



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**«Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις»**

του

ΧΡΗΣΤΟΥ Ν. ΚΥΡΓΟΤΑΣΗ (ΜΣ 65/11)

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού  
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων  
(με εξειδίκευση στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων)

**Ιανουάριος 2015**

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ευχαριστώ ιδιαίτερα τον καθηγητή μου κ. Τζιώνα Ιωάννη για την εμπιστοσύνη και την κατανόηση που επέδειξε στο πρόσωπό μου. Ευχαριστώ τη σύζυγό μου Γεωργία και τα παιδιά μου Νικόλα και Αναστάση για την συμπαράστασή τους, κατά τη διετή φοίτησή μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα εργασία εξετάζεται το θέμα της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, τόσο σε θεωρητικό επίπεδο, μέσω του ισχύοντος νομικού πλαισίου που τη διέπει, όσο και σε πρακτικό επίπεδο, μέσω της εθνικής και κοινοτικής νομολογίας. Ξεκινώντας από μια ιστορική ανασκόπηση στην εμφάνιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, αναλύεται το διεθνές, το ευρωπαϊκό και το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο, στο οποίο στηρίχτηκε και σήμερα εξακολουθεί να βασίζεται η ισότητα των φύλων στην εργασία. Παράλληλα αναπτύσσεται το πεδίο και κυρίως ο τρόπος με τον οποίο η εν λόγω αρχή εμφανίζεται στις βασικές εκφάνσεις της εργασιακής σχέσης, ήτοι κατά την πρόσβαση, κατά την λειτουργία και κατά την λύση της εργασιακής σχέσης, ενώ περαιτέρω γίνεται ειδική μνεία στη σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία που τα τελευταία χρόνια, η αντιμετώπισή της λαμβάνει χώρα μέσα από το νομικό πλαίσιο που προστατεύει την εργασιακή ισότητα των φύλων. Από την ανάλυση της κοινοτικής και εθνικής νομολογίας σε θέματα παραβάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην εργασία, προκύπτει ότι με νομοθετικά μέτρα έγιναν σημαντικά βήματα στην προώθηση της υπόψη αρχής, ιδίως με την διαμόρφωση της έννοιας της έμμεσης διάκρισης, γεγονός που συνέτεινε στο να ξεριζωθούν κρυφές ανισότητες, οι οποίες ήταν και οι πιο δύσκολα ανιχνεύσιμες. Παρά όμως τα νομοθετικά μέτρα και την εφαρμογή αυτών από τη δικαιοσύνη, καθίσταται πρόδηλο ότι απαιτούνται επιπρόσθετα, στιβαρές και συγκροτημένες δημόσιες πολιτικές, οι οποίες θα υποστηρίζουν την εφαρμογή των νόμων. Μόνο έτσι θα καταστεί δυνατή η πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ
<b>1. <u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u></b>	
1.1 Γενικά .....	1
1.2 Γέννηση και εξέλιξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων κατά τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα .....	2
<b>2. <u>ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</u></b>	
2.1 Σε διεθνές επίπεδο .....	4
2.2 Σε ευρωπαϊκό – κοινοτικό επίπεδο	
2.2.1 Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο .....	5
2.2.2 Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο .....	9
2.3 Σε εθνικό επίπεδο .....	14
2.3.1 Σύνταγμα της Ελλάδας .....	15
2.3.2 Νομοθεσία .....	19
<b>3. <u>Ο ΕΘΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</u></b>	28
<b>4. <u>ΠΕΔΙΟ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</u></b>	
4.1 Ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην ίδρυση της σχέσης εργασίας .....	30
4.2 Ισότητα κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας .....	31
4.3 Ισότητα κατά τη λύση της σχέσης εργασίας .....	34
4.4 Σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου .....	35
<b>5. <u>ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</u></b>	
5.1 Κατά την πρόσβαση στην απασχόληση .....	37
5.2 Κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας .....	39
5.3 Κατά τη λύση της σχέσης εργασίας .....	42
<b>6. <u>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u></b>	45
<b><u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u></b> .....	48

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1 Γενικά

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, στηρίζεται στη βασική πανανθρώπινη ιδέα ότι όλα τα ανθρώπινα όντα γεννιούνται ελεύθερα και ίσα σε αξιοπρέπεια και δικαιώματα και ότι το καθένα μπορεί και πρέπει να ωφελείται από όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες χωρίς καμία διάκριση, μη εξαιρουμένης της διάκρισης λόγω φύλου. Βασίζεται επίσης στην αντίληψη, ότι η αναγνώριση της εγγενούς αξιοπρέπειας καθώς και των ίσων και αναφαίρετων δικαιωμάτων όλων των μελών της ανθρώπινης κοινωνίας, αποτελεί τη βάση της ελευθερίας, της δικαιοσύνης και της ειρήνης στον κόσμο. Οι ανωτέρω θεμελιακές έννοιες, αποτέλεσαν τη βάση για να αναγνωρίσουν τα κράτη ως υποχρέωσή τους, την προαγωγή των δικαιωμάτων και ελευθεριών του ανθρώπου και να θεσπίσουν διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά νομικά κείμενα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών (**Αναγνώστου – Δεδούλη, 2008, σελ 1**).

Ιδιαίτερη έκφανση της προαναφερθείσας γενικής αρχής, αποτελεί η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η προώθηση της οποίας τα τελευταία χρόνια επιδιώκεται εντός του πλαισίου της ευρωπαϊκής πολιτικής ενοποίησης, αποτελώντας έτσι ένα από τα χαρακτηριστικά στοιχεία του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού (**Ληξουριώτης - Θεοδόσης, 2008, σελ 13**).

Η ευρύτερη ένταξη της γυναίκας στην εργασία, ιστορικά ξεκίνησε κατά τη βιομηχανική επανάσταση στο τέλος του 18<sup>ου</sup> αιώνα με τη χρησιμοποίηση του ατμού ως κινητήριας δύναμης, που άνοιξε νέους ορίζοντες στη παραγωγική διαδικασία. Έτσι με την ανάπτυξη της βιομηχανίας και κάτω από τη πίεση του ανταγωνισμού, η αναζήτηση φθηνών εργατικών χεριών, οδήγησε στη χρησιμοποίηση των γυναικών στην παραγωγή, αρχικά με το να απασχολούνται στα εργοστάσια και εν συνεχεία και σε λοιπούς τομείς της εργασιακής δραστηριότητας. Τα πρώτα χρόνια της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, τα ημερομίσθιά τους σε σχέση με την εργασία που αυτές ήταν υποχρεωμένες να παρέχουν, ήταν πολύ χαμηλά. Οι εργοδότες χρησιμοποιούσαν μεγάλο αριθμό γυναικών με χαμηλά ημερομίσθια, με τη δικαιολογία ότι ο μισθός των γυναικών δεν προοριζόταν για την κάλυψη των εξόδων διαβίωσής τους, αλλά για προσθήκη στον «πραγματικό μισθό» που παρείχετο στους άνδρες, ως αρχηγών των οικογενειών. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η απασχόληση των γυναικών αποτέλεσε ένα μέσο πίεσης για τη συγκράτηση γενικά των ημερομισθίων σε χαμηλά επίπεδα και κατά συνέπεια λειτούργησε ως φρένο στην αύξηση των ανδρικών μισθών (**Αγαλλοπούλου, 1992, σελ 15-16**), αποτελώντας έτσι μια πρώτη έκφραση ανισότητας στις εργασιακές σχέσεις.

Παρά τα σημαντικά βήματα που έγιναν προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, τόσο σε διεθνές - ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο, εξακολουθούν και παρουσιάζονται ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα κατά την εργασία. Ειδικότερα στη χώρα μας, σύμφωνα με στοιχεία που προκύπτουν από την Ειδική Έκθεση 2009 του Συνηγόρου του Πολίτη

(ΣτΠ), εμφανίζεται πως αν και η ψαλίδα κλείνει βαθμιαία, το πρόβλημα παραμένει, με την άνιση μεταχείριση να παρατηρείται κυρίως στους όρους και τις συνθήκες εργασίας (48%), στις αμοιβές (26%) και στην πρόσβαση στην απασχόληση (12%) (**Εφημερίδα Έθνος, 25/1/2010**). Η οικονομική κρίση, έκανε δυσχερέστερη την όλη κατάσταση αφού το 2010 ο αριθμός των αναφορών για διακρίσεις λόγω φύλου σημείωσε περαιτέρω αύξηση. Το 78,5% των καταγγελιών αυτών προήλθε από γυναίκες και το 21,5% από άνδρες. Η πλειονότητα των καταγγελιών (64,0%) αφορούσε τον δημόσιο τομέα ενώ μεγάλο είναι και το ποσοστό (36,0%) των καταγγελιών για διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα.. Ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης στον μεν δημόσιο τομέα συνεχίζει να καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας για ανατροφή τέκνου, στον δε ιδιωτικό τομέα η βασική μορφή διάκρισης είναι η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας με συνολικό ποσοστό περίπου 16% (**ΚΕΚ/ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2011, σελ 23**).

## **1.2 Γέννηση και εξέλιξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων κατά τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων, αναγνωρίστηκε σε διεθνές επίπεδο για πρώτη φορά στις 10 Δεκ 1948 με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η οποία στο άρθρο 23 παρ 2 όριζε ότι «όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Έτσι με τρόπο γενικό και κατηγορηματικό, διακηρύχθηκε πανηγυρικά το θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων για ίση μεταχείριση. Η Οικουμενική Διακήρυξη βέβαια είχε πρωτίστως πολιτική σημασία, δεν είχε νομικό χαρακτήρα, δεν αποτελούσε συνθήκη δημοσίου διεθνούς δικαίου και συνεπώς δεν δημιουργούσε νομικές δεσμεύσεις σε χώρες – μέλη. Υπ' αυτή την έννοια, η εν λόγω αρχή δεν είχε νομική δεσμευτικότητα, καθιέρωσε όμως την ίση μεταχείριση των δύο φύλων κατά την εργασία, στη συνείδηση της διεθνούς κοινότητας και έθεσε την πολιτική-ιδεολογική βάση για τη μετέπειτα κατοχύρωσή της και σε νομικό επίπεδο (**Γεωργιάδου, 2002, σελ 25**).

Στη χώρα μας, σχετικά νωρίς κι ενώ η έξοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν ήταν ακόμα μαζική, ψηφίστηκε ο νόμος ΔΚΘ/1912 «περί προστασίας γυναικών και ανηλίκων», που έδινε στις γυναίκες εργάτριες (μόνο) το δικαίωμα άδειας τοκετού οχτώ συνολικών εβδομάδων και απαγόρευε την οριστική αντικατάστασή τους σε αυτό το διάστημα. Ακολούθως το 1920 κυρώθηκαν οι υπ' αριθμ' 3 και 4 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ), με τις οποίες επεκτάθηκε η προστασία πριν και μετά το τοκετό σε όλες τις εργαζόμενες, καθώς επίσης ρυθμίστηκαν θέματα που σχετίζονταν με τη νυχτερινή εργασία των γυναικών (**Κραβαρίτου, 1991, σελ 30**).

Στην Ελλάδα ως πρώτη έκφραση της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων κατά την εργασία, θεωρείται το αίτημα για ίση πληρωμή ανδρών και γυναικών, που χρονολογείται από τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Στο Α Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο, που οργάνωσε το 1921 το Λύκειο Ελληνίδων με πρόεδρο τη Καλλιρρόη Παρέν, περιλαμβάνεται μεταξύ των αποφάσεών του, η «εξομοίωσιν της εργάτιδος και του εργάτη επί της αμοιβής της εργασίας». Κατά την περίοδο του μεσοπολέμου, η εργασία των γυναικών παρέμεινε σε δεύτερη μοίρα ενώ το 1946, στο Πανελλήνιο Συνέδριο Γυναικών, πάρθηκε απόφαση «να εφαρμοσθεί για ίση δουλειά, ίση αμοιβή και να

σταματήσει ο διαχωρισμός των φύλων στη μισθοδοσία» . Τα επόμενα έτη, μέχρι τη στρατιωτική δικτατορία της 21<sup>ης</sup> Απριλίου 1967, εμφανίστηκε ένα πλατύτερο γυναικείο κίνημα με αίτημα την εξομοίωση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, που κι αυτό αδράνησε πλήρως κατά τη διάρκεια της δικτατορίας. Η μεγάλη όμως αλλαγή, επήλθε με τη θέσπιση του Συντάγματος (Σ) το 1975, στο άρθρο 4 παρ 2 του οποίου αναφέρεται: «πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας», ενώ το ίδιο έτος, επικυρώθηκε από την Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) υπ' αριθμ' 100 του 1951, περί «ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίας ίσης αξίας». Μετά δε τη προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΟΚ, την 1/1/1981 αρκετοί κοινοτικοί κανόνες, σχετικοί με την ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, αποτέλεσαν και αποτελούν μέρος της ελληνικής νομοθεσίας (**Αγαλλοπούλου, 1992, σελ 17-18**).

## **2. ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.**

### **2.1 Σε διεθνές επίπεδο**

Αρχικά, το πρόβλημα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, αντιμετωπίστηκε από Διεθνείς Οργανισμούς.

Το 1919 περιλήφθηκε στον καταστατικό χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η θεμελιώδης αρχή της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία επαναλήφθηκε στη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944 και στο προοίμιο του καταστατικού χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), όπως αναθεωρήθηκε το 1946 (Αγαλλοπούλου, 2004, σελ 3-4).

Το 1948 με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, αναγνωρίστηκε το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, που όπως προαναφέρθηκε, αν και η αναγνώριση της εν λόγω αρχής είχε πρωτίστως πολιτική σημασία, έθεσε τις βάσεις για τη μετέπειτα κατοχύρωσή της και σε νομικό επίπεδο (Γεωργιάδου, 2002, σελ 25).

Το 1951, με την υπ' αριθμ' 100 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) που κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.46/1975, κατοχυρώθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ αρρένων κι θηλέων εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας. Η εν λόγω διεθνής σύμβαση, αποτέλεσε το πρότυπο όλων των λοιπών διεθνών συνθηκών που επιβάλλουν την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και των σχετικών διατάξεων του κοινοτικού δικαίου.

Το 1958, με την υπ' αριθμ' 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) που κυρώθηκε από τη χώρα μας με το Ν.1424/1984, τα συμβαλλόμενα μέρη ανέλαβαν την υποχρέωση να εφαρμόσουν εθνική πολιτική που αποβλέπει στη προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα, με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης στο αντικείμενο αυτό (ιστοσελίδα ΣΕΒ).

Το 1966, με το άρθρο 7 παρ α' του Διεθνούς Συμφώνου της Νέας Υόρκης για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, το οποίο κυρώθηκε με το Ν.1532/1985, αναγνωρίστηκε το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερα ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας, χωρίς καμία διάκριση, περαιτέρω δε οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση, ότι οι προσφερόμενοι σε αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες, καθώς επίσης και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί αμοιβή για την ίδια εργασία (Γεωργιάδου, 2002, σελ 26-27).

Το 1979, με τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (Νέα Υόρκη, CDEAW - 1979) «περί κατάργησης των κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών», η οποία κυρώθηκε από τη χώρα μας με το Ν.1342/1983, καθορίστηκε η υποχρέωση των κρατών –μελών να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Ειδικότερα στο άρθρο 11,



προβλέπεται η ισότητα στο δικαίωμα εργασίας, στα κριτήρια των προσλήψεων, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας, στην αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, στο δικαίωμα της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Τη παραπάνω σύμβαση, ακολούθησε "Προαιρετικό Πρωτόκολλο" (Νέα Υόρκη, 6/10/1999) με το οποίο παρέχεται στην Επιτροπή η δυνατότητα (αναγνώριση δικαιώματος) να εξετάζει ατομικές προσφυγές και να εκδίδει αντίστοιχα τις "διαπιστώσεις" (views), (αποφάσεις). Και αυτό το "Προαιρετικό Πρωτόκολλο" επικύρωσε η Ελλάδα με τον Ν.2952/2001.

Το 1981, με την υπ' αριθμ' 156 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) που κυρώθηκε από τη χώρα μας με το Ν.1576/1985, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλάμβαναν την υποχρέωση να συμπεριλάβουν στους σκοπούς της εθνικής τους πολιτικής, τη διευκόλυνση των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις που απασχολούνται ή θέλουν να βρουν απασχόληση, να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα χωρίς να υπόκεινται σε διακρίσεις (**ιστοσελίδα ΣΕΒ**)

## **2.2 Σε ευρωπαϊκό – κοινοτικό επίπεδο**

### **2.2.1 Πρωτογενές Κοινοτικό Δίκαιο**

#### **α. Ιδρυτική Συνθήκη της ΕΟΚ ή Συνθήκη της Ρώμης (1957)**

Συγκεκριμένα στο άρθρο 119 της συνθήκης της Ρώμης Συνθ ΕΟΚ (νυν 141 Συνθ ΕΚ), προβλέπεται η εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για την όμοια εργασία. Απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο του εργαζομένου, αναφορικά με την αμοιβή. Ειδικότερα το εν λόγω άρθρο ορίζει: «Κάθε κράτος-μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών για **όμοια εργασία**». Ως αμοιβή πρέπει να νοείται ο συνηθισμένος βασικός μισθός ή παροχές και κάθε άλλο όφελος που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του. Η ισότητα αμοιβής περιλαμβάνει: α) ότι η αμοιβή για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή, καθορίζεται στη βάση μιας όμοιας μονάδας μέτρησης και β) ότι η αμοιβή για όμοια εργασία που πληρώνεται χρονικά πρέπει να είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας (**Δουλκέρη Τέσσα, 1994, σελ 41-42**). Από την 1η Ιαν 1981 που ξεκίνησε η ισχύς της συνθήκης προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, το άρθρο 119 Συνθ ΕΟΚ, παράγει άμεσα αποτελέσματα στην ελληνική έννομη τάξη, υπερέχοντας έτσι του εθνικού δικαίου (**Αναγνώστου – Δεδούλη, 2008, σελ 8**).

Το άρθρο 119 της Συνθ ΕΟΚ, υιοθετεί μια πολύ πιο συντηρητική διατύπωση από αυτή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας», που είχε καθιερωθεί με τη υπ' αριθμ' 100 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) του 1951, βασιζόμενο στη λογική ότι η πρόβλεψη της ΔΣΕ ήταν αόριστη για να επαναληφθεί σε κοινοτικό επίπεδο. Το εν λόγω άρθρο εισήχθη στην πραγματικότητα μετά από αίτημα της Γαλλίας, αφού ήταν η μόνη χώρα που διέθετε ήδη, ειδική νομοθεσία για την ίση αμοιβή και αρχικά είχε οικονομικό σκοπό, ο οποίος και επισημάνθηκε στη πρώιμη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ). Η δυναμική αυτού του άρθρου αναδείχθηκε

ουσιαστικά δεκαοχτώ χρόνια μετά τη θέσπισή του, με τρεις αποφάσεις του ΔΕΚ που έχουν τη κοινή ονομασία «DEFRENNE». Έτσι με τη απόφαση «Defrenne II» αναγνωρίστηκε ο διπλός σκοπός του άρθρου 119 (οικονομικός και κοινωνικός), ενώ με την απόφαση *Birds Eye Walls v. Roberts* (1992) αποτυπώθηκε η άποψη, ότι η προβλεπόμενη αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τις αμοιβές, ενσωματώνει μια ειδική έκφανση της γενικής αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων. Η τελευταία απαγορεύει κάθε δυσμενή διάκριση που συνίσταται στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες ή παρεμφερείς καταστάσεις ή στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις. Σε μεταγενέστερες αποφάσεις του το ΔΕΚ προσδιόρισε ότι το άρθρο 119 εφαρμόζεται απευθείας «σε όλες τις μορφές διάκρισης, οι οποίες μπορούν να εντοπιστούν μόνο με κριτήρια βάσει «της ίσης εργασίας και της ίσης αμοιβής». Δηλαδή εφαρμόζεται σε κάθε μορφή διάκρισης είτε αυτή προέρχεται από το νόμο, είτε από συλλογική σύμβαση εργασίας (σ.σ.ε), σε ιδιωτική ή δημόσια επιχείρηση, θεμελιώνοντας αγωγή δικαιώματα των εργαζομένων. Ο κοινοτικός νομοθέτης ανέλαβε με το παράγωγο δίκαιο να συμπληρώσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών και να επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο της απασχόλησης, της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 16 έως 18).

β. Ευρωπαϊκός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989)

Ιδιαίτερη μέριμνα στην ίση μεταχείριση ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα, προβλέπεται στον Ευρωπαϊκό Χάρτη, ο οποίος αναφέρεται στις διακρίσεις που πηγάζουν από το φύλο, το χρώμα, τη φυλή, τις γνώμες ή πεποιθήσεις (Ντάνος, 2011, σελ 24).

Ο υπόψη Χάρτης που επονομάζεται και «Κοινωνικός» εγκρίθηκε το 1989 από 11 κράτη μέλη, πλην του Ηνωμένου Βασιλείου και μεταξύ των 12 δικαιωμάτων που διακηρύσσει, περιλαμβάνει στο άρθρο 16 κατά τρόπο γενικό την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για κείμενο πολιτικής υφής, το οποίο στερείται νομικής δεσμευτικότητας, δεν παράγει άμεσες αξιώσεις για τον ευρωπαϊκό πολίτη, σε σχέση με τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται σε αυτόν, ωστόσο το ΔΕΚ έχει παραπέμψει στις διατάξεις του, ως μέσο για την ερμηνεία του κοινοτικού και εθνικού δικαίου, προσδίδοντάς του έτσι εμμέσως, νομικές συνέπειες (Γιαννακούρου, 2008, σελ 21).

γ. Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής (Συνθήκη Μάαστριχτ) (1991)

Κατά τις διαπραγματεύσεις της συνθήκης του Μάαστριχτ, έντεκα χώρες πλην του Ηνωμένου Βασιλείου, συμφώνησαν να αποφασίσουν με ειδική πλειοψηφία επί ενός αριθμού τομέων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η ισότητα των δυο φύλων στην εργασία. Τα παραπάνω αποτυπώθηκαν σε ένα Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής, το οποίο προσαρτήθηκε στη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1991. Η θετική εξέλιξη για την ίση μεταχείριση των δυο φύλων στην απασχόληση, ήταν ότι θεσπίστηκε η αρχή της λήψης αποφάσεων με ειδική πλειοψηφία και συναπόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, παρέχοντας δυνατότητα για ψήφιση οδηγιών στο πλαίσιο του Πρωτοκόλλου, με την ίδια τυπική νομική ισχύ με αυτές που εκδίδονται με τις συνήθειες

διαδικασίες της ΕΕ. Επιπρόσθετα στο άρθρο 6 του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου επαναλήφθηκε ουσιαστικά το άρθρο 119 της Συνθ ΕΟΚ που καθιέρωνε την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίδια εργασία» με την πολύ ουσιαστική προσθήκη στη παράγραφο 3, ότι τα κράτη μέλη έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν μέτρα ευνοϊκά για τη γυναίκα, ως αντιστάθμισμα απέναντι στην υπάρχουσα ανισότητα της αγοράς εργασίας. Επί της ουσίας η παράγραφος αυτή ενθάρρυνε τα κράτη μέλη, να προχωρήσουν στην υλοποίηση της αρχής της ουσιαστικής ισότητας, μέσω **θετικών μέτρων** υπέρ των γυναικών, πέραν της αρχής της τυπικής ισότητας (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 22**).

δ. Συνθήκη Άμστερνταμ (1999)

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1<sup>η</sup> Μαΐου 1999, τοποθετεί την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων ανάμεσα στις προτεραιότητές της. Ειδικότερα το άρθρο 2 της Συνθήκης θέτει την προαγωγή της ισότητας ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες ως αρμοδιότητα της Κοινότητας, ενώ στο άρθρο 3.2 προβλέπεται στις δραστηριότητές της ότι: «Η Κοινότητα θα στοχεύει στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προαγωγή της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες». Επιπρόσθετα στο άρθρο 141 προβλέπεται ότι: α) κάθε κράτος – μέλος θα διασφαλίζει ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους επί **ίσης ή ισότιμης εργασίας** εφαρμόζεται και β) αμοιβή σημαίνει τον κοινό βασικό ή ελάχιστο μισθό και κάθε άλλη αναγνώριση, είτε σε χρήμα είτε σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σχετικά με την εργασία του, από τον εργοδότη του. Περαιτέρω στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι «η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη – μέλη να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία», επιτρέποντας έτσι και θετικές δράσεις (**Stratigaki Maria, 2009, σελ 3**).

Με το άρθρο 137 παρ 1 εντάχθηκε για πρώτη φορά «η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση στην εργασία» στον κατάλογο των δράσεων των κρατών – μελών, ενώ αναγνωρίστηκε η συντρέχουσα αρμοδιότητα της Κοινότητας να στηρίζει και να συμπληρώνει τα εθνικά μέτρα στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 27**).

Εν κατακλείδι μπορεί να υποστηριχθεί ότι η Συνθήκη του Άμστερνταμ εγκαινίασε ένα νέο κεφάλαιο για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στις εργασιακές σχέσεις, μέσα στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Αναγνωρίζοντας την εν λόγω ισότητα ως γενική αρχή της ΕΕ (άρθρο 2), η οποία κατόπιν εξειδικεύεται στο σώμα της Συνθήκης με συγκεκριμένες διατάξεις (άρθρα 137 παρ 1 και 141), έθεσε τη νομική βάση για τη μετάβαση από την ισότητα μεταχείρισης στην ισότητα ευκαιριών, ενώ παράλληλα φαίνεται να υιοθέτησε μια αντίληψη της ισότητας ευκαιριών, ως ισότητας αποτελεσμάτων. Περαιτέρω η Συνθήκη του Άμστερνταμ σηματοδότησε το τέλος της αυτοεξάιρεσης του Ηνωμένου Βασιλείου από το Κοινωνικό Πρωτόκολλο, το οποίο και ενσωματώθηκε αυτούσιο σε αυτοτελές κεφάλαιο της Συνθήκης, υπό τον τίτλο «κοινωνική Πολιτική» (Τίτλος XI, άρθρα 136 – 148). Με τα νέα αυτά άρθρα η επιτροπή και τα κράτη – μέλη ανέλαβαν από κοινού την υποχρέωση

να πετύχουν ευρύτερους κοινωνικούς στόχους, στην πραγματοποίηση των οποίων συμβάλει και η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 28**).

ε. Ευρωπαϊκός Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (1999)

Τον Ιούνιο του 1999 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας έκρινε σκόπιμο να συγκεντρώσει τα θεμελιώδη δικαιώματα που ίσχυαν σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) σε έναν Χάρτη ώστε να τα καταστήσει περισσότερο εμφανή στους πολίτες. Έτσι ο Χάρτης συμπεριέλαβε τις γενικές αρχές που περιέχονται στη Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΣΔΑ) του 1950, εκείνες που προκύπτουν από την κοινή συνταγματική παράδοση των χωρών της ΕΕ, καθώς επίσης τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών της Ένωσης και τα οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα όπως προβλέπονται στον Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και στον Κοινοτικό Χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αντικατοπτρίζοντας και τις αρχές που προέκυψαν από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (**ιστοσελίδα EUROPA**).

Η μεγάλη καινοτομία του Χάρτη είναι ότι εγκατάλειψε την κλασική διάκριση μεταξύ πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων, κατατάσσοντας τα δικαιώματα σε έξι κεφάλαια: αξιοπρέπεια, ελευθερίες, ισότητα, αλληλεγγύη, δημοκρατία, δικαιοσύνη. Στο κεφάλαιο περί ισότητας και ειδικότερα στο άρθρο 23 παρ 1 προβλέπεται ότι «η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής». Το δεύτερο μέρος του άρθρου 23 επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων, υποδεικνύοντας ότι «η αρχή της ισότητας δεν θα πρέπει να αποτρέπει τη διατήρηση ή την υιοθέτηση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου». Η εν λόγω διατύπωση χρησιμοποιεί τα θετικά μέτρα περισσότερο ως εξαίρεση στην αρχή της μη διάκρισης και λιγότερο ως «αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων».

Παρότι ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων διακηρύχθηκε επίσημα στη Νίκαια από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, δεν συμπεριλήφθη τελικά στη Συνθήκη της Νίκαιας, διατηρώντας έτσι επί της ουσίας μόνο διακηρυκτικό χαρακτήρα. (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 30-31**).

στ. Σχέδιο Συνθήκης για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συντάγματος (2003)

Το Σχέδιο της Συνθήκης για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης είναι γνωστό ότι παρέμεινε ένα ημιτελές εγχείρημα. Πράγματι, αρχικά είχε δρομολογηθεί μια σειρά προτάσεων που θα έβρισκαν τη θέση τους σε ένα Ευρωπαϊκό Σύνταγμα. Μετά όμως την καταψήφιση του κειμένου του συντάγματος στις διαδικασίες δημοψηφισμάτων ορισμένων βασικών Ευρωπαϊκών χωρών (Γαλλία, Ολλανδία), το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2004 κινήθηκε στην κατεύθυνση της υιοθέτησης μιας Μεταρρυθμιστικής Συνθήκης της ΕΕ. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα άρθρα 111-118 του Σχεδίου Συντάγματος στα οποία καταγράφεται η στροφή της ευρωπαϊκής οπτικής από την ισότητα των φύλων στην ισότητα για όλους. Ειδικότερα, ορίζονται τα εξής: «κατά

τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων του παρόντος μέρους, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (ΚΕΘΙ, 2014, σελ 37,38).

#### ζ. Μεταρρυθμιστική Συνθήκη της ΕΕ (Συνθήκη Λισαβόνας) (2007)

Η Συνθήκη της Λισαβόνας η οποία υπογράφηκε στις 13 Δεκ 2007 και τέθηκε σε ισχύ από 1 Δεκ 2009, περιέχει 2 ρήτρες με τις οποίες τροποποιούνται αντιστοίχως η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) και η Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΣΕΚ), προσδίδοντας έτσι στην Ένωση ενιαία νομική προσωπικότητα (Γιαννακούρου, 2008, σελ 36). Παράλληλα με το άρθρο 6 καθιερώθηκε η δεσμευτική ισχύ του Ευρωπαϊκού Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος απέκτησε την ίδια νομική ισχύ με αυτή των συνθηκών (Σαρρής, 2012, σελ 66). Το βασικό στοιχείο όμως είναι, ότι η δέσμευση για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις δραστηριότητες της παρ 1 του άρθρου 3 Συνθ ΕΚ (gender mainstreaming) επεκτείνεται πλέον σε όλες τις δράσεις της ΕΕ και παραμένει ως οριζόντια αρχή της Ένωσης στο άρθρο 3 του Κεφαλαίου «Διατάξεις Γενικής Εφαρμογής». Κατά συνέπεια με τη συνθήκη της Λισαβόνας και την κατάργηση της διάρθρωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε Πυλώνες, ως αποτέλεσμα της ενιαίας νομικής προσωπικότητάς της, παρέχεται η νομική βάση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και τη καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές, παλαιές και νέες (Γιαννακούρου, 2008, σελ 37).

#### 2.2.2 Παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο

##### α. Οδηγία 117/1975 (ΕΟΚ) (Ενσωματώθηκε με το Ν. 1414/1984)

Μετά τη ψήφιση του άρθρου 119 Συνθ ΕΟΚ, ακολούθησε η οδηγία 117/1975, σχετικά με τη προσέγγιση των νομοθεσιών στο θέμα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Το κείμενο αυτό που αποφασίστηκε από το Συμβούλιο την 10-2-1975 διακηρύσσει δυο αρχές:

1) Την απαγόρευση κάθε διάκρισης στην αμοιβή που βασίζεται στο φύλο, εφόσον πρόκειται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία.

2). Εάν για τον καθορισμό των αμοιβών χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, αυτό το σύστημα θα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, χωρίς να γίνονται διακρίσεις λόγω φύλου (Δουλκέρη Τέσσα, 1994).

Η εν λόγω οδηγία, που ήταν η πρώτη, αναφορικά με την ίση μεταχείριση στις αμοιβές, περιλαμβάνει ειδικότερα στους όρους της τα εξής:

1) Συμπληρωματικά μέτρα για τη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων που θεωρούν ότι αδικούνται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών (άρθρο 2)

2) Υποχρέωση των κρατών-μελών να καταργήσουν τις αντίθετες, προς την αρχή της ίσης αμοιβής, διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις (άρθρο 3)

3) Υλοποίηση των απαραίτητων ενεργειών προκειμένου να ακυρωθούν ή τροποποιηθούν οι αντίθετες στην αρχή αυτή συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή ατομικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 4).

4) Υποχρέωση των κρατών μελών, να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών και να μεριμνήσουν για την ύπαρξη των αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν την τήρηση της αρχής αυτής και να μεριμνήσουν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της οδηγίας όπως και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος, να γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως η πληροφόρηση στους τόπους εργασίας (άρθρα 6, 7), **(Αναγνώστου – Δεδούλη, 2008, σελ 8,9)**.

β. Οδηγία 207/1976 (ΕΟΚ) (Ενσωματώθηκε με το Ν. 1414/1984)

Η υπόψη οδηγία αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση καθώς και στις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο άμεσα ή έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Τα κράτη-μέλη μπορούν ωστόσο να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, τις επαγγελματικές δραστηριότητες για τις οποίες το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, λόγω της φύσης ή των συνθηκών άσκησής τους.

Με την οδηγία 207/1976 δεν τίγονται οι διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας (εγκυμοσύνη, μητρότητα), ούτε τα μέτρα που αποσκοπούν στην άρση των ανισοτήτων που επηρεάζουν αρνητικά τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρεται η οδηγία. Επιπρόσθετα έχει εφαρμογή στις προϋποθέσεις πρόσβασης και τα κριτήρια επιλογής στην απασχόληση καθώς και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της μετεκπαίδευσης, όπως και στους όρους απόλυσης **(Αγαλλοπούλου, 2004, σελ 3-4)**.

Επί της ουσίας η οδηγία 207/1976 ήταν το πρώτο κοινοτικό νομικό κείμενο που επεδίωξε την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης, καλύπτοντας όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, όπως και των ελεύθερων επαγγελματιών. Ο συσχετισμός με την οικογενειακή κατάσταση, έγινε διότι η οδηγία απέβλεπε αρχικά να αντιμετωπίσει δυσμενείς διακρίσεις έναντι εγγάμων κυρίως γυναικών, οι οποίες με βάση τις επικρατούσες τότε συνθήκες αποκλείονταν περισσότερο από την απασχόληση ή από την εργασιακή εξέλιξη..

Αναφορικά με τη δυνατότητα της εξαίρεσης εφαρμογής ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, το ΔΕΚ με μετέπειτα αποφάσεις του, οριοθέτησε την έκταση και τους όρους άσκησης των

αποκλίσεων. Πχ στην υπόθεση C-165/82 (Επιτροπή κατά Ηνωμ Βασιλείου και Βορ. Ιρλανδίας, το δικαστήριο απεφάνθη ότι το μέγεθος του περιβάλλοντος (μικρές επιχειρήσεις) στο οποίο εκτελούνται εργασίες δεν αρκεί από μόνο του για να καταστήσει το φύλο καθοριστικό παράγοντα απασχόλησης. Πλέον όμως των παραπάνω, η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που εξαιρούνται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ώστε να ελέγχουν αν, υπό το φώς των κοινωνικών εξελίξεων, οι εξαιρέσεις αυτές παρίστανται ως θεμιτές. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 40 έως 44).

γ. Οδηγία 73/2002 ΕΚ (Ενσωματώθηκε με το Ν. 3488/2006)

Η οδηγία 2002/73 ΕΚ βασίστηκε στο άρθρο 141 παρ. 3 της Συνθ ΕΚ και αποτελεί τη πρώτη νομοθετική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να επιχειρήσει να εφαρμόσει τις νέες διατάξεις της Συνθήκης. Σκοπός της είναι η ενδυνάμωση του ρυθμιστικού περιεχομένου της προγενέστερης οδηγίας 207/1976 ΕΟΚ, ιδίως δε η εξάλειψη των ανισοτήτων, η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλλων και η επίτευξη στρατηγικών κοινωνικών και οικονομικών σκοπών της Ένωσης.. Τα παραπάνω αποτυπώνονται με τη προσθήκη νέου εδαφίου στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, με το οποίο ορίζεται ευθέως ότι ο σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη δεν περιορίζεται στην καταπολέμηση των διακρίσεων, αλλά εκτείνεται στη διάχυση του οριζόντιου στόχου της ισότητας μεταξύ γυναικών και αντρών στα νομοθετικά, κανονιστικά και διοικητικά μέτρα, κατ' εφαρμογή του άρθρου 3 παρ. 2 της Συνθ. ΕΚ που κατοχυρώνει την αρχή του gender mainstreaming (Γιαννακούρου, 2008, σελ 52 έως 53).

Σημαντικό γεγονός αποτελεί ότι με την υπόψη οδηγία δίδονται οι ορισμοί των εννοιών άμεση και έμμεση διάκριση, καθώς επίσης εισάγονται για πρώτη φορά και ορίζονται οι έννοιες της «σεξουαλικής παρενόχλησης» και της «παρενόχλησης» που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου. Ειδικότερα:

1) **Άμεση διάκριση** είναι αυτή που χρησιμοποιεί το κριτήριο του φύλου για να ιδρύσει μια λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από αυτήν την οποία υφίσταται (ή δυνητικά μπορεί να υποστεί ή υπέστη στο παρελθόν) ένα άλλο πρόσωπο. Η άμεση διάκριση μπορεί να προέρχεται από διατάξεις νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και εν γένει επιχειρησιακών πρακτικών. Η έννοια της άμεσης διάκρισης αποκτά νόημα εφόσον δύο ή περισσότερα πρόσωπα βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση (ΚΕΘΙ, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, 2014, σελ 38 έως 40)

2) **Έμμεση διάκριση** συντρέχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία (ΚΕΘΙ, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, 2014, σελ 38 έως 40).

3) **Σεξουαλική Παρενόχληση και Παρενόχληση λόγω Φύλου.** Το άρθρο 2 παρ. 3 αποτελεί την πρώτη κανονιστικού χαρακτήρα διάταξη του κοινοτικού δικαίου για τη σεξουαλική παρενόχληση. Σύμφωνα με το με τον υπόψη κοινοτικό ορισμό, η σεξουαλική παρενόχληση ταυτίζεται με «την εκδήλωση οιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος». Περαιτέρω παρενόχληση λόγω φύλου συντρέχει «όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος» (Γιαννακούρου, 2008, σελ 58 έως 59).

Πλέον των παραπάνω η οδηγία 2002/73 ΕΚ περιλαμβάνει μια δέσμη συμπληρωματικών μέτρων, τα οποία υλοποιούνται σύμφωνα με τις ακολουθούμενες πρακτικές που επιλέγει κάθε Κράτος Μέλος, όπως: μέτρα προώθησης κοινωνικού διαλόγου, ενθάρρυνση διαλόγου με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) και ενθάρρυνση των εργοδοτών να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα και κυρίως εισαγάγει τη αναγνώριση του δικαιώματος νομικών προσώπων να κινούν νομικές διαδικασίες στο όνομα και για την υπεράσπιση του θιγομένου από την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (ΚΕΘΙ, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, 2014, σελ 38 έως 40).

δ. Οδηγία 54/2006 ΕΚ (Ενσωματώθηκε με το Ν. 3896/2010)

Η θέσπιση της οδηγίας 54/2006 ΕΚ (αναδιατυπωμένη οδηγία), η οποία εκδόθηκε στη βάση του άρθρου 141 παρ 3 της Συνθ ΕΚ είναι απόρροια της επιλογής της Επιτροπής να απλουστεύσει και να κωδικοποιήσει το ισχύον δίκαιο για την ίση μεταχείριση των ανδρών και γυναικών στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, ενσωματώνοντας παράλληλα μέρος της πάγιας νομολογίας του ΔΕΚ. Έτσι με την εν λόγω οδηγία συγχωνεύτηκαν σε ενιαίο συνεκτικό νομοθετικό κείμενο επτά ισχύουσες οδηγίες, οι οποίες καταργήθηκαν από 15 Αυγ 09 (οδηγίες 117/75, 207/76, 73/02, 378/86, 97/96, 80/7 και 52/98). Η αναδιατυπωμένη οδηγία 54/2006 ΕΚ διαρθρώνεται σε 4 ενότητες:

1) «Γενικές Διατάξεις» που αναφέρεται στο σκοπό της οδηγίας και στην έννοια της διάκρισης λόγω φύλου.

2) «Ειδικές Διατάξεις» που αναφέρονται στα ειδικότερα θέματα της ισότητας αμοιβής, της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και στους όρους εργασίας.

3) «Οριζόντιες Διατάξεις» που περιλαμβάνει αναφορές σε θέματα δικαστικής προστασίας, κυρώσεων, βάρους απόδειξης, αρμόδιων φορέων, κοινωνικού διαλόγου, διαλόγου με μη κυβερνητικές οργανώσεις και πρόληψης των διακρίσεων.

4) «Τελικές Διατάξεις» που αναφέρονται σε διαδικαστικά θέματα και προθεσμίες. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 71 έως 72)



Αναφορικά με την αρχή της ίσης αμοιβής, καταγράφεται ότι η ίση ή ισότιμη εργασία πρέπει να αμείβεται το ίδιο και όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες, ώστε να αποκλείονται οι διακρίσεις λόγω φύλου. Σε ότι αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες, η υπόψη οδηγία συμπεριλαμβάνει προβλέψεις για την έκταση των παρεκκλίσεων από την αρχή αυτή σε περιπτώσεις όπου η δουλειά από τη φύση της απαιτεί εργαζόμενο ενός φύλου. Στις οριζόντιες της διατάξεις, η οδηγία 54/2006 εξασφαλίζει την προστασία των θυμάτων διακρίσεων, ακόμη και μετά τη λύση της εργασίας και απαιτεί από τα κράτη- μέλη να εισαγάγουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αποκατάσταση της ζημίας που επήλθε ως αποτέλεσμα τα διάκρισης του φύλου. Επιπρόσθετα επιμερίζει το βάρος απόδειξης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, με το βάρος απόδειξης να είναι στον εναγόμενο, ο οποίος θα πρέπει να αποδείξει ότι δεν υπήρχε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Τέλος η εν λόγω οδηγία απαιτεί από τα κράτη-μέλη να συστήσουν σώματα για την προώθηση, ανάλυση και παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης, να ανταποκριθούν στην κοινοτική νομοθεσία και να παρέχουν υποστήριξη σε θύματα διακρίσεων, ενώ παράλληλα ενισχύει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. (Stratigaki Maria, 2009, σελ 3 έως 4)

ε. Λοιπές Οδηγίες

Πλέον των 4 παραπάνω βασικών οδηγιών που εκτενώς περιγράφηκαν, έχει από το 1975 και μετά εκδοθεί μια σειρά οδηγιών που αναφέρονται ή σχετίζονται με την ίση αμοιβή ή την ίση μεταχείριση των εργαζομένων, οι οποίες περιληπτικά είναι οι εξής:

1) Οδηγία 7/79, που αναφέρεται στη σταδιακή εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

2) Οδηγία 378/86, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

3) Οδηγία 613/86, που αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένης και της αγροτικής δραστηριότητας και της προστασίας της μητρότητας.

4) Οδηγία 85/92, για την εφαρμογή μέτρων για την αναβάθμιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, κατά την εγκυμοσύνη, την λοχεία και τον θηλασμό.

5) Οδηγία 104/93, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

6) Οδηγία 34/96, που αναφέρεται σε συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια.

7) Οδηγία 97/96, που τροποποιεί την προγενέστερη οδηγία 378/86, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

8) Οδηγία 80/97, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

9) Οδηγία 81/97, που αναφέρεται σε συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη UNICE, το CEEP και τη CES.

10) Οδηγία 70/99, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP.

11) Οδηγία 78/2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. **(Λιάπη-Μήλα, 2010, σελ 68 έως 69).**

12) Οδηγία 43/2000, για την ίση μεταχείριση προσώπων, ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

13) Οδηγία 113/2004, που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση σε κλάδους και υπηρεσίες και την παροχή αυτών **(Κουκιάδης, 2012, σελ 329).**

12) Οδηγία 41/2010, που αναφέρεται στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.

στ. Γενικότερα

Συμπερασματικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι πολιτικές με την αντίστοιχη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας διαμορφώθηκαν σταδιακά, κατά τη διάρκεια της μακράς πορείας της Ευρωπαϊκής ενοποίησης από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) μέχρι και σήμερα. Στο διάστημα αυτό οι πολιτικές εξελίχθηκαν και άλλαξαν προσανατολισμό και στόχους, ανταποκρινόμενες στις εκάστοτε κύριες οικονομικές και πολιτικές προτεραιότητες της ΕΕ. Με βάση την ανωτέρω πορεία-εξέλιξη, οι τρεις βασικοί στόχοι των υπόψη πολιτικών, συνοπτικά κατηγοριοποιούνται σε τρεις φάσεις:

1) Νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

2) Προώθηση της ισότητας με την ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3) Ένταξη της ισότητας στις πολιτικές απασχόλησης (gender mainstreaming) **(Στρατηγάκη Μαρία, «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα», 2007, σελ 33).**

### **2.3 Σε εθνικό επίπεδο**

Το νομικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών, βρίσκει τη σημαντικότερη εκδήλωσή του στον τομέα που αφορά τη νομική ισότητα των δύο φύλων. Η ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών επεβλήθη αφ' ενός μεν από κοινωνική ανάγκη, διότι μέσω αυτής προστατεύτηκαν τα κοινωνικά και οικονομικά συμφέροντα ιδίως της

εργαζόμενης γυναίκας, αφ' ετέρου από αυτήν την ίδια την έννοια της δημοκρατίας, ως πολιτεύματος ανθρωποκρατικού. (Βλαστός, 1994, σελ 361).

### 2.3.1 Σύνταγμα της Ελλάδας

Στη χώρα μας η αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, έχει συνταγματική βάση στο άρθρο 4 παρ 2, το οποίο προσδιορίζεται και εξειδικεύεται από το άρθρο 116 παρ 2. Συμπληρωματικά, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εδράζεται και στο άρθρο 22 παρ 1. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 133)

#### α. Άρθρο 4 παρ 1 και 2 του Συντάγματος

Στο άρθρο 4 παρ 1 του Συντάγματος καθορίζεται μια γενική αρχή ισότητας: «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Η γενική αυτή συνταγματική επιταγή για ισότητα, συμπληρώνεται, αναφορικός με τις σχέσεις των δύο φύλων, με τη ρητή μνεία στο άρθρο 4 παρ 2 αυτού, για την ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, ως εξής: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (Βλαστός, 2011, σελ 155). Αυτή η ειδική διακήρυξη της αρχής της ισότητας των 2 φύλων του άρθρου 4 παρ 2 του Συντάγματος, προηγείται στην εφαρμογή από τη γενική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ.1 και μάλιστα κατά τρόπο αποκλειστικό (Δαγτόγλου, 1991, σελ 1032). Η επιταγή αυτή δεν θεσπίζει απλώς υποχρέωση του νομοθέτη για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αλλά δημιουργεί και αξίωση για δικαστική επέκταση τυχόν ευνοϊκών διατάξεων που ισχύουν μόνο για το ένα φύλο και στο άλλο. Η άποψη αυτή έγινε δεκτή και από το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ), με μεταστροφή παγιωμένης νομολογίας υπέρ της αποκαταστατικής ή επεκτατικής λειτουργίας της ισότητας των φύλων. Επιπρόσθετα στην εν λόγω διάταξη έχει αποδοθεί διπλή σημασία: αφενός αρνητική, που απαγορεύει τη δημιουργία άνισων καταστάσεων και τη διαφοροποίηση των επιμέρους δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των πολιτών λόγω φύλου, τόσο μεταξύ τους, όσο και έναντι της Πολιτείας, αφετέρου θετική, που επιβάλλει την παροχή ίσων δυνατοτήτων και ευκαιριών και στα δύο φύλα για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και γενικότερα τη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή που διέπεται από την έννομη τάξη (Γιαννακούρου, 2008, σελ 134 έως 135).

#### β. Άρθρο 116 παρ 2 του Συντάγματος

Η προαναφερθείσα διάταξη του άρθρου 4 παρ 2 του Συντάγματος που κατοχυρώνει την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των ανδρών και γυναικών, πρέπει να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται συνδυαστικά με το άρθρο 116 παρ 2 του Συντάγματος, όπως τροποποιήθηκε κατά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 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» (Γιαννακούρου, 2008, σελ 135).

Η εν λόγω προσθήκη για την ισότητα των δυο φύλων κατά την αναθεώρηση του 2001, κρίθηκε αναγκαία γιατί κάτω από το καθεστώς του προηγούμενου Συντάγματος, παρά το γεγονός ότι η άνιση μεταχείριση των 2 φύλων (και στις εργασιακές σχέσεις)

κατέληξε να υπόκειται σε έλεγχο, οι δυνατότητες διαφοροποιημένης μεταχείρισης με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο ήταν αρκετές μεγάλες. Αυτό κατέληγε σε άνιση μεταχείριση της γυναίκας στις βιοτικές σχέσεις, κατά πρώτο λόγο στις οικογενειακές και στη συνέχεια στις συναλλαγές, γεγονός που καθιστούσε μειονεκτική τη θέση της στην επαγγελματική δράση, είτε αυτή αναφερόταν στο εμπόριο, είτε στις εργασιακές σχέσεις, είτε στις σχέσεις με το Δημόσιο (**Κουκιάδης, 2012, σελ 57**). Έτσι σύμφωνα με το προγενέστερο Σύνταγμα (Σ), αποκλίσεις από τον κανόνα του άρθρου 4 παρ 2 επιτρέπονταν σύμφωνα με τη καταργηθείσα διάταξη του άρθρου 116 παρ 2 «μόνο για αποχρώντες λόγους, στις περιπτώσεις που όριζε ειδικά ο νόμος». Τέτοιες αποκλίσεις – εξαιρέσεις υπό την έννοια της ανωτέρω συνταγματικής διάταξης, ήταν εκείνες που στηρίζονταν σε λόγους βιολογικούς που επέβαλαν ειδική ρύθμιση σε κάθε φύλο και σε λόγους που διευκόλυναν την οικονομική και κοινωνική εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες, όπως πχ με το Ν.3924/59 που απέκλειε τις γυναίκες από τη νυχτερινή εργασία. (**Βλαστός, 1994, σελ 364**).

Με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, το άρθρο 116 παρ 2 διαμορφώθηκε ως εξής: «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». Η διάταξη αυτή αποτελεί κατ' ουσίαν συμπλήρωση της διάταξης του άρθρου 4 παρ 2 «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και επομένως λόγοι συστηματικότητας θα επέβαλαν την ένταξή της με τη μορφή νέου εδαφίου, στην ήδη υπάρχουσα διάταξη του άρθρου 4 παρ 2. Προφανώς αυτό δεν έγινε γιατί θεωρήθηκε ότι τα θετικά μέτρα δεν είναι προσδιοριστικός παράγοντας της αρχής της ισότητας, δηλαδή με άλλα λόγια μέσο για την επίτευξή της, αλλά θεμιτή απόκλιση – εξαίρεση από αυτήν, κατά τον ίδιο τρόπο που η αντίστοιχη διάταξη του Συντάγματος του 1975/1986 συνιστούσε εξαίρεση από τον κανόνα του άρθρου 4 παρ 2.

Η νέα λοιπόν διάταξη του άρθρου 116 παρ 2, διακρίνεται σε δυο εδάφια. Με το εδάφιο α' «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών», θεσπίζεται ερμηνευτικός κανόνας της αρχής της ισότητας των φύλων, ο οποίος δεν καταλαμβάνει την γενική αρχή της ισότητας. Ο ερμηνευτικός αυτός κανόνας διατυπώνεται με τρόπο αρνητικό, δηλαδή ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου, η εισαγωγή θετικών μέτρων, υπό την προϋπόθεση ότι τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Η αρνητική αυτή διατύπωση θα μπορούσε να αξιολογηθεί και ως προσπάθεια του νομοθέτη να αποσυνδεθούν τα θετικά μέτρα από τη δογματική έννοια της ισότητας. Κατά συνέπεια, ενόψει της συνδυασμένης ερμηνείας του άρθρου 4 παρ 2 και 116 παρ 2, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το εδάφιο α' συνιστά ερμηνευτικό προσδιορισμό της ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών στο συνταγματικό κείμενο. Αντίθετα το β' εδάφιο της νέας διάταξης του άρθρου 116 παρ 2 «Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών», εισάγει απλώς κατευθυντήρια αρχή που απευθύνεται προς τα κρατικά όργανα, τα οποία καλούνται να μεριμνήσουν για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη. Ο κατευθυντήριος χαρακτήρας της διάταξης αυτής, περιορίζει σαφώς την κανονιστική της αξία, αφού δεν μπορεί να αποτελέσει νομική βάση για την αναγνώριση ατομικού,

υποκειμενικού δικαιώματος με αντίστοιχη αγωγή αξίωση, όπως στην περίπτωση του άρθρου 4 παρ 2 του Συντάγματος. Έτσι σε περίπτωση απραξίας του νομοθέτη, δεν μπορεί ο ιδιώτης να αξιώσει δικαστικά τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ του. Ωστόσο, εφόσον ο νομοθέτης καθιερώσει θετικό μέτρο στο πλαίσιο του άρθρου 116 παρ 2, δεν μπορεί να επανέλθει και να το καταργήσει ή να το περιορίσει αυθαίρετα. Συνακόλουθα, με τη νέα διάταξη του άρθρου 116 παρ 2 του Συντάγματος, η προώθηση της πραγματικής ισότητας μεταξύ των 2 φύλων και στις εργασιακές σχέσεις, κατέστη σκοπός του Συντάγματος. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 141 έως 143).

Απόρροια των παραπάνω, ένα νέο δικαίωμα δημιουργείται, το δικαίωμα της ισότητας των δύο φύλων με ταυτόχρονη θεώρηση του κριτηρίου του φύλου ως αυθαίρετου και στις σχέσεις ιδιωτικού δικαίου. Εδώ αποκτά σημασία η σύνδεση με την ανθρωποκεντρική ιδέα, γιατί γίνεται σαφές ότι δεν συμβιβάζεται με το νομικό μας σύστημα η υποβάθμιση της αξίας του ανθρώπου από το φύλο στο οποίο ανήκει. Η εν λόγω συνταγματική αναθεώρηση του άρθρου 116 παρ 2 επηρέασε την ίδια την ερμηνεία των συνταγματικών διατάξεων με τις οποίες σχετίζεται, καθόσον εισήχθη το επιτρεπτό της διαφοροποίησης με την αρχή της λήψης θετικών μέτρων υπέρ του ασθενέστερου φύλου, ενώ από καθαρά συνταγματική άποψη παραμένουν πάντοτε δυνατές οι αποκλίσεις για λόγους βιολογικούς που δεν ταυτίζονται με την απλή διαφορά φύλου ή για την προστασία της μητρότητας, με τη επιφύλαξη στη δεύτερη περίπτωση της εξομοίωσης των ανδρών και γυναικών ως προς τις γονικές ευθύνες, πράγμα που σημαίνει ότι οιαδήποτε προστατευτικά μέτρα πρέπει να απευθύνονται και στα δύο φύλα. Επιπρόσθετα φαίνεται να λύνεται μερικώς το επίμαχο θέμα των ευμενών εξαιρέσεων υπέρ των γυναικών ή των περιορισμών σε βάρος των γυναικών, όπως η θέσπιση ευνοϊκότερων διατάξεων για τη συμμετοχή γυναικών σε συμβούλια ή η επιβολή ποσοτώσεων σε βάρος γυναικών για την πρόσληψη σε ορισμένα επαγγέλματα. Ήδη η νομολογία μετά από διακυμάνσεις δέχτηκε ότι διάταξη για την υποχρεωτική συμμετοχή μιας γυναίκας σε υπηρεσιακό συμβούλιο είναι συνταγματική, ενώ από την άλλη μεριά φαίνεται να προσανατολίζεται στο ότι για να δικαιολογούνται οι ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών, πρέπει να τεκμηριώνονται επαρκώς, πράγμα που σημαίνει ότι απαιτείται στην εισηγητική έκθεση του νόμου, αναλυτική παρουσίαση των αποχρώντων λόγων (Κουκιάδης, 2012, σελ 58 έως 59)

γ. Άρθρο 22 παρ 1 εδ β΄ του Συντάγματος

Στον εργασιακό χώρο, η γενική αρχή της ισότητας εξειδικεύεται ως αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, της οποίας βασική έκφραση αποτελεί η ειδικά κατοχυρωμένη ισότητα αμοιβής. Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ 1 εδ β΄ «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Το υπόψη δικαίωμα της ισότητας στην αμοιβή, ως αμυντικό δικαίωμα είναι απόλυτο, στρεφόμενο όχι μόνο ενάντια στο κράτος εργοδότη, αλλά και ενάντια στον ιδιώτη εργοδότη. Κατά συνέπεια, κάθε εργοδότης ανεξάρτητα από τη νομική μορφή με την οποία εμφανίζεται, δεν μπορεί να κάνει μισθολογικές διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, τις πεποιθήσεις κλπ. Η μόνη επιτρεπόμενη διαφοροποίηση στην αμοιβή είναι εκείνη που εξασφαλίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής, δηλαδή η αξία της παρεχόμενης εργασίας. Ισότητα αμοιβής δεν σημαίνει

οπωσδήποτε ισότητα αποδοχών, αλλά ισότητα πληρωμής για εργασία ίσης αξίας (Δημητρόπουλος, 1995, σελ 383).

Περαιτέρω με την εν λόγω διάταξη του άρθρου 22 παρ 1 εδ β' θεσπίζεται κανόνας δημοσίας τάξεως και άμεσης τριτενέργειας, με τον οποίο παρέχεται απ' ευθείας στον εργαζόμενο, το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη την οικειοθελώς, δηλαδή είτε μονομερώς είτε σε εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση καταβαλλόμενη αμοιβή σε άλλο μισθωτό του, ο οποίος ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες και κάτω από όμοιες συνθήκες υπηρεσίες. Έτσι, όσον αφορά την αμοιβή, η εν λόγω συνταγματική διάταξη μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Ζερδελής, 2011, σελ 177)

Εν αντιθέσει προς τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ 2 του Συντάγματος, η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας ως προς την αμοιβή εργασίας, δεν περιορίζεται στους Έλληνες πολίτες, αλλά ως δικαιούχοι αναφέρονται όλοι οι εργαζόμενοι, «ανεξάρτητα από άλλη διάκριση», επομένως και οι αλλοδαποί και οι ανιθαγενείς. Η έννοια της εργασίας στο άρθρο 22 παρ 2 εδ β' περιορίζεται στην εξαρτημένη εργασία, ενώ η «αξία της εργασίας» είναι το κεντρικό και δυσσεμνήνευτο πρόβλημα. Πρόκειται για την οικονομική (και όχι την επιστημονική, κοινωνική, ηθική) αξία, καθόσον μόνο έτσι είναι δυνατός ο συσχετισμός της με την οικονομική αμοιβή. Απόρροια των παραπάνω, μια ορισμένη τυποποίηση στη αξιολόγηση της εργασίας είναι επομένως αναγκαία για πρακτικούς λόγους, αφού μια ισοπεδωτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβής, μπορεί να καταστρατηγήσει στην πραγματικότητα την αρχή της ισότητας και να προσβάλει ακόμη και το αίσθημα της δικαιοσύνης. Αντιθέτως μπορεί και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον καθορισμό της αμοιβής, η απόδοση του κάθε εργαζόμενου. Η σύγκριση της αξίας της εργασίας σε δύο ή περισσότερες περιπτώσεις είναι δυνατή μόνο αν η εργασία παρέχεται από κάθε άποψη, υπό τις ίδιες συνθήκες και υπό τον ίδιο εργοδότη και λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό πλαίσιο που αυτή παρέχεται, όπως προσόντα, εμπειρία, κλπ. Υπό αυτούς τους όρους και σε αυτό το μέτρο, διαφορές μισθού λόγω αρχαιότητας, ή λόγω ειδικών προσόντων δεν αντίκεινται στην αρχή της ίσης αμοιβής. Επιπρόσθετα, η εν λόγω σύγκριση είναι δυνατή, μόνο καταρχήν μεταξύ εργαζομένων συγχρόνως και όχι σε διάφορο χρόνο, με την επιφύλαξη βέβαια της απαγόρευσης καταστρατηγήσεων. Το δικαίωμα ίσης αμοιβής δεν υπόκειται σε κανέναν περιορισμό που είναι άσχετος με την αξία της παρεχόμενης εργασίας, κάτι το οποίο συνταγματικά καθορίζεται στο άρθρο 116 παρ 3 «Κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις, καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση της αμοιβής εργασίας που είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ 1, εξακολουθούν να ισχύουν έως την αντικατάστασή τους, που συντελείται το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη ισχύος του Συντάγματος» (Δαγτόγλου, 2011, σελ 1269 έως 1274).

Το άρθρο 22 παρ 1 εδ β' του Συντάγματος, παρότι κατά τη διατύπωσή του αναφέρει τον όρο «ίση αμοιβή», εισάγει κατ' ουσίαν την ευρύτερη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας, καθόσον ο συντακτικός νομοθέτης δεν περιόρισε ή προσδιόρισε με διαφορετικό τρόπο τον υπόψη όρο, γεγονός που σημαίνει ότι υιοθέτησε τον όρο «αμοιβή» κατά τη γενικώς

παραδεδεγμένη σε διεθνές επίπεδο σημασία του, ήτοι με βάση το νόημα που του αποδίδεται από την υπ' αριθμ' 100 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) και του άρθρου 119 της Συνθ ΕΟΚ (νυν 141 Συνθ ΕΚ), που εμπεριέχει στην έννοια της αμοιβής το σύνολο των εργοδοτικών παροχών που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα στον εργαζόμενο, με αφορμή την παροχή της εργασίας (Γεωργιάδου, 2004, σελ 5,6). Υποστηρίζεται όμως και η άποψη ότι η εν λόγω συνταγματική διάταξη επιβάλλει την ίση μεταχείριση μόνο ως προς την αμοιβή και όχι ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας, για τους οποίους η ίση μεταχείριση απορρέει από την αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 288) (Ζερδελής, 2011, σελ 177)

Η γενική, κατηγορηματική και ανεξίτηλη διατύπωση του άρθρου 22 παρ 1 του Συντάγματος, δίδει καταρχήν την εντύπωση ότι δεν αφήνει περιθώρια διαφοροποιήσεων ως προς την αμοιβή και θέτει ως αποκλειστικό κριτήριο προσδιορισμού της παροχής, την αξία της παρεχόμενης εργασίας. Αυτή εντύπωση φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από το άρθρο 116 παρ 3 που δεν επιτρέπει αποκλίσεις από την ίση αμοιβή. Γίνεται όμως δεκτό ότι τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, ακόμη και αυτά που κατά τη ρητή διατύπωσή τους στο Σύνταγμα δε περιορίζονται, μπορούν υπό προϋποθέσεις να περιοριστούν. Από τη συστηματική ερμηνεία των άρθρων 5 παρ 1, 106 παρ 1, 2, 17 παρ 1 και ιδίως 25 συνάγεται «ένας γενικός κοινωνικός περιορισμός των ατομικών δικαιωμάτων, κατά το οποίο δεν επιτρέπεται η άσκησή τους κατά τέτοιο τρόπο που να προκαλεί άμεση και σπουδαία βλάβη στο κοινωνικό σύνολο. Υπ' αυτήν την έννοια, πρέπει να γίνει δεκτό ότι αποκλίσεις από την ίση μεταχείριση των εργαζομένων επιτρέπονται κατ' εξαίρεση για λόγους – όπως έχει επικρατήσει να λέγονται- γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος (Γεωργιάδου, 2004, σελ 9)

#### δ. Γενικότερα

Συμπερασματικά, το συνταγματικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη νομική ισότητα των δυο φύλων στην εργασία, πηγάζει από τη γενική συνταγματική επιταγή για ισότητα του άρθρου 4 παρ 1 του ισχύοντος Συντάγματος που συμπληρώνεται με τη ρητή μνεία στη παρ 2 αυτού για την ισότητα των Ελλήνων και Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Με ειδικότερη διάταξη, άρθρο 22 παρ 1, κατοχυρώνεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξία παρεχόμενη εργασία, ενώ επιπρόσθετα στο 116 προβλέπεται ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως και ότι το Κράτος οφείλει να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. Οι επιπτώσεις στην πράξη των ανωτέρω συνταγματικών διατάξεων είναι ποικίλες, όπως ενδεικτικά έχει κριθεί ότι η διαφορά φύλου δεν αποτελεί νόμιμο κριτήριο για την πλήρωση θέσεων εργασίας και η διάκριση των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές είναι ευθέως αντισυνταγματική (ΙΝΕΚ/ΓΣΕΕ, 2011, σελ 15).

### 2.3.2 Νομοθεσία

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις κατοχυρώθηκε από μια σειρά διατάξεων του κοινού δικαίου, από το σύνολο των οποίων, ξεχωρίζουν κατά χρονολογική σειρά οι εξής:

α. N.1484/1984 (καταργήθηκε ουσιαστικά με το Ν. 3488/2006)

Ο Έλληνας νομοθέτης στην προσπάθειά του να εξειδικεύσει και να υλοποιήσει τις συνταγματικές διατάξεις που καθιερώνουν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, προχώρησε στη ψήφιση του ειδικού Ν.1484/1984 με τον τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» (**Βλαστός, 1994, σελ 370**). Με το νόμο αυτό εναρμονίστηκε η ελληνική νομοθεσία με τις οδηγίες 75/117 και 76/206 ΕΟΚ (**Αγαλλοπούλου, 2004, σελ 11**). Κατά τρόπο πολύ συνοπτικό, ο υπόψη νόμος απαγόρευε κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο κατά την εκπαίδευση, τους όρους συμμετοχής σε εξετάσεις και την πρόσληψη. Απαγόρευε επίσης κάθε διάκριση που στηριζόταν είτε άμεσα είτε έμμεσα στο φύλο, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη, και την καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1484/1984, αυτός είχε εφαρμογή στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ακούν ελεύθερα επαγγέλματα, καθώς επίσης στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση, ανεξάρτητα από την πηγή της ρύθμισης των σχετικών ζητημάτων. Αντίθετα δεν είχε εφαρμογή στους εργαζόμενους με σχέση δημοσίου δικαίου, αλλά εντάσσονταν στις διατάξεις του οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και του ΟΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθώς επίσης και το προσωπικό των επιχειρήσεων του ευρύτερου Δημόσιου τομέα που απασχολούνταν με σχέση ιδιωτικού δικαίου.

Στο άρθρο 2 παρ 3 προβλεπόταν ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες. Στην παρ 5 του ίδιου άρθρου οριζόταν ότι τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονταν για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονταν, χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου.

Το άρθρο 3 του νόμου, κάτω από τον τίτλο «πρόσβαση στην απασχόληση» όριζε ότι η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνονται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης, ενώ βάσει του άρθρου 3 παρ 2 απαγορεύονταν ρητά οι έμμεσες διακρίσεις στις αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις εγκυκλίου και κανονισμούς που αφορούσαν επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης ή χορήγησης επαγγελματικών αδειών, Επιπρόσθετα απαγόρευε τις έμμεσες διακρίσεις που στηρίζονταν στην οικογενειακή κατάσταση.

Στο άρθρο 4 παρ 1 του νόμου, επαναλαμβανόταν ο συνταγματικός κανόνας της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Στην παρ 2 προσδιοριζόταν η αμοιβή της εργασίας, ως ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Αν και από την υπόψη διατύπωση, φαινόταν ότι εξαιρούνταν οι εργοδοτικές παροχές που δεν αποτελούν αντάλλαγμα της εργασίας, τόσο η θεωρία όσο και η νομολογία απέδιδαν στην έννοια της αμοιβής της εργασίας, έννοια πολύ ευρύτερη εκείνη του ανταλλάγματος και θεωρούσαν ορθά ως αμοιβή και κάθε άλλη παροχή που δινόταν



στον εργαζόμενο με αφορμή την απασχόλησή του (οικειοθελείς παροχές, παροχές κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, κλπ)

Το άρθρο 5 εδ 1 του νόμου, αναφερόταν στην εφαρμογή του κανόνα της ισότητας με τις έννοιες «όροι και συνθήκες εργασίας». Έτσι δεν προσδιοριζόταν ειδικότερα η ανωτέρω έννοια, η οποία και αφέθηκε όπως και σε παρόμοιες άλλες περιπτώσεις, στη θεωρία. Κατά συνέπεια στον όρο «συνθήκες εργασίας» ενέπιπτε κάθε πραγματικό γεγονός που αφορά την ίδια σχέση εργασίας και το οποίο προήλθε από οποιαδήποτε αιτία, ενώ στην έννοια «όρος εργασίας» εμπεριέχονταν κάθε ζήτημα εργασίας με οποιοδήποτε περιεχόμενο, ως αντικείμενο ρύθμισης οποιασδήποτε πηγής, δηλαδή περιλαμβάνονταν οπωσδήποτε η αμοιβή της εργασίας, η πρόσθετη υπερεργασία, η εργασία τις Κυριακές και τις λοιπές εξαιρέσιμες ημέρες, ακόμη και οι παράνομες υπερωρίες αλλά και γενικότερα οι παράνομες σχέσεις εργασίας, αφού ο νομοθέτης δεν διαχώρισε μεταξύ νόμιμης και παράνομης εργασίας, το ζήτημα της απαγόρευσης των διακρίσεων.

Αντιμετωπίζοντας ο νόμος την λήξη της εργασιακής σχέσης, καθόριζε στο άρθρο 6 την απαγόρευση της καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο ή για λόγο που οφείλεται σε αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας ενέργειας του εργαζόμενου (δικαστικής ή άλλης) που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Συνακόλουθα θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι παρότι ο νόμος έκανε λόγο μόνο για «καταγγελία», καταλάμβανε και κάθε άλλη περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης.

Στο άρθρο 3 παρ 3 και 10 παρ 1 περιέχονταν διατάξεις για την προστασία της μητρότητας, ενώ το άρθρο 10 παρ 1 εξαιρούσε από την απαγόρευση των διακρίσεων, τις διατάξεις που θέσπιζαν απαγόρευση απασχόλησης ή επαγγελματικής κατάρτισης στα πρόσωπα του ενός φύλου, εφόσον οι απαγορεύσεις αυτές στηρίζονταν στο φύλο, ως παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. Με το άρθρο 10 παρ 2 καθορίστηκε ότι δεν αποτελούσε απαγορευμένη διάκριση το μέτρο που λαμβανόταν υπέρ του ενός φύλου, εφόσον συνέβαλε στην καταπολέμηση της ανισότητας..

Με το άρθρο 11 τροποποιήθηκε η μέχρι τότε ισχύουσα νομοθεσία, που είχε θεσπιστεί στην ειδική προστασία των γυναικών και με το άρθρο 12, ο νόμος προέβλεπε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά των εργοδοτών που παραβαίνουν τις διατάξεις του, όχι όμως και κατά άλλων προσώπων που μπορούν να διαπράξουν τέτοιες παραβάσεις.

Πρώτη εφαρμογή του Ν. 1414/1984 έγινε με την ΕφΑθ 2188/86 απόφαση, η οποία δέχτηκε ότι διάταξη κανονισμού εργασίας που καθόριζε ως όριο ηλικίας το 60ο έτος για τις γυναίκες εργαζόμενες, σε αντίθεση με τους άνδρες, για τους οποίους καθόριζε ως αντίστοιχο όριο το 65<sup>ο</sup> έτος, συνιστούσε δυσμενή διάκριση. **(Βλάχος, 1994, σελ 370 έως 377).**

Ο Ν. 1414/1984 ουσιαστικά καταργήθηκε (με εξαίρεση κάποιες διατάξεις του) από το Ν.3488/2006, με τον οποίο έγινε προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της οδηγίας 2002/73 ΕΚ **(ΚΕΚ/ΙΝΕ/ΓΣΣΕ, 2011, σελ 16).**

β. N. 3488/2006 (Καταργήθηκε ουσιαστικά με το Ν. 3896/2010)

Σκοπός του νόμου τούτου (κατά το άρθρο 1 αυτού), ήταν η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σε ότι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και τις συνθήκες εργασίας, όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της οδηγίας 73/2002 ΕΚ, η οποία τροποποίησε την οδηγία 76/207 ΕΟΚ, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Με τον υπόψη νόμο καταργήθηκε ο προαναφερθείς Ν. 1414/1984, με εξαίρεση τις διατάξεις των παρ 4 και 5 του άρθρου 4, του εδ α' της παρ 1 και της παρ 2 του άρθρου 8, του εδ α' της παρ 1 του άρθρου 9 και των άρθρων 11 και 14. **(Βλαστός, 2011, σελ 157)**. Ο σκοπός αυτός δεν περιοριζόταν στην καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο, αλλά επεκτείνονταν στην εξάλειψη των ανισοτήτων λόγω φύλου και στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. **(Γιαννακούρου, 2008, σελ 150)**.

Με το άρθρο 2, προσδιορίζονταν τα υποκείμενα των εννόμων σχέσεων που υπάγονταν στο νόμο, ο οποίος αφορούσε όσους απασχολούνταν ή είναι υποψήφιοι για απασχόληση με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης στο Δημόσιο, στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα και στον ιδιωτικό τομέα. Αναφορικά με τις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι ρυθμίσεις του νόμου εφαρμόζονταν σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση ανεξάρτητης ή εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έργου ή έμμισθης εντολής. Δηλαδή για την εφαρμογή του νόμου, αρκούσε να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείτο σύμβαση. Επιπρόσθετα, ο Ν.3488/2006 είχε εφαρμογή σε άτομα που λάμβαναν επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής, με την ευρύτερη έννοια που της είχε αποδοθεί από το ΔΕΚ, όπως πχ οι πανεπιστημιακές σπουδές. Το πεδίο εφαρμογής του νόμου καταλάμβανε αναλογικά τα ελεύθερα επαγγέλματα και τους φορείς που ήταν αρμόδιοι για την έκδοση άδειας ασκήσεως επαγγέλματος ή οικονομικής δραστηριότητας, τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας και τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Η εν λόγω αρχή της ίσης μεταχείρισης των 2 φύλων, εφαρμοζόταν στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση που είναι προϋπόθεση γι' αυτή, στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, σε όλο το φάσμα της ίδρυσης, εξέλιξης και λύσης της σχέσης της εργασίας, καθώς και στη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών.

Στο άρθρο 3 εισάγονταν οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίοι μεταφέρθηκαν αυτούσιοι από την οδηγία 73/2002/ΕΚ που αναλύθηκε παραπάνω. Ειδικά για τις δύο μορφές παρενόχλησης, ο υπόψη νόμος απαγόρευσε τις εν λόγω συμπεριφορές, ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου, καθιστώντας τες παράνομες σε όλο το πεδίο εφαρμογής του, δηλαδή από το στάδιο της αναζήτησης απασχόλησης, μέχρι και το στάδιο της λύσης της σχέσης εργασίας.

Με τη διάταξη του άρθρου 4 επιβλήθηκε απαγόρευση πάσης μορφής και είδους διακρίσεως λόγω φύλου (άμεσης και έμμεσης), με ειδική μνεία στην απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω εξομοιώθηκαν με διάκριση λόγω φύλου η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση ένεκα του φύλου (άρθρο 4 παρ 2), η

εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος προσώπου ενός φύλου (άρθρο 4 παρ 3) και η τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση της γυναίκας, λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, κατά την έννοια του ΠΔ 176/1997 και 41/2003 ή αντιστοίχως γονέων, λόγω γονικής άδειας ανατροφής τέκνου ή λόγω άδειας φροντίδας παιδιού (άρθρο 5 παρ 3 εδ δ'). Επίσης, ρητά καθορίστηκε ότι δε συνιστά διάκριση λόγω φύλου, η λήψη ή η διατήρηση θετικών μέτρων, με σκοπό την εξάλειψη υφιστάμενων διακρίσεων, εις βάρος του λιγότερου εκπροσωπούμενου φύλου, με απώτερο στόχο την πραγματοποίηση ουσιαστικής ισότητας (άρθρο 4 παρ.3).

Στη διάταξη του άρθρου 5 καθιερώθηκε η απαγόρευση κάθε μορφής και είδους (άμεσης ή έμμεσης) διάκρισης λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής καταστάσεως σε ότι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και γενικώς στην επαγγελματική ζωή, με ειδική επισήμανση, ότι η κατάσταση εγκυμοσύνης ή μητρότητας δεν μπορεί να αποτελέσει αιτία αρνήσεως προσλήψεως γυναίκας εργαζόμενης. Κατοχυρώθηκε και προστατεύθηκε επίσης η άδεια μητρότητας και η γονική άδεια. Αξιοσημείωτο πάντως ήταν, ότι ο έλληνας νομοθέτης στην παρούσα διάταξη δεν έκανε χρήση της ευχέρειας που του παρείχε η οδηγία 73/2002 ΕΚ, να εισαγάγει εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων κατά την πρόσβαση σε διάφορα επαγγέλματα και στην εκπαίδευση που είναι απαραίτητη για την άσκηση των επαγγελμάτων αυτών.

Με το άρθρο 6 απαγορεύτηκε κάθε μορφής (άμεση ή έμμεση) διάκριση λόγω φύλου, αναφορικά με τη πρόσβαση σε προγράμματα προσανατολισμού (επαγγελματικού, αλλά και κάθε τύπου και βαθμίδας), καθώς και με τη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων ίτλων σπουδών, αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, κλπ.

Στη διάταξη του άρθρου 7, κατοχυρώθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία και εξειδικεύτηκε η έννοια του όρου «αμοιβή», όπου υιοθετήθηκε η διασταλτική έννοιά της κατά το κοινοτικό δίκαιο, χαρακτηρίζοντας έτσι ως αμοιβή κάθε πρόσθετη ή συμπληρωματική παροχή, εκτός του μισθού, που καταβάλλεται από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή είδος, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου.

Με το άρθρο 8 καθιερώθηκε η απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας εν γένει, ενώ με το άρθρο 9 ρυθμίστηκε ανάλογα η λήξη της εργασιακής σχέσης, αφού απαγορεύθηκε η καταγγελία ή και η με οποιονδήποτε άλλο τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας, οφειλόμενη σε λόγους φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εκδικήσεως εξ' αφορμής μη ενδόσεως του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση και μαρτυρίας του εργαζόμενου σε δίκη ή και σε άλλη (πλην δικαστηρίου) αρχή.

Στη διάταξη του άρθρου 10 καθιερώθηκε η ελεύθερη και ακώλυτη κτήση της ιδιότητας του μέλους σωματείου, ενώσεως εργαζομένων ή εργοδοτών, συνδικαλιστικής οργανώσεως, κλπ, την οποία δεν μπορεί να αποκλείσει το φύλο ή η οικογενειακή κατάσταση αυτού.

Με το άρθρο 11 καθορίστηκε η υποχρέωση παροχής πληροφόρησης και στοιχείων αφορώντων το προκείμενο νόμο και την εφαρμογή του από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τους εργοδότες, κλπ, ενώ με το άρθρο 12 καθιερώθηκε η έννομη – ένδικη προστασία κάθε προσώπου, το οποίο θεωρεί ότι ζημιώθηκε από την αρχή της μη ίσης μεταχείρισης.

Στο άρθρο 13 αναγνωρίστηκε το δικαίωμα των νομικών προσώπων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων προσώπων με συναφές έννομο συμφέρον, να κινούν διαδικασίες στο όνομα και υπέρ του θιγόμενου,

Τέλος με το άρθρο 17 υιοθετήθηκε ο κανόνας της μερικής αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε περίπτωση προβολής ισχυρισμού για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή ο ενάγων οφείλει να προσκομίσει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης, ενώ ο εναγόμενος οφείλει να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής προϋποθέσεων για τη θεμελίωση της διάκρισης λόγω φύλου.

Ο Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α΄) καταργήθηκε με τον πρόσφατο Ν. 3896/2010, εξαιρουμένων των διατάξεων της παραγράφου 7 του άρθρου 13 και των άρθρων 21 και 23 (**Βλαστός, 2011, σελ 157 έως 159 - Γιαννακούρου, 2008, σελ 149 έως 214**).

γ. Ν.3896/2010 (Ισχύον νομοθετικό πλαίσιο)

Αποτελεί το νόμο που σήμερα εξασφαλίζει την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και ο οποίος βελτίωσε, απλούστευσε και κωδικοποίησε σε ενιαίο κείμενο την ισχύουσα νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις επιταγές των διατάξεων της οδηγίας 2006/54 ΕΚ (**ΚΕΚ/ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2011, σελ 20**).

Ο Ν.3896/2010 αποσαφηνίζει τις έννοιες άμεση και έμμεση διάκριση, διευρύνει την έννοια των απαγορευμένων διακρίσεων, εντάσσει σε αυτές την σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου, καθώς και την εντολή για διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, εξομοιώνει την ανεπίτρεπτη αναφορά στο φύλο με την αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση, συνδέει τις επιτρεπόμενες εξαιρέσεις στις έμμεσες διακρίσεις με το πρόσφορο και το ανάλογο του μέτρου, ενισχύει τη θέση της εγκύου και της μητέρας, αναγνωρίζει τη δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων στη βάση της αρχής της ισότητας στο αποτέλεσμα, προβλέπει νέα δικαιώματα και υποχρεώσεις σε συνδικαλιστικούς φορείς και στον εργοδότη και τέλος ενισχύει την δικαστική προστασία. Οι επιμέρους αυτές καινοτόμες ρυθμίσεις αποκτούν γενικότερη σημασία, γιατί προσδίδουν στην έννοια της ισότητας διαστάσεις και παραμέτρους που ήταν άγνωστες στην παραδοσιακή θεωρία για την ισότητα. Η διασφάλιση της ισότητας δεν περιορίζεται απλώς στη θέσπιση διατάξεων για απαγορευμένες διακρίσεις, αλλά προβαίνει και στη λήψη μέτρων προκειμένου να διασφαλιστεί η ουσιαστική ισότητα, η ισότητα ευκαιριών. Οι νέες λοιπόν διατάξεις οδηγούν σε νέες αντιλήψεις για την ισότητα, ανοίγουν το δρόμο για περισσότερη διαφάνεια και ειλικρίνεια, για μεγαλύτερη προστασία του αδύνατου μέρους και για αποφυγή στρεβλώσεων των νομοθετικών ρυθμίσεων με την προσκόλληση σε παραδοσιακές ερμηνείες.

Το πεδίο εφαρμογής του Ν.3896/2010 δεν περιορίζεται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας, αλλά καλύπτει κάθε περίπτωση παροχής εργασίας, ανεξάρτητα από το

είδος της σύμβασης (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, σύμβαση εντολής, κλπ) και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών και συνεπώς περιλαμβάνει και όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Περαιτέρω δεν περιορίζεται στους όρους εργασίας αλλά επεκτείνεται σε όλα τα θέματα πρόσβασης στην απασχόληση και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, που η έννοιά τους προσδιορίζεται από τον ίδιο το νόμο (άρθρο 2 εδ στ') με τις εξαιρέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 5 παρ 3. Συνακόλουθα δεν ενδιαφέρει ο φορέας στον οποίο προσφέρεται η εργασία και έτσι καταλαμβάνει και τους εργαζόμενους στο Δημόσιο, δημοσίους υπαλλήλους και μισθωτούς (άρθρο 17). Κατά μια άποψη, όταν ο νόμος αναφέρει τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας, στην έννοιά της εμπίπτει και η άκυρη σύμβαση, καθόσον βάσει του Κοινοτικού Δικαίου σε θέματα ισότητας, έχει ήδη εξομοιωθεί η άκυρη και η έγκυρη σύμβαση εργασίας, κατά το μέτρο που αυτή που λειτούργησε.

Με το άρθρο 4 παρ 1 επιβάλλεται ισότητα αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Αναπόφευκτα λοιπόν δημιουργείται το πρόβλημα της αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου με τον οποίο θα αξιολογηθεί το περιεχόμενό τους, καθόσον δεν αναφέρονται τα κριτήρια αξιολόγησης, όπως πχ το θέμα της χωρικής και χρονικής διάστασης για τη σύγκριση της εργασίας. Σε ότι αφορά τη χωρική διάσταση, η σύγκριση της εργασίας πρέπει πρωτίστως να γίνεται στον περιορισμένο χώρο της ίδιας της επιχείρησης, που ανήκει στο πεδίο ευθύνης του εργοδότη, απέναντι στον οποίο στρέφεται η αξίωση για ίση μεταχείριση, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται η διεύρυνση των ορίων, αν διαπιστώνεται ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση σε ένα κλάδο, με βάση ρυθμίσεις από συλλογική σύμβαση. Αντίθετα για τη χρονική διάσταση, δεν προβλέπεται περιορισμός για τη σύγκριση εργασιών, πλην όμως είναι δυνατόν η χρονική απόσταση να καθιστά για άλλον λόγο δικαιολογημένη τη διάκριση, όπως στη περίπτωση μεταβολής των δεδομένων. Στην παρ 2α' του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι, σε περίπτωση που χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Σύμφωνα με το νόμο, ως αμοιβή νοούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή είδος, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, εξ' αιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου. Έτσι περιλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής, τα οικογενειακά επιδόματα, οι οικειοθελείς παροχές, τακτικές ή έκτακτες, αποζημιώσεις κάθε είδους, διευκολύνσεις (ταξίδια, εισιτήρια), αρκεί να θεμελιώνεται η συνάφεια με τη σχέση εργασίας.

Σημαντικό επίσης είναι και το γεγονός, ότι στην έννοια της απαγορευμένης διάκρισης από την εφαρμογή του κανόνα της ίσης αμοιβής, το απαγορευμένο κριτήριο δεν είναι μόνο το φύλο, αλλά και η μητρότητα και οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Για την έμμεση διάκριση, σε αντίθεση με τη ρύθμιση για την άμεση διάκριση, το θεμιτόν της έμμεσης διάκρισης συναρτάται από τον επιδιωκόμενο σκοπό και από την τήρηση των αρχών του πρόσφορου και αναγκαίου, όπως πχ όταν η διάκριση εντάσσεται σε

ένα στόχο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, πράγμα που σημαίνει τη δικαιολόγηση από αντικειμενικούς λόγους.

Η απαγόρευση της διάκρισης λόγω φύλου θεμελιώνει γενικά την αποφυγή διακρίσεων σε οποιοδήποτε θέμα του επαγγελματικού βίου, από την επαγγελματική κατάρτιση και τα συναφή θέματα αναπαραγωγής του εργατικού δυναμικού (άρθρο 13) και τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση (άρθρο 11 παρ 1), μέχρι το σύνολο των όρων προσφοράς της εργασίας (άρθρο 11 παρ 2), την επαγγελματική εξέλιξη (άρθρο 8) και τη διασφάλιση της θέσης (άρθρο 12)

Η πρόσβαση στην απασχόληση σε όλους του κλάδους και τις βαθμίδες γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Ειδικότερα η σύνδεση της απαγόρευσης διάκρισης λόγω φύλου με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα έχει ως αποτέλεσμα (άρθρο 20 παρ 2) να προβλεφθεί το δικαίωμα πρόσληψης γυναίκας χωρίς ιατρική βεβαίωση σε όσες εργασίες απαιτείται η προσκόμιση τέτοιας βεβαίωσης, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για της ίδιας ή του εμβρύου. Ανάλογα, στο άρθρο 16 διασφαλίζεται το δικαίωμα της γυναίκας να καταλαμβάνει μετά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας ισοδύναμη θέση με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, χωρίς ο χρόνος απουσίας να είναι λόγος χειροτέρευσης της θέσης της.

Στο άρθρο 14 καθιερώνεται η απαγόρευση κάθε δυσμενής διάκρισης που καλύπτει τους όρους απόλυσης, παροχές που συνδέονται με αυτή ή μετεργασιακά μέτρα.

Ο Ν. 3896/2010 σε συμμόρφωση με την οδηγία 2006/54 ΕΚ δημιουργεί ένα πλέγμα μέσων, προληπτικών και κυρωτικών, ουσιαστικών και δικονομικών, δικαστικών και εξωδίκων, που με τη συνδρομή διάφορων φορέων, με συγκεκριμένους ρόλους επιδιώκει να επιτύχει την κατ' αποτέλεσμα εφαρμογή στην πράξη της αρχής της μη διάκρισης, όπως πχ επιβάλλεται η υποχρέωση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ενημερώνουν τα μέλη τους για τα όσα προβλέπει ο νόμος (άρθρο 26 παρ 1), δημιουργείται υποχρέωση συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων φορέων (άρθρο 26 παρ 3 και 4), με ταυτόχρονη υποβολή εκθέσεων, αποτελέσματα ελέγχων. Παράλληλα προβλέπει φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης με ανάθεση σχετικών εξουσιών στο Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος υποχρεούται να συνεργάζεται αμοιβαία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), όπως και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) του Υπουργείου Εσωτερικών.

Στο άρθρο 23, υπάρχει ρητή πρόβλεψη του νομοθέτη για αναγνώριση αξίωσης του θύματος, προς πλήρη αποζημίωσή του, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία. Επίσης στο άρθρο 24 προβλέπεται ότι όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση, ο καθ' ου φέρει το βάρος να θεμελιώσει, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Δηλαδή ο εργαζόμενος υποχρεούται σε μια «αρχή» απόδειξης και το κύριο βάρος ότι δεν συντρέχει διάκριση, φέρει ο εργοδότης.

Συνοψίζοντας, ο εργοδότης υποχρεούται βάσει του υφιστάμενου πλαισίου (Ν.3896/2010) να εφαρμόζει σε όλους τους εργαζόμενους (ανεξαρτήτως φύλου) την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να προβαίνει σε καλόπιστη και ηθική χρήση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (**Κουκιιάδης, 2012, σελ 330 έως 346 – ΚΕΚ/ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2011, σελ 16 έως 18**).

### **3. Ο ΕΘΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Ο πρώτος δημόσιος μηχανισμός ισότητας δημιουργήθηκε τη δεκαετία του 1980 κι έτσι ξεκίνησε και η δημιουργία του νομικού πλαισίου για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, Το 1982 συστήθηκε η θέση ειδικού συμβούλου για θέματα ισότητας του πρωθυπουργού, ενώ με το Ν.1288/1982 ιδρύθηκε το συμβούλιο ισότητας των δύο φύλων, ως γνωμοδοτικό όργανο, απ' ευθείας υπαγόμενο στον πρωθυπουργό, λειτουργώντας ως αυτόνομη υπηρεσιακή Μονάδα. Με το Ν. 1558/1985, συστήθηκε η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ), η οποία υπαγόταν αρχικά στο Υπουργείο Προεδρίας και στη συνέχεια στο Υπουργείο Εσωτερικών, με στόχο την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών, σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής (**Λιάπη, 2010, σελ 62,63**).

Με το Ν.1835/1989 ιδρύθηκε και από το 1994 λειτουργεί στην Αθήνα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), με παραρτήματα στην Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και τον Βόλο, με βασική δραστηριότητα τη διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση μελετών σε θέματα ισότητας των φύλων. (**Στρατηγάκη, 2007, σελ 40**).

Το 1989 θεσμοθετήθηκαν με Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ 370/1989) οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ) και τα Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας (ΝΓΙ), ενώ με τους Ν.2218 και 2240/1994, τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάχθηκαν στους αυτοτελείς οργανισμούς κάθε Νομαρχίας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας συγκροτούνται πλέον με αποκλειστική αρμοδιότητα του Νομάρχη. Εν συνεχεία με την υπ' αριθμ' Υ 316/14-7-00 Απόφαση του Πρωθυπουργού συστάθηκε Διυπουργική Επιτροπή για την ισότητα των φύλων και από το 2000 με το Ν.2839/2000 θεσμοθετήθηκαν σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΙ) (**ΚΕΘΙ, 2005, σελ 32**).

Με το άρθρο 13 του Ν.3488/2006 ορίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη, ως αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με τις επιταγές της οδηγίας 2002/73 ΕΚ. Ειδικότερα για τον ιδιωτικό τομέα θεσπίστηκε η συναρμοδιότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), το οποίο οφείλει να συνεργάζεται με το Συνήγορο, κατά τον έλεγχο των καταγγελιών για παραβίαση του νόμου. (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 187**).

Με τον πρόσφατο Ν. 3896/2010 που αντικατέστησε τον προγενέστερο Ν. 3488/2006, ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) εξακολουθεί να είναι ο αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, αλλά διευρύνθηκαν οι αρμοδιότητές του και στα εργασιακά θέματα του ιδιωτικού τομέα. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 25 προβλέπεται η δυνατότητα να εξετάζει να παραβιάζεται η αρχή των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και για τα δυο φύλα. Ο (ΣτΠ) μπορεί να δρα και προληπτικά και για το σκοπό αυτό μπορεί να συνεργάζεται με τη Δημόσια Διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις ΜΚΟ, επιδιώκοντας έναν



πιο ενεργητικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών και αντιλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον. Κρίσιμο είναι το γεγονός ότι με το νέο νόμο, όταν ο ΣτΠ δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου δεν θα σταματά την έρευνά του, αν ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη, αλλά θα συνεχίζει την διαμεσολαβητική του προσπάθεια για επίλυση του προβλήματος μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή μέχρις ότου εξετασθεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (**Σαρρής, 2012, σελ 77**). Επιπρόσθετα δημιουργείται υποχρέωση αμοιβαίας συνεργασία του ΣτΠ με το ΣΕΠΕ, του οποίου ο ελεγκτικός μηχανισμός ενισχύθηκε και με το Ν.3996/2011. Έτσι για πρώτη φορά ο ελεγκτικός μηχανισμός δεν περιορίζεται μόνο στις παραβιάσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της εξαρτημένης σύμβασης εργασίας (**Κουκιάδης, 2012, σελ 343**)

Ο εθνικός μηχανισμός και οι πολιτικές που ανέπτυξε στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων στην εργασία, είχαν ευρωπαϊκή αφετηρία και συνδέθηκαν πολύ στενά με τις χρησιμοδοτήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και παρά τα προβλήματα που εμφανίσθηκαν, επετεύχθη μια σημαντική πρόοδος στην προώθηση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

#### **4. ΠΕΔΙΟ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

##### **4.1 Ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην ίδρυση της σχέσης εργασίας.**

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ 1 του πρόσφατου Ν. 3896/2010 «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». Συνεχίζοντας η παρ 2 ορίζει «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 2, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών».

Η εν λόγω απαγόρευση διακρίσεων στην πρόσβαση, εμπεριέχει περιορισμό στην ελευθερία του «συμβάλλεσθαι» του εργοδότη. Κατά πρώτο λόγο απαγορεύει κατά τις προσλήψεις να χρησιμοποιεί κριτήρια αξιολόγησης που καταλήγουν άμεσα ή έμμεσα σε διάκριση λόγω φύλου. Έτσι είναι ανίσχυρος όρος διαγωνισμού με προκήρυξη χωριστών θέσεων για το ένα φύλο ή με χωριστούς πίνακες. Η απαγόρευση δεν αφορά μόνο τον τρόπο επιλογής αλλά και τους όρους πρόσληψης και τα μέσα προσέλκυσης, γι' αυτό αναφέρεται και στις προπαρασκευαστικές φάσεις της πρόσληψης, τις δημοσιεύσεις, διαφημίσεις, την παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και στα μέσα που χρησιμοποιούνται σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Καλύπτει και την έμμεση διάκριση γι' αυτό δεν ενδιαφέρει αν τυπικώς τα κριτήρια δεν παρέχουν διάκριση, αρκεί να καταλήγουν κατ' αποτέλεσμα σε διάκριση. Η απαγόρευση απευθύνεται στον εργοδότη αλλά και σε κάθε φορέα που αναμειγνύεται σε θέματα τέτοια (εταιρείες συμβούλων, ΟΑΕΔ). Εκτός από τις διακρίσεις λόγω φύλου, απαγορεύονται και οι διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης, δηλαδή για κριτήρια που οδηγούν σε διαφοροποιήσεις στις προσλήψεις, στενά συνδεδεμένες με το φύλο. Η σύνδεση της απαγόρευσης της διάκρισης λόγω φύλου με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα έχει ως πρακτική συνέπεια να θεωρείται στην περίπτωση αυτή η άρνηση πρόσληψης ως παράνομη καθ' εαυτή, χωρίς να ενδιαφέρουν άλλα στοιχεία, όπως η ύπαρξη υποψηφίων ανδρών, ενώ παράλληλα δικαιολογεί την απόκρυψη της εγκυμοσύνης. Μάλιστα ειδική διάταξη (άρθρο 20 παρ 2) προβλέπει το δικαίωμα πρόσληψης γυναίκας χωρίς ιατρική βεβαίωση σε όσες εργασίες απαιτείται η προσκόμιση τέτοιας βεβαίωσης, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για της ίδιας ή του εμβρύου. (Κουκιάδης, 2012, σελ 339,340).

Αξιοσημείωτο είναι ότι ο έλληνας νομοθέτης, τόσο στον ισχύοντα σήμερα Ν.3896/2010, όσο και στον προγενέστερο Ν. 3488/2006 δεν έκανε χρήση της ευχέρειας που παρείχε το άρθρο 2 παρ 6 της οδηγίας 2002/73 ΕΚ, να εισάγει εξαίρεση από την αρχή ισότητας των φύλων κατά την πρόσβαση σε διάφορα επαγγέλματα, για την

περίπτωση που το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη πρόσβαση στα επαγγέλματα αυτά. Προφανώς η επιλογή αυτή έγινε για να περιορίσει όσο το δυνατόν τις διακρίσεις λόγω φύλου (Ληξουριώτης-Θεοδόσης, 2008, σελ 66) ή για να συμπορευθεί με το άρθρο 116 παρ 2 Σ, που μετά την αναθεώρηση του 2001 κατήργησε τυχόν διακρίσεις. Σύμφωνα δε με τη νομολογία του ΔΕΚ, όπου υπάρχει διαφορά στη μεταχείριση, η οποία συνδέεται με ένα γνήσιο επαγγελματικό προσόν, δεν πρέπει να εκλαμβάνεται ως διάκριση. Ο όρος γνήσιο επαγγελματικό προσόν πρέπει να ερμηνεύεται στενά και να καλύπτει μόνο εκείνες τις επαγγελματικές απαιτήσεις όπου η ιδιότητα του φύλου είναι αναγκαία για την εκτέλεση των εν λόγω δραστηριοτήτων. Με την επίκληση της νομολογίας αυτής, φαίνεται να καλύπτονται περιπτώσεις όπου μια δραστηριότητα ή το αποτέλεσμά της μπορούν να παρασχεθούν μόνο από ένα συγκεκριμένο φύλο, όπως πχ πρόσληψη γυναίκας ή άνδρα ηθοποιού για γυναικείο ή ανδρικό ρόλο αντίστοιχα, πρόσληψη γυναικών για επίδειξη ή διαφήμιση γυναικείων ρούχων ή καλλυντικών, διεξαγωγή σωματικής έρευνας από προσωπικό φυλακών ή στα αεροδρόμια. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 167).

Πάντως με βάση στοιχεία σχετικά με την πρακτική των κρατών-μελών, προκύπτει ότι οι νόμοι και η πρακτική των διάφορων κρατών-μελών για τα επαγγέλματα όπου το φύλο παίζει ρόλο αποφασιστικής σημασίας για την επιλογή του εργαζόμενου, συμπίπτουν όσον αφορά ορισμένα επαγγέλματα (τραγουδιστών, ηθοποιών, μοντέλων μανεκέν). Χαρακτηριστικό παράδειγμα του πως χρησιμοποιείται η εξαίρεση από την αρχή της ισότητας από ορισμένα κράτη-μέλη, αποτελούν οι ένοπλες δυνάμεις και η αστυνομία, όπου το ΔΕΚ έχει δεχτεί ότι αποφάσεις που λαμβάνουν κράτη- μέλη σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση στις ένοπλες δυνάμεις, με σκοπό τη διασφάλιση του αξιόμαχου, δεν εκφεύγουν από το πεδίο εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου και οι όποιες εξαιρέσεις πρέπει να ερμηνεύονται στενά και κατά περίπτωση, με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Με βάση αυτές τις γενικές αρχές το ΔΕΚ έχει κρίνει ότι οι περιορισμοί στην πρόσβαση στην απασχόληση των γυναικών σε ένοπλο κλιμάκιο της αστυνομίας της Β. Ιρλανδίας είναι δικαιολογημένοι, λόγω του ότι η οπλοφορία των γυναικών αστυνομικών, μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετους κινδύνους επιθέσεως κατ' αυτών και μπορεί, ως εκ τούτου να είναι αντίθετη προς τις απαιτήσεις της δημόσιας ασφάλειας (ΔΕΚ, απόφαση Johnston). Επίσης το ΔΕΚ δέχθηκε ως δικαιολογημένη διάταξη νόμου που απαιτεί την αποκλειστική απασχόληση ανδρών στους πεζοναύτες του Ηνωμένου Βασιλείου (ΔΕΚ, απόφαση Sirdar) και τούτο με βάση την ανάγκη εξασφάλισης του αξιόμαχου των ενόπλων δυνάμεων, αφού το σώμα των πεζοναυτών είναι ένα ολιγάριθμο σώμα στο οποίο όλοι οι υπηρέτουντες, ακόμη και οι μάγειρες, πρέπει να είναι σε θέση να μάχονται στην πρώτη γραμμή πυρός ως καταδρομείς (Ληξουριώτης-Θεοδόσης, 2008, σελ 69).

#### **4.2 Ισότητα κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας**

Με την παρ 1 του άρθρου 4 του Ν.3896/2010, επαναλαμβάνεται ο συνταγματικός κανόνας, της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, για εργασία ίσης αξίας, όπως κατοχυρώνεται και από το πρωτογενές και παράγωγο κοινοτικό δίκαιο της ΕΕ, καθώς και το διεθνές εργατικό δίκαιο.

Ως αμοιβή νοούνται όχι μόνο τα κατώτατα όρια, αλλά και οι πέραν ή ανεξαρτήτως αυτών πραγματικά καταβαλλόμενες παροχές. Το ΔΕΚ έχει αποφανθεί ότι δεν ενδιαφέρει η πηγή ρύθμισης των παροχών, δηλαδή αν οι παροχές προβλέπονται από το νόμο, τη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας, ή αν παρέχονται οικειοθελώς. Οικειοθελή χαρακτήρα έχουν παροχές του εργοδότη προς τους εργαζόμενους, οι οποίες χορηγούνται κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, όπως οι εφάπαξ παροχές λόγω απόλυσης, ή εθελούσιας αποχώρησης, παροχές από προγράμματα ομαδικής ασφάλισης, οι παροχές στέγης και τροφής και οι ειδικές διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες για τον σύζυγο και τα συντηρούμενα τέκνα. Στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται τα φιλοδωρήματα, η συμμετοχή στα κέρδη, η αμοιβή για υπερωρίες, τα πριμ, οι διάφορες αποζημιώσεις, πχ εκτός έδρας, απόλυσης, ιδίως επιδικαζόμενης με δικαστική απόφαση, αποζημίωσης λόγω καταχρηστικής απόλυσης, κλπ

Έχει κριθεί (ΔΕΚ, υπόθεση Magorrian, C-246/96, Συλλ 1997) ότι εμπίπτουν στην κοινοτική έννοια της αμοιβής και οι παροχές από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά προς την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. Τέτοιες παροχές είναι οι παροχές που καταβάλει ο εργοδότης δυνάμει συνταξιοδοτικού συστήματος της επιχείρησης που πηγάει όχι από νόμο αλλά από συμφωνία που καταρτίστηκε με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και που έχει επομένως συμβατικό χαρακτήρα. Σε ότι αφορά τις παροχές των συστημάτων συνταξιοδότησης που καταβάλλονται λόγω της σχέσης εργασίας δυνάμει ενός συστήματος συνταξιοδότησης υπηρεσίας ή δημοσίων οργανισμών, το ΔΕΚ έκρινε (υπόθεση Beune, C-7/1993, Συλλ 1994), ότι εντάσσονται απ' ευθείας στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 Συνθ ΕΚ, δηλαδή αποτελούν αμοιβή, όπως αντίστοιχα πρέπει να θεωρούνται αμοιβή, οι συντάξεις του ελληνικού Δημοσίου. Συνεπώς, αποφασιστικό κριτήριο για την υπαγωγή ενός συνταξιοδοτικού συστήματος στην έννοια της αμοιβής (άρθρο 141 Συνθ ΕΚ), είναι το κριτήριο της σχέσης εργασίας, δηλαδή η διαπίστωση ότι η σύνταξη καταβάλλεται λόγω της σχέσης εργασίας (Γιαννακούρου, 2008, σελ 333).

Περαιτέρω στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα οικογενειακά επιδόματα (τέκνου, γάμου) (Ληξουριώτης-Θεοδόσης, 2008, σελ 39), κάτι που ρητά με το νέο Ν. 3896/2010, καθορίζεται στο άρθρο 21. Όπως έχει προαναφερθεί, η νέα έννοια της αμοιβής, όπως αυτή διατυπώνεται στο Ν. 3896/2010, περιλαμβάνει πέρα από το μισθό και κάθε άλλη παροχή που γίνεται με αφορμή τη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο νομικό χαρακτηρισμό, αρκεί να θεμελιώνεται η συνάφεια με τη σχέση εργασίας (Κουκιάδης, 2012, σελ 333)

Αναφορικά με την έννοια της «όμοιας εργασίας» ή «εργασίας ίσης αξίας», η σύγκριση μεταξύ εργασιών μπορεί να αφορά και διαφορετικές εργασίας, εφόσον διαπιστώνεται το ισότιμο της αξίας τους και όχι μόνο μικτές εργασίες, όπως είναι αυτές που ασκούνται και από τα δύο φύλα. Αναπόφευκτα λοιπόν δημιουργείται το πρόβλημα της αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου με τον οποίο θα αξιολογηθεί το περιεχόμενό τους, κάτι που είναι ιδιαίτερα δύσκολο, δεδομένου ότι δεν αναφέρονται στο νόμο κριτήρια αξιολόγησης. Έτσι, γίνεται δεκτό ότι ο δικαστής οφείλει να αναλύσει το περιεχόμενο των προς σύγκριση εργασιών με ακρίβεια, χρησιμοποιώντας

τα διδάγματα της κοινής πείρας που διαμορφώνουν την αξία μιας εργασίας, όπως είναι το επίπεδο γνώσεων, η εμπειρία, η ευθύνη, η κόπωση, κλπ. Επίσης κρίσιμα στοιχεία στην διαδικασία αξιολόγησης των προς σύγκριση εργασιών, αποτελούν η χωρική και χρονική διάσταση. Σε ότι αφορά τη χωρική διάσταση, η σύγκριση της εργασίας πρέπει πρωτίστως να γίνεται στον περιορισμένο χώρο της ίδιας της επιχείρησης, που ανήκει στο πεδίο ευθύνης του εργοδότη, απέναντι στον οποίο στρέφεται η αξίωση για ίση μεταχείριση, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται η διεύρυνση των ορίων, αν διαπιστώνεται ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση σε ένα κλάδο, με βάση ρυθμίσεις από συλλογική σύμβαση. Αντίθετα για τη χρονική διάσταση, δεν προβλέπεται περιορισμός για τη σύγκριση εργασιών, πλην όμως είναι δυνατόν η χρονική απόσταση να καθιστά για άλλον λόγο δικαιολογημένη τη διάκριση, όπως στη περίπτωση μεταβολής των δεδομένων. Και το ΔΕΚ προσανατολίζεται σε μια κατά το δυνατόν διεύρυνση εργασιών προς σύγκριση. Ακόμη και ο νέος Ν. 3896/2010, συνδέει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, όχι μόνο με αυτή που υφίσταται ως εργαζόμενος, αλλά και με αυτή που θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση (άρθρο 2, εδ α'), πράγμα που σημαίνει ότι η σύγκριση είναι εφικτή και με «υποτιθέμενο εργαζόμενο». Με αυτόν τον τρόπο αντιμετωπίζονται καταστάσεις που δεν είναι καταρχήν άμεσα συγκρίσιμες, αλλά που διαφορετικά θα ήταν αδύνατη η αντιμετώπιση της διάκρισης, λόγω έλλειψης προτύπων σύγκρισης (**Κουκιάδης, 2012, σελ 331 έως 333**).

Επειδή στην πράξη η αξιολόγηση συγκεκριμένων εργασιών ως προς την αξία τους, παρουσιάζει σημαντικές δυσχέρειες, αποτελεσματικό εργαλείο αποτελεί η χρησιμοποίηση ενός συστήματος επαγγελματικής κατάταξης ή αξιολόγησης εργασιών (**Ληξουριώτης-Θεοδόσης, 2008, σελ 42**). Έτσι το άρθρο 4 παρ 2<sup>α</sup> του Ν.3896/2010, ορίζει ότι σε περίπτωση που χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που αποκλείει τις διακρίσεις με βάση το φύλλο. Κατά συνέπεια πρέπει να αποφεύγονται κριτήρια που αναφέρονται στις ικανότητες του ενός μόνο φύλου. Αυτό δεν αποκλείει κριτήρια στα οποία το ένα φύλο υπερέχει (πχ μυϊκή δύναμη), αλλά ελέγχεται αν είναι αναγκαία για τη φύση της συγκεκριμένης εργασίας αλλά και αν συνοδεύεται και από άλλα κριτήρια (**Κουκιάδης, 2012, σελ 333**).

Το ΔΕΚ με αποφάσεις του έχει συμβάλει στην διεύρυνση της έννοιας της αμοιβής. Κρίθηκε ότι το επίδομα για τη διακοπή εργασίας συνιστά αμοιβή (υπόθεση Kowalska, C-33/89), οι κανόνες που διέπουν το σύστημα της ταξινόμησης των μισθών σε βαθμίδες εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής (υπόθεση Nimz, C-184/89), η προβλεπόμενη από το νόμο αμοιβή λόγω ασθένειας αποτελεί αμοιβή (υπόθεση Rinner-Kuhn, C-171/88), τα επιδόματα που χορηγήθηκαν στους εργαζόμενους σύμφωνα με ένα σύστημα επαγγελματικών συντάξεων συνιστούν αμοιβή (υπόθεση Bilka-Kaufhaus, C-170/84) (**Τζώρτζη, 2004, σελ 55,56**).

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 3896/2010, απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου, όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού. Στην έννοια των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας ανήκει κάθε πραγματικό

γεγονός που συνδέεται με τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, ενώ στην έννοια των όρων απασχόλησης και εργασίας εμπίπτει κάθε νομικό ζήτημα που συνδέεται με τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Επιπρόσθετα, εμπίπτουν στις ανωτέρω έννοιες δικαιώματα, προσδοκίες καταστάσεις, υποχρεώσεις, γενικώς συνθήκες απασχόλησης ανεξάρτητα αν αναφέρονται στη παροχή εργασίας, στο περιβάλλον εργασίας, στη συμπεριφορά. Περαιτέρω, εμπίπτουν στους όρους εργασίας, το ωράριο, ο χρόνος εργασίας, οι άδειες, οι όροι υγιεινής και ασφάλειας, η εργασία κατά τις Κυριακές και τις λοιπές εξαιρεσιμες ημέρες, η πρόσθετη εργασία (υπερωριακή εργασία, υπερεργασία), η νυκτερινή εργασία.

Η ρητή μνεία στο ίδιο άρθρο για τις προαγωγές, έγινε για να δοθεί έμφαση σε μια από τις σημαντικότερες περιπτώσεις έμμεσης διάκρισης σε βάρος των γυναικών, που είναι η παράλειψή τους από υψηλόβαθμες θέσεις με κριτήρια που οδηγούν κατ' αποτέλεσμα στις προαγωγές των ανδρών. Επίσης προστέθηκε η απαγόρευση διάκρισης και κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού.

#### **4.3 Ισότητα κατά τη λύση της σχέσης εργασίας**

Η διασφάλιση της ισότητας στην επαγγελματική ζωή, ολοκληρώνεται με την απαγόρευση διακρίσεων κατά τις απολύσεις. Κατ' αρχήν ο ισχύων Ν. 3896/2010 (άρθρο 14) δεν αναφέρεται μόνο στις απολύσεις (καταγγελία) αλλά στην με οποιοδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας, με παραίτηση, με συμφωνία, ή άλλο λόγο, ενώ περιλαμβάνει στην απαγορευμένη διάκριση κάθε δυσμενή μεταχείριση κατά την απόλυση, όπως τους όρους απόλυσης, τις παροχές ή τα μετεργασιακά μέτρα.

Με βάση την παρ 2 του ίδιου άρθρου, απαγορεύεται η καταγγελία όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, ενώ στην παρ 3 απαγορεύεται η καταγγελία όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου. Με τις ανωτέρω διατάξεις, θεσπίζονται επομένως, δύο αυτοτελείς λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας, χωρίς να απαιτείται πλέον η συνδρομή των προϋποθέσεων του ΑΚ 281. Αρκεί η εργοδοτική παράβαση της εν λόγω απαγόρευσης για να επέλθει ακυρότητα της καταγγελίας.

Έτσι με τη διάταξη της παρ 2, αποτρέπεται η χειροτέρευση της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου ή η λύση της σχέσης αυτής, λόγω του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος δεν ενέδωσε σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση με βάση το φύλο εις βάρος του, οπότε η απόλυσή του ικανοποιεί αίτημα εκδίκησης ή εμπάθειας του εργοδότη. Ανάλογα, ο σκοπός της παραγράφου 3, σε εναρμόνιση με το κοινοτικό δίκαιο (Οδηγία 2002/73) είναι να προστατευτεί ο εργαζόμενος, καθώς και ο εκάστοτε εκπρόσωπος αυτών, όταν καταγγείλει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Το ΔΕΚ ήδη έχει κρίνει (Υπόθεση Burton, C-19/81, Συλλ 1982) ότι η λέξη «απόλυση» πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως, ούτως ώστε να περιλαμβάνει τη λήξη της σχέσης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ακόμη και στο πλαίσιο εθελουσίας εξόδου. Στην υπόθεση Marshall (C-152/84, Συλλ 1986) κρίθηκε ότι με απόλυση ισοδυναμεί ο καθορισμός διαφορετικών ορίων ηλικίας για την υποχρεωτική αποχώρηση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, στο πλαίσιο μιας γενικής πολιτικής απολύσεων της επιχείρησης, έστω κι αν η αποχώρηση συνεπάγεται τη χορήγηση σύνταξης. Με την απόφαση Beets Proper (C-262/84, Συλλ 1986), οριστικοποιήθηκε η διάκριση μεταξύ αφενός της λήξης της σχέσης εργασίας και αφετέρου της έναρξης της συνταξιοδότησης και κατέστη σαφές ότι το όριο ηλικίας, προκειμένου να παύσουν οι εργαζόμενοι την επαγγελματική τους δραστηριότητα, πρέπει να είναι κοινό για άνδρες και γυναίκες. Τέλος με την απόφαση Roberts (C-151/84, Συλλ 1986) κρίθηκε ότι στην έννοια των όρων απόλυσης, εμπίπτει η λήξη της σχέσης εργασίας λόγω συλλογικής απόλυσης από τον εργοδότη και η χορήγηση μειωμένης σύνταξης (Κουκιάδης, 2012, σελ 341,342 – Γιαννακούρου, 2008, σελ 183 έως 186).

#### **4.4. Σεξουαλική Παρενόχληση και Παρενόχληση λόγω Φύλου**

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά εάν κοινωνικό, γενικευμένο πλέον, φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, μια σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, έχοντας ιδιαίτερα χαρακτηριστικά λόγω του στοιχείου εξάρτησης. (Βαρχαλαμά, 2011, σελ 163).

Με τον Ν.3488/2006 με τον οποίο ενσωματώθηκε η οδηγία 73/2002 ΕΚ και τον πρόσφατο Ν.3896/2010, εντάχθηκε στις απαγορευμένες διακρίσεις η παρενόχληση εν γένει λόγω φύλου και ως έννοια είδους η σεξουαλική παρενόχληση. Συγκεκριμένα το άρθρο 2γ' του Ν.3896/2010 θεωρεί ανεπίτρεπτη την παρενόχληση, όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος. Στη συνέχεια στο εδάφιο δ' εξειδικεύεται η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία υπάρχει όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε 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 ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος (Κουκιάδης, 2012, σελ 785).

Παράλληλα τρεις κοινοτικές οδηγίες ορίζουν με ταυτόσημους όρους την σεξουαλική παρενόχληση. Πρόκειται για τις οδηγίες 73/2002 ΕΚ, 114/2004 ΕΚ και 54/2006 ΕΚ. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα περιλαμβάνει την παρενόχληση με αντάλλαγμα και αναφέρεται σε πρόσωπα που αποτελούν αντικείμενο απειλών, ότι θα υποστούν αρνητικές συνέπειες, αν αρνηθούν να έχουν σεξουαλικές σχέσεις, καθώς και σε πρόσωπα στα οποία τους υπόσχονται πλεονεκτήματα, αν αποδεχθούν να έχουν σεξουαλικές σχέσεις. Όμως η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα έτσι όπως ορίζεται στις εν λόγω οδηγίες, προχωρά παραπέρα και περιλαμβάνει την εχθρική ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας, την οποία δημιουργούν

αστεία, άσεμνα λόγια, άτοπες χειρονομίες, κλπ . Κατά συνέπεια η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα μπορεί να εκφράζεται με τρεις τρόπους:

α) Σωματική συμπεριφορά: ανεπιθύμητη και απρόκλητη φυσική επαφή, η οποία φθάνει μέχρι την επίθεση και τον βιασμό.

β) Λεκτική συμπεριφορά: παρατηρήσεις για την εμφάνιση, αστεϊσμοί σεξουαλικού χαρακτήρα, σεξουαλικές προτάσεις.

γ) Μη λεκτική συμπεριφορά: επίμονο βλέμμα, σφύριγμα.

Είναι σημαντικό, να σημειωθεί ότι δεν απαιτείται το στοιχείο της πρόθεσης, αφού η εν λόγω συμπεριφορά πρέπει να έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου (**Robert, 2011, σελ 190**).

Σε ότι αφορά την παρενόχληση λόγω φύλλου, αυτή μπορεί να συνίσταται σε προσβλητικές χειρονομίες, σκωπτικά, υποτιμητικά ή εκφοβιστικά σχόλια, παρατηρήσεις, εντολές ή παροτρύνσεις που αφορούν άμεσα ή έμμεσα τα προσόντα, την απόδοση, την σχετική με την εργασία ή εκπαίδευση συμπεριφορά, τις κοινωνικές ή οικογενειακές σχέσεις ή την εμφάνιση του παρενοχλούμενου ατόμου, ως ανδρός ή συνηθέστερα ως γυναίκας ή και σε μειωτικές αποφάσεις σχετικές με την εργασία ή εκπαίδευση του παρενοχλούμενου ατόμου. Ως «σωματική συμπεριφορά» μπορούν να θεωρηθούν η σωματική επαφή ή και οι χειρονομίες χωρίς επαφή.

Η διαφορά λοιπόν μεταξύ των εννοιών παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι ότι για την παρενόχληση λόγω φύλου δεν απαιτείται η συμπεριφορά να έχει σχέση με την ικανοποίηση της σεξουαλικής ορμής, όπως για την σεξουαλική παρενόχληση, αρκεί να συνδέεται με το φύλο του παρενοχλούμενου ατόμου (**Κουκούλη, Σπηλιοτοπούλου, 2011,σελ 300,301**).

Μετά το Ν.3388/2006, η σεξουαλική παρενόχληση αυτή καθεαυτή συνιστά αδικοπραξία, παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, αθέτηση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, ποινικό αδίκημα και πειθαρχικό αδίκημα (Γιαννακούρου, 2008, σελ 202). Με τον πρόσφατο Ν.3896/2010, νέο στοιχείο είναι η αναγνώριση ευθύνης του εργοδότη, όχι μόνο για παρενοχλήσεις από τον ίδιο αλλά και για τις παρενοχλήσεις που προέρχονται από τους εργαζόμενους ή και από τρίτους, γιατί έχει υποχρέωση να λαμβάνει μέτρα αποτροπής παρόμοιων πράξεων. (**Κουκιάδης, 2012, σελ 791**).



## **5. ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.**

### **5.1 Κατά την πρόσβαση στην απασχόληση**

Είναι χαρακτηριστικό ότι στη χώρα μας οι «πόρτες του νόμου» δεν άνοιξαν αμέσως στις γυναίκες για την άσκηση όλων των επαγγελματιών. Στις αρχές του αιώνα μας και κυρίως από τη δεκαετία του 50, άρχισαν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν το δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελματιών. Ενδεικτικά, το 1925 άνοιξαν οι πόρτες στις γυναίκες για το δικηγορικό επάγγελμα (ΝΔ 8-10-1925), το 1954 αναγνωρίστηκε το δικαίωμα να διορίζονται συμβολαιογράφοι (ΝΔ 3082/1954), το 1955 αναγνωρίστηκε το δικαίωμα να διορίζονται δημόσιοι υπάλληλοι (Ν. 3192/1955) (Δουλκέρη, 1994, σελ 63).

Μέχρι και σήμερα, η νομολογία μας έχει δώσει αρκετά παραδείγματα στα οποία τα δικαστήρια εφάρμοσαν την αρχή της ισότητας. Με απόφαση του ΣτΕ (ΣΤΕ 3217/1977) ακυρώθηκε πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας. Με τις (ΣτΕ 3254/1982, ΣτΕ 3879/1982) αποφάσεις, ακυρώθηκαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων, με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νόμιμου κριτηρίου, όπως είναι η διαφορά φύλου. Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις των δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν γυναίκες, γιατί η φύση της εργασίας προσιδιάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών. Με την (Διοικ Εφ Αθ 312/1998) απόφαση ακυρώθηκε πράξη τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί κατά φύλο. Παρόμοια το ΜΠρΘεσ (ΜΠρΘεσ 342Ν/1989), δέχτηκε ότι η διενέργεια πρόσληψης μετά από διαγωνισμό, με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών, συνιστά απαγορευμένη διάκριση κατά τις διατάξεις των άρθρων 3 και 6 της Οδηγίας 207/1976 ΕΟΚ, αφού καταλήγει στην προνομιακή πρόσληψη ανδρών επιτυχόντων απλώς και μόνο λόγω του φύλου τους, χωρίς κανένα άλλο αξιολογούμενο κριτήριο υπεροχής τους (Αγαλοπούλου 1992, σελ 38,39).

Άλλο ένα ζήτημα που απασχόλησε τη νομολογία, είχε να κάνει με τις ποσοτώσεις (ποσοτικούς περιορισμούς) κατά την πρόσβαση των γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα και κυρίως σε κάλυψη θέσεων στις Ένοπλες Δυνάμεις και στα Σώματα Ασφαλείας εν γένει. Με την (ΟΛΣτΕ 1986/2005) απόφαση κρίθηκε ως αντισυνταγματική η διάταξη για ποσοτώσεις στις προσλήψεις γυναικών σε θέσεις συνοριακών φυλάκων. Σύμφωνα με την εν λόγω απόφαση, οι ιδιαιτερότητες των συνθηκών άσκησης των καθηκόντων του συνοριακού φύλακα δεν αποτελούν, λόγω της γενικότητάς τους, σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, κριτήρια συγκεκριμένα και πρόσφορα να δικαιολογήσουν θεσπιζόμενες ποσοτώσεις εις βάρος των γυναικών κατά την πρόσβασή τους στο επάγγελμα του συνοριακού φύλακα. Ανάλογα έκρινε με την ΣτΕ 2551/2006, η οποία εξεδόθη με αφορμή την ερμηνεία του άρθρου 12 παρ 2 του Ν. 2713/1999, με το οποίο καθοριζόταν σε 10% το ποσοστό των κατατασσόμενων στο Πυροσβεστικό Σώμα γυναικών. Όμως υπήρξε και αντίθετη απόφαση του ΣτΕ (ΣτΕ 414/2006) που έκρινε ομόφωνα ότι είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα (Σ) διάταξη νόμου, που καθόριζε σε 15% το ποσοστό των γυναικών, επί του

συνολικού αριθμού εισακτέων στη Σχολή Αξιωματικών Αστυνομίας (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 147, 148 – Κουκιάδης, 2012, σελ 327**).

Με την (ΑΠ 1360/1992) απόφαση που αφορούσε σε υπόθεση προκήρυξης διαγωνισμού πτυχιούχων υπαλλήλων από τράπεζα, κρίθηκε ανεπίτρεπτη η παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων, τόσο κατά την χρήση των μέσων προσέλκυσης των ενδιαφερομένων για εργασία, όσο και κατά την χρήση των κριτηρίων επιλογής τους για την κατάληψη κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρηση και συνεπώς απαγορεύεται η προκήρυξη χωριστών θέσεων εργασίας για άνδρες και γυναίκες, καθώς και η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχίας με βάση το φύλο και η πρόσληψη επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογήν του εργοδότη, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η συνολική βαθμολογία ή σειρά κατάταξης των υποψηφίων (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 216**). Αντίστοιχα με την (ΑΠ 1095/1998), κρίθηκε ανίσχυρη η προκήρυξη διαγωνισμού χωριστά, για την πλήρωση ορισμένου αριθμού θέσεων εργασίας για κάθε φύλο. Το ίδιο έκρινε και η Εφ Θεσ 1758/1999 απόφαση, βάσει της οποίας είναι ανίσχυρη η διάκριση, στην περίπτωση προκήρυξης πλήρωσης θέσεων διαγωνισμού, χωριστά για κάθε φύλο (**ΓΓΙΦ, 2012, σελ 143**).

Περίπτωση έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, διαπιστώθηκε με την Ειραθ 774/1999 απόφαση. Συγκεκριμένα η ρύθμιση του ΓΚΠ/ΟΤΕ, κατά την οποία προβλέπεται η πρόσληψη και απασχόληση στον ΟΤΕ καθαριστριών μειωμένης απασχόλησης, κάτι που προβλέπεται μόνο για τις γυναίκες εργαζόμενες υπό την ανωτέρω ειδικότητα στον ΟΤΕ, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, αντικείμενη στη διάταξη του άρθρου 119 Συνθ ΕΟΚ (**ΓΓΙΦ, 2012, σελ 143**).

Πλέον όμως των παραπάνω ενδεικτικών περιπτώσεων της νομολογίας, αρκετές παραβάσεις κατέγραψε και χειρίστηκε και ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ), μέσα στα όρια της ειδικής αρμοδιότητας που του προδιαγράφει ο νομοθέτης τόσο με τον προηγούμενο Ν.3388/2006, όσο και με τον πρόσφατο Ν.3896/2010.

Το 2008, επιχείρηση (τουριστικό γραφείο) δημοσίευσε σε τοπική εφημερίδα προκήρυξη για την πλήρωση θέσης εργασίας προϊσταμένου, αναφέροντας μεταξύ άλλων απαιτούμενων προϋποθέσεων, ότι ο ενδιαφερόμενος πρέπει να είναι «άνδρας ηλικίας 25-50 ετών». Τελικά με παρέμβαση του ΣτΠ, η επιχείρηση προέβη σε αναδιατύπωση της προκήρυξης, χωρίς να αναφέρεται η παράμετρος του φύλου (**ΣτΠ, Ειδ Εκθ 2009, σελ 55**).

Το 2009, ο ΣτΠ εξέτασε καταγγελία που αφορούσε σε διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υποψηφίων, σε εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές, λόγω α) άνισης αύξησης του κατώτατου ορίου ύψους για άνδρες και γυναίκες, β) κοινού και για τα δυο φύλα κατώτερου ορίου αθλητικών επιδόσεων και ειδικότερα στο αγώνισμα της σφαιροβολίας, όπου οι γυναίκες υποψήφιες υποχρεώθηκαν να αγωνιστούν με τη βαρύτερη σφαίρα που χρησιμοποιείται από άντρες σφαιροβόλους. Ο ΣτΠ διαπίστωσε ότι η ασύμμετρη αύξηση του ελάχιστου επιτρεπόμενου ύψους, για τις γυναίκες κατά 10 πόντους και για τους άνδρες κατά 5 πόντους, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, ενώ η πρόβλεψη για κοινά όρια αθλητικών δοκιμασιών σε άνδρες και γυναίκες, αποτελεί έμμεση διάκριση (**ΣτΠ Ειδ Έκθ 2010, σελ 37**).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η απόφαση Stoeckel (C-345/89) έκρινε ως μη συμβατά με την Οδηγία 207/1976 ΕΟΚ, εθνικά νομοθετικά μέτρα που απαγορεύουν τη νυκτερινή εργασία στις γυναίκες. Η κρίση του δικαστηρίου στηρίχθηκε στη σκέψη ότι, όποια κι αν είναι τα μειονεκτήματα της νυκτερινής εργασίας, δεν προκύπτει ότι οι κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι γυναίκες, είναι διαφορετικοί από αυτούς στους οποίους εκτίθενται αντίστοιχα οι άνδρες, με εξαίρεση βεβαίως την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. (Γιαννακούρου, 2008, σελ 96)

Στην υπόθεση Dekker (C-177/88), το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους που συνδέονται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, ενώ επιπρόσθετα η ανωτέρω άμεση διάκριση δεν μπορεί να αιτιολογηθεί στη βάση οικονομικών δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν από την αντικατάσταση της εγκύου εργαζόμενης.

Τέλος στην υπόθεση Mahlburg, το δικαστήριο αναγνώρισε ότι η μη πρόσληψη σε σύμβαση αορίστου χρόνου εγκύου εργαζόμενης, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι η εργαζόμενη βρίσκεται, λόγω προσωρινού καθαρά κωλύματος (εγκυμοσύνη) σε αδυναμία να εκτελέσει το έργο για το οποίο προσελήφθη (ΥΕΚΑ Αποφ Δικ, 2011, σελ 12,,17).

## **5.2 Κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας**

Βασικός πυλώνας κατά την λειτουργία της σχέσης εργασίας είναι η αμοιβή, με την διευρυμένη έννοια που της έχει αποδοθεί από το κοινοτικό δίκαιο. Η ελληνική νομολογία στο θέμα των αμοιβών, μετά από πολλές διακυμάνσεις, άρχισε συστηματικά να εφαρμόζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών κατά τρόπο θετικό, δηλαδή συνέπλευσε σταδιακά με την παγιωμένη άποψη, ότι επιβάλλεται η νομοθετική επέκταση ευνοϊκών διατάξεων υπέρ του ενός φύλου και στο άλλο. Ιδιαίτερης μνείας χρήζουν οι αποφάσεις ΑΠ 564/1992 και ΑΠ 657/1992, οι οποίες είναι οι πρώτες αεροπαγίτικες αποφάσεις που ερμήνευσαν το άρθρο 22 παρ 1 εδ β΄ Σ συμφώνως προς το κοινοτικό δίκαιο (άρθρο 119 Συνθ ΕΟΚ), δηλαδή χαρακτήρισαν ρητά τα οικογενειακά επιδόματα ως αμοιβή. Οι αποφάσεις αυτές έκριναν ότι οι διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σ.σ.ε) που ορίζουν ότι το καταβαλλόμενο από τον εργοδότη – σε ποσοστό του βασικού μισθού – οικογενειακό επίδομα δικαιούνται μόνο οι άρρενες μισθωτοί, είναι αντίθετες προς την αρχή την αρχή της ισότητας αμοιβών στα δύο φύλα. Το καινοτόμο στοιχείο αυτών των αποφάσεων είναι η εξίσωση προς τα επάνω, δηλαδή η επέκταση του δικαιώματος για λήψη του οικογενειακού επιδόματος από τις αποκλεισμένες γυναίκες, με τις ίδιες προϋποθέσεις που το δικαιούνται οι άνδρες συνάδελφοί τους. Ανάλογα επεκτατικά έκρινε ο ΑΠ με την ΑΠΟλ 22/1992 απόφαση και στην περίπτωση που η χρονική διάρκεια του καταβαλλόμενου οικογενειακού επιδόματος τέκνου, διαφοροποιείται ανάλογα με το αν το τελευταίο είναι ανδρικού ή γυναικείου φύλου, σε σχετική διάταξη του ΓΚΠ του ΟΤΕ. Με βάση τη διάταξη αυτή χορηγούνταν οικογενειακό επίδομα για τα τέκνα, το οποίο έπαυε με τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους, προκειμένου για τα άρρενα και του 20<sup>ου</sup> έτους προκειμένου για τα θήλεα τέκνα. Την επεκτατική αυτή πορεία δεν ακολούθησε ο ΑΠ στην ΑΠ 130/2005 απόφαση, με την οποία αν και έκρινε ότι η κανονιστική διάταξη για χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στα ΚΤΕΛ, εισήγαγε ευνοϊκή ρύθμιση, με βάση το φύλο για

τους εργαζόμενους των ΚΤΕΛ με ενήλικα άγαμα θήλεα τέκνα, σε βάρος των συναδέλφων τους με ενήλικα άγαμα άρρενα τέκνα, ως καταργημένη διάταξη που αντίκειται στο άρθρο 4 παρ 1 και 2 Σ, 22 παρ 1 εδ β' Σ και 119 Συνθ ΕΟΚ, δεν μπορεί να επεκταθεί και σε αυτούς που έχουν θήλεα τέκνα (ΓΓΙΦ, 2012, σελ 139 - Γιαννακούρου, 2008, σελ 222,223).

Με την ΑΠ 31/1993 κρίθηκε ως αντισυνταγματική η διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων, ως προς την χορήγηση του επιδόματος γάμου σε ΣΣΕ γεωπόνων σε ΝΠΔΔ. Με την ΑΠ 887/1996 κρίθηκε ότι το οικογενειακό επίδομα, οφείλεται χωρίς καμιά διάκριση φύλου σε όλους όσους παρέχουν στον ίδιο εργοδότη, εργασία ίσης αξίας (ΓΓΙΦ, 2012, σελ 143,144) Αντίστοιχα έχει κριθεί (ΑΠ 6/2001) ότι η μη καταβολή του οικογενειακού επιδόματος σε υπάλληλο, επειδή έχει σύζυγο που απασχολείται στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ή ΟΤΑ, αντίκειται στο άρθρο 4 Σ, αφού το επίδομα καταβάλλεται αν ο σύζυγος δεν εργάζεται ή εργάζεται στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα, περαιτέρω δε θεώρησε ότι η μετονομασία του οικογενειακού επιδόματος σε οικογενειακή παροχή, δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της παροχής ως μισθού. Επιπρόσθετα με την ΑΠ 315/2007, κρίθηκαν αντισυνταγματικές οι διατάξεις που θέτουν όρια, στην ακέραη καταβολή του επιδόματος τέκνων και γάμου σε κάθε εργαζόμενο, σύζυγο ή γονέα. (ΓΓΙΦ, 2012, σελ 142 – Κουκιάδης, 2012, σελ 334).

Συνακόλουθα το ΔΕΚ στην υπόθεση Garland (C-12/81) έκρινε ότι το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν θα μπορούσαν πια κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής τους να απολαμβάνουν ταξιδιωτικές διευκολύνσεις για τους συζύγους τους και τα εξαρτώμενα παιδιά τους, σε αντίθεση με τους άνδρες εργαζόμενους που συνέχιζαν να τις απολαμβάνουν, συνιστούσε διάκριση αμοιβής (Τζώρτζη, 2004, σελ 54). Με την υπόθεση Jenkins (C-96/80) κρίθηκε ότι μια διαφορά αμοιβής μεταξύ εργαζομένων με πλήρες ωράριο και εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, δεν συνιστά διάκριση απαγορευμένη από το άρθρο 119 Συνθ ΕΟΚ, παρά μόνον αν αποτελεί στην πραγματικότητα έμμεσο τρόπο για να μειωθεί το επίπεδο αμοιβής των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, ενόψει του γεγονότος ότι η κατηγορία αυτή εργαζομένων, αποτελείται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από γυναίκες (Αναγνώστου, 2006, σελ 27).

Πέραν των αμοιβών, το ΔΕΚ στην υπόθεση Thibault (C-136/95) κλήθηκε να κρίνει την άρνηση εκ μέρους των εργοδοτών να αξιολογήσουν γυναίκα εργαζόμενη που απουσίαζε επί μακρύ χρονικό διάστημα (πάνω από 6 μήνες) λόγω εγκυμοσύνης, καταλήγοντας ότι απαγορεύεται οιαδήποτε εθνική ρύθμιση, που στερεί από τις γυναίκες το δικαίωμα βαθμολόγησης και κατ' επέκταση το δικαίωμα επαγγελματικής ανέλιξης, λόγω απουσίας από την επιχείρηση με άδεια μητρότητας. Αντίστοιχα, στην υπόθεση Sarkatzis Herrero (C-294/2004), το ΔΕΚ έκρινε ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αρχαιότητας της εργαζόμενης ως μόνιμης υπαλλήλου, η ημερομηνία διορισμού της έστω κι αν κατά την ημερομηνία εκείνη βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και όχι η πραγματική ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων. Στην υπόθεση Gerster (C-1/95), το ΔΕΚ έκρινε ότι εθνική διάταξη που ορίζει ότι ο χρόνος απασχόλησης, κατά τον οποίο το ακολουθούμενο ωράριο περιλαμβάνεται μεταξύ του μισού και των δύο τρίτων του κανονικού ωραρίου εργασίας και υπολογίζεται μόνο κατά

τα δύο τρίτα ως προς τον υπολογισμό της αρχαιότητας των υπαλλήλων, αντίκειται στην οδηγία 207/1976, εκτός αν η εν λόγω ρύθμιση δικαιολογείται από κριτήρια αντικειμενικά και ξένα προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (Γιαννακούρου, 2008, σελ 85, 107)

Άλλο ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα παραβίασης της ισότητας των φύλων κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, αποτελεί ο υποβιβασμός γυναίκας υπαλλήλου μετά την επιστροφή της από άδεια μητρότητας. Με την ΑΠ 37/2004 απόφαση, αναγνωρίστηκε στην Αγροτική Τράπεζα (ΑΤΕ) το δικαίωμα, παρεχόμενο από τον οργανισμό της με ισχύ νόμου, να μεταβάλει μονομερώς, δια του αρμοδίου προς τούτο οργάνου της και δή του διευθυντού του εκάστοτε καταστήματός της, τους όρους της συμβάσεως εργασίας των εις το κατάστημα της απασχολούμενων υπαλλήλων της, είτε ευνοϊκώς γι' αυτούς (τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου που πριν δεν κατείχαν), είτε και δυσμενώς δια της αφαίρεσης τέτοιας θέσης. Η ανωτέρω όμως ρύθμιση του Οργανισμού της ΑΤΕ, κρίθηκε ανίσχυρη, ως αντίθετη προς τις υπερνομοθετικές διατάξεις του Συντάγματος, καθόσον εμπεριέχει και το δικαίωμα να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης, με μόνο τον λόγο της εγκυμοσύνης και της μητρότητας (ΓΓΙΦ, 2012, σελ 140). Ανάλογο περιστατικό χειρίστηκε και ο ΣτΠ (υπόθεση 142712/2011), κατά την οποία γυναίκα υπάλληλος επιστρέφοντας από άδεια μητρότητας, διαπίστωσε ότι έχει προσληφθεί άλλος εργαζόμενος στη θέση της, ενώ ο εργοδότης της, της ανέθετε πλέον εξωτερικές εργασίες παύοντας να της αναθέτει αρμοδιότητες σχετικές με το αντικείμενό της. Ο ΣτΠ ενημέρωσε τον εργοδότη για τις διατάξεις περί βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και πέτυχε δέσμευση του εργοδότη ότι στο εξής, η προσφεύγουσα θα παρέχει τις υπηρεσίες που παρείχε πριν την άδεια μητρότητας και ότι δεν θα ασχολείται πλέον με υποδεέστερα καθήκοντα. Σε άλλη περίπτωση, γυναίκα που επέστρεψε από άδεια μητρότητας, κατήγγειλε ότι η συμπεριφορά του εργοδότη της έγινε προσβλητική και ιδιαίτερη πιεστική, από τότε που τον ενημέρωσε ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, γεγονός που κατά την εκτίμησή της λάμβανε χώρα με σκοπό να την οδηγήσει σε παραίτηση. Κατόπιν της παρέμβασης του ΣτΠ και όπως ενημέρωσε η ίδια η εργαζόμενη, η συμπεριφορά του εργοδότη, άλλαξε άρδην προς το καλύτερο (ΣτΠ, Ειδ Έκθ 2013, σελ 119)

Και σε θέματα αδειών όμως, η νομολογία στήριξε την αρχή της ισότητας. Με την (ΔιοικΕφΑθ 1487/2009) απόφαση, κρίθηκε ότι κάθε άδεια που αποβλέπει στην προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας, χορηγείται και στους άνδρες πυροσβεστικούς υπαλλήλους, ενώ με την (ΣτΕ 899/2010) κρίθηκε ότι οι διατάξεις της παρ 21 του άρθρου 44 του Ν.1756/1988 έχουν εφαρμογή όχι μόνο για τη μητέρα δικαστική λειτουργό, αλλά και για τον πατέρα δικαστικό λειτουργό, ο οποίος δικαιούται 9μηνη άδεια ανατροφής τέκνου (ΣτΠ, Ειδ Έκθ 2010, σελ 17)

Τέλος, άλλο ένα σημαντικό κεφάλαιο των παραβάσεων κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, αποτελεί η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου, οι οποίες αφορούν πρωτίστως εξατομικευμένες συμπεριφορές από το δράστη προς συγκεκριμένο πρόσωπο, χωρίς ωστόσο, σύμφωνα με την ΑΠ 1765/1999, να αποκλείεται η εκδήλωσή τους προς αόριστο αριθμό προσώπων, με αξιολογήσεις όμως που μειώνουν την αξιοπρέπεια κάθε προσώπου χωριστά (Κουκιάδης, 2012, σελ 789).

Ο εργοδότης (ΑΠ 4937/2001) βαρύνεται με υποχρέωση πρόνοιας ή καλόπιστης συμπεριφοράς ή σεβασμού των δικαιολογημένων συμφερόντων του μισθωτού, βάσει της οποίας υποχρεούται να εκδηλώνει με πράξεις ή παραλείψεις του το σεβασμό του έναντι αυτού, ενώ μεταξύ των ειδικότερων υποχρεώσεών του, περιλαμβάνεται και η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 203**).

Με την (ΜονΠρωτΣάμου 195/2005), κρίθηκε η περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ενάγουσας που πείστηκε από τον εναγόμενο να εργαστεί στην εταιρεία του και ο οποίος εν συνεχεία παρακολουθούσε την ερωτική της ζωή και την πίεζε να συνάψει ερωτικές σχέσεις μαζί του, ως προσβολή της προσωπικότητας και αντιβαίνουσα στα χρηστά ήθη. Με την (ΣτΕ 505/2010) απόφαση, κρίθηκε ότι ορθά επιβλήθηκε στον προσφεύγοντα η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης, καθόσον, ως ιατρός του ΕΣΥ, προέβη σε σεξουαλική παρενόχληση τεσσάρων γυναικών, συγγενών ασθενών του, διαπράττοντας έτσι το παράπτωμα της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς και ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός της υπηρεσίας. Συνακόλουθα, η (ΑΠ 84/2011) απόφαση, έκρινε ως καταχρηστική την απόλυση που έγινε για λόγους εμπάθειας σε γυναίκα υπάλληλο, η οποία απέκρουσε την ιδιαιτέρως «φιλική» στάση που της επιδείκνυε ο Δντής προσωπικού, συνιστάμενη μεταξύ άλλων, στις διαρκείς και μη αρμόζουσες για εργασιακό χώρο, φιλοφρονήσεις για την εμφάνισή της ως γυναίκας (**ΓΓΠΦ, 2012, σελ 145,144**). Πέραν όμως των δικαστικών αποφάσεων, ο ΣτΠ που χειρίζεται αρμοδίως τις καταγγελίες σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, εκτιμά ότι τα εν λόγω θέματα έχουν εγγενείς δυσκολίες, καθώς εκτός όλων των άλλων, τα πρόσωπα που την υφίστανται διστάζουν να τα αναφέρουν σε μια ανεξάρτητη αρχή. (**ΣτΠ, Ειδ Εκθ 2012, σελ 127**)

### **5.3 Κατά τη λύση της σχέσης εργασίας**

Όπως έχει προαναφερθεί, η ισότητα των ευκαιριών στις εργασιακές σχέσεις, συνεπάγεται και ισότητα των δύο φύλων και ως προς τις συνθήκες λύσης της σύμβασης εργασίας με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Στη χώρα μας παρατηρούταν συχνά σε κανονισμούς εργασίας που έχουν συνομολογηθεί με σ.σ.ε, να ακολουθούνται διαφορετικά όρια ηλικίας ως προς τον χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας, λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης, κατά το πρότυπο που ακολουθούταν από το 8 εδ β' του Ν.3198/1995, ο οποίος σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 28 του Ν. 1864/195, επέτρεπε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των γυναικών και κατά συνέπεια τον τερματισμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, υπό όρους διαφορετικούς από εκείνους που ίσχυαν για τους άνδρες συναδέλφους της. Έτσι κρίθηκε από τον Άρειο Πάγο (ΑΠ 266/1999) ότι το δικαίωμα του εργοδότη να απομακρύνει από την εργασία γυναίκες υπαλλήλους του, για μόνο το λόγο ότι δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, εξαιτίας της συμπλήρωσής ορίου ηλικίας μικρότερου εκείνου που ορίζεται για άνδρες υπαλλήλους, αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 4 παρ 2 Σ και της Οδηγίας 207/1976 ΕΟΚ, αφού εισάγει διάκριση βασιζόμενη αυθαιρέτως μόνο στο φύλο. Αντίστοιχα, ρυθμίσεις σε σ.σ.ε που προβλέπουν είτε τη δυνατότητα στον εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας λόγω συμπλήρωσης κάποιου συγκεκριμένου ορίου ηλικίας, το

οποίο διαφέρει για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, είτε την αυτοδίκαια λύση της σύμβασης εργασίας λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας διαφορετικού για άνδρες και γυναίκες, αντίκειται στις ανωτέρω διατάξεις. Χαρακτηριστικά αναφέρεται η περίπτωση του Οργανισμού Υπηρεσίας του προσωπικού της τράπεζας American Express (27-7-1976 σ.σ.ε), στο άρθρο 10 του οποίου αναφέρεται ότι «η μετά του προσωπικού της Τράπεζας σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδικαίως επί τη συμπλήρωση του 65<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας του άρρενος και του 60<sup>ου</sup> έτους του θήλεος προσωπικού», η οποία κρίθηκε (ΑΠ 1439/2004) ότι αντίκειται στην αρχή της ισότητας των φύλων, εφαρμόζοντας έτσι με βάση την αποκαταστατική λειτουργία της αρχής της ισότητας, την ευνοϊκή ρύθμιση για τους άνδρες και στις γυναίκες. Η προσέγγιση αυτή του ΑΠ συμβαδίζει και με τις αντίστοιχες προσεγγίσεις που έχει κάνει και το ΔΕΚ στις υποθέσεις Burton (C-19/1981) και Marshall (C-152/1984), κρίνοντας ότι μεταξύ των όρων εργασίας στους οποίους εφαρμόζεται η αρχή της ισότητας ευκαιριών, είναι τόσο οι όροι απόλυσης όσο και οι όροι υποχρεωτικής συνταξιοδότησης (**Ληξουριώτης-Θεοδόσης, 2008, σελ 88,89**). Αντίστοιχα, με την ΑΠ 85/1995 απόφαση, κρίθηκε άκυρη η καταγγελία σύμβασης εργασίας ασφαλισμένης στο ΙΚΑ που έγινε από τον εργοδότη της, μετά τη συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> έτους, αλλά πριν από τη συμπλήρωση του 65<sup>ου</sup> έτους, ενώ με την ΑΠ 1785/2001 κρίθηκε, ότι αυθαίρετη διάκριση εις βάρος των γυναικών εισάγεται, ακόμη και όταν ο εργοδότης απομακρύνει από την εργασία ασφαλισμένη μητέρα με παιδιά ανήλικα ή ανίκανα για βιοποριστική εργασία, για μόνο το λόγο ότι δικαιούται να λάβει σύνταξη από ασφαλιστικό οργανισμό. (**Γιαννακούρου, 2008, σελ 227,228**).

Το συχνότερο φαινόμενο στην παραβίαση της ισότητας κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας, αποτελεί η καταγγελία της σχέσης εργασίας που σχετίζεται με εγκυμοσύνη, μητρότητα και συναφή θέματα. Με την ΑΠ 1051/1988 κρίθηκε ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εγκυμονούσας, εφόσον δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, απαγορεύεται και αν γίνει είναι άκυρη, χωρίς να έχει σημασία η γνώση από τον εργοδότη της εγκυμοσύνης, ενώ η μειωμένη απόδοση της εγκύου δεν είναι σπουδαίος λόγος. Με την ΜονΠρωτΑθ 2083/1994 απόφαση, κρίθηκε άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκυμονούσας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ενός έτους μετά τον τοκετό. Η ΑΠ 245/2002 απόφαση, ασχολήθηκε με την περίπτωση εργαζόμενης, που απολύθηκε ενώ τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, έχοντας όμως παραλείψει να αποκαλύψει στον εργοδότη της την κατάσταση εγκυμοσύνης, κατά την ημέρα που της ανακοινώθηκε η απόλυση, το έκανε όμως 3 ημέρες μετά και δή κατά την ημέρα παραλαβής της έγγραφης καταγγελίας της συμβάσεώς της και εισπράξεως της αποζημίωσής της. Και σε αυτή την περίπτωση, κρίθηκε άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας, ενώ το γεγονός ότι απέκρυψε την εγκυμοσύνη από τον εργοδότη της, δεν συνιστά καταχρηστική συμπεριφορά. Με την ΕφΑθ 2729/2004 απόφαση, κρίθηκε ότι προστατεύεται απόλυτα η έγκυος ή η λεχώνα εργαζόμενη από καταγγελία στη σύμβαση εργασίας της, με επιτρεπόμενη κατ' εξαίρεση την καταγγελία για σπουδαίο λόγο, ο οποίος πρέπει να αιτιολογηθεί επαρκώς από τον εργοδότη, ενώ περαιτέρω η μείωση της αποδοτικότητας εξαιτίας της εγκυμοσύνης δεν συνιστά σπουδαίο λόγο. Απόφαση ορόσημο για την προστασία της μητρότητας, αποτέλεσε η ΑΠ 1362/2009 απόφαση, που έκρινε ότι οι εργαζόμενες που αποχωρούν από την εργασία τους για να γεννήσουν, αλλά το έμβρυό τους γεννιέται νεκρό, απολαμβάνουν την ίδια νομική προστασία με όσες εργαζόμενες γεννούν χωρίς προβλήματα. στην εν λόγω περίπτωση. Έτσι βάσει της

εν λόγω απόφασης κρίθηκε άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ιατρικής επισκέπτριας με φαρμακευτική εταιρεία, η οποία απουσίασε εκ της εργασίας της λόγω τοκετού νεκρού εμβρύου και συνακόλουθης άδειας λοχείας. (ΓΓΙΦ, 2012, σελ 137 έως 145).

Αντίστοιχα κινήθηκε και το ΔΕΚ με αποφάσεις του. Στην υπόθεση Webb (C-32/1993), η Webb προσελήφθηκε για αντικατάσταση άλλης εργαζόμενης (Stewart) η οποία θα απουσίαζε με άδεια μητρότητας. Η πρόσληψη της αντικαταστάτριας Webb έγινε πριν απουσιάσει η Stewart με άδεια μητρότητας με σκοπό να προηγηθεί περίοδος εκπαίδευσης της πρώτης και αποφασίσθηκε επίσης ότι η Webb θα παρέμενε ως υπάλληλος και μετά την επιστροφή της Stewart. Μερικές εβδομάδες αφότου η Webb έπιασε δουλειά, υπέθεσε ότι ήταν έγκυος, ενημέρωσε περί τούτου τον εργοδότη της, ο οποίος την απέλυσε ενώ στο μεταξύ επιβεβαιώθηκε και η εγκυμοσύνη της. Το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και η απόλυση εγκύου που προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου, δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία της να εκτελέσει έναν από τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας, έστω κι αν η εκ μέρους του εργαζόμενου παροχή υπηρεσιών αποτελεί για τον εργοδότη οπωσδήποτε ουσιώδη προϋπόθεση για την κανονική εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Τέλος στην υπόθεση Rentokil (C-394/1996), η προσφεύγουσα εργαζόταν σε ιδιωτική εταιρεία ως οδηγός και σύμφωνα με τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού της εν λόγω εταιρείας, σε περίπτωση ασθένειας άνω των 26 εβδομάδων, ο εργαζόμενος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, θα απολυόταν. Η προσφεύγουσα ξεπέρασε το αναφερόμενο ανώτατο όριο απουσιών, αφού δεν ήταν σε θέση να εργασθεί λόγω προβλημάτων συσχετιζόμενων με την εγκυμοσύνη της και ως αποτέλεσμα απολύθηκε. Το δικαστήριο αποφάνθηκε, ότι η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, λόγω απουσιών οφειλομένων σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, συνδέεται με την επέλευση κινδύνων εγγενών στην κατάσταση αυτή. Κατά συνέπεια η υπόψη απόλυση μπορεί να αφορά μόνο γυναίκες αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου (ΥΕΚΑ Αποφ Δικ, 2011, σελ 12,16).



## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία είναι ένα από τα σπάνια πεδία, στα οποία η νομική πρόοδος προηγήθηκε και εν συνεχεία επηρέασε την αλλαγή συμπεριφορών. Με αφετηρία το ευρωπαϊκό – κοινοτικό δίκαιο που αποτελεί σταθερά, μείζονα πηγή εξελίξεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, η ελληνική νομοθεσία ξεκίνησε να υιοθετεί και συνεχίζει να υιοθετεί, συχνά με καθυστέρηση, ρυθμίσεις για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Ειδικότερα η συμβολή του ΔΕΚ στην διαμόρφωση του περιεχομένου της ισότητας των φύλων, στην περιοχή του εργατικού δικαίου ήταν αποφασιστική. Κατά πρώτο λόγο, διαμόρφωσε την έννοια της έμμεσης διάκρισης, κυρίως επ' ευκαιρία της μερικής απασχόλησης, γεγονός που συντέινε στο να ξεριζωθούν κρυφές ανισότητες, οι οποίες ήταν και οι πιο δύσκολα ανιχνεύσιμες. Κατά δεύτερο λόγο, προχώρησε σε μια σύνδεση της ισότητας των φύλων με την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, όπως πχ με το εισάγει ως δικαιολογημένη εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων, την προστασία της εγκυμοσύνης. Ακόμη, εξαιρετικά γόνιμη απεδείχθη η ενασχόληση του ΔΕΚ με την έννοια των θετικών μέτρων, του βάρους απόδειξης, αλλά κυρίως μέσω της αποκατάστασης της ισότητας των φύλων με την εξίσωση προς την ευνοϊκότερη ρύθμιση, αντίληψη που επηρέασε και τα εθνικά δικαστήρια των κρατών – μελών.

Αντίθετα, στη χώρα μας δεν συναντάμε πληθώρα δικαστικών αποφάσεων στο θέμα της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Συνοπτικά οι αποφάσεις περιορίστηκαν κυρίως στην κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχίας κατά φύλο, στο στάδιο της προκήρυξης του διαγωνισμού (πρόσβαση στην απασχόληση), στην απομάκρυνση των γυναικών από την εργασία λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης, στις γονικές άδειες και στην προστασία των εγκύων από απόλυση. Τα πολιτικά δικαστήρια ερμηνεύουν συνήθως τους νόμους για την ισότητα των φύλων υπό το φως των Οδηγιών και των Συνθηκών και φαίνεται να έχουν ενσωματώσει αρκούντως το κοινοτικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΚ. Οι διαφορές εγείρονται από γυναίκες εργαζόμενες και στοχεύουν στην επέκταση και σε αυτές κάποιων ευνοϊκών, όπως και για τους άνδρες διατάξεων. Γενικότερα όμως, τα δικαστήρια δεν δύναται να ανατρέψουν τις «γυνάλινες οροφές» και τις δομικές ανισότητες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας σε βάρος των γυναικών.

Σε πρακτικό επίπεδο, στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού αυξάνεται, αλλά η εκπροσώπηση των φύλων παραμένει άνιση. Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός γυναικών εξακολουθεί να μην εργάζεται. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, το 2005 ο αριθμός των απασχολούμενων έφθανε τα 4,39 εκ παρουσιάζοντας αύξηση 13,2% σε σύγκριση με το 1996 και παρόλο που οι γυναίκες υπερέρχουν στο σύνολο του πληθυσμού, το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό είναι μικρότερο των ανδρών κατά 18%. Επιπρόσθετα οι γυναίκες εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, αφού εκπροσωπούνται με μικρά ποσοστά στα νέα και ειδικά στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα που προσφέρουν υψηλές αμοιβές, ενώ ασκούν συχνότερα επαγγέλματα ρουτίνας. Ακόμη και η κατανομή των φύλων στη δομή της απασχόλησης είναι άνιση, αφού οι γυναίκες δεν έχουν

καταφέρει να διεισδύσουν στις παραδοσιακές θέσεις εξουσίας και σε διευθυντικές εργασίες (Σιάνου, 2007, σελ 20).

Ειδικότερα, η ανισότητα στις αμοιβές (μισθολογικό χάσμα) συμπυκνώνει με συνθετικό τρόπο όλες τις ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, στην οικογένεια και συνολικά στην κοινωνία (Καραμεσίνη, 2011, σελ 49). Σύμφωνα με μελέτη του Eurostat, το 1995 ο μέσος όρος αποδοχών των πλήρως απασχολούμενων γυναικών στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες ΕΕ, ήταν στο 75% των αποδοχών των ανδρών, ενώ το 2001 η εν λόγω διαφορά μειώθηκε λίγο και σε ορισμένες περιπτώσεις αυξήθηκε κατά 1 έως 2% (Αυστρία, Πορτογαλία Σουηδία). Αντίστοιχα στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις του ΙΚΑ κατά το 2007, το μέσο ημερομίσθιο των γυναικών που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση αντιπροσωπεύει το 81,6% του αντίστοιχου ημερομισθίου των ανδρών, ενώ στην μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει το 82,83% (Ληξουριώτης -Θεοδόσης, 2008, σελ 36).

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, από τις αναφορές που εξέτασε ο Συνήγορος του Πολίτη το 2013, αρμόδιο όργανο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και την απασχόληση, προκύπτει αύξηση κατά 25% σε σχέση με το 2012 των καταγγελιών για παραβίαση συναφών θεμάτων. Αξιοσημείωτη είναι η εξαφάνιση στην πράξη των θεμάτων άνισης πρόσβασης στην απασχόληση κατά τα τελευταία τρία χρόνια (από 18,64% το 2010 σε λιγότερο από 1% των αναφορών αυτής της ενότητας το 2012 και 2013), που εύκολα μπορεί να συνδεθεί με τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών, μέσα στη γενικότερη δύσκολη κατάσταση της αγοράς εργασίας. Στον ιδιωτικό τομέα, οι περισσότερες υποθέσεις που διερευνήθηκαν αφορούσαν σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της κήσης ή κατά τη 18μηνη προστασία, σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ενώ υπήρξε μείωση των καταγγελιών για καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας. Αντίθετα αυξήθηκε το φαινόμενο της μη αποδοχής της εργασίας γυναικών που επέστρεφαν στην εργασία μετά την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας.

Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών έχει αναδείξει και έχει ενισχύσει μια εμφανή οπισθοδρόμηση στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων γενικότερα, κάτι που αντανακλάται και στο όλο φάσμα της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην εργασία. Όμως οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας δεν περιορίζονται από μόνες τους. Η αποτελεσματική εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων, μπορεί σε ένα βαθμό να λειτουργήσει ως ανάχωμα, όμως εκτός από τα

νομοθετικά μέτρα απαιτούνται στιβαρές και συγκροτημένες δημόσιες πολιτικές, οι οποίες θα υποστηρίζουν την εφαρμογή των νόμων. Μόνο έτσι θα καταστεί δυνατή η πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, η οποία επενεργεί στις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές συνθήκες, που εμποδίζουν την τυπική ισότητα να γίνει πραγματική.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- **Αγαλλοπούλου Χρ Πηνελόπη:** «Παραβάσεις της αρχής της ισότητας των 2 φύλλων στις εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 1992
- **Αγαλλοπούλου Χρ Πηνελόπη:** «Σημειώσεις στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΚ ΙΙ (Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας, Κατηγορία Πράξεων 4.2.1.Β)», 2004
- **Αναγνώστου Δεδούλη Άρτεμις– Γαληνού Ειρήνη Ελευθερία:** «Η ισότητα των φύλλων στην κοινωνική προστασία», Έκδοση «Νομική Βιβλιοθήκη», 2008
- **Βαρχαλαμά Έλλη:** «Ίση μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο: από τη θεωρία των δικαιωμάτων στην πράξη των διακρίσεων. Η περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης» στο «Διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», Εκδόσεις «ΟΔΥΣΣΕΑΣ», 2011
- **Βλαστός Στυλιανός Γερμ:** «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο – Η σχέση εξαρτημένης εργασίας», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 1994.
- **Βλαστός Στυλιανός Γερμ:** «Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2011 .
- **Γεωργιάδου Νίκη:** «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2002.
- **Γιαννακούρου Π. Σταματίνα:** «Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2008
- **Δαγτόγλου Π. Δ.:** «Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Τόμος Β'» Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 1991
- **Δαγτόγλου Π. Δ.:** «Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2011, σελ 1267 έως 1275,
- **Δημητρόπουλος Γ. Ανδρέας:** «Συνταγματικά Δικαιώματα - Ειδικό Μέρος - ιά Έκδοση», 2005,
- **Δουλκέρη Τέσσα:** «Ισότητα των δύο φύλλων στις εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις «ΠΑΠΑΖΗΣΗ», 1994
- **Εφημ «Έθνος»:** Δημοσίευμα της 25 Ιαν 10: «Τρείς διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», διαθέσιμο: [http://career-old.duth.gr/cms/files/eidisi1\\_260110.pdf](http://career-old.duth.gr/cms/files/eidisi1_260110.pdf) , προσπελάστηκε 21 Δεκ 13.
- **EUROPA:** Σύνοψη της νομοθεσίας της ΕΕ, 6 Μαΐ 10, διαθέσιμο: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/combating\\_discrimination/133501\\_el.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_el.htm), προσπελάστηκε 22 Φεβ 14.

- **Ζερδελής Δημήτρης:** «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2011
- **Καραμεσίνη Μαρία:** «Μισθολογικές ανισότητες και μισθολογικές διακρίσεις», στο «Διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», Εκδόσεις «ΟΔΥΣΣΕΑΣ», 2011
- **Καρακατσάνης Αλέξανδρος – Γαρδίκας Σταύρος:** «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 1995
- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ):** «4η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού - Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές», Αθανασάτου Ιωάννα, Αθήνα, 2014
- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ):** «Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση», Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου-Ρούλα Παπαρούνη, Αθήνα, Φεβ 2005
- **Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. /Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.)/ Άντα Σταμάτη - Παναγιώτης Συριόπουλος:** «Κώδικας δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία», Οκτ 2011, διαθέσιμο: [http://ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/Code\\_of\\_Conduct\\_el.pdf](http://ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/Code_of_Conduct_el.pdf), προσπελάστηκε 18 Δεκ 13.
- **Κουκιάδης Δ. Ιωάννης:** «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2012
- **Κουκούλη – Σπηλιοτοπούλου Σοφία:** «Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση: κανόνες του κοινοτικού δικαίου και προβλήματα στην Ελλάδα» στο «Διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», Εκδόσεις «ΟΔΥΣΣΕΑΣ», 2011
- **Κραβαρίτου Γιώτα:** «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ» 1992
- **Ληξουριώτης Ιωάννης– Γεώργιος Ν Θεοδόσης:** «Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Έκδοση «Νομική Βιβλιοθήκη», 2008
- **Λιάπη-Μήλα Ιωάννα:** «Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας - Πρόσφατες εξελίξεις», Εκδόσεις «Ι ΣΙΑΔΕΡΗΣ», 2010
- **Ντάνος Σ. Αναστάσιος:** «Εργασιακές σχέσεις και θεσμοί», Εκδόσεις «ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ», 2011, σελ 15 έως 25
- **Robert Emilie:** «Το κοινοτικό νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας» στο «Διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», Εκδόσεις «ΟΔΥΣΣΕΑΣ», 2011

- **Σαρρής Νίκος:** «Το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων», στο «Καταπολέμηση των διακρίσεων: τάσεις, προκλήσεις, πολιτικές», ΕΚΚΕ, Δ. Μπαλούρδος – Μ. Χρυσάκης (επιμέλεια), Εκδόσεις «ΠΑΠΑΖΗΣΗ», 2012
- **Stratigaki Maria:** «Equal opportunities in value chain restructuring: policies and practices» in Pamela Meil (ed.) Challenges for Europe under value chain restructuring: Contributions to policy debates, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Higher institute of labour studies, 2009, διαθέσιμο: <http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2013/02/stratigaki.pdf>, προσπελάστηκε 29 Δεκ 13.
- **Στρατηγάκη Μαρία:** «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα», στο «Φύλο και Νέα Επαγγέλματα», του Προγράμματος ΕΠΠΕΑΕΚ ΙΙ 2000-2006 «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία», 2007, διαθέσιμο: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/5002/1425.pdf>, προσπελάστηκε 12 Δεκ 14
- **Σύνδ Επιχειρήσεων και Βιομηχάνων (ΣΕΒ):** «Η αρχή της ισότητας των φύλων στη διεθνή έννομη τάξη», διαθέσιμο: <http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=358> προσπελάστηκε 17 Φεβ 14
- **Σιάνου-Κύργιου Ελένη:** «Αγορά εργασίας, νέα επαγγελματικά προφίλ και φύλο», στο «Φύλο και Νέα Επαγγέλματα», του Προγράμματος ΕΠΠΕΑΕΚ ΙΙ 200-2006 «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία», 2007, διαθέσιμο: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/5002/1425.pdf>, προσπελάστηκε 12 Δεκ 14
- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ):** Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2009, διαθέσιμο: <http://www.synigoros.gr/resources/docs/203995.pdf>, προσπελάστηκε 3 Ιαν 15
- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ):** Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2010, διαθέσιμο: [http://www.synigoros.gr/resources/f-eidikh\\_ek8esh\\_2010\\_teliko--2.pdf](http://www.synigoros.gr/resources/f-eidikh_ek8esh_2010_teliko--2.pdf), προσπελάστηκε 3 Ιαν 15
- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ):** Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2011, διαθέσιμο: <http://www.synigoros.gr/resources/docs/fylo-kai-ergasiakes-sxeseis--2.pdf> προσπελάστηκε 28 Δεκ 13

- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)** : Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2012 διαθέσιμο: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.files.95149>, προσπελάστηκε 28 Δεκ 13
- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)** : Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2012 διαθέσιμο: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.files.95149>, προσπελάστηκε 28 Δεκ 13
- **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)**: Φύλο και Εργασιακές σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2013, διαθέσιμο:<http://www.synigoros.gr/resources/docs/11-filo--2.pdf>, προσπελάστηκε 3 Ιαν 15
- **Τζώρτζη Γ.Βιργινία**: «Η κοινοτική αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και η νομολογιακή διάπλασή της από το ΔΕΚ», Εκδόσεις «ΣΑΚΚΟΥΛΑ», 2004
- **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Κύπρου (ΥΕΚΑ)**: «Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης - Θέματα φύλου», διαθέσιμο: <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/9DF1BB757FF59F44C225762E002AFDD>, προσπελάστηκε 11 Φεβ 14
- **Υπουργείο Εσωτερικών/Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)**: «Η συλλογή νομολογίας ελληνικών δικαστηρίων και του ΔΕΚ που αφορά στην ισότητα των φύλων σε έντυπη και σε ηλεκτρονική μορφή, καθώς και σε μορφή Συνοπτικής Παρουσίασης», Αθήνα, Οκτ 2012, διαθέσιμο: <http://www.isotita.gr/var/uploads/NOMOTHESIA/2014/Syllogh%20Nomologias.pdf> προσπελάστηκε 5 Ιαν 15