



Το σεμινάριο κατάρτισης χρηματοδοτείται από το «Πρόγραμμα Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια 2014-2020» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΓΙΑ ΔΙΚΑΣΤΕΣ ΚΑΙ ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΣ
Θεσσαλονίκη, 24-25 Ιουνίου 2019

Dr. Susanne Burri
Πανεπιστήμιο Ουτρέχτης
Ολλανδία



Σχεδιάγραμμα Παρουσίασης

1. Το πλαίσιο
2. Πολιτικές της ΕΕ, νομοθεσία και νομολογία
 - Νομοθεσία και νομολογία
 - Η Οδηγία για την Εγκυμοσύνη
 - Άμεση διάκριση λόγω φύλου στις οδηγίες για την ισότητα των φύλων
 - Οδηγία για την γονική άδεια
 - Έμμεση διάκριση λόγω φύλου
 - Χάρτης της ΕΕ
 - Προστασία σε σχέση με την εγκυμοσύνη και την μητρότητα έναντι της γονικής ιδιότητας
 - Προστασία γυναικών
 - Γονικά δικαιώματα
 - Και πάλι προστασία γυναικών
 - Δικαιώματα στην περίπτωση της παρένθετης μητρότητας
 - Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας των Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η συμφωνία για την πρόταση σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (COM (2017) 253)
3. Συμπεράσματα



Πλαίσιο

Διαφορά των Ποσοστών Απασχόλησης των Δύο Φύλων στην ΕΕ το 2017 (20-64):

- Ποσοστό απασχόλησης: άνδρες 78.0 %, γυναίκες 66.5%
- ΙΠΑ: άνδρες 75.6%, γυναίκες 57.5%
- Ποσοστό μερικής απασχόλησης: άνδρες 8.8%, γυναίκες 31.7%

Οι εργαζόμενες γυναίκες περνούν 22 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο σε μη αμειβόμενη εργασία, ενώ οι εργαζόμενοι άνδρες λιγότερο από 10 ώρες

Διαφορά στις Αμοιβές Μεταξύ των Δύο Φύλων : οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν 16,2% χαμηλότερες από των ανδρών το 2016

Διαφορά στη Σύνταξη Μεταξύ των Δύο Φύλων (40% κατά μέσο όρο στην ΕΕ)

Πηγές:

- Εξελίξεις στην Απασχόληση και την Κοινωνία στην Ευρώπη 2018, Στατιστικό Παράρτημα, σελ. 176
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ, 2018
- Eurofound (2015) Πολιτικές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής
- Eurostat: Ισότητα των φύλων



Τα κύρια μέσα της ΕΕ

- Οδηγία για την Εγκυμοσύνη 92/85
- Οδηγία για την γονική άδεια 2010/18 (κατάργηση Οδηγίας 96/34)
- Απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου:
 - Ίση αμοιβή και ίση μεταχείριση στην εργασία (Άρθ. 157 ΣΛΕΕ, αναδιατύπωση 2006/54)
 - Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (79/7)
 - Αυτοαπασχόληση (2010/41)
 - Προϊόντα και υπηρεσίες (2004/113)



Τα κύρια μέσα της ΕΕ

- Χάρτης της ΕΕ:
 - Κεφάλαιο για την Ισότητα: Άρθρα 20-26
 - Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: Άρθρο 33(2)



Οδηγία για την Εγκυμοσύνη 92/85

- Σκοπός: προώθηση της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των:
 - εγκύων εργαζομένων
 - των λεχώνων ή
 - των γαλουχουσών (Άρθ. 2)
- Συναφείς υποθέσεις: *Mayr* (C-506/06)· *Danosa* (C-232/09)· C-103/16, (*Porrás Guisado*)



Οδηγία για την Εγκυμοσύνη 92/85

- Άδεια μητρότητας 14 εβδομάδων (Άρθ. 4)
- Αμοιβή ή επαρκές επίδομα (Άρθ. 11):
McKenna (C-191/03); *Rosselle* (C-65/14)
- Άδεια σε σχέση με την παρένθητη μητρότητα: *CD* (C- 167/12) και *Z.* (C-363/12)
- Περίοδος γονικής άδειας πριν την άδεια μητρότητας: *TSN* (C-512/11)
- Αργίες: *Merino Gómez* (C-342/01)



Προστασία από απόλυση σε σχέση με την εγκυμοσύνη

- Προστασία από απόλυση από την αρχή της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας (Άρθ.10).
Brown (C-394/96), *Melgar* (C-438-99)
- Ισχύει επίσης και για συμβάσεις ορισμένου χρόνου: *Tele Danmark* (C-109/00)



- Άρθ. 15 Αναδιατύπωση Οδηγίας 2006/54
 - Επιστροφή στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας
 - Να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση στις εργασιακές συνθήκες
 - *Thibault (C-136/95)*· *Napoli (C-595/12)*
- Απόσυρση της πρότασης (COM 2008, 637)



Άμεση διάκριση

- Ορισμός άμεσης διάκρισης: «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερη ευνοϊκή λόγω φύλου από αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη περίπτωση ένα άλλο πρόσωπο»
- Απαγόρευση λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σχέση με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα (π.χ. Άρθ. 2(2)(c) Οδηγία 2006/54)
- Νομολογία: π.χ. *Dekker (177/88)*· *Lewen (C-333/97)*· *Melgar (C-438/99)*· *Gassmayr (C-194/08)*, *Parviainen (C-471/08)*
- Σε σχέση με την γονική άδεια: *Maïstrellis (C-222/14)*



Γονική Άδεια 2010/18

- Συμφωνία Πλαίσιο
- Ισχύει και για εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και προσωρινής εργασίας
- Ατομικό δικαίωμα, 4 μήνες, μη αμειβόμενοι
- Καταρχήν αμεταβίβαστο
- Νομολογία: π.χ. *Meerts* (C-116/08)· *Lyreco* (C-588/12)· *Gómez-Limón* (C-537/07)
- Άρθ. 16 Αναδιατύπωση Οδηγίας 2006/54



Έμμεση διάκριση

- Έμμεση διάταξη είναι «όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία»
- Κινητικότητα: *Danfoss* (109/88)
- Συγκρισιμότητα: Αυστριακή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*) (C-220/02)
- Συνεπή και συστηματικό τρόπο με βάση το στόχο: *Leone* (C-173/13)
- Σε σχέση με τη γονική άδεια: π.χ. *Lewen* (C-333/97); *Rieznice* (C-7/12)



Αρχή της ίσης μεταχείρισης στον Χάρτη

- Αξία της γονικής άδειας ως κοινωνικό δικαίωμα Άρθ. 33(2)
- ΔΕΕ στην υπόθεση Ζωή Χατζή (C-149/10):

«η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποτελεί μία από τις γενικές αρχές του ενωσιακού δικαίου της οποίας η θεμελιώδης φύση προβλέπεται στο Άρθρο 20 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων· αποκτά, δε, ακόμη μεγαλύτερη σημασία στην εφαρμογή του δικαιώματος γονικής άδειας γιατί το κοινωνικό αυτό δικαίωμα αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες στο Άρθρο 33(2) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων».



ΔΕΕ για την προστασία της μητέρας έναντι των δικαιωμάτων του πατέρα

- Προστασία της μητρότητας μετά τη γέννηση: *Hofmann* (184/83)
- Συμφιλίωση και συσχέτιση με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών: *Hill* (C-243/95)· *Gerster* (C-1/95)
- Ίδια δικαιώματα του πατέρα: *Roca Álvarez* (C-104/09)
- Μόνο παράγωγα δικαιώματα του πατέρα: *Betriu Montull* (C-5/12)



ΔΕΕ για τις υποθέσεις παρένθετης μητρότητας

- Τα ΚΜ δεν υποχρεούνται να παρέχουν άδεια μητρότητας στην αναθέτουσα μητέρα, ακόμη και αν θηλάζει: C.D. (C-167/12) και Z. (C-363/12)
- Καμία άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Συγκρίσιμη κατάσταση μεταξύ του αναθέτοντα πατέρα και της αναθέτουσας μητέρας



Αρχές του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Πυλώνα

9. Ισορροπία επαγγελματικής – ιδιωτικής ζωής

Γονείς και φροντιστές έχουν δικαίωμα σε ενδεδειγμένη άδεια, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση στην περίθαλψη. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίση πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώσουν τις ευθύνες φροντίδας που έχουν και ενθαρρύνονται να κάνουν χρήση αυτών με ισόρροπο τρόπο.



Συμφωνία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές (κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ)

- COM (2017) 253 τελικά και επιπρόσθετα μέτρα. Συμφωνία μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου στις 6 Φεβρουαρίου 2019
- Σημεία εκκίνησης:
 - Κίνητρα για να παίρνουν άδεια οι άνδρες
 - Άδειες όχι μόνο για τη φροντίδα των παιδιών, αλλά και για άρρωστους ή εξαρτώμενους συγγενείς



Δύο νέες άδειες

Ατομικά δικαιώματα:

- Άδεια πατρότητας για τον πατέρα (ή για όσους αναγνωρίζονται ως ισοδύναμοι δεύτεροι γονείς) κατά τη γέννηση του παιδιού: 10 εργάσιμες ημέρες, με αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας
- Άδεια φροντιστών για τους εργαζόμενους που παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε περίπτωση σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης λόγω σοβαρού ιατρικού περιστατικού (όπως ορίζει το ΚΜ): 5 εργάσιμες ημέρες το χρόνο (μη αμειβόμενες)



Γονική άδεια

- Ατομικό δικαίωμα για τέσσερις μήνες, μη-μεταβιβάσιμο για τουλάχιστον δύο μήνες
- Μέχρι την ηλικία των 8 χρόνων τουλάχιστον
- Κατάργηση της Οδηγίας 2010/18
- Η αμοιβή ή το επίδομα ορίζεται από το ΚΜ για τους δύο μήνες



Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για εργαζόμενους με παιδιά έως 8 χρόνων τουλάχιστον και φροντιστές
- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας = προσαρμογή μορφών απασχόλησης:
 - τηλεργασία
 - ευέλικτα ωράρια εργασίας ή
 - μείωση ωρών εργασίας



Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας(συν.)

- Δικαίωμα αίτησης τέτοιων ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για σκοπούς φροντίδας
- Οι εργοδότες οφείλουν να εξετάσουν και να ανταποκριθούν στα αιτήματα καθώς και να αιτιολογήσουν την άρνησή τους
- Η διάρκεια μπορεί να υπόκειται σε εύλογο περιορισμό. Εάν η διάρκεια είναι περιορισμένη, δικαίωμα επιστροφής στην αρχική μορφή απασχόλησης στο τέλος της συμφωνημένης περιόδου
- Αίτημα επιστροφής στην αρχική μορφή απασχόλησης σε περίπτωση αλλαγής των συνθηκών πριν το τέλος της συμφωνημένης περιόδου: ο εργοδότης οφείλει να εξετάσει και να ανταποκριθεί σε τέτοιο αίτημα
- Περίοδος αρχαιότητας δυνατή (όχι περισσότερο από 6 μήνες)



Διάφορα

- Εργασιακά δικαιώματα: Επιστροφή στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και όφελος από βελτιώσεις
- Απαγόρευση των διακρίσεων επειδή ζήτησαν ή πήραν άδεια ή έκαναν χρήση του δικαιώματος ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας
- Προστασία από απόλυση και δυσμενή μεταχείριση
- Βάρος απόδειξης σε περίπτωση τεκμηρίου απόλυσης
- Κυρώσεις (π.χ. πρόστιμο)
- Φορείς ισότητας
- Και άλλα



Συμπεράσματα

- Βαθμιαία διαδικασία, σημαντικός ο ρόλος του ΔΕΕ (π.χ. εγκυμοσύνη)
- Φθίνουσα κλίμακα δικαιωμάτων
- Δυνητικός ρόλος του Χάρτη
- Προστασία της μητρότητας έναντι γονικής ιδιότητας: αποκλίσεις στη νομολογία
- Θέματα συμβατότητας
- Καμία αλλαγή στην Οδηγία για την Εγκυμοσύνη 92/85



Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

- Η αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια θα μπορούσε να αποτελεί κίνητρο για τον πατέρα
- Άδεια φροντίδας για πρώτη φορά στην νομοθεσία της ΕΕ
- Πιο ισχυρά από ποτέ τα δικαιώματα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
- Συνέπεια με τις διατάξεις ίσης μεταχείρισης (π.χ. βάρος απόδειξης, προστασία από απόλυση)



Εκκρεμή ζητήματα

- Η Οδηγία για την Εγκυμοσύνη δεν έχει αλλάξει
- Καταπολέμηση του στερεότυπου των φύλων (βλ. π.χ. άρθ. 5 Σύμβαση για την Κατάργηση όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW))
- Μεγαλύτερες άδειες, ιδίως οι άδειες των φροντιστών
- Ισχυρότερο το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, καθώς και το δικαίωμα επέκτασης ωρών εργασίας
- Νομοθετικές ρυθμίσεις για υποδομές παιδικής μέριμνας
- Αντιμετώπιση συνεπειών από τις άδειες αναφορικά με το δικαίωμα στην (νομοθετική) κοινωνική ασφάλιση και (εργασιακές) συντάξεις, και από την προσωρινή μείωση ωρών εργασίας
- Αποτίμηση της φροντίδας και αντιμετώπιση των κινδύνων που σχετίζονται με τη φροντίδα....



Περαιτέρω ανάγνωση

Δημοσιεύσεις του Ευρωπαϊκού δικτύου νομικών εμπειρογνομόνων σε θέματα ισότητας φύλου και μη-διακρίσεων:

<https://www.equalitylaw.eu/>



Σας ευχαριστώ για την
προσοχή σας!

