

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ
ΓΥΝΑΙΚΑ



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα

Τηλ: 210 3327710
Fax: 210 3304452
E-mail: info@inegsee.gr
www.inegsee.gr

© Copyright 2019 ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ**

Περιεχόμενα:

Εισαγωγή.....	5
Αρχή της ισότητας, Περιεχόμενο.....	6
Άμεση διάκριση.....	6
Έμμεση διάκριση.....	6
Πολλαπλή διάκριση.....	6
Με βάση τις ως άνω διατάξεις.....	7
Όροι και συνθήκες εργασίας.....	7
Ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	8
Ισότητα στην αμοιβή.....	9
Έννομες συνέπειες – Δικαστική προστασία.....	9

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Η προστασία της μητρότητας ως θεμελιώδης αρχή του Συντάγματος.....	10
Η προστασία της μητρότητας κατά την έναρξη και την λήξη της σχέσης εργασίας.....	10
Η προστασία της μητρότητας κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης - Χορήγηση αδειών.....	11
Άδεια μητρότητας (κύησης και τοκετού).....	11
Άδεια φροντίδας τέκνου (Μειωμένο ωράριο).....	11
Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (ειδική εξάμηνη άδεια ΟΑΕΔ).....	11
Άδεια για ιατρικές εξετάσεις κατά την κύηση – Επαπειλούμενη εγκυμοσύνη.....	12
Προστατευτικές διατάξεις για την παρένθετη μητρότητα.....	12
Γονικές άδειες.....	12
1) Γονική άδεια ανατροφής.....	12
2) Άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών.....	13
3) Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, ή από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, ή πάσχει από βαριά νοτική στέρηση ή σύνδρομο Down.....	12
4) Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.....	12
5) Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών.....	12
Η προστασία της μητρότητας κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης - Συνθήκες εργασίας κατά την κύηση.....	13
Αναγνώριση Πλασματικού χρόνου ασφάλισης.....	13
Ο ρόλος των σωματείων στην υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων.....	14

Εισαγωγή

Η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών στην εργασία, η ανάγκη προστασίας της μητρότητας και η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής –που αφορά κατά κύριο λόγο τις γυναίκες– επιβάλλουν ειδικές ρυθμίσεις οι οποίες θα αντιμετωπίζουν ουσιαστικά τα ζητήματα αυτά και θα προστατεύουν την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας των γυναικών.

Στόχος του οδηγού είναι η παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου που αφορά αφενός θέματα διακρίσεων στους χώρους εργασίας λόγω φύλου και αφετέρου θέματα προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων γυναικών.

Η προστασία εκδηλώνεται τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, συμπληρώνεται δε με την προστασία κατά της απόλυσης. Θα πρέπει να τονιστεί ότι μαζί με τη συνέχιση των προσπαθειών για την πλήρη θεσμική κατοχύρωση της εργαζόμενης μητέρας απομένει η εξασφάλιση της ισότητας στην πράξη και της ισότητας ευκαιριών.

Η ΓΣΕΕ έχει διεκδικήσει αποφασιστικά ρυθμίσεις για τη στήριξη της οικογένειας και την ειδική προστασία της μητρότητας με αρκετή επιτυχία.

Μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, σε ό, τι αφορά τις θεσμικές ρυθμίσεις που εισαγάγουν κατώτατα όρια προστασίας (ή ελάχιστους όρους προστασίας της εργασίας) και ειδικότερα τα θέματα προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας, έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες και οι όροι εργασίας καθώς και η ποιότητα ζωής της εργαζόμενης μητέρα και κατ' επέκταση των εργαζόμενων γονέων.

Αρχή της ισότητας

Περιεχόμενο

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα και τα οποία οδηγούν στην εμφάνιση φαινομένων διάκρισης, ειδικότερα στον εργασιακό τομέα.

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ καταδεικνύει ως ένα βαθμό την θεσμική πρόοδο που έχει επιτευχθεί στην σημερινή κοινωνία σε ζητήματα ισότητας μεταξύ των δυο φύλων. Ωστόσο, παρά τα βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια –τόσο σε θεσμικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ανάπτυξης «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων» καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων–, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας) φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, καθώς οι ανισότητες λόγω φύλου παραμένουν.

Οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται, παρά τη θεσμοθέτηση νομοθετικών διατάξεων, διαφορετικά στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα οι πρώτες να εξακολουθούν να βρίσκονται κατά μέσο όρο σε χειρότερη θέση συγκριτικά με τους άνδρες. Οι διακρίσεις αυτές εντοπίζονται στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στους όρους αμοιβής.

Ειδικότερα, για τις εργασιακές σχέσεις, κατοχυρώνεται συνταγματικά το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία, ενώ προβλέπεται ότι «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για της προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και ότι το κράτος οφείλει να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Η προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω εθνικών, φυλετικών, ηλικιακών και άλλων κριτηρίων αποτέλεσε αντικείμενο νομοθετικών ρυθμίσεων κατά κύριο λόγο στην κοινοτική έννομη τάξη, οι οποίες σταδιακά ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο, συνθέτοντας έτσι το δίκαιο της απαγόρευσης των διακρίσεων. Στο δίκαιο αυτό η προστασία από τις διακρίσεις λόγω φύλου κατέχει σημαίνουσα θέση.

Ειδικά στο χώρο της εργασίας, η προστασία από διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στοχεύει στη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας όπου η πρόσβαση στην απασχόληση, η επαγγελματική εξέλιξη, η επαγγελματική κατάρτιση, οι συνθήκες και οι όροι εργασίας καθώς και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα λειτουργούν παρέχοντας ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες, απαγορεύοντας οποιαδήποτε διάκριση βασίζεται στη διαφορετικότητα του φύλου και παρέχοντας στα άτομα αποτελεσματική έννομη προστασία έναντι των διακρίσεων.

Η έννοια της διάκρισης

α) Άμεση διάκριση: Συντρέχει περίπτωση άμεσης διάκρισης όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λόγω του φύλου του λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από αυτή της οποίας τυγχάνει ή έτυχε ή θα τύγχανε ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση. Για να διαπιστώσουμε τη συνδρομή άμεσης διάκρισης προβαίνουμε σε σύγκριση με έναν άλλο εργαζόμενο διαφορετικού φύλου σε ανάλογη κατάσταση και εξετάζουμε αν το πρόσωπο αυτό υφίσταται ή θα υφίστατο την ίδια λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση. Η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου όταν το κριτήριο του φύλου συντελεί στη δυσμενέστερη μεταχείριση του προσώπου, ανεξαρτήτως των προθέσεων του εργοδότη.

β) Έμμεση διάκριση: Συντρέχει περίπτωση έμμεσης διάκρισης όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική μπορεί να θέσουν σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

γ) Πολλαπλή διάκριση: οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από μια διακρίσεις.

Η συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων καλύπτει και τις έμμεσες διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο των εργαζομένων. Ως παραδείγματα μπορούν να αναφερθούν αφενός η υποβάθμιση ορισμένων επαγγελματών που θεωρούνται γυναικεία και ασκούνται μόνο από γυναίκες και αφετέρου η υποβάθμιση των γυναικών στο εσωτερικό επαγγελματικών κατηγοριών οι οποίες σε λίγο δεν θα δεν περιλαμβάνουν παρά μόνο γυναίκες. Η παροχή ακριβώς αποτελεσματικής προστασίας έναντι των διακρίσεων επιβάλλει την απαγόρευση όχι μόνο των άμεσων διακρίσεων αλλά και των έμμεσων. Εάν η απαγόρευση δεν κάλυπτε και τις έμμεσες διακρίσεις, τότε η προστασία θα μπορούσε ευχερώς να καταστρατηγηθεί στην πράξη και φυσικά η πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως βασικός στόχος των κοινοτικών οδηγιών θα ήταν ανέφικτη.

Κύριος άξονας του συνόλου της ισχύουσας νομοθεσίας είναι η διασφάλιση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη, στις συνθήκες εργασίας καθώς και η ρύθμιση των θεμάτων ισότητας των αμοιβών.

Η συγκεκριμένη νομοθεσία έχει εφαρμογή στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα και απαγορεύει ρητά τις έμμεσες διακρίσεις στις αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και στους κανονισμούς που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Επίσης, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Ειδικότερα, η πρόσβαση στην απασχόληση σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες κάθε μορφής απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Με βάση τις ως άνω διατάξεις:

- Κάθε διάκριση που γίνεται κατά τη διαδικασία κατάρτισης της σύμβασης εργασίας με ή χωρίς διαγωνισμό και η υποψήφια είναι γυναίκα, από το γεγονός και μόνο ότι η διάκριση είναι απαγορευμένη από το νόμο, η σύμβαση είναι άκυρη και ανίσχυρη, με συνέπεια να θεωρείται ότι δεν έγινε. Για παράδειγμα, η προκήρυξη θέσεων εργασίας χωριστών για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων στο διαγωνισμό με βάση το φύλο και η πρόσληψη από τους πίνακες επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη είναι άκυρες, οπότε –χωρίς να επηρεάζεται το κύρος του διαγωνισμού– θεωρείται ότι οι διαγωνισθέντες πέτυχαν χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο τους.

- Απαγορεύεται στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και στους κανονισμούς που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση των υποψηφίων ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.

- Ο εργοδότης στην επιλογή εργαζομένου για τη θέση εργασίας θα πρέπει να λειτουργεί με γνώμονα τις ικανότητες και τα προσόντα που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας και να μη βασίζεται σε προκαταλήψεις λόγω φύλου.

- Αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί από άτομα αποκλειστικά του ενός φύλου, αυτοί οι λόγοι θα πρέπει να δικαιολογούνται απόλυτα από το αντικείμενο της εργασίας.

- Η μητρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση και ποινή για την εργαζόμενη γυναίκα. Στο πλαίσιο αυτό, δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να αποκλείουν από την πρόσληψη εργαζόμενες με την αιτιολογία ότι προτίθενται να αποκτήσουν ή έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις.

- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.

- Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων, οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι διευθυντές προσωπικού, οι διευθυντές παραγωγής κι όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι που μπορεί να έρθουν σε επαφή με τους αιτούντες για τη θέση εργασίας δεν προβαίνουν σε παράνομες διακρίσεις.

- Πρέπει να ακολουθείται η ίδια διαδικασία σχετικά με τις αιτήσεις ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, δεν θα πρέπει να υπάρχουν ξεχωριστές λίστες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Όσοι ασχολούνται με τις αιτήσεις των υποψηφίων για μια θέση ή παίρνουν μέρος στη διεξαγωγή των συνεντεύξεων πρέπει να έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση για την αποφυγή διακρίσεων.

- Οι όποιες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να σχετίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Ερωτήσεις όπως αν υπάρχουν σχέδια γάμου ή απόκτησης οικογένειας δεν θα πρέπει να τίθενται, αφού θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως προκατάληψη κατά των γυναικών.

Όροι και συνθήκες εργασίας

Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης τόσο ως προς τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση όσο και ως προς τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και γενικά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Στην έννοια των όρων εργασίας εμπίπτουν ενδεικτικά η αμοιβή της εργασίας, η πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, υπερωρία), η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η διαθεσιμότητα αλλά και οι παράνομες σχέσεις εργασίας. Ενδεικτικά:

- Στο οργανόγραμμα μιας επιχείρησης στην οποία εφαρμόζεται συγκεκριμένο σύστημα αξιολόγησης τα κριτήρια αξιολόγησης θα πρέπει να ελέγχονται ώστε να διασφαλίζεται ότι είναι αξιοκρατικά.

- Οι πολιτικές και οι πρακτικές σχετικά με την επιλογή για την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη θα πρέπει να εξετάζονται για άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Όπου τυχόν υπάρχει ανισορροπία στην επαγγελματική εκπαίδευση μεταξύ των δύο φύλων, η αιτία θα πρέπει να προσδιορίζεται για να διασφαλιστεί ότι δεν εισάγονται διακρίσεις.

- Οι γυναίκες εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να υποβάλλουν υποψηφιότητα για υψηλές διοικητικές θέσεις.

- Σε περιπτώσεις που ο εργοδότης σκοπεύει να εφαρμόσει στην επιχείρησή του συστήματα ευελιξίας (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, διαθεσιμότητα), θα πρέπει να αποφασίζει με αντικειμενικά κριτήρια ποιοι εργαζόμενοι πλήττονται από αυτά και όχι με γνώμονα το φύλο.

Ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Η παρενόχληση σε χώρους εργασίας και ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση είναι ζητήματα που αφορούν κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, τις γυναίκες.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Από την άλλη, σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Επίσης, ορίζεται ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και ως εκ τούτου απαγορεύονται • διασαφηνίζεται δε πως το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο. Η σεξουαλική παρενόχληση αλλά και η παρενόχληση γενικότερα, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

Περαιτέρω δε ορίζεται ότι κάθε εργοδοτική συμπεριφορά (π.χ. καταγγελία της σύμβασης εργασίας, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κ.λπ.) που είναι αποτέλεσμα της μη ενδοτικότητας της εργαζομένης σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος της συνιστά δυσμενή μεταχείριση της εργαζομένης.

Είναι πολύ σημαντικό ότι στην ισχύουσα νομοθεσία περιλαμβάνεται διάταξη με την οποία αντιστρέφεται το βάρος της απόδειξης όταν μια εργαζόμενη προσφεύγει στις αρμόδιες αρχές (ΣΕΠΕ, Συνήγορος του Πολίτη) ή στα δικαστήρια για άνιση μεταχείριση λόγω απαγορευμένης διάκρισης ή/και εκδήλωση εκ μέρους του εργοδότη σε βάρος της σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης. Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι ο εργοδότης θα πρέπει να αποδείξει πως η συμπεριφορά του αυτή απέναντι στην εργαζόμενη δεν αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Εξίσου, ίσως και περισσότερο, σημαντική και εξαιρετικά χρήσιμη στην πράξη είναι η δυνατότητα των σωματείων να παρεμβαίνουν ή να ασκούν στο όνομα του θύματος τις προσφυγές.

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση έχουν απασχολήσει τα ελληνικά δικαστήρια, ιδίως σε ό,τι αφορά την καταχρηστικότητα εργοδοτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργαζομένης που στοιχειοθετούσε τον ισχυρισμό περί καταχρηστικότητας της απόλυσης στην εκδικητική διάθεση του εργοδότη για τη μη ενδοτικότητά της σε ανήθικες/ερωτικές προτάσεις του τελευταίου. Στο πλαίσιο αυτό, έχει κριθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας της εργαζομένης.

Επισημαίνεται ότι ο εργοδότης οφείλει να προάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό, να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να εγγυάται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Έτσι, ο εργοδότης (όσο και οι εκπρόσωποί του) έχει πρωτίστως υποχρέωση να απέχει ο ίδιος από ενέργειες ή συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση της εργαζομένης και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς της.

Ο εργοδότης όμως έχει υποχρέωση προστασίας της εργαζομένης από παρενοχλήσεις ή σεξουαλικές παρενοχλήσεις και στην περίπτωση που αυτές προέρχονται από συναδέλφους της τελευταίας. Ειδικότερα, ο εργοδότης, αφού ενημερωθεί για τις παρενοχλήσεις αυτές, οφείλει να λάβει αμέσως όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας της θιγόμενης εργαζομένης (π.χ. έγγραφες ή προφορικές συστάσεις, επιβολή πειθαρχικών ποινών ή ακόμη και απόλυση της εργαζομένης που προβαίνει σε ενέργειες ή συμπεριφορές έναντι συναδέλφων του οι οποίες συνιστούν απαγορευμένες διακρίσεις λόγω φύλου). Η παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα αναγκαία αυτά μέτρα συνιστά παράβαση συμβατικής του υποχρέωσης προς τη θιγόμενη εργαζόμενη και θεμελιώνει αξιώσεις της για πλήρη αποκατάσταση (από τον εργοδότη) της ζημίας της από την προσβολή της προσωπικότητάς της.

Υποχρέωση δε αποζημίωσης της εργαζομένης υπέχει βεβαίως –πέραν του εργοδότη– και ο συνάδελφός της που προβαίνει σε ενέργειες ή συμπεριφορές σε βάρος της οι οποίες συνιστούν απαγορευμένες διακρίσεις λόγω φύλου, ενώ δεν αποκλείεται οι συμπεριφορές αυτές του συναδέλφου της να τυγχάνουν ελεγκτές και σε ποινικό επίπεδο (π.χ. προσβολή γενετήσιας αξιοπρέπειας, εξύβριση, απειλή κ.λπ.).

Επιπλέον, εάν η παρενόχληση ή η σεξουαλική παρενόχληση προέρχονται από συναδέλφους της εργαζομένης, συνιστάται καταρχάς να ενημερώνει αμέσως τον εργοδότη της, ζητώντας του να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της προσωπικότητάς της. Εάν η εν λόγω παρενόχληση προέρχεται από προϊστάμενό της, τότε κρίνεται σκόπιμο να εκφράζει σε αυτόν σαφώς την αντίθεσή της στην επιχειρούμενη προσβολή της προσωπικότητάς της και να ενημερώνει σχετικά είτε το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης (εάν η επιχείρηση διαθέτει αντίστοιχο τμήμα) είτε τον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας, προκειμένου να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας της προσωπικότητάς της.

Εν κατακλείδι, ο χώρος και το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να διέπονται από έμπρακτο σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας αποτρέποντας προσβλητικές για την εργαζόμενη συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης που συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου.

Ισότητα στην αμοιβή

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσες αξίας εργασία, ενώ ταυτόχρονα ρητά προβλέπεται ότι δικαιούχος των οικογενειακών επιδομάτων είναι η οικογένεια και τα επιδόματα τέκνων χορηγούνται στο ακέραο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξαρτήτως φύλου.

Κάθε εργοδότης (σε επιχείρηση ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα) οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία, ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο τους εργαζομένου και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση σε ό,τι αφορά την αμοιβή ή τυχόν άλλα ωφελήματα είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

Ο καθορισμός των αμοιβών (τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα) πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή ανάγεται σε κανόνα δημόσιας τάξης και συνεπώς δεν χωρεί παραίτηση της εργαζομένης από το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη να της καταβάλλει την αμοιβή που καταβάλλει σε αντίστοιχο εργαζόμενο στην επιχείρηση, ενώ παρέχεται απευθείας στην εργαζόμενη το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη την αμοιβή για εργασία που παρέχεται υπό τις αυτές συνθήκες και δεν καταβάλλεται λόγω διάκρισης φύλου.

Έννομες συνέπειες – Δικαστική προστασία

Σύμφωνα με την νομοθεσία, παρέχεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας σε κάθε εργαζόμενη που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Το ίδιο δικαίωμα αναγνωρίζεται και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες μπορούν με τη συναίνεση της εργαζομένης να ασκούν στο όνομά της τα ένδικα βοηθήματα ενώπιον των αρμοδίων αρχών και δικαστηρίων.

Α) Δικαίωμα αποζημίωσης: Η εργαζόμενη η οποία υφίσταται απαγορευμένη διάκριση δύναται να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης εναντίον του εργοδότη για προσβολή προσωπικότητας κατά τις γενικές νομοθετικές διατάξεις.

Β) Ποινικές κυρώσεις: Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων αποτελεί αυτεπαγγέλτως διωκόμο αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χίλια (1.000) ευρώ.

Γ) Διοικητικές κυρώσεις: Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων από το πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διοικητικές κυρώσεις (π.χ. πρόστιμο κ.ά.).

Όταν η εργαζόμενη ισχυρίζεται ενώπιον δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται ενώπιον αρχής ή δικαστηρίου γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, το αντίδικο μέρος, δηλαδή ο εργοδότης, βαρύνεται να αποδείξει ο ίδιος ότι δεν συνέτρεξαν οι περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της εν λόγω αρχής. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται ο εργαζόμενος να εγείρει αξιώσεις για παροχή δικαστικής προστασίας, καθώς ο εργοδότης βαρύνεται να αποδείξει ότι δεν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργαζόμενος αποδεικνύει μόνο τα πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί η διάκριση.

Τέλος, σύμφωνα με τη νομοθεσία, αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. Κάθε δημόσια αρχή, συνεπώς και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που έχει την αρμοδιότητα ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, υποχρεούται να διαβιβάζει στο Συνήγορο του Πολίτη οποιαδήποτε καταγγελία δέχεται και η οποία σχετίζεται με τη διάκριση λόγω φύλου κατά την παροχή εργασίας, τόσο στο δημόσιο, όσο και τον ιδιωτικό τομέα.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Η προστασία της μητρότητας ως θεμελιώδης αρχή του Συντάγματος

Σύμφωνα με το Σύνταγμα, «η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους [...]».

Η θεμελιώδης αυτή υποχρέωση του κράτους παίρνει πρακτικά μορφή μέσω προστατευτικών για τη μητρότητα διατάξεων που αφορούν την προστασία της εργαζόμενης μητέρας στο στάδιο της πρόσληψης, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και την προστασία της κατά της απόλυσης. Οι ρυθμίσεις που σκοπό έχουν την προστασία της μητρότητας περιέχονται σε νόμους (με την ενσωμάτωση, μεταξύ άλλων, διεθνών και κοινοτικών κανόνων) αλλά και σε εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Προκειμένου να καταστεί εφικτός ο συνδυασμός της μητρότητας και της εργασίας, προβλέπονται ειδικές άδειες, παροχές κοινωνικής ασφάλισης, αυστηροί περιορισμοί στην απόλυσή της και, γενικότερα, η λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της εργαζόμενης μητέρας.

Η προστασία της μητρότητας κατά την έναρξη και την λήξη της σχέσης εργασίας

Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη εγκύου λόγω της εγκυμοσύνης της.

Ο εργοδότης δεν μπορεί, σύμφωνα με τη νομοθεσία, να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία

Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο η εργαζόμενη προσλαμβάνεται χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό όσο και έναντι του νέου εργοδότη στον οποίο προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων.

Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση) λόγω εγκυμοσύνης της εργαζόμενης, ενώ ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Επιπλέον, είναι αδιάφορο εάν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι περί εγκυμοσύνης, ενώ το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η εγκυμοσύνη δεν οδηγεί σε άρση της προστασίας.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ο εργοδότης υποχρεώνεται να αιτιολογήσει δεόντως και εγγράφως τη σύμφωνη με τους κανόνες του νόμου καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας, καθώς επίσης να κοινοποιήσει την καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας .

Σε περίπτωση απόλυσης εγκύου που γίνεται παράνομα και καταχρηστικά ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος, μπορεί δε να κριθεί (από το δικαστήριο) υπόχρεος καταβολής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης της εγκύου.

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενες είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση αναλαμβάνουν την υποχρέωση κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εργασίας να αποφεύγουν την απασχόληση των εγκύων σε νυκτερινή βάρδια.

Σε οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης, και εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης.

Σημειώνεται ότι η νομοθεσία εξομοιώνει ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις την άγαμη μητέρα με την έγγαμη, ενώ η προστασία επεκτείνεται (εν μέρει) στις εργαζόμενες που έχουν υιοθετήσει παιδί και σε όσες αποκτούν παιδί με παρένθετη μητρότητα.

Η προστασία της μητρότητας κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης - Χορήγηση αδειών

Άδεια μητρότητας (κύησης και τοκετού)

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (119 ημέρες). Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες (56 ημέρες) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα εβδομάδες (63 ημέρες) υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, σαν μία ενιαία άδεια. Την άδεια αυτή, η οποία έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, δικαιούνται οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία τους στον συγκεκριμένο εργοδότη και την ιδιότητα με την οποία εργάζονταν (ως εργάτριες ή ως υπάλληλοι). Επίσης, η άδεια δεν συνδέεται με την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας, τη σύλληψη του τέκνου από έγγαμη ή άγαμη γυναίκα, την ηλικία, την εθνικότητα, τη θρησκεία.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε ημερομηνία προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθεί και να εξασφαλιστεί η προβλεπόμενη χρονική περίοδος των 17 εβδομάδων.

Αντίθετα, αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, η άδεια των 8 εβδομάδων (κύησης) παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία τοκετού και δεν συμψηφίζεται με την επακόλουθη άδεια τοκετού των 9 εβδομάδων, η οποία χορηγείται κανονικά ολόκληρη. Στην περίπτωση αυτή, η μητέρα απουσιάζει για χρονικό διάστημα άνω των 17 εβδομάδων και για το υπερβαίνον αυτό διάστημα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις σχετικά με την ασθένεια βραχείας διάρκειας.

Κατά την επικρατούσα άποψη, η διάρκεια της άδειας λοχείας και η καταβολή του επιδόματος λοχείας δεν μεταβάλλονται από το γεγονός ότι το έμβryo γεννήθηκε νεκρό, αρκεί να έχει συμπληρωθεί η κατά τα διδάγματα της ιατρικής επιστήμης απαιτούμενη χρονική διάρκεια της εγκυμοσύνης ώστε να μπορεί να γεννηθεί τέκνο ζων, δηλαδή κατά κανόνα η 28η εβδομάδα κύησης. Μετά το διάστημα αυτό των 28 εβδομάδων, οπότε το κύημα θεωρείται βιώσιμο, η γυναίκα που γέννησε τέκνο νεκρό ή το οποίο πέθανε κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας θεωρείται ότι έχει υποστεί την ίδια επιβάρυνση στην υγεία της με τη λεχώιδα που κάνει χρήση κανονικά της άδειας λοχείας.

Άδεια φροντίδας τέκνου (μειωμένο ωράριο)

Για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται να μειώσει το ωράριό της κατά μία ώρα την ημέρα. Επίσης είναι δυνατόν η μητέρα που δικαιούται άδεια –αντί να παίρνει μία ώρα άδεια την ημέρα για 30 μήνες– να συμφωνήσει με τον εργοδότη να απουσιάζει από την εργασία της δύο ώρες την ημέρα για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μία ώρα για τους επόμενους έξι μήνες.

Εναλλακτικά μπορεί και ο πατέρας να ζητήσει άδεια ημερήσιας απουσίας για φροντίδα τέκνου, εφόσον η μητέρα δεν κάνει χρήση αυτής. Η άδεια φροντίδας παιδιού, συνιστάμενη σε μειωμένο ωράριο, χορηγείται στον πατέρα όχι μόνο στις περιπτώσεις που η μητέρα απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή είναι αυτοαπασχολούμενη, αλλά και στην περίπτωση που η μητέρα δεν εργάζεται.

Άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

Δικαίωμα χρήσης του μειωμένου ωραρίου έχουν και οι θετοί και οι ανάδοχοι γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών – υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις και με χρονική αφετηρία χορήγησής του την υιοθεσία.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι –με συμφωνία του εργοδότη– παρέχεται δικαίωμα εναλλακτικής χρήσης του μειωμένου ωραρίου για φροντίδα παιδιού ως ισόχρονης άδειας με αποδοχές η οποία χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

Η άδεια φροντίδας τέκνου θεωρείται και αμειβεται ως χρόνος εργασίας και δεν θα πρέπει να δημιουργεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (ειδική εξάμηνη άδεια ΟΑΕΔ)

Η μητέρα ασφαλισμένη στον ΕΦΚΑ τ. ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ που εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με πλήρη ή μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. Η ασφαλισμένη δύναται, με αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Μπορεί επίσης να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

Η δικαιούχος υποβάλλει αίτηση, η ίδια ή διά αντιπροσώπου, στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός αποκλειστικής προθεσμίας

εξήντα (60) ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο. Υπογραμμίζεται ότι η ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, διάρκειας έξι μηνών, δεν συμψηφίζεται με καμία άλλη άδεια προστασίας της μητρότητας. Πρόσφατα το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (ΝΣΚ) αποσαφίνισε ότι η χορήγηση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, η οποία είναι διάρκειας έξι μηνών, δεν επηρεάζει τη διάρκεια της ειδικής άδειας θηλασμού και φροντίδας παιδιού και χορηγείται ως εξής

α) στην περίπτωση συμφωνίας περί παροχής ισόχρονης με το μειωμένο ωράριο άδειας, αμέσως μετά από αυτήν,

β) στην περίπτωση μη λήψης ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, μετά την ειδική άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας), ενώ στη συνέχεια ακολουθεί η ειδική άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο) διάρκειας τριάντα μηνών ή όπως αλλιώς η άδεια αυτή έχει συμφωνηθεί εναλλακτικά μεταξύ εργαζομένου/ης και εργοδότη. Η ως άνω γνωμοδότηση του ΝΣΚ έγινε αποδεκτή από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται κάθε μήνα να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως αυτός πλέον ισχύει από την 1η Φεβρουαρίου 2019, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Άδεια για ιατρικές εξετάσεις κατά την κύηση – Επαπειλούμενη εγκυμοσύνη

Η έγκυος εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία της χωρίς περικοπή αποδοχών για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Εάν η εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης έχει ανάγκη να παραμείνει στο σπίτι για ιατρικούς λόγους (επαπειλούμενη εγκυμοσύνη), εφαρμόζεται η διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας, η οποία εξαρτάται και από το χρόνο προϋπηρεσίας της εγκύου εργαζομένης στον εργοδότη. Η άδεια αυτή θεωρείται πραγματικός χρόνος απασχόλησης και δεν αφαιρείται από την κανονική άδεια με αποδοχές.

Προστατευτικές διατάξεις για την παρένθετη μητρότητα

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 τη διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα. Στην τεκμαιρόμενη (αποκτώσα) εργαζόμενη μητέρα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, παρέχεται το δικαίωμα του μετα-γενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας, (δηλαδή εννέα εβδομάδες άδεια λοχείας από την ημερομηνία τοκετού).

Η ως άνω τεκμαιρόμενη μητέρα, κατά το μετα-γενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, δικαιούται τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με τη μητρότητα, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της, όπως και οι φυσικές μητέρες. Επίσης, στην τεκμαιρόμενη μητέρα που αποκτά τέκνο με την διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, δίνεται το δικαίωμα της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.

Γονικές άδειες

Στις γονικές άδειες συμπεριλαμβάνονται η γονική άδεια ανατροφής, η άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών της οικογένειας των εργαζομένων, η άδεια γονέα για παιδί με πρόβλημα υγείας (νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, νεοπλασματική ασθένεια, ανάγκη μεταμόσχευσης, βαριά νοτική στέρση ή σύνδρομο Down), η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης και η άδεια μονογονεϊκής οικογένειας.

1) Γονική άδεια ανατροφής

Η εργαζόμενη μητέρα έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής, οι εργαζόμενες πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης, ενώ χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση της εργαζομένης, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της.

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής τηρείται από τον εργοδότη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωσή τους κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου, το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.

Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και η εργαζόμενη η οποία υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού.

2) Άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών

Οι εργαζόμενες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή σχέση έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας έξι (6) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς τους. Ως εξαρτώμενα παιδιά θεωρούνται τα μέχρι 16 ετών παιδιά φυσικά, υιοθετημένα ή αναγνωρισμένα και τα άνω των 16 ετών παιδιά αν πάσχουν από βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, οι δε γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες εάν η δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 εάν προστατεύει τρία παιδιά και άνω. Το δικαίωμα λήψης της άδειας αυτής το έχει αυτοτελώς κάθε γονέας ή σύζυγος, ανεξαρτήτως από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις νόμων.

3) Άδεια για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση ή πάσχει από νεοπλασματική ασθένεια ή χρήζει μεταμόσχευσης ή πάσχει από βαριά νοτική στέρση ή σύνδρομο Down

Στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα τέκνου ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση ή πάσχει από νεοπλασματική ασθένεια ή χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας 10 εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα. Η άδεια αυτή χορηγείται και στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων το οποίο πάσχει από βαριά νοτική στέρση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.

4) Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης

Για τους γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης προβλέπεται άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης ως εξής:

- Η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.
- Η άδεια χορηγείται χωρίς περικοπή των αποδοχών.
- Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα.
- Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται, αποφασίζουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας αυτής ή –εφόσον επιθυμούν την από κοινού χρήση της– αποφασίζουν για πόσο χρόνο θα απουσιάσει καθένας• ο χρόνος αυτός πάντως δεν μπορεί συνολικά να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ημέρες.
- Εφόσον ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις βάσει νόμου, ΣΣΕ ή Κανονισμών Εργασίας, εφαρμόζονται αυτές.
- Στη στοιχειώδη εκπαίδευση ανήκει και το νηπιαγωγείο, στο οποίο η φοίτηση με βάση το νόμο είναι πλέον διετής για τα νήπια που συμπληρώνουν την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής ηλικία τεσσάρων (4) ετών.

Τέλος, σύμφωνα με την ισχύουσα διάταξη της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, η άδεια σχολικής παρακολούθησης χορηγείται αυτοτελώς για κάθε παιδί που είναι μαθητής-μαθήτρια.

5) Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών

Στις εργαζόμενες που έχουν χρέη και στην άγαμη μητέρα που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Άγαμη μητέρα με τρία (3) ή περισσότερα παιδιά δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά έπειτα από συνεννόηση με τον εργοδότη και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

Όλες οι διατάξεις που αφορούν την προστασία της οικογένειας και τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων εφαρμόζονται όχι μόνο για τους φυσικούς γονείς, αλλά και για τους θετούς και τους ανάδοχους γονείς.

Η προστασία της μητρότητας κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης - Συνθήκες εργασίας κατά την κύηση.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ο εργοδότης οφείλει να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να διευκολύνει την εργαζόμενη που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή γαλουχίας, να μην εκτεθεί αυτή σε κινδύνους που επιβαρύνουν την κατάσταση της υγείας της, αλλά και να υπάρχουν οι προϋποθέσεις συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, με προσαρμογή των συνθηκών και του χρόνου εργασίας. Η εργαζόμενη που απασχολείται κατά τους όρους της σύμβασής της βραδινές ώρες μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης.

Εφόσον η θέση εργασίας ενέχει κινδύνους για την εξέλιξη της εγκυμοσύνης, ο εργοδότης θα πρέπει για όσο χρονικό διάστημα αυτή διαρκεί να μεταθέσει την εργαζόμενη σε άλλη κενή θέση εργασίας, στην οποία δεν υφίστανται κίνδυνοι για την ομαλή εξέλιξη της κύησης, εφόσον υφίσταται τέτοια θέση και εφόσον η εργαζόμενη –με βάση τις γνώσεις και τα προσόντα της– είναι κατάλληλη για τη συγκεκριμένη θέση.

Σε περίπτωση επιπλοκών κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης, ο εργοδότης/η επιχείρηση θα πρέπει να χορηγεί στη μέλλουσα μητέρα τις απαραίτητες άδειες για ανάπαυση ή ιατρικές εξετάσεις και γενικότερα να διευκολύνει την εργαζόμενη ώστε η εγκυμοσύνη να εξελιχθεί ομαλά.

Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση ή τροποποίηση της σύμβασης εργασίας της εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης.

Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και την επάνοδό της στην εργασία, η εργαζόμενη μητέρα δύναται να ζητήσει από τον εργοδότη και αυτός υποχρεούται να μεριμνήσει ώστε να προσαρμοστεί ο ρυθμός εργασίας της στη νέα οικογενειακή της κατάσταση. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξετάσει ένα αίτημα για ευέλικτο ωράριο εργασίας, το οποίο όμως θα είναι στη διακριτική του ευχέρεια να το διαμορφώσει και να το αποδεχθεί. Η εξέταση και η διαμόρφωση του ωραρίου αυτού θα πρέπει να γίνουν με γνώμονα την καλή πίστη ανάμεσα στα δύο μέρη.

Αναγνώριση Πλασματικού χρόνου ασφάλισης

A. Ο χρόνος απουσίας από την εργασία λόγω κύησης και λοχείας, συνυπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και όχι για τον προσδιορισμό της σύνταξης.

Ο χρόνος επιδότησης από τον ΟΑΕΔ λόγω κυοφορίας και λοχείας μετά τις 3/8/1984 αναγνωρίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον ΕΦΚΑ τ. ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, ανακεφαλαιώνεται και λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και για τον προσδιορισμό του ποσού της σύνταξης.

Για τις ασφαλισμένες που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από την 1/1/2011 και εξής με προϋποθέσεις που διαμορφώνονται και ισχύουν από αυτή την ημερομηνία και μετά, , θα λαμβάνεται υπόψη ο ανακεφαλαιωμένος χρόνος επιδότησης από τον ΟΑΕΔ λόγω κύησης και λοχείας από τις 3/8/1984. Ωστόσο, αυτός ο χρόνος θα λαμβάνεται ως πλασματικός μόνο για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος –όπως και οι χρόνοι ανεργίας και ασθενείας– και ο χρόνος απουσίας των απασχολούμενων μητέρων από την εργασία τους, λόγω κύησης και λοχείας, που αφορά προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Ευνόητο είναι ότι στις περιπτώσεις που η ασφαλισμένη δεν επιδοτήθηκε από τον ΟΑΕΔ μετά τις 3/8/84, πλην όμως απουσίασε από την εργασία της λόγω κύησης και λοχείας, ο χρόνος αυτός θα ληφθεί υπόψη ως πλασματικός μόνο για θεμελίωση σύνταξης λόγω γήρατος.

B. Κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας του από την εργασία του για την ανατροφή του παιδιού του ο εργαζόμενος γονέας έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο είναι ασφαλισμένος, υπό τον όρο όμως ότι θα καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά (εργατική και εργοδοτική) που αντιστοιχεί στη διάρκειά της.

Ο χρόνος της γονικής άδειας ανατροφής παιδιού αναγνωρίζεται ως χρόνος ασφάλισης και εξαγοράζεται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος καθώς και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης.

Ο χρόνος που αναγνωρίζεται λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης στις περιπτώσεις που το δικαίωμα έχει ήδη θεμελιωθεί (μετά την 1/1/2011), υπό την προϋπόθεση ότι οι ασφαλισμένοι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 3.600 ημέρες ή 12 έτη πραγματικής ή και προαιρετικής ασφάλισης.

Ο ρόλος των σωματείων στην υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων

Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων, τα σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο equality@gsee.gr για την υποβολή στο ΣΕΠΕ και στο Συνήγορο του Πολίτη καταγγελιών που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων στην εργασία.

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα διακρίσεων:

- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>.
- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr.

Συντακτική Ομάδα:

Άντα Σταμάτη, Σοφία-Άννα Βέργου, Θεόδωρος Βλάσσης, Μαρία Κουφοπούλου

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ/ΠΗΓΕΣ

Άρθρα 4, 21, 22, 116 του Συντάγματος

Ν. 3996/2001, Ν. 3655/2008, Ν. 4075/2012, Ν. 4488/2017, Ν. 1329/1983, Ν. 3896/2010, Ν. 4521/2018, Ν. 4342/2015, Π.Δ. 176/97, Ν. 3655/2008, Ν. 1414/1984, Ν. 3488/2006, Ν. 4443/2016, Ν. 3863/2010, Ν. 1469/1984

Υ.Α. ΦΕΚ τεύχος Β΄ 18-11-2018

Γνωμοδότηση ΝΣΚ 124/2018

ΕΓΣΣΕ 1993, 2002-2003, 2004-2005, 2006-2007, 2008-2009

Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ αρ. 22, 8-3-2003

Εγκύκλιος ΓΣΕΕ αρ. 2, 23-1-2019

Γιαννακούρου Σταματίνα, «Ο έλεγχος της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις σχέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα από τον Συνήγορο του Πολίτη», ΔΕΕ 6/2009, σελ. 749 επ.

Γιαννακούρου Σταματίνα, «Η αξιολόγηση της εφαρμογής του Ν. 3488/2006 για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις», ΕΕΔ 68/2009, 1513 επ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Δράσεις ευαισθητοποίησης κατά των διακρίσεων στην εργασία», 2006.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Κώδικας Δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία», Άντα Σταμάτη, Παναγιώτης Συριόπουλος, 2011

Καρούζος Γιάννης, Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, Εργασιακές σχέσεις 12/2010 2300 επ.

