

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2019

Ο σεβασμός

κάνει

τη διαφορά!



ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2019

(άρθρο 25 παράγρ. 8 Ν. 3896/2010
και άρθρο 19 παράγρ. 6 Ν. 4443/2016)

Επιμέλεια Σύνταξης

Καλλιόπη Λυκοβαρδή

Κεντρική Συντακτική ΟμάδαΑμαλία Λεβέντη
Αναστασία Ματανά**Κείμενα**Χριστίνα Αγγέλη
Μαρία Βουτσίνου
Ηλέκτρα Δεμοίρου
Αμαλία Λεβέντη
Αναστασία Ματανά
Λάμπρος Μπαλτσιώτης
Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης
Δήμητρα Μυτιληναίου
Ανδριανή Παπαδοπούλου
Ελένη Σταμπούλη
Ευάγγελος Τσακιράκης**Επεξεργασία Στατιστικών Στοιχείων**

Δήμητρα Μυτιληναίου

Συντονισμός Έκδοσης

Αλεξάνδρα Πολιτοστάθη

Γλωσσική Επιμέλεια – ΔιορθώσειςΒάσω Μπαχούρου
vasobah@gmail.com**Σχεδιασμός-σελιδοποίηση**ΣΥΝΘΕΣΗ Εργαστήρι
Γραφικών Τεχνών & Εκτυπώσεων
info@synthesi-print.gr



Επιτρέπεται η δωρεάν αναπαραγωγή του κειμένου αυτής της έκδοσης σε οποιαδήποτε μορφή ή μέσο, υπό την προϋπόθεση ότι αναπαράγεται με τρόπο ακριβή και μη παραπλανητικό.

Είναι απαραίτητη η αναφορά στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Συνηγόρου του Πολίτη και στον τίτλο της έκδοσης. Σε περίπτωση που περιλαμβάνεται υλικό τρίτων, πρέπει να ζητηθεί η άδεια από τον αντίστοιχο κάτοχο των πνευματικών δικαιωμάτων.

Για ερωτήματα σχετικά με την έκδοση παρακαλούμε επικοινωνήστε στο press@synigoros.gr.

Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 τυπώθηκε το 2020 σε 700 ελληνικά και 300 αγγλικά αντίτυπα και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στη σελίδα:

<https://www.synigoros.gr/?i=stp.el.reports>

© Συνήγορος του Πολίτη Χαλκοκονδύλη 17 | 104 32 Αθήνα (+30) 213 1306 600 www.synigoros.gr ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ – THE GREEK OMBUDSMAN @Synigoros

Διαστάσεις εντύπου: 17x24

Σελίδες: 120

ISSN: 2623-4319

Περιεχόμενα

Πρόλογος	7
Εισαγωγή	9
Η χρονιά σε αριθμούς	13
Η ίση μεταχείριση στην πράξη	19
Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας ανά λόγο διάκρισης	41
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	43
Καταστρατήγηση διατάξεων προστασίας μητρότητας	43
Σεξουαλική παρενόχληση	47
Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	48
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΕΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ	50
Κοινωνικός αποκλεισμός και διάρρηξη κοινωνικής συνοχής	50
Η κατοικία των Ρομά ως προϋπόθεση άσκησης δικαιωμάτων	52
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΘΝΙΚΗΣ/ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ	55
Διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής μεταξύ ελλήνων πολιτών	55
Διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες	57
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Ή ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ	59
Διάκριση σε βάρος Ρομά αντιρρησία συνείδησης	59
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ Ή ΧΡΟΝΙΑΣ ΠΑΘΗΣΗΣ	61
Τα στερεότυπα ως εμπόδια στην πρόσβαση στην απασχόληση	62
Η υποχρέωση του εργοδότη για εύλογες προσαρμογές	63

Οι κυρώσεις ως μέσο αποτροπής διακρίσεων	64
Οι κυρώσεις ως μέσο επίτευξης συμβιβασμού	65
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.....	67
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ.....	69
Η γενική αρχή απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων	69
Η απαίτηση ειδικής αιτιολόγησης	70
Η δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση	72
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	75
Δυσχέρειες μονογονέων κατά την πρόσβαση στην εργασία	75
Αναγκαιότητα παροχής διευκολύνσεων σε εργαζόμενους μονογονείς.....	77
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.....	80
Η ποινική καταδίκη ως λόγος αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.....	80
Η ποινική δίωξη ως κώλυμα για την εργασία και την απασχόληση	81
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	83
Άρνηση καταχώρισης αλλοδαπών συμφώνων συμβίωσης ομόφυλων ζευγαριών	83
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ.....	87
Οι εγγυήσεις μυστικότητας ως προστασία από προσβολές	87
Κεντρικές παρεμβάσεις για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.....	91
Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	93
Προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης	97
Παρέμβαση για την αντιμετώπιση ξενοφοβικών συμπεριφορών	102
Η οπτική του Συνηγόρου για την άρση του κοινωνικού αποκλεισμού των Ρομά και την άμβλυση των κοινωνικών αντιπαραθέσεων	103
Διοικητική κράτηση ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων που αιτούνται διεθνή προστασία	107
Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης – Ευρωπαϊκή δικτύωση	108
Νομοθετικές και Οργανωτικές προτάσεις 2019.....	111
Βραχυγραφίες	119

Πρόλογος

Αποτελεί κοινή παραδοχή ότι οι επιπτώσεις της πολυετούς «μνημονιακής» εμπειρίας, της οικονομικής δυσπραγίας και της αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής δεν μπορούν να αντισταθμιστούν πλήρως σε διάστημα ενός ή δύο ετών. Θα απαιτηθεί συστηματική προσπάθεια, σε διάρκεια χρόνου, προκειμένου μέτρα και πολιτικές που αποσκοπούν στη διεύρυνση της παροχικής διοίκησης, στην υποστήριξη του κοινωνικού, προνοιακού κράτους, στην ενίσχυση των ελεγκτικών του δυνατοτήτων και μηχανισμών να φέρουν ουσιαστικά αποτελέσματα.

Η συνδρομή των συνεπειών της «μνημονιακής» αυτής εμπειρίας στο βαθμό προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, της ισότιμης πρόσβασης και απόλαυσης αυτών από όλη την κοινωνία δεν μπορεί να παραγνωρισθεί. Δεν αποτελεί, ωστόσο, τη μοναδική αιτία για το επίπεδο του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης που διαπιστώνει για άλλη μία χρονιά η Ανεξάρτητη Αρχή. Βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις, τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο, πιστώνονται μεγάλο μέρος της ευθύνης. Η αναζήτηση των στοιχείων που διαφοροποιούν «εμάς» από τους «άλλους», η στοχοποίηση συχνά της διαφορετικότητας, προβάλλει ως ένα εύκολο άλλοθι για τη δικαιολόγηση διακρίσεων. Το φύλο, η καταγωγή, η ηλικία, η κοινωνική ή οικογενειακή κατάσταση, η κατάσταση υγείας, οι πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου εξακολουθούν να τροφοδοτούν στην ατομική και συλλογική μας συνείδηση το δίπολο ανάμεσα σε «εμάς» και τους «άλλους» στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην κοινωνική ασφάλιση, στη φορολογία, στην πρόνοια· στην κοινωνική ενσωμάτωση και αποδοχή, εν γένει. Η αποτελεσματικότητα όσων θετικών μέτρων και αν ληφθούν, όσων πολιτικών και στρατηγικών και αν σχεδιαστούν, όσων θεσμικών παρεμβάσεων και αν υλοποιηθούν θα παραμένει σχετική όσο θα εξακολουθούμε να αποφεύγουμε να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτοί οι «άλλοι» δεν είναι παρά «εμείς», σε κάποια έκφραση και έκφραση της προσωπικής ή κοινωνικής μας ζωής και δράσης.

Η Ειδική Έκθεση και για το 2019 επιχειρεί μια συνοπτική χαρτογράφηση του επιπέδου σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας, καθώς και της εναρμόνισης του εσωτερικού νομοθετικού πλαισίου με τα

προτάγματά της. Αναδεικνύει για άλλη μία χρονιά επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην οικογένεια, σε κάθε χώρο κοινωνικής δράσης. Μας φέρνει, όλους, αντιμέτωπους με νοοτροπίες και πρακτικές που μας προκαλούν αμηχανία.

Στα τρία χρόνια που η Ανεξάρτητη Αρχή λειτουργεί ως ο εθνικός φορέας για την προάσπιση και προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα, έχουμε εντατικοποιήσει τις διαμεσολαβητικές μας παρεμβάσεις, έχουμε ενισχύσει τις ελεγκτικές μας αρμοδιότητες, έχουμε εμπλουτίσει τις νομοθετικές μας προτάσεις, τις θεσμικές μας συστάσεις, τις ενημερωτικές και επιμορφωτικές μας πρωτοβουλίες. Παράλληλα με τις δράσεις μας αυτές, έχουμε διευρύνει τις εποπτικές και ελεγκτικές μας δυνατότητες, αξιοποιώντας τόσο τον ρόλο μας ως εθνικό πλαίσιο για την παρακολούθηση του σεβασμού των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, συντάσσοντας και δημοσιοποιώντας και ξεχωριστή, ειδική έκθεση, όπου αποτιμούμε τον βαθμό συμμόρφωσης της χώρας προς τις επιταγές της Διεθνούς Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ΑμεΑ, όσο και την ειδική μας αρμοδιότητα ως εθνικός μηχανισμός διερεύνησης περιστατικών αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και στους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, παρεμβαίνοντας ουσιαστικά και αποφασιστικά στον πειθαρχικό έλεγχο περιστατικών αυθαιρεσίας με ρατσιστικό κίνητρο. Αξιοποιούμε το σύνολο των δυνατοτήτων, των εργαλείων και των αρμοδιοτήτων μας. Αλλά, φυσικά, δεν εφησυχάζουμε.

Διεκδικούμε νέα εργαλεία ελέγχου και νέες δυνατότητες παρέμβασης, όπως αυτά προκύπτουν από την ανάδειξη των βέλτιστων πρακτικών λειτουργίας φορέων ίσης μεταχείρισης άλλων ευρωπαϊκών χωρών και αποτυπώνονται σε πρότυπα και αρχές από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Προκειμένου, ως φορέας προώθησης, προαγωγής αλλά και προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να εισέλθουμε σε μια νέα, την επόμενη, εξελιγμένη και ακόμη πιο ουσιαστική φάση λειτουργίας. Με εμπιστοσύνη στις δυνατότητές μας, πίστη στον θεσμικό μας ρόλο και προσήλωση στον στόχο για μια κοινωνία όπου τα δικαιώματα όλων θα είναι σεβαστά. Μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες για όλες και όλους στην ανάπτυξη της προσωπικότητας, στην καλλιέργεια και αξιοποίηση των ταλέντων και των δεξιοτήτων, στην κοινωνική συμμετοχή, στην πρόσβαση στις υπηρεσίες, στην απόλαυση των αγαθών, στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής.

*Ανδρέας Ι. Ποττάκης
Συνηγόρος του Πολίτη
Μάρτιος 2020*

Εισαγωγή

Το 2019 αποτέλεσε χρονιά που επιβεβαιώνει την ανάγκη συνεπούς εστίασης στα ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων και προώθησης της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας. Παρά τις επιμέρους θετικές εξελίξεις, τα ελλείμματα παραμένουν σοβαρά και πάντως σε αναντιστοιχία με την αναμενόμενη πρόοδο από το διάστημα που έχει μεσολαβήσει από την υιοθέτηση της κοινής ευρωπαϊκής νομοθεσίας (Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ). Ακόμη κι αν συνεκτιμηθούν οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης και οι επιπτώσεις τους στην ευχέρεια λήψης μέτρων για την άρση ή τον περιορισμό των ανισοτήτων, εκείνο που διαπιστώνεται είναι μικρή πρόοδος ακόμη και σε μέτρα που δεν συνεπάγονται υπολογίσιμο οικονομικό κόστος.

Οι αναφορές στον Σύνηγορο εμφανίζουν το έτος αυτό αύξηση κατά 30% έναντι του 2018, καταγράφοντας τη μεγαλύτερη αύξηση από το 2016, όταν δημιουργήθηκε ο Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης. Μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται στις υποθέσεις διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών και στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.

Στα ζητήματα διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών σημαντικό έλλειμμα εξακολουθεί να παρατηρείται στην παρεχόμενη προστασία εγκύων και νέων γονέων, με σοβαρές αποκλίσεις να διαπιστώνονται στη διάρκεια της παρεχόμενης προστασίας στον ιδιωτικό τομέα έναντι του Δημοσίου. Διάχυτη επίσης παραμένει η αντιμετώπιση της εγκύου εργαζομένης ως «βάρους» για την ιδιωτική επιχείρηση και η αναζήτηση νομότυπων τρόπων «απαλλαγής» από το «βάρος» αυτό. Η έγκυος εργαζόμενη συχνά σηματοδοτεί για μερίδα εργοδοτών την υποχρεωτική απουσία, αλλά κυρίως την αλλαγή εστίασης των ενδιαφερόντων της εργαζομένης από την επαγγελματική στην οικογενειακή της ζωή. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι η έμφυλη κατανομή κοινωνικών ρόλων εξακολουθεί να επιφυλάσσει κυρίως στη γυναίκα εργαζόμενη δυσανάλογο βάρος για τη φροντίδα των μελών της οικογένειας, η αναγκαιότητα ισότιμης κατανομής της οικογενειακής φροντίδας και η διασφάλιση ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην επαγγελματική ζωή καθιστούν επιτακτικό το να αποκτήσει ουσιαστικό περιεχόμενο η επιδίωξη εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στο πεδίο αυτό, η υποχρέωση ενσωμάτωσης στο εθνικό μας δίκαιο της Οδηγίας 2019/54/ΕΚ μέχρι το καλοκαίρι του 2022 αποτελεί ευκαιρία επανε-

ξέτασης και επανασχεδιασμού όλων εκείνων των μέτρων που θα επιτρέψουν ουσιαστικές αλλαγές¹ και βελτίωση της απογοητευτικής θέσης που κατέχει η χώρα μας² μεταξύ των άλλων ευρωπαϊκών χωρών σε ζητήματα ισότητας των φύλων.

Στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης είναι εξαιρετικά ενθαρρυντική η σημαντική αύξηση των αναφορών. Κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων, επιδίωξη είναι η διασφάλιση εκείνων των συνθηκών απασχόλησης που θα επιτρέψουν σε άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση την παροχή εργασίας και η επίδειξη από την εργοδοτική πλευρά της οφειλόμενης μέριμνας για την παροχή εύλογων προσαρμογών. Στο πλαίσιο αυτό, στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετιζόμενες με την ικανότητα των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να εργαστούν δυσχεραίνουν την ισότιμη πρόσβαση ή την εν γένει επαγγελματική μεταχείριση και εξέλιξη των συγκεκριμένων ατόμων. Τα στερεότυπα αυτά, σε συνδυασμό με την άγνοια των εργοδοτών σχετικά με τις υποχρεώσεις τους για εύλογες προσαρμογές, καθιστούν αναγκαία τη λήψη μέτρων, τόσο σε επίπεδο διάχυσης της σχετικής ενημέρωσης όσο και σε επίπεδο επιβολής κυρώσεων όταν πλέον κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο έχει αποτύχει.

Στα ζητήματα διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής κεντρικό ζήτημα αναδεικνύεται για άλλη μια χρονιά η κοινωνική ένταση που δημιουργείται μεταξύ Ρομά και μη Ρομά περιοίκων και η απροθυμία, ιδίως των τοπικών αρχών, να λάβουν μέτρα κατευνασμού της έντασης και βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των Ρομά, ώστε να καθίσταται δυνατή η σταδιακή, έστω, κοινωνική τους ένταξη. Το νέο που αναδεικνύει η χρονιά είναι ότι, παρά την πολυπλοκότητα και τις αντιθέσεις, το πρακτικό αποτέλεσμα δεν είναι ανέφικτο. Δήμοι της χώρας που έχουν αντιληφθεί τους κινδύνους τους οποίους ενέχει η ανοχή της υφιστάμενης κατάστασης και η απουσία παρεμβάσεων ήδη διαπιστώνουν τα οφέλη και τα απτά αποτελέσματα των προσπαθειών τους και αποτελούν παραδείγματα καλής πρακτικής.

Στα ζητήματα διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής κεντρική θέση καταλαμβάνουν αθέμιτες διακρίσεις σε βάρος αιτούντων άσυλο, προσφύγων και μεταναστών που διαμένουν νόμιμα στη χώρα και αφορούν κυρίως προσκόμματα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Ανησυχητική επί-

1. Ο Συνήγορος έχει ήδη καταθέσει σχετικές προτάσεις στη Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και προτίθεται να εντατικοποιήσει τις παρεμβάσεις του και το 2020.

2. Βλ. Έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), στο www.ec.europa.eu/greece/sites/greece/files/gender_equality_index_2019_greece.pdf.

σης εμφανίζεται η ανοχή ρατσιστικών συμπεριφορών ή βίας, γεγονός που υπονομεύει την κοινωνική συνοχή και αντιστρατεύεται το αίτημα και την ανάγκη ομαλής κοινωνικής ένταξης. Οι διακρίσεις λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων συχνά εμπεριέχονται στις διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής. Ως αυτοτελές πεδίο διακρίσεων στην απασχόληση, εμφανίζονται εξαιρετικά περιορισμένες στις αναφορές που δέχεται ο Συνήγορος. Το γεγονός αυτό καθιστά αναγκαία τη μεγαλύτερη εγρήγορση και συνεργασία με φορείς της κοινωνίας των πολιτών, των αρμόδιων Επιθεωρήσεων Εργασίας και των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να καταστεί η ενημέρωση επαρκέστερη και η προστασία αποτελεσματικότερη.

Στις διακρίσεις λόγω ηλικίας επανέρχεται το ζήτημα της θέσπισης ορίων ηλικίας σε προκηρύξεις ή αγγελίες εύρεσης εργασίας, χωρίς τα όρια αυτά, σε πολλές περιπτώσεις, να συνοδεύονται από την αναγκαία, κατά τη νομοθεσία, αιτιολόγηση. Συχνά διαπιστώνεται ότι συνδέονται με στερεοτυπικές αντιλήψεις που συνδέουν αυτοδικαίως τη φυσική καταλληλότητα και την ικανότητα ανταπόκρισης στα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης με την ηλικία. Ο Συνήγορος, εφαρμόζοντας τη σχετική νομοθεσία και νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και έχοντας ήδη μακρά εμπειρία στα ζητήματα αυτά, έχει αποτυπώσει στις παρεμβάσεις του συγκεκριμένες κατευθύνσεις για τη νομιμότητα θέσπισης ηλικιακών ορίων στην απασχόληση και την εργασία με βάση την προσφορότητα και την αναγκαιότητά τους.

Στα ζητήματα διακρίσεων σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων ιδιαίτερο αντικείμενο αποτέλεσαν το 2019 οι διοικητικές διαδικασίες που αφορούν την καταχώριση συμφώνων συμβίωσης μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών και οι δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν. Στα ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου αντικείμενο παρέμβασης αποτέλεσαν αντιστοίχως διοικητικές διαδικασίες ή συμβολαιογραφικές πράξεις όπου οι διορθώσεις καταχωρισμένου φύλου δεν έγιναν με την τήρηση των αναγκαίων εγγυήσεων μυστικότητας και εχεμύθειας.

Στην πρώτη και δεύτερη ενότητα της Έκθεσης αποτυπώνονται τα στατιστικά στοιχεία του έτους και παρουσιάζονται συνοπτικά ενδεικτικές υποθέσεις που εξέτασε ο Συνήγορος, καθώς και το αποτέλεσμα των παρεμβάσεών του. Επιδίωξη είναι η εξοικείωση με τα θέματα που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο παρέμβασης της Αρχής, αλλά και η ανάδειξη του τρόπου χειρισμού και της αποτελεσματικότητας των σχετικών παρεμβάσεων. Στην τρίτη ενότητα επιχειρείται εμβάθυνση σε ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας της νομοθεσίας ανά λόγο διάκρισης με αφορμή υποθέσεις που διερευνήθηκαν. Στην τέταρτη ενότητα περιλαμβάνονται υποθέσεις

που αποτέλεσαν έναυσμα για κεντρικότερες θεσμικές παρεμβάσεις με στόχο την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης πέραν της ατομικής περίπτωσης. Τέλος, στην πέμπτη ενότητα περιλαμβάνονται οι νομοθετικές προτάσεις που υπέβαλε το 2019 η Αρχή στα αρμόδια υπουργεία.

Η παρούσα Έκθεση συνοψίζει το έργο που επιτέλεσε η Αρχή ως φορέας προώθησης και εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στις ενότητες που προαναφέρθηκαν αναδεικνύονται οι διαφορετικού τύπου προσεγγίσεις και παρεμβάσεις για τα θέματα που τίθενται από τις αναφορές ανά λόγο διάκρισης με σταθερή στόχευση τη σύννομη και αποτελεσματική προστασία των θιγόμενων προσώπων. Το σύνολο των επιμέρους προσεγγίσεων αποτυπώνει το όραμα αλλά και τον τρόπο με τον οποίο ο αρμόδιος Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης της Αρχής αντιλαμβάνεται και επιτελεί το έργο του, σύμφωνα με σχετικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το εθνικό δίκαιο που τις ενσωματώνει.

*Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση
Μάρτιος 2020*

Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ



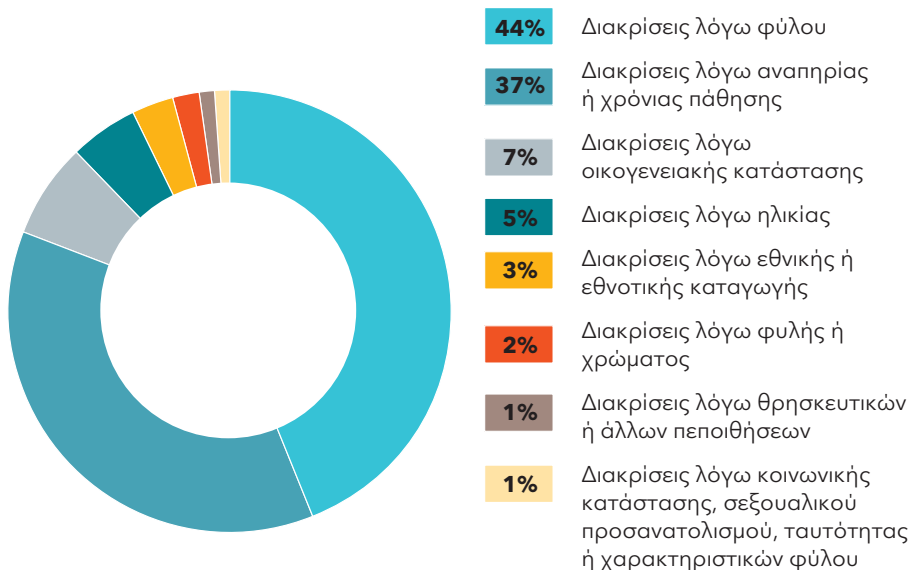


Η χρονιά σε αριθμούς

Από στατιστική άποψη το 2019 αναδεικνύει εντατικά παραγόμενο έργο στο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον αρμόδιο εθνικό φορέα, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Ν. 3896/2010 και στον Ν. 4443/2016.



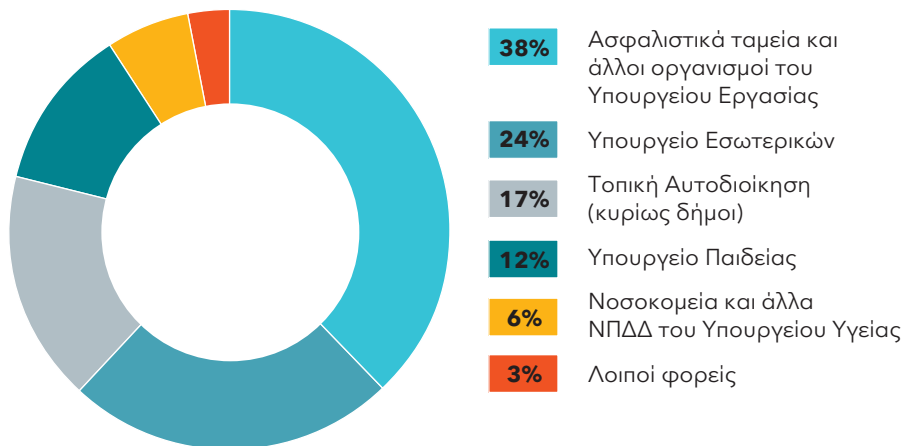
Θεματική κατανομή των νέων αναφορών



82%

Νέες αναφορές κατά φορέων και υπηρεσιών του Δημοσίου

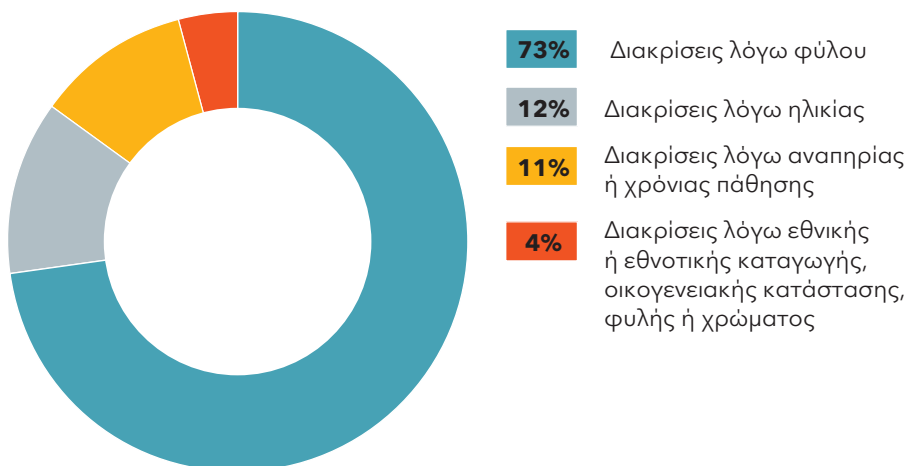
Κατανομή των αναφορών κατά του Δημοσίου ανά φορέα



18%

Νέες αναφορές κατά ιδιωτών

Θεματική κατανομή αναφορών κατά ιδιωτών



Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2019



1. 494 του 2019 και 404 προηγούμενων ετών.

2. Επί των αναφορών στις οποίες διαπιστώθηκε πρόβλημα.






Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ


















Η ίση μεταχείριση στην πράξη

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται με ευσύνοπτο τρόπο ο χειρισμός ενδεικτικών υποθέσεων, το είδος και το εύρος που αυτές καλύπτουν. Αποτελεί ουσιαστικά τη σύνοψη του καθημερινού έργου των επιστημόνων της Αρχής.

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
 ΦΥΛΟ	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί διαμαρτυρήθηκαν στον Συνήγορο για τις ανισότητες που υφίστανται έναντι των μόνιμων εκπαιδευτικών σε ό,τι αφορά το καθεστώς χορήγησης αδειών σχετιζόμενων με τη μητρότητα, καθώς δεν δικαιούνται άδειες μητρότητας πέραν της άδειας τοκετού και λοχείας. Ο Συνήγορος υπέβαλε συγκεκριμένη πρόταση στο αρμόδιο υπουργείο, η οποία έγινε δεκτή και περιελήφθη στο άρθρο 26 του Ν. 4599/2019. Με τη ρύθμιση αυτή αποκαταστάθηκε ένα διαχρονικό έλλειμμα στην ισότιμη προστασία της μητρότητας.</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Έγκυος εργαζόμενη απολύθηκε ύστερα από έλεγχο του ΣΕΠΕ, κατά τον οποίο βρέθηκε να εργάζεται ως αισθητικός σε επιχείρηση. Η επιχείρηση ισχυρίστηκε ότι η προσφεύγουσα ήταν ελεύθερη επαγγελματίας αισθητικός και είχε ζητήσει από την εργοδότη επιχείρηση να της παραχωρήσει τον επαγγελματικό της χώρο, χωρίς να υπάρχει μεταξύ τους σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ωστόσο από τη βεβαίωση έναρξης εργασιών της επιχείρησης προέκυπτε ότι η δραστηριότητα αυτής ήταν σε συναφές αντικείμενο και από την εξέταση της υπόθεσης διαπιστώθηκε ότι οι ισχυρισμοί της επιχείρησης δεν ευσταθούν. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 258044).</p>

 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Εργοδότης πρότεινε σε προστατευόμενη μητέρα, προκειμένου να της καταβάλει οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές, την υπογραφή ιδιωτικού συμφωνητικού σύμφωνα με το οποίο η εργαζόμενη θα αποχωρούσε οικειοθελώς από τη θέση εργασίας της μετά τη λήξη της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Δεδομένου ότι η πρόταση αυτή του εργοδότη συνιστά καταστρατήγηση διατάξεων δημόσιας τάξης σχετιζόμενων με την προστασία της μητρότητας, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 248375).</p>	
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Μετά την απόλυση εγκύου από εταιρεία, κατά την τριμερή συζήτηση της εργατικής διαφοράς στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας παρουσία του Συνηγόρου, ανακλήθηκε η καταγγελία της σύμβασης. Αργότερα όμως η εργαζόμενη κατήγγειλε μη συμμόρφωση του εργοδότη στα συμφωνηθέντα, καθώς με την επιστροφή της στην εταιρεία, μεταξύ άλλων, δεν της δόθηκε αντικείμενο εργασίας. Το ΣΕΠΕ, κατόπιν εισήγησης της Αρχής, επέβαλε πρόστιμο για παραβίαση του Ν. 3896/2010 (υπόθεση 262838).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Εργαζόμενη σε δημόσια υπηρεσία διαμαρτυρήθηκε για το ότι μόνον εκείνη μεταξύ των συναδέλφων της, που τυγχάνουν όλοι άνδρες, αποκλείεται από κενές θέσεις ευθύνης, ενώ υποχρεούται να μετακινείται αλλεπάλληλα σε διάφορα τμήματα με καθήκοντα που δεν άπτονται της ειδικότητάς της. Ο Συνήγορος με Πόρισμά του κατέδειξε ότι υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις ότι η εργαζόμενη υφίσταται διάκριση λόγω φύλου και υπέδειξε στην υπηρεσία της να την απασχολεί στο εξής με όρους που να διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση με τους άνδρες υπαλλήλους του κλάδου της (υπόθεση 249094).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εμφάνισε επιπλοκές λόγω κύησης και χρειάστηκε να παραμείνει κλινήρης. Ο εργοδότης δεν της υπέγραφε τα απαραίτητα έγγραφα για τη λήψη σχετικής επιδοτούμενης άδειας από τον ασφαλιστικό της φορέα, γι' αυτό εκείνη προσέφυγε στο ΣΕΠΕ. Μετά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον του ΣΕΠΕ ο εργοδότης απέστειλε εξώδικη διαμαρτυρία-καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην εργαζόμενη επικαλούμενος οικειοθελή</p>

 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>αποχώρησή της. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την εργοδότηρα εταιρεία έγινε ως αντίδραση της εργοδοτικής πλευράς στην προσφυγή της εργαζομένης στο ΣΕΠΕ και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην επιχείρηση (υπόθεση 265886).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Πατέρας δημόσιος υπάλληλος ζήτησε να λάβει άδεια υιοθεσίας τέκνου. Η υπηρεσία του αρνήθηκε τη χορήγηση άδειας, καθώς, βάσει του Δημοσιούπαλληλικού Κώδικα, η άδεια προβλέπεται μόνο για γυναίκες. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εν λόγω διάταξη του Δημοσιούπαλληλικού Κώδικα εισάγει άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά τον Ν. 3896/2010. Με νέα νομοθετική ρύθμιση τροποποιήθηκε ο Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας (άρ. 52 και 53 Ν. 3528/2007) και προβλέφθηκε το δικαίωμα λήψης της σχετικής άδειας και για θετούς πατέρες (υπόθεση 240353).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Εργαζόμενη σε ΝΠΙΔ με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, η οποία είχε μετακινηθεί επί δύο έτη σε δήμο, διαμαρτυρήθηκε στην Αρχή επειδή απορρίφθηκε από τον ΟΑΕΔ το αίτημά της να υπαχθεί στο πρόγραμμα ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Ο Συνήγορος επισήμανε στον ΟΑΕΔ ότι ο/η υπάλληλος που έχει μετακινηθεί από ΝΠΙΔ σε δήμο εξακολουθεί να διέπεται από το υπηρεσιακό, μισθολογικό, ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς στο οποίο υπαγόταν πριν από τη μετακίνησή του/της, ακόμη κι αν έχει αλλάξει ο φορέας που καταβάλλει τις αποδοχές του/της. Η ένσταση της εργαζομένης έγινε δεκτή και της χορηγήθηκε η παροχή (υπόθεση 230212).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που ανανεωνόταν κάθε μήνα διαμαρτυρήθηκε καθώς η σύμβασή της δεν ανανεώθηκε μετά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της. Ο Συνήγορος διαπίστωσε παραβίαση της ισχύουσας νομοθεσίας και εισηγήθηκε επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος της εργοδότηρας επιχείρησης. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η εργοδότηρα επαναπροσέλαβε την εργαζόμενη με σύμβαση αορίστου χρόνου, οπότε ο Συνήγορος ζήτησε από την Επιθεώρηση Εργασίας την άρση της επιβολής προστίμου λόγω συμμόρφωσης της εργοδοτικής πλευράς (υπόθεση 256446).</p>

 ΦΥΛΟ	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Υποψήφια για πρόσληψη σε θέση Ειδικού Φρουρού, στο πλαίσιο προκήρυξης σχετικού διαγωνισμού της ΕΛΑΣ, προσέφυγε στον Συνήγορο επικαλούμενη διάκριση λόγω φύλου. Συγκεκριμένα, η προκήρυξη προβλέπει μοριοδότηση βάσει πρόσθετου κριτηρίου που αφορά την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων υποψηφίων ως έφεδρων αξιωματικών ή σε ειδικές δυνάμεις ή στην Προεδρική Φρουρά ή ως ΕΠΥ ή ως ΕΠΟΠ στις Ένοπλες Δυνάμεις. Καθώς το εν λόγω κριτήριο και η σχετική μοριοδότηση είναι δυνατόν να προσμετρηθούν μόνο σε άνδρες υποψηφίους, η αναφερόμενη υποστήριξε ότι υπήρξε άνιση μεταχείριση των γυναικών υποψηφίων στη συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης. Η Αρχή απευθύνθηκε στο Αρχηγείο ΕΛΑΣ και ζήτησε συγκεκριμένα στοιχεία προκειμένου να αξιολογήσει το ενδεχόμενο συνδρομής διάκρισης λόγω φύλου (υπόθεση 267428).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Μισθωτές εργαζόμενες σε Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και Ψυχαγωγίας, μετά την υποχρεωτική υπαγωγή τους στον ΕΔΟΕΑΠ, ανεξάρτητα από την ειδικότητα ή τα καθήκοντα που ασκούν και χωρίς να αμείβονται με δελτία παροχής υπηρεσιών, δεν λαμβάνουν το επίδομα κυοφορίας και λοχείας και την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, την οποία δικαιούνταν και λάμβαναν κατά το παρελθόν, όταν υπάγονταν στην επικουρική ασφάλιση του ΙΚΑ. Ο Συνήγορος απέστειλε έγγραφο στο Υπουργείο Εργασίας ζητώντας να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα, ώστε να καθίσταται δυνατή η χορήγηση των παροχών που αναλογούν στην άδεια τοκετού και λοχείας των 119 ημερών, καθώς και της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, είτε από το ΙΚΑ είτε από τον ασφαλιστικό φορέα στον οποίο υπήχθησαν, εν προκειμένω τον ΕΔΟΕΑΠ. Το υπουργείο απάντησε στον Συνήγορο ότι εξετάζεται η τροποποίηση του οικείου νομοθετικού πλαισίου (ενδεικτικά, υποθέσεις 259595, 261930).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Ο Συνήγορος δέχθηκε καταγγελίες για υπέρμετρη καθυστέρηση στη χορήγηση συμπληρωματικού επιδόματος μητρότητας από τον ΟΑΕΔ Ηρακλείου Κρήτης. Η υπηρεσία επικαλέστηκε ως αιτία της καθυστέρησης διεκπεραίωσης των σχετικών αιτημάτων την έλλειψη προσωπικού. Ωστόσο μετά την παρέμβαση της Αρχής τα αιτήματα ικανοποιήθηκαν (υποθέσεις 255414, 257684, 259570).</p>



**ΕΡΓΑΣΙΑ >
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟ-
ΧΛΗΣΗ**

Ασκούμενη φοιτήτρια σε οργανισμό κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση από τον επιβλέποντά της. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν εξέτασε την καταγγελία, με την αιτιολογία ότι δεν υπήρχε εργασιακή σχέση της καταγγέλλουσας με τον φορέα. Ο Συνήγορος παρενέβη και ζήτησε ενημέρωση για τις ενέργειες της εργοδοτικής πλευράς προς την κατεύθυνση διερεύνησης του ισχυρισμού της φοιτήτριας. Η παρέμβαση αυτή προκάλεσε την άμεση μετακίνηση της ασκουμένης σε άλλον χώρο εργασίας. Ωστόσο ο καταγγελλόμενος δεν κλήθηκε σε εξέταση και δεν κινήθηκε κάποια διαδικασία ελέγχου σε βάρος του. Ο Συνήγορος απηύθυνε αυστηρή σύσταση για πλημμελή τήρηση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 259820).









**ΕΡΓΑΣΙΑ >
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟ-
ΧΛΗΣΗ**






Εργαζόμενη σε οργανισμό κατήγγειλε ότι υφίστατο επί δώδεκα μήνες σεξουαλική παρενόχληση από μέλος του ΔΣ. Την ημέρα που υπέβαλε την καταγγελία της, το ΔΣ έλαβε την απόφαση να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας της. Η Αρχή ζήτησε ενημέρωση για τις ενέργειες στις οποίες προέβη η εργοδοτική πλευρά ως προς την καταγγελία. Διαπιστώθηκε πλημμελής διερεύνηση εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, η οποία δεν αποκαταστάθηκε ούτε κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς. Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου, το οποίο και επιβλήθηκε από το ΣΕΠΕ (υπόθεση 259345).



**ΕΡΓΑΣΙΑ >
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟ-
ΧΛΗΣΗ**

Γραμματέας έλαβε στον εταιρικό λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τον οποίο διαχειριζόταν δύο μηνύματα ηλεκτρονικής αλληλογραφίας με σεξουαλικό περιεχόμενο από τον προσωπικό εταιρικό λογαριασμό του εργοδότη. Η εργαζόμενη θεώρησε το συμβάν αυτό ως αποκορύφωμα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστατο από τον εργοδότη της και παραιτήθηκε από τη θέση εργασίας διεκδικώντας αποζημίωση. Ο εργοδότης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ισχυρίστηκε ότι τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στάλθηκαν εκ παραδρομής, αλλά δεν προσκόμισε στοιχεία προκειμένου να αντικρούσει τους ισχυρισμούς της εργαζομένης περί σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 256770).

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</p> 	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ > ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ</p>	<p>Η Αρχή δέχθηκε καταγγελίες για μεροληπτικούς ελέγχους ασφάλειας σε τρία αεροδρόμια της χώρας σε βάρος επιβατών λόγω της φυλετικής τους καταγωγής. Στην πρώτη εξ αυτών ο Συνήγορος ζήτησε επιπλέον στοιχεία για να συνεχίσει την εξέταση της υπόθεσης, στη δεύτερη παρέπεμψε στον ομόλογο θεσμό του Ισραήλ λόγω αρμοδιότητας και στην τρίτη αναμένει ανταπόκριση σε σχετική παρέμβασή του από την οικεία αστυνομική αρχή (υποθέσεις 244759, 262424, 263772).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</p> 	 <p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ</p>	<p>ΜΚΟ προσέφυγε στον Συνήγορο διαμαρτυρόμενη για την αδυναμία αναγνωρισμένων προσφύγων που είναι πολύτεκνοι να έχουν πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές και ευεργετήματα. Το πρόβλημα σχετίζεται με τη, σύμφωνα με τη νομοθεσία, απαίτηση προσκόμισης πιστοποιητικού οικογενειακής κατάστασης από τη χώρα προέλευσης. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στις αρμόδιες υπηρεσίες των Υπουργείων Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Μεταναστευτικής Πολιτικής, στην Κεντρική Υπηρεσία Ασύλου και στην ΑΣΠΕ, επισημαίνοντας ότι η εν λόγω απαίτηση δεν μπορεί αντικειμενικά να τύχει εφαρμογής για τη συγκεκριμένη κατηγορία δικαιούχων και δεν μπορεί να αποτελεί λόγο έμμεσου αποκλεισμού από κάθε σχετική κοινωνική παροχή. Αναμένεται η ανταπόκριση όλων των αρμόδιων υπηρεσιών των υπουργείων (υπόθεση 252095).</p>
 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Πολίτης τρίτης χώρας κατήγγειλε περιστατικό απαξιοτικής μεταχείρισής του από υπάλληλο τράπεζας. Κατόπιν παρέμβασης του Συνηγόρου, η τράπεζα έδωσε εξηγήσεις, χωρίς ωστόσο να επιβεβαιώνει το περιστατικό (υπόθεση 247813).</p>	
 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Τράπεζες αρνήθηκαν να ανοίξουν λογαριασμό σε αιτούντες άσυλο επειδή δεν διέθεταν διαβατήριο αλλά δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία ή σχετική βεβαίωση της Υπηρεσίας Ασύλου. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδος και επισήμανε ότι το δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία αποτελεί διοικητικό έγγραφο που επιτρέπει νόμιμες συναλλαγές κατά την παραμονή στην ελληνική επικράτεια και εντός του χρόνου ισχύος του. Η δε άρνηση συναλλαγής τραπεζών με αιτούντες άσυλο για τον παραπάνω λόγο αποτελεί δυσμενή σε βάρος</p>	

 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</p>	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>τους διάκριση με σοβαρές επιπτώσεις σε βιοτικής σημασίας δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στην εργασία σε περιπτώσεις άρνησης ανοίγματος λογαριασμού μισθοδοσίας. Η Τράπεζα της Ελλάδος ανταποκρίθηκε θετικά αποστέλλοντας οδηγίες προς τις τράπεζες, σύμφωνα με τις οποίες η πιστοποίηση της ταυτότητας των φυσικών προσώπων αιτούντων άσυλο μπορεί να διενεργείται με βάση το πρωτότυπο δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία (υποθέσεις 230236, 237214, 247626, 254244).</p>
	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Σε οργανωμένη παραλία την οποία διαχειρίζεται δημοτική επιχείρηση επιτρεπόταν η είσοδος αλλοδαπών από χώρες εκτός Σένγκεν μόνο με επίδειξη διαβατηρίου, ενώ παράλληλα απαγορεύτηκε η είσοδος σε υπήκοο Συρίας επειδή ήταν κάτοχος δελτίου αιτούντος διεθνή προστασία. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η δημοτική επιχείρηση παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και διαβίβασε το σχετικό Πόρισμα στην αρμόδια εισαγγελική αρχή (υποθέσεις 246084, 246598, 249915).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Σε προκήρυξη οργανισμού του Δημοσίου για θέση Γενικού Διευθυντή περιλήφθηκε όρος που προέβλεπε ότι, για να συμμετέχουν στη διαδικασία υποψήφιοι που είχαν αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση, έπρεπε να έχει παρέλθει τουλάχιστον ένα έτος από την απόκτησή της. Ο Συνήγορος επισήμανε στον οργανισμό ότι ο όρος αυτός εισάγει διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής και ο φορέας τον απέσυρε άμεσα από την προκήρυξη (υπόθεση 263328).</p>
	 <p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ & ΕΙΡΗΝΗ</p>	<p>Τον Μάρτιο του 2019 καταγγέλθηκε περιστατικό επίθεσης κατά ευάλωτων αλλοδαπών αιτούντων/δικαιούχων άσυλο και των εγκαταστάσεων του ξενοδοχείου που τους/τις φιλοξενούσε, στο πλαίσιο προγράμματος του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ) και του Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής, στα Βίλια Αττικής. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε άμεσα στους αρμόδιους/εμπλεκόμενους φορείς (αστυνομικές υπηρεσίες, Δήμος Μάνδρας-Ειδυλλίας, Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, ΔΟΜ) ζητώντας να προβούν στις απαραίτητες ενέργειες, καθώς και στην παροχή σχετικής</p>

 <p>ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</p>	 <p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ & ΕΙΡΗΝΗ</p>	<p>πληροφόρησης. Η Διεύθυνση Αστυνομίας Δυτικής Αττικής ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι το περιστατικό ήταν μικρής χρονικής διάρκειας και αποκλιμακώθηκε την ίδια ημέρα, ενώ υπήρξε μέριμνα ενίσχυσης της αστυνομικής παρουσίας για την αυξημένη επιτήρηση του ξενοδοχείου και της περιοχής πέριξ αυτού. Δεν υπήρξαν πληροφορίες για άλλα ανάλογα περιστατικά στην περιοχή.</p>
 <p>ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Προϊσταμένη της νοσηλευτικής υπηρεσίας δημόσιου νοσοκομείου αρνήθηκε σε φοιτήτρια μουσουλμανικού θρησκειώματος να πραγματοποιήσει την πρακτική της άσκηση στο νοσοκομείο φορώντας μαντίλα. Ο Συνήγορος ζήτησε από τη διοίκηση του νοσοκομείου να παραθέσει ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολόγηση, σε συμμόρφωση με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4443/2016, για τους λόγους της απόφασης αυτής. Το νοσοκομείο επικαλέστηκε λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, καθώς η πρακτική της φοιτήτριας θα διεξαγόταν στην παθολογική ή στη χειρουργική κλινική. Η υπόθεση διερευνάται (υπόθεση 264690).</p>
 <p>ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p>	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ > ΘΕΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ</p>	<p>Ο Συνήγορος υπέβαλε νομοθετική πρόταση για τη θεσμοθέτηση Κάρτας Αναπηρίας, με στόχο τόσο την ευχερή εξυπηρέτηση των κατόχων της στις συναλλαγές τους με υπηρεσίες του δημόσιου, ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όσο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη διαδικασία χορήγησης παροχών, διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων που συνδέονται με την αναπηρία (ενδεικτικά, υπόθεση 259807).</p>
 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Δήμος της χώρας, βάσει κανονιστικής απόφασης του Δημοτικού Συμβουλίου, δεν χορηγούσε άδειες χρήσης κοινόχρηστου χώρου για τη στάθμευση αναπηρικών ΙΧ οχημάτων, επειδή τα ενδιαφερόμενα ΑμεΑ δεν είχαν κινητική αναπηρία άνω του 70%. Κατόπιν παρέμβασης της Αρχής, με νεότερη κανονιστική απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου, απαλείφθηκε ο περιοριστικός όρος της ύπαρξης αναπηρίας άνω του 70% και χορηγείται αναπηρική θέση στάθμευσης σε κατόχους δελτίου στάθμευσης οχημάτων ΑμεΑ (υπόθεση 242299).</p>	



ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ



ΑΓΑΘΑ &
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

ΑμεΑ ζήτησε να εξυπηρετηθεί κατά προτεραιότητα σε νοσοκομείο, επικαλούμενο την αναπηρία του. Η αρμόδια υπάλληλος, μη διαβλέποντας ορατή αναπηρία, συμπεριφέρθηκε απαξιωτικά. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον φορέα ζητώντας να ενημερωθεί για το πώς εφαρμόζεται η, σύμφωνα με εγκύκλιο, πρόβλεψη για κατ'εξάιρεση παράκαμψη της σειράς προτεραιότητας υπέρ των ΑμεΑ στα τμήματα παροχής ιατρικών υπηρεσιών μη κατεπείγουσας ανάγκης. Η διοίκηση του νοσοκομείου ανταποκρίθηκε θετικά και ανάρτησε πινακίδες για την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση των ΑμεΑ, ως υπενθύμιση της σχετικής υποχρέωσης (υπόθεση 235332).



ΜΕΤΑ-
ΦΟΡΕΣ >
ΘΕΤΙΚΑ
ΜΕΤΡΑ

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, το δελτίο στάθμευσης ΑμεΑ συνδέεται με συγκεκριμένο όχημα και όχι με τον κάτοχό του. Αυτή όμως η πρακτική περιορίζει δυσανάλογα την κατά τρόπο αυτόνομο μετακίνηση του ΑμεΑ, διότι, αν η χρήση του οχήματος με το οποίο συνδέεται το δελτίο δεν είναι δυνατή για οποιονδήποτε λόγο, ο δικαιούχος στερείται πλήρως τη δυνατότητα χρήσης του εν λόγω ευεργετήματος. Ο Συνήγορος πρότεινε την τροποποίηση της νομοθεσίας προς την κατεύθυνση σύνδεσης του δελτίου με τον δικαιούχο και όχι με το όχημα (ενδεικτικά, υπόθεση 261100).





ΜΕΤΑ-
ΦΟΡΕΣ

Στη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ (ΔΣΑμεΑ) καθιερώνονται οι αρχές της εγγενούς αξιοπρέπειας, της ατομικής αυτονομίας και της ανεξαρτησίας των ατόμων με αναπηρία, καθώς και το δικαίωμα αυτών για πρόσβαση στα μέσα μεταφοράς και στο φυσικό περιβάλλον. Ο Συνήγορος, ως φορέας για την προώθηση της σύμβασης, διαβίβασε αναφορά που δέχθηκε για αναξιοπρεπή συμπεριφορά απέναντι σε επιβάτη με αναπηρία από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ στον Συνήγορο του Καταναλωτή λόγω αρμοδιότητας του τελευταίου, υπογραμμίζοντας τις αρχές της σύμβασης και ζητώντας να κρατηθεί ενήμερος για την εξέταση της υπόθεσης (υπόθεση 266482).



ΜΕΤΑ-
ΦΟΡΕΣ

Για την απόκτηση άδειας οδήγησης οχήματος κατηγορίας ΑΜ προβλέπεται η εξέταση μόνο σε δίκυκλο όχημα, με αποτέλεσμα υποψήφιος οδηγός με αναπηρία στα κάτω άκρα να αδυνατεί να εξεταστεί σε τρίκυκλο όχημα παρά το γεγονός ότι έχει κριθεί ικανός ιατρικά. Η Αρχή

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p> 	 <p>ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ</p>	<p>επισήμανε στο Υπουργείο Μεταφορών ότι ο αποκλεισμός αυτός είναι ασύμβατος τόσο με την ενωσιακή νομοθεσία όσο και με τη ΔΣΑμεΑ και ζήτησε τη λήψη κατάλληλων μέτρων. Με βάση τις επισημάνσεις αυτές, δόθηκαν από το υπουργείο οι κατάλληλες οδηγίες ώστε ο ενδιαφερόμενος να μπορέσει να εκπαιδευτεί και να υποβληθεί στην απαραίτητη πρακτική δοκιμασία για την απόκτηση του διπλώματος (υπόθεση 248528).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Εργαζόμενος με αναπηρία (μετακινούμενος με αμαξίδιο) προσελήφθη με οκτάμηνη σύμβαση εργασίας στο πλαίσιο κοινωφελούς προγράμματος του ΟΑΕΔ σε δήμο. Αν και η διοίκηση του δήμου γνώριζε τις δυσκολίες που αντιμετώπιζε ο εργαζόμενος στην ομιλία και στην κίνηση των χεριών του, του ανέθεσε, κατόπιν επιθυμίας και του ίδιου, εργασία στο τηλεφωνικό κέντρο την οποία, λόγω της αναπηρίας του, αδυνατούσε να εκτελέσει. Το γεγονός αυτό προκάλούσε τη δυσaráεσκεια των συναδέλφων του. Γι' αυτό τον λόγο η διοίκηση του ζήτησε να μετακινηθεί σε άλλον χώρο εργασίας, χωρίς να του ανατεθεί συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η υπηρεσία του δεν υιοθέτησε τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να απασχοληθεί ομαλά· αντίθετα, εσφαλμένοι χειρισμοί της διοίκησης οδήγησαν σε προσβλητικές για τον εργαζόμενο συζητήσεις και συμπεριφορές. Τελικά, ο εργαζόμενος τοποθετήθηκε σε άλλο τμήμα, στο οποίο μπορούσε να αντεπεξέλθει εργασιακά (υπόθεση 246589).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Ανάδοχη εταιρεία ανέλαβε το έργο τής παροχής προσωπικού σε υπηρεσία της ΕΕ. Η εταιρεία προσέλαβε και μία εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία ανανεώθηκε. Πριν από τη λήξη της τελευταίας σύμβασης εργασίας της, η εργαζόμενη ασθένησε και έλαβε αναρρωτική άδεια. Εν τω μεταξύ το έργο της παροχής προσωπικού ανατέθηκε σε τρίτη ανάδοχο εταιρεία, η οποία απηύθυνε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για ανανέωση των συμβάσεων των απασχολούμενων. Η εργαζόμενη υπέβαλε αίτηση ενδιαφέροντος. Και ενώ όλες οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων έγιναν δεκτές, το αίτημα της εργαζομένης, η οποία βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια, απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι καταργήθηκε η θέση εργασίας στην οποία απασχολείτο.</p>



ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η υπηρεσία της ΕΕ κατάργησε τη θέση εργασίας, με αποτέλεσμα η συγκεκριμένη εργαζόμενη, μόνη έναντι όλων των άλλων συναδέλφων της σε αντίστοιχη με αυτήν εργασιακή κατάσταση, να μην καταφέρει να ανανεώσει τη σύμβαση εργασίας της, γεγονός που στοιχειοθετεί διάκριση λόγω χρόνιας πάθησης (υπόθεση 253914).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιδιωτική εταιρεία αρνήθηκε να αποδεχτεί την εργασία οροθετικού εργαζομένου. Σύμφωνα με το Πόρισμα του Συνηγόρου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του έλαβε χώρα λόγω της ασθένειάς του, καθώς ο εργοδότης δεν απέδειξε ότι δεν γνώριζε το πρόβλημα της υγείας του και δεν δικαιολόγησε επαρκώς τους λόγους για τους οποίους τον απομάκρυνε. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε πρόστιμο στον εργοδότη κατόπιν εισήγησης της Αρχής (υπόθεση 242124).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργαζόμενη ως πωλήτρια σε εμπορικό κατάστημα διαμαρτυρήθηκε για την απουσία καθισμάτων, με συνέπεια να μην υπάρχει η δυνατότητα για ολιγόλεπτη ανάπαυση, σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας. Ο Συνήγορος διαβίβασε την καταγγελία στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, το οποίο πραγματοποίησε έλεγχο και ενημέρωσε την επιχείρηση ότι πρέπει να υπάρχουν διαθέσιμα καθίσματα. Σε επανέλεγχο που έκανε διαπίστωσε ότι δεν τηρήθηκε η σύστασή του και επέβαλε διοικητικές κυρώσεις (υπόθεση 260649).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Κατά το στάδιο της επιλογής σε προκήρυξη για προσλήψεις προσωπικού φύλαξης καταστημάτων κράτησης, προβλέπεται υποβολή των υποψηφίων σε αθλητικές δοκιμασίες χωρίς να εξαιρούνται υποψήφιοι με αναπηρία. Ο Συνήγορος έκρινε ότι η έλλειψη τέτοιας εξαίρεσης είναι δικαιολογημένη λόγω των ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων και επομένως δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης (υπόθεση 267553).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εκπαιδευτικοί πάσχοντες από καρκίνο αιτήθηκαν την κατά προτεραιότητα ένταξή τους στους πίνακες αναπληρωτών, όπως προβλέπεται από νομοθετικές διατάξεις για άλλες κατηγορίες πασχόντων (από ομόζυγο μεσογειακή αναιμία, δρεπανοκυτταρική και μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία και σκλήρυνση κατά πλάκας).

 ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Ο Συνήγορος ζήτησε από το Υπουργείο Παιδείας να αιτιολογήσει ειδικά και με επιστημονικά στοιχεία για ποιον λόγο απολαμβάνουν προτεραιότητα πάσχοντες συγκεκριμένων παθήσεων έναντι άλλων. Τελικά στον Ν. 4589/2019 προβλέφθηκε ότι η επιλογή των υποψηφίων που εντάσσονται κατά προτεραιότητα στους πίνακες αναπληρωτών καθορίζεται με αντικειμενικά κριτήρια, μεταξύ των οποίων και κοινωνικά, όπως είναι η αναπηρία 50% και άνω του υποψηφίου, του/της συζύγου ή του τέκνου του (υποθέσεις 230764, 246128).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Ξενοδοχειακή επιχείρηση αρνήθηκε να προσλάβει σε θέση υπαλλήλου υποδοχής άτομο λόγω του χαμηλού του αναστήματος, το οποίο οφείλεται σε αναπηρία ή χρόνια πάθηση (αχονδροπλασία). Η επιχείρηση υποστήριξε ότι δεν προέβη στην πρόσληψή του επειδή, κατά την άφιξή του για εργασία, διαπιστώθηκε ότι δεν είχε εργασιακή εμπειρία, σπουδές και γνώσεις συναφείς με τη συγκεκριμένη θέση. Κατά την έρευνα της Αρχής, διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση είχε λάβει βιογραφικό σημείωμα του εργαζομένου και, γνωρίζοντας τα προσόντα του, τον κάλεσε για πρόσληψη. Επίσης, σύμφωνα με ένορκη βεβαίωση τρίτου προσώπου, ο διευθυντής του ξενοδοχείου ανέφερε ότι αρνήθηκε την πρόσληψη του εργαζομένου λόγω του χαμηλού του αναστήματος. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 244436).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ > ΕΥΛΟΓΕΣ ΠΡΟΣΑΡ- ΜΟΓΕΣ	<p>Νοσηλεύτρια σε δημόσιο νοσοκομείο απασχολούμενη με κυκλικό ωράριο στο τμήμα επειγόντων περιστατικών απαλλάχθηκε από το κυκλικό ωράριο καθ' υπόδειξη της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής λόγω προβλημάτων υγείας που αντιμετώπιζε. Μετά την πάροδο λίγων ετών η υπηρεσία ξεκίνησε εκ νέου να την τοποθετεί σε απογευματινές βάρδιες, παραβλέποντας τις ιατρικές γνωματεύσεις που η εργαζόμενη προσκόμιζε. Ο Συνήγορος ζήτησε από το νοσοκομείο να προβεί σε εύλογες προσαρμογές. Τελικά, το νοσοκομείο πρότεινε στην εργαζόμενη την παραμονή της στην οφθαλμολογική κλινική με τέσσερις απογευματινές υπηρεσίες μηνιαίως και εναλλακτικά τη μετακίνησή της στην ορθοπεδική κλινική με υπηρεσία αποκλειστικά σε πρωινό ωράριο (υπόθεση 252092).</p>

 <p>ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ > ΕΥΛΟΓΕΣ ΠΡΟΣΑΡ- ΜΟΓΕΣ</p>	<p>Πωλήτρια απασχολούμενη επί τρία χρόνια σε εμπορική επιχείρηση απουσίασε επί έναν μήνα από την εργασία της με άδεια ασθενείας και εν συνεχεία προσκόμισε ιατρική βεβαίωση αποδεικνύοντας ότι πάσχει από απομυελινωτική νόσο (σκλήρυνση κατά πλάκας) και έχει ανάγκη τουλάχιστον εξαμήνης θεραπείας. Τρεις μήνες αργότερα, η εργαζόμενη απολύθηκε –κατά δήλωση του εργοδότη– λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς. Η Αρχή διαπίστωσε ότι ο εργοδότης δεν προέβη στις επιβαλλόμενες από τον νόμο εύλογες προσαρμογές και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 243114).</p>
	 <p>ΕΚΠΑΙ- ΔΕΥΣΗ</p>	<p>Η συστηματική καθυστέρηση στην έγκαιρη ολοκλήρωση της διαδικασίας μέχρι και την εγγραφή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ατόμων που πάσχουν από σοβαρές παθήσεις, σε ποσοστό 5% επιπλέον των θέσεων εισακτέων, εγείρει ζητήματα ίσης μεταχείρισης των φοιτητών αυτών σε σχέση με τους υπόλοιπους νεοεισαχθέντες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η Αρχή ζήτησε την άμεση ολοκλήρωση της διαδικασίας για το τρέχον ακαδημαϊκό έτος, τη διασφάλιση της έγκαιρης έκδοσης των αποτελεσμάτων και την εγγραφή των επιτυχόντων στις σχολές πριν από την έναρξη των μαθημάτων (ενδεικτικά, υποθέσεις 266960, 267049, 267065).</p>
 <p>ΗΛΙΚΙΑ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Σε προκηρύξεις τράπεζας για τα έτη 2016 και 2017 ορίστηκε ανώτατο όριο ηλικίας για τους υποψηφίους διαφόρων ειδικοτήτων το 35ο έτος, δυνάμει σχετικών ΥΑ. Ο Συνήγορος, αφού ζήτησε από την τράπεζα να αιτιολογήσει ειδικά την αναγκαιότητα καθορισμού του συγκεκριμένου ορίου, απηύθυνε σύσταση επανεξέτασής του καθώς διαπίστωσε παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης (ενδεικτικά, υποθέσεις 233124, 233388, 234322).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Σε δύο προκηρύξεις του έτους 2018 για πλήρωση θέσεων διάφορων ειδικοτήτων σε ΑΕ του Δημοσίου τέθηκε ανώτατο όριο ηλικίας για τους υποψηφίους το 45ο έτος. Ο Συνήγορος ζήτησε στοιχεία από τον φορέα, ο οποίος τελικώς αιτιολόγησε ειδικά την αναγκαιότητα θέσπισης του συγκεκριμένου ηλικιακού ορίου στη βάση διασφάλισης ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης</p>

 ΗΛΙΚΙΑ	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>του εργασιακού του δυναμικού. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η διαφορετική ηλικιακή μεταχείριση δικαιολογήθηκε ειδικώς για όλες τις ειδικότητες, πλην τριών (ενδεικτικά, υποθέσεις 243647, 243683, 243783).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Σε προκήρυξη του 2019 για κάλυψη θέσης σε ΑΕ του Δημοσίου ζητήθηκε στη σχετική ηλεκτρονική αίτηση των υποψηφίων μεταξύ άλλων προσωπικών στοιχείων και η συμπλήρωση του πεδίου «ημερομηνία γέννησης». Η Αρχή κάλεσε τον φορέα να απαλείψει το συγκεκριμένο πεδίο από την αίτηση, καθώς ενδέχεται να συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, άλλως να αιτιολογήσει ειδικά τον λόγο για τον οποίο το συμπεριλαμβάνει στην αίτηση. Ο φορέας ανταποκρίθηκε άμεσα απαλείφοντας το σχετικό πεδίο (υπόθεση 258009).</p>
	 ΕΡΓΑΣΙΑ	<p>Σε ιστοσελίδα μεγάλης αλυσίδας καταστημάτων καφεστίασης, το σύνολο των αγγελιών αναζήτησης υπαλλήλων θέτει ηλικιακό όριο, μεταξύ 20-35 ετών, ως κριτήριο πρόσληψης. Ο Συνήγορος ζήτησε την αλλαγή της πολιτικής προσλήψεων της εταιρείας, προκειμένου αυτή να εναρμονιστεί με το εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων. Η εταιρεία συμμορφώθηκε πλήρως στις συστάσεις του Συνηγόρου, εξαλείφοντας το κριτήριο της ηλικίας από όλες τις αγγελίες της (υπόθεση 259702).</p>
 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	 ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	<p>Μονογονέας ανύπανδρη μητέρα υπέβαλε αίτηση για απαλλαγή από τα δημοτικά τέλη καθαριότητας και φωτισμού, καταθέτοντας μαζί με αυτή συνημμένο αντίγραφο πιστοποιητικού οικογενειακής κατάστασης. Επειδή στο πιστοποιητικό δεν υπήρχαν καταχωρισμένα στοιχεία πατρός του τέκνου, της υποβλήθηκαν αδιάκριτες ερωτήσεις σχετικά με την ύπαρξη αυτού. Στη συνέχεια της ζητήθηκε να προσκομίσει δικαστική απόφαση από την οποία να προκύπτει η ανάθεση στην ίδια αποκλειστικής γονικής μέριμνας, με τον ισχυρισμό ότι δεν αποδεικνυόταν από πουθενά η μονογονεϊκότητά της. Ο Συνήγορος παρενέβη παραθέτοντας το οικείο κανονιστικό πλαίσιο και επισημαίνοντας ότι στην προκειμένη περίπτωση δεν ήταν αναγκαία προϋπόθεση η προσκόμιση δικαστικής απόφασης. Το αίτημα της προσφεύγουσας ικανοποιήθηκε, χωρίς να απαιτηθεί η προσκόμιση δικαστικής απόφασης (υπόθεση 262711).</p>



ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ





ΕΡΓΑΣΙΑ

Το Γενικό Επιτελείο Ναυτικού (ΓΕΝ) αρνήθηκε να απαλλάξει κελευστή του Πολεμικού Ναυτικού από τις εν πλώ υπηρεσίες (διανυκτερεύσεις) λόγω της οικογενειακής του κατάστασης (του είχε ανατεθεί με δικαστική απόφαση η επιμέλεια δύο ανήλικων τέκνων του από προηγούμενο γάμο). Το ΓΕΝ έκρινε ότι, επειδή ο κελευστής είχε τελέσει νέο γάμο, κατά τη σχετική ΥΑ δεν εθεωρείτο διαζευγμένος, ώστε να δικαιούται, υπό υπηρεσιακές προϋποθέσεις, την εν λόγω απαλλαγή. Ο Συνήγορος επισήμανε στο ΓΕΝ ότι ο κελευστής και η πρώην σύζυγός του εξακολουθούν να λογίζονται διαζευγμένοι σε ό,τι αφορά τις υποχρεώσεις τους έναντι των τέκνων τους και μετά τη σύναψη του νέου γάμου του αναφερομένου, ο δε κελευστής οφείλει να ασκεί, κατά τον νόμο και τη δικαστική απόφαση, την επιμέλεια στα ανήλικα τέκνα του ακόμα και όταν καλείται να διανυκτερεύσει εκτός της οικίας του λόγω συμμετοχής στους πλόες. Κατόπιν τροποποίησης της σχετικής ΥΑ τον Ιούνιο του 2019, προβλέφθηκε ότι ο στρατιωτικός γονέας ανήλικου τέκνου που ασκεί κατ' αποκλειστικότητα την επιμέλεια αυτού εκτελεί μόνο υπηρεσίες που δεν απαιτούν διανυκτέρευση, κατόπιν αναφοράς του και σχετικής απόφασης του οικείου ΓΕΝ (υπόθεση 252515).







ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημόσιοι/ες υπάλληλοι, σύζυγοι στρατιωτικών, διαμαρτυρήθηκαν διότι, κατά τη διαδικασία απόσπασής τους στο εξωτερικό για λόγους συνυπηρέτησης με τον/τη σύζυγό τους, τα συναρμόδια υπουργεία (Εσωτερικών και Άμυνας) δεν προέβαιναν, λόγω σύγχυσης αρμοδιότητας, στη σύνταξη της σχετικής ΚΥΑ. Κατόπιν παρέμβασης του Συνηγόρου, το ζήτημα παραπέμφθηκε στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, το οποίο γνωμοδότησε ότι η αρμοδιότητα σύνταξης του σχεδίου της απαιτούμενης ΚΥΑ ανήκει στην υπηρεσία της οργανικής θέσης των υπαλλήλων και το Υπουργείο Εσωτερικών προχώρησε στις απαιτούμενες ενέργειες (υποθέσεις 229746, 230514).

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</p> 	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Γυναίκα υπάλληλος ΝΠΔΔ του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού προσέφυγε στον Συνήγορο σχετικά με καθυστέρηση υλοποίησης της απόφασης απόσπασής της, για λόγους συνυπηρέτησης, στο Σουφλί Έβρου, όπου υπηρετεί ο σύζυγός της ως αξιωματικός του στρατού. Κατόπιν της παρέμβασης της Αρχής, εκδόθηκε από τα αρμόδια υπουργεία σχετική ΚΥΑ και η διαδικασία απόσπασης της υπαλλήλου ολοκληρώθηκε (υπόθεση 253300).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Άνδρας υπάλληλος της Περιφέρειας Ιονίων Νήσων προσέφυγε στον Συνήγορο σχετικά με καθυστέρηση ολοκλήρωσης της διαδικασίας απόσπασής του, για λόγους συνυπηρέτησης, σε υπηρεσία του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων. Κατόπιν παρέμβασης του Συνηγόρου, εκδόθηκε η σχετική ΚΥΑ για την απόσπασή του υπαλλήλου (υπόθεση 256737).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</p> 	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Για αποφυλακισμένα άτομα που συμμετέχουν σε προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης του ΟΑΕΔ δεν προβλέπεται νομοθετικά η δυνατότητα μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συνάψει με επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε αορίστου, όπως προβλέπεται αντίθετα για ωφελούμενους της κατηγορίας ΑμεΑ. Ο Συνήγορος παρατήρησε ωστόσο ότι ενδεχόμενη παροχή αυτής της δυνατότητας απαγορεύεται από κανόνα υπέρτερης τυπικής ισχύος (άρ. 103 παράγρ. 8 Σ), απόκλιση από τον οποίο δικαιολογείται σε σχέση με τα ΑμεΑ επειδή γι' αυτά προβλέπεται ειδική συνταγματική προστασία (άρ. 21 παράγρ. 6 Σ) (υπόθεση 265264).</p>
	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Οδηγός μεταφορών ζήτησε να ενημερωθεί από τον Συνήγορο εάν η απαίτηση ιδιωτικής εταιρείας για προσκόμιση εκ μέρους του αντιγράφου ποινικού μητρώου γενικής χρήσης πριν από την πρόσληψή του ήταν σύμφωνη με τον νόμο. Ο Συνήγορος τον πληροφόρησε ότι η απαίτηση αυτή είναι καταρχήν θεμιτή, ώστε να ελεγχθεί από τον εργοδότη ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου και δεν υφίσταται κώλυμα για την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος. Ο οδηγός προσελήφθη, αντιμετώπισε όμως προβλήματα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, καθώς, λόγω προηγούμενης ποινικής</p>

<p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</p> 	<p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p> 	<p>καταδίκης, δεν του χορηγούνταν από το αεροδρόμιο «Ελ. Βενιζέλος», στο οποίο εκτελεί μεταφορές η εργοδότη εταιρεία, ειδικό δελτίο για την είσοδό του στον χώρο του αεροδρομίου. Κατόπιν συνεννόησης της εργοδότης εταιρείας με τη διοίκηση του αεροδρομίου επιτράπηκε τελικά η είσοδος στον εργαζόμενο χωρίς την ειδική κάρτα, έπειτα από προηγούμενη ειδοποίηση του αεροδρομίου (υπόθεση 254051).</p>
<p>ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ</p> 	<p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p> 	<p>Στον Συνήγορο προσέφυγε δημόσιος υπάλληλος με θέμα την παρενοχλητική συμπεριφορά εις βάρος του ορισμένων συναδέλφων του εξαιτίας του σεξουαλικού του προσανατολισμού. Ειδικότερα, διαμαρτυρήθηκε για την επί σειρά ετών αντιδεοντολογική συμπεριφορά ορισμένων συναδέλφων του απέναντί του η οποία είχε συνέπειες και στην υγεία του (εμμένουσα συμπτωματολογία κατάθλιψης). Αίτημα του αναφερομένου ήταν η διερεύνηση της δυνατότητας να μετακινηθεί σε άλλη υπηρεσία του φορέα απασχόλησης, ώστε να μην έρθει ξανά αντιμέτωπος με την υποτιμητική συμπεριφορά των συναδέλφων του και να αποφευχθούν οι αρνητικές συνέπειες στην εργασιακή και προσωπική του ζωή. Η Αρχή επικοινωνήσε με την αρμόδια διεύθυνση της υπηρεσίας του, ώστε να εξεταστεί το ενδεχόμενο μετακίνησής του και να ληφθούν μέτρα για την άρση ή την αποφυγή αντίστοιχων συμπεριφορών στο μέλλον (υπόθεση 259190).</p>
<p>ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ</p> 	<p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p> 	<p>Το 2018 ο Συνήγορος εξέτασε τον αποκλεισμό, σε διαγωνισμό της ΕΛΑΣ, υποψηφίων σπουδαστών, ανδρών και γυναικών, από την εισαγωγή στις Σχολές Αξιωματικών και Αστυφυλάκων λόγω ταυτότητας φύλου. Το Αρχηγείο ΕΛΑΣ είχε απαντήσει ότι η «διαταραχή ταυτότητας φύλου» έχει καταχωριστεί ως λόγος ακαταλληλότητας στον Γενικό Πίνακα Νοσημάτων, Παθήσεων και Βλαβών του ΠΔ που ρυθμίζει την κρίση σωματικής ικανότητας στρατευσίμων, κατατασσόμενων στις Ένοπλες Δυνάμεις, και γενικά του στρατιωτικού προσωπικού· δεδομένου δε ότι ο εν λόγω πίνακας είναι δεσμευτικός για την ΕΛΑΣ βάσει άλλου ΠΔ, υφίσταται κώλυμα για την κατάταξη διεμφυλικών υποψηφίων στις αστυνομικές σχολές. Επίσης, η ΕΛΑΣ υποστήριξε ότι η «διαταραχή ταυτότητας φύλου» εξακολουθούσε να περιλαμβάνεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας στον τότε εγκεκριμένο</p>

 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>κατάλογο ασθενειών, ότι τότε εκκρεμούσε η αναθεώρηση του εν λόγω καταλόγου από τον οργανισμό, καθώς και ότι στο Διαγνωστικό και Στατιστικό Εγχειρίδιο των Ψυχικών Διαταραχών, που επίσης εφαρμόζεται σε σχέση με το θέμα της υπόθεσης, χρησιμοποιείται ο όρος «διαταραχή δυσφορίας Φύλου» για τα διεμφυλικά άτομα. Ο Συνήγορος προτίθεται να επανέλθει στο ζήτημα (υπόθεση 245851).</p>
	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Υποψήφια οδηγός προσέφυγε στον Συνήγορο όταν, μετά τη νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου της στην οποία είχε προβεί, η αρμόδια Διεύθυνση Μεταφορών και Επικοινωνιών καταχώρισε χειρόγραφα επί του δελτίου εκπαίδευσης εξέτασής της τις σχετικές μεταβολές. Ο Συνήγορος ζήτησε την έκδοση νέου δελτίου, διότι η διόρθωση στοιχείων ή εγγράφων που αφορούν πρόσωπα τα οποία προβαίνουν σε νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου δεν επιτρέπεται να είναι γνωστή ή διαθέσιμη σε οποιονδήποτε. Η αρμόδια υπηρεσία εξέδωσε νέο δελτίο εκπαίδευσης εξέτασης υποψήφιου οδηγού (υπόθεση 257971).</p>
	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>Πρόσωπο που προέβη σε νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου αντιμετώπισε κώλυμα στη μεταγραφή συμβολαίου γονικής παροχής στο αρμόδιο κτηματολογικό γραφείο, διότι το γραφείο ζήτησε την προηγούμενη μεταγραφή της δικαστικής απόφασης με την οποία έλαβε χώρα η νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η συγκεκριμένη διαδικασία πλαισιώνεται από μυστικότητα και πρότεινε ως λύση να ληφθεί μεν υπόψη από το κτηματολογικό γραφείο η επίμαχη δικαστική απόφαση, ώστε να πιστοποιήσει η ίδια η υπηρεσία την ταυτοπροσωπία του ενεχόμενου προσώπου, χωρίς όμως να διατηρηθεί αντίγραφο αυτής στο αρχείο της (φυσικό ή ηλεκτρονικό), και να αναγραφεί σχετική σημείωση στο κτηματολογικό φύλλο. Επίσης, η Αρχή ζήτησε να σταλούν οδηγίες σε όλα τα κτηματολογικά γραφεία της χώρας προς την κατεύθυνση ενιαίας αντιμετώπισης ανάλογων περιπτώσεων. Οι προτάσεις του Συνηγόρου έγιναν δεκτές στο σύνολό τους (υπόθεση 260419).</p>



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε δύο προκηρύξεις του 2018 τράπεζας για πρόσληψη προσωπικού που αφορούσαν την κάλυψη αναγκών σε μονάδες διοίκησης και μονάδες του δικτύου της καθορίστηκε ανώτατο όριο ηλικίας για τους υποψηφίους το 35ο έτος, το οποίο προβλέπεται στον Κανονισμό Εργασίας της τράπεζας. Στις ίδιες προκηρύξεις προβλεπόταν ότι η τράπεζα μπορούσε να αρνηθεί την πρόσληψη σε υποψηφίους που πάσχουν από χρόνιες ασθένειες οι οποίες εμποδίζουν την πλήρη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το τιθέμενο όριο ηλικίας παραβιάζει την αρχή ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας και διαβίβασε το σχετικό Πόρισμα στο ΣΕΠΕ, εισηγούμενος την επιβολή προστίμου. Αντιθέτως, ως προς το δεύτερο ζήτημα, δεν διαπίστωσε παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, συνέστησε όμως την τροποποίηση του σχετικού όρου και πρότεινε να εξετάζεται εξατομικευμένα η κατάσταση της υγείας των υποψηφίων και μόνον στην έκταση που είναι απολύτως αναγκαίο (υποθέσεις 252741, 253198, 254188, 254239).






ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημόσιος υπάλληλος κατήγγειλε διακριτική μεταχείρισή της για λόγους φύλου, οικογενειακής κατάστασης και σχέσης με ΑμεΑ. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί διακριτική μεταχείριση στο πρόσωπό της. Ωστόσο απηύθυνε στην υπηρεσία της αυστηρή σύσταση για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων διευκόλυνσής της ως αντιστάθμισμα στις αυξημένες οικογενειακές της υποχρεώσεις ως μητέρας τέκνου ΑμεΑ (υπόθεση 250089).



ΑΓΑΘΑ &
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Πολίτης Ρομά και αντιρρησίας συνείδησης ζήτησε βεβαίωση μόνιμης κατοικίας από τον δήμο προκειμένου να τη χρησιμοποιήσει στη Στρατολογία για να υπηρετήσει εναλλακτική θητεία. Ο πολίτης ζήτησε μάλιστα την πραγματοποίηση αυτοψίας, καθώς δεν είχε τα απαιτούμενα δικαιολογητικά (λογαριασμός ΔΕΚΟ) για την απόδειξη της κατοικίας του. Οι αρμόδιες υπηρεσίες του δήμου διατείνονταν ότι η διεύθυνση την οποία είχε

 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ΠΟΛΛΑΠΛΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ</p>	 <p>ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</p>	<p>δηλώσει ο ενδιαφερόμενος δεν ήταν ο τόπος κατοικίας του, χωρίς όμως να μπορούν να στοιχειοθετήσουν το συμπέρασμά τους. Τελικώς με τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου πραγματοποιήσαν νέα αυτοψία και χορήγησαν τη βεβαίωση (υπόθεση 261038).</p>
	 <p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ > ΘΕΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ</p>	<p>Ο Συνήγορος δέχτηκε καταγγελίες για οχλήσεις (ηχορύπανση/ρύπανση/παραβατικότητα) από μέλη της κοινότητας των Ρομά στις περιοχές των Δήμων Δυτικής Σάμου και Φυλής, οι οποίες δημιουργούσαν σοβαρές εντάσεις μεταξύ των δημοτών. Η Αρχή παρενέβη προκειμένου να ενεργοποιηθεί η οικεία δημοτική αρχή, η τοπική αστυνομική διεύθυνση και η οικεία Περιφέρεια για να ληφθούν μέτρα και να υλοποιηθούν δράσεις προκειμένου να αναπτυχθούν σχέσεις καλής γειτονίας μεταξύ όλων των κατοίκων, που προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά, οικονομικά στρώματα ή/και έχουν διαφορετική εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, αλλά και να αντιμετωπιστούν εξατομικευμένα τυχόν παράνομες πράξεις (υποθέσεις 266623, 267431).</p>

**ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ
ΑΝΑ ΛΟΓΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ**





Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας ανά λόγο διάκρισης



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Καταστρατήγηση διατάξεων προστασίας μητρότητας

Ο Συνήγορος σε συνεργασία με το ΣΕΠΕ επιδιώκει σταθερά την ενημέρωση των πολιτών (εργαζομένων και εργοδοτών) για τα δικαιώματα των εργαζόμενων εγκύων ή μητέρων. Παρ' όλα αυτά, φαινόμενα καταστρατήγησης της ειδικής νομοθεσίας περί προστασίας μητρότητας εξακολουθούν να παρατηρούνται συστηματικά.

➤ Διάχυτη διατηρείται η προκατάληψη πολλών εργοδοτών ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα μιας εργαζομένης αποτελούν ένα επιπρόσθετο βάρος για την επιχείρηση.

Εξακολουθεί δηλαδή να υπάρχει η εσφαλμένη πεποίθηση ότι κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της προστασίας μητρότητας η εργαζόμενη θα επιδιώκει να μην απασχολείται, λαμβάνοντας συνεχώς άδειες, τις οποίες θα υποχρεούται να καλύπτει οικονομικά ο εργοδότης, χωρίς ταυτόχρονα να μπορεί ο ίδιος να λύσει τη σύμβαση εργασίας αν δεν υπάρχει κάποιος σπουδαίος λόγος.

Οι εκπρόσωποι του Συνηγόρου, οι οποίοι παρίστανται κατά τη συζήτηση εργατικών διαφορών ενώπιον των κατά τόπον Επιθεωρήσεων Εργασίας, επεξηγούν κάθε φορά στα μέρη (εργαζομένους και εργοδότες) ότι κατά τη διάρκεια των αναρρωτικών αδειών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ισχύουν οι διατάξεις περί ανυπαίτιου κωλύματος (άρ. 657, 658 ΑΚ), σύμφωνα με τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει μόνο τις αποδοχές μισού ή ενός μήνα σε κάθε εργασιακό έτος ανάλογα με την προϋπηρεσία της εργαζομένης στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Στην πράξη όμως εκείνο που διαπιστώνεται είναι η συστηματική επιδίωξη των εργοδοτών να απαλλαγούν το συντομότερο από το «βάρος» της εγκύου εργαζομένης καταφεύγοντας σε φαινομενικά νομότυπους τρόπους λύσης των συμβάσεών τους.

Καταχρηστική αντιμετώπιση εγκύου

Συχνές είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες εργαζόμενες, αν και απασχολούνται αρμονικά επί χρόνια σε επιχειρήσεις, μόλις ανακοινώνουν την εγκυμοσύνη τους, αντιμετωπίζουν δυσμενή μεταστροφή του κλίματος απέναντί τους. Ενδεικτική είναι η περίπτωση εργαζομένης η οποία συνεργαζόταν ομαλά με προϊστάμενους και συναδέλφους, αλλά, όταν παρουσίασε επιπλοκές λόγω κύησης (πρώωρες συσπάσεις) και της συστήθηκε από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή να παραμείνει κλινήρης, η εργοδότη επιχείρηση δεν της υπέγραψε τα απαραίτητα έγγραφα προκειμένου να τα προσκομίσει στον ασφαλιστικό της φορέα για τη λήψη της σχετικής άδειας. Η εργαζόμενη προσέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και κατά την ορισθείσα ημερομηνία συζήτησης της υπόθεσης τα μέρη ζήτησαν αναβολή για να εξετάσουν το ενδεχόμενο συμβιβασμού.

Ωστόσο, το απόγευμα της ίδιας μέρας η εργοδότη εταιρεία απέστειλε εξώδικη δήλωση προς την εργαζόμενη επισημαίνοντας ότι, κατά το διάστημα που η εργαζόμενη αντιμετώπιζε επιπλοκές κύησης, η ίδια με τη μη προσέλευσή της στην εργασία αποχώρησε οικειοθελώς (παραιτήθηκε). Ο Συνήγορος θεώρησε ότι η δήλωση αυτή εκ μέρους του εργοδότη ισοδυναμεί με καταγγελία σύμβασης εργασίας της εργαζομένης, η οποία είναι άκυρη ως καταχρηστική (εκδικητική), αφού έλαβε χώρα μετά την υποβολή από την εργαζόμενη αίτησης διενέργειας εργατικής διαφοράς. Η Αρχή, αφού εξάντλησε κάθε διαμεσολαβητική προσπάθεια, εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην εργοδότη επιχείρηση διαπιστώνοντας ότι η απόλυση της εργαζομένης συνιστά διάκριση λόγω φύλου (υπόθεση 265886).

Προσημαστική ανάκληση απόλυσης εγκύου

Ο διαμεσολαβητικός και ελεγκτικός ρόλος του Συνηγόρου δεν εξαντλείται με την παράσταση στη συζήτηση εργατικής διαφοράς ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας ή με την απευθείας επικοινωνία με τον εργοδότη και την ενημέρωση του τελευταίου κατά τη διερεύνηση καταγγελίας

που δεν έχει υποβληθεί και στο ΣΕΠΕ. Πιο συγκεκριμένα, **ακόμη και όταν επιτευχθεί με τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου συμβιβασμός των μερών, ο Συνήγορος εξακολουθεί να παρακολουθεί την εξέλιξη της σύμβασης εργασίας, εφόσον το ζητήσει ο εργαζόμενος.**

Ενδεικτική είναι η περίπτωση εγκύου εργαζομένης η οποία απολύθηκε, αλλά μετά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και με τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου επιτεύχθηκε η ανάκληση της απόλυσης. Λίγο καιρό αργότερα όμως η εργαζόμενη προσέφυγε και πάλι στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενη για μη συμμόρφωση της εργοδοτικής πλευράς στα συμφωνηθέντα. Η Αρχή απέστειλε έγγραφο προς την εργοδοτική πλευρά ζητώντας εξηγήσεις. Παράλληλα με τις ενέργειες του Συνηγόρου, η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων εξέδωσε δελτίο ελέγχου, καθώς η εργαζόμενη δεν βρέθηκε στον πίνακα προσωπικού της εταιρείας. Η αναφερόμενη δήλωσε ότι μετά την ανάκληση της απόλυσής της η ίδια παρουσιάστηκε για εργασία, χωρίς όμως να της δοθεί αντικείμενο εργασίας. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων την επιβολή προστίμου στην εργοδοτική πλευρά, το οποίο και επιβλήθηκε (υπόθεση 262838).

Καταχρηστική συμφωνία οικειοθελούς αποχώρησης εγκύου

Δεδομένου ότι η οικογένεια, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του κράτους (άρ. 21 Σ), οι διατάξεις περί προστασίας μητρότητας είναι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου· απαγορεύεται δηλαδή η επί τα χείρω τροποποίησή τους ή η παραίτηση από την προστασία που οι διατάξεις αυτές προσφέρουν, ακόμη και με τη συναίνεση της εργαζόμενης μητέρας.



Ο αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων περί προστασίας μητρότητας φαίνεται να αγνοείται από εργοδότες και εργαζόμενες, οι οποίοι με αμοιβαίες υποχωρήσεις υπογράφουν συμβιβασμούς που είναι όμως ακυρώσιμοι.

Βοηθός φαρμακοποιού απασχολούμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης επί πενήνήμερο και σαράντα ώρες εβδομαδιαίως έλαβε άδειες μητρότητας (τοκετού και λοχείας), άδεια αναψυχής και την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ. Η εργοδότηρα επιχείρηση, προκειμένου να καταβάλει τις οφει-

λόμενες δεδουλευμένες αποδοχές και επιδόματα αδείας στην εργαζόμενη, της ζήτησε να δεσμευθεί εγγράφως, υπογράφοντας σχετικό ιδιωτικό συμφωνητικό, ότι μετά το πέρας της εξάμηνης ειδικής άδειας του ΟΑΕΔ θα αποχωρήσει οικειοθελώς από τη θέση εργασίας της. Η προσφεύγουσα κατήγγειλε το γεγονός αυτό στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, προσκομίζοντας μάλιστα το σχέδιο του ιδιωτικού συμφωνητικού, το οποίο η ίδια δεν υπέγραψε και το οποίο έφερε την υπογραφή του νόμιμου εκπροσώπου της εργοδότης επιχείρησης. Στο σχέδιο αυτό αναφέρονταν, μεταξύ άλλων, αφενός ότι η προσφεύγουσα δεν έχει καμία αξίωση έναντι της επιχείρησης και ότι όλες οι απαιτήσεις της έχουν ικανοποιηθεί ολόσχερως και εμπροθέσμως και αφετέρου ότι η προσφεύγουσα δεσμεύεται να αποχωρήσει οικειοθελώς από τη θέση εργασίας της μετά τη λήξη της εξάμηνης παροχής προστασίας μητρότητας.

Κατά τη συζήτηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ο πληρεξούσιος δικηγόρος της εργοδότης επιχείρησης δήλωσε, μεταξύ άλλων, ότι δεν υπήρχε πρόθεση της επιχείρησης να υποχρεώσει την εργαζόμενη σε αποχώρηση ή παραίτηση εφόσον η ίδια επιθυμούσε να εργασθεί. Παρ' όλα αυτά, δεδομένου ότι οι διατάξεις περί προστασίας μητρότητας είναι αναγκαστικού δικαίου και δεν επιτρέπεται η παραίτηση της εργαζομένης από την προστασία τους, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν επικαλέστηκε ούτε απέδειξε ότι το σχέδιο ιδιωτικού συμφωνητικού συντάχθηκε με αίτημα ή πρωτοβουλία της προσφεύγουσας, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 248375).

Υποκρυπτόμενη εξαρτημένη εργασία εγκύου

Η συνεργασία της Αρχής με το ΣΕΠΕ έχει πολύ θετικά αποτελέσματα στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, όπως επανειλημμένα έχει επισημανθεί.

Σε υπόθεση που διερευνήθηκε από τον Συνήγορο, επιθεωρητές εργασίας πραγματοποίησαν έλεγχο σε κατάστημα εμπορίας ειδών αισθητικής και διαπιστώθηκε ότι εργαζόμενοι που βρέθηκαν στο κατάστημα δεν αναγράφονταν στις οικείες καταστάσεις. Μία από τις εργαζόμενες ως αισθητικός-τεχνίτρια νυχιών, η οποία μάλιστα τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας και κατήγγειλε ότι μετά τον έλεγχο από τους επιθεωρητές ο εργοδότης την απέλυσε με βίαιο τρόπο.

Η υπόθεση διαβιβάστηκε στον Συνήγορο και κατά τη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας η πλευρά

της επιχείρησης αρνήθηκε ότι η προσφεύγουσα ήταν εργαζόμενη της επιχείρησης. Αντιθέτως, ισχυρίστηκε ότι ήταν αυτοαπασχολούμενη ελεύθερη επαγγελματίας και ότι επιδιώκει με την καταγγελία της να εμφανιστεί ως υπάλληλος για να έχει τα ευεργετήματα της εγκύου και μητέρας μισθωτής, ευεργετήματα τα οποία δεν μπορούσε να έχει ως αυτοαπασχολούμενη. Η εργοδότη επιχείρηση ισχυρίστηκε επίσης ότι δεν αποτελεί αντικείμενο της επαγγελματικής της δραστηριότητας η παροχή υπηρεσιών αισθητικής και ότι η προσφεύγουσα, ως ελεύθερη επαγγελματίας αισθητικός, απλώς χρησιμοποιούσε τις εγκαταστάσεις της.

Κατά τη διερεύνηση των στοιχείων της υπόθεσης, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το αντικείμενο επαγγελματικής δραστηριότητας της επιχείρησης δεν αναιρεί το γεγονός ότι η προσφεύγουσα βρέθηκε να εργάζεται στον χώρο της επιχείρησης. Από έρευνα άλλωστε προέκυψε ότι στον «λογαριασμό» της τελευταίας στο Facebook υπήρχε ανάρτηση ότι «ζητείται έμπειρη τεχνίτρια μανικιούρ-πεντικιούρ-ονυχοπλαστικής (τεχνητά νύχια)». Κατά την εκτίμηση της Αρχής, η επιχείρηση δεν απέδειξε ότι η προσφεύγουσα έγκυος εργαζόμενη ήταν αυτοαπασχολούμενη. Για τους λόγους αυτούς, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου για άκυρη απόλυση εγκύου εργαζομένης (υπόθεση 258044).

Σεξουαλική παρενόχληση



Η προστασία έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης αφορά πρωτίστως το πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, δεν περιορίζεται όμως μόνο σε αυτό. Καταλαμβάνει όλες τις μορφές και τα στάδια απασχόλησης (άρ. 5 Ν. 3896/2010), συμπεριλαμβανομένου και του προσυμβατικού.

Επιπλέον, όπως ρητά προβλέπεται στο άρθρο 17 του Ν. 3896/2010, οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται, μεταξύ άλλων, και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Ο Συνήγορος διερεύνησε υπόθεση φοιτήτριας που πραγματοποιούσε πρακτική άσκηση σε οργανισμό, η οποία κατήγγειλε ότι δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από τον επιβλέποντά της. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων δεν δέχθηκε να εξετάσει την καταγγελία της φοιτήτριας, καθώς η ίδια δεν είχε συνάψει εργασιακή σχέση με τον οργανισμό. Ο Συνήγορος επιλήφθηκε ο ίδιος και εξέτασε την υπόθεση εστιάζοντας ιδίως στις ενέργειες του οργανισμού μετά την καταγγελία της φοιτήτριας.

Ειδικότερα, ζήτησε να του γνωστοποιηθούν οι ενέργειες του οργανισμού μετά την καταγγελία και σε εναρμόνιση με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν προέκυψε ότι ο οργανισμός μετακίνησε άμεσα την εργαζόμενη σε άλλον χώρο εργασίας και εξέτασε μάρτυρες οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν υπέπεσε κάτι στην αντίληψή τους. Ωστόσο, μολονότι η φοιτήτρια κατήγγειλε συγκεκριμένο περιστατικό, το οποίο οι κληθέντες μάρτυρες δήλωσαν ότι δεν είχαν αντιληφθεί, ουδέποτε κλήθηκε σε εξέταση ο ίδιος ο καταγγελλόμενος. Παρότι υπήρχαν ενδείξεις για το συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης, η καταγγελία είχε ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση της καταγγέλλουσας, αλλά καμία συνέπεια ή όχληση δεν υπέστη ο καθ' ου η καταγγελία. Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος απηύθυνε προς τον οργανισμό αυστηρή σύσταση για την πλημμελή διερεύνηση της καταγγελίας και την ανεπαρκή αξιοποίηση της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, αλλά και για την πλημμελή τήρηση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 259820).

Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής



Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για τους εργαζόμενους γονείς, ιδίως για εκείνους που έχουν αυξημένες ευθύνες φροντίδας (ανήλικων τέκνων, τέκνων ΑμεΑ, υπερήλικων γονέων ή συγγενικών προσώπων ΑμεΑ κ.λπ.).

Η ευθύνη αυτή στην πράξη βαρύνει κυρίως εργαζόμενες γυναίκες, γεγονός που έχει αρνητικές επιπτώσεις στο είδος της απασχόλησής τους (μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου), στην εκπροσώπησή τους στην αγορά εργασίας (υποεκπροσώπηση), ενώ επίσης συνεπάγεται και τη δυσκολία εξισορρόπησης των επαγγελματικών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων ή την εν γένει μη ισοτίμη εργασιακή τους μεταχείριση.

Ο Συνήγορος έχει λάβει τα δύο τελευταία χρόνια αυξημένο αριθμό αναφορών από εργαζόμενες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου οι οποίες διαμαρτύρονται για τις μεγάλες ανισότητες που υφίστανται έναντι των συναδέλφων τους, δημοσίων υπαλλήλων και ιδιωτικών υπαλλήλων, αναφορικά με το καθεστώς χορήγησης αδειών που σχετίζονται με τη μητρότητα. Οι διαφοροποιήσεις αυτές δημιουργούν σοβαρά ελλείμματα στην έκταση και στο επίπεδο προστασίας της μητρότητας για τις εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα με συμ-

βάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σε σχέση με την προστασία της οποίας τυγχάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι με μόνιμη σχέση εργασίας ή οι εργαζόμενες στον αμιγή ιδιωτικό τομέα.

Το πρόβλημα επιτείνεται ιδίως στις ετησίως απασχολούμενες γυναίκες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίες μπορεί μεν διαρκώς να ανανεώνουν τις συμβάσεις τους, δεν δικαιούνται όμως ούτε την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά ούτε και την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, καθώς δεν απασχολούνται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ιδιωτικού τομέα (βλ. ενδεικτικά απασχολούμενες στην Αττικό Μετρό ΑΕ, σε δημοτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς δήμων, σε ΟΤΑ ή ΝΠΔΔ, σε ερευνητικά κέντρα κ.α.). Η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζόμενων μητέρων δεν τυγχάνει επομένως καμίας υποστήριξης ή διευκόλυνσης για τη φροντίδα των τέκνων τους.

Ο Συνήγορος το 2019 έκανε κεντρική παρέμβαση και συγκεκριμένες προτάσεις για τα ως άνω ζητήματα τα οποία εκτενώς αναπτύσσονται στην παρούσα Έκθεση, σ. 93-95. Ειδικά για το ζήτημα των αδειών μητρότητας των αναπληρωτριών εκπαιδευτικών έχει ήδη επέλθει θετική εξέλιξη, η οποία παρατίθεται στις σ. 95-97 και 117 της Έκθεσης.



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΕΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ

Τα κύρια ζητήματα που εξέτασε ο Συνήγορος τη χρονιά αυτή αφορούσαν την κοινωνική ένταση που δημιουργείται μεταξύ Ρομά και μη Ρομά περιοίκων και τα κωλύματα που ανακύπτουν κατά την άσκηση δικαιωμάτων των Ρομά όταν προϋπόθεση για την άσκησή τους είναι η προσκόμιση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας.

Κοινωνικός αποκλεισμός και διάρρηξη κοινωνικής συνοχής

Ζήτημα μείζονος σημασίας αποτελεί η κοινωνική ένταση την οποία προκαλεί η εκ του σύνεγγυς συμβίωση προσώπων που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού της χώρας, με δραστικά διαφορετικές βιοτικές και πολιτιστικές συνήθειες. Το 2019 ο Συνήγορος δέχθηκε αναφορές από περιοίκους καταυλισμών Ρομά που διαμαρτύρονται για την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής τους. Οι αναφορές αυτές ιδίως εστιάζονται: α) στα προβλήματα που ανακύπτουν από βιοποριστικές ή άλλες δραστηριότητες των Ρομά (π.χ. καύση ελαστικών και καλωδίων, επικίνδυνη οδήγηση, ρύπανση, συσσώρευση σκραπ) και β) στην απουσία των αρμόδιων αρχών ή στην πλημμελή άσκηση των αρμοδιοτήτων τους (ενδεικτικά, υποθέσεις 234898, 235969, 249569, 250947, 253769, 266323, 267431).

Κατά τη διερεύνηση τέτοιου είδους υποθέσεων, ο Συνήγορος αξιοποιεί ή ζητά στοιχεία που διαθέτουν οι δήμοι και αφορούν τον τύπο της εγκατάστασης των Ρομά, τον αριθμό των οικογενειών που διαμένουν, τον συνήθη τρόπο βιοπορισμού τους κ.λπ., επιδιώκοντας την άμεση ενεργοποίηση των αρμόδιων αρχών και την ανταπόκρισή τους σε συγκεκριμένες προτάσεις που διατυπώνει.

Γενική διαπίστωση της Αρχής είναι ότι η άμβλυνση των κοινωνικών αντι-παραθέσεων και η άρση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού πρέπει να είναι πρωταρχικός στόχος ιδίως των τοπικών αρχών, καθώς αφενός

► **εκείνες δέχονται καταρχήν τις επιπτώσεις στη διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής και αφετέρου εκείνες είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν επαρκέστερα τα εκάστοτε ενδεδειγμένα μέτρα.**

Η επιδίωξη αυτή προϋποθέτει πάντως συνεχή και επισταμένη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων της κεντρικής διοίκησης, αλλά και των ίδιων των Ρομά.

Με δεδομένη την ευθεία σύνδεση των συνθηκών διαβίωσης των Ρομά με τον κοινωνικό τους αποκλεισμό, είναι αυτονόητο ότι η αντιμετώπιση των κοινωνικών αντιπαραθέσεων και εντάσεων δεν μπορεί παρά να είναι αντικείμενο ειδικά εστιασμένων, πολυεπίπεδων και συντονισμένων δράσεων.

Σε επίπεδο τοπικής διοίκησης, πέρα από τη δυνατότητα ανάπτυξης επιχειρησιακών σχεδίων και την αναζήτηση υλικοτεχνικής συνδρομής από την κεντρική διοίκηση προκειμένου να υλοποιηθούν σχέδια κατάλληλης στέγασης, οι αρμόδιες δημοτικές αρχές οφείλουν να ενεργοποιούν τις κοινωνικές τους υπηρεσίες για την άμεση λήψη μέτρων. Στο πλαίσιο αυτό, δράσεις για την προαγωγή της συμμετοχής όλων των κατοίκων της περιοχής, ασχέτως καταγωγής, λόγου χάρη σε δράσεις καθαριότητας, εμβολιασμούς, εθιμικούς εορτασμούς, ψυχαγωγικές εκδηλώσεις του δήμου για νέους κ.ο.κ., δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ως προς την υποχρέωση να διατηρούνται καθαροί οι κοινόχρηστοι και ιδιωτικοί χώροι και να αποφεύγεται η πρόκληση θορύβου κ.ά. μπορούν να αποδειχθούν εξαιρετικά χρήσιμες. Τέτοιες πρωτοβουλίες επιτρέπουν την αμοιβαία κατανόηση και την ανάπτυξη σχέσεων σεβασμού μεταξύ των κατοίκων.

Σε περιφερειακό επίπεδο είναι αναγκαία η διενέργεια τακτικών υγειονομικών ελέγχων και η συνδρομή τής εκάστοτε αρμόδιας Περιφέρειας στην υλοποίηση επιχειρησιακών έργων του δήμου με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Άλλωστε η διασφάλιση και η βελτίωση συνθηκών αξιοπρεπούς διαβίωσης συνεισφέρουν καθοριστικά στην ειρηνική συνύπαρξη όλων των κατοίκων τής εκάστοτε περιοχής. Ανάλογες δράσεις διαμεσολάβησης και ενημέρωσης μπορούν να αναληφθούν και από την τοπική αστυνομική αρχή σε συνεργασία με τον δήμο, με στόχο την εμπέδωση και την εφαρμογή κανόνων καλής γειτονίας.

► **Όσο και αν το εγχείρημα άμβλυνσης των κοινωνικών αντιπαραθέσεων εμφανίζεται δυσχερές, το γεγονός ότι υπάρχουν δήμοι που ήδη υλοποιούν με επιτυχία τέτοιον σχεδιασμό αποδεικνύει ότι το εγχείρημα είναι επιτεύξιμο.**

Τα βήματα που έχουν γίνει τα τελευταία έξι χρόνια στον καταυλισμό Ρομά στο Νομισματοκοπείο του Δήμου Χαλανδρίου στα ζητήματα της αστικοδημοτολογικής τακτοποίησης, της σταδιακής μετεγκατάστασης οικογενειών Ρομά από τον καταυλισμό και της στέγασής τους σε σπίτια, με παράλληλη υποστήριξη της ένταξης των οικογενειών αυτών στην αγορά εργασίας και εξασφάλιση της πλήρους εμβολιακής κάλυψης των παιδιών Ρομά του καταυλισμού, αποτελούν σαφή απόδειξη.

Η κατοικία των Ρομά ως προϋπόθεση άσκησης δικαιωμάτων

Το ζήτημα της πραγματικής εγκατάστασης των Ρομά αναδεικνύεται συχνά ως βασικό πρόβλημα στις αναφορές που δέχεται ο Συνήγορος.



Οι ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τη διαβίωση των Ρομά καθιστούν επιτακτική την ανάγκη να αποσαφηνιστεί η έννοια της μόνιμης κατοικίας, καθώς η χορήγηση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση σειράς δικαιωμάτων.

Ενδεικτικά, η βεβαίωση αυτή αποτελεί απαραίτητο δικαιολογητικό: α) για την ένταξη στο Πρόγραμμα ΚΕΑ ή σε άλλα προγράμματα κοινωνικής προστασίας, β) για την υποβολή αιτήματος μεταδημότευσης, γ) για την έκδοση κάρτας ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, δ) για την υποβολή αιτήματος σε στρατολογικό γραφείο, με σκοπό την κατάταξη του ενδιαφερομένου στις Ένοπλες Δυνάμεις ή για την αναγνώρισή του ως αντιρρησία συνείδησης.¹

Ο Συνήγορος ωστόσο έχει διαπιστώσει ότι οι εκάστοτε αρμόδιες δημοτικές αρχές συχνά δημιουργούν ποικίλα προσκόμματα στους αιτούντες Ρομά, καθώς ο τύπος κατοικίας τους (π.χ. οικία με πρόχειρα υλικά, παράγκα, τροχόσπιτο εντός ιδιόκτητου οικοπέδου) δεν συμπίπτει συνήθως με την κατά την κοινή αντίληψη του πληθυσμού έννοια της κατοικίας.

Η αιτιολογία που συνήθως προβάλλεται για την άρνηση παραλαβής ή εξέτασης του αιτήματός τους είναι ότι δεν έχουν καταθέσει τα δικαιολογητικά που ενδεικτικά αναφέρονται στη σχετική διάταξη (π.χ. απόδειξη λογαριασμού ΔΕΚΟ, εκκαθαριστικό σημείωμα) ή ότι έχουν παραλείψει να προσκομίσουν πρόσθετα δικαιολογητικά (π.χ. νόμιμο τίτλο ιδιοκτησίας ή

1. Βλ. παρακάτω, «Διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων», σ. 59-60.

μισθωτήριο). Ακόμη και σε περιπτώσεις που υφίσταται ρητή πρόβλεψη σε διάταξη νόμου για τη δυνατότητα απόδειξης της ιδιότητας του μόνιμου κατοίκου με κάθε πρόσφορο μέσο,² ο Συνήγορος έχει διαπιστώσει ότι συχνά οι αρμόδιες για τη χορήγηση της βεβαίωσης αρχές δεν περιορίζονται στη διαπίστωση της μόνιμης κατοικίας σε συγκεκριμένο χώρο, όπως απαιτεί η οικεία πρόβλεψη, αλλά ζητούν στοιχεία νομιμότητας της παραμονής του αιτούντος σε συγκεκριμένο οίκημα ή χώρο. Ενδεικτική ήταν η απάντηση δημοτικής αστυνομίας, που διενέργησε αυτοψία σε χώρο τον οποίο υπέδειξαν ως μόνιμη κατοικία τους ενδιαφερόμενοι για τη χορήγηση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας: παρόλο που οι ενδιαφερόμενοι διαπιστώθηκε ότι βρίσκονταν στον χώρο αυτόν κατά τη διενέργεια της αυτοψίας, η βεβαίωση δεν χορηγήθηκε τελικά, με την αιτιολογία ότι δεν διέθεταν έγγραφα για τη νόμιμη εγκατάστασή τους (παραχωρητήριο, μισθωτήριο –σε περίπτωση ενοικίασης κοντέινερ– ή υπεύθυνη δήλωση του κατόχου του κοντέινερ ότι εν γνώσει του διαμένουν εκεί).

Στις περιπτώσεις αυτές ο Συνήγορος παρεμβαίνει επισημαίνοντας στις αρμόδιες δημοτικές αρχές ότι, σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας, η εγκατάσταση σε έναν τόπο υφίσταται ακόμη και στην περίπτωση που το πρόσωπο απουσιάζει για μακρά χρονικά διαστήματα από τον τόπο αυτόν (π.χ. για λόγους επαγγελματικών, σπουδών, ασθένειας κ.ά.), επιστρέφει όμως σταθερά σ' αυτόν όταν εκλείψουν οι λόγοι απουσίας του.³ Παράλληλα, η βεβαίωση μόνιμης κατοικίας πιστοποιεί την πραγματική εγκατάσταση προσώπου σε συγκεκριμένο τόπο και όχι την κατάσταση ή τον τύπο της οικίας του. Υπό την έννοια αυτή, δικαιούχοι της βεβαίωσης δεν είναι μόνον όσοι διαβιούν σε σταθερές κατοικίες, αλλά και όσοι στεγάζονται σε παράγκες ή πρόχειρα παραπήγματα.⁴

Επομένως τυχόν άρνηση χορήγησης βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας σε άτομα που διαμένουν σε πρόχειρα παραπήγματα ή παράγκες θα μπορούσε να συνιστά δυσμενή έμμεση διάκριση λόγω φυλετικής καταγωγής ή κοινωνικής κατάστασης κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (άρ. 3 παράγρ. 2 εδ. δ' και άρ. 11 παράγρ. 1 Ν. 4443/2016), δεδομένου ότι η πλειονότητα των πολιτών που διαβιούν μόνιμως σε τέτοιες κατοικίες είναι Ρομά.

2. Βλ. π.χ. άρθρο 279 του Ν. 3463/2006.

3. Βλ. Σ. Σπυριδάκης, *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, τόμ. Α' (*Δίκαιο – Δικαιώματα – Πρόσωπα*), Αθήνα-Κομοτηνή, Αντ.Ν. Σάκκουλας, 2007, σ. 313.

4. Βλ. και σχετική Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου στο <https://www.synigoros.gr/resources/docs/201873.pdf>.

Σε όλες τις σχετικές περιπτώσεις που διερεύνησε ο Συνήγορος ζήτησε την ικανοποίηση των σχετικών αιτημάτων από τις αρμόδιες δημοτικές αρχές, εφόσον διαπιστωνόταν ότι πληρούνταν οι εκ του νόμου προϋποθέσεις για χορήγηση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας που προαναφέρθηκαν. Επισήμανε δε ότι τυχόν αρνητική απόφαση θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνει ειδική αιτιολογία για τους ακριβείς λόγους στη βάση των οποίων κρίθηκε ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου περί πραγματικής εγκατάστασης στον οικείο δήμο. Οι αρμόδιες υπηρεσίες ανταποκρίθηκαν θετικά στις σχετικές παρεμβάσεις του Συνηγόρου (ενδεικτικά, υποθέσεις 243583, 249823, 249824, 261038).



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΘΝΙΚΗΣ/ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ

Η απαγόρευση των διακρίσεων για τους λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν. 4443/2016 αφορά καταρχήν το πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Ειδικά όμως για την ίση μεταχείριση προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής/εθνοτικής καταγωγής και γενεαλογικών καταβολών, επεκτείνεται η θεσμοθετημένη προστασία σε πεδία πέραν της εργασίας και καταλαμβάνει την κοινωνική προστασία, τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Στην ελληνική κοινωνική πραγματικότητα, το γεγονός αυτό, πέρα από την αυτοτελή προστασία που παρέχει σε μεμονωμένες περιπτώσεις θυμάτων διακρίσεων στο διευρυμένο αυτό πεδίο, διασφαλίζει προστασία σε πληθυσμιακές ομάδες όπως οι μετανάστες, οι πρόσφυγες ή οι αιτούντες άσυλο, αλλά ακόμη και σε πολιτογραφημένους Έλληνες πολίτες, σε περιπτώσεις που υφίστανται αθέμιτους αποκλεισμούς από την άσκηση δικαιωμάτων και την ισότιμη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, υπονομεύοντας την ουσιαστική κοινωνική τους ένταξη.

Διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής μεταξύ ελλήνων πολιτών

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 3 παράγρ. 3 του Ν. 4443/2016, επιτρεπτή απόκλιση από την υποχρέωση ίσης μεταχείρισης είναι η διάκριση λόγω ιθαγένειας. Ωστόσο, το στοιχείο αυτό προφανώς δεν συντρέχει στην περίπτωση που Έλληνες πολίτες παρεμποδίζονται στην απόλαυση του ίδιου αγαθού σε σχέση προς άλλους συμπολίτες τους. Μια τέτοια πρακτική έρχεται σε ευθεία αντίθεση όχι μόνον προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως εθνικής/εθνοτικής καταγωγής, αλλά και προς τη συνταγματική αρχή της ισότητας των Ελλήνων πολιτών (άρ. 4 Σ), η οποία δεν επιφυλάσσει στον νομοθέτη ευχέρεια διαφοροποιήσεων κατά τη μεταχείριση των Ελλήνων πολιτών με βάση τον τρόπο ή τον χρόνο κτήσης της ελληνικής ιθαγένειας.

Ο Συνήγορος έχει αντιμετωπίσει και στο παρελθόν περιπτώσεις αποκλεισμού αλλογενών ελλήνων πολιτών, που απέκτησαν την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση, από την πρόσβαση σε δημόσια λειτουργήματα. Ο αποκλεισμός αυτής της κατηγορίας ελλήνων πολιτών είτε προβλέπεται ευθέως στο οικείο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, συναρτώντας την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών καθηκόντων με την ελληνική καταγωγή,⁵ είτε εισάγεται μέσω πρόσθετων προϋποθέσεων που απαιτούνται μετά την κτήση της ελληνικής ιθαγένειας.⁶



Η πάγια θέση του Συνηγόρου επί του θέματος αυτού είναι ότι, αν και η ιδιαιτερότητα συγκεκριμένων λειτουργημάτων μπορεί να καθιστά καταρχήν θεμιτό τον αποκλεισμό αλλοδαπών από την άσκησή τους, δεν επιτρέπει ωστόσο διαφοροποιήσεις μεταξύ ελλήνων πολιτών με κριτήριο την εθνική τους καταγωγή.

Μία τέτοια πρόσθετη προϋπόθεση, που συναρτά τον διορισμό αλλογενών πολιτών που πολιτογραφήθηκαν Έλληνες με την παρέλευση ελάχιστου χρονικού διαστήματος από την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας (ενός έτους), προβλεπόταν, μέχρι πρότινος, στις διατάξεις του άρθρου 4 παράγρ. 4 του Ν. 3528/2007 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας). Η προϋπόθεση αυτή καταργήθηκε από τις 23.03.2019 με νέα διάταξη νόμου (άρ. 47 παράγρ. 1 Ν. 4604/2019). Με τον τρόπο αυτόν, άρθηκε η δυσμενής διάκριση σε βάρος των πολιτογραφημένων Ελλήνων.



Ο Συνήγορος τάσσεται υπέρ της καθολικής κατάργησης οποιουδήποτε ανάλογου χρονικού περιορισμού που προβλέπεται σε νομοθετικές διατάξεις και αίρει ή μεταθέτει χρονικά τη δυνατότητα πολιτογραφηθέντων ελλήνων πολιτών να διορίζονται ή να εξελίσσονται ως υπάλληλοι.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, όταν η Αρχή δέχτηκε αναφορά με αντικείμενο εξέτασης όρο προκήρυξης του ΟΚΑΝΑ για την πλήρωση θέσης Γενικού Διευθυντή βάσει του οποίου, για να συμμετάσχουν στη διαδικασία υποψήφιοι που είχαν αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση, έπρεπε να έχει παρέλθει τουλάχιστον ένα έτος από την απόκτησή

5. Βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 73-74.*

6. Ενδεικτικά, για το θέμα αυτό βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 51 και Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 72.*

της, απευθύνθηκε άμεσα στον φορέα. Επισήμανε ότι ο συγκεκριμένος όρος εισάγει διάκριση στη βάση της εθνικής καταγωγής των υποψηφίων, καθώς θέτει τους πολιτογραφηθέντες έλληνες πολίτες σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με όσους απέκτησαν την ελληνική ιθαγένεια από τη γέννησή τους. Μάλιστα, επειδή με βάση την προκήρυξη δικαιούνταν να είναι υποψήφιοι για τη θέση και πολίτες άλλων κρατών-μελών της ΕΕ, ο Συνήγορος τόνισε ότι η οικεία απαίτηση αποτελεί, επιπλέον, δυσμενή μεταχείριση των προσφάτως πολιτογραφηθέντων Ελλήνων έναντι των πολιτών άλλων κρατών-μελών της ΕΕ, για τους οποίους δεν τίθεται κανένας χρονικός περιορισμός από την κτήση εκ μέρους τους οποιασδήποτε ευρωπαϊκής ιθαγένειας.

Δεδομένου ότι η προθεσμία υποβολής αιτήσεων στο πλαίσιο της ανωτέρω προκήρυξης δεν είχε ακόμη παρέλθει, ο Συνήγορος ζήτησε την επανεξέταση του επίμαχου όρου. Ο ΟΚΑΝΑ, ανταποκρινόμενος άμεσα, απέσυρε τον όρο αυτόν από την προκήρυξη και μάλιστα παρέτεινε την προθεσμία υποβολής αιτήσεων, ειδικά για τους υποψηφίους εκείνους για τους οποίους ο συγκεκριμένος όρος είχε αποτελέσει κώλυμα συμμετοχής στη διαδικασία (υπόθεση 263328).

Διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες

Σε προηγούμενες Ειδικές Εκθέσεις του ο Συνήγορος έχει θίξει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν μετανάστες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο στις καθημερινές τους συναλλαγές με υπηρεσίες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.⁷ Έχει μάλιστα ενεργοποιήσει τη δυνατότητα αυτεπάγγελτης παρέμβασής του σε περιπτώσεις στις οποίες έχει υποπέσει στην αντίληψή του έμμεσος αποκλεισμός συναλλαγών σε πρόσφυγες και αλλοδαπούς. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο Συνήγορος έχει επισημάνει ότι η υποχρέωση της διοίκησης όταν συναλλάσσεται με πολίτες τρίτων χωρών εξαντλείται στη διακρίβωση της κατοχής εκ μέρους των συναλλασσομένων νόμιμου τίτλου διαμονής στη χώρα.⁸

Πολλά από τα ανωτέρω κωλύματα που προβάλλονται στις συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού εντοπίζονται σε τραπεζικές συναλλαγές.

7. Βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 46-49.

8. Βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018*, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 70-71.



Ο Συνήγορος δέχθηκε πληθώρα αναφορών με αντικείμενο την άρνηση τραπεζών να ανοίξουν λογαριασμούς σε αιτούντες άσυλο, επειδή δεν διέθεταν διαβατήριο αλλά δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η άρνηση εντοπίστηκε σε αμφισβήτηση εκ μέρους των τραπεζών της ισχύος της σχετικής βεβαίωσης της Υπηρεσίας Ασύλου.

Σημαντική δυσμενής συνέπεια της εν λόγω άρνησης ήταν η αδυναμία των συναλλασσομένων να μισθοδοτηθούν από τους εργοδότες τους.

Οι τράπεζες, στις οποίες απευθύνθηκε η Αρχή, ισχυρίστηκαν ότι η αναγκαιότητα προσκόμισης δελτίου ταυτότητας ή διαβατηρίου προβλεπόταν στις διατάξεις που ρυθμίζουν τις τραπεζικές συναλλαγές και δεν ετίθετο ζήτημα διακριτικής μεταχείρισης εις βάρος των αιτούντων άσυλο. Ο Συνήγορος ζήτησε τότε από την Τράπεζα της Ελλάδος να παράσχει οδηγίες στις εποπτευόμενες από αυτήν τράπεζες, επισημαίνοντας ότι το δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία συνιστά διοικητικό έγγραφο που επιτρέπει νόμιμες συναλλαγές εκ μέρους των αιτούντων κατά την παραμονή τους στην ελληνική επικράτεια και εντός του χρόνου ισχύος του. Επομένως, ελλείπει δελτίου ταυτότητας ή διαβατηρίου, το εν λόγω δελτίο αρκεί για τη διακρίβωση των στοιχείων της ταυτότητας των συναλλασσομένων. Τόνισε, τέλος, ότι τυχόν άρνηση συναλλαγής τραπεζών με αιτούντες άσυλο για τον παραπάνω λόγο συνιστά δυσμενή σε βάρος τους διάκριση, καθώς τους αποκλείει από οποιαδήποτε συναλλαγή και τους στερεί την άσκηση βασικών τους δικαιωμάτων, ενώ παράλληλα η άρνηση ανοίγματος λογαριασμού πληρωμών σε αιτούντες άσυλο παραβιάζει την Οδηγία 2014/92/ΕΕ (Ν. 4465/2017).

Ανταποκρινόμενη θετικά, η Τράπεζα της Ελλάδος συνεργάστηκε με τον Συνήγορο και με το πρώην Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής και απέστειλε οδηγίες προς τις τράπεζες, επισημαίνοντας ότι η πιστοποίηση της ταυτότητας των φυσικών προσώπων αιτούντων άσυλο μπορεί να διενεργείται βάσει του πρωτότυπου δελτίου αιτούντος διεθνή προστασία (υποθέσεις 230236, 237214, 247626, 254244).

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι έχουν αναφερθεί στον Συνήγορο και περιστατικά δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης εις βάρος ελλήνων πολιτών που έχουν αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση. Υποκατάστημα τράπεζας αρνήθηκε να κλείσει τραπεζικό λογαριασμό συναλλασσόμενου αλλογενούς Έλληνα πολίτη ο οποίος διέθετε δελτίο ελληνικής αστυνομικής ταυτότητας, θέτοντας ως προϋπόθεση την προηγούμενη προσκόμιση εκ μέρους του της απόφασης πολιτογράφησης του. Η διερεύνηση της εν λόγω υπόθεσης δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί (υπόθεση 270465).



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Ή ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ

Οι διατάξεις του Ν. 4443/2016 περιορίζουν την απαγόρευση διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Σχεδόν κατά κανόνα όμως οι αναφορές που υποβάλλονται στον Συνήγορο με αντικείμενο τον σεβασμό της θρησκευτικής ή ηθικής συνείδησης προσώπων επικεντρώνονται σε πεδία εκτός εργασίας.

Συχνά μάλιστα συνδυάζονται ή αφορούν κυρίως άλλους λόγους διάκρισης (π.χ. φυλή ή εθνική/εθνοτική καταγωγή). Στις περιπτώσεις αυτές, αν και η διαπίστωση πολλαπλής διάκρισης δεν αντιμετωπίζεται κατά τον νόμο ως επιβαρυντική κατάσταση με αντίστοιχες κυρώσεις, προκαλεί πάντως την εγρήγορση του Συνηγόρου ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ώστε να προσαρμόζει κατά περίπτωση τη δράση του προς την κατεύθυνση άρσης της δυσμενούς μεταχείρισης που υφίσταται κάποιο πρόσωπο για περισσότερους από έναν λόγους.

Διάκριση σε βάρος Ρομά αντιρρησησία συνείδησης

Ενδεικτική ήταν η περίπτωση πολίτη Ρομά αντιρρησησία συνείδησης ο οποίος ζήτησε βεβαίωση μόνιμης κατοικίας από τον οικείο δήμο προκειμένου να τη χρησιμοποιήσει στη Στρατολογία για να υπηρετήσει εναλλακτική θητεία. Ο πολίτης, ο οποίος επικαλέστηκε το απολυτήριο σχολείου της περιοχής αλλά δεν διέθετε τα απαιτούμενα δικαιολογητικά (λογαριασμό ΔΕΚΟ, εκκαθαριστικό σημείωμα) για την απόδειξη της κατοικίας του, ζήτησε την πραγματοποίηση αυτοψίας από τα όργανα του δήμου. Κατόπιν αυτοψίας, οι υπηρεσίες ισχυρίστηκαν ότι η δηλωθείσα εκ μέρους του ενδιαφερομένου διεύθυνση δεν ήταν ο τόπος κατοικίας του.

Μολονότι στην περίπτωση αυτή το βασικό πρόβλημα εντοπίστηκε στο γεγονός ότι ο ενδιαφερόμενος αντιμετώπισε δυσχέρειες στην προσκόμι-

ση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας λόγω διαβίωσης σε καταυλισμό Ρομά, **ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στον δήμο, εστίασε στο γεγονός ότι το πρόβλημα είχε επιπτώσεις στην άσκηση της ελευθερίας θρησκευτικής συνείδησης του αιτούντος**, καθώς η βεβαίωση επρόκειτο να χρησιμοποιηθεί για την αναγνώρισή του ως αντιρρησία συνείδησης και την εκπλήρωση εναλλακτικής θητείας για λόγους συνείδησης. Συνεπώς η άρνηση χορήγησης της βεβαίωσης αυτής έθετε προσκόμματα στην άσκηση του δικαιώματος ελεύθερης θρησκευτικής συνείδησης, το οποίο κατοχυρώνεται τόσο στο Σύνταγμα (άρ. 13) όσο και στην ΕΣΔΑ (άρ. 9).⁹

Επίσης, ο Συνήγορος επισήμανε ότι σκοπός της διάταξης του άρθρου 279 του Ν. 3463/2006, που διέπει τη διαδικασία χορήγησης βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας, είναι η διαπίστωση της πραγματικής κατάστασης με κάθε πρόσφορο μέσο και τυχόν άρνηση θα πρέπει να συνοδεύεται από ειδική αιτιολόγηση. Συγκεκριμένα, υπογράμμισε ότι, εφόσον από τη διενεργηθείσα αυτοψία διαπιστώνεται μη διαμονή του ενδιαφερομένου σε διεύθυνση που υποδεικνύει, είναι αναγκαίο να αναφέρονται επακριβώς τα ευρήματα της αυτοψίας, πολύ περισσότερο δε όταν η αιτηθείσα βεβαίωση πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για την άσκηση νόμιμου δικαιώματος.

Ειδικότερα, η Αρχή αναφέρθηκε στα ειδικά χαρακτηριστικά που εμφανίζει η κατοικία σημαντικού αριθμού συμπολιτών μας Ρομά και στην ιδιαίτερη σημασία που προσλαμβάνει ο έλεγχος της πραγματικής τους εγκατάστασης για τη διαπίστωση της μόνιμης κατοικίας. Στη σχετική παρέμβασή του στον δήμο παρέθεσε εναλλακτικούς τρόπους διαπίστωσης της πραγματικής εγκατάστασης κάποιου, αλλά και την υποχρέωση της διοίκησης να συνεκτιμά τα ειδικά χαρακτηριστικά του τρόπου διαβίωσης των Ρομά στη διοικητική μεταχείριση αυτών.

Σε συνέχεια της παρέμβασης της Αρχής, ο δήμος έκανε δεκτό τελικώς το αίτημα του ενδιαφερομένου και του χορήγησε τη σχετική βεβαίωση προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμά του για υπαγωγή στο καθεστώς της εναλλακτικής υπηρεσίας (υπόθεση 261038).

⁹ Σημειώνεται ότι η Ελλάδα έχει καταδικασθεί για παραβίαση του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ, και μεμονωμένα σε υπόθεση που αφορούσε την πρόσβαση στο καθεστώς αντιρρησία συνείδησης (Υπόθεση Παπαβασιλάκη κατά Ελλάδος) και σε άλλη σε συνδυασμό με το άρθρο 14 (Απόφαση Θλιμμένος κατά Ελλάδος).



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ Ή ΧΡΟΝΙΑΣ ΠΑΘΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τον Ν. 4443/2016, ο οποίος μετέφερε στο εθνικό μας δίκαιο την Οδηγία 2000/78/ΕΚ, απαγορεύεται κάθε διάκριση που οφείλεται, μεταξύ άλλων, και στην αναπηρία ή τη χρόνια πάθηση ενός ατόμου. Κατά το άρθρο 2 εδ. γ' της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, ο όρος «διάκριση λόγω αναπηρίας» δηλώνει κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό λόγω αναπηρίας που εμποδίζει τα άτομα να ασκήσουν ή να απολαύσουν τα δικαιώματά τους και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε ισότιμη βάση. Ποια είναι όμως η ακριβής έννοια της αναπηρίας; Είναι γεγονός ότι δεν υπάρχει ακριβής ορισμός για το τι σημαίνει αναπηρία ή χρόνια πάθηση ούτε υπάρχουν συγκεκριμένες ασθένειες που προστατεύονται ειδικώς έναντι των διακρίσεων. Στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ αντί για τον όρο «αναπηρία» χρησιμοποιείται ο όρος «ειδική ανάγκη», η οποία ορίζεται ως η μειονεκτικότητα που οφείλεται ιδίως σε μακροχρόνια πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, που σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους.

Δεδομένου λοιπόν του γεγονότος ότι η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση είναι έννοιες με ευρύ περιεχόμενο, **ο Συνήγορος διερευνά κάθε υπόθεση κατά την οποία κάποιο πρόβλημα υγείας εμποδίζει τον άνθρωπο από την ισότιμη απόλαυση του αγαθού της εργασίας. Μέριμνα της Αρχής είναι η διασφάλιση –στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της– των κατάλληλων συνθηκών, ώστε όλοι οι πολίτες που είναι σε θέση και επιθυμούν να εργαστούν να μπορούν να ασκήσουν το επάγγελμα της επιλογής τους.** Κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, σταθμίζονται παράγοντες όπως η δυνατότητα ή η ικανότητα προς απασχόληση του εργαζομένου, οι εύλογες προσαρμογές στις οποίες προέβη ή υποχρεούται να προβεί ο εργοδότης, καθώς και η τυχόν δυσανάλογη επιβάρυνση της επιχείρησης από τα μέτρα ή τις εύλογες προσαρμογές που καλείται να υιοθετήσει.

Τα στερεότυπα ως εμπόδια στην πρόσβαση στην απασχόληση

Ο Συνήγορος, ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, δεν έχει μόνο διαμεσολαβητικό ή ελεγκτικό ρόλο στο πλαίσιο εξέτασης ατομικών καταγγελιών.

➤ Η αρμοδιότητα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνει και την εξοικείωση εργοδοτών και εργαζομένων με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους με στόχο την ουσιαστική καταπολέμηση των διακρίσεων. Με την προσέγγιση αυτή επιδιώκεται η εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων, που συχνά προκαλούν απαγορευμένες εκ του νόμου πρακτικές διάκρισης ή ανάσχεση στον ίδιο τον εργαζόμενο να ακολουθήσει το επάγγελμα που επιθυμεί.

Στην υπόθεση που εκθέτουμε κατωτέρω μπορεί εκ πρώτης όψεως να φαίνεται εύλογη η επιθυμία μιας ξενοδοχειακής επιχείρησης να απασχολεί ως υπάλληλο υποδοχής έναν ευπαρουσίαστο εργαζόμενο, αποτελεί όμως αυτό πραγματική προϋπόθεση για την άσκηση των καθηκόντων του/της ή είναι προϊόν στερεοτυπικής αντίληψης; Σχετίζεται η απαίτηση αυτή με την ουσιαστική επάρκεια ανταπόκρισης του εργαζομένου στα καθήκοντα της θέσης, στις ικανότητες δηλαδή και στις επαγγελματικές αρετές που απαιτούνται, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τυχόν άλλα σωματικά χαρακτηριστικά, εφόσον αυτά δεν αποτελούν πραγματικό εμπόδιο για την άσκηση του επαγγέλματος; Μήπως τελικά δεν θα μας ξενίζει πια η εικόνα ενός ατόμου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση στη ρεσεψιόν ενός ξενοδοχείου, εάν πρόκειται για έναν ικανό εργαζόμενο που του έχει δοθεί η δυνατότητα να ασκήσει το επάγγελμα που επιθυμεί;

Τον ως άνω προβληματισμό, αλλά και τη θέση της Αρχής αναδεικνύει υπόθεση που διαβιβάστηκε στον Συνήγορο από το ΣΕΠΕ. Στην καταγγελία του στην Επιθεώρηση Εργασίας ο αναφερόμενος υποστήριξε ότι ξενοδοχειακή επιχείρηση αρνήθηκε να τον προσλάβει σε θέση υπαλλήλου υποδοχής λόγω του χαμηλού του αναστήματος, το οποίο οφείλεται σε αναπηρία ή χρόνια πάθηση (αχονδροπλασία). Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην επιχείρηση ζητώντας γραπτές εξηγήσεις για την υπόθεση. Η επιχείρηση αρνήθηκε ότι υπήρξε διάκριση σε βάρος του αναφερομένου και υποστήριξε ότι δεν προέβη στην πρόσληψή του επειδή, κατά την άφιξή του για εργασία, διαπιστώθηκε ότι δεν είχε εργασιακή εμπειρία, σπουδές και γνώσεις συναφείς με τη συγκεκριμένη θέση.

Κατά την έρευνα της Αρχής, διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση είχε λάβει βιογραφικό σημείωμα του αναφερομένου και γνωρίζοντας τα προσόντα του τον κάλεσε για πρόσληψη. Επίσης, σύμφωνα με ένορκη βεβαίωση τρίτου προσώπου, ο διευθυντής του ξενοδοχείου ανέφερε ότι αρνήθηκε την πρόσληψη του αναφερομένου λόγω του χαμηλού του αναστήματος.

Βάσει των στοιχείων αυτών, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η επιχείρηση παραβίασε τον Ν. 4443/2016, που απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ, και εισηγήθηκε στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων. Η υπηρεσία του ΣΕΠΕ επέβαλε πρόστιμο στην εταιρεία για παραβίαση του Ν. 4443/2016, ενώ υπέβαλε και σχετική μηνυτήρια αναφορά στην οικεία εισαγγελία (υπόθεση 244336).

Η υποχρέωση του εργοδότη για εύλογες προσαρμογές



Στις περισσότερες από τις υποθέσεις που εξέτασε η Αρχή το 2019 τα μέτρα ή οι εύλογες προσαρμογές που έπρεπε να ληφθούν από τις επιχειρήσεις για τη διασφάλιση των κατάλληλων για όλους τους εργαζομένους συνθηκών απασχόλησης ήταν απλά και σχεδόν αυτονόητα. Παρ' όλα αυτά αρκετές επιχειρήσεις φάνηκαν απρόθυμες να υιοθετήσουν ακόμη και τέτοιου είδους ευχερή μέτρα, τα οποία αναμφίβολα θα διευκόλυναν τους εργαζομένους και σίγουρα θα συνέβαλλαν στη δημιουργία ενός θετικότερου κλίματος συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης.

Ενδεικτική των υποθέσεων αυτών είναι η περίπτωση εργαζομένης η οποία διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο επειδή σε μεγάλο εμπορικό κατάστημα στο οποίο εργαζόταν ως πωλήτρια δεν υπήρχαν καθίσματα για ολιγόλεπτη ανάπαυση όταν το επέτρεπαν οι συνθήκες, σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο Συνήγορος, ενεργώντας στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του ως εθνικός φορέας καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, αλλά και ως φορέας για την προώθηση, την προστασία και την παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, διερεύνησε την υπόθεση κατά τρόπο ευρύτερο και με δεδομένο ότι η παρατεταμένη ορθοστασία έχει επιπτώσεις στην υγεία.

Στο πλαίσιο αυτό, διαβίβασε την καταγγελία στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, προκειμένου αυτό να προβεί σε ενέργειες, και ζήτησε να ενημερωθεί σχετικά. Επισήμανε δε ότι, πέρα από το συγκεκριμένο κατάσταση, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να πραγματοποιούνται έλεγχοι για το ζήτημα της ορθοστασίας των υπαλλήλων. Η Επιθεώρηση πραγματοποίησε έλεγχο και ενημέρωσε την επιχείρηση ότι πρέπει να υπάρχουν διαθέσιμα καθίσματα. Σε επανέλεγχο που έκανε διαπίστωσε ότι εξακολουθούσαν να μην υπάρχουν καθίσματα και επέβαλε διοικητικές κυρώσεις (υπόθεση 260649).

Ο Συνήγορος προτίθεται να παρακολουθεί το ζήτημα σε συνεργασία με το ΣΕΠΕ στο πλαίσιο ελέγχων που εκείνο διενεργεί, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η σχετική δυνατότητα παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους.

Οι κυρώσεις ως μέσο αποτροπής διακρίσεων

Κατά τη διερεύνηση υποθέσεων που αφορούν αναπηρία ή χρόνια πάθηση, γίνεται ευχερώς αντιληπτός ο βαθμός ευαισθητοποίησης κάθε επιχείρησης στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος και εν συνεχεία η διάθεση της επιχείρησης να τον διευκολύνει ώστε να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του. Ταυτόχρονα ο εργοδότης καλείται να τηρεί ισορροπίες και να συμπεριφέρεται κατά τρόπο ομοιόμορφο και αντικειμενικό προς όλους τους εργαζομένους, χωρίς να ευνοεί ή να διακρίνει κάποιους λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους.

➤ Η Αρχή συχνά σταθμίζει την πρόθεση που εκδηλώνει ο εργοδότης, τα μέσα που χρησιμοποιεί, καθώς και τις συγκεκριμένες προσπάθειες που καταβάλλει προκειμένου να διευκολύνει τον χρονίως πάσχοντα εργαζόμενο, ώστε να αντεπεξέλθει στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις. Σε αρκετές περιπτώσεις διαπιστώνει απροθυμία ανταπόκρισης του εργοδότη στις υποχρεώσεις του απέναντι σε έναν εργαζόμενο με προβλήματα υγείας και έλλειψη ευαισθητοποίησης. Όταν καταλήγει στην εισήγηση επιβολής διοικητικών κυρώσεων, έχει πλέον εξαντλήσει κάθε μέσο συμφιλίωσης ή συμβιβασμού.

Ενδεικτική υπόθεση με αυτά τα χαρακτηριστικά είναι η περίπτωση πωλήτριας, απασχολούμενης επί τριετία με μερική απασχόληση σε μεγάλη εμπορική επιχείρηση με μηνιαίες αποδοχές 309 ευρώ, η οποία απουσίασε επί έναν μήνα με άδεια ασθενείας από την εργασία της, προσκομίζοντας ιατρική βεβαίωση και ενημερώνοντας ότι πάσχει από απομυελινωτική νόσο

(σκληήρυνση κατά πλάκας) γι' αυτό και έχει ανάγκη τουλάχιστον εξαμήνης θεραπείας. Τρεις μήνες αργότερα, και ενώ η προσφεύγουσα απασχολείτο κανονικά, απολύθηκε λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς. Ο Συνήγορος διερεύνησε την υπόθεση εστιάζοντας στο κρίσιμο ζήτημα αν η επιχείρηση προέβη στις επιβαλλόμενες από τον νόμο εύλογες προσαρμογές πριν καταλήξει στο έσχατο μέσο της καταγγελίας.

Η Αρχή επισήμανε ότι η γενική υποχρέωση λήψης εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με χρόνια πάθηση ή αναπηρία εξειδικεύεται και προσαρμόζεται στα δεδομένα τής εκάστοτε περίπτωσης.

Εν προκειμένω η επιχείρηση, η οποία διέθετε και ιατρό εργασίας, δεν προέβη σε εύλογες προσαρμογές, παρά το γεγονός ότι τόσο από τον Συνήγορο όσο και από την Επιθεώρηση Εργασίας έγιναν σχετικές υποδείξεις και δόθηκε ικανός χρόνος προκειμένου η επιχείρηση να ενημερωθεί για τις επιβαλλόμενες από τον νόμο υποχρεώσεις της. Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης, η Αρχή εξέτασε στα γραφεία της ως μάρτυρες τον προϊστάμενο και τον βοηθό προϊστάμενο του υποκαταστήματος όπου εργαζόταν η προσφεύγουσα. Και οι δύο ανέφεραν ότι δεν γνώριζαν πώς να χειριστούν το θέμα και ότι η εργοδότη επιχείρηση δεν τους είχε παράσχει κάποια κατευθυντήρια γραμμή. Έπειτα από μακρές διαμεσολαβητικές προσπάθειες, οι οποίες όμως δεν κατέληξαν σε συμβιβαστική επίλυση της υπόθεσης, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 243114).

Οι κυρώσεις ως μέσο επίτευξης συμβιβασμού

Στην αντίληψη του Συνηγόρου η επιβολή κυρώσεων δεν είναι αυτοσκοπός. Όταν διαπιστώνεται ειλικρινής βούληση των μερών να έρθουν σε συμβιβασμό, έστω και μετά την εισήγηση προστίμου, ο Συνήγορος μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να επανεκτιμήσει την εισήγησή του.

Τέτοια περίπτωση είναι η υπόθεση εργαζομένης η οποία κατήγγειλε στο ΣΕΠΕ ότι απολύθηκε έναν μήνα αφότου επέστρεψε στην εργασία της, έχοντας υποβληθεί σε ολική μαστεκτομή. Η προσφεύγουσα είχε συνάψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης με εταιρεία που προσλαμβάνει και διατηρεί εργατικό δυναμικό με σκοπό την παραχώ-

ρησή του σε διάφορες επιχειρήσεις με τις οποίες συνεργάζεται. Περίπου ένα έτος αφότου ξεκίνησε να εργάζεται στην εργοδότη εταιρεία, υπογράφηκε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας της και υπήρξε αύξηση των αποδοχών της. Η προσφεύγουσα παρείχε τις υπηρεσίες της για την εκτέλεση έργου που είχε αναλάβει η εργοδότη και είχε ανατεθεί σε τρίτη εταιρεία. Η προσφεύγουσα είχε θέση ευθύνης και ήταν επικεφαλής ομάδων της τρίτης εταιρείας.

Όταν διαγνώστηκε ότι η εργαζόμενη πάσχει από καρκίνο και ενημερώθηκε ότι πρέπει να υποβληθεί άμεσα σε χειρουργική επέμβαση, η ίδια πληροφόρησε για την κατάσταση της υγείας της τις δύο εμπλεκόμενες εταιρείες. Σύμφωνα με την καταγγελία, από τη χρονική αυτή στιγμή και εξής βρέθηκε αντιμετώπιη με αντισυμβατική και κακόπιστη συμπεριφορά και παραγκωνίστηκε. Τελικά, ύστερα από περίπου τρία έτη εργασίας στην εταιρεία και περίπου έναν μήνα αφότου επέστρεψε στην εργασία της μετά την επέμβαση στην οποία είχε υποβληθεί, της ανακοινώθηκε ότι απολύεται.

Κατά τη συνάντηση στα γραφεία του ΣΕΠΕ, στην οποία παρέστησαν εκπρόσωποι και των δύο εταιρειών, η εργοδότη ανέφερε ότι η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας καταγγέλθηκε επειδή οι δύο εταιρείες είχαν σύμβαση έργου και, όταν καταργήθηκε το τμήμα μάρκετινγκ της τρίτης εταιρείας, στο οποίο η προσφεύγουσα εργαζόταν, δεν υπήρχε αντικείμενο εργασίας για αυτή. Διερευνώντας την υπόθεση, ο Συνήγορος έθεσε στις δύο εταιρείες σειρά ερωτημάτων για την υπόθεση, μεταξύ των οποίων γιατί δεν εξετάστηκε η δυνατότητα να απασχοληθεί η προσφεύγουσα σε άλλη θέση εργασίας. Επίσης, έθεσε το ερώτημα πώς εκπληρώθηκε από τις εταιρείες η υποχρέωση του εργοδότη για λήψη εύλογων προσαρμογών (άρ. 5 Ν. 4443/2016).

Η εργοδότη υποστήριξε ότι κάλεσε την εργαζόμενη, μετά την απόλυσή της, προκειμένου να καταγραφούν οι δεξιότητές της και να προωθήσει το βιογραφικό της σημείωμα σε άλλες συνεργαζόμενες με αυτήν επιχειρήσεις, «συμβάλλοντας έμπρακτα στην εξεύρεση νέας θέσης εργασίας από μέρος της».

Ο Συνήγορος έκρινε ότι, με βάση την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων και όπως επιβάλλεται από την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, η εργοδότη όφειλε να μεριμνήσει για τις συνθήκες απασχόλησης της προσφεύγουσας στη συνεργαζόμενη με αυτήν εταιρεία και ζήτησε να γνωστοποιηθούν τα μέτρα που έλαβε η εταιρεία πριν καταλήξει στην απόλυσή της.

Από τα στοιχεία που προσκόμισε η εργοδότη (δεδομένης και της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, που εφαρμόζεται στις περιπτώσεις αυτές) δεν αποδείχθηκε ότι κατά τον χρόνο καταγγελίας της σύμβασης της προσφεύγουσας δεν υπήρχε καμία άλλη θέση εργασίας για αυτήν, σε συναφές έστω αντικείμενο, σε καμία από τις εταιρείες με τις οποίες συνεργάζεται η εργοδότη. Δηλαδή η τελευταία δεν απέδειξε ότι διερεύνησε εξαντλητικά ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις για τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης της εργαζομένης, κατά τον χρόνο στον οποίο προέβη στην απόλυσή της.

Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας καταγγέλθηκε κατά παράβαση του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016 και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Τελικά όμως τα μέρη συμβιβάστηκαν και η κύρωση δεν επιβλήθηκε (υπόθεση 262683).

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης



Όταν η υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών ή η λήψη μέτρων προκειμένου άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να συνεχίσουν να απασχολούνται ή να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση δεν είναι δυνατή λόγω των ειδικών απαιτήσεων της θέσης, η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να είναι δικαιολογημένη.

Όταν δηλαδή από τη φύση της απασχόλησης επιβάλλεται ο εργαζόμενος να διαθέτει κάποιες ελάχιστες σωματικές ικανότητες, τις οποίες κάποιοι άνθρωποι δεν διαθέτουν, τότε είναι νόμιμος ακόμη και ο αποκλεισμός των ατόμων αυτών από το συγκεκριμένο επάγγελμα, χωρίς αυτό να συνιστά απαγορευμένη διάκριση.

Ενδεικτική αυτής της περίπτωσης είναι υπόθεση κατά την οποία άτομο με αναπηρία σε ποσοστό 67% συμμετείχε σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ για τις θέσεις των κλάδων προσωπικού εξωτερικής φρούρησης και φύλαξης. Ο αναφερόμενος κλήθηκε να συμμετάσχει σε αθλητικές δοκιμασίες μαζί με το σύνολο των υποψηφίων. Διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο για τον μη καθορισμό διαφορετικών ορίων επιδόσεων στις αθλητικές δοκιμασίες για τα ΑμεΑ.

Η Αρχή διερευνώντας την υπόθεση διαπίστωσε ότι προβλέπεται μεν η κατάρτιση πινάκων ειδικών κατηγοριών θέσεων, οι οποίες κατανέμονται κατά το δέκα τοις εκατό (10%) σε ΑμεΑ, αλλά αποτελεί προϋπόθεση κατάταξης στους οριστικούς πίνακες η συμμετοχή σε αθλητικές δοκιμασίες, υποχρέωση που καταλαμβάνει και τα ΑμεΑ. Ωστόσο, σύμφωνα με την άποψη της Αρχής, η πρόβλεψη αυτή δεν συνιστά διακριτική μεταχείριση των ΑμεΑ, καθώς αφορά τις συγκεκριμένες θέσεις και όχι το σύνολο των προκηρυσσόμενων θέσεων. Η εν λόγω επιλογή αποτελεί δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων, σύμφωνα με το γράμμα και το πνεύμα των άρθρων 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, όπως έχουν ενσωματωθεί στο άρθρο 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016 (υπόθεση 267553).

Αντιστοίχως, ο Συνήγορος κλήθηκε να αποφανθεί, στο πλαίσιο εξέτασης υπόθεσης, ως προς το αν εναρμονίζεται με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ο εξής όρος προκηρύξεων του 2018 συστημικής τράπεζας (ο οποίος υπάρχει και στον Κανονισμό Εργασίας της): *«Η Τράπεζα θα αρνηθεί την πρόσληψη υποψηφίων που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις του Κανονισμού Εργασίας αυτής, καθώς και όσων, ύστερα από σχετική γνωμάτευση της Υγειονομικής Επιτροπής αυτής, διαπιστωθεί ότι πάσχουν από χρόνιες ασθένειες οι οποίες εμποδίζουν την πλήρη εκτέλεση των καθηκόντων τους».*

Η Αρχή πρότεινε να εξετάζεται η κατάσταση της υγείας των υποψηφίων εξατομικευμένα και η εξέταση αυτή να περιορίζεται στην έκταση που είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της ικανότητας του/της υποψηφίου/ας να ανταποκριθεί στα βασικά καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Κατά τη διαδικασία αυτή, θα πρέπει να συνεκτιμάται η υποχρέωση της τράπεζας για λήψη μέτρων εύλογων προσαρμογών. Από την απάντηση της τράπεζας προέκυψε ότι αυτή η πρακτική ακολουθείται ήδη, ενώ, από την άλλη πλευρά, στον Συνήγορο δεν έχει αναφερθεί περιστατικό που να υποδηλώνει το αντίθετο.

Ο Συνήγορος δεν διαπίστωσε επομένως παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ωστόσο επισήμανε ότι οι όροι του Κανονισμού Εργασίας –εφόσον αυτοί δεν εξειδικεύονται σύμφωνα με τις προτάσεις του Συνηγόρου– και η επανάληψή τους στις προκηρύξεις δεν παύουν να αποτρέπουν υποψηφίους που παρουσιάζουν αναπηρία ή χρόνια πάθηση από τη συμμετοχή τους στη διαδικασία επιλογής. Γι' αυτό και απηύθυνε αυστηρή σύσταση για απαλοιφή τους σε ενδεχόμενες μελλοντικές προκηρύξεις (υποθέσεις 253101, 253318).



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ

Η γενική αρχή απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων

Η διάκριση λόγω ηλικίας στην εργασία και την απασχόληση απαγορεύεται με βάση τις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Η ηλικία ωστόσο δύναται να αποτελέσει θεμιτό λόγο διαφορετικής μεταχείρισης μεταξύ ομάδων ατόμων σε μεγάλο εύρος περιστάσεων εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Η πλειονότητα των αναφορών που δέχεται ο Συνήγορος για διακρίσεις λόγω ηλικίας έχει ως αντικείμενο τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας κατά την πρόσβαση στην εργασία και την εν γένει απασχόληση.

Υπό το πρίσμα του άρθρου 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016, η τυχόν διαφορετική ηλικιακή μεταχείριση, προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, πρέπει να συγκεντρώνει τρεις προϋποθέσεις: α) την εξειδίκευση των λόγων για τους οποίους το θεσπιζόμενο ανώτατο ηλικιακό όριο συνιστά ουσιώδες προσόν για την άσκηση των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων, β) την εξειδίκευση του σκοπού τον οποίο υπηρετεί το συγκεκριμένο ηλικιακό όριο και γ) την εξειδίκευση της προσφορότητάς του, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας.

Στις περισσότερες περιπτώσεις που έχει διερευνήσει ο Συνήγορος με αντικείμενο τη θέσπιση ανώτατων ορίων ηλικίας για την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, έχει διαπιστώσει ότι η ηλικία συνδέεται, συχνά στερεοτυπικά, με φυσικά χαρακτηριστικά και ιδιαίτερες σωματικές ικανότητες που θεωρούνται ότι συναντώνται μόνο σε νεαρότερα άτομα, χωρίς μάλιστα να προκύπτει ότι τέτοιες ικανότητες είναι αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων των συγκεκριμένων θέσεων. Λαμβανομένης, πάντως, υπόψη και της συναφούς νομολογίας του ΔΕΕ, οι ιδιαίτερες σωματικές ικανότητες και η φυσική αντοχή των υποψηφίων έχουν καταρχήν θεωρηθεί αναγκαία προσόντα για την άσκηση ειδικών καθηκόντων στα σώματα ασφαλείας,

ιδίως όταν ο επιδιωκόμενος στόχος είναι η διασφάλιση της επιχειρησιακής ετοιμότητας των εν λόγω υπηρεσιών αλλά και η διατήρηση ενός σταθερά επαρκούς αριθμού υπαλλήλων ικανών για την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών για εύλογο χρονικό διάστημα.¹⁰

Το ΔΕΕ παγίως αναζητά καταρχάς τον δικαιολογητικό λόγο της διαφορετικής ηλικιακής μεταχείρισης στις διατάξεις του άρθρου 4 παράγρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και, σε περίπτωση που τη θεωρήσει ειδικά αιτιολογημένη με βάση τις εν λόγω διατάξεις, επισημαίνει στις αποφάσεις του ότι παρέλκει η εξέταση του θέματος υπό το πρίσμα του άρθρου 6 της Οδηγίας. Αντιθέτως, εάν προκύψει αντίθεση κανονιστικής ρύθμισης στις διατάξεις αυτές, τότε το ΔΕΕ προβαίνει στην εξέταση του καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας υπό το πρίσμα του άρθρου 6 της Οδηγίας (άρ. 6 Ν. 4443/2016), που προβλέπει τη δυνατότητα ειδικώς αιτιολογημένης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας.

Η απαίτηση ειδικής αιτιολόγησης

Ο Συνήγορος επιχειρεί να εφαρμόζει την ανωτέρω προσέγγιση του ΔΕΕ κατά την εξέταση σειράς συναφών υποθέσεων όπου τίθεται ηλικιακό όριο σε προκηρύξεις. Ειδικότερα, σε δύο προκηρύξεις της Τράπεζας της Ελλάδος (2Κ/2016 και 11Κ/2017) καθοριζόταν το ανώτατο όριο ηλικίας των 35 ετών ως όρος συμμετοχής υποψηφίων στη διαδικασία επιλογής για την κάλυψη πληθώρας θέσεων διαφόρων ειδικοτήτων κατηγοριών ΤΕ και ΔΕ.¹¹ Το εν λόγω ηλικιακό όριο είχε έρεισμα σε τρεις υπουργικές αποφάσεις.¹² Σε όλες τις αποφάσεις, και για το σύνολο των ειδικοτήτων, ως δικαιολογητικός λόγος για τη θέσπιση του συγκεκριμένου ηλικιακού ορίου αναφέρονταν η ιδιάζουσα φύση και οι ιδιαιτερότητες των καθηκόντων.

10. Βλ. υποθέσεις C-229/2008 *Wolf*, C-258/2015 *Sorondo* και C-416/2013 *Vital Perez*.

11. Πρόκειται για τις ειδικότητες: ΔΕ Καταμετρητών, ΔΕ Ηλεκτροτεχνιτών (ΣΤ' Ειδικότητας), ΔΕ Ψυκτικών, ΤΕ Ηλεκτρονικών Μηχανικών, ΤΕ Ηλεκτρολόγων Μηχανικών, ΔΕ Υδραυλικών, ΔΕ Μηχανοτεχνιτών, ΔΕ Τεχνιτών Καυσίμων Αερίων, ΔΕ Πιεστών Λιθογράφων ή ΔΕ Λιθογράφων, ΤΕ Πολιτικών Μηχανικών, ΤΕ Μηχανολόγων Μηχανικών, ΤΕ Τεχνολόγων Εκτυπωτικών Εργασιών, ΤΕ Γραφιστών, ΤΕ Συντηρητών Έργων Τέχνης, ΤΕ Χειριστών Κεντρικών Υπολογιστικών Συστημάτων, ΤΕ Τεχνολόγων Τεχνικών Η/Υ και Δικτύων (HELP DESK).

12. Πρόκειται για τις υπουργικές αποφάσεις: ΔΙΠΠ/Φ.ΗΛ/25184 (ΦΕΚ Β' 12/13.01.2005), ΔΙΠΠ/Φ.ΗΛ/48/οικ.3670 (ΦΕΚ Β' 425/17.03.2011) και ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΗΛ/49/οικ. 33721 (ΦΕΚ Β' 2340/30.10.2015).

Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η αόριστη επίκληση της ιδιαίτερης φύσης και των ιδιαιτεροτήτων των καθηκόντων των θέσεων, χωρίς να εξειδικεύονται οι ειδικότερες απαιτήσεις για καθεμία από τις προκηρυσσόμενες ειδικότητες, δεν συνιστά ειδική αιτιολόγηση κατά τον Ν. 4443/2016.

Αφού μελέτησε τα στοιχεία και τα έγγραφα που τέθηκαν υπόψη του από την Τράπεζα της Ελλάδος και αφού συνεκτίμησε τη συναφή ενωσιακή και εθνική νομολογία, η Αρχή κατέληξε ότι για καμία από τις προκηρυσσόμενες ειδικότητες δεν συνέτρεχαν σωρευτικά οι προϋποθέσεις του άρθρου 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016, ώστε να δικαιολογείται με θεμιτό τρόπο η θέσπιση του συγκεκριμένου ανώτατου ορίου ηλικίας. Επισήμανε μάλιστα ότι η από κοινού αιτιολόγηση όλων των προκηρυσσόμενων ειδικοτήτων, οι οποίες παρουσιάζουν μεγάλη ανομοιογένεια ως προς τα βασικά χαρακτηριστικά των καθηκόντων των θέσεων, εμφανίζεται ανεπαρκής, καθώς δεν προσδιορίζει με σαφήνεια ούτε το αντικείμενο ούτε και τις ακριβείς συνθήκες εργασίας για κάθε ειδικότητα ξεχωριστά.

Ως προς τα επιχειρήματα της τράπεζας προς τεκμηρίωση της δικαιολογημένης διαφορετικής ηλικιακής μεταχείρισης υπό το πρίσμα του άρθρου 6 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016, ο Συνήγορος αξιοποίησε τη νομολογία του ΔΕΕ, εστιάζοντας ιδίως στα εξής: α) στην ανάγκη ο τιθέμενος περιορισμός να εξυπηρετεί συγκεκριμένο θεμιτό σκοπό με συνοχή και συστηματικότητα,¹³ β) στην τεκμηρίωση με ισχυρά αποδεικτικά στοιχεία της προσφορότητας και της αναγκαιότητας του μέτρου,¹⁴ γ) στην τεκμηρίωση τυχόν επιδίωξης για ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση παραθέτοντας στοιχεία του σχετικού προγραμματισμού (αποχωρήσεις, προαγωγές, συνταξιοδοτήσεις).¹⁵ Με βάση τα παραπάνω, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το ανώτατο όριο ηλικίας για όλες τις προκηρυσσόμενες ειδικότητες τέθηκε κατά παράβαση των διατάξεων του Ν. 4443/2016 και απηύθυνε στην τράπεζα σύσταση προς άρση της παραβίασης αυτής (υποθέσεις 220248, 220773, 221141, 223300, 223452, 223731, 233124, 233388, 234322, 238641, 241032, 241099, 243973).

Ανώτατο όριο ηλικίας 35 ετών για την πρόσληψη προσωπικού είχε τεθεί και σε δύο προκηρύξεις συστημικής τράπεζας (01.11.2018 και 15.11.2018),

13. Ενδεικτικά, βλ. σκέψη 55 της C-250/2009 και C-268/2009 *Georgiev*.

14. Βλ. σκέψη 67 της C-388/2007 *Age Concern England* και σκέψεις 76, 78 και 83 της C-159/10 και C-160/10 *Fuchs & Köhler*.

15. Βλ. σκέψη 60 της C-159/2010 και C-160/2010 *Fuchs & Köhler*, σκέψη 54 της C-250/2009 και C-268/2009 *Georgiev*, σκέψη 48 της C-45/2009 *Rosenblatt* και 51/2017 ΑΠ.

κατ' εφαρμογήν των σχετικών διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας του φορέα. Υιοθετώντας ανάλογη προσέγγιση με την προαναφερθείσα, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο καθορισμός του ηλικιακού περιορισμού των 35 ετών δεν πληρούσε τον όρο της αναγκαιότητας υπό το πρίσμα των διατάξεων του Ν. 4443/2016 και διαβίβασε το Πόρισμά του στο ΣΕΠΕ, εισηγούμενος την επιβολή προστίμου (υποθέσεις 252741, 253101, 253198, 253318, 254188, 254239).¹⁶

Η δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση

Ο Συνήγορος εξέτασε τρεις προκηρύξεις ανωνύμων εταιρειών του Δημοσίου στις οποίες τέθηκαν ανώτατα όρια ηλικίας (35, 40 και 45 έτη) για την πρόσβαση σε πληθώρα θέσεων διαφορετικών ειδικοτήτων προσωπικού. Πρόκειται για τις υπ' αριθμ. 1Κ/2018 και 4Κ/2018 προκηρύξεις της ΕΥΔΑΠ¹⁷ (υποθέσεις 241283, 242516, 243125, 243647, 243683, 243783, 244591, 265888 και 265941) και την υπ' αριθμ. 7Κ/2018 προκήρυξη του ΔΕΔΔΗΕ¹⁸ (υποθέσεις 239421, 247490). Η θέσπιση των συγκεκριμένων ορίων ηλικίας προβλεπόταν σε υπουργικές αποφάσεις.

Αφού ζήτησε και έλαβε συγκεκριμένα στοιχεία και έγγραφα από τους αρμόδιους φορείς, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι για τη συντριπτική πλειονότητα των προκηρυσσόμενων ειδικοτήτων το ανώτατο όριο ηλικίας δεν δικαιολογείται υπό το πρίσμα του άρθρου 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016. Έτσι, προχώρησε στην εξέταση του θέματος υπό το πρίσμα του άρθρου 6 του ίδιου νόμου. Κατά την εν λόγω διάταξη, δεν συνιστά διάκριση η αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας εφόσον προβλέπεται στον νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής τής απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα

16. Σημειώνεται ότι στις προκηρύξεις του φορέα περιλαμβάνονταν και ειδικά κριτήρια υγείας, τα οποία επίσης εξετάστηκαν από τον Συνήγορο για την περίπτωση διάκρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Παρόλο που στο πεδίο αυτό η Αρχή δεν διαπίστωσε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, απηύθυνε πάντως στην τράπεζα αυστηρή σύσταση για τροποποίηση των αναφερόμενων στην υγεία όρων των προκηρύξεων και του Κανονισμού Εργασίας.

17. Με ανώτατο όριο ηλικίας το 45ο έτος σε πληθώρα ειδικοτήτων κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ.

18. Με ανώτατο όριο ηλικίας το 40ό έτος στις ειδικότητες ΠΕ Διπλωματούχων Ηλεκτρολόγων Μηχανικών, ΠΕ Διπλωματούχων Μηχανικών Αναλυτών Προγραμματιστών, ΤΕ Πτυχιούχων Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και το 35ο έτος στην ειδικότητα ΔΕ Ηλεκτροτεχνικών Δικτύων.

μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία. Τόσο η ΕΥΔΑΠ όσο και ο ΔΕΔΔΗΕ, προς τεκμηρίωση των θεσπιζόμενων ανώτατων ηλικιακών ορίων, επικαλέστηκαν ιδίως την υπερσυγκέντρωση προσωπικού σε μεγαλύτερες ηλικίες, με μέσο όρο τα 51 και τα 50 έτη αντίστοιχα, στις προκηρυσσόμενες ειδικότητες.

Η Αρχή αξιοποίησε εν προκειμένω τη συναφή νομολογία του ΔΕΕ, ως προς το άρθρο 6 της Οδηγίας, ιδίως δε ότι: α) ο επιδιωκόμενος στόχος είναι δυνατόν να μη διασαφηνίζεται στην επίμαχη ρύθμιση, αλλά να προκύπτει από άλλα στοιχεία του συγκεκριμένου μέτρου,¹⁹ β) είναι θεμιτή επιδίωξη η διευκόλυνση ένταξης ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στον ενεργό βίο,²⁰ γ) είναι θεμιτός στόχος η ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση, που συνίσταται στην ταυτόχρονη παρουσία εντός του επίμαχου επαγγέλματος νέων εργαζομένων, που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, και μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων, που βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο της σταδιοδρομίας τους,²¹ και δ) είναι θεμιτή η επιδίωξη ενός φορέα να διασφαλίσει την ύπαρξη ικανού αριθμού υπαλλήλων για την εκτέλεση τυχόν απαιτητικών, από πλευράς σωματικών δυνάμεων, καθηκόντων –όταν αυτά είναι ουσιώδη για την άσκηση συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας– και μάλιστα για αρκούντως μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να εξασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.²²

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος μελέτησε τα στοιχεία που του παρασχέθηκαν και, με βάση την ηλικιακή κατανομή του ήδη υπηρετούντος προσωπικού στην ΕΥΔΑΠ και στον ΔΕΔΔΗΕ, διαπίστωσε, στη συντριπτική πλειονότητα των προκηρυσσόμενων ειδικοτήτων, υπερσυγκέντρωση του εργασιακού δυναμικού σε μεγαλύτερες ηλικίες (άνω των 45 ετών στην ΕΥΔΑΠ και άνω των 35 και 40, κατά περίπτωση, στον ΔΕΔΔΗΕ), η οποία ευλόγως αναμένεται να καταστεί πιο έντονη τα προσεχή έτη. Διαπιστώθηκε μάλιστα ότι στις περισσότερες ειδικότητες ήταν πολύ μικρός ο αριθμός των εργαζομένων που ανήκαν σε μικρότερες ηλικιακά ομάδες.

19. Βλ., ιδίως, σκέψη 39 της C-159/2010 και C-160/2010 *Fuchs & Köhler*, σκέψη 40 της C-341/2008 *Petersen*, σκέψη 58 της C-45/2009 *Rosenbladt*, σκέψη 40 της C-250/2009 και C-268/2009 *Georgiev*.

20. Ενδεικτικά, βλ. σκέψη 65 της C-341/2008 *Petersen*, σκέψη 45 της C-250/09 και C-268/09 *Georgiev*.

21. Ενδεικτικά, βλ. σκέψη 60 της C-159/2010 και C-160/2010 *Fuchs & Köhler*.

22. Ενδεικτικά, βλ. σκέψεις 42, 43 και 46 της C-258/2015 *Sorondo*.



Ο Συνήγορος κατέληξε συνεπώς στο συμπέρασμα ότι η αναγκαιότητα πρόσληψης νεότερων σε ηλικία εργαζομένων είναι θεμιτή με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν και συνάδει με το πνεύμα των διατάξεων του άρθρου 6 του Ν. 4443/2016.²³ Τόνισε όμως ότι η ηλικιακή κατανομή του προσωπικού ενός φορέα πρέπει να υπόκειται σε συστηματική επανεξέταση και διαρκή επαναπρογραμματισμό, με συνεκτίμηση διαφόρων παραγόντων (π.χ. των αποχωρήσεων λόγω συνταξιοδότησης, των ετών που αναμένεται ο υπάλληλος να διανύσει στην υπηρεσία μετά την πρόσληψή του κ.ά.).

Άλλως, ελλοχεύει ο κίνδυνος να αποτελέσουν οι συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες πεδίο αδικαιολόγητης ηλικιακής διάκρισης, ακόμη και να καταλήξουν σε υποεκπροσώπηση των μεγαλύτερων ηλικιακά ομάδων, των οποίων οι δεξιότητες και τα αυξημένα τυπικά προσόντα (π.χ. προϋπηρεσία στο αντικείμενο) δεν επιτρέπεται να αγνοούνται.

Τέλος, η Αρχή επισήμανε ότι η παραπάνω αιτιολόγηση (υπερσυγκέντρωση του εργασιακού δυναμικού σε μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες) είναι δέον να συμπεριλαμβάνεται στην αρχική αιτιολόγηση που περιέχεται στις σχετικές υπουργικές αποφάσεις για λόγους διαφάνειας, πληρότητας και ευχερούς ελέγχου νομιμότητας.

23. Με εξαίρεση τρεις ειδικότητες προκηρύξεων της ΕΥΔΑΠ (ΠΕ Μηχανικών Περιβάλλοντος, ΤΕ Ηλεκτρονικών Μηχανικών και ΤΕ Τοπογράφων Μηχανικών), για τις οποίες ο Συνήγορος κατέληξε ότι δεν δικαιολογείται η θέσπιση του ανώτατου ηλικιακού ορίου των 45 ετών και απηύθυνε στον φορέα σύσταση να επανεξετάσει την αναγκαιότητα θέσπισης του μέτρου για τις συγκεκριμένες θέσεις.



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί ειδικό πεδίο προστασίας στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση και στην εργασία. Εκείνο που κυρίως επιδιώκεται με τη συγκεκριμένη πρόβλεψη είναι η προστασία τύπων ενώσεων και οικογενειακών δεσμών που διαφοροποιούνται έναντι της παραδοσιακής οικογένειας εντός γάμου. Έτσι, ανεξάρτητα από τον τύπο ένωσης που επέλεξαν οι σύντροφοι ή οι σύζυγοι (σύμφωνο συμβίωσης, γάμος, ελεύθερη ένωση) και ανεξάρτητα από το εάν η ένωση εξακολουθεί να είναι ισχυρή ή όχι (διάζευξη, λύση, θάνατος), εκείνο που επιδιώκεται είναι η ισότιμη προστασία τους στην απασχόληση και στην εργασία, προκειμένου να προστατευθούν δικαιώματα τόσο των τέκνων όσο και των συντρόφων/συζύγων.

Ο Συνήγορος, πέρα από τις καταγγελίες που εξακολούθησε να δέχεται και να διερευνά με αντικείμενο προβλήματα στην καταχώριση αλλοδαπών συμφώνων συμβίωσης ομόφυλων ζευγαριών,²⁴ στη συγκεκριμένη ενότητα επέλεξε να εστιάσει στην κατηγορία των μονογονέων, το εύρος προστασίας των οποίων, ειδικά στον τομέα εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, παραμένει εξαιρετικά περιορισμένο, παρά την επιβάρυνσή τους με αυξημένες ευθύνες, που ιδίως σχετίζονται με τη φροντίδα και την ανατροφή των τέκνων.

Δυσχέρειες μονογονέων κατά την πρόσβαση στην εργασία

Όπως είχε επισημάνει ο Συνήγορος στην *Ειδική Έκθεση 2017 για την Ίση Μεταχείριση* (βλ. σ. 87-89), η μονογονεϊκή οικογένεια έχει θεωρηθεί πληθυσμιακή ομάδα που αντιμετωπίζει ιδιαίτερα και, συχνά, οξύτατα κοινωνικά προβλήματα. Για τον λόγο αυτό έχει ήδη κριθεί ότι χρήζει ειδικής προστασίας και διευκολύνσεων σε πολλούς τομείς.

24. Βλ. παρακάτω, «Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού», σ. 83-86.



Οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών έχουν αναγνωριστεί ως «ειδική ομάδα του πληθυσμού», που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή της στην αγορά εργασίας λόγω οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών αιτιών, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 2 παράγρ. 8 του Ν. 4430/2016.

Παράλληλα, και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει κατ' επανάληψη εκδώσει ψηφίσματα ειδικά για την κατηγορία των ανύπαντρων μητέρων και των μονογονεϊκών οικογενειών, κυρίως όταν βρίσκονται σε ιδιαίτερες συνθήκες φτώχειας ή άλλων αναγκών και μάλιστα υπό την οπτική της διασφάλισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ενδεικτικό είναι το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 10ης Μαρτίου 2015, με το οποίο ζητείται από την Επιτροπή και τα κράτη-μέλη: «[...] να λάβουν υπόψη τους την εξέλιξη των οικογενειακών δομών κατά τη χάραξη των οικείων πολιτικών φορολογίας και παροχών, μεταξύ άλλων ενισχύοντας οικονομικά τις μονογονεϊκές οικογένειες και τους ηλικιωμένους μέσω της παροχής φορολογικών εκπτώσεων ή ενισχύσεων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης». Επίσης, με το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 8ης Μαρτίου 2011 εκτιμάται ότι: «[...] έχει ζωτική σημασία να διευκολύνεται η εισοδος και η επάνοδος των μόνων γονέων στην αγορά εργασίας, καθώς και να υπάρχουν κοινωνικές παροχές για τις μονογονεϊκές οικογένειες δεδομένων των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν, με παράλληλη διασφάλιση απτής στήριξης για τις πολυμελείς οικογένειες» και επιπλέον «[...] καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των πλέον ευάλωτων ομάδων (μονογονεϊκές οικογένειες, οικογένειες με τρία ή περισσότερα παιδιά, άτομα με αναπηρία [...])».

Υπό αυτό το πρίσμα, εξετάστηκε αναφορά μονογονέα η οποία διαμαρτυρόταν για απουσία μοριοδότησης της ιδιότητας του μονογονέα σε προκήρυξη για την κάλυψη θέσης δικηγόρου με έμμισθη εντολή στη νομική υπηρεσία Περιφέρειας. Ειδικότερα, στην εν λόγω προκήρυξη ο άγαμος με ένα τέκνο λαμβάνει τα ίδια μόρια με τον έγγαμο χωρίς τέκνο και τα μισά μόρια από τον έγγαμο με ένα τέκνο, χωρίς να συνεκτιμάται η αυξημένη ευθύνη φροντίδας του μονογονέα έναντι του τέκνου του, συγκρινόμενη με την ευθύνη που μοιράζονται οι σύζυγοι εντός γάμου.

Ο Συνήγορος επισήμανε στον αρμόδιο φορέα ότι η εξομοίωση των μονογονέων με τους έγγαμους υποψηφίους χωρίς τέκνα δεν φαίνεται να συνάδει με την προστασία που επιφυλάσσεται στους μονογονείς σε εθνικό και

ευρωπαϊκό επίπεδο. Περαιτέρω, η υψηλότερη μοριοδότηση του έγγαμου υποψηφίου με παιδί σε σχέση με τον άγαμο με παιδί θέτει τον δεύτερο σε μειονεκτική θέση, χωρίς να προκύπτει η αναγκαία αιτιολόγηση. Ως εκ τούτου το συγκεκριμένο σύστημα μοριοδότησης κρίθηκε ότι εισάγει άμεση διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης κατά τις διατάξεις των Ν. 4443/2016 και 3896/2010 (υπόθεση 261256).

Επίσης, με αφορμή τον πρόσφατο Ν. 4589/2019, για το σύστημα διορισμού και πρόσληψης εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η Αρχή, μεταξύ των παρατηρήσεων και των προτάσεων που υπέβαλε στο Υπουργείο Παιδείας, αναφέρθηκε και στις διατάξεις με τις οποίες καθορίζονται τα αντικειμενικά κριτήρια στη βάση των οποίων θα διενεργούνται οι διορισμοί (άρ. 57 επ.). Ειδικότερα, παρατήρησε ότι στα κοινωνικά κριτήρια δεν υφίσταται ειδική πρόβλεψη για την κατηγορία των μονογονέων. Στη βάση όσων ήδη προαναφέρθηκαν, επισήμανε ότι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των μονογονέων εκπαιδευτικών θα δικαιολογούσαν πρόβλεψη ειδικής μοριοδότησης κατά την ένταξή τους στους σχετικούς πίνακες και πρότεινε την πρόβλεψη επιπλέον μοριοδότησης των τέκνων της μονογονεϊκής οικογένειας σε σχέση με αυτήν (3 μόρια) των λοιπών περιπτώσεων τέκνων (υπόθεση 260708).

Αναγκαιότητα παροχής διευκολύνσεων σε εργαζόμενους μονογονείς

Στην ελληνική έννομη τάξη δεν υπάρχει ενιαίος νομικός ορισμός για την αναγνώριση της μονογονεϊκής ιδιότητας. Επιμέρους νομοθετικές διατάξεις περιλαμβάνουν ορισμό για τον/τη μονογονέα, ανάλογα με το περιεχόμενο και τον σκοπό των σχετικών προβλέψεων. Ειδικότερα, το κριτήριο για την αναγνώριση της μονογονεϊκής ιδιότητας είναι η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση άλλοτε της γονικής μέριμνας και άλλοτε της επιμέλειας του τέκνου.

Ωστόσο, φαίνεται πως στην πλειονότητα των ευεργετικών διατάξεων για εργαζόμενους γονείς που δεν συμβιώνουν (διαζευγμένους, άγαμους) η παροχή διευκολύνσεων επιφυλάσσεται στον γονέα που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου. Τούτο βρίσκεται σε απόλυτη συμφωνία με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, βάσει των οποίων: «*Η γονική μέριμνα περιλαμβάνει την επιμέλεια του προσώπου, τη διοίκηση της περιουσίας και την εκπρο-*

σώπηση του τέκνου σε κάθε υπόθεση ή δικαιοπραξία ή δίκη που αφορούν το πρόσωπο ή την περιουσία του» (άρ. 1510). Ενώ: «Η επιμέλεια του προσώπου του τέκνου περιλαμβάνει ιδίως την ανατροφή, την επίβλεψη, τη μόρφωση και την εκπαίδευσή του, καθώς και τον προσδιορισμό του τόπου της διαμονής του» (άρ. 1518). Επομένως ο ασκών αποκλειστικά την επιμέλεια του τέκνου, ανεξάρτητα από το αν ασκεί τη γονική μέριμνα με τον άλλο γονέα, είναι βεβαρημένος με πρόσθετα οικογενειακά βάρη, καθώς φέρει μόνος του την ευθύνη για την καθημερινή φροντίδα του τέκνου. Ως εκ τούτου ορθά επιλέγεται ως ο αποδέκτης των ειδικών μέτρων που θεσπίζονται με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που σχετίζονται με τις οικογενειακές του υποχρεώσεις, οι οποίες είναι ιδιαίτερα αυξημένες σε σχέση με τους εργαζόμενους γονείς που ασκούν από κοινού με τον άλλο γονέα την επιμέλεια του τέκνου τους.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρόσφατη Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (υπ' αριθμ. 205/2019), σύμφωνα με την οποία: «Ο υπάλληλος που υπηρετεί στο Δημόσιο και είναι διαζευγμένος γονέας που ασκεί αποκλειστικά την επιμέλεια ανηλίκου τέκνου μετά του οποίου κατοικεί, καθώς και ο υπάλληλος, γονέας ανηλίκου τέκνου γεννημένου εκτός γάμου, ο οποίος ασκεί αποκλειστικά την επιμέλεια του τέκνου μετά του οποίου κατοικεί, περιλαμβάνονται στην έννοια του μονογονέα, που προβλέπεται στις διατάξεις της παραγράφου 8 του άρθρου 53 του ν. 3528/2007, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ασκούν την γονική μέριμνα του ανηλίκου από κοινού μετά του άλλου γονέα» (υπό στοιχείο 9 Α της Γνωμοδότησης).²⁵

Χαρακτηριστική είναι η υπόθεση στρατιωτικού ο οποίος ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου προκειμένου να ακυρωθεί η μετάθεσή του, επικαλούμενος το γεγονός ότι είναι μονογονέας. Ο αναφερόμενος, άγαμος πατέρας ανηλίκου τέκνου του οποίου έχει αποκλειστική επιμέλεια κατόπιν δικαστικής απόφασης, θεωρήθηκε ότι δεν εμπίπτει στις ευεργετικές διατάξεις περί εξαιρέσης μετάθεσης, διότι ασκεί από κοινού με τη μητέρα του τέκνου τη γονική μέριμνα.

Ο Συνήγορος, χωρίς βεβαίως να αμφισβητεί το γεγονός ότι οι μεταθέσεις διενεργούνται έπειτα από συνεκτίμηση των υφιστάμενων υπηρεσιακών

25. Η σχετική γνωμοδότηση εκδόθηκε κατόπιν ερωτήματος του Υπουργείου Εσωτερικών (τότε Διοικητικής Ανασυγκρότησης) σχετικά με το περιεχόμενο της έννοιας του μονογονέα στη διάταξη του άρθρου 53 παράγρ. 8 του Ν. 3528/2007, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, σύμφωνα με την οποία οι μονογονείς υπάλληλοι δικαιούνται άδεια οκτώ ημερών μετ' αποδοχών σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους.

αναγκών, επισήμανε ωστόσο ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, στρατιωτικοί που ανήκουν σε συγκεκριμένες ευάλωτες ομάδες, όπως οι μονογονείς, εξαιρούνται ρητά από την ως άνω αρχή και μετατίθενται μόνο εφόσον το επιθυμούν. Περαιτέρω, ο ενδιαφερόμενος φέρει την ιδιότητα του μονογονέα, αφού του έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση αποκλειστικά η επιμέλεια του τέκνου του, με το οποίο κατοικεί και του οποίου έχει αναλάβει την καθημερινή φροντίδα. Ενόψει των ανωτέρω, ο Συνήγορος ζήτησε να εξαιρεθεί ο ενδιαφερόμενος από τη διαδικασία των μεταθέσεων και να επανέλθει στον τόπο όπου υπηρετούσε (υπόθεση 262577).



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Η κοινωνική κατάσταση ως λόγος διάκρισης προσδιορίζεται εννοιολογικά στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4443/2016, συνδεδεμένη κυρίως με τον κοινωνικό στιγματισμό ενός προσώπου λόγω της διακριτότητάς του ως μέλους ενός ιδιαίτερου κοινωνικού υποσυνόλου. Σε μια τέτοια κατάσταση μπορεί, ιδίως, να βρίσκονται πρώην χρήστες ουσιών ή πρώην φυλακισμένοι.

Ο Συνήγορος εξέτασε κατά το έτος 2019 αναφορές προσώπων που αντιμετωπίζουν προβλήματα στην απασχόληση και στην εργασία λόγω προηγούμενης ποινικής καταδίκης ή/και έκτισης ποινής.

Η ποινική καταδίκη ως λόγος αποκλεισμού από την αγορά εργασίας

Στην *Ειδική Έκθεση 2018 για την Ίση Μεταχείριση* (σ. 59-61), ο Συνήγορος αναφέρθηκε στην προηγούμενη ποινική καταδίκη ως κώλυμα διορισμού στο Δημόσιο. Έχει, επίσης, εξετάσει αναφορές με αντικείμενο τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν καταδικασθέντες ή/και αποφυλακισθέντες κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Σε περιπτώσεις που έχει διερευνήσει, η Αρχή έχει καταρχήν δεχτεί ότι είναι θεμιτή η προσκόμιση ποινικού μητρώου από τον εργαζόμενο, προκειμένου να ελεγχθεί από τον εργοδότη ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου και δεν υφίσταται κώλυμα για την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος.

➤ Το πρόβλημα όμως εντοπίζεται στο ότι, ακόμα κι αν δεν υπάρχει κώλυμα για την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος ή τη σύναψη σύμβασης εργασίας, μια προηγούμενη ποινική καταδίκη ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά τον εργοδότη στην απόφαση πρόσληψης του υποψηφίου.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση που διερεύνησε ο Συνήγορος κατά την οποία εργοδότης του ιδιωτικού τομέα απαιτήσε την προσκόμιση αντιγράφου ποινικού μητρώου γενικής χρήσης από υποψήφιο για εργασία σε θέση

οδηγού μεταφορών. Στην ισχύουσα νομοθεσία (ΠΔ 346/2001) ορίζονται ρητά οι προϋποθέσεις και τα κώλυμα άσκησης του επαγγέλματος του οδηγού. Κατά το άρθρο 3 του ΠΔ 346/2001 αναφορικά με τις προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα του οδικού μεταφορέα, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση τελεσίδικης καταδίκης για συγκεκριμένα ποινικά αδικήματα, ο ενδιαφερόμενος δεν πληροί την προϋπόθεση της αξιοπιστίας, ώστε να ασκήσει το συγκεκριμένο επάγγελμα. Στο ίδιο όμως άρθρο προβλέπεται ότι το κώλυμα αυτό αίρεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (π.χ. αν η εκτέλεση της ποινής που επιβλήθηκε ανεστάλη, αν ο καταδικασθείς απολύθηκε υπό όρους, αν παρήλθε δεκαετία από την έκτιση της επιβληθείσας ποινής, αν χαρίστηκε η ποινή ή άρθθηκαν οι κάθε είδους νόμιμες συνέπειες ποινής που έχει επιβληθεί και εκτιθεί).

Παρά τη ρητή πρόβλεψη του νομοθέτη και τη μη ύπαρξη κωλύματος για το συγκεκριμένο επάγγελμα υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, διαπιστώνεται ότι στην πράξη μπορεί προηγούμενη καταδίκη να συντελέσει σε αποκλεισμό του υποψηφίου από τη θέση εργασίας. Στην υπό εξέταση περίπτωση, ο οδηγός τελικώς προσελήφθη, εξακολούθησε όμως να αντιμετωπίζει προβλήματα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, καθώς δεν του χορηγείτο ειδική κάρτα εισόδου για τον χώρο του αεροδρομίου, όπου εκτελούσε μεταφορές η εργοδότης εταιρεία. Τελικά, κατόπιν συνεννόησης της εργοδότης με τη διοίκηση του αεροδρομίου, επιτράπηκε η είσοδος στον χώρο, εφόσον προηγείτο σχετική ειδοποίηση του αεροδρομίου κάθε φορά που ο οδηγός εκτελούσε μεταφορά. Παράλληλα, η διοίκηση του αεροδρομίου ενημέρωσε τον οδηγό ότι προτιθέτο να επανεξετάσει το αίτημα χορήγησης ειδικού δελτίου εισόδου στον αερολιμένα (υπόθεση 254051).

Η ποινική δίωξη ως κώλυμα για την εργασία και την απασχόληση

Τον Συνήγορο έχουν απασχολήσει και περιπτώσεις όπου οι αναφερόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα στην πρόσβαση στην εργασία όχι μόνο μετά την άσκηση της ποινικής δίωξης αλλά και πριν από αυτήν.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση άρνησης από αστυνομικό τμήμα έκδοσης άδειας σερβιτόρου, καθώς από την αναζήτηση του ποινικού μητρώου προέκυψε ότι εκκρεμεί εις βάρος του αναφερομένου ποινική δίωξη για παραβίαση του νόμου περί ναρκωτικών. Κατά το άρθρο 12 παράγρ. 2 του Ν. 1481/1984, όπως ισχύει, για την εργασία με οποιαδήποτε ιδιότητα στα καταστήματα κέντρων διασκέδασης, μπαρ, καφετεριών, αμιγών αιθουσών

διενέργειας τεχνικών παιγνίων κ.ά. απαιτείται άδεια της αστυνομικής αρχής. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία χορήγησης και ανάκλησης της αστυνομικής άδειας καθορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα. Στις διατάξεις του άρθρου 4 του ΠΔ 180/1979, όπως ισχύει, προβλέπεται ότι η χορήγηση της ανωτέρω άδειας απαγορεύεται σε όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και στους καταδικασθέντες τελεσίδικα για εγκλήματα κατά της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας από πρόθεση, για αδικήματα που αφορούν τα ήθη γενικά, για παράνομη οπλοφορία, οπλοχρησία και κατοχή όπλου και για αδικήματα του νόμου περί ναρκωτικών. Το θέμα, τελικώς, επιλύθηκε, καθώς εκδόθηκε αθωωτική δικαστική απόφαση υπέρ του ενδιαφερομένου (υπόθεση 251549).

Ο Συνήγορος είχε επισημάνει ότι η κρινόμενη διάταξη καθιερώνει οριζόντιο αποκλεισμό από οποιαδήποτε θέση εργασίας στους εν λόγω χώρους. Επιπλέον, ο νομοθέτης, ακόμα και σε περίπτωση έκτισης ή παραγραφής της ποινής, εισάγει πέντε (5) επιπλέον έτη προκειμένου να μπορέσει να ασκήσει το επάγγελμα ο ενδιαφερόμενος. Η καθιέρωση του επιπλέον χρόνου αναιμότητας για όλους τους υποψηφίους, άνευ άλλου τινός, ενισχύει την αντίληψη που εκλαμβάνει την ποινική καταδίκη ως αμάχητο τεκμήριο ανεντιμότητας. Τέλος, ορισμένες από αυτές τις θέσεις εργασίας (ταμίας, καθαριστής, διανομέας κ.ά.) παραδοσιακά αποτελούν μέσο βιοπορισμού κατηγορίας πολιτών των οποίων η πρόσβαση στην εργασία είναι ούτως ή άλλως περιορισμένη, καθώς στερούνται ανώτερους και ανώτατους τίτλους σπουδών, προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και επαγγελματική ειδικευση εν γένει.

➤ **Δεδομένων των σημαντικών περιορισμών που τίθενται από το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, ο Συνήγορος προτίθεται να προβεί σε συγκεκριμένες προτάσεις προς τις αρμόδιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης και της ΕΛΑΣ, για τους περιορισμούς που φαίνεται να υπάρχουν στην πράξη κατά τη διαδικασία χορήγησης άδειας εργασίας για ορισμένα επαγγέλματα, όπως αυτό του σερβιτόρου, ήδη κατά το στάδιο άσκησης ποινικής δίωξης, κατά παραβίαση του τεκμηρίου αθωότητας.**

Σε κάθε περίπτωση, η Αρχή εξετάζει το ενδεχόμενο υποβολής συγκεκριμένων προτάσεων προς τους αρμόδιους φορείς για τη βελτίωση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου και της διοικητικής πρακτικής.



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Αντίθετα με ό,τι ισχύει για άλλους λόγους διάκρισης, όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση, όπου οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν αναφορά ζητώντας την άρση της διακριτικής σε βάρος τους μεταχείρισης, οι διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού φαίνεται ότι εξακολουθούν να φέρουν έντονα το κοινωνικό στίγμα και προκαταλήψεις ετών, παράγοντες που επιτείνουν την απροθυμία των θυμάτων να καταγγείλουν διακριτική ή παρενοχλητική μεταχείριση σε βάρος τους.

Από τη μέχρι τώρα εμπειρία του Συνηγόρου και από τον περιορισμένο αριθμό αναφορών που δέχεται στο πεδίο αυτό, φαίνεται ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός εξακολουθεί να ανήκει στις «αόρατες» ή «αφαιρείς» διακρίσεις, δηλαδή στους λόγους διάκρισης που με μεγάλη δυσκολία θα επιλέξει κάποιος να αποκαλύψει.

Ακόμη και στις περιπτώσεις στις οποίες έχει ήδη καταγγεληθεί κάποιο περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης ή της εργασίας, δεν είναι σπάνιο να έπεται της καταγγελίας αίτημα ανάκλησης, υπό τον φόβο επιδείνωσης της υφιστάμενης κατάστασης.

Για τους παραπάνω λόγους ο Συνήγορος επιδιώκει τη συνεργασία με φορείς της κοινωνίας των πολιτών και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο για την προάσπιση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ προσώπων, ώστε να υπάρχει διαρκής ενημέρωση και επικοινωνία για τα θέματα αυτά.

Άρνηση καταχώρισης αλλοδαπών συμφώνων συμβίωσης ομόφυλων ζευγαριών

Τον Συνήγορο έχει απασχολήσει τα τελευταία χρόνια η άρνηση από το Ειδικό Ληξιαρχείο Αθηνών καταχώρισης συμφώνων συμβίωσης που έχουν συναφθεί από έλληνες πολίτες με τους συντρόφους τους εκτός Ελλάδας.



Παρά την καταρχήν θεσμοθετημένη υποχρέωση των αρμόδιων υπηρεσιών να προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες για την καταχώριση των εν λόγω συμφώνων συμβίωσης (άρ. 13 Ν. 4356/2015), το Ειδικό Ληξιαρχείο Αθηνών αρνείται την καταχώρισή τους θεωρώντας ότι δεν έχουν ισχύ στην ελληνική έννομη τάξη.

Το 2019 ο Συνήγορος έγινε αποδέκτης σχετικών αναφορών για σύμφωνα συμβίωσης που τελέστηκαν μεταξύ ελλήνων πολιτών και πολιτών της ΕΕ στη Βραζιλία και τη Γερμανία. Η Αρχή απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών ζητώντας διευκρινίσεις αναφορικά με την άρνηση καταχώρισης συμφώνων συμβίωσης στο Ειδικό Ληξιαρχείο Αθηνών. Το υπουργείο επικαλέστηκε ως κύριο λόγο της άρνησης αυτής την ποικιλομορφία των αλλοδαπών συμφώνων και την ανάγκη διαφύλαξης πρωτίστως της ασφάλειας δικαίου για τα μέρη που τα έχουν συνάψει. Ισχυρίστηκε δε ότι δεν συντρέχει εν προκειμένω διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, διότι τα εν λόγω σύμφωνα συμβίωσης που έχουν συναφθεί ανά τον κόσμο δεν θεωρούνται ότι έχουν ισχύ στην ελληνική έννομη τάξη, ανεξαρτήτως του φύλου των συμβαλλόμενων μερών.

Ο Συνήγορος τόνισε ότι στις διατάξεις του Ν. 4356/2015 (άρ. 13) υπάρχει ρητή πρόβλεψη και για τα σύμφωνα συμβίωσης που έχουν καταρτιστεί εκτός Ελλάδας. Κατά τη ρύθμιση αυτή, ναι μεν, για τους προαναφερόμενους λόγους, οι προϋποθέσεις σύναψης, οι σχέσεις των μερών μεταξύ τους και οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της λύσης των αλλοδαπών συμφώνων συμβίωσης διέπονται από το δικαιο του τόπου όπου καταρτίστηκαν, όμως, κατά τα λοιπά, τα εν λόγω σύμφωνα δεν αναπτύσσουν στην ελληνική έννομη τάξη περισσότερα αποτελέσματα από αυτά που προβλέπονται στον νόμο. Όπως επισήμανε η Αρχή, από τις σχετικές διατάξεις προκύπτει ότι σύμφωνο συμβίωσης που καταρτίστηκε από αλλοδαπή αρχή στο εξωτερικό παράγει στην Ελλάδα όσα έννομα αποτελέσματα προβλέπονται, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, και για τα σύμφωνα που έχουν καταρτιστεί ενώπιον ελληνικής αρχής. Αντίθετα, κατά την ερμηνευτική προσέγγιση του υπουργείου, τα εν λόγω σύμφωνα υπερβαίνουν την ελληνική έννομη τάξη και ως εκ τούτου δεν έχουν ισχύ σε αυτήν.

Πέραν των ανωτέρω, ο Συνήγορος σημείωσε ότι και στις δύο περιπτώσεις που εξέτασε τα δύο μέρη είχαν ήδη συνάψει σύμφωνα συμβίωσης που παράγουν έννομα αποτελέσματα και τα οποία είχαν ήδη καταχωριστεί στις χώρες των συντρόφων τους. Επομένως δεν θα μπορούσαν να συνάψουν

νέο σύμφωνο συμβίωσης στην Ελλάδα ή σε ελληνική προξενική αρχή (άρ. 13 παράγρ. 1 Ν. 4356/2015), διότι οι σύντροφοί τους δεν θα ήταν δυνατόν να προσκομίσουν πιστοποιητικό ότι δεν υπάρχει κώλυμα για τη σύναψη συμφώνου συμβίωσης, δεδομένου ότι ήδη υφίσταται σύμφωνο σε ισχύ, κατά το δικαίο του τόπου τέλεσης, τις διατάξεις του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, αλλά και την ισχύουσα εθνική νομοθεσία.

Σημειώνεται περαιτέρω ότι, κατά τον Ν. 4443/2016, η απαγόρευση των διακρίσεων στη βάση της οικογενειακής κατάστασης στοχεύει ιδίως στην προστασία, όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, των ισχυρών βιοτικών δεσμών που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής, ανεξαρτήτως του τύπου της ένωσης ενός ζεύγους. Κατά την αιτιολογική έκθεση του νόμου: «[...] Κατά αυτόν τον τρόπο η εξίσωση μεταξύ των προβλεπόμενων στον ΑΚ τύπων γάμου και του συμφώνου συμβίωσης του Ν. 4356/2015 είναι καθολική [...]». Επομένως στο επίμαχο ζήτημα η άρνηση καταχώρισης στο Ειδικό Ληξιαρχείο συμφώνων συμβίωσης που έχουν καταρτιστεί στο εξωτερικό από αλλοδαπή αρχή, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει, λόγω χάρη, για τους γάμους που έχουν τελεσθεί στο εξωτερικό ενώπιον αλλοδαπής αρχής, συνιστά και διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης.

Παράλληλα, η άρνηση καταχώρισης αλλοδαπών συμφώνων συμβίωσης στις περιπτώσεις ομόφυλων συντρόφων μπορεί να στοιχειοθετήσει έμμεση διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, δεδομένου ότι δεν υφίσταται στην ισχύουσα νομοθεσία η δυνατότητα τέλεσης γάμου μεταξύ ομοφύλων. Ο Συνήγορος επανέλαβε την υποχρέωση συμμόρφωσης της χώρας σε απόφαση του ΕΔΔΑ,²⁶ με την οποία είχε κριθεί ότι οι διατάξεις του προϊσχύοντος Ν. 3719/2008 εισήγαν διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς απέκλειαν τα ομόφυλα ζευγάρια από τη δυνατότητα σύναψης συμφώνου συμβίωσης.

Μάλιστα, στην αιτιολογική έκθεση του νόμου για το σύμφωνο συμβίωσης γίνεται ειδική αναφορά στην αναγνώριση και στην προστασία δικαιωμάτων των ομόφυλων ζευγαριών, όπως αυτή αποτυπώνεται και στη συναφή νομολογία του ΕΔΔΑ. Στην αιτιολογική έκθεση αναφέρεται επίσης ότι το ΕΔΔΑ έχει διευρύνει σημαντικά την έννοια της «οικογενειακής ζωής», κρίνοντας ότι αυτή συνιστά πραγματικό ζήτημα, το οποίο εξαρτάται από

26. Υπόθεση Βαλλιανάτος κ.λπ. κατά Ελλάδος (07.11.2013), με την οποία διαπιστώθηκε παραβίαση του άρθρου 8 (προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής) σε συνδυασμό με το άρθρο 14 (απαγόρευση των διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού) της ΕΣΔΑ.

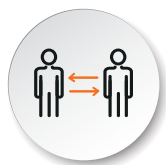
την ύπαρξη ουσιαστικών στενών προσωπικών δεσμών.²⁷ Με την ερμηνεία αυτή το ΕΔΔΑ αποτυπώνει την ποικιλομορφία των σύγχρονων οικογενειακών σχέσεων και την εξέλιξη των κοινωνικών αντιλήψεων κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Έτσι, πέρα από την οικογένεια που θεμελιώνεται σε γάμο, προστατεύονται επίσης οι δεσμοί που αναπτύσσονται εντός των *de facto* οικογενειακών σχέσεων.²⁸ Ειδικότερα ως προς τα ομόφυλα ζευγάρια το ΕΔΔΑ έχει αποφανθεί ότι ένα ζευγάρι ομοφύλων το οποίο διαβιώνει σε σταθερή σχέση απολαμβάνει «οικογενειακή ζωή».²⁹

Υπό το πρίσμα όλων των ανωτέρω, ο Σύνηγορος κατέληξε ότι η άρνηση του υπουργείου να καταχωρίζει αλλοδαπά σύμφωνα συμβίωσης στο Ειδικό Ληξιαρχείο συνιστά άμεση διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης και παράλληλα οδηγεί στην πράξη σε έμμεση διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Λόγω της σοβαρότητας του θέματος και της αντίθετης με τον νόμο ερμηνείας εκ μέρους της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εσωτερικών, η Αρχή διαβίβασε το έγγραφό της στη Γενική Γραμματεία του Υπουργείου Εσωτερικών και στη Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, προκειμένου να προβούν στις απαραίτητες ενέργειες για την ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας. Το ζήτημα παραμένει σε εκκρεμότητα, με αποτέλεσμα οι αναφερόμενοι να εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα στην αναγνώριση της μεταξύ τους σχέσης και των δικαιωμάτων των συντρόφων τους στο πλαίσιο του συμφώνου συμβίωσης (υποθέσεις 243091, 246193).

27. ΕΔΔΑ, Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης, *Κ. και Τ. κατά Φινλανδίας*, 12.07.2001, παράγρ. 150.

28. ΕΔΔΑ, *Kearns κατά Γαλλίας*, 10.01.2008, παράγρ. 72· *Johnston κατά Ιρλανδίας*, 18.12.1986, παράγρ. 56.

29. ΕΔΔΑ, *Schalk και Kopf κατά Αυστρίας*, 24.06.2010, παράγρ. 94.



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ

Τα διεμφυλικά άτομα συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σοβαρές παραβιάσεις ατομικών τους δικαιωμάτων, παρά τις νομοθετικές πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί υπέρ της προστασίας τους σε διεθνές, ευρωπαϊκό και, προσφάτως, σε εθνικό επίπεδο.

Η θέσπιση του Ν. 4491/2017 αποτέλεσε ένα θετικό βήμα για την ορατότητα και την κατοχύρωση δικαιωμάτων της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας, στην πράξη ωστόσο παραμένει ευρύ το φάσμα των διακρίσεων που υφίστανται, γεγονός που δυσχεραίνει τις καθημερινές τους συναλλαγές και διατηρεί τις προσβολές της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειάς τους σε υψηλή συχνότητα.

Οι εγγυήσεις μυστικότητας ως προστασία από προσβολές

Με τις διατάξεις του Ν. 4491/2017 καθιερώθηκαν η διαδικασία και οι προϋποθέσεις διόρθωσης του καταχωρισμένου φύλου. Η σχετική δικαστική απόφαση που εκδίδεται καταχωρίζεται αρχικά στο αρμόδιο ληξιαρχείο που είχε συντάξει τη ληξιαρχική πράξη γέννησης του προσώπου και στη συνέχεια όλες οι υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για την έκδοση άλλων εγγράφων στα οποία αναγράφεται η ταυτότητα του προσώπου ή από τα οποία το πρόσωπο εξαρτά δικαιώματα υποχρεούνται να εκδώσουν νέα έγγραφα ή να προβούν σε νέες καταχωρίσεις με διορθωμένο το καταχωρισμένο φύλο, το κύριο όνομα και το επώνυμο του προσώπου. Οι παραπάνω διαδικασίες γίνονται με τρόπο που να διασφαλίζεται η απόλυτη μυστικότητα όλων των σχετικών μεταβολών.

Η μυστικότητα αυτή συνίσταται αφενός στην υποχρέωση εχεμύθειας όλων των υπαλλήλων που εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο στη διόρθωση των προαναφερόμενων στοιχείων, αφετέρου στη δυνατότητα

πρόσβασης στα σχετικά στοιχεία (δικαστική απόφαση, αρχική ληξιαρχική πράξη γέννησης και όλα τα στοιχεία ή έγγραφα από τα οποία προκύπτει η διόρθωση φύλου που μεσολάβησε) αποκλειστικά και μόνον του προσώπου το οποίο διόρθωσε το φύλο του και όσων εξουσιοδοτήθηκαν ειδικά από αυτό εγγράφως.

Η διασφάλιση της μυστικότητας της ανωτέρω διαδικασίας αποτελεί έκφανση της υποχρέωσης σεβασμού και προστασίας της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρ. 2 παράγρ. 1 και άρ. 5 Σ), αλλά και η ίδια η διαδικασία αποτελεί αντικείμενο ειδικής προστασίας ως ευαίσθητο προσωπικό δεδομένο.



Ο Συνήγορος εξέτασε περιπτώσεις κατά τις οποίες υπηρεσίες που όφειλαν να προβούν σε διορθώσεις καταχωρισμένου φύλου, παρέχοντας τις απαραίτητες εγγυήσεις μυστικότητας, είτε παρέβησαν ευθέως την υποχρέωση εχεμύθειάς τους είτε υποτίμησαν τη σπουδαιότητα αυτής.

Έτσι, αρμόδια Διεύθυνση Μεταφορών και Επικοινωνιών, στην οποία υπέβαλε αίτημα υποψήφια οδηγός για έκδοση νέου δελτίου εκπαίδευσης εξέτασής της έπειτα από νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου, δεν ικανοποίησε το αίτημα, παρά καταχώρισε τις διορθώσεις των σχετικών στοιχείων της χειρόγραφα επί του υφιστάμενου δελτίου. Ο Συνήγορος επισήμανε στην υπηρεσία ότι η διόρθωση στοιχείων ή εγγράφων που αφορούν πρόσωπα τα οποία προβαίνουν σε νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου δεν επιτρέπεται να είναι γνωστή ή διαθέσιμη σε οποιονδήποτε, για τους λόγους που προαναφέρθηκαν, και ζήτησε την έκδοση νέου δελτίου για την ενδιαφερόμενη. Άμεσα ανταποκρινόμενη, η αρμόδια υπηρεσία εξέδωσε νέο δελτίο (υπόθεση 257971).

Αντίστοιχη περίπτωση αποτελεί αναφορά με αντικείμενο την άρνηση κτηματολογικού γραφείου να μεταγράψει συμβολαιογραφική πράξη παραχώρησης επικαρπίας. Η υπηρεσία φερόταν να έχει θέσει ως προϋπόθεση την προηγούμενη μεταγραφή της δικαστικής απόφασης με την οποία ο ένας εκ των δύο συμβαλλομένων είχε προβεί σε νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου. Λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, του Ν. 2664/1998, περί κτηματολογικών εγγραφών, και των διατάξεων του Ν. 4491/2017, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Ελληνικό Κτηματολόγιο. Επισήμανε, ιδίως, ότι η διαδικασία νομικής αναγνώρισης ταυτότητας φύλου πλαισιώνεται από απόλυτη μυστικότητα και η τυχόν απαίτηση μεταγραφής δικαστικής απόφασης που αφορά διόρθωση στοιχείων ταυτότητας θα υπονόμει ευθέως την παρεχόμενη προστασία.

Η Αρχή, προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η εγκυρότητα της μεταγραφής της συμβολαιογραφικής πράξης παραχώρησης επικαρπίας, αφετέρου η μυστικότητα της διόρθωσης του καταχωρισμένου φύλου, συνέστησε να ληφθεί μεν υπόψη από το αρμόδιο κτηματολογικό γραφείο η επίμαχη δικαστική απόφαση, ώστε να πιστοποιήσει η ίδια η υπηρεσία την ταυτοπροσωπία του ενεχόμενου προσώπου, αλλά να μη διατηρηθεί αντίγραφο αυτής στο αρχείο της (φυσικό ή ηλεκτρονικό) και να αναγραφεί σχετική σημείωση στο κτηματολογικό φύλλο. Επίσης, ο Συνήγορος τόνισε ότι είναι κρίσιμο να δοθούν οδηγίες σε όλα τα κτηματολογικά γραφεία της χώρας από το Ελληνικό Κτηματολόγιο προκειμένου να καταστεί ενιαία η αντιμετώπιση παρόμοιων ζητημάτων που ενδεχομένως θα ανακύψουν στο μέλλον.

Κατόπιν των ανωτέρω, δόθηκε η οδηγία να υποβληθεί στο αρμόδιο κτηματολογικό γραφείο επικυρωμένο απόσπασμα της δικαστικής απόφασης αναγνώρισης ταυτότητας φύλου, χωρίς όμως αυτό να διατηρηθεί στο αρχείο του Ελληνικού Κτηματολογίου, δυνάμει του άρθρου 6 του Ν. 4491/2017. Μάλιστα, η οδηγία αυτή κοινοποιήθηκε σε όλα τα κτηματολογικά γραφεία της χώρας, ώστε να υπάρχει στο συγκεκριμένο ζήτημα ενιαία αντιμετώπιση, κατά τη σύσταση του Συνηγόρου (υπόθεση 260419).



**ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**





Κεντρικές παρεμβάσεις για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής



Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί κομβικής σημασίας προϋπόθεση για την ισότιμη εργασιακή μεταχείριση των φύλων, καθώς αποτελεί επιδίωξη που αντιστρατεύεται παγιωμένα στερεότυπα κατανομής ρόλων στον οικογενειακό και εργασιακό βίο.

Πρόταση για ενιαία άδεια ανατροφής σε συμβασιούχους ιδιωτικού δικαίου

Με το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008 θεσμοθετήθηκε η εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Πρόκειται για άδεια μητρότητας διάρκειας έξι μηνών την οποία λαμβάνουν οι μητέρες εργαζόμενες με εξαρτημένη εργασία σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα. Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, οι εργαζόμενες επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Η θέσπιση της εξάμηνης αυτής ειδικής παροχής αποτέλεσε σημαντικό μέτρο για τις εργαζόμενες μητέρες στον ιδιωτικό τομέα, καθώς τους έδωσε την ευκαιρία –χωρίς μάλιστα να προϋποτίθεται η συναίνεση του εργοδότη τους– να παρατείνουν κατά ένα εξάμηνο τον χρόνο παραμονής με το νεογέννητο παιδί τους πριν από την επιστροφή τους στη θέση εργασίας, λαμβάνοντας κατά το διάστημα αυτό τις νόμιμες κατώτατες αποδοχές. Και ενώ στον δημόσιο τομέα άνδρες και γυναίκες γονείς εργαζόμενοι (δι-αζευκτικά) δικαιούνται εννεάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου, στον ιδιωτικό τομέα μόνον οι μητέρες εργαζόμενες λαμβάνουν την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, η οποία όμως δεν θεωρείται γονική άδεια, αλλά συνδέεται περισσότερο με την αποκατάσταση της υγείας της μητέρας εργαζομένης και τις ανάγκες του θηλασμού.

Ωστόσο, από το πεδίο εφαρμογής του Ν. 3655/2008 εξαιρούνταν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζόμενων μητέρων και συγκεκριμένα οι απασχολούμενες στον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα με συμβάσεις εργα-

σίας ορισμένου χρόνου (π.χ. απασχολούμενες σε δημοτικές επιχειρήσεις, ερευνητικά κέντρα, δημοτικούς βρεφικούς σταθμούς κ.ά.), καθώς δεν απασχολούνται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ιδιωτικού τομέα, όπως απαιτεί ο νόμος. Στις εξαιρούμενες από το εξάμηνο εργαζόμενες προστέθηκαν στη συνέχεια και εργαζόμενες με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε ιδιωτικές επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίες επιχειρήσεις όμως, σύμφωνα με τη νομοθεσία που δεσμεύει τον ΟΑΕΔ, χαρακτηρίζονται ως επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (π.χ. Αττικό Μετρό ΑΕ). Τέλος, μία ακόμη κατηγορία εργαζομένων η οποία από το 2017 δεν λαμβάνει την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας είναι οι απασχολούμενες με εξαρτημένη εργασία σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και Ψυχαγωγίας, οι οποίες υπήχθησαν υποχρεωτικά με το άρθρο 20 του Ν. 4498/2017 στην ασφάλιση του ΕΔΟΕΑΠ για την ασθένεια και αποκλείστηκαν από την ανωτέρω ειδική παροχή, καθώς δεν υπάγονται στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ.

Ο Συνήγορος, λαμβάνοντας υπόψη το έλλειμμα αυτό προστασίας, την ανάγκη προώθησης ρυθμίσεων για την ισότιμη εργασιακή μεταχείριση των φύλων, αλλά και την ανάγκη εναρμόνισης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σύμφωνα και με την πρόσφατη Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, **διατύπωσε προτάσεις για τη μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στο εθνικό μας δίκαιο και ειδικότερη πρόταση για τη θεσμοθέτηση ενιαίας για τον ιδιωτικό τομέα εξάμηνης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου**. Συγκεκριμένα, με έγγραφό του προς τη Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων πρότεινε:

► Θεσμοθέτηση εξάμηνης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου οι οποίοι δεν δικαιούνται την εννεάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου σύμφωνα με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα. Κατά το διάστημα της άδειας αυτής, οι εργαζόμενοι θα επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ ή τον ΕΦΚΑ. Η εν λόγω άδεια θα χορηγείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου και μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την ηλικία των 2 ετών. Θα χορηγείται δε επιπλέον της άδειας θηλασμού και φροντίδας τέκνου που προβλέπεται για τους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα από τις αντίστοιχες ΕΓΣΣΕ. Η εξάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου θα θεωρείται όμοια διευκόλυνση με την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου και το μειωμένο ωράριο του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

- 】 Την εξάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου να λαμβάνει είτε η μητέρα είτε ο πατέρας είτε –κατόπιν σχετικής συμφωνίας των γονέων– αναλογικά και οι δύο γονείς.
- 】 Κάθε γονέας να λαμβάνει υποχρεωτικά διάστημα δύο μηνών είτε της ως άνω εξάμηνης άδειας είτε της εννεάμηνης γονικής άδειας –εφόσον είναι δημόσιος υπάλληλος– και το δικαίωμά του αυτό να μη δύναται να μεταβιβαστεί στον άλλο γονέα.
- 】 Να χορηγείται διάστημα δύο μηνών της εξάμηνης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου για τους απασχολούμενους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου στον εργαζόμενο γονέα ακόμη και αν ο/η σύζυγος δεν εργάζεται.
- 】 Την εξάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου να δικαιούνται υπό τις ίδιες ανωτέρω προϋποθέσεις και οι θετοί γονείς μέχρι το τέκνο τους να συμπληρώσει τα 8 έτη.
- 】 Ο γονέας που επιθυμεί να λάβει την εξάμηνη γονική άδεια ανατροφής τέκνου θα πρέπει να ενημερώνει εγγράφως έναν μήνα πριν από την έναρξη της εν λόγω άδειας τον εργοδότη του.

Αποκατάσταση ελλείμματος προστασίας για τις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς

Ο Συνήγορος λάμβανε τα τελευταία χρόνια μεγάλο αριθμό αναφορών από αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς οι οποίες διαμαρτύρονταν για τις μεγάλες ανισότητες που υπήρχαν στον κλάδο τους όσον αφορά τις άδειες μητρότητας ή ανατροφής τέκνου μεταξύ των μόνιμων εκπαιδευτικών και των αναπληρωτριών. Δεδομένου ότι πολλές εκπαιδευτικοί παραμένουν για μεγάλο διάστημα στο καθεστώς αναπλήρωσης, η απουσία πρόβλεψης και χορήγησης των ως άνω αδειών κρίθηκε ότι αποτελεί δυσμενή διάκριση σε βάρος των αναπληρωτριών έναντι των μόνιμων συναδέλφων τους.

Οι αναπληρωτές/ριες εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται καταρχήν για την κάλυψη έκτακτων αναγκών της εκπαίδευσης. Συστηματικά όμως στην πράξη, οι αναπληρωτές/ριες καλύπτουν μέρος των πάγιων και διαρκών εκπαιδευτικών αναγκών. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι τελευταίοι διορισμοί μόνιμων εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκαν το έτος 2009 και έκτοτε έχουν αποχωρήσει πολλοί εκπαιδευτικοί λόγω συνταξιοδότησης, καθίσταται προφανές ότι οι αναπληρωτές καλύπτουν σημαντικό μέρος των εκπαιδευτικών αναγκών.

Σύμφωνα με Έκθεση του ΟΟΣΑ για την εκπαίδευση,¹ κατά το σχολικό έτος 2016-2017 προσελήφθησαν περί τους 22.000 αναπληρωτές/ριες. Το ποσοστό των αναπληρωτών ως ποσοστό επί του συνολικού εκπαιδευτικού προσωπικού αυξήθηκε από 8% το σχολικό έτος 2011-2012 σε 14,1% το σχολικό έτος 2015-2016, ενώ από το 2008 έως το 2015 μειώθηκε κατά 28% ο αριθμός των μόνιμων εκπαιδευτικών. Στην ίδια έκθεση αναγνωρίζεται επίσης ότι οι αναπληρωτές/ριες εκπαιδευτικοί δεν εξυπηρετούν πρόσκαιρες ανάγκες, αλλά ότι «αποτελούν πλέον ζωτικό στοιχείο της ελληνικής εκπαίδευσης, αποτελώντας σχεδόν το 15% του εκπαιδευτικού προσωπικού (2016-17), και το έργο τους στις σχολικές μονάδες είναι κρίσιμο για τη συνέχιση των λειτουργιών του τομέα»² και προτείνεται στο Υπουργείο Παιδείας «η εξίσωση όλων των προνομίων και υποχρεώσεων για όλους τους Έλληνες εκπαιδευτικούς»³.

Στην πράξη όμως, **οι αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί** εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και δεν λαμβάνουν κανενός είδους άδεια μητρότητας μετά τη χορήγηση άδειας λοχείας. Ειδικότερα: α) **δεν λαμβάνουν** την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου που προβλέπεται από τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (άρ. 53 παράγρ. 2 Ν. 3528/2008 ΦΕΚ Α' 20), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, επειδή εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και παράλληλα β) **δεν δικαιούνται** ούτε την εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 / τ. Α'), καθώς δεν πληρούν την εκ του νόμου τιθέμενη προϋπόθεση για παροχή εργασίας σε *επιχείρηση ή εκμετάλλευση*.

Προκειμένου να αμβλυνθούν οι μεγάλες ανισότητες που υπήρχαν μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτριών εκπαιδευτικών, ο Συνήγορος πρότείνει να θεσμοθετηθεί για τις αναπληρώτριες, οι οποίες εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, άδεια μητρότητας με αποδοχές διάρκειας τριών και μισού μηνός, η οποία θα χορηγείται αποκλειστικά μετά τη λήξη της άδειας λοχείας. Στην περίπτωση που το χρονικό διάστημα κατά το οποίο η αναπληρώτρια εκπαιδευτικός δικαιούται την εν λόγω άδεια συμπίπτει με την καλοκαιρινή, τότε η άδεια αυτή προτάθηκε να μη μετατίθεται/παρατείνεται.

1. OECD, *Education for a Bright Future in Greece*, 19.04.2018 (<http://www.oecd.org/greece/education-for-a-bright-future-in-greece-9789264298750-en.htm>).

2. Στο ίδιο, σ. 68.

3. Στο ίδιο, σ. 92.

Ο χρόνος της άδειας αυτής προτάθηκε, επίσης, να λογίζεται ως χρόνος διδακτικής υπηρεσίας και ως χρόνος ασφάλισης στους οικείους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης. Επιπλέον, να λογίζεται ως χρόνος διδακτικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της άδειας, της διδακτικής προϋπηρεσίας, για τον καθορισμό της αμοιβής και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης αλλά και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Το Υπουργείο Παιδείας έκανε δεκτές τις θέσεις του Συνηγόρου στο σύνολό τους και με το άρθρο 26 του Ν. 4599/2019 θεσπίστηκε δικαίωμα λήψης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου διάρκειας τρεισήμισι μηνών αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας για τη φυσική, θετή ή ανάδοχη αναπληρώτρια μητέρα εκπαιδευτικό.

Πρώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

Ο Συνήγορος ήδη από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του δέχεται αναφορές με αντικείμενο τα δικαιώματα των ΑμεΑ, στο πλαίσιο της γενικής αρμοδιότητάς του για διαμεσολάβηση σε υποθέσεις που αφορούν παραβίαση δικαιωμάτων που προστατεύονται από το Σύνταγμα και τον Ν. 3094/2003. Ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει για την Αρχή η αναπηρία ως πεδίο διάκρισης που προστατεύεται από τη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία (Οδηγία 2000/78/ΕΚ και Ν. 4443/2016). Στο πεδίο αυτό η Αρχή, ως φορέας εφαρμογής και πρώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, ενεργεί σε δύο επίπεδα: α) **παρεμβαίνει ad hoc** για την προστασία από διάκριση λόγω αναπηρίας στην εργασία ή για τη διασφάλιση των αναγκαίων εύλογων προσαρμογών προκειμένου τα ΑμεΑ να παρέχουν εργασία σε ίση βάση με τους λοιπούς εργαζομένους και β) **ασκεί ρόλο ενημέρωσης, συντονισμού και εγρήγορσης** των φορέων που σχετίζονται με την εργασία είτε ως εργοδότες (Δημόσιο, ιδιώτες) είτε ως ελεγκτικοί μηχανισμοί (ΣΕΠΕ) είτε ως συνδικαλιστικοί φορείς (π.χ. ΓΣΕΕ), με σκοπό την εξοικειώσή τους με τη νομοθεσία και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο πεδίο.

Ωστόσο είναι σαφές ότι οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας δεν εντοπίζονται μόνο στην απασχόληση και στην εργασία, αλλά σε μια σειρά εκφάνσεις

της καθημερινότητας των ΑμεΑ και της κοινωνικής τους ζωής, που εμποδίζουν την απόλαυση των δικαιωμάτων τους. Όπως ρητά τονίζεται στη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, τα άτομα αυτά είναι φορείς όλων των δικαιωμάτων και των ελευθεριών που κατοχυρώνονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και στα διεθνή σύμφωνα για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι διακρίσεις δε εις βάρος τους συνιστούν προσβολή της εγγενούς αξιοπρέπειάς τους.⁴ Για τον λόγο αυτό, η Σύμβαση ορίζει ρητά την ανάληψη της δέσμευσης από πλευράς των κρατών που την υιοθετούν. Μεταξύ άλλων:

- ▶ Να υιοθετήσουν όλα τα κατάλληλα νομοθετικά, διοικητικά και άλλα μέτρα για την εφαρμογή των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται με τη Σύμβαση.
- ▶ Να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, προκειμένου να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις κατά των ΑμεΑ.
- ▶ Να λάβουν υπόψη την προστασία και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ΑμεΑ σε όλες τις πολιτικές και στα προγράμματά τους.
- ▶ Να απέχουν από τη συμμετοχή σε οποιαδήποτε πράξη ή πρακτική που είναι ασυμβίβαστη με τη Σύμβαση και να διασφαλίζουν ότι οι δημόσιες αρχές και φορείς ενεργούν σύμφωνα με τη Σύμβαση.
- ▶ Να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να εξαλειφθούν οι διακρίσεις βάσει της αναπηρίας από οποιοδήποτε πρόσωπο, οργανισμό ή ιδιωτική επιχείρηση.⁵

Η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση και το πρόσθετο πρωτόκολλο αυτής με τον Ν. 4067/2012, ενώ με τον Ν. 4488/2017 καθόρισε ένα γενικό πλαίσιο ρυθμίσεων για την εφαρμογή των διατάξεων της Σύμβασης. Με το άρθρο 72 του νόμου αυτού ο Συνήγορος ορίζεται πλαίσιο προαγωγής της Σύμβασης, με έργο την παρακολούθηση, την προαγωγή και την προστασία της εφαρμογής της. Η αρμοδιότητα αυτή δίνει τη δυνατότητα στην Αρχή να παρακολουθεί τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ακόμη και σε πεδία που δεν καλύπτονται από το δίκαιο για την ίση μεταχείριση, όπως είναι η παροχή υπηρεσιών και αγαθών στον ιδιωτικό τομέα. Με τον τρόπο αυτό και λόγω του διπτού ρόλου της, ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ως πλαισίου προαγωγής της Σύμβασης του ΟΗΕ για

4. Προοίμιο της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

5. Βλ. άρθρο 4 της Σύμβασης με τίτλο «Γενικές υποχρεώσεις», στοιχεία α-ε.

τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η Αρχή αντιμετωπίζει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ως ενιαίο αντικείμενο προστασίας και διαμορφώνει τη στρατηγική της και τη δράση της συνδυάζοντας τα θεσμικά εργαλεία που έχει στη διάθεσή της, άλλοτε κάνοντας απευθείας παρεμβάσεις, άλλοτε υποβάλλοντας προτάσεις για την αντιμετώπιση ευρύτερων θεμάτων και άλλοτε ενεργοποιώντας άλλους μηχανισμούς ελέγχου. Ενδεικτικά, ακολούθως αναφέρονται ορισμένα από τα θέματα αναπηρίας τα οποία εντάχθηκαν στις δράσεις της Αρχής το 2019.

Πρόταση για έκδοση Κάρτας Αναπηρίας

Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι χρήζει αναθεώρησης η διαδικασία απόδειξης της αναπηρίας εκ μέρους των ΑμεΑ, στο πλαίσιο χορήγησης παροχών, διευκολύνσεων ή άλλων πλεονεκτημάτων. Η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων θα διασφαλιζόταν αποτελεσματικά με τη χρήση ενός ουδέτερου μέσου, το οποίο θα φέρει μόνο τα απολύτως απαραίτητα στοιχεία που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για να τύχει διευκόλυνσης ή πλεονεκτήματος ο δικαιούχος της παροχής. Ένα τέτοιο μέσο θα μπορούσε να είναι η Κάρτα Αναπηρίας, η οποία είχε μεν θεσμοθετηθεί με τον Ν. 2430/1996 (άρ. 4 παράγρ. 2 και 3) αλλά δεν έτυχε ευρείας εφαρμογής.

Σε συνέχεια αυτών στάλθηκε αναλυτικό έγγραφο με τις απόψεις και τις προτάσεις της Αρχής στον Υπουργό Επικρατείας, ως υπεύθυνο Συντονιστικό Μηχανισμό για την Αναπηρία.

➤ Ο Συνήγορος πρότεινε να επανεξεταστεί η θεσμοθέτηση Κάρτας Αναπηρίας, με στόχο τόσο την ευχερή εξυπηρέτηση των κατόχων της στις συναλλαγές τους με υπηρεσίες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα όσο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη διαδικασία χορήγησης παροχών, διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων που συνδέονται με την αναπηρία.

Διασφάλιση προσβασιμότητας σε υποκαταστήματα τραπεζών

Ο Συνήγορος έλαβε γνώση της αδυναμίας πρόσβασης ΑμεΑ σε υποκατάστημα τράπεζας στην πόλη των Σερρών, το οποίο πλέον είναι και το μοναδικό που λειτουργεί στη συγκεκριμένη πόλη. Ειδικότερα, πρόκειται για διατηρητέο κτίριο, το οποίο έχει ανακατασκευαστεί, δεν διαθέτει όμως τις κατάλληλες προδιαγραφές ώστε να εξυπηρετεί άτομα με κινητική αναπη-

ρία, τα οποία ως εκ τούτου εμποδίζονται στις απευθείας συναλλαγές τους με την τράπεζα.

Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ και συνακόλουθα ο Ν. 4443/2016 (άρ. 3) για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας δεν περιλαμβάνουν στο ρυθμιστικό τους πεδίο την πρόσβαση στη διάθεση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών, παρά μόνο την απασχόληση και την εργασία. Ως εκ τούτου η Αρχή δεν έχει καταρχήν αρμοδιότητα να παρέμβει στον ιδιωτικό τομέα όταν δεν τίθεται ζήτημα διακριτικής μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας.



Ορμώμενη όμως από τον θεσμικό της ρόλο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την προαγωγή των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στο πλαίσιο της Σύμβασης του ΟΗΕ, η Αρχή απευθύνθηκε στην τράπεζα επισημαίνοντας το πρόβλημα που έχει ανακύψει μετά το κλείσιμο του δεύτερου υποκαταστήματος, τόσο για τους πελάτες που έχουν κινητικά προβλήματα όσο και για τους εν δυνάμει εργαζομένους με κινητικά προβλήματα, οι οποίοι δικαιούνται τις αναγκαίες εύλογες προσαρμογές.

Στην παρέμβασή του ο Συνήγορος αναφέρθηκε στις διατάξεις της Σύμβασης και της εθνικής νομοθεσίας που αφορούν την προσβασιμότητα στο φυσικό και δομημένο περιβάλλον και ζήτησε ενημέρωση για τις συνθήκες προσβασιμότητας στο συγκεκριμένο υποκατάστημα, αλλά και γενικότερα για τη συνολική εικόνα προσαρμογής των υποκαταστημάτων της τράπεζας στις προδιαγραφές προσβασιμότητας που θέτει η νομοθεσία. Αναμένονται τα σχετικά στοιχεία, προκειμένου να καθοριστούν οι επόμενες ενέργειες της Αρχής (υπόθεση 261935).

Άρνηση μετακίνησης ασθενούς με χρόνια πάθηση από αεροπορική εταιρεία

Συγγενής ασθενούς με χρόνια πάθηση απευθύνθηκε στον Συνήγορο διαμαρτυρόμενη για την άρνηση αεροπορικής εταιρείας να δεχθεί την επιβίβαση της ασθενούς, η οποία υποβαλλόταν σε θεραπεία και θα είχε κατά τη μεταφορά της μικρή αντλία συνεχόμενης έγχυσης φαρμάκου. Η πολίτης είχε ενημερώσει προκαταβολικά την εταιρεία και τις υπηρεσίες του αεροδρομίου, ακολουθώντας τη διαδικασία που της υπέδειξε η εταιρεία (υποβολή αιτήματος έγκρισης, ιατρικών γνωματεύσεων), τελικά όμως δεν της επιτράπηκε να ταξιδέψει, χωρίς να της γίνει σαφής ο λόγος της άρ-

νησης. Αντικείμενο της διαμαρτυρίας της ήταν τόσο η αντιμετώπισή της από την εταιρεία, ως προσβλητική για την αξιοπρέπειά της, όσο και η οικονομική ζημία που υπέστη από τη δαπάνη έκδοσης νέου εισιτηρίου σε ακριβότερη τιμή.

Ο Συνήγορος εξήγησε στην πολίτη ότι δεν έχει αρμοδιότητα παρέμβασης προς τον ιδιώτη πάροχο των αεροπορικών υπηρεσιών, παράλληλα όμως συνέταξε επιστολή στην οποία εξηγούσε ότι, σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο της Σύμβασης του ΟΗΕ, στον ορισμό της αναπηρίας εντάσσεται και η χρόνια πάθηση, καθώς η έννοια της αναπηρίας κατά τη Σύμβαση μπορεί να οφείλεται και σε μακροχρόνια ασθένεια, ιάσιμη ή μη, στον βαθμό που συνοδεύεται από εμπόδια που παρακωλύουν την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων στην κοινωνία. Περαιτέρω, έκανε μνεία και του Κανονισμού 1107/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη διασφάλιση της δυνατότητας αεροπορικής μετακίνησης των ατόμων με αναπηρία ή μειωμένη κινητικότητα με όρους αντίστοιχους με αυτούς των ατόμων που δεν έχουν τέτοιους περιορισμούς. Την επιστολή αυτή την απέστειλε στον Συνήγορο του Καταναλωτή, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του ως φορέα προστασίας των δικαιωμάτων των καταναλωτών, και στην Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας, που είναι ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την εφαρμογή του Κανονισμού. Στην παρέμβασή του ο Συνήγορος ζήτησε από τους φορείς να ερευνήσουν το θέμα υπό το πρίσμα των σχετικών διατάξεων και να τον ενημερώσουν για την έκβαση της έρευνάς τους (υπόθεση 266391).

Καταχρηστική στάθμευση σε χώρους στάθμευσης ΑμεΑ

Η παραβίαση των διατάξεων του ΚΟΚ σε σχέση με τους χώρους στάθμευσης για ΑμεΑ, οι οποίοι καταλαμβάνονται από μη δικαιούχους⁶, και η μη επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων από τις αστυνομικές αρχές έχουν αποτελέσει αντικείμενο σημαντικού αριθμού αναφορών. Σε κάποιες περιπτώσεις επιδεικνύονται αποφάσεις ΚΕΠΑ και όχι του ειδικού δελτίου στάθμευσης, προκειμένου να μην επιβάλλονται πρόστιμα ή να διαγράφονται τα επιβληθέντα, ενώ στις περιπτώσεις που πρόκειται για θέσεις στάθμευσης σε χώρους πολυκαταστημάτων (πάρκινγκ) η Τροχαία συχνά δεν επεμβαίνει, με το επιχείρημα ότι πρόκειται για ιδιωτικούς χώρους.

⁶ Δηλαδή είτε τρίτους που καταλαμβάνουν αυθαίρετα τους χώρους είτε ΑμεΑ που δεν διαθέτουν το απαιτούμενο ειδικό δελτίο στάθμευσης.



Ο Συνήγορος με έγγραφες παρεμβάσεις του προς τις εκάστοτε αρμόδιες αρχές τόνισε τη σημασία της εμπέδωσης αντίληψης αρμοδιότητας και ευθύνης σε σχέση με τον σεβασμό των δικαιωμάτων των ΑμεΑ.

Προς την κατεύθυνση αυτή, επισήμανε το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει για τις θέσεις στάθμευσης ΑμεΑ και ζήτησε την έκδοση εγκύκλιων διευκρινιστικών οδηγιών σχετικά με την ισχύ των διατάξεων που συνιστούν θετικά μέτρα υπέρ της κινητικότητας των ΑμεΑ, με τις προβλέψεις του ΚΟΚ και την υποχρέωση αυστηρής τήρησής τους από τα αρμόδια όργανα. Η Διεύθυνση Τροχαίας της ΕΛΑΣ ανταποκρίθηκε άμεσα στην οικεία παρέμβαση της Αρχής και εξέδωσε οδηγίες προς όλες τις αρμόδιες αστυνομικές υπηρεσίες (ενδεικτικά, υποθέσεις 236300, 261360).

Παρέμβαση για την αντιμετώπιση ξενοφοβικών συμπεριφορών



Η ανοχή ξενοφοβικών και ρατσιστικών επιθέσεων που εκδηλώνονται ιδίως στο πλαίσιο της μεταφοράς αιτούντων άσυλο σε δομές φιλοξενίας απειλεί την κοινωνική συνοχή και συμβάλλει στη διάχυση της εντύπωσης ότι μπορεί να είναι ανεκτές.

Το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας έχει και κατά το παρελθόν αλλά και προσφάτως εκφράσει έντονη ανησυχία, καθώς διαπιστώνει έξαρση τέτοιων φαινομένων, και έχει καλέσει το κράτος, την τοπική αυτοδιοίκηση αλλά και τους εκπροσώπους των ΜΜΕ να εφαρμόζουν την αντιρατσιστική νομοθεσία, να απέχουν από ξενοφοβική ρητορική, να λάβουν ειδική μέριμνα για την ενημέρωση και τη στήριξη των τοπικών κοινωνιών αλλά και για την άμεση διαχείριση των προβλημάτων που ανακύπτουν.⁷

Όπως προέκυψε και από σχετικά δημοσιεύματα,⁸ στις 15 Μαρτίου 2019, στον οικισμό των Βιλίων Αττικής, έλαβε χώρα βίαιη επίθεση κατά αλλοδαπών αιτούντων/δικαιούχων άσυλο, καθώς και κατά των εγκαταστάσεων που

7. Βλ. https://www.unhcr.org/gr/13230-anisixia_gia_xenofovikes_antidraseis.html.

8. Βλ. ενδεικτικά: <https://www.in.gr/2019/03/18/greece/ratsistiki-epithesi-se-prosfyges-sta-vilia-xtypisan-mikra-paidia/>· <https://www.cnn.gr/news/ellada/story/169555/epithesi-kata-prosfygon-sta-vilia-xtypisan-mexri-kai-paidia>· https://www.efsyn.gr/ellada/dikaiomata/187373_xenofobiki-ypodohi-se-eyalotoys-prosfyges-sta-bilia.

τους/τις φιλοξενεί, στο πλαίσιο του προγράμματος Filoxenia του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ) και του Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής, με σοβαρές ενδείξεις συνδρομής ρατσιστικού κινήτρου.

Από τα δημοσιεύματα προέκυπτε ότι λίγες ώρες μετά την άφιξη στο ξενοδοχείο «ΒΕΡΟΡΙ» περίπου είκοσι (20) οικογενειών ευάλωτων αιτούντων/δικαιούχων άσυλο, προκειμένου να φιλοξενηθούν στο πλαίσιο του ως άνω προγράμματος, κάτοικοι της περιοχής, μεταξύ των οποίων φέρονται να βρίσκονταν και εκπρόσωποι της δημοτικής αρχής Μάνδρας-Ειδυλλίας, συγκεντρώθηκαν μπροστά από το ξενοδοχείο διαμαρτυρόμενοι για τη φιλοξενία των αλλοδαπών. Ορισμένα άτομα εκ των συγκεντρωμένων φέρονται να κινήθηκαν επιθετικά κατά των προσφύγων, εισέβαλαν στο ξενοδοχείο, προξένησαν υλικές ζημιές και παράλληλα βιαιοπράγησαν κατά αιτούντα/δικαιούχου πρόσφυγα και των δύο ανήλικων παιδιών του. Δεν προέκυπτε, πάντως, από τις σχετικές πληροφορίες ότι έλαβαν χώρα προσαγωγές ή συλλήψεις επιτιθέμενων στο πλαίσιο του αυτοφώρου.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στις αρμόδιες αστυνομικές αρχές, στον Δήμο Μάνδρας-Ειδυλλίας, στον ΔΟΜ και στο Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, ζητώντας την άμεση ενεργοποίησή τους για τη διερεύνηση των περιστατικών και των τυχόν ρατσιστικών κινήτρων, αλλά και τη λήψη μέτρων για την αποφυγή αντίστοιχων επιθέσεων στο μέλλον.

Η οπτική του Συνηγόρου για την άρση του κοινωνικού αποκλεισμού των Ρομά και την άμβλυση των κοινωνικών αντιπαράθεσεων

Είναι κοινή παραδοχή ότι ύστερα από περίπου τρεις δεκαετίες κρατικών προσπαθειών και δαπάνης σημαντικών ποσών σχετικά με την ένταξη των Ρομά τα αποτελέσματα είναι μάλλον δυσανάλογα των προσπαθειών και των σχετικών δαπανών. Σε παλαιότερες παρεμβάσεις ο Συνήγορος είχε, μεταξύ άλλων, επισημάνει ως πρόβλημα την έλλειψη συντονισμού των πολιτικών, την αποσπασματική εφαρμογή τους, την περιορισμένη διάρκειά τους και την απουσία ελεγκτικών μηχανισμών παρακολούθησης με την κατάλληλη τεχνογνωσία.

Στο ζήτημα της κοινωνικής ένταξης ο Συνήγορος έχει διαπιστώσει ότι οι ομάδες Ρομά εμφανίζουν διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά, διαφορετικούς τύπους μετακίνησης και εντέλει διαφορετικό «βαθ-

► **μό» ένταξης. Ως εκ τούτου χρειάζονται διαφοροποιημένες και εξειδικευμένες πολιτικές και όχι οριζόντιες. Η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι ακόμη και καλά σχεδιασμένες πολιτικές αποδίδουν αποτελέσματα μετά την πάροδο αρκετών ετών.**

Ενδεικτική πρόσφατη περίπτωση καλής πρακτικής αποτελούν οι ενέργειες του Δήμου Χαλανδρίου, ο οποίος εδώ και μία εξαετία τουλάχιστον ασχολείται ενεργά με το ζήτημα της μετεγκατάστασης, απασχόλησης και αστικοδημοτολογικής τακτοποίησης της σχετικά μικρής ομάδας Ρομά που διαβιού σε άτυπη εγκατάσταση στα όρια του δήμου. Χρειάστηκε μία πενταετία εντατικών προσπαθειών για να μετεγκατασταθεί τελικά σε οικίες το ένα τέταρτο περίπου του πληθυσμού⁹ και να ενταχθούν κάποιες οικογένειες Ρομά στην τυπική αγορά εργασίας (ενδεικτικά, υποθέσεις 193004, 228363).

Η μετεγκατάσταση των υφιστάμενων οικισμών που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις αξιοπρεπούς διαβίωσης αποτελεί κομβικής σημασίας ζήτημα, καθώς συναρτάται ευθέως με σειρά άλλων δικαιωμάτων (εκπαίδευση, εργασία, υγεία κ.λπ.) και αμβλύνει τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ο Συνήγορος παγίως επισημαίνει ότι: *«η αποχώρηση από τον χώρο όπου διαβιούν [οι Ρομά] προϋποθέτει ενέργειες από την πλευρά των αρμόδιων υπηρεσιών, προκειμένου να υποδειχθεί συγκεκριμένος χώρος μετεγκατάστασης και νόμιμης παραμονής τους, που να πληροί τουλάχιστον τους βασικούς όρους αξιοπρέπειας και ασφάλειας»*. Η μεγάλη απροθυμία των δήμων να υποδείξουν τους συγκεκριμένους χώρους ή να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο ελάχιστων παροχών στην εγκατάσταση έχει δημιουργήσει εδώ και πολλά χρόνια μια κατάσταση όπου παρατηρούνται: α) συχνές εκ νέου καταλήψεις χώρων και εγκατάσταση καταυλισμών σε εκτάσεις που ανήκουν σε ιδιώτες ή στο Δημόσιο, β) μικρή παρουσία ή και πλήρης απουσία των αστυνομικών αρχών, τόσο σε επίπεδο προληπτικής δράσης όσο και κατασταλτικής, και γ) άρνηση των τοπικών αρχών να αντιμετωπίσουν ή να διαχειριστούν τα ζητήματα που προκύπτουν στις άτυπες εγκαταστάσεις.

► Η πολιτική «μηδενικής παρέμβασης» που σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται, πέρα από τα ζητήματα διακρίσεων που συχνά εγείρει, δημιουργεί κοινωνικές εντάσεις των οποίων το «κόστος» διαχείρισης είναι πολλαπλάσιο.

9. Στον άμεσο προγραμματισμό έχει υπαχθεί η μετεγκατάσταση 14 ακόμη οικογενειών.

Αποτέλεσμα της πολιτικής αυτής είναι η σταδιακή αύξηση της παραβατικότητας, οι δυσχέρειες συνύπαρξης με τους περιοίκους, η παγίωση στερεοτυπικών αντιλήψεων απέναντι στους Ρομά και εντέλει πολλαπλάσια σε κόστος εκ των υστέρων διαχείριση του ζητήματος. Τα παραδείγματα βρίθουν, με βάση την εμπειρία του Συνηγόρου, ήδη από την έναρξη λειτουργίας του το 1998 και καταγράφονται συστηματικά σε κάθε Ετήσια Έκθεσή του.

Ενδεικτική ωστόσο περίπτωση που αποτυπώνει πώς μια παρέμβαση δημιουργεί όφελος τόσο για την ίδια την ομάδα των Ρομά, αλλά και για την ομαλή συμβίωσή της με τους μη Ρομά αποτελεί ο εμβολιασμός των παιδιών. Πολλοί δήμοι, επικαλούμενοι ένα φάσμα αιτιάσεων (π.χ. έλλειψη εμβολίων, άρνηση συνεργασίας μεταξύ υπηρεσιών, έλλειψη προσωπικού), εμβολιάζουν πλημμελώς ή και καθόλου τα παιδιά στους καταυλισμούς Ρομά, με αποτέλεσμα αφενός να πλήττεται η υγεία των ίδιων των παιδιών και των οικογενειών τους και αφετέρου να δημιουργούνται κοινωνικές εντάσεις, ιδίως όταν τα παιδιά εγγράφονται στο σχολείο. Και στην περίπτωση αυτή, η πρακτική του Δήμου Χαλανδρίου και η ύστερα από μακρόχρονη προσπάθεια πλήρης εμβολιακή κάλυψη των παιδιών του καταυλισμού στο Νομισματοκοπείο καταδεικνύουν τη δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης προς όφελος του δημόσιου συμφέροντος. Σημειώνεται ότι με τον τρόπο αυτό και με το απτό αποτέλεσμα που επιφέρει αποδυναμώνεται το επιχείρημα περί «απρόσφορης δαπάνης και ανέφικτου αποτελέσματος», δηλαδή ένας εν σπέρματι ρατσιστικός λόγος.

Χρειάζεται επομένως άμεση παρέμβαση ιδίως στις άτυπες εγκαταστάσεις των Ρομά. Οι αναφορές από περιοίκους εστιάζονται ιδίως: α) στα προβλήματα από τις βιοποριστικές δραστηριότητες (καύση καλωδίων κ.λπ.), αλλά και σε παραβατικές συμπεριφορές που δεν σχετίζονται με αυτές (ηχορύπανση, οδήγηση ανηλίκων και επικίνδυνη οδήγηση), β) στην απουσία ή στην πλημμελή παρουσία των αρμόδιων αρχών (περιλαμβανομένης της αστυνομίας) τόσο σε ζητήματα γενικότερων παρεμβάσεων όσο και καθημερινών (π.χ. μη αποκομιδή σκουπιδιών από τους καταυλισμούς).¹⁰

Η αντιμετώπιση τέτοιου τύπου προβλημάτων όμως δεν αποτελεί καταρχήν ζήτημα καταστολής, αλλά εντατικής προώθησης της ένταξης των μελών της ομάδας των Ρομά. Η αστυνομική παρέμβαση είναι μεν θεμιτή, αλλά με πολύ διαφορετικούς όρους απ' ό,τι συνήθως συμβαίνει. Η πρόληψη, η ενημέρωση, η «προειδοποίηση», η «συμφωνία κυριών» και άλλες αστυνο-

¹⁰. Βλ. «Κοινωνικός αποκλεισμός και διάρρηξη κοινωνικής συνοχής», σ. 50-52.

μικές παρεμβάσεις που χρησιμοποιούνται διεθνώς σε ανάλογες περιπτώσεις πριν από την καταστολή δεν έχουν λάβει συστηματικό και καταστατικό χαρακτήρα στην ελληνική περίπτωση. Όπου σπανίως εμφανίζονται αποτελούν τοπικές ή προσωπικές πρωτοβουλίες εμπειρικού χαρακτήρα.

Εν προκειμένω, εξαιρετικά κρίσιμος είναι ο ρόλος των αρμόδιων τοπικών αρχών και των Περιφερειών. Πέρα από τις μακροπρόθεσμες παρεμβάσεις με την εκπόνηση σχεδίων δράσης και στρατηγικών, είναι αναγκαίο να υλοποιούνται βραχυπρόθεσμες εστιασμένες δράσεις, για τις οποίες μάλιστα το κόστος δεν είναι απαγορευτικό. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων παρεμβάσεων, όπως προκύπτουν από τις αναφορές στον Συνήγορο, είναι η τοποθέτηση περισσότερων κάδων απορριμμάτων, η κατασκευή πεζοδρομίων, η ασφαλόστρωση μιας μικρής οδού, η αρωγή στην απόκτηση διπλώματος οδήγησης και άλλα παρόμοιας «χαμηλής» παρέμβασης ζητήματα τα οποία μπορούν να πραγματοποιηθούν χωρίς ειδικές χρηματοδοτήσεις, δομές ή προγράμματα.



Η διαιώνιση πολιτικών αποκλεισμού το μόνο που δημιουργεί είναι έναν φαύλο κύκλο διακρίσεων και κοινωνικών αντιπαραθέσεων. Τα ειδικά χαρακτηριστικά διαβίωσης των Ρομά δεν μπορεί να μη συνεκτιμώνται στις γενικές πολιτικές και ιδίως στην πρόσβασή τους σε αγαθά και υπηρεσίες.¹¹

Καθοριστικής σημασίας ζήτημα, το οποίο παραμένει πάντα επίκαιρο, είναι η αστικοδημοτολογική τακτοποίηση των Ρομά. Ο Συνήγορος έχει καταθέσει σχετικές προτάσεις του εδώ και μία δεκαετία. Η διαιώνιση αυτών των προβλημάτων, τα οποία απασχολούν τελικώς χιλιάδες Ρομά συμπολίτες μας, πλήττει όχι μόνο τους Ρομά αλλά και τη διοίκηση γενικότερα καθώς και την αξιοπιστία της χώρας. Αναμφισβήτητα οι ειδικές διατάξεις για απόδοση ιθαγένειας στους Ρομά που επί πολλές γενεές κατοικούν στη χώρα οι οποίες περιέχονται στον Ν. 4604/2019 είναι θετική εξέλιξη, αλλά μακροπρόθεσμα δεν λύνουν το ζήτημα. Η εμπειρία της Αρχής έχει δείξει ότι νέα ζητήματα θα ανακύπτουν.

Η ολοκληρωμένη προσπάθεια επίλυσης προϋποθέτει: α) ειδική μέριμνα και ενημέρωση των αρμόδιων υπαλλήλων σε ληξιαρχεία και δημοτολόγια για την υποστήριξη των Ρομά, β) θεσμικές παρεμβάσεις αλλαγής διοικητικών πρακτικών και ρυθμίσεων, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι περιπτώσεις μεταγενέστερων προβλημάτων που οδηγούν στην de facto μη κατοχή ιθαγένειας.

¹¹. Βλ. «Η κατοικία των Ρομά ως προϋπόθεση άσκησης δικαιωμάτων», σ. 52-54.

Ο Συνήγορος, λόγω της μακροχρόνιας εμπειρίας του, μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην αναγκαία διαβούλευση. Η περαιτέρω καθυστέρηση και αναβολή θα εμφανίζει την Ελλάδα ως τη μοναδική, ίσως, περίπτωση σε όλη την Ευρώπη που αδυνατεί να επιλύσει το διαχρονικό αυτό πρόβλημα.

Διοικητική κράτηση ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων που αιτούνται διεθνή προστασία

Το ζήτημα της διοικητικής κράτησης ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων που αιτούνται διεθνή προστασία και οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν, λόγω της ευαλωτότητάς τους, αποτέλεσαν αντικείμενο ειδικής παρέμβασης του Συνηγόρου προς την Κεντρική Υπηρεσία Ασύλου και το Αρχηγείο ΕΛΑΣ. Οι καταγγελίες που δέχθηκε η Αρχή αφορούσαν: α) την απουσία διαδικασίας εξατομικευμένης αξιολόγησης για τον εντοπισμό των εν λόγω ευάλωτων προσώπων από τις αστυνομικές αρχές που είναι αρμόδιες για την κράτησή τους, β) την έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού και διαδικασιών για την αποτελεσματική προστασία τους και γ) την απουσία μέριμνας για προληπτικές ιατρικές εξετάσεις και παροχή επαρκούς ιατρικής περίθαλψης.

Ο Συνήγορος στην παρέμβασή του τόνισε τις σημαντικές ελλείψεις που είχε διαπιστώσει και στο παρελθόν στη διαδικασία εντοπισμού και προστασίας προσώπων τα οποία διώκονται λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, παρά τη σχετική ρητή υποχρέωση προστασίας τους. Υπενθύμισε την υποχρέωση εξέτασης της προσφυγικής ιδιότητας σε περιπτώσεις ΛΟΑΤΚΙ+ αιτούντων άσυλο και τόνισε την ανάγκη η διεξαγωγή της συνέντευξης να γίνεται σε συνθήκες που διασφαλίζουν το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα.



Καταλήγοντας, ο Συνήγορος ζήτησε να λαμβάνεται υπόψη η ιδιαιτερότητα της κράτησης διεμφυλικών ατόμων, καθώς πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας αποτελεί η εξασφάλιση της προστασίας της αξιοπρέπειας και της σωματικής ακεραιότητας των κρατουμένων.

Τέλος, ο Συνήγορος επανέφερε παρατηρήσεις και προτάσεις που είχε διατυπώσει στην *Ειδική Έκθεση* του έτους 2017¹² σχετικά με τα προβλήματα

12. Βλ. *Η πρόκληση των μεταναστευτικών ροών και της προστασίας των προσφύγων – Ζητήματα διοικητικής διαχείρισης και δικαιωμάτων*, Συνήγορος του Πολίτη, Απρίλιος 2017, σ. 17-18, 65, 85-86.

και τις ελλείψεις στη διαδικασία εντοπισμού ευάλωτων ομάδων, καθώς και με ζητήματα σχετιζόμενα με την ασφάλειά τους. Σε συνέχεια της παρέμβασης αυτής, η Κεντρική Υπηρεσία Ασύλου ενημέρωσε την Αρχή σχετικά με την εφαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου για τα αιτήματα διεθνούς προστασίας και την παροχή εσωτερικών οδηγιών για τη διαχείριση των αιτημάτων ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, με βάση τα οριζόμενα στα κείμενα διεθνών οργανισμών, σε συμφωνία και με τις επισημάνσεις της Αρχής.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ – ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ

Ο Συνήγορος επιδιώκει σταθερά τη συνεργασία με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και άλλων εμπλεκόμενων φορέων και υπηρεσιών με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειρίας στο πεδίο καταπολέμησης των διακρίσεων. Μολονότι δεν διαθέτει ειδικό προϋπολογισμό για τους σκοπούς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ώστε να προγραμματίζει και να παρακολουθεί ο ίδιος συστηματικά τα αποτελέσματα των δράσεων αυτών, ο Συνήγορος συμμετέχει ενεργά σε εκπαιδευτικά προγράμματα, συνέδρια, ημερίδες και εκδηλώσεις με στόχο τη διάχυση της ενημέρωσης και την ευαισθητοποίηση σε θέματα εφαρμογής και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στο πλαίσιο αυτό, συνεχίστηκαν και το έτος 2019 οι επιμορφωτικές δράσεις του Συνηγόρου στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στις Σχολές της ΕΛΑΣ, αλλά και η συστηματική συνεργασία με τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας ανά την επικράτεια.

Ο Συνήγορος εκπροσωπήθηκε επίσης σε συνεδριάσεις ή ημερίδες του Κοινοβουλίου με θέματα σχετιζόμενα με την κοινωνική ένταξη των μεταναστών και μεταναστριών (15 Μαρτίου 2019), με θέματα ενδοοικογενειακής βίας (3 Δεκεμβρίου 2019), καθώς και προστασίας των ΑμεΑ, τονίζοντας πάντα την ανάγκη ειδικής εστίασης στην ουσιαστική διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης ευάλωτων ομάδων σε δικαιώματα και υπηρεσίες.

Τέλος, ο Συνήγορος διατηρεί το υψηλό ενδιαφέρον του για τις εξελίξεις που επέρχονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και αφορούν την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση Καλλιόπη Λυκοβαρδή ολοκλήρωσε τη θητεία της τον Οκτώβριο του 2019, έχοντας συμπληρώσει περίπου οκτώ χρόνια συμμετοχής στο ΔΣ του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Ίση Μεταχείριση (Equinet).

Στις αρχαιρεσίες για την εκλογή νέου ΔΣ εξελέγη ο ειδικός επιστήμονας του Κύκλου Ίσης Μεταχείρισης Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης. Η συνεπής αυτή παρουσία της Αρχής εδώ και περίπου μία δεκαετία, σε συνδυασμό με την ενεργό συμμετοχή του συνόλου σχεδόν του επιστημονικού προσωπικού του Κύκλου Ίσης Μεταχείρισης σε ομάδες εργασίας και ευρωπαϊκά επιστημονικά συνέδρια το διάστημα αυτό, καταδεικνύει το έμπρακτο ενδιαφέρον του Συνηγόρου όχι μόνο για την παρακολούθηση, αλλά και για την ενεργό συνεισφορά του εθνικού μας φορέα στις εξελίξεις που διαμορφώνονται στην Ευρώπη, τόσο σε επίπεδο πρακτικών εφαρμογής όσο και προώθησης μέτρων που θα καταστήσουν αποτελεσματικότερη τη σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία.



ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2019





Νομοθετικές και Οργανωτικές προτάσεις 2019

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι προτάσεις νομοθετικής ή οργανωτικής φύσης που υποβλήθηκαν από τον Συνήγορο στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης το έτος 2019, αλλά και οι προτάσεις που είχαν υποβληθεί προηγούμενα έτη και έγιναν αποδεκτές εντός του 2019.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	
Για τη δημιουργία χώρων θηλασμού στις μονάδες/ υπηρεσίες των Ενόπλων Δυνάμεων βάσει του άρθρου 3 παράγρ. 1 του Ν. 4316/2014	<p>Ο Συνήγορος πρότείνει:</p> <p>α) τη δημιουργία χώρων θηλασμού για τις εργαζόμενες μητέρες·</p> <p>β) την υιοθέτηση νομοθετικής πρότασης της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών σχετικά με την αποφυγή διανυκτέρευσης και –ει δυνατόν– τη μη συμμετοχή σε ασκήσεις των γαλουχουσών μητέρων-στρατιωτικών με τέκνο ηλικίας έως 1 έτους, με δεδομένες τις αυξημένες απαιτήσεις φροντίδας των τέκνων το διάστημα αυτό.</p>
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	
Για το διάστημα απουσίας των εκπαιδευτικών λόγω επαπειλούμενης κήσης	<p>Ο Συνήγορος πρότείνει να αναγνωρίζεται το διάστημα απουσίας λόγω επαπειλούμενης κήσης των εκπαιδευτικών ως διάστημα διδακτικής υπηρεσίας. Το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Παιδείας (Τμήμα Δ' Στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης) δεσμεύτηκε ότι θα εισηγηθεί στην ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας την αποδοχή της πρότασης.</p>
Για τα κοινωνικά κριτήρια του Ν. 4589/2019 κατά τον διορισμό εκπαιδευτικών	<p>Ο Συνήγορος υπέβαλε σειρά προτάσεων, με αφορμή τον Ν. 4589/2019 (για το σύστημα διορισμού και πρόσληψης εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και την ένταξη των εκπαιδευτικών στους σχετικούς πίνακες), μεταξύ των οποίων:</p> <p>α) την πρόβλεψη επιπλέον μοριοδότησης των τέκνων της μο-</p>

	<p>νογονεϊκής οικογένειας σε σχέση με αυτήν των λοιπών περιπτώσεων τέκνων·</p> <p>β) τη συμπλήρωση της διάταξης του άρθρου 57 του Ν. 4589/2019, ώστε να συμπεριλάβει, εκτός από την αναπηρία του/της υποψηφίου/ας ή του/της συζύγου ή του τέκνου, και την περίπτωση της αναπηρίας συμπαραστατούμενου, σε πλήρη δικαστική συμπαράσταση, του οποίου ο/η υποψήφιος/α έχει και την επιμέλεια.</p>
<p>Για την περικοπή επιμισθίου των εκπαιδευτικών γυναικών αποσπασμένων στο εξωτερικό που βρίσκονται σε άδεια ανατροφής</p>	<p>Ο Συνήγορος επανέφερε ζήτημα για το οποίο είχε παρέμβει και το 2017 (βλ. <i>Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017</i>, σ. 29-30), επισημαίνοντας ότι η περικοπή του ειδικού επιμισθίου κατά τη διάρκεια της άδειας ανατροφής συνιστά αθέμιτη έμμεση διάκριση λόγω φύλου, που συνδέεται με την άσκηση δικαιώματος γονικής άδειας ανατροφής παιδιού. Ζήτησε εκ νέου την άρση της συγκεκριμένης πρακτικής και τη συνεκτίμηση των αυξημένων δαπανών που συνεπάγεται η διαβίωση των γονέων και των τέκνων τους σε χώρες του εξωτερικού κατά την επανεξέταση του θέματος.</p>
<p>ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ</p>	
<p>Για τη χορήγηση παροχής προστασίας μητρότητας σε εργαζόμενες που υπήχθησαν στην ασφάλιση του ΕΔΟΕΑΠ</p>	<p>Ο Συνήγορος πρότεινε να ληφθούν μέτρα, έτσι ώστε οι ασφαλισμένες οι οποίες με την ένταξή τους στον ΕΔΟΕΑΠ απώλεσαν το δικαίωμα λήψης εξαμήνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας (άρ. 142 Ν. 3655/2008) να συνεχίσουν να τη λαμβάνουν είτε από το ΙΚΑ είτε από τον ασφαλιστικό φορέα στον οποίο υπήχθησαν, τον ΕΔΟΕΑΠ.</p> <p>Το υπουργείο απάντησε ότι εξετάζει την τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.</p>
<p>Για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής</p>	<p>Ο Συνήγορος πρότεινε τη θεσμοθέτηση νέας εξαμήνης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου, η οποία θα αντικαταστήσει την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008.</p> <p>Η άδεια θα ισχύει σε όλον τον ιδιωτικό τομέα και θα χορηγείται είτε στη μητέρα είτε στον πατέρα εργαζόμενο ή αναλογικά και στους δύο γονείς. Με τον τρόπο αυτό καλύπτεται ένα διαχρονικό κενό στο πεδίο εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. σ. 93-95).</p>

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Συμπλήρωση της νομοθεσίας για την τοποθέτηση ιατρών ως ειδικεύομενων

Ο Συνήγορος πρότεινε να συνεκτιμώνται λόγοι σχετιζόμενοι με την οικογενειακή κατάσταση των ειδικευόμενων ιατρών, ώστε να τοποθετούνται ως υπεράριθμοι σε νοσηλευτικά ιδρύματα για άσκηση προς απόκτηση ειδικότητας, χωρίς αυτό να συνεπάγεται επιπλέον διακινδύνευση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχεται ήδη.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

Για τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας που ρυθμίζει τα δελτία στάθμευσης ΑμεΑ

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία (ΠΔ 241/2005), το δελτίο στάθμευσης ΑμεΑ συνδέεται με συγκεκριμένο όχημα και όχι με τον δικαιούχο. Αυτή όμως η πρακτική περιορίζει δυσανάλογα την κατά τρόπο αυτόνομο μετακίνηση του ΑμεΑ, διότι, αν η χρήση του οχήματος με το οποίο συνδέεται το δελτίο δεν είναι δυνατή για οποιονδήποτε λόγο, ο δικαιούχος στερείται πλήρως τη δυνατότητα χρήσης τού εν λόγω ευεργετήματος.

Ο Συνήγορος πρότεινε την τροποποίηση της νομοθεσίας προς την κατεύθυνση σύνδεσης του δελτίου με τον δικαιούχο και όχι με το όχημα.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ (ΠΛΕΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ)

Για τη θέσπιση ηλικιακού ορίου σε προκηρύξεις για την πρόσληψη προσωπικού σε ΕΥΔΑΠ και ΔΕΔΔΗΕ

Αναφορικά με Υπουργικές Αποφάσεις (ΥΑ) του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, έτους 2017, με τις οποίες θεσπίστηκαν ανώτατα όρια ηλικίας 45 ετών, 40 και 35 ετών για προκηρύξεις της ΕΥΔΑΠ και του ΔΕΔΔΗΕ αντίστοιχα, που αφορούσαν την πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) διαφόρων ειδικοτήτων, ο Συνήγορος συνέστησε:

Αν ο λόγος θέσπισης ηλικιακού ορίου συνδέεται αποδεδειγμένα με την υπερσυγκέντρωση του εργασιακού δυναμικού ενός φορέα σε μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες, στην αιτιολόγηση που περιέχεται στις σχετικές ΥΑ θα πρέπει να μνημονεύεται ειδικώς ο συγκεκριμένος λόγος και να καθίσταται δυνατός ο έλεγχος τυχόν παρέκκλισης από τη γενική αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων, υπό το πρίσμα των διατάξεων του άρθρου 4 παράγρ. 1 και του άρθρου 6 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016. Ειδικά για τις ΥΑ που αφορούσαν τον ΔΕΔΔΗΕ προτάθηκε επιπλέον η τροποποίησή τους, ώστε να γίνεται αναφορά σε συγκεκριμένες ειδικότητες του προσωπικού και όχι σε κλάδους/κατηγορίες ειδικοτήτων.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (ΕΛΓΑ)

Για την τρίμηνη άδεια με αποδοχές λόγω γέννησης τρίτου τέκνου σε εργαζόμενες στον ΕΛΓΑ

Ο Συνήγορος πρότεινε στον ΕΛΓΑ την τροποποίηση του Κανονισμού Προσωπικού του οργανισμού, ώστε να χορηγείται στις εργαζόμενες με σύμβαση ΙΔΑΧ η άδεια τριών μηνών με αποδοχές λόγω γέννησης τρίτου τέκνου, ευεργέτημα το οποίο απολαμβάνουν ήδη εργαζόμενες που υπάγονται στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (άρ. 53 παράγρ. 1, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 26 παράγρ. 2 Ν. 4305/2014), καθώς και αυτές που εργάζονται με καθεστώς ΙΔΑΧ σε άλλους δημόσιους φορείς.

ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Για τη θεσμοθέτηση Κάρτας Αναπηρίας

Ο Συνήγορος πρότεινε τη θεσμοθέτηση Κάρτας Αναπηρίας, με στόχο τόσο την ευχερή εξυπηρέτηση των κατόχων της στις συναλλαγές τους με υπηρεσίες του δημόσιου, ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όσο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, κατά τη διαδικασία χορήγησης παροχών, διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων που συνδέονται με την αναπηρία.

ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

**Τροποποίηση
ΥΑ για επέκταση
ευνοϊκών μέτρων
υπέρ ειδικών
κατηγοριών
στρατιωτικού
προσωπικού**

Ο Συνήγορος είχε ζητήσει την τροποποίηση της υπ' αριθμ. Φ.400/32/82424/Σ.343 (ΦΕΚ Β' 1139/03.06.2011) ΥΑ ώστε να επεκταθούν τα προβλεπόμενα σε αυτήν ειδικά, διοικητικά και άλλα ευεργετικά μέτρα σε στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων που έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ΑμεΑ το οποίο δεν είναι σύζυγος ή τέκνο (βλ. *Ώση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018*, σ. 54-55 και 85).

Η πρόταση του Συνηγόρου έγινε αποδεκτή με τη Φ.400/15/214623/Σ.3587/19 (ΦΕΚ 2335 Β/18.06.2019) απόφαση ΥΕΘΑ.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

**Για την προστα-
σία μητρότητας
των αναπληρω-
τριών εκπαιδευ-
τικών**

Ο Συνήγορος είχε προτείνει τη θεσμοθέτηση άδειας μητρότητας διάρκειας τρεισήμισι μηνών για τις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς, που θα χορηγείται αποκλειστικά μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, δεδομένου ότι διαπίστωσε μεγάλες ανισότητες μεταξύ αναπληρωτριών εκπαιδευτικών και μόνιμων εκπαιδευτικών σε ό,τι αφορά το καθεστώς χορήγησης αδειών σχετιζόμενων με τη μητρότητα, μολονότι καλύπτουν συστηματικά μέρος των πάγιων και διαρκών αναγκών της εκπαίδευσης.

Η πρόταση του Συνηγόρου έγινε δεκτή από το υπουργείο και ενσωματώθηκε στο άρθρο 26 του Ν. 4599/2019. Μάλιστα στη σχετική αιτιολογική έκθεση υπάρχει μνεία στη σχετική έγγραφη παρέμβαση του Συνηγόρου.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ (ΠΛΕΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ)

**Για τη χορήγηση
άδειας υιοθεσίας
τέκνου**

Ο Συνήγορος είχε προτείνει την επέκταση της εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 52 παράγρ. 4 του Ν. 3528/2007 κατά τρόπο ώστε το δικαίωμα λήψης άδειας υιοθεσίας τέκνου να αφορά όχι μόνον τη μητέρα εργαζόμενη, αλλά και τον πατέρα (βλ. *Ώση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018*, σ. 41-42 και 87).

	<p>Με τη διάταξη του άρθρου 34 παράγρ. 1 του Ν. 4590/2019 προστέθηκε στο άρθρο 53 του Ν. 3528/2007 η παράγρ. 9, με την οποία κατέστη ουδέτερη ως προς το φύλο η πρόβλεψη χορήγησης άδειας υιοθεσίας σε υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνα.</p>
<p>Για τη χορήγηση τρίμηνης άδειας με αποδοχές για τη γέννηση τρίτου παιδιού και άνω</p>	<p>Ο Συνήγορος επισήμανε ότι, κατά το γράμμα και το πνεύμα του άρθρου 53 του Ν. 3528/2007, η τρίμηνη άδεια με αποδοχές χορηγείται αυτοτελώς για κάθε παιδί από το τρίτο και άνω ξεχωριστά.</p> <p>Το υπουργείο έκανε δεκτή τη θέση του Συνηγόρου και ανακάλεσε προηγούμενη εγκύκλιό του διευκρινίζοντας ότι στην περίπτωση γέννησης τρίτου τέκνου και άνω η τρίμηνη άδεια με αποδοχές χορηγείται αυτοτελώς για κάθε τέκνο ξεχωριστά.</p>
<p>Για τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους γονείς τέκνου με αναπηρία</p>	<p>Ο Συνήγορος είχε ζητήσει την ανάκληση οδηγίας-εγκυκλίου (ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3/14395/02.06.2009), διότι εισήγε πρόσθετους περιορισμούς μη προβλεπόμενους στη σχετική νομοθετική διάταξη (βλ. <i>Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2018</i>, σ. 87).</p> <p>Με την υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/100/10431/03.04.2019 εγκύκλιο του υπουργείου ανακλήθηκε η προαναφερθείσα εγκύκλιος κατά το μέρος που εισήγε τους ανωτέρω περιορισμούς.</p>

Βραχυγραφίες

ΑΕ	Ανώνυμη Εταιρεία	Εδ.	Εδάφιο
ΑΚ	Αστικός Κώδικας	ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΑΜ	Άδεια Μοτοποδηλάτου	ΕΔΟΕΑΠ	Ενιαίος Δημοσιογραφικός Οργανισμός Επικουρικής Ασφάλισης-Περιθαλψης
ΑμεΑ	Άτομα με Αναπηρία	ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
Άρ.	Άρθρο	ΕΛΑΣ	Ελληνική Αστυνομία
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού	ΕΛΓΑ	Ελληνικές Γεωργικές Ασφαλίσεις
ΑΣΠΕ	Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος	ΕΠΟΠ	Επαγγελματίες Οπλίτες
ΓΕΝ	Γενικό Επιτελείο Ναυτικού	ΕΠΥ	Εθελοντής Πενταετούς Υποχρέωσης
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας	ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΔΕ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	ΕΥΔΑΠ	Εταιρεία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Πρωτεύουσας
ΔΕΔΔΗΕ	Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας	ΕΦΚΑ	Ενιαίος Φόρος Κοινωνικής Ασφάλισης
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Η/Υ	Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
ΔΕΚΟ	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί	ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΔΟΜ	Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης	ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο	ΙΧ	Ιδιωτικής Χρήσης
ΔΣΑμεΑ	Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία	ΚΕΑ	Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας		

ΚΕΠΑ	Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας	ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΚΟΚ	Κώδικας Οδικής Κυκλοφορίας	ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση	ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΛΟΑΤΚΙ+	Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφισεξουαλικοί, Τρανσέξουαλ, Κουίρ, Ίντερσεξ κ.ά.	ΠΕ	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητική Οργάνωση	Σ	Σύνταγμα
ΜΜΕ	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Ν.	Νόμος	ΤΕ	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου	ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου	ΥΕ	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού	ΥΕΘΑ	Υπουργείο Εθνικής Άμυνας
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών	ΦΕΚ	Φύλλο <i>Εφημερίδας της Κυβερνήσεως</i>
ΟΚΑΝΑ	Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών	ΕΙΓΕ	European Institute for Gender Equality (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)



ISSN 26234319



9 772623 431004

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ