμαλων κοινωνικοπολιτικών συνθηκών και του ελλείμματος δημοκρατίας που χαρακτήριζε την περίοδο αυτή.

Τα πράγματα άλλαξαν, με τη ρητή συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο Σύνταγμα του 1975. Στο άρθρο 4 παρ. 2 αυτού ορίστηκε ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και στο άρθρο 22 παρ. 1, ότι «πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένην εργασίαν». Το άρθρο 116, στην παράγραφο 1 αυτού όριζε ότι «διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παρ. 2 εξακολουθούν να ισχύουν, ώσπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1982» και στη δεύτερη παράγραφο αυτού όριζε ότι «αποκλίσεις από τους ορισμούς της παραγράφου 2 του άρθρου 4 επιτρέπονται μόνο για σοβαρούς λόγους, στις περιπτώσεις που όριζει ειδικά ο νόμος». Το Σύνταγμα του 1975 αναθεωρήθηκε το 1986 και κατόπιν το 2001, οπότε αυτό το τελευταίο ισχύει μέχρι σήμερα. Κατά το ισχύον Σύνταγμα, η διάταξη του άρθρου 4 που πρωτοθεσπίστηκε με το Σύνταγμα του 1975 εξακολουθεί να ισχύει, όσον αφορά δε το άρθρο 116, αυτό μετά την αναθεώρηση τροποποιήθηκε ως προς την δεύτερη παράγραφο αυτού και ισχύει με την ακόλουθη διατύπωση: «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». Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, σκοπός του συνταγματικού νομοθέτη, μετά την αναθεώρηση είναι η πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία επιτυγχάνεται με τη λήψη θετικών μέτρων από την πλευρά της πολιτείας. Πρέπει, τέλος να σημειωθεί, ότι πέρα από τα βασικά αυτά νομοθετικά κείμενα που αναφέρθηκαν στην πορεία των χρόνων, θεσπίστηκαν αρκετοί νόμοι σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων, για τους οποίους θα γίνει αναφορά κατωτέρω στο οικείο μέρος.

⁸ Βλ. *Δαγτόγλου*, ό.π., σελ. 1237.

⁹ Βλ. *Αγαλλοπούλου*, ό.π., σελ. 4

ΜΕΡΟΣ Ι

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1. Σε διεθνές επίπεδο

Όπως προαναφέρθηκε, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων είναι ένα ζήτημα που απασχόλησε από πολύ παλιά και εξακολουθεί να απασχολεί μέχρι και σήμερα τους εργαζομένους, όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) ήδη το 1919 στο Καταστατικό της (προοίμιο), υιοθετεί την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία και περιλαμβάνει μεταξύ των βασικών στόχων της, την προστασία της γυναίκας. Το ίδιο έτος δε, αλλά και αργότερα, η Δ.Ο.Ε. υιοθετεί μια σειρά Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, αρκετές από τις οποίες λαμβάνουν υπ' όψιν τους τη φυσιολογία της γυναίκας και ιδίως την αναπαραγωγική της δραστηριότητα (μητρότητα) και στοχεύουν στην προστασία της από εργασιακούς κινδύνους¹⁰. Από τις πλέον σημαντικές διεθνείς συμβάσεις είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 100 του έτους 1951 «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας», η οποία κυρώθηκε μόλις το 1975 στη χώρα μας με το νόμο 46/1975. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2§1 της Διεθνούς αυτής Σύμβασης, τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υποχρεούνται να ενισχύσουν και να εξασφαλίσουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας¹¹.

Ακολούθως, στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) του 1979, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το νόμο 1342/1983 και άρχισε να ισχύει από τις 7 Ιουλίου 1983¹², προβλέπεται ότι απαγορεύεται κάθε διάκριση, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό τη μείωση ή την εξουδετέρωση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή άσκησης από τις γυναίκες επί ίσοις όροις με τους άνδρες, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών στο πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό,

¹⁰ βλ. *Ληξουριώτη*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 57, όπου αναφέρονται η υπ' αριθ. 3 Δ.Σ.Ε. για την εργασία των εγκύων γυναικών, η υπ' αριθμόν 4 Δ.Σ.Ε. για την απασχόληση των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό, η υπ' αριθ. 41 Δ.Σ.Ε. για τη νυχτερινή εργασία των γυναικών, η υπ' αριθμόν 45 Δ.Σ.Ε. για την απασχόληση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων, η υπ' αριθμόν 89/1948 για τη νυχτερινή εργασία των γυναικών στη βιομηχανία.

¹¹ Βλ. σχετικά σε *Αγαλλοπούλου*, ό.π., σελ. 6.

¹² βλ. *Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου*, Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, σελ. 786.

μορφωτικό ή σε οποιοδήποτε άλλο τομέα¹³. Πολύ σημαντική είναι τέλος, η υπ' αριθμόν 156 Δ.Σ.Ε. του 1981 για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισεως των εργαζομένων των δύο φύλων, την οποία κύρωσε ο νόμος 1576/1985¹⁴, καθώς και η υπ' αριθμόν 111 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας του 1958, για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, που κυρώθηκε στη χώρα μας με το ν. 1424/1984¹⁵.

2. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Ρητώς ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Ε.Κ.Χ.), ο οποίος κυρώθηκε στη χώρα μας με το νόμο 1426/1984, αναγνωρίζει στο άρθρο 4§3 του Μέρους II «το δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, για ίση αμοιβή, για εργασία ίσης αξίας». Ιδιαίτερης σημασίας είναι και το άρθρο 1 του Μέρους II του Προσθέτου Πρωτοκόλλου στον Ε.Κ.Χ., το οποίο κυρώθηκε με το ν. 2595/1998, όπου αναπτύσσεται το περιεχόμενο του δικαιώματος στην ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος, χωρίς διάκριση λόγω φύλου¹⁶.

Επίσης, στο άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης, ορίζεται ότι η χρήση των αναγνωριζομένων στη Σύμβαση αυτή δικαιωμάτων και ελευθεριών, πρέπει να εξασφαλισθεί άνευ διακρίσεως φύλου.

Ακολούθως, διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, συναντάμε στον Ευρωπαϊκό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του 2000.

α. Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο

Η Συνθήκη Ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957, όπως τροποποιήθηκε με 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 θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων και του λεγόμενου gender mainstreaming¹⁷. Αξίζει

¹³ Αντίστοιχες διατάξεις βρίσκουμε και στο Διεθνές Σύμφωνο Ατομικών και Πολιτικών Δικαιωμάτων (ΔΣΑΠΔ) του 1966, βλ. σχετικά Γιωτοπούλου – Μαραγκοπούλου, σελ. 780-781.

¹⁴ Βλ. Λεοντάρη, σελ. 229.

¹⁵ Βλ. Μπίθα, σελ. 1452.

¹⁶ Βλ. Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 58.

¹⁷ Ειδικότερα, το άρθρο 2 ΣυνθΕΚ προβλέπει ότι η Κοινότητα έχει ως αποστολή, να προάγει μεταξύ άλλων την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, το άρθρο 3§2 αναφέρει ότι η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, το άρθρο 141 ΣυνθΕΚ (πρώην άρθρο 119) θεσπίζει την αρχή της ίσης αμοιβής των φύλων για όμοια εργασία και στο άρθρο 13 ΣυνθΕΚ δίδεται στα κοινοτικά όργανα η δυνατότητα ανάληψης κατάλληλης

ιδιαίτερα να αναφερθούμε στο άρθρο 141 (πρώην 119) της Συνθήκης, 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 άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.1.1981). 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 «βάζοντας εμπόδιο σε κάθε απόπειρα για «κοινωνικό dumping» 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»¹⁸.

β. Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο

Όσον αφορά το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο, υπάρχει πληθώρα οδηγιών που ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση. Θα πρέπει να αναφερθεί η Οδηγία 75/117/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 1414/1984, όπως ισχύει σήμερα, η Οδηγία 76/207/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την ισότητα μεταχείρισης σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73, η Οδηγία 79/7 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η Οδηγία 86/378 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, η Οδηγία 86/613 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας¹⁹. Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η Οδηγία 97/80 σε σχέση με το βάρος απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, η οδηγία 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία²⁰ και η πολύ πρόσφατη Οδηγία

δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής ή θρησκείας, βλ. *Μπίθα* ό.π., σελ. 1461.

¹⁸ Βλ. *Ζερδελή*, σελ. 234.

¹⁹ Βλ. *Νικολακοπούλου – Στεφάνου*, σελ. 322.

²⁰ *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 153.

2006/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης²¹, η οποία αποτελεί αναδιατύπωση και συγκέντρωση σε ενιαίο κείμενο των κυριότερων διατάξεων των προαναφερθεισών οδηγιών.

Οι σημαντικότερες από αυτές είναι η υπ' αριθμόν 75/117/ΕΟΚ οδηγία περί της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και η υπ' αριθμόν 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης και η πολύ πρόσφατη Οδηγία 2006/54/ΕΟΚ.

Η πρώτη από αυτές (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. Παρέχει δε σε κάθε εργαζόμενο που αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, το δικαίωμα να διεκδικήσει τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού.

Η δεύτερη οδηγία (76/207/ΕΟΚ), διατύπωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών με τη φράση ότι «δεν θα υπάρχει οποιασδήποτε μορφής διάκριση λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξαιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης». Η οδηγία αυτή αφορά όλες τις μορφές και όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της μετεκπαίδευσης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Η προαναφερθείσα οδηγία τροποποιήθηκε το 2002 με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 3488/2006. Μέσω αυτής, προσδιορίστηκε επιπλέον ότι ο στόχος της ισότητας ανδρών και γυναικών θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν, κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επιμόρφωσης, της επαγγελματικής κατάρτισης. Το καινοτόμο στοιχείο της οδηγίας αυτής είναι ότι μας δίνει τον προσδιορισμό των εννοιών της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης²², οι οποίες ρητά απαγορεύονται γιατί θεωρούνται διακρίσεις λόγω φύλου. Σύμφωνα με την οδηγία, το γεγονός ότι κάποιος

²¹ Βλ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

²² Κατά την οδηγία υπάρχει παρενόχληση όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη λεκτική ή μη σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, τότε πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση κατά την οδηγία, βλ. σχετικά Αγαλλοπούλου, ό.π., σελ. 10.

πρόσωπο απορρίπτει ή και υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που το θίγει. Η εντολή δε προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου, θεωρείται επίσης ως διάκριση. Τέλος, τονίζεται στην οδηγία αυτή ότι τα κράτη – μέλη οφείλουν να ενθαρρύνουν με τη νομοθεσία τους, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, τους εργοδότες και τους αρμόδιους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όσον αφορά την πολύ πρόσφατα υιοθετηθείσα οδηγία 2006/54, αυτή, όπως προαναφέρθηκε αποτελεί αναδιατύπωση παλαιότερων οδηγιών. Το σημαντικό σε αυτήν την οδηγία είναι ότι συγκεντρώνει σε ένα και μόνο κείμενο διατάξεις για την ισότητα γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην πρόσβαση στην απασχόληση, στους όρους εργασίας και για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Επίσης, 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 τέλος, την υποχρέωση των κρατών - μελών να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο για την παρακολούθηση της τήρησης της αρχής αυτής.

3. Σε εθνικό επίπεδο

Η νομοθετική ρύθμιση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων, όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, καθυστέρησε στην Ελλάδα, αφού μέχρι και το 1974, υπήρχαν στα νομοθετικά κείμενα διατάξεις, οι οποίες εισήγαγαν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Τα πράγματα άλλαξαν- τουλάχιστον κατά τύπον- από το 1975.

α. Σύνταγμα

Το ισχύον Σύνταγμα, που προήλθε από την αναθεώρηση του 2001, ορίζει στο άρθρο 4 παρ. 2, ότι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα, εισάγει δηλαδή την γενική αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β αυτού, το ισχύον Σύνταγμα εξειδικεύει περισσότερο την αρχή της ισότητας, ως προς τον τομέα της ισότητας των αμοιβών, ορίζοντας ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», καθιερώνει δηλαδή την

αρχή της ίσης μεταχείρισης²³. Πρέπει να σημειωθεί ότι η τελευταία αυτή διάταξη είναι πρωτοποριακή, μη υπάρχουσας αντίστοιχης σε ξένα συντάγματα, ο Έλληνας δε νομοθέτης αποσπώντας αυτή από τις λοιπές απορρέουσες από την αρχή της ισότητας αρχές, δημιουργεί μια καθαρόαιμη διάταξη εργατικού συνταγματικού δικαίου²⁴. Ήδη σήμερα, μετά τη ρητή κατοχύρωση της άμεσης τριτενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αναθεώρηση του άρθρου 25 παρ. 1 και κατά παγία νομολογία του Αρείου Πάγου, τόσο το άρθρο 4 παρ. 1 όσο και το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β, περιέχουν κανόνες δημόσιας τάξης, που ισχύουν άμεσα και στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις και αποτελούν άμεσα πηγή δικαιωμάτων των εργαζομένων και υποχρεώσεων των εργοδοτών²⁵.

Πέρα από τις διατάξεις αυτές, το ισχύον Σύνταγμα, μετά την αναθεώρησή του, στο άρθρο 116 παρ. 2 αυτού, περιέχει μία διάταξη, η οποία συμβάλλει στην επίτευξη της **πραγματικής** και όχι κατ' επίφασιν ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και προβλέπει 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». 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 μητρότητα, καθώς και νόμοι που αναφέρονται στην προστασία και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης²⁶.

²³ Βλ. χαρακτηριστικά *Γεωργιάδου*, σελ. 213.

²⁴ Στο σημείο αυτό πρέπει να λεχθεί ότι, η έννοια της αμοιβής κατά το Σύνταγμα είναι ευρύτερη νομική έννοια, η οποία περιλαμβάνει όλα τα σε χρήμα ή σε είδος οφέλη, που καταβάλλει έστω και έμμεσα ο εργοδότης στον εργαζόμενο, με αιτία ή αφορμή την παροχή της εργασίας. Άλλωστε, σύμφωνα τόσο με τη θεωρία όσο και τη νομολογία (ενδεικτικά ΑΠ 515/2001, ΔΕΝ 2002, σελ. 309, ΟΛΑΠ 7/1993, ΔΕΝ 1994, σελ. 137), η διάταξη αυτή εισάγει την ίση μεταχείριση, όχι μόνο ως προς τη αμοιβή, αλλά και ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας. Επίσης, αναφορικά με το ζήτημα της εργασίας ίσης αξίας, θα πρέπει να τονιστεί ότι αυτή νοείται με ευρύτητα, αφού αναφέρεται όχι μόνο σε παρόμοιες ή όμοιες εργασίες, αλλά σε κάθε εργασία, στην οποία αποδίδεται ίση αξία. Υποκείμενα του δικαιώματος αυτού είναι όλοι οι εργαζόμενοι στη χώρα μας, δηλαδή και οι αλλοδαποί, Βλ. *Μπίθα* ό.π., σελ. 1453-1454

²⁵ βλ. *Ζερδελή*, ό.π., σελ. 233. Πριν τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και τη ρητή κατοχύρωση της αρχής της τριτενέργειας, οι συνταγματικές διατάξεις δέσμευαν μόνο τα όργανα του Κράτους (νομοθετικά, διοικητικά, δικαστήρια) και δεν μπορούσαν να αντιταχθούν εναντίον των ιδιωτών, παρά μόνο εάν υπήρχε διάταξη νόμου, κανονιστικής απόφασης, κ.λ.π. που να τα εξειδικεύει.

²⁶ Π.χ. το Π.Δ. 41/2003 σχετικά με «Μέτρα για τη βελτίωση 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 «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 ΕΕL 14 της 20.1.1998, σελ. 6, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου», ν. 3174/2003 σχετικά με

β. Ν. 1414/1984

Ο νόμος 1414/1984 για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ, αποτέλεσε σταθμό στην εργασιακή νομοθεσία, καθώς ήταν ο πρώτος νόμος, ο οποίος ρύθμιζε τα ζητήματα τα σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Καίτοι, ο νόμος αυτός σήμερα δεν ισχύει, καθώς αντικαταστάθηκε σχεδόν ολόκληρος από το ν. 3488/2006, προκειμένου να ενσωματώσει τις διατάξεις της οδηγίας 73/2002/ΕΚ, εντούτοις, αξίζει να αναφερθούμε στις διατάξεις που αυτός περιείχε, καθώς ίσχυε διαρκώς για είκοσι και πλέον έτη, μέχρι και το 2006, οπότε και αντικαταστάθηκε, συνιστά δε ένα από τα θεμέλια για τη νομική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας στη χώρα μας και τη διάπλαση νομολογίας σχετικά με το θέμα αυτό.

Σκοπός του νόμου ήταν η εφαρμογή των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας στο χώρο εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονταν στους εργαζομένους με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και στους ασκούντες ελευθέρια επαγγέλματα²⁷, αλλά και στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και στις περιπτώσεις της πραγματικής σχέσης εργασίας²⁸. Δεν καλύπτονταν από τις διατάξεις του οι εργαζόμενοι που παρείχαν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση έργου ή κατ' άλλον τρόπο, μη υπαγόμενο σε σχέση εξάρτησης, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου.

Ανάμεσα στις σημαντικές διατάξεις του νόμου αυτού από πλευράς περιεχομένου, ήταν αυτή που απαγόρευε τις έμμεσες διακρίσεις στις διαφημίσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούσαν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή της χορήγησης επαγγελματικής άδειας, βασιζόμενης στο φύλο. Οριζόταν επίσης ότι η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες απασχόλησης γινόταν αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης και ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός ήταν κοινός και για τα δύο φύλα. Επίσης, ο νόμος απαγόρευε την άρνηση πρόσληψης γυναίκας λόγω

τη μερική απασχόληση και την απόσπαση εγκύων, ν. 3227/2004 σχετικά με «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις», ν. 3250/2004 σχετικά με «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ν. 3421/2005, περί «Στρατολογίας των Ελλήνων και άλλες διατάξεις», ΥΑ. 32190/2005 περί «Κατάρτισης Προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών ανέργων γυναικών». Διατάξεις προωθητικές της γυναικείας απασχόλησης βρίσκουμε και στις ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 – 2005, 2006 – 2007.

²⁷ Το ΔΕΚ όμως σταθερά με τη νομολογία του δεχόταν, ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονταν και στους δημοσίους υπαλλήλους, βλ. *Αγαλλοπούλου*, ό.π., σελ. 11.

²⁸ Βλ. *Βλαστό*, σελ. 85.

εγκυμοσύνης, καθώς και τις διακρίσεις σε βάρος των εγκύων, ή των μητέρων ή γενικότερα όλων των εγγάμων προσώπων, ανδρών και γυναικών και δεν έθιγε ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονιστικών πράξεων που ρύθμιζαν θέματα προστασίας της μητρότητας.

Απαγορευόταν επίσης, κατά τις διατάξεις του νόμου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γινόταν για λόγους αναγόμενους στο φύλο του προσώπου και οριζόταν ρητά ότι είναι άκυρος ο όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμών επιχειρήσεων που περιελάμβανε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης²⁹.

Επίσης, ο νόμος αυτός επαναλάμβανε το συνταγματικό κανόνα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία και προέβλεπε ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών, πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου.

Τέλος, ο νόμος αυτός προέβλεπε το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για ενημέρωση των μελών τους για το περιεχόμενο του νόμου.

γ. Ν. 3488/2006

Ο νόμος 3488/2006 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», αντικατέστησε κατά τα προεκτεθέντα, σχεδόν στο σύνολό του³⁰, το ν. 1414/1984 περί της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και θεσπίστηκε προκειμένου να ενσωματώσει στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία

²⁹ Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό η πολύ πρόσφατη (από 5/11/2007) και εντασσόμενη στο όλο κλίμα μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος, κατόπιν και των επιταγών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απόφαση της Ολομέλειας του ΣΤΕ με αριθμό 3088/2007 (βλ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), η οποία έκρινε ότι η ρύθμιση που συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση άνδρα ασφαλισμένου του Ταμείου Νομικών έναντι γυναίκας ασφαλισμένης του αυτού ταμείου, συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση με βάση το φύλο και επομένως, αντίκειται στο Σύνταγμα. Η θλιβερή αυτή -κατά τη γνώμη της γράφουσας- απόφαση, καίτοι μπορεί από κάποιους να θεωρηθεί ότι εφαρμόζει κατά γράμμα το νόμο, ο οποίος μιλά για απαγόρευση διακρίσεων με βάση το φύλο, παραγνωρίζει το σκοπό του νόμου, ο οποίος είναι η πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας, η οποία εν προκειμένω μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη «νωρίτερη» από τους άνδρες συνταξιοδότηση των γυναικών, ως ελάχιστη αναγνώριση της συνολικής τους συνεισφοράς στην κοινωνία (εργασία όχι μόνο στον επαγγελματικό στίβο αλλά και μέσα στο σπίτι) και έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος.

³⁰ Από το ν. 1414/1984 παρέμεινε σε ισχύ το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 και της παρ. 2 του άρθρου 8 και το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 9 του νόμου αυτού, που αναφέρονται στη Σύσταση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων του ΑΣΕ, των Γραφείων Ισότητας του ΣΕΠΕ και του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Δ/σης όρων Εργασίας του Υπ. Απασχόλησης.

τροποποίησε την οδηγία 76/207/ΕΟΚ και μετέφερε με αρτιότητα στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 75/117/ΕΟΚ³¹.

Ο νόμος αυτός, παρουσιάζει ιδιαιτερότητες και εισάγει σημαντικές καινοτομίες σε σύγκριση με τον προγενέστερο αυτού ν. 1414/1984. Αρχικά διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του (άρθρο 1), το οποίο πλέον καλύπτει **όλους** όσους εργάζονται με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, τους ασκούντες ελεύθερα επαγγέλματα. Επίσης 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 εξηρημένης εργασίας, όπως η ναυτική και η αγροτική εργασία³². Για την εφαρμογή του νόμου, αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας και όχι απαραίτητα σύμβαση.

Επιπλέον, ο νόμος εφαρμόζεται σε άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής, όπως και αυτά που παρακολουθούν πανεπιστημιακές σπουδές. Επίσης, το πεδίο εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει επίσης, αναλογικά, τα ελευθέρια επαγγέλματα και τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την έκδοση άδειας ασκήσεως επαγγελματικής ή οικονομικής δραστηριότητας (Επιμελητήρια, Δικηγορικούς Συλλόγους, Ιατρικούς Συλλόγους κ.λ.π.), αλλά και τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας του ν. 2639/1998, καθώς επίσης και τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης του ν. 2956/2001³³.

Ορίζονται οι έννοιες της διάκρισης, άμεσης και έμμεσης³⁴, η έννοια της διάκρισης λόγω φύλου³⁵ και εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο η νομική έννοια της

³¹ Και οι δύο αυτές οδηγίες (76/207/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ) είχαν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο κατά τα προαναφερόμενα με τον ήδη καταργηθέντα νόμο 1414/1984.

³² Βλ. υπ' αριθμ. πρωτοκόλλου οικ.3077 έγγραφο από 7/12/2006 του Συνηγόρου του Πολίτη Γιώργου Καμίνη, σε διαδικτυακό χώρο www.synigoros.gr

³³ Βλ. *Γιαννακούρου*, σελ. 291-292.

³⁴ Σύμφωνα με το νόμο άμεση διάκριση υπάρχει 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. Αντίθετα 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 εάν 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. Αξίζει να σημειωθεί ότι, με βάση τον κοινοτικό ορισμό (οδηγία 73/2002/ΕΟΚ), καθιερώνεται αντικειμενική ευθύνη για κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, η οποία δεν εξαρτάται από υπαιτιότητα του παραβιάζοντος την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

³⁵ 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. Θα πρέπει

σεξουαλικής παρενόχλησης³⁶ (άρθρο 3). Σημειωτέον ότι τόσο η παρενόχληση, όσο και η σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να προέρχονται όχι μόνο από προϊστάμενο αλλά και από υφιστάμενο, ισόβαθμο συνάδελφο ή πελάτη, αλλά και από πρόσωπο υπεύθυνο για την εκπαίδευση ή από άλλο εκπαιδευόμενο πρόσωπο και να πλήττουν τόσο τον άνδρα (συνήθως σε πολύ μικρό βαθμό) όσο και τη γυναίκα (σε συντριπτικά μεγάλο βαθμό) εργαζόμενη. Σύμφωνα μάλιστα με το νέο νόμο, η παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση γεννούν, όπως προαναφέρθηκε, αντικειμενική ευθύνη εις βάρος του παρενοχλούντος και ιδρύουν βάση αυτοτελούς αγωγής για αποζημίωση από αδικοπράξια ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, η οποία εκδικάζεται με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρο 16 παρ. 1 του νόμου).

Ακολούθως, αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο γονέα το δικαίωμα, μετά το πέρας της άδειας μητρότητας ή 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 (άρθρο 5). Ρητώς δε ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, διάταξη που καθιστά εμφανή την πρόθεση του νομοθέτη να προστατεύσει τη μητρότητα, εξειδικεύοντας έτσι με τον καλύτερο τρόπο τη διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος. Επίσης, στο άρθρο 7 του νόμου, διευρύνεται η έννοια της αμοιβής και προβλέπεται ότι εμπίπτουν σε αυτήν όχι μόνο μισθοί, αλλά και 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. Ρητώς επίσης προβλέπεται στο νόμο (άρθρο 8), η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη, όταν αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του τελευταίου, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση. Επί πλέον, επεκτείνεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας υπήρξε διάκριση.

Τέλος, ένα από τα βασικότερα στοιχεία που εισάγει ο νόμος αυτός, στο άρθρο 17, είναι η **μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης** σε περίπτωση προβολής 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 φύλου³⁷. Η αντιστροφή αυτή

εδώ να λεχθεί ότι αποφασιστικό στοιχείο για την έννοια της παρενόχλησης καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η παραβίαση της αξιοπρέπειας αυτή καθ' εαυτή και όχι η δημιουργία ταπεινωτικού, εχθρικού κ.λ.π. περιβάλλοντος.

³⁶ Βλ. παραπάνω υποσημείωση υπ' αριθ. 21.

³⁷ Βλ. Γαννακούρου, ό.π., σελ. 298.

εφαρμόζεται τόσο σε διαδικασίες ενώπιον δικαστηρίων (πολιτικών και ποινικών), όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης Δημόσιας αρχής (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη, που εκ του νόμου στο άρθρο 13 αυτού, έχει ταχθεί ως ο αρμόδιος φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών³⁸)

Είναι γνωστό ότι, σύμφωνα με τους γενικούς κανόνες περί κατανομής του βάρους αποδείξεως, το πρόσωπο που προσφεύγει στη δικαιοσύνη ή στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, φέρει κατ' αρχήν το βάρος επίκλησης και απόδειξης των πραγματικών περιστατικών που αποτελούν τις προϋποθέσεις εφαρμογής των ευνοϊκών για το ίδιο κανόνων δικαίου. Επομένως, το βάρος απόδειξης της παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου, επί της οποίας θεμελιώνονται συγκεκριμένες αξιώσεις, θα όφειλε κατ' αρχήν να φέρει το θύμα της διάκρισης. Εντούτοις, στις περιπτώσεις της άνιση μεταχείρισης λόγω φύλου, η απόδειξη είναι από τη φύση της δυσχερής, ιδίως στις περιπτώσεις των εμμέσων διακρίσεων ή όταν ο εργαζόμενος επικαλείται ότι ο λόγος μη πρόσληψης αυτού υπήρξε το φύλο του ή η οικογενειακή του κατάσταση που σχετίζεται με αυτό (εγκυμοσύνη, μητρότητα) ή ότι υπήρξε θύμα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Η απόδειξη, στις περιπτώσεις αυτές, προϋποθέτει την πρόσβαση σε στοιχεία που είναι στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη. Άλλωστε, η πρόβλεψη αποδεικτικών διευκολύνσεων για τον ενάγοντα επιβάλλεται αφ' ενός από την αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, ως βασικής αρχής του κοινοτικού δικαίου, αφ' ετέρου από τη νομολογία του ΔΕΚ³⁹ και τέλος από το σκοπό της οδηγίας (Π.Δ. 73/2002) που είναι η προστασία του θύματος της διάκρισης ως ασθενέστερου διαδίκου. Ο ενάγων οφείλει να προβεί σε απόδειξη, προσκομίζοντας στοιχεία ή/και επικαλούμενος πραγματικά περιστατικά, από τα οποία πιθανολογείται διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου. Από την πιθανολογούμενη αυτή διαφορετική μεταχείριση, (δεν χρειάζεται απόδειξη, αρκεί

³⁸ Ενδιαφέρον παρουσιάζει η διερευνώμενη από το Συνήγορο του Πολίτη αναφορά γυναίκας συντορικής φύλακα, σχετικά με την εισαγωγή γυναικών στην υπηρεσία συντορικών φυλάκων. Με το ν. 3181/2003 καταργήθηκε το ειδικό ποσοστό εισαγωγής των γυναικών στην υπηρεσία αυτή και προσδιορίστηκε ως κοινό ηλικιακό όριο εισαγωγής το 28^ο. Προβληματισμό όμως και επιφυλάξεις προκαλεί στο Συνήγορο του Πολίτη, η ενδεχόμενη ύπαρξη έμμεσης διάκρισης στη διάταξη του ν. 3103/2003 περί εξομοίωσης ανδρών και γυναικών όσον αφορά το κατώτερο όριο ύψους (1,70) όσο και τις ελάχιστες τιμές επίδοσης σε αθλητικά αγωνίσματα, λαμβανομένης υπ' όψιν της βιολογικής και μόνο διαφοροποίησης στα δύο φύλα, βλ. σχετικά σε έγγραφο Συνηγόρου, ό.π. υποσημείωση υπ' αριθμόν 32. Το ζήτημα ωστόσο δεν έχει μέχρι και σήμερα επιλυθεί, ελλείψει σχετικών στοιχείων.

³⁹ Στην υπόθεση Enderby (Συλλογή 1993, σ. I-5535), το ΔΕΚ υπογράμμισε ότι το βάρος απόδειξης μπορεί να αντιστραφεί όταν αυτό είναι αναγκαίο για να μη στερηθούν οι εργαζόμενοι που υφίστανται μια εκ πρώτης όψεως δυσμενή διάκριση (έμμεση διάκριση) κάθε αποτελεσματικού μέσου για να επιτύχουν την τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών. Έτσι όταν ένα μέτρο πλήττει στην πράξη περισσότερα άτομα του ενός φύλου (έμμεση διάκριση), το μέτρο αυτό πρέπει να θεωρείται αντίθετο προς το στόχο του άρθρου 141 (πρώην 119) της Συνθήκης της Συνθήκης, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι το μέτρο αυτό δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

πιθανολόγηση) δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος του εναγομένου περί παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τεκμήριο, το οποίο ο εναγόμενος, οφείλει να ανατρέψει και να αποδείξει ότι η διαφοροποίηση στην οποία προέβη, στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους που δεν έχουν σχέση με το φύλο, ότι δεν υπερέβη το απολύτως αναγκαίο μέτρο (αρχή της αναλογικότητας) και συνεπώς ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

4. Μορφές εμφάνισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας στην Ελλάδα.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ή όπως αλλιώς λέγεται, η αρχή της μη διάκρισης εμφανίζεται υπό διάφορες μορφές στη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα τόσο με το άρθρο 4 του νεοπαγούς νόμου 3488/2006 όσο και με ρυθμίσεις νεότερων αυτού νομοθετημάτων⁴⁰, ως προεξετέθη, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εμφανίζεται με διάφορες μορφές στη σχέση εργασίας, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε δύο βασικές ενότητες.

α. Ισότητα στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση

Οι σύγχρονες οικονομίες που βασίζονται στη γνώση, απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες από αυτές των παραδοσιακών. Επί πλέον, οι δεξιότητες χρειάζονται διαρκώς ενημέρωση, εν όψει των τεχνολογικών αλλαγών και της καινοτομίας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να διατηρήσουν τη σχέση εργασίας τους και να προοδεύσουν, πρέπει να συγκεντρώνουν δεξιότητες και να τις ανανεώνουν τακτικά. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση αποτελεί παράγοντα επαγγελματικής κινητικότητας⁴¹. Συγχρόνως, την ενδυνάμωση πολιτικών ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, επιβάλλει η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα ποσοστά επαγγελματικής κατάρτισης και γυναικείας απασχόλησης. Ήδη από το 1976, η οδηγία 76/207 απαγόρευε κάθε διάκριση λόγω φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, η δε σχετική διάταξη παρήγαγε άμεσα αποτελέσματα⁴². Μάλιστα, στο πλαίσιο της επαγγελματικής εξέλιξης και προώθησης μέσω του

⁴⁰ Ν. 1414/1984, οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁴¹ βλ. Γεωργιακάκη, Ισότητα στην Εργασία, σελ. 32-33.

⁴² Το ΔΕΚ μάλιστα, έκρινε αντίθετη προς τη διάταξη αυτή, άρνηση να γίνουν δεκτές γυναίκες για να εκπαιδευτούν ως ένοπλοι αστυνομικοί, βλ. σχετικά σε Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σελ. 30.

επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, η οδηγία επέβαλε «την κατάργηση των αντίθετων με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων νομοθετικών και διοικητικών μέτρων, την ακυρότητα διατάξεων συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων και καταστατικών ελευθέρων επαγγελματών σε περίπτωση που έρχονται σε αντίθεση με την ανωτέρω αρχή, και την εξασφάλιση της πρόσβασης με τα ίδια κριτήρια και στα ίδια επίπεδα, χωρίς διάκριση φύλου, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, με την επιφύλαξη πάντως που αναγνωρίζεται σε ορισμένα κράτη, σε ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα⁴³. Σήμερα, στο άρθρο 6 του ν. 3488/2006 απαγορεύεται κάθε έμμεση ή άμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά : α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας, β) 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 και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων, Η διάταξη αυτή καταλαμβάνει όλους τους οργανισμούς επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), τα ινστιτούτα δια βίου εκπαίδευσης. Επί πλέον, καταλαμβάνει τις επιχειρήσεις που διεξάγουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση και υπογράφουν όρους εργασίας σχετικούς με την επαγγελματική κατάρτιση και την δια βίου μάθηση σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο⁴⁴. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι η καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για το ρόλο των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία και πιο συγκεκριμένα, ο επαναπροσδιορισμός του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην κατεύθυνση της άρσης του επαγγελματικού χάσματος, λόγω φύλου αποτελεί έναν από τους τέσσερις άξονες δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, στο πλαίσιο του Προγράμματος Δράσεις για το 2004 – 2008.

⁴³ Βλ. Καλογερόπουλο, σελ. 1133.

⁴⁴ βλ. Γεωργιακάκη, ό.π., σελ. 34.

Στην πραγματικότητα όμως και παρά τη ρητή και σαφή νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος σε πληθώρα νομοθετικών κειμένων, τόσο στο παρελθόν όσο και σήμερα, το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση, έχει απασχολήσει πολλές φορές τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων (υποθέσεις σχετικές με την είσοδο γυναικών στη Σχολή Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας και στο Λιμενικό Σώμα⁴⁵) και έχει γίνει αντικείμενο ερευνών⁴⁶.

⁴⁵ Το Συμβούλιο της Επικρατείας με πληθώρα αποφάσεών του, ενδεικτικά τις 1893/2002, 1137/2005, 1986/2005, 261/2006, 414/2006 και 1395/2006 (βλ. όλες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), έκρινε ότι η θέσπιση ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών για την εισαγωγή τους στη Σχολή Αστυφυλάκων ή Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας, αποτελεί απόκλιση από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσβαση στο επάγγελμα του αστυνομικού υπαλλήλου και την εκπαίδευση που απαιτείται, πριν την εισαγωγή σε αυτό και δεν αντίκειται στα άρθρα 4 και 116 του Συντάγματος. Ως αιτιολογία για την επαγόμενη κρίση τους στις οπισθοδρομικές αυτές αποφάσεις, οι δικαστές του ΣτΕ αναφέρουν τον χαρακτήρα της ΕΛΑΣ ως ενόπλου και στρατιωτικώς οργανωμένου ενόπλου σώματος, που απαιτεί λόγω της φύσεως της αποστολής του τη στελέχωσή του από άνδρες, οι οποίοι υπερτερούν των γυναικών σε φυσικά και σωματικά προσόντα, είναι δε από τη φύση τους πιο τολμηροί και εύρωστοι, χωρίς να αναφέρουν συγκεκριμένα και αντικειμενικά κριτήρια που δικαιολογούν την επιβολή των ποσοστώσεων. Στον αντίποδα των αποφάσεων αυτών στέκονται οι υπ' αριθμούς 1917-1929/1998, 3122/2002 και 2905-2909/2003 αποφάσεις του ΣτΕ (βλ. αυτές σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), οι οποίες κρίνουν ότι οι ποσοτικοί περιορισμοί με τη μορφή ποσοστώσεων στην είσοδο των γυναικών στις Σχολές της Αστυνομίας και στο Λιμενικό Σώμα αντίστοιχα, δεν συναρτώνται με την ύπαρξη αποχρώντων λόγων, ούτε στηρίζονται σε πρόσφορα και αντικειμενικά κριτήρια, προκειμένου να δικαιολογηθούν οι ποσοστώσεις αυτές. Βλ. πάνω στο θέμα αυτό την πολύ εύστοχη τοποθέτηση της Άννας Κοντοθανάση, στον Αγώνα της Γυναίκας (τεύχος 80), σελ. 42, όπου αναφέρει ότι δεν τηρείται η αρχή της ισότητας, όταν εξαιρούνται εκ προοιμίου οι εκπρόσωποι του ενός φύλου (οι γυναίκες) και γίνονται άνευ ετέρου δεκτοί οι εκπρόσωποι του άλλου φύλου (οι άνδρες), για μόνο το λόγο ότι οι τελευταίοι θεωρούνται «πιο εύρωστοι και πιο τολμηροί εκ φύσεως», χωρίς να έχουν τεθεί κοινά κριτήρια επιδόσεων σε ασκήσεις, ώστε να εξετάζεται κάθε φορά αν τα πληρούν οι υποψήφιοι, άνδρες και γυναίκες, διότι έτσι μόνο θα προστατευθεί επαρκώς το δημόσιο συμφέρον, που επιτάσσει την αποτελεσματική παρέμβαση της αστυνομίας στην καταπολέμηση του εγκλήματος. Πάντως -και αυτό είναι θέμα που πρέπει να μας προβληματίσει- η πρόσφατη νομολογία του ΣτΕ, όπως προεξετέθη, τείνει να θεωρεί τις ποσοστώσεις σε βάρος των γυναικών νόμιμες.

⁴⁶ Έρευνες Εργατικού Δυναμικού πραγματοποιηθείσες κατά τα έτη 1981 και 1990, έδειξαν ότι υπήρχε έντονος διαχωρισμός σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, με προεξάρχοντα ως γυναικεία επαγγέλματα αυτό της δακτυλογράφου, της γραμματέως και της χειρίστριας Η/Υ. Οι έρευνες μάλιστα αυτές έδειξαν ότι τα ανδρικά επαγγέλματα εκτός του ότι προσφέρουν μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης, αμείβονται και καλύτερα. Οι έρευνες αυτές, κρίνοντας ότι η πρόσβαση στο επάγγελμα οφείλεται στη διάκριση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μεταξύ ανδρών και γυναικών, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ένας σημαντικότερος παράγοντας που συνέβαλε στη διάκριση ήταν οι «επιβιώσεις του παρελθόντος», οι οποίες ήθελαν τον άνδρα, υπεύθυνο για τη συντήρηση της οικογένειάς του αλλά και για τη κοινωνικοοικονομική δραστηριότητα της χώρας. Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι ότι το ποσοστό των γυναικών που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 1981 είναι πολύ περιορισμένο, ενώ ποσοστό της τάξεως του 30% την ίδια χρονιά είναι είτε αγράμματες, είτε μερικών τάξεων του Δημοτικού Σχολείου. Η έρευνα καταλήγει επίσης στο συμπέρασμα ότι ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στη διάκριση των δυο φύλων είναι η παρατηρούμενη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών, όπως δημόσιος τομέας, τράπεζες, λιανικό εμπόριο, εκπαίδευση, υγεία, ένδυση (το 1991 το 50% των απασχολούμενων γυναικών απασχολούνταν στον τριτογενή τομέα και το 30% απασχολούνταν στον πρωτογενή τομέα (κυρίως γεωργία). Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα πως το 1992 αυτό που θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ως ανασταλτικός παράγοντας στην ενθάρρυνση της επαγγελματικής εκπαίδευσης των γυναικών είναι οι αναχρονιστικές οικονομικές και κοινωνικές

β. Ισότητα κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

αα. Γενικά

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, δηλαδή η μη ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξαιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, άσχετα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές, πρωτοκαθιερώθηκε στο άρθρο 2 (1) της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και έχει εφαρμογή στις συνθήκες πρόσβασης, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται τα κριτήρια επιλογής σε οποιαδήποτε εργασία και σε οποιοδήποτε επίπεδο της ιεραρχίας. Με την οδηγία 2002/73/ΕΚ προσδιορίστηκε επί πλέον ότι ο στόχος της ισότητας ανδρών και γυναικών θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στον παραπάνω τομέα της πρόσβασης στην απασχόληση.

Πάντως, σύμφωνα με την οδηγία, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση, όταν από τη φύση των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Θα πρέπει όμως ο στόχος να είναι νόμιμος και η προϋπόθεση ανάλογη⁴⁷.

δομές της χώρας γενικά, βλ. σχετικά *Αγαλλοπούλου*, Παραβίαση της αρχής της ισότητας, σελ. 29-35.

Πάντως, σήμερα, τα πράγματα ως προς την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των δύο φύλων έχουν σαφέστατα βελτιωθεί, αφού όλο και περισσότερες γυναίκες παρακολουθούν σπουδές και λαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση, η οποία παραδοσιακά ανδροκρατείτο. Χαρακτηριστικό είναι ότι σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, ληφθέντα το α' τρίμηνο του 2002, βλ. σχετικά σε διαδικτυακό χώρο www.statistics.gr, οι γυναίκες πτυχιούχοι ανώτερων τεχνικών – επαγγελματικών σχολών ανέρχονταν σε 8.200 έναντι 5.700 των ανδρών. Καίτοι, όμως οι γυναίκες έχουν πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, εντούτοις, όταν αποφοιτούν από τις σχολές, είτε δεν εργάζονται στον κλάδο τον οποίο σπούδασαν, είτε «επιλέγουν» μία δουλειά που θα τους επιτρέψει να συνδυάσουν και τη δημιουργία οικογένειας.

⁴⁷ Υπάρχουν μάλιστα περιπτώσεις που το φύλο του εργαζομένου αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για τη συγκεκριμένη εργασία, π.χ. για το θέατρο, το χορό ή τη μόδα. Για ένα θεατρικό ρόλο δηλαδή ή μια επίδειξη μόδας δεν είναι δυνατόν παρά να προσληφθούν πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου είτε είναι άνδρες είτε γυναίκες, ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς αυτό να μπορεί να θεωρηθεί διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου (π.χ. Το Σπίτι της Μπερνάρντα Άλμπα του Λόρκα, όπου όλοι οι ρόλοι είναι γυναικείοι, ο Φιλοκτήτης του Σοφοκλή, όπου όλοι οι ρόλοι είναι αντρικοί), βλ. σχετικά *Πουλάκου – Ευθυμιάτου*, , σελ. 417.

Ο κανόνας της ισότητας ως προς την πρόσβαση στην επαγγελματική ζωή περιέχεται στο άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του ν. 3488/2006, ο οποίος αποτελεί ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της προαναφερθείσας οδηγίας 73/2002/EK. Συγκεκριμένα, η διάταξη του άρθρου 5 (παρ. 1 και 2) ορίζει ότι 1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. 2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών⁴⁸.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί στο σημείο αυτό, σε συνάρτηση και με τα προεκτεθέντα (υπό σημείο αα) σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, ότι στην πραγματικότητα η πρόσβαση για μια γυναίκα σε ένα επάγγελμα που θεωρείται μέχρι και σήμερα ανδρικό και γι' αυτό το λόγο είναι ανδροκρατούμενο, παραμένει δύσκολη και συχνά αντιμετωπίζει τη δυσπιστία και την αμφιβολία των άλλων στο πρόσωπό της, παρ' όλο που έχει λάβει την απαιτούμενη εκπαίδευση για να το ασκεί και έχει τα απαιτούμενα προς τούτο τυπικά και ουσιαστικά προσόντα⁴⁹.

⁴⁸ Χαρακτηριστική περίπτωση άμεσης διάκρισης λόγω φύλου, δηλαδή αντίθεση στην αρχή της ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση στην απασχόληση, συνιστά η δημοσίευση αγγελιών από διάφορες διαφημιστικές εταιρείες (προώθησης προϊόντων – οι λεγόμενες promotion), οι οποίες ζητούν π.χ. «κοπέλες, εμφανίσιμες, με ύψος άνω των 1,70 μ. για προώθηση προϊόντων», οι αγγελίες για εύρεση εργασίας, οι οποίες κάνουν ευθεία αναφορά στο φύλο, αποκλείοντας εκπροσώπους του άλλου φύλου π.χ. «ζητείται νεαρός για διανομή σε πιτσαρία – μηχανάκι απαραίτητο» ή «ζητούνται κοπέλες για εργασία σε καφετέρια» όπως και πολλές προκηρύξεις διαγωνισμών για πρόσληψη σε διάφορες θέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, για τις οποίες θα γίνει αναλυτικά λόγος κατωτέρω. Είναι σαφές ότι η άρνηση πρόσληψης ανδρών στη συγκεκριμένη εργασία, με το αιτιολογικό ότι ο εργαζόμενος ανήκει σε διαφορετικό φύλο από αυτό που είχε ζητηθεί, αποτελεί άμεση διάκριση λόγω του φύλου, έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του ως άνω νόμου και απαγορεύεται.

⁴⁹ Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της Ουκρανής Βαλεντίνας Ρεσεντινίκ, χειρίστριας γερανού, η οποία συμμετείχε στη μεταφορά των αρχαιοτήτων στο Νέο Μουσείο της Ακρόπολης. Η ίδια εξομολογείται ότι «τα πράγματα στην αγορά στην αρχή ήταν πολύ δύσκολα. Έδωσα εξετάσεις στο υπουργείο, πήρα το δίπλωμα, αλλά δεν με έπαιρναν στη δουλειά επειδή είμαι γυναίκα. Επειδή δεν μιλούσα καλά ελληνικά, έπαιρνε τηλέφωνο ο αρραβωνιαστικός μου και όταν έλεγε ότι δεν πρόκειται για τον ίδιο αλλά για την κοπέλα του, δίσταζαν. Όταν πηγαίναμε μαζί σε συνεντεύξεις, πάντα απευθύνονταν σ' εκείνον, ζητώντας το δίπλωμά του», βλ. συνέντευξή της στον Ελεύθερο Τύπο, σελ. 64.

ββ. Προστασία της μητρότητας

Εξαίρεση από την τυπική και κατά γράμμα εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά πραγματώνουσα την ουσιαστική αρχή της ισότητας, αποτελεί η λήψη και διατήρηση ειδικών μέτρων από το νομοθέτη για την προστασία της μητρότητας. Κατ' αρχήν, η μητρότητα αναφέρεται ως άξια προστασίας σε πολλά υπερνομοθετικής ισχύος κείμενα. Έτσι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, αναγνωρίζει ότι «οι εργαζόμενες γυναίκες σε περίπτωση μητρότητας, καθώς και οι άλλες εργαζόμενες, σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους» (σημείο 8 Μέρους Ι)⁵⁰. Επίσης, σύμφωνα με το Ελληνικό Σύνταγμα, η μητρότητα τελεί υπό την προστασία του Κράτους (άρθρο 21 παρ. 1).

Οι διατάξεις για τη μητρότητα δεν είναι κατά κύριο λόγο εθνικής προέλευσης, αφού καταλυτική ήταν η συμβολή του κοινοτικού δικαίου στη διαμόρφωσή τους. Το κοινοτικό δίκαιο εντάσσεται στη γενικότερη πολιτική για τη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και έτσι το Π.Δ. 176/1997, το οποίο τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003, ενσωμάτωσε την αντίστοιχη οδηγία 92/85, η οποία αναφέρεται στην υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Σκοπός του προεδρικού αυτού 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 σ' αυτούς τους κινδύνους, θα πρέπει να αποφεύγεται μέσω προσωρινής διευθέτησης των συνθηκών εργασίας τους και/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. Μάλιστα, οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται διακοπή της εργασίας τους χωρίς απώλεια μισθού, ώστε να υποβάλλονται στις αναγκαίες πριν από τον τοκετό εξετάσεις, εφ' όσον πραγματοποιούνται κατά το χρόνο εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με το ως άνω 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, σε περίπτωση που αυτό είναι αδύνατο, με διακοπή της εργασίας ή παράταση της άδειας μητρότητας.

Στο πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας και σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, από 1/1/2000 που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, οι γυναίκες, άγαμες ή έγγαμες, δικαιούνται ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας και της

⁵⁰ Βλ. σχετικά Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 184.

ειδικότητας με την οποία εργάζονται, άδεια μητρότητας, η συνολική διάρκεια της οποίας ανέρχεται σε 17 εβδομάδες, από τις οποίες πενήντα έξι ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες εξήντα τρεις (63) μετά τον τοκετό. Η άδεια μητρότητας χορηγείται υποχρεωτικά, ο χρόνος αυτής θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία της εργαζόμενης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της κανονικής άδειας του ν. 539/45. Τμήμα της άδειας μητρότητας αποτελεί η άδεια λοχείας, η οποία καλύπτει το χρονικό διάστημα από τη γέννηση του τέκνου και μετά. Σημειωτέον ότι η άδεια λοχείας, όπως και ολόκληρη η άδεια μητρότητας δεν επιτρέπεται να διακοπεί, γιατί η χορήγηση της αποβλέπει όχι μόνο στο να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της⁵¹.

Ακολουθως, η εργαζόμενη μητέρα για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, δικαιούται να μειώσει το ωράριο εργασίας της κατά μία ώρα την ημέρα (ο χρόνος αυτός πληρώνεται ως χρόνος πραγματικής εργασίας). Είναι επίσης δυνατόν, αντί η δικαιούχος μητέρα να παίρνει μία ώρα άδεια την ημέρα για τριάντα μήνες, να συμφωνήσει με τον εργοδότη της να απουσιάζει από την εργασία της δύο ώρες την ημέρα τους πρώτους δώδεκα μήνες και μία ώρα την ημέρα για τους επόμενους έξι μήνες (άρθρο 6 παρ. 1 της ΕΓΣΣΕ της 15/4/2002 για τα έτη 2002-2003, άρθρο 7 ν. 3144/2003, που κύρωσε το άρθρο 6 της ως άνω ΕΓΣΣΕ)⁵². Με το άρθρο 8 της από 24/5/2004 ΕΓΣΣΕ, ορίστηκε ως αφετηρία της άδειας αυτής η λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή εννέα εβδομάδες μετά τον τοκετό⁵³.

Τέλος, στα πλαίσια της προστασίας της μητρότητας, απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αυτής όσο και για ένα έτος μετά τον τοκετό. Σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/1984, «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. Μάλιστα, για την περίπτωση παράβασης των διατάξεων αυτών από την πλευρά του εργοδότη, απειλούνται διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του, με επιβολή προστίμου.

⁵¹ Βλ. περισσότερα σε *Λεοντάρη*, ό.π., σελ. 231.

⁵² Βλ. *Αγαλλοπούλου*, ό.π., σελ. 15.

⁵³ Βλ. σχετικά σε *Λεοντάρη*, ό.π., σελ. 234.

γγ. Διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (ν. 1483/1984)

Η αναγνώριση του νομοθέτη της ανάγκης δημιουργίας οικογένειας από τους εργαζομένους, τον οδήγησε στη θέσπιση του νόμου 1483/1984, όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1988 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αρχικά, θα πρέπει να λεχθεί ότι ο νόμος αυτός απετέλεσε και αποτελεί ένα προοδευτικό νομοθέτημα, γιατί με τις διατάξεις του καθιερώθηκε η ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Το σημαντικό με το νόμο αυτό είναι ότι, για πρώτη φορά, άνδρας και γυναίκα, δικαιούνται να παίρνουν γονική άδεια για ν' ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών τους, χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους, ο νόμος δηλαδή αυτός συμβάλλει στην αλλαγή νοοτροπίας⁵⁴, αφού αναγνωρίζει ότι τόσο ο άνδρας όσο και η γυναίκα (που μέχρι τότε ήταν το σύνθημα) είναι επιφορτισμένοι με το «βάρος» της ανατροφής των παιδιών τους.

Αρχικά, ο νόμος εφαρμόζοταν μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Με το Π.Δ. 193/1988, η εφαρμογή του επεκτάθηκε και στους απασχολούμενους στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και τα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. με οποιαδήποτε σχέση.

Με το νόμο αυτό θεσπίστηκε η γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5) και με την από 9/6/1993 ΕΓΣΣΕ και το ν. 2639/1998 (άρθρο 25), επήλθαν ορισμένες τροποποιήσεις στην ισχύουσα περί γονικής άδειας νομοθεσία. 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, μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των τριών ετών και μισό. Αν τα παιδιά είναι περισσότερα από ένα, το δικαίωμα άδειας των γονιών είναι αυτοτελές για καθ' ένα από αυτά, εφ' όσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένα έτος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Σημειωτέον ότι η γονική άδεια για ανατροφή παιδιών είναι άνευ αποδοχών, αλλά ο εργαζόμενος έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του οργανισμό, υπό τον όρο να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά που αντιστοιχεί στη διάρκειά της, όπως επίσης και το γεγονός ότι η άδεια αυτή χορηγείται σε άγαμους και σε έγγαμους εργαζομένους και ανεξάρτητα από το εάν το παιδί είναι φυσικό ή υιοθετημένο.

Επίσης, στα πλαίσια της παρακολούθησης από τους γονείς της σχολικής επίδοσης των παιδιών τους, ο νόμος 1483/1984, στο άρθρο 9 αυτού, προβλέπει την άδεια

⁵⁴ Βλ. Αγαλλοπούλου-Ζερβογιάννη, Ο Νόμος 1483/84, σελ. 12-13.

απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης. Προϋπόθεση για τη χορήγηση αυτή είναι να υπάρχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία να παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης. Η άδεια αυτή, η οποία είναι με αποδοχές, δεν μπορεί να είναι ανώτερη από τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος εργασίας και για τους δύο γονείς μαζί.

Ακολούθως, παρέχεται από το νόμο αυτό (1483/1984), με το άρθρο 7 αυτού, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών του ή της εργαζομένης, η οποία δίδεται χωρίς αποδοχές. 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 αν 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 οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά⁵⁵.

Πέραν των προαναφερθέντων διευκολύνσεων που παρέχονται στους εργαζομένους και των δύο φύλων, με το νόμο 1483/1984, υπάρχουν και κάποιες άλλες διευκολύνσεις που παρέχονται σε αυτούς με τα ακόλουθα νομοθετήματα: Με την από 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας σε όλους τους εργαζομένους που συνάπτουν γάμο. Συγκεκριμένα, όσοι εργάζονται εξάήμερο, προβλέπεται ότι μπορούν να πάρουν άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 23.5.2000) και για όσους εργάζονται πενθήμερο, η άδεια είναι πέντε (5) ημέρες και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια.

Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (άρθρο 10 παρ. 2 της ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)⁵⁶.

Εκτός των προαναφερθέντων, η ΕΓΣΣΕ των ετών 2006 – 2007, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, στο άρθρο 7, το οποίο τιτλοφορείται «Στήριξη Οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης» προβλέπει: α) την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων, β) την προώθηση μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών

⁵⁵ Βλ. Αγαλλοπούλου-Ζερβογιάννη, ό.π., σελ. 17.

⁵⁶ Βλ. Αγαλλοπούλου-Ζερβογιάννη, ό.π., σελ. 16.

κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας και γ) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Τέλος, σύμφωνα με το νόμο 32237/2004, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κύησης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων (άρθρο 2 παρ. 1). Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 2 παρ. 2), καθορίζεται επίσης ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο⁵⁷.

δδ. Ισότητα στις αμοιβές

Μία άλλη έκφανση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και του τρόπου, με τον οποίο αυτή εμφανίζεται στις εργασιακές σχέσεις, είναι η ισότητα στην αμοιβή. Την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών καθιερώνει το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β. του Συντάγματος, το οποίο ορίζει ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως, βεβαίως προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου, αυτό επιβάλλει την ίση μεταχείριση, όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά μεταξύ των εργαζομένων γενικά. Πιο συγκεκριμένο, είναι το άρθρο 7 του ν. 3488/2006, το οποίο στην παράγραφο 1 αυτού ορίζει ότι: «Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία».

Η ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθιερώνεται από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 141 (πρώην 119) της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, αφότου άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.1.1981), η οποία έχει άμεσα έννομα αποτελέσματα και άμεση εφαρμογή από την ημερομηνία αυτή. Θεμελιώνει δικαιώματα των εργαζομένων, την ικανοποίηση των οποίων οφείλουν να εξασφαλίζουν τα εθνικά δικαστήρια⁵⁸. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, «κάθε κράτος –μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της

⁵⁷ Βλ. διαδικτυακό χώρο www.isotita.gr

⁵⁸ βλ. Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου, Ισότητα των φύλων, ό.π., σελ. 787.

αμοιβής, μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας»⁵⁹. Επίσης, για την ταχύτερη υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής, κατ' άρθρο 141 ΣυνθΕΚ, το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 75/117. Η οδηγία αυτή επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 141 και επιβάλλει στα κράτη – μέλη ορισμένα συμπληρωματικά εθνικά μέτρα, αποβλέποντα στη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων, που θεωρούν ότι θίγονται από την εφαρμογή του κανόνα.

Σκόπιμο είναι να σταθεί κανείς στη διατύπωση του νόμου, προκειμένου, μέσα από την ερμηνεία του να καταλήξει σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Κατ' αρχήν, 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 ισότιμό της αξίας τους και όχι μόνο μικτές εργασίες, όπως είναι οι εργασίες που ασκούνται και από τα δύο φύλα. Ως προς το θέμα αυτό, γίνεται δεκτό ότι ο δικαστής, προκειμένου να αχθεί σε κρίση⁶⁰, σχετικά με την έννοια της «ίσης αξίας», οφείλει να αναλύσει το περιεχόμενο των εργασιών με ακρίβεια, χρησιμοποιώντας τα διδάγματα της κοινής πείρας που διαμορφώνουν την αξία μιας εργασίας, όπως είναι το επίπεδο των γνώσεων, η εμπειρία, η ευθύνη, η κόπωση. Σχετικά με την κρίση αυτή, ανακύπτει το ερώτημα, σε ποια χωρική και χρονική διάσταση θα πρέπει να γίνει η σύγκριση. Ως προς το θέμα της χωρικότητας, γίνεται δεκτό ότι η σύγκριση πρέπει κατά κανόνα να γίνεται στον περιορισμένο χώρο της ίδιας επιχείρησης, που ανήκει στο πεδίο ευθύνης του εργοδότη, έναντι του οποίου στρέφεται η αξίωση. Ως προς το θέμα του χρόνου, δηλαδή εάν η σύγκριση γίνεται μεταξύ εργασιών παρεχομένων στην ίδια χρονική περίοδο ή μπορεί να γίνει και με εργασίες που έχουν γίνει σε προγενέστερες περιόδους, η απάντηση που το ΔΕΚ έχει δώσει είναι, ότι δεν υπάρχει περιορισμός για τη σύγκριση από πλευράς χρόνου, επομένως αυτή μπορεί να επεκταθεί και σε προγενέστερα χρονικά διαστήματα⁶¹. Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι η σύγκριση θα πρέπει να γίνεται με συγκεκριμένο πρόσωπο του άλλου φύλου και όχι

⁵⁹ Ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι διπλός: οικονομικός και κοινωνικός. 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», βοηθά δηλαδή με αυτόν τον τρόπο στην εγκαθίδρυση συστήματος που εξασφαλίζει τη μη στρέβλωση του ανταγωνισμού, βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 234

⁶⁰ Αξίζει να αναφέρει κανείς το πλάνο αξιολόγησης της εργασίας, γνωστό ως «US STEEL», το οποίο καθιερώθηκε στις Η.Π.Α. και είναι από τα σπουδαιότερα από την άποψη του αριθμού των καλυπτομένων μισθωτών και της διαχρονικότητας. Η καθιέρωση του πλάνου αυτού, ανατρέπει στο δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, με αφορμή το ζήτημα της μισθολογικής ισότητας που απασχόλησε 86 επιχειρήσεις του κλάδο της χαλυβουργίας, από την οποία και πήρε το όνομά του (steel) και θέτει δώδεκα (12) κριτήρια και τους συντελεστές τους, προκειμένου να καταγραφούν και να καταταγούν οι εργασίες στην κλάση που τους αναλογεί, βλ. περισσότερα σε Χριστοφοράτο, σελ. 392-393.

⁶¹ βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 279 - 280.

υποθετικό. Το στοιχείο 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. Δεν επιτρέπεται δε μία εργασία να υποβαθμίζεται από το γεγονός ότι συνήθως πραγματοποιείται από γυναίκες. Αξίζει επίσης να λεχθεί, ότι προκειμένου να κριθεί εάν υπάρχει διαφοροποίηση σε βάρος του ενός φύλου, που συνήθως είναι γυναίκα, αλλά όχι απαραίτητα, δεν είναι υποχρεωτικό να υπάρχει πρόθεση του εργοδότη. Αρκεί το γεγονός αυτό καθεαυτό⁶². Πάντως, θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι η αρχή της ισότητας δεν απαγορεύει κατά τρόπο γενικό και απόλυτο τις μεταξύ των εργαζομένων διαφοροποιήσεις, αλλά εισάγει μια σχετική απαγόρευση, δεδομένου ότι αυτή εφαρμόζεται όταν ρυθμίζονται ουσιωδώς όμοιες καταστάσεις⁶³, αφού άλλωστε και κατά τη θεωρία του συνταγματικού δικαίου, η άκρατη και μαθηματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας, θα οδηγούσε σε ανεπιεική και απάδοντα προς το δίκαιο αποτελέσματα.

Ένα δεύτερο σημείο που θα πρέπει να διευκρινιστεί, είναι η έννοια της αμοιβής. Κατ' αρχήν, η αμοιβή ρυθμίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 22 του Συντάγματος, στην έννοια δε αυτής περιλαμβάνονται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα 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. Ως αμοιβή νοούνται όχι μόνο τα νόμιμα κατώτατα όρια αλλά και οι πέρα ή ανεξάρτητα από αυτά πραγματικά καταβαλλόμενες παροχές, δεν ενδιαφέρει δε αν οι παροχές αυτές προβλέπονται από το νόμο ή από άλλη πηγή ρύθμισης αμοιβών, περιλαμβανομένης της συλλογικής και ατομικής σύμβασης εργασίας ή αν παρέχονται οικειοθελώς⁶⁴. Με το νέο νόμο και σύμφωνα και με τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου (πρωτογενούς και παραγώγου,) η έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει κάθε άλλη παροχή – πλην του μισθού – που καταβάλλεται με αφορμή τη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο χαρακτηρισμό, όπως οικογενειακά επιδόματα, οικειοθελείς παροχές, τακτικές ή έκτακτες αποζημιώσεις απόλυσης, διευκολύνσεις (ταξίδια, εισιτήρια, χρηματοδοτήσεις κ.λ.π.) ακόμη και αν γίνουν και σε εξαρτημένα από το μισθωτό πρόσωπα. Επίσης, είναι χωρίς σημασία η πηγή προσδιορισμού της αμοιβής. Επομένως, καλύπτονται οι αμοιβές ανεξάρτητα από το αν προσδιορίζονται από πηγές κρατικής προέλευσης (νόμοι κ.λ.π.),

⁶² Βλ. Πουλάκου – Ευθυμιάτου, ό.π., σελ. 418-419.

⁶³ Βλ. Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 54. Εννοείται βέβαια, ότι εάν για τη συγκεκριμένη εργασία, προβλέπονται προϋποθέσεις, π.χ. σπουδές, προϋπηρεσία κ.λ.π., τα οποία διαθέτει ο ένας εργαζόμενος αλλά όχι ο άλλος, στην περίπτωση που αυτές αξιολογηθούν με αποτέλεσμα να έχουν επίπτωση στο ύψος των αποδοχών τους, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει διάκριση με βάση το φύλο, βλ. αμέσως προηγούμενη υποσημείωση σε Πουλάκου – Ευθυμιάτου, ό.π., σελ. 419.

⁶⁴ Βλ. Γεωργιακάκη, ό.π., σελ. 36. Ο προϊσχύων και ήδη καταργηθείς νόμος 1414/1984, στο άρθρο 4 αυτού, όριζε –ακούσια κατά την κρατούσα άποψη– την έννοια της αμοιβής, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας, περιορίζοντας ανάλογα και το πεδίο εφαρμογής του κανόνα της ίσης αμοιβής.

επαγγελματικής προέλευσης (σ.σ.ε. , διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμοί), αν είναι ατομικές συμβάσεις εργασίας, μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη. Επίσης συμπεριλαμβάνονται οι εισφορές του εργοδότη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό για λογαριασμό του εργαζομένου. Πάντως, πρέπει να πρόκειται για παροχή από τον εργοδότη.⁶⁵

Πέρα από τα προαναφερθέντα, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να ελλείπει το στοιχείο της διάκρισης. Η απαγόρευση στη διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβάνει τόσο την άμεση διάκριση⁶⁶ όσο και την έμμεση⁶⁷.

Τέλος, η αξίωση για ίση αμοιβή ικανοποιείται με καταβολή της διαφοράς της αμοιβής. Εμπεριέχει επομένως εξίσωση προς τα άνω με αύξηση των μικρότερων μισθών, με την αξίωση για ισότητα, ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσης, σύμφωνα με τη λεγόμενη αποκαταστατική μέθοδο⁶⁸.

εε. Ισότητα αναφορικά με τη συμμετοχή σε επαγγελματικές οργανώσεις

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ρύθμιση του νόμου 3488/2006, περί της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικά σωματεία και οργανώσεις. Σύμφωνα με το άρθρο 10 αυτού «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε

⁶⁵ Βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 280-281.

⁶⁶ Η έννοια της άμεσης διάκρισης είναι εύκολα κατανοητή. Αναφέρεται στη διάκριση που συνδέεται ρητά με τη διαφορά φύλου (χαρακτηριστική σε αυτό το σημείο είναι η με αριθμό 130/2005 πρόσφατη απόφαση του Αρείου Πάγου, σε ΤΝΠ ΔΣΑ, η οποία έκρινε ότι κανονιστική διάταξη, η οποία εισήγαγε ευνοϊκή ρύθμιση με βάση το φύλο για τους μισθωτούς των ΚΤΕΛ με ενήλικα άγαμα κορίτσια, σε βάρος των συναδέλφων τους με ενήλικα άγαμα αγόρια, ως προς την χορήγηση σε αυτούς του οικογενειακού επιδόματος, είναι αντισυνταγματική και θεωρείται κατηργημένη. Βλ. πλούσια νομολογία σχετικά με το ζήτημα, καθώς και την έμμεση διάκριση ως προς τις αμοιβές κατωτέρω στο Μέρος II.

⁶⁷ Η έμμεση διάκριση προκύπτει από κριτήρια ή αξιολογήσεις που δεν δικαιολογούνται αντικειμενικά. Τα υποκειμενικά στοιχεία (π.χ. η πρόθεση) δεν παίζουν ρόλο, παρά μόνο όταν διαπιστώνεται ότι, παρά την εξωτερικώς παρουσιαζόμενη αντικειμενικότητα, υπάρχει πρόθεση σε διάκριση. Πάντως, όπως έχει ήδη προαναφερθεί, έμμεση διάκριση υπάρχει όταν τίθενται όροι που δεν συνδέονται με το φύλο, είναι δηλαδή εκ πρώτης όψεως ουδέτεροι, όμως οδηγούν σε διάκριση ανάλογα με το φύλο (π.χ. η ύπαρξη μεγάλης αρχαιότητας που δε συμπληρώνουν οι γυναίκες σε μια επιχείρηση), βλ. σχετικά Κουκιάδη, ό.π., σελ. 282). Χαρακτηριστική πάνω στο θέμα της έμμεσης διάκρισης, ως προς το ζήτημα των αμοιβών είναι η υπόθεση Jeanette Jenkins κατά Kingsate, βλ. σχετικά Αλιπράντη, σελ. 569 επ. Επρόκειτο για εργαζόμενη με μερική απασχόληση, που λάμβανε ωριαία αμοιβή, λιγότερη κατά 10% από την ωριαία αμοιβή εργαζομένου με πλήρες ωράριο. Κατ' αρχήν, η διάκριση δεν γίνεται με βάση το φύλο (δεν συνιστά περίπτωση άμεσης διάκρισης), αλλά με βάση το χρονικό καθεστώς της απασχόλησης. Στην πραγματικότητα όμως, πρόκειται για έμμεση διάκριση, αφού το προσωπικό των μερικώς απασχολούμενων απαρτίζεται κατά κύριο λόγο από γυναίκες, πράγμα που έχει ως συνέπεια την έμμεση μείωση των αποδοχών τους. Ως προς το θέμα αυτό, βλ. νομολογία τόσο του ΔΕΚ όσο και των ελληνικών δικαστηρίων στο Κεφάλαιο των Παραβάσεων, κατωτέρω Μέρος II.

⁶⁸ Βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 283.

επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών». Από το κείμενο του άρθρου προκύπτει, ότι δεν είναι επιτρεπτή κανενός είδους διάκριση, τόσο σε καταστατικές διατάξεις όσο και σε όρους λειτουργίας και λοιπές πράξεις των επαγγελματικών οργανώσεων και των νομικών προσώπων που ιδρύονται ή συνδιοικούνται από αυτές (π.χ. Ταμεία Αλληλοβοηθείας, επαγγελματικά ταμεία, ταμεία υγείας)⁶⁹.

Σύμφωνα δε με την Αιτιολογική Έκθεση του νόμου, δεν επιτρέπεται καμία διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, ανάμεσα στα μέλη οργανώσεων εργαζομένων, εργοδοτών ή επαγγελματιών, σε σχέση με την ιδιότητα του μέλους αναφορικά με παροχές, αντιπαροχές και λοιπά ευεργετήματα που συνδέονται άμεσα με την ιδιότητα του μέλους.

Πάντως, σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο του άρθρου, δεν αποτελεί διάκριση αντικείμενη στο νόμο η δημιουργία ή η διατήρηση οργανώσεων προσώπων του ενός φύλου, εφ' όσον μέσα από αυτά προωθείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

⁶⁹ Βλ. σχετικά Γεωργιακάκη, ό.π., σελ. 40.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Καίτοι όπως προέκυψε από τα προεκτεθέντα, υπάρχει 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 αυτής μέχρι και τη λήξη της. Βεβαίως, οι παραβιάσεις αυτές έχουν να κάνουν κυρίως με τις διακρίσεις (άμεσες και έμμεσες) λόγω φύλου, που παρατηρούνται στη σχέση εργασίας, καθώς και με την εκμετάλλευση της θέσης ισχύος που ο άνδρας έχει στην πλειονότητα των περιπτώσεων στη θέση εργασίας, η οποία μπορεί να φτάσει σε σημείο προσβολής της αξιοπρέπειας της γυναίκας (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση), όπως επίσης και με τη διαφορά στις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες. Επίσης οι παραβιάσεις μπορεί να εμφανίζονται με τη μορφή διακρίσεων σε αγγελίες ή προκηρύξεις διαγωνισμών, οι οποίες κάνουν αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση, ή έχουν να κάνουν με την απόλυση εγκύων εργαζομένων γυναικών. Στην πλειονότητα των παραβιάσεων αυτών, τα θύματα της μη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας, τα οποία και προσέφυγαν στα Δικαστήρια για να βρουν το δίκιο τους είναι γυναίκες. Για το λόγο αυτό, η νομολογία στο θέμα των παραβιάσεων είναι πλούσια.

1. Κατά την πρόσληψη

Όσον αφορά την πρόσληψη των γυναικών σε θέσεις εργασίας, πριν ακόμη την εφαρμογή του νόμου 1414/1984, είχαν εκδοθεί δικαστικές αποφάσεις, στις οποίες τα δικαστήρια εφήρμοσαν την αρχή της ισότητας θεωρώντας άκυρη κάθε διάκριση που γινόταν σε βάρος γυναίκας υποψήφιας για κατάληψη θέσης εργασίας, βασιζόμενες σε επίκληση της συνταγματικής αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Χαρακτηριστικά πρέπει να αναφερθεί η υπ' αριθμόν 3217/1977 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας⁷⁰, η οποία ακύρωσε πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας όπως επίσης και οι υπ' αριθμούς 3254-3260/1982 και 3879-3883/1982 αποφάσεις ομοίως του Συμβουλίου της

⁷⁰ βλ. σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

Επικρατείας⁷¹, οι οποίες ακύρωσαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νόμιμου κριτηρίου κατά την έκδοση αυτών, όπως είναι η διαφορά του φύλου. Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν γυναίκες, γιατί η φύση της εργασίας των γυναικών προσιδιάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών⁷².

Ενώ λοιπόν τα δικαστήρια, πριν από τη θέσπιση του νόμου 1414/1984, βασίζονταν στην εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, προκειμένου να αποτρέψουν τις παρατηρούμενες στην πράξη ανισότητες σε βάρος των γυναικών, μετά τη θέσπιση του νόμου αυτού εφαρμόζουν τις διατάξεις του. Κάνουν μάλιστα και ευθεία αναφορά στις διατάξεις της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου της ΕΟΚ, διατάξεις τις οποίες ενσωμάτωσε ο εν λόγω νόμος. Κατά τη δεκαετία λοιπόν 1988 – 1998, οπότε βρισκόταν σε έξαρση στη χώρα μας η διενέργεια διαγωνισμών για την πρόσληψη σε θέσεις απασχόλησης, σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες – θύματα προσέφευγαν στα δικαστήρια για να διεκδικήσουν την εφαρμογή της εν λόγω αρχής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ήταν η πρόσληψη μετά από διαγωνισμό, με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα δικαστήρια στην πλειονότητα των περιπτώσεων (και ο Άρειος Πάγος κατά παγία νομολογία)⁷³, δέχτηκαν ότι η προκήρυξη χωριστών θέσεων εργασίας για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών πινάκων με βάση το κριτήριο του φύλου και η διενέργεια των προσλήψεων από τους πίνακες αυτούς, χωρίς τήρηση προτεραιότητας ανάλογα με το γενικό βαθμό όλων των επιτυχόντων και χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν η καλύτερη βαθμολογική σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλου, αποτελούν παραβίαση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και είναι αντισυνταγματικές και άκυρες. Δέχτηκαν επίσης 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. Επίσης έγινε δεκτό από τη νομολογία, ότι οι διαγωνισθέντες θεωρούνται επιτυχόντες κατά τη σειρά της βαθμολογίας τους, χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν το φύλο. Σε περίπτωση μάλιστα που ο εργοδότης αρνηθεί να προσλάβει επιτυχόντα και αντ' αυτού προσλαμβάνει άλλον με μικρότερη βαθμολογία, επειδή ανήκει στο άλλο φύλο, βρίσκεται σε υπερμερία ως προς την αποδοχή της εργασίας του επιτυχόντα και υπέχει τις

⁷¹ Βλ. σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

⁷² βλ. σε *Αγαλλοπούλου Π.*, «Παραβίαση της αρχής της ισότητας ...», ό.π., σελ. 38.

⁷³ Βλ. χαρακτηριστικά τις αποφάσεις ΜΠρΘεσ 342Ν/1989 ΕΕργΔ 49, 270, 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, ΑΠ 1661/1995 (Τμ. Γ) ΕΔΚΑ 1996 30 660, ΑΠ 199/1995 ΕΕργΔ 1996 55 128, ΑΠ 1095/1998 ΤΝΠ ΔΣΑ

συνέπειες αυτής. Δέχτηκαν επίσης 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 φύλο⁷⁴.

Αξίζει στο σημείο αυτό να παρατηρηθεί, ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις σε θέσεις εργασίας οφείλονται και σε λόγους που έχουν άμεση σχέση με τη φύση της γυναίκας και πιο συγκεκριμένα με τη μητρότητα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπ' αριθμ. 56/2006 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, 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 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος αλλά και προς τις διατάξεις της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της επιείκειας⁷⁵.

Είναι χαρακτηριστικό, ότι στον ιδιωτικό ιδίως τομέα, στις συνεντεύξεις που προηγούνται της πρόσληψης τίθενται ερωτήσεις σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας, αν είναι έγγαμη, αν έχει παντρευτεί πρόσφατα, αν είναι στα άμεσα σχέδια της η εγκυμοσύνη ή αν είναι ήδη μητέρα και αν έχει μικρά παιδιά. Οι ερωτήσεις αυτές είναι συχνό φαινόμενο, παρ' όλο που αφορούν προσωπικά δεδομένα και έχουν απαγορευτεί όχι μόνο στη χώρα μας αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το ενδιαφέρον μάλιστα είναι ότι δεν ισχύει κάτι αντίστοιχο για τους άνδρες (θέση ερωτήσεων σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση), αφού γι' αυτούς, η οικογένεια όχι μόνο δεν αποτελεί εμπόδιο για τη δουλειά αλλά είναι σύμφωνα με την κρίση του εργοδότη, κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση⁷⁶. Φυσικά, όλες αυτές οι ερωτήσεις όπως και οι όροι «αγαμίας» ως προϋπόθεση πρόσληψης και περαιτέρω απασχόλησης, ακόμη και όταν εμφανίζονται συγκαλυμμένα, υπό μορφή π.χ. απαίτησης δυνατότητας από της πλευράς του εργαζομένου να μετακινείται συχνά, όρος που αποθαρρύνει μια παντρεμένη γυναίκα, όταν κάτι τέτοιο δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, απαγορεύονται⁷⁷.

Παραβιάσεις κατά την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας, παρατηρούνται πολύ συχνά, με τη μορφή ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών, κατά την πρόσληψή τους στα Σώματα Ασφαλείας. Το ζήτημα παρουσιάζει ιδιαίτερα μεγάλο ενδιαφέρον και αφορά όχι

⁷⁴ Διαφορετική όμως άποψη ακολούθησε η υπ' αριθμ. 2886/1990 απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης (βλ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) πάνω στο ζήτημα της πλήρωσης θέσεων με διαγωνισμό, η οποία υποστήριξε ότι η κατάρτιση δύο χωριστών πινάκων επιτυχίας στο διαγωνισμό, κατά φύλο, δεν αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις και δεν συνιστά διάκριση απαγορευόμενη τόσο από την οδηγία 76/207 όσο και από το νόμο 1414/1984.

⁷⁵ Βλ. ΔιοικΕφΛαρ 56/2006, Αρμ 2006, 6, 935.

⁷⁶ Βλ. Μποτοπούλου, σελ. 31 – 32.

⁷⁷ Βλ. Κυριαζή, σελ. 1141.

μόνο την πρόσληψη αλλά και την πρόσβαση των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση⁷⁸. Τέτοιου είδους υποθέσεις έχουν κυρίως απασχολήσει τα ελληνικά δικαστήρια τα τελευταία επτά περίπου χρόνια, η θέση δε της νομολογίας τείνει ιδίως από το 2005 μέχρι σήμερα, προς τη θεώρηση των ποσοτώσεων ως αντισυνταγματικών και επομένως ανίσχυρων. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών ως συνοριακών φυλάκων στην υπηρεσία Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης της Ελληνικής Αστυνομίας, πληθώρα αποφάσεων⁷⁹, έκριναν ότι η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν. 2622/1998, όπως το άρθρο αυτό ισχύει σήμερα, 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 σύστημα αντικειμενικών κριτηρίων (μόρια) Έλληνες πολίτες, σε ποσοστό 90% άνδρες που έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν υπερβεί το 32^ο έτος της ηλικίας τους και σε ποσοστό 10% γυναίκες, που δεν έχουν υπερβεί το 26^ο έτος της ηλικίας τους», αντίκειται στα άρθρα 4 παρ. 2 και 116 παρ. 2 του Συντάγματος, αφού εισάγει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων, χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν και να συν εκτιμά 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, σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, κριτήρια συγκεκριμένα και πρόσφορα να δικαιολογήσουν τις θεσπιζόμενες, με την προαναφερθείσα διάταξη, ποσοτώσεις 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

⁷⁸ Βλ. παραπάνω υποσημείωση υπ' αριθ. 44.

⁷⁹ Βλ. ενδεικτικά την ΣτΕ 1986/2005 (σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) και την πολύ πρόσφατη ΣτΕ 281/2007 (σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Αντίστοιχες είναι και οι ΣτΕ 2814/2000 και ΣτΕ 2551/2006 (αμφότερες σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ) για την ύπαρξη ποσοτώσεως 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 ποσοτώσεων σε βάρος γυναικών, κατά την πρόσβασή τους στο επάγγελμα του πυροσβέστη.

Συνοριακής Φύλαξης και στα ειδικά καθήκοντα των συνοριακών φυλάκων, για την άσκηση των οποίων το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας⁸⁰.

Παρόμοια αντιμετώπιση επεφύλαξαν δικαστικές αποφάσεις⁸¹ και στις περιπτώσεις της πρόσβασης γυναικών στο ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας. Έκριναν ειδικότερα ότι η διάταξη της παραγράφου 7 του άρθρου 27 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, κατ' άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί η υπ' αριθμ. 2061/2006 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας⁸², η οποία εξεδόθη κατόπιν αίτησης ακύρωσης άνδρα υποψηφίου για πλήρωση θέσης υπαλλήλου κλάδου ΠΕ Μηχανολόγων Μηχανικών στο Δήμο Νάξου. Ο υποψήφιος αυτός αποκλείστηκε από το σχετικό διαγωνισμό, λόγω εκπρόθεσμης υποβολής πιστοποιητικού στρατολογικής κατάστασης, από όπου προέκυπτε η εκπλήρωση των στρατιωτικών του υποχρεώσεων, απαραίτητη προϋπόθεση για την κάλυψη της θέσης. Με την αίτησή του, ο υποψήφιος αυτός επικαλούνταν ότι συντρέχει παραβίαση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών, υπό την έννοια ότι εισάγεται καταφανώς άνιση μεταχείριση των ανδρών έναντι των γυναικών, εν σχέσει με την αξιούμενη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων ως προσόν διορισμού, μη δικαιολογούμενη από αποχρώντες λόγους. Το ΣτΕ απεφάνθη, ότι δεδομένης της διαφορετικής από τη στρατιωτική νομοθεσία μεταχείρισης των Ελληνίδων ως προς την υποχρέωση στράτευσης σε καιρό ειρήνης, η διαφοροποίηση των προϋποθέσεων (σχετικά με την υποβολή πιστοποιητικού στράτευσης από τους άνδρες υποψηφίους) πρόσληψης

⁸⁰ Στο ζήτημα αυτό υπάρχει και ισχυρή αντίθετη νομολογία, η οποία όμως είναι προγενέστερη της ήδη αναφερθείσας. Βλ. τις ΣτΕ 1459/2003, ΣτΕ 979/2004 και ΔιοικΕφΑθ 213/2002 (σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), οι οποίες 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 τις αρχές 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 και την υπ' αριθμόν ΣτΕ 622/2004 (σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) με την ίδια αιτιολογία που αφορά το προσωπικό Εξωτερικής Φρούρησης των Καταστημάτων Κράτησης.

⁸¹ Βλ. ΔιοικΕφΑθ 1525/2004, ΔιοικΕφΑθ25/2005, ΔιοικΕφΘεσ 776/2006 (όλες σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ).

⁸² Βλ. σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

ανδρών και γυναικών στη συγκεκριμένη περίπτωση, δικαιολογείται από αποχρώντες λόγους και δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας.

Σημαντικό ρόλο αναφορικά με τη διαμόρφωση νομολογίας στο ζήτημα της πρόσληψης ανδρών και γυναικών σε θέσεις εργασίας και γενικότερα της πρόσβασής τους σε διάφορα επαγγέλματα διαδραμάτισε το ΔΕΚ με πληθώρα αποφάσεών του. Στο πλαίσιο της προώθησης της αρχής της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, 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 βίο⁸³. Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκε το ΔΕΚ και σε δύο ακόμη αποφάσεις του⁸⁴, 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 συναφώς εμπόδιο, υπό τον όρο ότι η εν λόγω ρύθμιση διασφαλίζει την αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων. Επίσης, 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, διδασκόντων και φοιτώντων στον εκάστοτε τομέα σπουδών.

Αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών σε στρατιωτικές θέσεις, το ΔΕΚ⁸⁵, ύστερα από προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε γερμανικό δικαστήριο, κατέληξε στο

⁸³ Βλ. Απόφαση του Δικαστηρίου (δεύτερο τμήμα) της 30.9.2004, στην υπόθεση C-319-03, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁸⁴ Βλ. Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28.3.2000 στην υπόθεση C-158/97 και της 5.2.2004 στην υπόθεση C-380/01, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁸⁵ Βλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 11.1.2000 στην υπόθεση C-285/1998, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

συμπέρασμα ότι δεν επιτρέπεται να εφαρμοστούν εθνικές διατάξεις που αποκλείουν τις γυναίκες από στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων και επιτρέπουν την πρόσβασή τους μόνο σε υγειονομικές υπηρεσίες και σώματα στρατιωτικής μουσικής. Στην απόφαση αναφέρεται μάλιστα, ότι ενόψει της φύσης των ενόπλων δυνάμεων, το γεγονός ότι το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές, μπορεί να κληθεί να φέρει όπλα, δεν μπορεί να δικαιολογήσει αφ' εαυτού τον αποκλεισμό των γυναικών από τις στρατιωτικές θέσεις, τη στιγμή μάλιστα, που στη Γερμανία υφίσταται υπηρεσία, η οποία είναι προσιτή στις γυναίκες, προκειμένου να τις μυήσει στο χειρισμό των όπλων . Επομένως, ο πλήρης αποκλεισμός των γυναικών από κάθε στρατιωτική θέση που συνεπάγεται τη χρήση όπλων, δεν εμπίπτει στο πλαίσιο της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται βάσει του άρθρου 2 παρ. 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ είναι ανίσχυρος.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον τέλος, παρουσιάζει μία απόφαση του τμήματος μείζονος σύνθεσης του Δικαστηρίου⁸⁶, αναφορικά με το εάν αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, μία κανονιστική απόφαση του 1973 του Ομοσπονδιακού Υπουργού Οικονομίας και Εργασίας της Αυστρίας, η οποία απαγορεύει την απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες σε ορυχεία καθώς και σε εργασίες που εκτελούνται υπό υψηλή ατμοσφαιρική πίεση και υποβρυχίως. Σύμφωνα με τις σκέψεις των μελών του Δικαστηρίου, λόγω των μορφολογικών διαφορών που υφίστανται κατά μέσο όρο μεταξύ ανδρών και γυναικών (μικρότερος όγκος αίματος και ερυθρών αιμοσφαιρίων σε σχέση με τους άνδρες, ασθενέστερη αναπνευστική ικανότητα) και προκειμένου να εξασφαλιστεί η προστασία των τελευταίων, οι ιδιαίτερα επίπονες χειρωνακτικές εργασίες της υπόγειας εξορύξεως, εκθέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερους κινδύνους, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει για παράδειγμα στην περίπτωση της νυχτερινής εργασίας που επιβαρύνει το ίδιο τις γυναίκες με τους άνδρες εργαζομένους. Η απόλυτη απαγόρευση όμως, που επιβάλλει η κανονιστική απόφαση, αποκλείει τις γυναίκες ακόμα και από εργασίες που δεν συνεπάγονται σημαντική σωματική καταπόνηση, οπότε προφανώς βαίνει πέραν των ορίων που απαιτούνται για την εξασφάλιση της προστασίας της γυναίκας. Πάντως, η απόφαση καταλήγει ότι μία ρύθμιση, η οποία αποκλείει την ατομική εκτίμηση κάθε κατάστασης και απαγορεύει στις γυναίκες την απασχόληση στις ως άνω εργασίες, ενώ δεν απαγορεύει τις εργασίες αυτές σε άνδρες αναπνευστικής ικανότητας και αριθμού ερυθρών αιμοσφαιρίων ίσων ή μικρότερων σε σχέση με τις μέσες σχετικές τιμές των γυναικών, δεν επιτρέπεται από την οδηγία και αποτελεί δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο.

⁸⁶ Βλ. Απόφαση της 1.2.2005 στην υπόθεση C-203/03, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

2. Κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

Πέρα από τις παραβιάσεις που συναντώνται σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσληψη, η πλειονότητα των παραβάσεων εμφανίζεται για ευνόητους λόγους, κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Οι παραβιάσεις αυτές διακρίνονται σε τρεις βασικούς τομείς: α) στην αμοιβή για την εργασία, β) στο σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου και γ) στην ανέλιξη στην εργασία. Φυσικά, παραβάσεις υπάρχουν και σε ειδικότερα ζητήματα, τα οποία προκύπτουν από αποφάσεις δικαστηρίων.

α. Ως προς την αμοιβή

Αρχικά, αναφορικά με το ζήτημα της αμοιβής στην εργασία, από τα προεκτεθέντα προέκυψε σαφώς ότι ήδη από το 1975 με το Σύνταγμα και πάντως από το 1984, με το νόμο 1414, Ελληνίδες και Έλληνες δικαιούνται ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Στην πραγματικότητα όμως και παρά την προσπάθεια των νόμων να εξισώσουν τις αμοιβές, η κατάσταση είναι διαφορετική. Σύμφωνα με έρευνες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, κατά τα έτη 1993 με 1997, ο ετήσιος μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων ανδρών στο σύνολο των κλάδων της βιομηχανίας ήταν ανώτερος και μάλιστα κατά πολύ του αντίστοιχου μέσου όρου των γυναικών υπαλλήλων, αφού οι άνδρες ελάμβαναν το 1997, 436.207 δραχμές μηνιαίως, έναντι 302.115 δραχμών μηνιαίως που ελάμβαναν οι γυναίκες. Η μεγαλύτερη απόκλιση παρουσιάζεται στον κλάδο των ασφαλειών, όπου οι μηνιαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν το 1997 σε 461.311 δραχμές μηνιαίως, έναντι 294.479 δραχμών που ελάμβαναν οι γυναίκες⁸⁷.

Πάντως, μετά την πάροδο δεκαετίας από τότε και παρ' όλο που θα περίμενε κανείς τα πράγματα να έχουν αλλάξει και να έχουν εξισωθεί πλέον οι αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, προς μεγάλη απογοήτευση και έκπληξή μας, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να συμβαίνει. Μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁸⁸, οι γυναίκες στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε. αμείβονταν το 2005 κατά μέσο όρο 15% λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Σύμφωνα με την έκθεση αυτή, η διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν ακόμη

⁸⁷ Παρόμοια απογοητευτική κατάσταση παρατηρείται και στις αποδοχές των εργατών, αφού στο σύνολο της βιομηχανίας, οι ωριαίες αποδοχές των ανδρών εργατών το 1993 ανέρχονταν σε 1.101 δραχμές έναντι 852 δραχμών των ωριαίων αποδοχών των γυναικών εργατριών και το 1997, οι ωριαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν σε 1.660 δραχμές έναντι 1.280 δραχμών των γυναικών αντίστοιχα, βλ. σχετικά στην ιστοσελίδα της Ε.Σ.Υ.Ε. www.statistics.gr/gr_tables

⁸⁸ COM (2007) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions "Tackling the pay gap between men and women" στην ιστοσελίδα <http://ec.europa.eu/employment-social/news/2007/jul/genderpaygap>

μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα, όπου φτάνει το 25% και οι τομείς που παρατηρείται περισσότερο είναι η βιομηχανία, ο οικονομικός τομέας και οι επιχειρήσεις. Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί πως υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών να κυμαίνεται από 4% στη Μάλτα μέχρι 25% στην Κύπρο. Η Ελλάδα εμφανίζει αρκετά χαμηλό ποσοστό (9%), χαμηλότερο μάλιστα από τον κοινοτικό μέσο όρο (15%), ξεπερνώντας χώρες όπως τη Γαλλία με ποσοστό 12%, τη Γερμανία με ποσοστό 22%, τη Δανία με ποσοστό 18%, το Λουξεμβούργο με ποσοστό 14%. Πάντως, σύμφωνα με την έκθεση, το χαμηλό ποσοστό διαφοράς στην αμοιβή, εμφανίζεται σε χώρες που ο δείκτης γυναικείας απασχόλησης είναι χαμηλός, όπως συμβαίνει στη χώρα μας, στη Μάλτα, στην Ιταλία, στην Πορτογαλία και στην Ιταλία και αντικατοπτρίζει το μικρό ποσοστό των ανειδίκευτων εργαζόμενων γυναικών στην παραγωγή, ενώ το υψηλό ποσοστό διαφοράς στην αμοιβή εμφανίζεται σε χώρες, που ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, όπως είναι η Γερμανία και η Ολλανδία.

Εκτός όμως από τα στοιχεία που προκύπτουν από τις έρευνες, χρήσιμα στοιχεία για τις παραβιάσεις στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρέχει η νομολογία τόσο των ελληνικών δικαστηρίων όσο και του ΔΕΚ. Τα ελληνικά δικαστήρια, και κυρίως ο Άρειος Πάγος, ήδη από το έτος 1992⁸⁹, 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 άρρενες μισθωτοί, είναι αντίθετη προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Σε αυτή την κρίση κατέληξε ο Άρειος Πάγος, λόγω του χαρακτήρα του οικογενειακού επιδόματος ως «αμοιβής» και θεώρησε ως δυσμενή διάκριση και γι' αυτό το λόγο μη ισχύουσα, τον αποκλεισμό των γυναικών από τη χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος. Αποφάσισε δε, ότι το επίδομα αυτό δικαιούνται και οι γυναίκες εργαζόμενες με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που το δικαιούνται και οι άνδρες συνάδελφοί τους⁹⁰. Στο πνεύμα αυτό,

⁸⁹ βλ. ΑΠ 657 και 658/1992 ΕΕργΔ 1993 247.

⁹⁰ Ο Άρειος Πάγος σε προγενέστερες αποφάσεις (ΑΠ 37, 38 και 39/1990 σε ΕΕργΔ 50, 421), δεν είχε εφαρμόσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών και αρνήθηκε να χορηγήσει στις γυναίκες το οικογενειακό επίδομα υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που αυτό χορηγείτο στους άνδρες συναδέλφους τους. Στις αποφάσεις μάλιστα αυτές, ο Άρειος Πάγος κατέληξε 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 εργαζομένους, δεν ενείχε 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. Στο ίδιο πνεύμα κινείται και η υπ' αριθμόν 4177/1991 απόφαση του ΜΠρΑθ, ΕΕργΔ 1993 52 258, η οποία θεωρεί ότι δικαιούχος των οικογενειακών επιδομάτων είναι μόνο η οικογένεια και τα τέκνα και επομένως, ο σύζυγος ή γονέας μπορεί να ζητήσει αυτά ως αντιπρόσωπος της οικογένειας και όχι ως μοναδικός δικαιούχος.

πληθώρα δικαστικών αποφάσεων από το 1990 μέχρι και σήμερα⁹¹, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το επίδομα 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 εργαζόμενων εγγάμων ανδρών και γυναικών, ώστε η μη χορήγηση του κατ' εξαίρεση, μόνο στις έγγαμες γυναίκες υπαλλήλους, που ο σύζυγός τους εργάζεται στον αυτό εργοδότη ή στο Δημόσιο, να αποτελεί ανεπίτρεπτη κατά το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος διάκριση. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί και η υπ' αριθμ. 3/2001 απόφαση του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου, η οποία έκρινε ως αντισυνταγματική τη διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 11 του ν. 1505/1984, η οποία χορηγούσε το οικογενειακό επίδομα σε έναν μόνο από τους δύο συζύγους υπαλλήλους του Δημοσίου ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ και θεωρώντας αυτό ως προσαύξηση μισθού επεξέτεινε την χορήγησή του και στους δύο συζύγους δημοσίου υπαλλήλους⁹².

Όσον αφορά ειδικότερα το επίδομα τέκνων, σε Κανονισμούς Προσωπικού Υπαλλήλων και σε Κανονιστικές Αποφάσεις, υπήρχαν και εξακολουθούν να υπάρχουν διατάξεις, οι οποίες ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους ή της διάρκειας χορήγησης του επιδόματος αυτού, θέτουν το φύλο ή την ηλικία του τέκνου. Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται κατηγορημένες και ανίσχυρες ως αντικείμενες στο Σύνταγμα, αφού με αυτές εισάγεται ευνοϊκή ρύθμιση για κάποιους εργαζομένους βασιζόμενη στο φύλο⁹³.

Πάντως, γενικά, ο Άρειος Πάγος, με πρόσφατες αποφάσεις του⁹⁴, έχει κρίνει ότι σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εκείνος που απασχολεί περισσότερα πρόσωπα με αμοιβή, αδιακρίτως φύλου που έχουν τα ίδια μεταξύ τους προσόντα και παρέχουν τις αυτές, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, υπηρεσίες, προς εξυπηρέτηση της ίδιας κατηγορίας αναγκών του, υποχρεούται να μεταχειρίζεται ομοιόμορφα αυτά (πρόσωπα) εξ απόψεως παροχών είτε αυτές παρέχονται μονομερώς είτε συμβατικώς, ανεξαρτήτως του χρόνου και του τρόπου πρόσληψής τους, εκτός αν δικαιολογείται εξαίρεση κάποιου ή μερικών έναντι των υπολοίπων από ειδικό και σοβαρό, κατ' αντικειμενική κρίση, λόγο.

Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εμφανιζόμενη στο πλαίσιο της ισότητας των αμοιβών, έχει απασχολήσει το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε διάφορες

⁹¹ Βλ. ενδεικτικά αποφάσεις ΕφΑθ 9372/1990, ΕΕργΔ 1991 50 562, ΑΠ 389/1994 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΑΠ 597/2004 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΕφΘεσ 2027/2005 Αρμ 2005 1780, ΑΠ 1831/2006 ΤΝΠ Δ.Σ.Α., ΑΠ 315/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΑΠ 454/2007 (www.inlaw.gr).

⁹² Βλ. ΑΕΔ 3/2001 σε ΤΝΠ ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ) και προγενέστερη αντίθετη αυτής ΕΣ 805/1997 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), σχετική με την καταβολή του επιδόματος αυτού σε ένα από τους συζύγους, κατόπιν συμφωνίας αυτών.

⁹³ Βλ. ΑΠ 564/1992 ΔΕΝ 1992 48 866, ΑΠ 7/1993 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΑΠ 130/2005, ΕΛΛΔνη 2005 46 824, ΑΠ 21/2006 ΧρΙΔ Ζ 2007 75, ΕΣ 1052/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

⁹⁴ Βλ. ΑΠ 1217/2003 ΤΝΠ ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)

υποθέσεις που ήχθησαν ενώπιον του. Κατ' αρχήν, αξίζει να αναφερθεί η υπόθεση Jenkins κατά Kingsate⁹⁵, η οποία αποτελεί έναν πραγματικό σταθμό αναφορικά με το ζήτημα της έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Η απόφαση αυτή καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι στις περιπτώσεις που αποδεικνύεται ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται όσες ώρες την εβδομάδα είναι αναγκαίες για να έχει κανείς αξίωση στην πλήρη ωριαία αμοιβή, είναι σημαντικά κατώτερο από το ποσοστό των ανδρών, η ανισότητα αμοιβής είναι αντίθετη με το άρθρο 119 ΣυνθΕΚ, αν λαμβανομένων υπ' όψη των δυσκολιών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες στο να εργάζονται με πλήρες ωράριο, η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση της μερικής και της πλήρους απασχόλησης σε μια επιχείρηση, δεν μπορεί να εξηγηθεί κατά τρόπο που να αποκλείει τη διάκριση λόγω φύλου⁹⁶.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πολύ πρόσφατη απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση C-300/06⁹⁷, η οποία ασχολείται με το θέμα της καταβολής σε δημόσια υπάλληλο για τις ώρες υπερωριακής εργασίας, ωριαίας αμοιβής μικρότερης από αυτή που καταβάλλεται για τις «κανονικές» ώρες. Η απόφαση αυτή καταλήγει στο ότι μια εθνική ρύθμιση που έχει ως συνέπεια οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να αμείβονται λιγότερο από ότι οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για ισάριθμες ώρες εργασίας, παραβιάζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών, αν θίγει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων, απ' ότι ανδρών εργαζομένων και δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και επομένως μπορεί να συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

Το ζήτημα της ύπαρξης ή μη έμμεσης διάκρισης, απασχόλησε το ΔΕΚ και στην υπόθεση Bilka – Kaufhaus⁹⁸.

⁹⁵ Απόφαση της 31.3.1981 (C-96/80), σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, η οποία πήρε το όνομά της από την εργάτρια που εργαζόταν μαζί με τέσσερις άλλες γυναίκες, με μειωμένο ωράριο (30 ώρες) αντί των σαράντα ωρών του λοιπού προσωπικού της επιχείρησης Kingsate. Η ωριαία αμοιβή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο ήταν κατά 10% κατώτερη από αυτή που έπαιρναν οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο. Το ερώτημα που τέθηκε στην υπόθεση αυτή ήταν εάν το διαφορετικό επίπεδο αμοιβής για τη μερική και την πλήρη απασχόληση, μπορεί να αποτελέσει δυσμενή διάκριση λόγω φύλου που απαγορεύεται από το άρθρο 119 ΣυνθΕΚ.

⁹⁶ Βλ. σχετικά *Αλιπράντη*, ό.π., σελ. 568επ. Στο ίδιο πνεύμα επίσης κινούνται και οι αποφάσεις του ΔΕΚ της 20^{ης} Μαρτίου 2003 και της 11^{ης} Σεπτεμβρίου 2003 στις υποθέσεις C-187/00 και C-77/02 αντίστοιχα σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁹⁷ Βλ. Ανακοινωθέν τύπου αριθ. 87/2007 της 6^{ης} Δεκεμβρίου 2007, σε <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EL&Submit=rechercher&numaff=C-300/06>

⁹⁸ Απόφαση της 13.5.1986. Στην υπόθεση αυτή, ο εργοδότης απέκλεισε τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο από το συνταξιοδοτικό σύστημα της επιχείρησης, ισχυριζόμενος ότι η πολιτική αυτή αποσκοπούσε αποκλειστικά στο να αποθαρρύνει την προσφυγή στη μερική απασχόληση. Συγκεκριμένα, πρότεινε ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο αρνούνται συνήθως να εργάζονται αργά τα απογεύματα και τα Σάββατα και για το λόγο αυτό αναγκάστηκε, για να εξασφαλίσει την παρουσία επαρκούς αριθμού εργαζομένων κατά τα τμήματα αυτά του ωραρίου, να καταστήσει την εργασία με πλήρες ωράριο, πιο ελκυστική από την εργασία με μειωμένο ωράριο. Πάντως, το ΔΕΚ απάντησε ότι ο ισχυρισμός αυτός μπορεί να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση και να μην υπάρχει παράβαση του άρθρου 141 ΣυνθΕΚ και παρέπεμψε το ζήτημα στα εθνικά δικαστήρια, βλ. σχετ. *Ζερδελή*, ό.π., σελ. 245.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί κανείς στα κριτήρια που έχει θέσει το ΔΕΚ προκειμένου να καταλήξει ότι συντρέχει περίπτωση έμμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου. Αρχικά, πρόκειται για το κριτήριο της ικανότητας προσαρμογής σε μεταβαλλόμενα ωράρια και τόπους εργασίας, κριτήριο που μπορεί, εκτός των προαναφερθεισών περιπτώσεων, να αποβεί σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, οι οποίες, λόγω των οικιακών και οικογενειακών τους καθηκόντων, των οποίων έχουν την ευθύνη, δεν μπορούν να μεταβάλουν το χρόνο εργασίας τους, με την ίδια ελαστικότητα που μπορούν οι άνδρες. Επίσης, είναι το κριτήριο της επαγγελματικής κατάρτισης, το οποίο επίσης δεν αποκλείεται να αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, στο μέτρο που αυτές έχουν λιγότερες δυνατότητες να τύχουν επαγγελματικής εκπαίδευσης εξίσου υψηλού επιπέδου με αυτή των εργαζομένων ανδρών ή να κάνουν χρήση των δυνατοτήτων αυτών σε μικρότερη έκταση. Τέλος, είναι το κριτήριο της αρχαιότητας, το οποίο επίσης, δεν αποκλείεται να έχει ως συνέπεια τη δυσμενέστερη μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες, στο μέτρο που οι γυναίκες εισήλθαν πιο πρόσφατα στην αγορά εργασίας, με συνέπεια να διακόπτουν συχνότερα τη σταδιοδρομία τους⁹⁹. Αναφορικά μάλιστα με το θέμα της αρχαιότητας, το ΔΕΚ έχει αποφανθεί¹⁰⁰ τα εξής: Ο πλήρης αποκλεισμός του συνυπολογισμού στην αρχαιότητα, συνιστά, όταν πλήττει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ότι ανδρών, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την οδηγία 76/207. Ομοίως και ο αναλογικός συνυπολογισμός της μειωμένης απασχόλησης στην αρχαιότητα είναι αντίθετος προς την οδηγία, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι δικαιολογείται από παράγοντες των οποίων η αντικειμενικότητα εξαρτάται κυρίως από το σκοπό που επιδιώκεται με το συνυπολογισμό της αρχαιότητας και εφ' όσον ο σκοπός αυτός συνίσταται στην αναγνώριση της αποκτηθείσας πείρας, από τη σχέση μεταξύ της φύσης της παρεχόμενης εργασίας και της πείρας που αποκτάται από την παροχή της εργασίας αυτής επί ορισμένο αριθμό ωρών.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόφαση του ΔΕΚ της 8^{ης} Σεπτεμβρίου 2005, στην υπόθεση C-191/03, η οποία έκρινε ότι δεν συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθένειας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής άδειας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου. Τούτο, ασχέτως του αν η ασθένεια έχει ή δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη, υπό την προϋπόθεση ότι ο συνυπολογισμός των απουσιών λόγω ασθένειας σχετικής με εγκυμοσύνη, δεν έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνει γυναίκα εργαζόμενη, κατά την απουσία

⁹⁹ Βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 246.

¹⁰⁰ Βλ. απόφαση της 10.3.2005 στην υπόθεση C-196/02 και σχετική παλαιότερη απόφαση του ΔΕΚ της 15.1.1998 στην υπόθεση C-15/96 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

που συνεπάγεται αυτόν τον συνυπολογισμό ύστερα από την άδεια μητρότητας, παροχές κατώτερες του ελάχιστου ποσού που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της επελεύσεως κατά την εγκυμοσύνη ασθένειας¹⁰¹.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η πλειονότητα των περιπτώσεων που υφίστανται διακρίσεις στις αμοιβές τους, λόγω του φύλου τους είναι οι γυναίκες. Δεν είναι όμως σπάνιες, τα τελευταία ιδίως χρόνια και οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι άνδρες προσφεύγουν στη Δικαιοσύνη, επικαλούμενοι διακρίσεις με βάση το φύλο¹⁰² διεκδικώντας «προνόμια» των γυναικών, πηγάζοντα από τη μητρότητα. Σε αυτό το πνεύμα κινούνται οι υπ' αριθμ. 1/2006 και 120/2007 αποφάσεις του Γ' Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας¹⁰³, οι οποίες εξεδόθησαν κατόπιν αντιστοίχων αιτήσεων πατέρων δικαστικών λειτουργών. Οι αποφάσεις αυτές έκριναν ότι οι διατάξεις της παρ. 21 του άρθρου 44 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Καταστάσεως Δικαστικών Λειτουργών (ν. 1756/1988), η οποία προστέθηκε με το άρθρο 1 του ν. 3258/2004 σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα, ερμηνευόμενες υπό το φως τόσο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας των δύο φύλων όσο και των προαναφερθεισών αρχών του κοινοτικού δικαίου περί της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και της εναρμόνισης (συμφιλίωσης) μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, έχουν εφαρμογή όχι μόνο για τη μητέρα δικαστικό λειτουργό αλλά και για τον πατέρα δικαστικό λειτουργό. Μάλιστα, ο τελευταίος μπορεί επίσης να ζητήσει να του χορηγηθεί ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας εννέα μηνών, προκειμένου να ασχοληθεί με την ανατροφή του τέκνου του.

β. Ως προς το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου

Μία άλλη πολύ σοβαρή παραβίαση της ισότητας, που άπτεται του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, είναι η

¹⁰¹ Βλ. σχετικά και την ΑΠ 37/2004 ΕλλΔνη 2004 810, όπου κρίθηκε ότι η διάταξη Κανονισμού της ΑΤΕ, η οποία εμπεριέχει δικαίωμα της Τράπεζας να μεταβάλει μονομερώς και δυσμενώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης υπαλλήλου της, για μόνο το λόγο της εγκυμοσύνης και μητρότητας αυτής, έστω και αν λόγω των περιστάσεων αυτών δεν καθίσταται δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής εργασίας που ανέλαβε, είναι ανίσχυρη ως αντικείμενη στην υπερνομοθετική ισχύος αρχή, κατά την οποία απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλου αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς διακρίσεις.

¹⁰² Βλ. πολύ πρόσφατη απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ με αριθμό 3088/2007 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, η οποία εξεδόθη κατόπιν αιτήσεως προσφυγής στο ΣτΕ άνδρα δικαστικού επιμελητή και η οποία έκρινε ότι ρύθμιση που συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση άνδρα ασφαλισμένου του Ταμείου Νομικών έναντι γυναίκας ασφαλισμένης του αυτού ταμείου, συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση με βάση το φύλο και επομένως, αντίκειται στο Σύνταγμα.

¹⁰³ Όπως επίσης και οι ΣτΕ 2/2006, 1550/2006, 2357/2006, 2358/2006 (όλες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

σεξουαλική παρενόχληση. Αν θέλουμε να δώσουμε έναν ορισμό της έννοιας, θα πρέπει να πούμε ότι είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλική ή άλλης φύσης, που βασίζεται στη διαφορά του φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις¹⁰⁴. Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας μετρά πολλά χρόνια ζωής. Ο 19^{ος} αιώνας, ο οποίος συμπίπτει με τη βιομηχανική επανάσταση και τη σχετικά μαζική χρησιμοποίηση γυναικείου εργατικού δυναμικού, είναι ο αιώνας της χωρίς όρια εκμετάλλευσης όχι μόνο της γυναικείας εργατικής δύναμης αλλά και του γυναικείου σώματος, κυρίως από τους επιστάτες, ενώ στις αστικές οικογένειες είναι ο «κύριος» και τα άρρενα μέλη, που εκμεταλλεύονται σεξουαλικά το γυναικείο υπηρετικό προσωπικό¹⁰⁵.

Μέχρι πολύ πρόσφατα, δεν υπήρχε στην Ελλάδα νομοθέτημα που να ρυθμίζει ειδικά τα της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα θύματα δε αυτής προσέφευγαν στις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί προστασίας της προσωπικότητας. Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι και το γεγονός, ότι ούτε και στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν νομικά δεσμευτικά κείμενα, τα οποία να αναφέρονται ρητά στη σεξουαλική παρενόχληση¹⁰⁶. Τα πράγματα άλλαξαν με την υιοθέτηση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη με τον πολύ πρόσφατο νόμο 3488/2006. Η οδηγία αυτή αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, ως εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής 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 περιβάλλοντος¹⁰⁷. Σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, θεωρεί ότι προβλέπεται αυτοτελές δικαίωμα για παροχή έννομης προστασίας, χωρίς προσφυγή στις γενικές διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητας¹⁰⁸.

Πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, μας δίνει μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του

¹⁰⁴ Βλ. Τσαντίνη, Λεοντόπουλο-Βαμβέτσο και Συνεργάτες, Εκδ. βιβλίων και περιοδικών, σελ. 5

¹⁰⁵ Βλ. Κουκουλέ, σελ. 764.

¹⁰⁶ Η Σύσταση και ο Κώδικας Πρακτικής που εκδόθηκαν από την Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων την 27.11.1991, για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, αν και το ΔΕΚ, στην υπόθεσή του C- 322/88 αποφάνθηκε ότι τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να λαμβάνουν υπ' όψιν τους αυτά τα κείμενα για την επίλυση σχετικών διαφορών, βλ. σχετικά σε Γκούτο, σελ. 193 .

¹⁰⁷ Άρθρο 3 στοιχείο δ ν. 3488/2006.

¹⁰⁸ Άρθρο 4 σε συνδυασμό με άρθρο 12 του ν. 3488/2006

2003¹⁰⁹. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας αυτής, οι συχνότεροι δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες, έγγαμοι, μέσης ηλικίας, έως 45 ετών, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτεροι από τις γυναίκες. Αναφορικά με τη δυνητική αντίδραση στη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η καταγγελία του περιστατικού και η επιτακτική απαίτηση από το άτομο που παρενοχλεί να σταματήσει, αποτελούν τις πιθανότερες αντιδράσεις, συγκεντρώνοντας ποσοστά της τάξης του 45% και 42% αντίστοιχα, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις (28% των ερωτωμένων) παρατηρείται και η παθητική αντίδραση μέσω της απομάκρυνσης – αποχώρησης από την εργασία¹¹⁰. Από την έρευνα προκύπτει ότι οι γυναίκες μικρότερης ηλικίας (16-25 ετών) και μάλιστα οι νεοπροσληφθείσες είναι σε μεγαλύτερη συχνότητα (57,5%) θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, απ' ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Επίσης από την έρευνα προκύπτει ότι οι συχνότερες συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, είναι: η πίεση για σεξουαλική συνεύρεση (82,8%), η ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα (78%), οι εκβιασμοί για εύνοια με ανταλλάγματα (76,9%), οι προκλητικές χειρονομίες (74,8%) και η πίεση για σύναψη σχέσης (72,4%). Αυτό που προκαλεί εντύπωση, είναι το εύρημα αναφορικά με την αντίδραση της διοίκησης της επιχείρησης στα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέπεσαν στην αντίληψή της. Στην πλειοψηφία των περιστατικών αυτών (56,7%), οι υπεύθυνοι της επιχείρησης δεν έλαβαν μέτρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ στην περίπτωση που η διοίκηση έλαβε μέτρα, αυτά έπληξαν κυρίως το θύμα, αφού 30,8% των θυμάτων απολύθηκαν, ενώ ο δράστης αντιμετωπίστηκε κυρίως με συστάσεις από την πλευρά της διοίκησης.

Οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης απασχόλησαν τη νομολογία από πολύ παλιά. Ήδη από το 1951, το Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης¹¹¹, έκρινε ότι η απόλυση εργαζομένης, νεαρής και ευειδούς, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η απόφαση, για λόγους εμπάθειας του εργοδότη της, επειδή αυτή δεν υπέκυψε στις πιέσεις και ανήθικες προτάσεις του, υπερβαίνει προφανώς τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, αντίκειται στα χρηστά ήθη και ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρηθεί άκυρη. Ακυρότητα της απόλυσης διέγινωσε το Πρωτοδικείο

¹⁰⁹ Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε υπό την επιστημονική διεύθυνση της Β. Αρτινοπούλου, αν. καθηγήτριας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και Θ. Παπαθεοδώρου, αν. καθηγητή του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, σε δείγμα 1200 γυναικών σε πανελλήνιο επίπεδο σε γυναίκες ηλικίας 18 μέχρι 55 και άνω ετών, εκ των οποίων το 43,6% ανήκε στην ηλικιακή ομάδα 18-34, το 47,7% στην ηλικιακή ομάδα 35-54 και το 8,7% ήταν άνω των 55 ετών. Σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας βλ. το άρθρο των *Guter A. Barbara & Dunwoody Vera*, p. 249-269.

¹¹⁰ Βλ. Β. Αρτινοπούλου - Θ. Παπαθεοδώρου, σελ. 107

¹¹¹ βλ. ΠρΘεσ. 716/1951 ΕΕργΔ 10, 792, όπως επίσης και ΠρΠειρ. 745/1959 και ΠρΠειρ. 941/1968 σε *Γκούτο*, ό.π., σελ. 199.

Αθηνών και σε δύο περιπτώσεις το 1953 και το 1957¹¹², στις οποίες οι εργαζόμενοι (γυναίκα στη μία περίπτωση, άνδρας στην άλλη) αρνήθηκαν να υποβληθούν σε σωματική έρευνα, η οποία απαιτούσε την πλήρη γύμνωσή τους, «μέχρι και τα απόκρυφα εισέτι σημεία του σώματος».

Πληθώρα δικαστικών αποφάσεων αναφέρονται στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, χρησιμοποιώντας ως βάση της το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου, κατ' άρθρα 57, 59 και 932 Α.Κ.¹¹³. Στις αποφάσεις αυτές, τα δικαστήρια καταλήγουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζει δύο βασικές όψεις: η πρώτη έγκειται στο ότι ένα πρόσωπο επιδιώκει την ικανοποίηση της γενετήσιας ορμής του και η δεύτερη στο ότι φαινομενικά επιδιώκει την ικανοποίηση αυτή, αλλά στην πραγματικότητα, αυτό αποτελεί πρόσχημα και μέσο εξυπηρέτησης άλλου ή άλλων απώτερων στόχων. Κοινό χαρακτηριστικό πάντως και των δύο όψεων είναι ότι το πρόσωπο αυτό απευθύνεται σε άλλο πρόσωπο, το οποίο δεν επιθυμεί τη συμπεριφορά αυτή, ασχέτως εάν πρόκειται για πραγματική επιθυμία ικανοποίησης της γενετήσιας ορμής ή εάν κατανοεί ότι αυτή η συμπεριφορά είναι προσχηματική. Προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, απαιτείται συστηματική συμπεριφορά, ικανή να δημιουργήσει σε βάρος του παρενοχλούμενου πίεση, η οποία θα αναιρέσει την ελευθερία της βούλησής του και είτε θα τον εξαναγκάσει σε εικονική συναίνεση είτε σε αντίδραση και ενέργειες. Η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνει στα χρηστά ήθη και τη δημόσια τάξη, διότι αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας του παρενοχλούμενου και προκαλεί ως εκ τούτου ηθική βλάβη και δικαίωμα ικανοποίησης αυτής, κατά τα άρθρα 57, 59 και 932 Α.Κ., ενώ όσον αφορά την εκδήλωσή της από ισχυρότερο πρόσωπο (π.χ. προϊστάμενο), συνιστά κατάχρηση δικαιώματος, κατ' άρθρο 281 Α.Κ.

Κρίθηκε επίσης ότι ο έλεγχος της προσωπικής ζωής εργαζόμενης από τον εργοδότη και η αποστολή σε αυτήν ερωτικών επιστολών¹¹⁴, η αξίωση από εργοδότη για σύναψη ερωτικής σχέσης και η αγορά κοσμήματος (αλυσίδας) προς το σκοπό αυτό για την εργαζομένη¹¹⁵, η θέση πολύ προσωπικών ερωτήσεων από τον εργοδότη στην εργαζομένη, η εξιστόρηση σε αυτήν των ερωτικών του περιπετειών, η αναφορά στην εργαζομένη από τον εργοδότη των προτιμήσεών του περί τα εσώρουχα και περί

¹¹² Βλ. ΠρΑθ 13241/1953 ΕΕργΔ 13, 912 και ΠρΑθ 2864/1957 ΕΕργΔ 16, 544 ομοίως σε *Γκούτο*, ό.π., σελ. 199 – 200.

¹¹³ Βλ. ενδεικτικά ΜΠρΑθ 3623/1997 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΜΠρΑθ 743/1999 ΔΕΕ 5/2000, σελ. 547, ΑΠ 1655/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 1444, ΕφΘεσ 957/2001 Αρμ 2001 σελ. 948, ΜΠρΣάμου 195/2005 ΑρχΝ 2006, σελ 369, ΜΠρΘεσ 1936/2005 Αρμ 2005, σελ.1243, ΑΠ 361/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

¹¹⁴ ΜΠρΣάμου 195/2005 ΑρχΝ 2006, σελ 369

¹¹⁵ ΜΠρΑθ 3623/1997 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

ερεθισμού των γεννητικών του οργάνων¹¹⁶, η απαίτηση του εργοδότη να παραμείνει η εργαζομένη μετά το πέρας της λειτουργίας του καταστήματος, προκειμένου να τον βοηθήσει να κλείσουν τις ταμειακές μηχανές, η απεύθυνση σε αυτήν ερωτικών τραγουδιών¹¹⁷, η προσφορά από τον εργοδότη στην εργαζομένη προσωπικού δώρου σημαντικής αξίας¹¹⁸, η αναφορά από τον εργοδότη ψευδών ισχυρισμών στην εργαζομένη ότι ο σύζυγός της διατηρεί εξωσυζυγικές σχέσεις με άλλες γυναίκες, η προσπάθεια βιασμού από συνάδελφο και η συνεπεία αυτής παραίτηση της εργαζομένης, λόγω άρνησης της εργοδότης εταιρείας να μεταθέσει το συνάδελφο αυτόν σε άλλο κατάστημα¹¹⁹, η ευθεία απαίτηση του εργοδότη από την εργαζομένη να κοιμηθούν μαζί και η κατόπιν αρνήσεως αυτής αφαίρεση από αυτήν του προσωπικού της ημερολογίου με σημειώσεις και τηλέφωνα και η τοποθέτηση κάμερας κλειστού κυκλώματος στραμμένης αποκλειστικά πάνω στην εργαζομένη αυτή και η προσπάθεια εξαναγκασμού συνεπεία του γεγονότος αυτού (άρνησής της) σε παραίτηση¹²⁰, η διάδοση από τον εκπρόσωπο της εργοδότης εταιρείας διαδόσεων για εργαζομένη ότι είναι ανίκανη υπάλληλος, λόγω της άρνησης αυτής να υποκύψει στις σεξουαλικές του ορέξεις¹²¹ αποτελούν μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες μπορεί να αποτελούν: α) μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας από πλευράς του εργοδότη και να παρέχουν στον εργαζόμενο το δικαίωμα να τις θεωρήσει ως καταγγελία από πλευράς του εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία, β) άκυρη ως καταχρηστική καταγγελία από πλευράς του εργοδότη, γ) προσβολή της προσωπικότητας και παροχή στον εργαζόμενο/ εργαζομένη του δικαιώματος να αξιώσει ηθική βλάβη.

γ) Ως προς την ανέλιξη στην εργασία

Αναφορικά με την ανέλιξη των γυναικών στη σχέση εργασίας, την προαγωγή αυτών σε υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας και την τοποθέτησή τους σε «θέσεις – κλειδιά», τα πράγματα είναι απογοητευτικά τόσο στην Ελλάδα όσο και στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης γενικότερα. Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιούργησε μια βάση δεδομένων¹²² το 2004, για να συγκεντρώσει αριθμητικά στοιχεία αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών και τη λήψη αποφάσεων ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά την ισορροπία ανδρών και γυναικών στα όργανα λήψης

¹¹⁶ ΜΠρΘεσ 1936/2005 Αρμ 2005, σελ. 1243

¹¹⁷ ΕφΘεσ 957/2001 Αρμ 2001 σελ. 948

¹¹⁸ ΑΠ 1655/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 1444

¹¹⁹ ΕφΑθ 4937/2001 ΔΕΝ. 57/2002, τεύχος 1372, σελ. 28-29

¹²⁰ ΜΠρΑθ 743/1999 ΔΕΕ 5/2000, σελ. 547

¹²¹ ΑΠ 361/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

¹²² http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

αποφάσεων, από έρευνα που έγινε στις πενήντα σημαντικότερες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, προέκυψε ότι δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου γυναίκες σε αυτές. Στο 3% μόνο ανέρχεται κατά μέσο όρο το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν τη θέση του προέδρου, ενώ το ποσοστό αυτών που συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια ανέρχεται μόνο στο 10%. Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών αυτών εμφανίζουν η Νορβηγία (23%), η Σλοβενία με τη Σουηδία (21%), η Βουλγαρία (19%), η Φινλανδία με τη Ρουμανία (18%), η Εσθονία (17%), το Ηνωμένο Βασίλειο, η Τσεχία, η Γερμανία, η Λιθουανία (13%). Η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από τον κοινοτικό μέσο όρο, συγκεντρώνοντας ποσοστό 8%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσιάζουν η Ισπανία, η Ιταλία και η Μάλτα, με ποσοστό 3-4%. Στη βάση αυτή δεδομένων αναφέρεται επίσης ότι το 2004, σε μία μόνο χώρα η πρόεδρος του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκα, ενώ στις λοιπές 29 πρόεδρος ήταν άνδρας. Κατά μέσο όρο 26% των δικαστών του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκες και 74% άνδρες. Στις εθνικές κεντρικές τράπεζες, 17% των μελών του διοικητικού συμβουλίου ήταν γυναίκες και 83% άνδρες, ενώ το ποσοστό των γυναικών που ήταν επί κεφαλής των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικάτων ανερχόταν σε μόλις 8%.

Ενδιαφέροντα στοιχεία μας δίνει και το Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), αναφορικά με τη δομή της απασχόλησης των γυναικών και την κατάληψη θέσεων εξουσίας στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, συνεταιρισμών κ.λ.π. τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, στους διάφορους κλάδους της οικονομίας¹²³. Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα Δ.Σ. παρατηρούνται στη γεωργία, το εμπόριο, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια (23%, 28% και 32% αντίστοιχα) και τα χαμηλότερα στις κατασκευές, στις μεταφορές και στη βιομηχανία (2%, 10% και 12% αντίστοιχα). Ως προς το δημόσιο τομέα, οι γυναίκες που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση, άμυνα, κοινωνική ασφάλιση είναι 99.957, εκ των οποίων 2.178 κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Στην εκπαίδευση όλων των βαθμίδων, όπου εργάζονται 156.507 γυναίκες, μόλις 710 εξ αυτών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην υγεία και την κοινωνική πρόνοια, όπου εργάζονται 114.444 γυναίκες, μόλις 707 βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις. Το αξιοσημείωτο είναι ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, καμία εκ των εργαζομένων στους φορείς παροχής ύδατος, ρεύματος και φυσικού αερίου, δεν κατέχει διευθυντική θέση. Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι όταν πρόκειται για κατασκευαστικές εταιρείες ή εταιρείες δημοσίων μέσων

¹²³ Δεδομένα για το έτος 2000, δημοσιευμένα στη μελέτη της Α. Πετράκη – Κώππη, Βεντούρα – Νεοκοσμίδη, «Management in Greece» σε *Women in management worldwide*, edited by Marilyn Davidson and Ronald Burke, Ashgate Publications, 2004, υποσημείωση σε *Ο αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 48 - 49

μεταφοράς, δηλαδή για επιχειρήσεις οικονομικού οφέλους και τεχνολογικής αιχμής, το ποσοστό των γυναικών διευθυντριών κυμαίνεται από 0 μέχρι λιγότερο από 10%, ενώ όταν έχει να κάνει με περισσότερο παραδοσιακά και θεωρούμενα λόγω των κοινωνικών στερεοτύπων «γυναικεία» επαγγέλματα, όπως π.χ. τα νηπιαγωγεία και εν γένει τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα, η εκπροσώπηση των γυναικών φτάνει το 30%.

Σύμφωνα με εθνική¹²⁴ και κοινοτική¹²⁵ νομολογία και για την άρση των ανισοτήτων που επικρατούν στην πράξη σε βάρος των γυναικών, κατά τα μόλις προαναφερθέντα, αν στον τομέα της αρμόδιας για τις προαγωγές αρχής, οι γυναίκες που βρίσκονται στο οικείο επίπεδο θέσεως είναι λιγότερες από τους άνδρες, οι γυναίκες, πρέπει να προάγονται κατά προτεραιότητα, εφ' όσον έχουν ίση καταλληλότητα, ικανότητα και επαγγελματική απόδοση με τους άνδρες, εκτός αν προέχουν λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο ενός άνδρα υποψηφίου. Το γεγονός δηλαδή ότι δύο υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν τα ίδια προσόντα δεν σημαίνει από μόνο του ότι έχουν ίσες ευκαιρίες. Επομένως, δεδομένου ότι στα υπηρεσιακά συμβούλια, η συμμετοχή των γυναικών είναι από πολύ μικρή μέχρι ανύπαρκτη, με αποτέλεσμα μια κατάφωρη αδικία σε βάρος των γυναικών, η ρύθμιση που προβλέπει την υποχρεωτική συμμετοχή μίας τουλάχιστον γυναίκας στα υπηρεσιακά συμβούλια, εφ' όσον έχει τα νόμιμα προσόντα, υπαγορευθείσα από την ανάγκη να ληφθούν υπέρ των γυναικών θετικά μέτρα, διορθωτικά μιας υφιστάμενης στην πράξη άνιση κατάστασης, δεν είναι αντίθετη, αλλά συμβιβάζεται πλήρως τόσο με το άρθρο 4 του Συντάγματος όσο και με το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Στο ίδιο προστατευτικό υπέρ των γυναικών πνεύμα, όσον αφορά την επαγγελματική τους προώθηση, κινείται η από 30.4.1998 απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση C-136/95¹²⁶, όπου 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, ο αποκλεισμός δε μιας εγκύου εργαζομένης από το δικαίωμα να τύχει ετήσιας βαθμολογήσεως και κατόπιν της βαθμολογήσεως αυτής να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως, συνιστά δυσμενή διάκριση αυτής λόγω της εγκυμοσύνης της και απαγορεύεται από το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, καθιστώντας ανίσχυρη οποιαδήποτε εθνική ρύθμιση προβλέπει σχετικά¹²⁷.

¹²⁴ βλ. ΟΛΣΤΕ 1933/1998 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

¹²⁵ Βλ. ΔΕΚ Απόφαση της 11.11.1997 σε υπόθεση C-409/95, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹²⁶ Βλ. σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹²⁷ Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η απόφαση του ΔΕΚ της 7.2.1991 στην υπόθεση C-184/89, όπου το ΔΕΚ έκρινε ότι ο διαφορετικός υπολογισμός της αρχαιότητας προκειμένου για προαγωγές αυτών που εργάζονται με μειωμένο ωράριο σε σχέση με αυτούς που εργάζονται με κανονικό, δεν επιτρέπεται να ορίζεται με ΕΓΣΣΕ, αν κατά κύριο λόγο, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι γυναίκες (εκτός αν ο διαφορετικός υπολογισμός δικαιολογείται από την εργασιακή πείρα που απαιτείται για την προαγωγή)

3. Κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας

Σε πολλές περιπτώσεις, η σύμβαση εργασίας δεν λήγει ομαλά, με την πάροδο δηλαδή του συμφωνηθέντος χρόνου ή με κοινή συμφωνία των μερών, αλλά με τρόπο που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, συνιστά δηλαδή παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η πείρα έχει δείξει ότι τις περισσότερες φορές, ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας γυναίκας εργαζομένης, για λόγους που έχουν να κάνουν με το φύλο της, κατά τρόπο που αποτελεί διάκριση λόγω αυτού (του φύλου της).

Χαρακτηριστική περίπτωση των παραπάνω, αποτελεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης από τον εργοδότη της, ο οποίος επικαλέστηκε σπουδαίο λόγο δικαιολογούντα την καταγγελία (απόλυση) αυτή. Πάντως, τόσο ο Άρειος Πάγος¹²⁸ όσο και το ΔΕΚ¹²⁹, έκριναν ότι η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, η οποία αντίκειται τόσο στο άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όσο και στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 και είναι άκυρη. Αυτό ισχύει τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Τόσο το ανώτατο εθνικό όσο και το κοινοτικό δικαστήριο, έκριναν ότι η απόλυση εγκύων εργαζομένων είναι άκυρη, εξ αυτού δε του λόγου, τόσο ο εθνικός νομοθέτης όσο και ο κοινοτικός¹³⁰ δεν προέβλεψαν καμία εξαίρεση στην ακυρότητα της καταγγελίας, πλην σπουδαίου λόγου¹³¹ ή εξαιρετικών περιπτώσεων μη απομένων της κατάστασης τους και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα αναφέρει γραπτώς τους λόγους της απόλυσης. Σε καμία φυσικά περίπτωση, η μειωμένη απόδοση της εγκύου εργαζομένης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της ή η σχεδόν παντελής αδυναμία της εγκύου να εκτελέσει τα εργασιακά της καθήκοντα δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της.

Επί πλέον, ο Άρειος Πάγος έκρινε¹³² ότι ρύθμιση νόμου, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας γυναικών, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άρρενες συναδέλφους τους και πιο συγκεκριμένα για μόνο το λόγο ότι αυτές δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό

¹²⁸ ΑΠ 1221/2004, ΔΕΕ 2005 324

¹²⁹ ΔΕΚ Απόφαση της 4.10.2001 σε υπόθεση C-109/00 σε ΤΝΠ ΔΣΑ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

¹³⁰ άρθρο 15 παρ. 1 και 2 του ν. 1483/1984 και άρθρο 10 οδηγίας 92/85

¹³¹ Σπουδαίο λόγο κατά την έννοια της ανωτέρω διάταξης, αποτελούν πραγματικά περιστατικά, τα οποία κατ' 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.

¹³² ΑΠ 593/1996, ΕΕργΔ 1997 939 .

οργανισμό εξαιτίας της συμπληρώσεως ορίου ηλικίας μικρότερου από αυτό που ορίζεται για τους άνδρες συναδέλφους τους¹³³ 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 γίνεται παρά τη θέληση αυτής, οδηγεί σε τερματισμό της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους της, ως αντιβαίνουσα στις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 και 6 στοιχ. α του ν. 1414/1984 και εισάγουσα διάκριση με βάση το φύλο. Ο Άρειος Πάγος έκρινε¹³⁴ επίσης, ότι η προβλεπόμενη στην ανωτέρω περίπτωση αναγκαστική απομάκρυνση της γυναίκας από την εργασία σε μικρότερη ηλικία από τον άνδρα, ακόμη και στην περίπτωση ασφαλισμένης μητέρας με παιδιά ανήλικα ή ανίκανα για κάθε βιοποριστική εργασία, δεν αποτελεί μέτρο προστασίας της μητρότητας, δηλαδή προστασίας 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 ή συνήθως η μητέρα τους, δεν συνιστά καταρχήν σοβαρό λόγο που να δικαιολογεί την παραπάνω διαφορετική ρύθμιση, αφού τις φροντίδες για τα παιδιά μπορεί να αναλάβει και ο πατέρας και δεν παρέχονται από τη μητέρα λόγω βιολογικών ή ψυχικών ιδιαιτεροτήτων του φύλου της, αλλά λόγω της ιδιότητάς της ως γονέα, η οποία δεν είναι αποκλειστικά ιδιότητα της γυναίκας. Σε κάθε περίπτωση, οι ανάγκες των ανηλίκων ή ανίκανων προς αυτοσυντήρηση τέκνων, που κατά την ως άνω αντίληψη καλύπτονται κυρίως ή συνήθως από τη μητέρα τους, δικαιολογεί την παρεχόμενη στη μητέρα των παιδιών δυνατότητα να συνταξιοδοτηθεί και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία της σε ηλικία μικρότερη από τον άνδρα, δεν δικαιολογεί όμως και την απομάκρυνση αυτής, χωρίς τη θέλησή της, από την εργασία της, με καταγγελία της σύμβασής της από τον εργοδότη της.

Τέλος, το ΔΕΚ, σε ερώτημα που ήχθη ενώπιόν του από αγγλικό δικαστήριο¹³⁵, σχετικά με το αν εμπίπτει στην απαγόρευση απόλυσης που θεσπίζει η οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία, η περίπτωση απόλυσης τρανσεξουαλικού ατόμου¹³⁶, έκρινε, ότι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δεν

¹³³ Τα 57 ή 60 έτη της ηλικίας για τις γυναίκες έναντι των 62 ή 65 ετών της ηλικίας για τους άνδρες.

¹³⁴ ΑΠ 1785/2001 (Τμ. Β'), ΔΕΕ 2002 1155

¹³⁵ βλ. σχετικά την απόφαση ΔΕΚ της 30^{ης} Απριλίου 1996 σε υπόθεση C-13/94, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹³⁶ Σύμφωνα με τη διαπίστωση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στην παραπάνω υπόθεση (C- 13/94 σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) ως τρανσεξουαλικά νοούνται συνήθως τα

μπορεί να εμπíπτουν μόνο οι διακρίσεις που οφείλονται στο γεγονός ότι ο υφιστάμενος τη διάκριση ανήκει στο ένα από τα δύο φύλα. Αν ληφθεί υπ' όψιν ο σκοπός της οδηγίας και η φύση των δικαιωμάτων στην προστασία των οποίων αποσκοπεί, είναι σαφές ότι η οδηγία εφαρμόζεται και στις διακρίσεις που οφείλονται, όπως εν προκειμένω, στην αλλαγή φύλου του ενδιαφερομένου. Έτσι, σε περίπτωση απολύσεως για το λόγο ότι ο ενδιαφερόμενος έχει την πρόθεση να υποβληθεί ή έχει ήδη υποβληθεί σε αλλαγή φύλου, υφίσταται δυσμενής μεταχείριση του ενδιαφερομένου έναντι των ατόμων που ανήκουν στο φύλο στο οποίο θεωρητικά ανήκε και ο ενδιαφερόμενος πριν από την αλλαγή αυτή. Το ΔΕΚ καταλήγει ότι, η επίδειξη ανοχής έναντι αυτής της δυσμενούς διακρίσεως, θα προσέκρουε στο σεβασμό της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας του ενδιαφερομένου και επομένως, η απόλυση του ατόμου αυτού έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις της οδηγίας και απαγορεύεται.

άτομα, τα οποία, μολονότι εμφανίζουν τα εξωτερικά χαρακτηριστικά ενός φύλου, αισθάνονται ότι ανήκουν στο άλλο φύλο και προσπαθούν να αποκτήσουν λιγότερο διασπασμένη και λιγότερο διαφορούμενη ταυτότητα και για το λόγο αυτό υποβάλλονται σε ιατροφαρμακευτική αγωγή και σε χειρουργικές επεμβάσεις, προκειμένου να προσαρμόσουν τα εξωτερικά χαρακτηριστικά τους στον ψυχισμό τους. Επομένως τα χειρουργημένα τρανσεξουαλικά άτομα αποτελούν μια σαφώς καθορισμένη και δυνάμενη να καθοριστεί ομάδα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Από τα προεκτεθέντα, καθίσταται σαφής από τη μία πλευρά η νομοθετική πληρότητα και από την άλλη η πρακτική των παραβιάσεων σε θέματα αποτόμενα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας. Τόσο η χώρα μας όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίθουν νομοθετικών ρυθμίσεων για τη διασφάλιση της αρχής αυτής, σε όλα τα στάδια λειτουργίας της σχέσης εργασίας, από την έναρξη αυτής μέχρι και τη λήξη της. Ειδική νομοθετική μέριμνα έχει ληφθεί για την προστασία της μητρότητας, την προώθηση των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία, το σεβασμό της προσωπικότητάς των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου – ιδίως με την πρόβλεψη της απαγόρευσης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας -.

Παρ' όλο 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 – αν όχι αποκλειστικό- λόγο τις γυναίκες, αφού αυτές υφίστανται στην πλειονότητα των περιπτώσεων τις συνέπειες των πολλαπλών παραβιάσεων που λαμβάνουν χώρα 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 με αμοιβές κατώτερες αυτές των ανδρών συναδέλφων τους, τη δυσκολία στην ανέλιξη και την πολύ περιορισμένη κατάληψη υψηλόβαθμων θέσεων εργασίας από γυναίκες, τη σεξουαλική παρενόχλησή τους τόσο από τον εργοδότη τους όσο και από άνδρες συναδέλφους τους, την απόλυσή τους 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 συντέλεση του από ακατάλληλους εκπαιδευτικούς, η κατά κανόνα συνέχιση της αντιμετώπισης της γυναίκας κατά το μάλλον ή ήττον ως του «ωραίου φύλου» στις ηπιότερες περιπτώσεις και ως «σεξουαλικού αντικειμένου» στις σοβαρότερες, στο χώρο εργασίας της, 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 με «ανδρικά» κριτήρια και πατριαρχικά πρότυπα, αποτελούν τους βασικότερους κατά τη γνώμη μου 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 και όχι

μόνο τύποις (ως συμβαίνει σήμερα) με τον άνδρα συνάδελφό της. Κατ' αρχήν, 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 προς τούτο 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 (ΣΕΠΕ), η Γενική Γραμματεία Ισότητας και ο Συνήγορος του Πολίτη. Επί πλέον, μπορούν να οργανωθούν και άλλες υπηρεσίες, οι οποίες να έχουν ως αποκλειστικό τους σκοπό τη σφαιρική μελέτη και αντιμετώπιση προβλημάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και την εναρμόνιση δράσεων σχετικά με την εφαρμογή αυτής¹³⁷.

Με το νεοθεσπισθέντα νόμο 3488/2006 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας, θεσπίστηκε δικαστική προστασία¹³⁸: α) σε αστικό επίπεδο, με τη θέσπιση της αξίωσης αποζημίωσης ή αποκατάστασης της ηθικής βλάβης για τη ζημία που υπέστη ο θιγόμενος από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, για την οποία έγινε λόγος ανωτέρω και την παροχή δυνατότητας σε συνδικαλιστικές οργανώσεις να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη για λογαριασμό του εργαζομένου και να παρεμβαίνουν σε ήδη ανοιγείς δίκες, β) σε ποινικό, με τη θέσπιση ως ποινικού αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και γ) σε διοικητικό, με την καθιέρωση δικαιώματος διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμοδίων αρχών από την πλευρά των εργαζομένων σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την πρόβλεψη διοικητικών κυρώσεων σε εργοδότες που παραβαίνουν την εν λόγω αρχή.

Ακολουθως και σύμφωνα με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας¹³⁹, το βασικό εργαλείο για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων είναι η ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλα τα όργανα, τις πολιτικές και δράσεις της Κυβέρνησης (σε εθνικό επίπεδο) και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (σε κοινοτικό επίπεδο), το λεγόμενο *gender mainstreaming*¹⁴⁰. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει αναπτύξει για τα έτη 2004-2008 μια ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική παρέμβαση, κεντρικός στόχος της οποίας, είναι η αποδέσμευση των θεμάτων ισότητας από την κατηγορία των περιθωριακών και «ειδικού τύπου» θεμάτων και η ανάδειξη του

¹³⁷ Βλ. Γεωργιακάκη, ό.π., σελ. 50.

¹³⁸ βλ. χαρακτηριστικά τα άρθρα 12, 16 παρ. 1 και 4 και 17 του νόμου 3488/2006.

¹³⁹ βλ. 6^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας – περίοδος 2001-2004, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

¹⁴⁰ Βλ. σχετικά και *Irina van der Molen, Irina Novikova*, p. 142-153 και *Stratigaki Maria*, p. 30-56.

πολιτικού, οικονομικού και αναπτυξιακού τους χαρακτήρα, έχοντας ως στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μέχρι το 60% μέχρι το 2010.

Πάντως, συμπερασματικά, θα πρέπει να γίνει σαφές ότι πέρα και πάνω από τα ωραία και μεγάλα λόγια περί ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αυτό που πραγματικά προέχει, είναι η συνειδητοποίηση από όλους, τόσο από τους άνδρες όσο και –κυρίως- από τις ίδιες τις γυναίκες, ότι το θέμα της ισότητας των φύλων είναι πάντοτε επίκαιρο και ότι έχουμε πολύ και δύσκολο ακόμη δρόμο να διανύσουμε προκειμένου να επιτευχθεί η πραγματική και όχι η κατ' επίφασιν εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες τόσο στον εργασιακό τους βίο, όσο και στις λοιπές εκφάνσεις αυτού.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

I. Ελληνική Βιβλιογραφία

i) Συγγράμματα

- Π. Αγαλλοπούλου, Παραβίαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα, 1992.
- Β. Αρτινοπούλου, Θ. Παπαθεοδώρου, Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2006.
- Ι. Αυδή – Καλκάνη, Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα σήμερα, Νέοι Καιροί - Αθηναϊκές Εκδόσεις Ε.Π.Ε., 1988.
- Σ. Βλαστός, Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1988.
- Ε.Ε. Γεωργιακάκη, Ισότητα στην Εργασία και στην εκπαίδευση, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007.
- Η ίδια, Σεξουαλική Παρενόχληση, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007.
- Π.Δ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, τ. Β, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005.
- Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, τ. Ι, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2006.
- Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2006.
- Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2005.
- Μ. Κ. Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, τ. Α, εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2007.
- Ι. Ληξουριώτης, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005.
- Α. Πουλάκου – Ευθυμιάτου, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007.

ii) Άρθρα – Μελέτες

- *N. Αγαλλοπούλου - Ζερβογιάννη*, Ο Νόμος 1483/84 και η προστασία της μητρότητας, Ο Αγώνας της Γυναίκας, τ. 21, σελ. 12επ.
- *N. Αλιπράντης*, Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, εργαζομένων, ΕΕΕυρΔ, 1982, σελ. 567επ.
- *N. Γεωργιάδου*, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η γενική αρχή της ισότητας, ΔΕΝ τ. 63, 2007, σελ. 213επ.
- *Σ. Γιαννακούρου*, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας και το βάρος αποδείξεως κατά τον Ν. 3488/2006, ΔΕΝ τ. 63, 2007, σελ. 289επ.
- *A. Γιωτοπούλου – Μαραγκοπούλου*, Η ιστορική στροφή του Συμβουλίου της Επικρατείας προς πραγματική ισότητα, Σχόλιο στις αποφάσεις ΟΛΣΕ 1933/98 και 1917-1929/98, ΤοΣ, τ. 4, 1998, σελ. 773επ.
- *Χ. Γκούτος*, Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτού, ΕΕργΔ, τ. 62, 2003, σελ. 193επ.
- *A. Καλογερόπουλος*, Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο (πρόσβαση στην απασχόληση, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας), ΕλλΔνη, τ. 29, 1988, σελ. 1129επ.
- *Γ. Φ. Κουκουλές*, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας – ο γαλλικός νόμος του 1992, ΕΕργΔ, τ. 55, 1996, σελ. 764επ.
- *Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου*, Αποτελεσματική δικαστική προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου – οι ΑΠ 657, 658, 1360/1992 και 79/1993, ΕλλΔνη, τ. 34, 1993, σελ. 256επ.
- *Η ίδια*, Παρατηρήσεις στο νόμο για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Πρόσβαση στην απασχόληση, Αμοιβή, Πληροφόρηση των εργαζομένων, προστασία ανηλίκων, Ο Αγώνας της Γυναίκας 1984, σελ. 12επ.
- *Η ίδια*, Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το κοινοτικό δίκαιο, ΕλλΔνη, τ. 33, 1992, σελ. 29επ.
- *Η ίδια*, Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Ζητήματα εφαρμογής και συμφωνίας προς το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο του ν. 1414/1984, ΝοΒ, τ. 32, 1984, σελ. 786επ.
- *Γ. Κυριαζής*, Η ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση – Η κοινοτική ρύθμιση και ο ν. 1414/1984, ΝοΒ, τ. 35, 1987, σελ. 1132επ.

- *I. Ληξουριώτης*, Σχόλιο στις αποφάσεις ΕφΑθ 9372/1990 και ΕφΘεσ 2886/1990, ΕΕργΔ, τ. 50, 1991, σελ. 557επ.
- *Ο ίδιος*, Σχόλιο στην απόφαση ΑΠ 564/1992, ΕΕργΔ, τ. 52, 1993, σελ. 239επ.
- *T. Μήτσου*, Το δικαίωμα στην ισότητα ανδρών και γυναικών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ΕΕργΔ τ. 52, 1993, σελ. 1επ.
- *M. Μπίθα*, Το Νομικό Πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξηρημένης εργασίας – Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ΔΕΝ, τ. 62, 2006, σελ. 1351επ και 1453επ.
- *K. Μποτοπούλου*, Νέα από παντού, Ο Αγώνας της Γυναίκας, τ. 78, σελ. 59.
- *H. Νικολακοπούλου – Στεφάνου*, Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τ. ΛΖ, 1995, σελ. 321επ.
- *Π. Πετρόγλου*, Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: Η ελληνική νομοθεσία και η εφαρμογή της, Ο Αγώνας της Γυναίκας, τ. 78, σελ. 14επ.
- *X. Χριστοφοράτος*, Μισθολογική ισότητα ανδρών και γυναικών και αξιολόγηση της εργασίας, ΕΕργΔ τ. 51, 1992, σελ. 385επ.

II. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- *B. A. Guter & V. Dunwoody*, "Understudying Sex in the Workplace" in H. Stroberg, L. Larwood, B.A. Gutek, Women and Work. An Annual Review, Vol.2, London Sage Publications, 1987, p.249-269.
- *I. van der Molen, I. Novikova*, Mainstreaming Gender in the E.U. – Accession Process: The Case of the Baltic Republics, Journal of European Social Policy, Vol. 15(2), 2005, p. 142-153.
- *M. Stratigaki*, The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family, Social Politics, Vol. 11, No 1, 2004, p. 30-56.

III. Υλικό Τεκμηρίωσης

- *Γενική Γραμματεία Ισότητας*, 6^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας (περίοδος 2001-2004) προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των γυναικών, Αθήνα, Ιούνιος 2005.
- *Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)*, Έγγραφο 5842N για τη σεξουαλική παρενόχληση, σε ΕΕργΔ τ. 57, 1998, σελ. 623επ.

- *Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.)*, Στατιστικά στοιχεία ετών 2002 – 2007 σχετικά με αποδοχές ανδρών και γυναικών υπαλλήλων και εργατών, αριθμό απασχολούμενων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, φύλο, διοικητική θέση και ηλικία, σε διαδικτυακό χώρο http://www.statistics.gr/gr_tables.
- *Εκδόσεις βιβλίων & περιοδικών Dashofer Holding Hellas Ltd*, Π. Τσαντίνης, Α. Λεοντόπουλος – Βαμβέτσος & Συνεργάτες, Εργατικά – Ασφαλιστικά.
- *Εφημερίδα ΕΤ (Ελεύθερος τύπος)*, Συνέντευξη Βαλεντίνας Ρεσετνιάκ, χειρίστριας γερανού, σε Νεκταρία Καρακώστα, στο φύλλο 123 της 15/10/2007, σελ. 64.
- *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) & καθηγήτρια Α. Πετράκη - Κώππη*, Στατιστικά στοιχεία έτους 2000, σχετικά με δομή απασχόλησης γυναικών και κατάληψη θέσεων εξουσίας στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, συνεταιρισμών κ.λ.π., σε Αγώνα της Γυναίκας τ. 78, σελ. 48.
- *Πανεπιστήμιο Πειραιώς*, Σημειώσεις Καθηγήτριας Πηνελόπης Αγαλλοπούλου, στα πλαίσια του Έργου ΕΠΕΑΕΚ II «Προπτυχιακά Προγράμματα σπουδών για θέματα φύλου και ισότητας», σε διαδικτυακό χώρο Πανεπιστημίου Πειραιώς.
- *Συνήγορος του Πολίτη*, έγγραφο για την παρουσίαση των νόμων 3304/2005 και 3488/2006 και υπ' αριθμόν πρωτοκόλλου οικ. 3077/7-12-2006 έγγραφο σχετικά με αρμοδιότητες Συνηγόρου σε θέματα ισότητας, σε διαδικτυακό χώρο www.google.gr.
- *Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης Ευρωπαϊκής Επιτροπής*, Στατιστικά στοιχεία σχετικά με κατάληψη υψηλόβαθμων θέσεων από γυναίκες στον πολιτικό και κοινωνικοοικονομικό τομέα, στις δημόσιες διοικήσεις και το δικαστικό κλάδο των κρατών – μελών, μέσω μιας βάσης δεδομένων, σε διαδικτυακό χώρο http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm.
- *Commission of the European Communities*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Tackling the pay gap between women and men” Brussels 2007 σε διαδικτυακό χώρο http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_enpdf.
- *Eurostat*, Στατιστικά στοιχεία για το έτος 2007 σχετικά με το ποσοστό απασχολούμενων γυναικών στις χώρες της Ε.Ε., τη μερική απασχόληση και τα ποσοστά ανεργίας, σε εφημερίδα metro, Δευτέρα 23/7/2007, σελ. 7.
- *Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF)*, Έκθεση για το έτος 2007 σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων, σε εφημερίδα City Press, Παρασκευή 9/11/2007, σελ. 5, επιμέλεια Δ.Π. Σωτηρόπουλου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

I. Νομολογία Ελληνικών Δικαστηρίων

ii) Πολιτικών

- ΑΕΔ 3/2001, ΕλλΔνη 2001, τ. 42, σελ. 368
- ΑΠ 39/1990, ΕλλΔνη 1991, τ. 50, σελ. 425
- ΑΠ 564/1992, ΕΕργΔ 1993, τ. 52, σελ. 244
- ΑΠ 1360/1992, ΕλλΔνη 1992, τ. 48, σελ. 1229
- ΑΠ 7/1993, ΔΕΝ 1994, σελ. 137
- ΑΠ 79/1993, ΑρχΝ 1993, τ. ΜΔ, σελ. 317
- ΑΠ 389/1994, ΝοΒ 1995, σελ. 251
- ΑΠ 199/1995, ΕΕργΔ 1996, τ. 55, σελ. 128
- ΑΠ 1661/1995, ΕΔΚΑ 1996, τ. 30, σελ. 660
- ΑΠ 593/1996, ΕΕργΔ 1997, σελ. 939
- ΑΠ 1095/1998, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΑΠ 1655/1999, ΔΕΝ 2000, σελ. 1444
- ΑΠ 21/2000, ΔΕΕ 2000, σελ. 549
- ΑΠ 1785/2001, ΕΕργΔ 2002, σελ. 721
- ΑΠ 1217/2003, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΑΠ 37/2004, ΕλλΔνη 2004, τ. 3, σελ. 810
- ΑΠ 597/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΑΠ 1221/2004, ΔΕΕ 2005, σελ. 324
- ΑΠ 130/2005, ΕλλΔνη 2005, τ. 46, σελ. 824
- ΑΠ 21/2006, ΧρΙΔ Ζ/2007, σελ. 75
- ΑΠ 1831/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΑΠ 315/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΑΠ 361/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΑΠ 454/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΕφΑθ 9372/1990, ΕΕργΔ 1991, τ. 50, σελ. 562
- ΕφΑθ 4937/2001, ΔΕΝ 2002, τ. 1372, σελ. 28
- ΕφΘεσ 957/2001, Αρμ 2001, σελ. 948
- ΕφΘεσ 2027/2005, Αρμ 2005, σελ. 1780

- ΜΠρΑθ 4177/1991, ΕΕργΔ 1993, τ. 52, σελ. 258
- ΜΠρΑθ 3623/1997, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΜΠρΑθ 743/1999, ΔΕΕ 2000, σελ. 547
- ΜΠρΘεσ 44/1991, Αρμ 1992, σελ. 253
- ΜΠρΘεσ 1936/2005, Αρμ 2005, σελ. 1423
- ΜΠρΣαμ 195/2005, ΑρχΝ 2006, σελ. 369

ii) Διοικητικών

- ΣτΕ 1933/1998, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 1893/2002, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 3122/2002, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 1495/2003, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 3216/2003, ΕΕργΔ 2004, τ. 63, σελ. 85
- ΣτΕ 622/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 979/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 1137/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 1986/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 1/2006, Digesta 2006, σελ. 60
- ΣτΕ 261/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 414/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΣτΕ 1395/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 2061/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 2551/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 120/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 281/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΣτΕ 3088/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΕΣ 805/1997, ΔΕΝ 2000, σελ. 1548
- ΕΣ 1052/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔιοικΕφαθ 2814/2000, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔιοικΕφαθ 213/2002, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)
- ΔιοικΕφαθ 1525/2004, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔιοικΕφαθ 25/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔιοικΕφΘεσ 776/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔιοικΕφΛαρ 56/2006, Αρμ 2006, σελ. 935

II. Νομολογία Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

- ΔΕΚ 31/3/1981 (C-96/80), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 7/2/1991 (C-184/89), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 30/4/1996 (C-13/94), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 11/11/1997 (C-409/95), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 15/1/1998 (C-15/96), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 30/4/1998 (C-136/95), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 11/1/2000 (C-285/98), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 28/3/2000 (C-158/97), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 4/10/2001 (C-109/00), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 20/3/2003 (C-187/00), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 11/9/2003 (C-77/02), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 5/2/2004 (C-380/01), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 30/9/2004 (C-319/03), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 1/2/2005 (C-203/03), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 10/3/2005 (C-196/02), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)
- ΔΕΚ 8/9/2005 (C-191/03), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)

- ΔΕΚ 6/12/2007 (C-300/06), Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών INTRACOM (ΝΟΜΟΣ)