



**ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**  
ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2021



**ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**  
ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2021

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

Επιμέλεια Σύνταξης	Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Κεντρική Συντακτική Ομάδα	Αναστασία Ματανά Έλενα Σταμπούλη
Κείμενα	Μαρία Βουτσίνου Ηλέκτρα Δεμοίρου Αμαλία Λεβέντη Αναστασία Ματανά Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης Δήμητρα Μυτιλναίου Ανδριανή Παπαδοπούλου Έλενα Σταμπούλη Ευάγγελος Τσακίρακης
Επεξεργασία Στατιστικών Στοιχείων	Χριστίνα Κούγια Δήμητρα Μυτιλναίου
Συντονισμός Έκδοσης	Αλεξάνδρα Πολιτοστάθη
Γλωσσική Επιμέλεια - Διορθώσεις	Αναστασία Ματανά
Σχεδιασμός-σελιδοποίηση	ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ, Νικολέττα Μιχελάκη info@kambili.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 παρακαλώ επικοινωνήστε στο [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)


Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 τυπώθηκε το 2022 σε 700 ελληνικά και 100 αγγλικά αντίτυπα και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στην σελίδα: <https://www.synigoros.gr>

© **Συνήγορος του Πολίτη**

 Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 – Αθήνα

 Τηλ.: (+30) 213 1306 600

 [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

 ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - THE GREEK OMBUDSMAN

 @Synigoros

Διαστάσεις: 16,5X23,5 εκ.


Σελίδες: 100

ISSN: 2623-4319

# Περιεχόμενα

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	9
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	11
<b>Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ</b> .....	15
<b>Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ</b> .....	19
<b>ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ ΑΝΑ ΛΟΓΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ</b> .....	39
Φύλο.....	41
Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις.....	51
Αναπηρία ή χρόνια πάθηση.....	54
Ηλικία.....	58
Οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση.....	62
Σεξουαλικός προσανατολισμός.....	66
Ιθαγένεια ΕΕ & Οδηγία 2014/54/ΕΕ.....	69
<b>ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ</b> .....	73
Καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.....	75
Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά.....	80
Υποχρεωτικός εμβολιασμός και λοιπά περιοριστικά μέτρα.....	83
<b>ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b> .....	87
<b>ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....	93



The image features a central graphic design on a light gray background. It consists of several overlapping, semi-transparent rectangular panels, each containing a stylized profile of a human face. The profiles are rendered in a palette of vibrant colors: lime green, bright yellow, and warm orange. The profiles are arranged in a staggered, overlapping fashion, creating a sense of depth and movement. A prominent horizontal lime green bar spans across the middle of the composition, serving as a background for the text. The overall aesthetic is modern and artistic, suggesting themes of human connection, diversity, and communication.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ  
- ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## Πρόλογος

Οι έκτακτοι όροι λειτουργίας της οικονομίας και της εργασίας και οι περιορισμοί στη κοινωνική δράση, συνέπεια της πανδημίας COVID-19, είχαν καταλυτική επίδραση στο σύνολο της κοινωνίας και κατά το 2021. Οι προκλήσεις που έθεσαν ήταν, αναμενόμενα, εντονότερες για τις πλέον ευάλωτες ομάδες των συμπολιτών μας. Η ραγδαία και ακραία αύξηση των τιμών της ενέργειας που γρήγορα επέφερε ανατίμηση όλων σχεδόν των αγαθών και υπηρεσιών, περιήγαγε σημαντικό αριθμό του πληθυσμού σε δυσκολία, ενίοτε και σε αδυναμία, κάλυψης βασικών αναγκών. Οι επιπτώσεις της παρατεταμένης διατήρησης εξαιρετικά υψηλών τιμών στην ενέργεια αναμένεται να έχει δραματικότερες επιπτώσεις, στην οικονομία, την εργασία, την κοινωνία το 2022, με τις πλέον ευάλωτες κατηγορίες συμπολιτών μας να αναμένεται να δεχθούν τις ισχυρότερες πιέσεις.

Και για το 2021, ο αριθμός των αναφορών για διακρίσεις λόγω φύλου που έλαβε ο Συνήγορος του Πολίτη υποδεικνύει, ότι η χώρα μας πρέπει να καλύψει αρκετά κενά ακόμη στον τομέα αυτόν. Συγκεκριμένα, καταγγελίες για διάκριση λόγω φύλου αντιστοιχούν περίπου στις μισές επί του συνόλου των αναφορών που έλαβε ο Συνήγορος για το 2021. Αξιοσημείωτος είναι και ο αριθμός των καταγγελλόμενων περιστατικών διάκρισης λόγω αναπηρίας, που αντιστοιχεί σε περίπου το ¼ του συνόλου των αναφορών για το 2021.

Σημαντικές, επιμέρους, ρυθμίσεις είχαν αναγνωρισθεί και χαιρετισθεί στην ειδική έκθεση της Αρχής για το έτος 2020, ιδίως σε ό,τι αφορά στην εναρμόνιση της εργασιακής και επαγγελματικής και την οικογενειακή και προσωπική ζωή, με διεύρυνση των γονικών παροχών και αδειών. Το 2021 απετέλεσε το έτος θεσμοθέτησης σημαντικών νομοθετικών πρωτοβουλιών για την εναρμόνιση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής αλλά και την ουσιαστική αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου προς την κατεύθυνση της κατοχύρωσης ισότιμου ρόλου για τους γονείς στην ανατροφή των παιδιών. Πράγματι, με το Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 191) ενσωματώθηκε η Οδηγία 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, τουλάχιστον ένα έτος νωρίτερα από τη προβλεπόμενη προθεσμία ενσωμάτωσης (Αύγουστος 2022), καθώς και η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Ο νέος νόμος δίνει έμφαση στην προστασία των εργαζομένων που κάνουν χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων υπέρ του οικογενειακού βίου, ως έμπρακτη απόδειξη της σημασίας που αποδίδει ο ενωσιακός και -με την ενσωμάτωση- ο εθνικός νομοθέτης, στη διατήρηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Παράλληλα, η ενσωμάτωση έχει ιδιαίτερη σημασία και στο πλαίσιο της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία λόγω

των διευκολύνσεων που παρέχονται για τους φροντιστές των ατόμων με αναπηρία, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Νομοθετική πρωτοβουλία που αναμένεται να έχει καθοριστική επίδραση στην αναδιαμόρφωση των κοινωνικών όρων συμβίωσης, απετέλεσε και η τροποποίηση του οικογενειακού δικαίου. Ο Συνήγορος, που είχε ταχθεί προ πολλού υπέρ της επιτακτικής ανάγκης αναθεώρησης του πλαισίου, είδε σημαντικά σημεία των προτάσεων του να έχουν περιληφθεί στο σχέδιο νόμου, που αποτέλεσε το Ν. 4800/2021.

Κάθε ετήσια έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το επίπεδο σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας αποτελεί και άσκηση αναστοχασμού και αυτοκριτικής. Γιατί, πέρα από τις θεσμικές, συστημικές στρεβλώσεις που καταγράφει και αναδεικνύει, πέρα από τις αγκυλώσεις στη λειτουργία του δημόσιου τομέα και τις επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα, θέτει άβολα ερωτήματα για τις νοοτροπίες, τις πρακτικές και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις καθενός και καθεμίας μας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ο θεσμικός φορέας για τη προστασία, προάσπιση και προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα, στοχεύει στη διαρκή αναβάθμιση του ρόλου του, ενίσχυση των δυνατοτήτων του, εξασφάλιση και νέων εργαλείων για την επίτευξη ακόμη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στις παρεμβάσεις του. Προκειμένου να συμβάλλει αποφασιστικά στην άμβλυση των διακρίσεων και την εξασφάλιση ίσως ευκαιριών για όλες και όλους.

**Ανδρέας Ι. Ποττάκης**

*Συνήγορος του Πολίτη*



## Εισαγωγή

**Κ**αθοριστικής σημασίας εξέλιξη το 2021 για τα θέματα ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία αποτελεί ο Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 191/19.06.2021). Με τον νόμο αυτό, μεταξύ άλλων, επικυρώνεται η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας και παράλληλα, ενσωματώνεται στο εθνικό μας δίκαιο, τουλάχιστον ένα έτος πριν τη λήξη της σχετικής προθεσμίας, η Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

Με την κύρωση της Σύμβασης διευρύνεται το πεδίο προστασίας το οποίο πλέον περιλαμβάνει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, ανεξαρτήτως αν συνιστά μορφή διάκρισης κατά τους Ν. 3896/2010 και 4443/2016. Δικαιούχοι προστασίας είναι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν, ανεξάρτητα από το εάν η σύμβαση είναι ενεργή ή όχι, ή εάν η εργασία τους παρέχεται στην τυπική ή την άτυπη οικονομία. Καινοτομία αποτελεί επίσης η υποχρέωση των εργοδοτών για τη θέσπιση διαδικασιών διερεύνησης καταγγελιών σχετικών με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, αλλά και η υποχρέωση των μεγαλύτερων επιχειρήσεων για τη διαμόρφωση πολιτικών πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων και μηχανισμών διερεύνησης καταγγελιών εντός της επιχείρησης. Όργανα εξωτερικού ελέγχου των σχετικών καταγγελιών είναι: α) ο Συνήγορος του Πολίτη, αν η υπόθεση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Ν. 3896/2010 και 4443/2016 και εγείρει υπόνοιες διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και β) η Επιθεώρηση Εργασίας σε κάθε άλλη περίπτωση και για κάθε άλλο λόγο.

Με τον νόμο αυτό διατηρείται το μοντέλο συνεργασίας μεταξύ Επιθεωρήσεων Εργασίας και Συνηγόρου του Πολίτη, όπως αυτό διαμορφώνεται από τους Ν.3896/2010 και 4443/2016, γεγονός που αποτελεί επισφράγιση της αξιόπιστης και αποδοτικής συνεργασίας που μέχρι στιγμής έχει επιτευχθεί. Ήδη πάντως καταγράφεται σημαντική αύξηση στις εργατικές διαφορές που διαβιβάζονται στον Συνήγορο από τις κατά τόπους επιθεωρήσεις εργασίας και αφορούν παρενοχλήσεις στο πεδίο αρμοδιότητάς του. Επισημαίνεται ότι κατά το έτος 2021 ο Συνήγορος έλαβε συνολικά 41 καταγγελίες για παρενόχληση (και κυρίως για σεξουαλική παρενόχληση) σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ενώ, στο πρόσφατο παρελθόν, ο αριθμός των σχετικών καταγγελιών σε ετήσια βάση δεν ξεπερνούσε τις 20.

Περαιτέρω ενδυνάμωση του θεσμικού ρόλου της Αρχής επέρχεται πάντως στον Ν. 4808/2021 και στο σκέλος που αφορά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158, όπου στο Συνήγορο ανατίθεται η ελεγκτική αρμοδιότητα του άρθρου 32 του νόμου για τυχόν διάκριση κατά τη χορήγηση αδειών σε γονείς και φροντιστές. Χαρακτηριστικό δε στοιχείο των νέων ρυθμίσεων αποτελεί η μετάθεση της έμφασης στην ενδυνάμωση και τη νομική κατοχύρωση δικαιωμάτων που αποσκοπούν στην, ανεξαρτήτως φύλου, ουσιαστική και ισότιμη συμβολή των εργαζόμενων γονέων στην ανατροφή των παιδιών, αλλά και στην αλλαγή των αντιλήψεων σχετικά με την κατανομή έμφυλων ρόλων στην ιδιωτική και επαγγελματική ζωή.

Είναι ενδεικτικό ότι στο πραγματικό εργασιακό και οικογενειακό πεδίο οι εργαζόμενες μπότερες τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Οι ανισότητες στην εργασία είτε πρόκειται για το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, είτε για τη μορφή απασχόλησης (π.χ. μερική), είτε για την αμοιβή τους, την κατάληψη θέσης ευθύνης ή τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας (εγκυμοσύνη, μητρότητα), η θέση της γυναίκας εργαζόμενης εμφανίζεται σαφώς δυσμενέστερη. Αν στην εικόνα αυτή προστεθεί και η ευθύνη φροντίδας των τέκνων, αλλά και των ηλικιωμένων ή εξαρτώμενων συγγενικών προσώπων, η οποία εξακολουθεί κοινωνικά να βαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες, η θέση της γυναίκας καθίσταται πολλαπλά βεβαρημένη. Αντιστοίχως, οι άνδρες εργαζόμενοι δεν σημαίνει ότι δεν επηρεάζονται αρνητικά από τις συνέπειες αυτής της κατανομής ρόλων. Είναι ενδεικτικό ότι συχνά πατέρες εργαζόμενοι είτε αποκλείονται πλήρως από την άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ανατροφή παιδιών, είτε υφίστανται αθέμιτους περιορισμούς. Το γεγονός αυτό υπονομεύει την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και διατηρεί ενεργά έμφυλα στερεότυπα κατανομής εργασιακών και οικογενειακών ρόλων.

Οι διαπιστώσεις αυτές, ευχερώς αναγνωρίσιμες στην ελληνική πραγματικότητα και στην εμπειρία της Αρχής, αποτέλεσαν το έρεισμα των ρυθμίσεων της Οδηγίας και αντικείμενο ειδικής μελέτης και παρέμβασης του Συνηγόρου ήδη από την υιοθέτηση της Οδηγίας το 2019. Ο Συνήγορος εστιάζοντας στη νευραλγική σημασία που προσλαμβάνει η εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για την πρόωθηση της ισότητας των φύλων, ήδη από τον Νοέμβριο του 2019 με κεντρική παρέμβασή του προς την τότε Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων: α) είχε επισημάνει τα κενά προστασίας στο καθεστώς αδειών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, β) είχε εστιάσει στις βασικές προβλέψεις της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ και γ) είχε εισηγηθεί συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση διαχρονικά διαπιστωμένων και ανεπίλυτων προβλημάτων

εργαζόμενων μπτέρων και γονέων<sup>1</sup>. Κεντρική στόχευση για την Αρχή αποτέλεσε η καθιέρωση μιας ελάχιστης έστω, αλλά πάντως ενιαίας προστασίας (ως προς τις άδειες και τις διευκολύνσεις) για όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν ή την απασχόλησή τους σε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα.

Στην παρούσα Έκθεση πέραν της ανάδειξης των αλλαγών που επέφερε ο Ν. 4808/2021, ο Συνήγορος, αποτυπώνοντας τα στατιστικά δεδομένα της χρονιάς, εστιάζει: α) στα θέματα που αναδεικνύουν οι αναφορές ανά λόγο διάκρισης, στον χειρισμό και στην έκβασή τους (βλ. «*Η ίση μεταχείριση στην πράξη*»), β) σε νομικά ζητήματα που εμφάνισαν ειδικό ενδιαφέρον (βλ. «*Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας ανά λόγο διάκρισης*»), γ) σε θέματα ειδικής επικαιρότητας του έτους (βλ. «*Ζητήματα επικαιρότητας*») και τέλος, δ) σε συγκεκριμένες νομοθετικές και οργανωτικές προτάσεις.

Επιδίωξη είναι η ευρύτερη εξοικείωση με το αντικείμενο της ειδικής αρμοδιότητας της Αρχής και η ανάδειξη των εξελίξεων και της προόδου που έχει επιτευχθεί στην επίλυση των προβλημάτων που αναδεικνύουν οι αναφορές και στην ενδυνάμωση της προστασίας κατά των διακρίσεων.

**Καλλιόπη Λυκοβαρδή**

*Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση*

*Απρίλιος 2022*

---

1. Βλ. σχετικό κεφάλαιο στην *Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση* (<https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ektheseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020>).



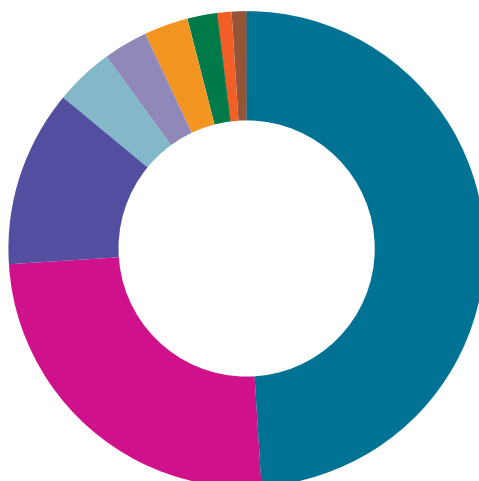


Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ  
ΑΡΙΘΜΟΥΣ

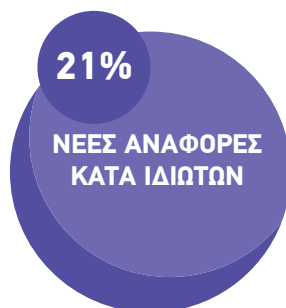
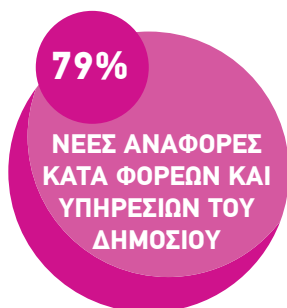
## Η χρονιά σε αριθμούς



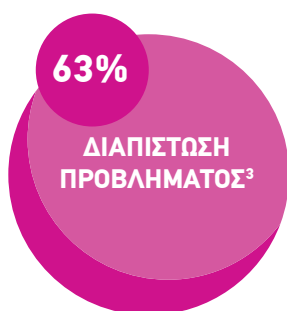
### Θεματική κατανομή των νέων αναφορών



- 49%** Διακρίσεις λόγω φύλου
- 25%** Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης
- 12%** Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης
- 4%** Διακρίσεις λόγω ηλικίας
- 3%** Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής
- 3%** Διακρίσεις λόγω κοινωνικής κατάστασης
- 2%** Διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων
- 1%** Διακρίσεις λόγω φυλής ή χρώματος
- 1%** Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου



### Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2021



- 
2. 667 του 2021 και 309 προηγούμενων ετών.
  3. Επί των εντός αρμοδιότητας αναφορών.
  4. Επί των αναφορών που διαπιστώθηκε πρόβλημα.










Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ  
ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ










## Η ίση μεταχείριση στην πράξη

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται με ευσύνοπτο τρόπο ο χειρισμός ενδεικτικών υποθέσεων, το είδος και το εύρος που αυτές καλύπτουν. Αποτελεί ουσιαστικά ενδεικτική σύνοψη του παραγόμενου έργου της Αρχής. Μεταξύ αυτών, περιλαμβάνονται και ενδεικτικές παρεμβάσεις του Συνηγόρου σε ατομικές υποθέσεις, στο πλαίσιο μέτρων που σχετίζονται με τον COVID-19.

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Το 2020 το Υπουργείο Παιδείας εξέδωσε εγκύκλιο με βάση την οποία, νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί που κατά την ημερομηνία διορισμού τους είχαν τέκνο άνω των 2 ετών, δεν δικαιούνται άδεια ανατροφής. Ο Συνήγορος είχε απευθυνθεί έγκαιρα στο Υπουργείο, επισημαίνοντας ότι με την εν λόγω εγκύκλιο αλλάζει το ρυθμιστικό πεδίο της ίδιας της πρόβλεψης του νόμου. Με τον τρόπο αυτό, όμως, εισάγεται αθέμιτη διαφοροποίηση ανάμεσα σε νεοδιόριστους υπαλλήλους που έχουν τέκνα 0-2 ετών και 2-4 ετών και περιορίζεται χωρίς νόμιμο έρεισμα το δικαίωμα λήψης της άδειας ανατροφής στη δεύτερη κατηγορία (Βλ. <i>Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση</i>, σ. 48-49). Το Υπουργείο παρά τις συστάσεις της Αρχής, συνέχισε να εφαρμόζει την εγκύκλιο. Τελικά, σε συνέχεια δικαστικών προσφυγών, με την υπ' αριθμ. 2367/2021 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας ακυρώθηκε η επίμαχη πράξη με την αιτιολογία ότι δεν αποδίδει ισχύον δικαίω, αλλά εισάγει νέα ρύθμιση κανονιστικού περιεχομένου, αντίθετη προς τις ισχύουσες διατάξεις, η οποία στερείται νομοθετικού ερείσματος (ενδεικτικά, υπόθεση 284201).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα, απευθύνθηκε στο Συνήγορο επειδή η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 του Ν. 3655/2008, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο υποβολής της αναφοράς) δεν χορηγείται σε θετές μητέρες. Η άρνηση χορήγησης στις θετές μητέρες φαινόταν να στηρίζεται στο επιχειρήμα ότι, στην περίπτωση αυτή δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις, καθώς δεν έχει ληφθεί άδεια λοχείας. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η παροχή αυτή έχει αναγνωρισθεί με νομοθετική ρύθμιση και στις τεκμαιρόμενες μητέρες, καθώς η αιτία χορήγησης συνδέεται και με την αντιμετώπιση των αναγκών του παιδιού κατά την πρώτη βρεφική ηλικία. Υπογράμμισε, επίσης, ότι κατά τον ΑΚ δεν υφίσταται διάκριση μεταξύ φυσικής και θετής μητέρας τονίζοντας ότι, η νομική μεταχείριση της θετής μητέρας θα πρέπει να είναι ανάλογη με αυτή της φυσικής μητέρας αναφορικά με τα δικαιώματα, που απορρέουν από τη μητρότητα. Με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 (άρθρο 36) τροποποιήθηκε το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008 και επεκτάθηκε η ειδική παροχή μητρότητας και στις εργαζόμενες θετές μητέρες (υπόθεση 288256).</p>

 ΦΥΛΟ	 <b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<p>Μισθωτή στον ιδιωτικό τομέα διαμαρτυρήθηκε ότι δεν μπορεί να κάνει χρήση άδειας με αποδοχές αντίστοιχη με εκείνη που προβλέπεται για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα, οι οποίες υποβάλλονται σε μέθοδο υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (IVF). Η εν λόγω διευκόλυνση δεν είχε εφαρμογή για τις εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες, αναγκαστικά, λάμβαναν αναρρωτική άδεια για τη διεκπεραίωση της διαδικασίας. Ο Συνήγορος επισήμανε στο Υπουργείο Εργασίας το νομοθετικό κενό και ζήτησε τη νομοθετική του ρύθμιση. Η επίμαχη άδεια των (7) εργάσιμων ημερών θεσπίστηκε τελικά με τη διάταξη του άρθρου 35 του Ν. 4808/2021 (υπόθεση 281159).</p>
	 <b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<p>Εργαζόμενη διαμαρτυρήθηκε για τη μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας μετά την επιστροφή της από την άδεια μητρότητας. Ειδικότερα, κατήγγειλε διακριτική μεταχείριση σε βάρος της όταν επέστρεψε στην εργασία της, λόγω της τοποθέτησής της σε θέση υποδεέστερη αυτής που κατείχε πριν από την άδεια και λόγω άρνησης παροχής διευκολύνσεων στην εργασία (πχ. τηλεργασία). Επικαλέστηκε δε ότι υπέστη συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού, προκειμένου να ωθηθεί σε παραίτηση. Οι ισχυρισμοί της προσφεύγουσας επιβεβαιώθηκαν από μαρτυρίες συναδέλφων της. Η επιχείρηση αρνήθηκε τις καταγγελίες και εξήγησε ότι το πρόγραμμα, στο πλαίσιο του οποίου παρείχε η προσφεύγουσα τις υπηρεσίες της ολοκληρώθηκε και για αυτό έληξε η εργασιακή σχέση της. Ο Συνήγορος εστίασε στο ζήτημα της ανάθεσης υποδεέστερων καθηκόντων μετά την επιστροφή στην εργασία από την άδεια μητρότητας, εκτίμησε ότι η επιχείρηση δεν αντέκρουσε κρίσιμα ως προς αυτόν τον ισχυρισμό περιστατικά και εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 294746).</p>
	 <b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<p>Βοηθός λογιστή, με σύμβαση αορίστου χρόνου, απολύθηκε όταν ανακοίνωσε στην εργοδότη εταιρεία την εγκυμοσύνη της. Κατά την τριμερή συνάντηση ενώπιον του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου, η δικηγόρος του εργοδότη δήλωσε ότι σε περίπτωση που προκύψει πως η εργαζόμενη τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης κατά την ημερομηνία απόλυσής της, θα ανακληθεί η καταγγελία της σύμβασής της. Ο Συνήγορος γνωστοποίησε τη δηλωθείσα ημερομηνία ΤΕΡ της εργαζόμενης, αλλά η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι κατά το χρόνο απόλυσής η εργαζόμενη δεν ήταν έγκυος. Από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη της Αρχής δεν κατέστη δυνατό να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα για το κατά πόσον ο εργοδότης τελούσε σε γνώση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης κατά την απόλυση. Με δεδομένο, όμως, ότι αρκεί το αντικειμενικό γεγονός της εγκυμοσύνης, ανεξάρτητα από τη γνώση του εργοδότη, για να καταστεί άκυρη η απόλυση και αφού συνεκτιμήθηκε ότι, ακόμη κι όταν η εργοδότη εταιρεία πληροφορήθηκε την εγκυμοσύνη δεν προέβη σε ενέργειες για την επαναπρόσληψη της εργαζόμενης,</p>

 <p>ΦΥΛΟ</p>		<p>αλλά εστίασε στην αμφισβήτηση της ακριβούς ημερομηνίας της σύλληψης και της εγκυμοσύνης αντίστοιχα και στην αποσύνδεση από την ημερομηνία της απόλυσης, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 290886).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Εργαζόμενη απασχολήθηκε επί τρία έτη σε εταιρεία που είχε υπογράψει σύμβαση αναδόχου με άλλη εταιρεία για παροχή υπηρεσιών. Η σύμβαση αναδόχου ανακλήθηκε και η εταιρεία δεσμεύτηκε στους/στις εργαζόμενους/ες που απασχολούνταν στην ανάδοχο ότι θα τους προσλάμβανε σε θέσεις συμβασιούχων ορισμένου χρόνου που είχαν προκηρυχθεί, αντίστοιχες με αυτές που κατείχαν στην ανάδοχο εταιρεία. Η εργαζόμενη, που είχε ενημερώσει και τις δύο εταιρείες ότι βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, δεν προσλήφθηκε. Ο ισχυρισμός που προβλήθηκε από την εταιρεία που είχε προκηρύξει τις θέσεις ήταν ότι αυτό συνέβη διότι τελικά επελέγη η μη κάλυψη της θέσης υπαλλήλου γραφείου, την οποία κατείχε στην ανάδοχο η εργαζόμενη, ιδίως λόγω μεταβολής των υπηρεσιακών αναγκών της εταιρείας μετά την πανδημία. Ο Συνήγορος, λαμβάνοντας υπόψη ότι τα προβλήματα που συνδέονταν με την πανδημία, υπήρχαν και κατά το χρόνο προκήρυξης των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μη συνέχιση της απασχόλησης της εργαζόμενης σχετιζόταν με το γεγονός της εγκυμοσύνης της. Καθώς δεν υπήρχαν περιθώρια για συμπλιωτική επίλυση της υπόθεσης, εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή προστίμου (υπόθεση 290194).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας τη διακοπή της απασχόλησής της, ενώ τελούσε σε εκ του νόμου προστασία λόγω εγκυμοσύνης. Η καταγγέλλουσα εργαζόταν με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, με άμεσο εργοδότη εταιρεία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) και έμμεσο εργοδότη επιχείρηση πρατηρίου καυσίμων. Από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν, προέκυψε συνεχής απασχόληση της εργαζόμενης, για διάστημα συνολικά 16,5 μηνών, με τρεις διαφορετικές μορφές απασχόλησης: 1) σύμβαση αορίστου χρόνου με την επιχείρηση πρατηρίου, 2) συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την ΕΠΑ και 3) χωρίς ισχυρή σύμβαση. Μόλις η εργαζόμενη υπέβαλε δεύτερο αίτημα χορήγησης αναρρωτικής άδειας, για λόγους ασθενείας που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της, επήλθε η διακοπή της εργασιακής σχέσης με τους συνεργοδότες της. Οι τελευταίοι δεν παρουσίασαν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ο λόγος διακοπής της σχέσης εργασίας, ενώ ο χρόνος διακοπής συνέπιπτε χρονικά με τη λήξη της πρώτης αναρρωτικής άδειας. Παράλληλα, οι εργοδότες τελούσαν σε γνώση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης και μάλιστα, ο άμεσος εργοδότης παραδέχτηκε ότι η εντολή του έμμεσου εργοδότη</p>

		<p>περί μη ανανέωσης της σύμβασής της σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της. Στο Πόρισμά του, ο Συνήγορος διαπίστωσε διάκριση λόγω φύλου και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου σε βάρος των συνεργοδοτών της εργαζόμενης, καθώς έκρινε ότι δεν αντέκρουσαν τον ισχυρισμό ότι η διακοπή της απασχόλησής της οφείλεται στην εγκυμοσύνη της (υπόθεση 298731).</p>
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Επιχείρηση επέδωσε σε εργαζόμενη έντυπο «αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού», που είχε ήδη αναρτηθεί στο ΕΡΓΑΝΗ, κατά παράβαση των σχετικών διατάξεων νόμου. Η εργαζόμενη υποστήριξε ότι ουδέποτε είχε εκδηλώσει στην εταιρεία πρόθεση αποχώρησης και ότι απουσίαζε από την εργασία της λόγω προβλημάτων σχετιζόμενων με την εγκυμοσύνη της, είχε δε ενημερώσει σχετικά την επιχείρηση αποστέλλοντας τα απαραίτητα δικαιολογητικά. Η επιχείρηση ισχυρίστηκε ότι επί τρεις ημέρες η εργαζόμενη απουσίασε αδικαιολόγητα και απέδωσε σε λάθος το γεγονός ότι υπήρξε ανάρτηση στο ΕΡΓΑΝΗ πριν από την εξώδικη σχετική κοινοποίηση στην προσφεύγουσα, με αποτέλεσμα να θεωρείται η σύμβαση ως λυθείσα με άτακτη καταγγελία. Ο Συνήγορος αναφέρθηκε εκτενώς στις διατάξεις που αφορούν τον τρόπο αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτών και τις σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη. Διαπίστωσε ότι, εν προκειμένω, οι προϋποθέσεις αυτές δεν τηρήθηκαν και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 287616).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Υπάλληλος καφετέριας, με καθήκοντα μεταξύ άλλων, υπεύθυνης επιχείρησης, ισχυρίστηκε ότι απολύθηκε, ενώ βρισκόταν σε περίοδο προστασίας μητρότητας και για τον λόγο αυτό, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της είναι άκυρη και καταχρηστική. Η πλευρά του εργοδότη υποστήριξε ότι η απόλυση έγινε για σπουδαίο λόγο, ο οποίος σχετίζεται με ποινικά αδικήματα της εργαζόμενης σε βάρος του εργοδότη και συγκεκριμένα υπεξαίρεση, εκβίαση και συκοφαντική δυσφήμιση. Κατόπιν συνεκτίμησης των στοιχείων που τέθηκαν υπόψη του, ο Συνήγορος δεν διαπίστωσε παραβίαση της νομοθεσίας απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου, διότι η επαγγελματική σχέση εργαζόμενης - εργοδότη προέκυψε ότι είχε πληγεί σοβαρά, ενώ τηρήθηκε ο αναγκαίος τύπος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης (υπόθεση 300694).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζόμενης σε νηπιαγωγείο δεν ανανεώθηκε όταν έληξε η άδεια λοχείας της, ενώ επί 9,5 έτη συνήπτε με τον φορέα αλληπάλληλες διαδοχικές συμβάσεις. Αν και η προστασία από απόλυση για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ μηνών μετά τον τοκετό δεν παρατείνεται μετά τη λήξη της ορισμένου χρόνου σύμβασης, ο Συνήγορος εστίασε στο γεγονός ότι η σύμβαση της συγκεκριμένης εργαζόμενης, παρά τις διαρκείς ανανεώσεις επί 9,5 έτη, δεν ανανεώθηκε για πρώτη φορά από την επιχείρηση δυόμισι μήνες μετά τη</p>



**ΕΡΓΑΣΙΑ**

γέννηση του τέκνου της. Στα σχετικά ερωτήματα της Αρχής, η επιχείρηση υποστήριξε ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει την ημερομηνία που έχει συμφωνηθεί και επισήμανε ότι ο αριθμός των εκπαιδευόμενων στο νηπιαγωγείο αλλά και το εύρος των υπηρεσιών που ζητούν οι γονείς, μεταβάλλεται από έτος σε έτος, γεγονός που καθορίζει τις ανάγκες του φορέα σε προσωπικό. Όμως, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι κατά τον χρόνο που έληξε η σύμβαση της προσφεύγουσας, η επιχείρηση προσέλαβε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δύο εργαζόμενες, στην ίδια ειδικότητα, επομένως, υπήρχαν ανάγκες προσωπικού σ' αυτή την ειδικότητα. Ενόψει αυτού, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η μη ανανέωση της σύμβασης της εργαζόμενης συνιστά διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης και εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή προστίμου (υπόθεση 299868).



**ΕΡΓΑΣΙΑ**

Εργαζόμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος Άθληση για Όλους 2021-2022 σε ΝΠΔΔ Δήμου κατήγγειλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι ενόσω βρισκόταν σε άδεια κυοφορίας το ΝΠΔΔ προέβη εν αγνοία της στην πρόωρη λύση της σύμβασής της με αποτέλεσμα να απωλέσει εκτός άλλων και τις παροχές μητρότητας που δικαιούτο. Η υπόθεση διαβιβάστηκε στον Συνήγορο, ο οποίος διαπίστωσε ότι η εργαζόμενη, η οποία ήταν προσληπτέα δυνάμει σχετικού πίνακα κατάταξης, κατά το χρόνο πρόσληψής της ήταν ήδη σε κατάσταση προχωρημένης εγκυμοσύνης και αμέσως μετά την κατάρτιση της σύμβασής της έλαβε την άδεια κυοφορίας που δικαιούτο. Την αμέσως επόμενη εργάσιμη μέρα, το ΝΠΔΔ κατήγγειλε μονομερώς και πρόωρα τη σύμβαση εργασίας της κατά παράβαση του νομικού πλαισίου προστασίας της μητρότητας, υποβάλλοντας στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ δήλωση πρόωρης λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, χωρίς μάλιστα να συντρέχουν οι προϋποθέσεις υποβολής τέτοιας δήλωσης και σε απόλυτη άγνοια της εργαζομένης, η οποία το διαπίστωσε σε πολύ μεταγενέστερο χρόνο. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων στο ΝΠΔΔ, οι οποίες και επιβλήθηκαν (υπόθεση 299392).



**ΕΡΓΑΣΙΑ >  
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ  
ΠΑΡΕΝΟ-  
ΧΛΗΣΗ**

Αισθητικός κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της, ο οποίος στην πορεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Η εργαζόμενη προσκόμισε, ως αρχή απόδειξης, ένορκη βεβαίωση πελάτιδος του καταστήματος, όπου περιγράφονταν δύο περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στα οποία η ίδια βεβαίωσε ότι υπήρξε αυτόπτης μάρτυρας. Όταν ζητήθηκε αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε, μεταξύ άλλων, οπτικοακουστικό υλικό (dvd) που κατέγραφε τις κινήσεις στο κατάστημα τις επίμαχες ημέρες, το



ΦΥΛΟ



**ΕΡΓΑΣΙΑ >  
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ  
ΠΑΡΕΝΟ-  
ΧΛΗΣΗ**

οποίο όμως δεν εξετάστηκε από την Αρχή καθώς κρίθηκε ως παρανόμως κτηθέν, αφού δεν είχε ληφθεί σχετική άδεια για την καταγραφή. Επίσης, προσκομίστηκαν ένορκες βεβαιώσεις μελών του ΔΣ της επιχείρησης αλλά και άλλων εργαζομένων, μεταξύ των οποίων και συναδέλφου, αυτόπτη μάρτυρα, που διέψευδαν κατηγορηματικά τα καταγγελλόμενα. Τέλος, προσκομίστηκαν γραπτά μηνύματα αποσταλθέντα από την καταγγέλλουσα προς τον καθ' ύο για ευχές εορτών σε χρόνο που η καταγγελλόμενη συμπεριφορά είχε επέλθει. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι από το σύνολο των στοιχείων που προσκομίστηκαν προέκυψαν αντικρουόμενοι ισχυρισμοί των δύο μερών και δυσχέρεια στη ασφαλή διακρίβωση των πραγματικών περιστατικών περί συνδρομής ή μη σεξουαλικής παρενόχλησης (υπόθεση 281310).







**ΕΡΓΑΣΙΑ >  
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ  
ΠΑΡΕΝΟ-  
ΧΛΗΣΗ**

Δύο εργαζόμενες σε αποθήκη ηλεκτρονικού καταστήματος κατήγγειλαν στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από στενό συγγενικό πρόσωπο του εργοδότη που βοήθησε στην επιχείρηση, και οι υποθέσεις διαβιβάστηκαν στο Συνήγορο. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενες, οι οποίες μάλιστα εργάστηκαν διαδοχικά στην παραπάνω επιχείρηση, είχαν πράγματι υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από το ανωτέρω πρόσωπο, το οποίο είχε συγκεκριμένο επαναλαμβανόμενο μοτίβο παρενοχλητικής συμπεριφοράς και στις δύο περιπτώσεις και ο εργοδότης, ενώ είχε πληροφορηθεί από τις ίδιες τις εργαζόμενες τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και μάλιστα σε διαφορετικό χρόνο από την κάθε μία, δεν έλαβε τα προσήκοντα μέτρα πρόληψης για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων στο πλαίσιο της εργοδοτικής του υποχρέωσης πρόνοιας. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, οι οποίες και επιβλήθηκαν από το ΣΕΠΕ (υποθέσεις 299664, 299665).



**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗ >  
ΠΑΡΟΧΕΣ**





Το τώως Ταμείο Υγείας Δικηγόρων Αθηνών (ΤΥΔΑ) αρνήθηκε να χορηγήσει το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού σε άνδρες ασφαλισμένους, με την αιτιολογία ότι, σύμφωνα με διάταξη του καταστατικού του, δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενες δικηγόροι. Ο Συνήγορος είχε διαμεσολαβήσει για το ίδιο ζήτημα και κατά τα έτη 2015-2016 και το ΤΥΔΑ είχε τότε δεσμευτεί ότι θα προβεί στις απαραίτητες αλλαγές του κανονισμού. Η Αρχή επανέφερε το ζήτημα στο Υπουργείο Εργασίας, υπενθυμίζοντας ότι η παραπάνω διάταξη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και στη βάση αυτή, πρέπει να ανακληθούν οι απορριπτικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί και να καταβληθούν τα επιδόματα στους άνδρες δικηγόρους που πληρούν τις προϋποθέσεις λήψης τους. Παράλληλα, ζήτησε να υπάρξει μέριμνα για την σχετική τροποποίηση του

 <p>ΦΥΛΟ</p>		<p>κανονισμού, ώστε να θεωρούνται δικαιούχοι και οι άνδρες δικηγόροι. Το Υπουργείο απάντησε ότι η σχετική διάταξη παραμένει σε ισχύ καθώς δεν έχει εκδοθεί ακόμη ο Ενιαίος Κανονισμός Παροχών (ενδεικτικά, υποθέσεις 282418, 283013).</p>
	 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p>	<p>Ασφαλισμένη του ΕΦΚΑ αιτήθηκε τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας και ενημερώθηκε ότι δεν δικαιούται το επίδομα κύησης, παρά μόνον το επίδομα λοχείας, καθώς κατά το διάστημα προ του τοκετού τελούσε σε αναρρωτική άδεια λόγω επαπειλούμενης κύησης. Στην πράξη, η άδεια κύησης που έπρεπε να έχει λάβει συμψηφίστηκε με την αναρρωτική, με αποτέλεσμα η εργαζόμενη να απωλέσει εξ ολοκλήρου και το επίδομα και την άδεια κύησης. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΕΦΚΑ, επισημαίνοντας ότι ο συνολικός χρόνος άδειας μητρότητας δεν είναι δυνατόν να υπολείπεται των 119 ημερών και σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο προγενέστερο από τον αρχικά πιθανολογούμενο, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό. Άμεσα ανταποκρινόμενη, η υπηρεσία χορήγησε την άδεια κύησης (και το σχετικό επίδομα) μετά τη λήξη της άδειας λοχείας (υπόθεση 302116).</p>
	 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p>	<p>Ηλεκτρολόγος μηχανικός ασφαλισμένη στον ΕΦΚΑ (πρώην ΤΣΜΕΔΕ), μετά τη γέννηση του 4ου τέκνου της αιτήθηκε μείωση 50% εισφορών (κατά το άρ. 141 παρ. 2 του Ν. 3655/2008). Σύμφωνα με την απόφαση του αρμοδίου τοπικού υποκαταστήματος μισθωτών ΕΦΚΑ, το χρονικό διάστημα που μπορούσε να υπολογιστεί η εν λόγω μείωση ήταν κατά πολύ μικρότερο του αιτηθέντος. Η εργαζόμενη υπέβαλε ένσταση και ο Συνήγορος απευθύνθηκε τόσο στην εν λόγω υπηρεσία όσο και στη ΓΓΚΑ, όπου, μεταξύ άλλων, ανέφερε ότι από την εκτεθείσα αλληλογραφία, διαφάνηκε μια σύγχυση των αρμοδίων υπηρεσιών ως προς την εφαρμογή της διάταξης του άρ. 141 παρ. 2 του Ν. 3655/2008. Μετά από αποστολή εγγράφου από τη ΓΓΚΑ στο αρμόδιο τοπικό υποκατάστημα, το ζήτημα επιλύθηκε (υπόθεση 279074).</p>
 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p>	<p>Εργαζόμενη απευθύνθηκε στον Συνήγορο για την καθυστέρηση της Υπηρεσίας Ασύλου να της χορηγήσει βεβαίωση εκκαθάρισης αποδοχών, προκειμένου να υποβάλει αίτηση για χορήγηση επιδόματος μητρότητας. Η καθυστέρηση οφειλόταν στο γεγονός ότι η εν λόγω βεβαίωση, απαραίτητο δικαιολογητικό για την υποβολή της αίτησης, απαιτεί συνυπογραφή δύο διαφορετικών Διευθύνσεων της εν λόγω υπηρεσίας, η οποία ωστόσο δεν ελάμβανε χώρα. Με την παρέμβαση της Αρχής και προς τις δύο υπηρεσίες το ζήτημα τελικά επιλύθηκε (υπόθεση 304770).</p>	

 <p><b>ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</b></p>	 <p><b>ΣΤΕΓΑΣΗ</b></p>	<p>Πολίτης διαμαρτυρήθηκε για την ύπαρξη ανθυγιεινών συνθηκών από την εγκατάσταση Ρομά σε εγκαταλελειμμένο εργοστάσιο. Σύμφωνα με την αναφορά, την τελευταία διετία, προκαλείται έντονη ρύπανση από τους διαβιούντες στο εργοστάσιο, οι οποίοι αδειάζουν τους κάδους απορριμμάτων της περιοχής και σκορπίζουν τα απορρίμματα στον δρόμο, προς αναζήτηση χρήσιμων αντικειμένων. Περαιτέρω, στην αναφορά γινόταν λόγος και για παραβατικές πράξεις (κλοπή νερού, ρεύματος κ.λπ.), καθώς και για απειλητική συμπεριφορά κάποιων Ρομά απέναντι σε περιοίκους, ενώ επανειλημμένως είχε γίνει απεύθυνση στις αρμόδιες υπηρεσίες χωρίς αποτέλεσμα. Ο Συνήγορος ζήτησε ενημέρωση από τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες (Δήμο, Αστυνομία και Περιφέρεια), για τις ενέργειές τους κατά λόγο αρμοδιότητας, έχοντας ως γνώμονα την προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών και τη διασφάλιση συνθηκών αξιοπρεπούς διαβίωσης όλων των εμπλεκόμενων μερών, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής/εθνοτικής καταγωγής. Η Διεύθυνση Υγειονομικού Ελέγχου και Περιβαλλοντικής Υγιεινής της Περιφέρειας Αττικής πραγματοποίησε καθαρισμό και σφράγιση του χώρου. Οι ενέργειες αυτές δεν συνοδεύτηκαν, ωστόσο, από μέριμνα για την εγκατάσταση σε άλλο διαθέσιμο και κατάλληλο χώρο (υπόθεση 282381).</p>
 <p><b>ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</b></p>	 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p>	<p>Μπτέρα προσέφυγε στον Συνήγορο όταν ο ΟΠΕΚΑ την ενημέρωσε ότι δεν είναι δυνατόν να εξετασθεί το αίτημά της για την χορήγηση επιδόματος γέννησης λόγω του γεγονότος ότι ο αλλοδαπός πατέρας δεν έχει υποβάλει φορολογική δήλωση στην Ελλάδα για το οικονομικό έτος 2019 και για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατόν να υπολογιστεί το ύψος του οικογενειακού εισοδήματος, που αποτελεί προϋπόθεση για την έγκριση του επιδόματος. Ο πατέρας και σύντροφος της μητέρας (με σύμφωνο συμβίωσης), πολίτης Ηνωμένου Βασιλείου, δεν ήταν κάτοικος Ελλάδας ούτε είχε αποκτήσει εισόδημα ή περιουσιακά στοιχεία στη χώρα και για το λόγο αυτό δεν είχε υποχρέωση να υποβάλει φορολογική δήλωση στην Ελλάδα για το προηγούμενο έτος. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον ΟΠΕΚΑ να εξετάσει το αίτημα για τη χορήγηση του επιδόματος γέννησης στη μητέρα, λαμβάνοντας υπόψη την ειδική συνθήκη υπό την οποία τελεί ο πατέρας (υπόθεση 296523).</p>
	 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p>	<p>ΜΚΟ απευθύνθηκε στον Συνήγορο, επειδή η ΑΣΠΕ αρνούνταν να αναγνωρίσει σε δικαιούχους διεθνούς προστασίας την πολυτεχνική ιδιότητα, καθώς εκείνοι δεν μπορούσαν να προσκομίσουν πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης από τη χώρα τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις του Ν. 3454/2006. Ο Συνήγορος επεσήμανε στις αρμόδιες υπηρεσίες (Υπουργείο Εργασίας και Μετανάστευσης – Ασύλου, στην Κεντρική Υπηρεσία Ασύλου και στην ΑΣΠΕ) ότι, η πολυτεχνική</p>



 <p><b>ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ</b></p>	 <p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p> <p>ιδιότητα αναγνωρίζεται και σε αναγνωρισμένους πρόσφυγες, ανιθαγενείς και δικαιούχους του ανθρωπιστικού καθεστώτος, που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα. Επίσης, υπογράμμισε την υποχρέωση των υπηρεσιών του κράτους να εκδίδουν βεβαιώσεις και πιστοποιητικά που αιτούνται για την άσκηση δικαιωμάτων τους, δεδομένης της αντικειμενικής αδυναμίας συναλλαγής με τις υπηρεσίες στις χώρες προέλευσής τους. Σε διαφορετική περίπτωση, ο Συνήγορος επεσήμανε ότι, ο αποκλεισμός αναγνωρισμένων προσφύγων από κοινωνικές παροχές συνιστά διακριτική μεταχείριση σε βάρος τους. Μετά την παρέμβαση του Συνηγόρου, αναγνωρίστηκε η πολυτεχνική ιδιότητα στους εν λόγω δικαιούχους, και χορηγήθηκαν σε αυτούς βεβαιώσεις από την Υπηρεσία Ασύλου, από τις οποίες προέκυπτε η οικογενειακή τους κατάσταση (υπόθεση 252095).</p>
 <p><b>ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ</b></p>	 <p><b>ΑΓΑΘΑ &amp; ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ</b></p> <p>Μάρτυρας του Ιεχωβά είχε προσφύγει ήδη από το έτος 2017 στον Συνήγορο, καταγγέλλοντας τον περιορισμό του οικογενειακού τάφου της, από ιδιοκτήτες όμορου τάφου (Βλ. <i>Ειδική Έκθεση 2017</i> για την Ίση Μεταχείριση, σ. 58,59). Ο Συνήγορος, διαπίστωσε ότι η παράνομη επέκταση του γειτονικού τάφου εις βάρος της ιδιοκτησίας της αναφερόμενης ήταν και η μοναδική στο κοιμητήριο. Ο Δήμος, μετά τις παρεμβάσεις του Συνηγόρου, αρχικά δέχτηκε να επαναφέρει και τους δύο τάφους στις εκ του νόμου νόμιμες διαστάσεις τους, στη συνέχεια όμως πρότεινε την επίλυση του ζητήματος είτε με παραχώρηση νέου τάφου στην οικογένεια της αναφερόμενης είτε με μετατόπιση του υπάρχοντος σε βάρος του κοινόχρηστου διαδρόμου. Με Πόρισμά του το 2021, ο Συνήγορος κάλεσε τον αρμόδιο Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης να προβεί στις δέουσες ενέργειες, για την αποκατάσταση της νομιμότητας στην επίμαχη υπόθεση και την άρση υπονοιών θρησκευτικής μεροληψίας (υπόθεση 224638).</p>
 <p><b>ΑΝΑΠΗΡΙΑ ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</b></p>	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p> <p>Υποψήφια σε προκήρυξη του ΟΣΕ για την κάλυψη αναγκών φύλαξης ισόπεδων διαβάσεων, είχε ενταχθεί στον προσωρινό πίνακα προσληπτέων και είχε υποβληθεί στην προβλεπόμενη υγειονομική εξέταση. Στον οριστικό πίνακα κατάταξης, η υποψήφια εμφανίζονταν με ικανό για να προσληφθεί αριθμό μορίων, ωστόσο ενημερώθηκε τηλεφωνικά ότι δεν επρόκειτο να εκδοθεί τυπική πράξη πρόσληψης, για τον λόγο ότι είχε κριθεί ακατάλληλη από την υγειονομική επιτροπή. Ο Συνήγορος ζήτησε την αιτιολόγηση του αποκλεισμού της υποψηφίας και ο ΟΣΕ επικαλέστηκε όρο της προκήρυξης, σύμφωνα με τον οποίο οι επιλεγέντες/είσες θα πρέπει να έχουν την υγεία και τη φυσική καταλληλότητα που τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της ειδικότητας που επιλέγουν. Ανέφερε δε ότι η ενδιαφερόμενη δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις για την απασχόλησή της στην εν λόγω ειδικότητα. Ο Συνήγορος</p>

 <p>ΑΝΑΠΗΡΙΑ ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p>	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>απευθυνόμενος στον ΟΣΕ αναφέρθηκε αναλυτικά στους λόγους για τους οποίους η απάντηση του φορέα εμφάνιζε σημαντικά κενά στην αιτιολογία της. Παράλληλα, υπογράμμισε ότι ο ΟΣΕ έφερε το βάρος να αποδείξει ότι δεν συνέτρεχαν περιστάσεις που συνιστούσαν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Τελικά, ο Συνήγορος εξέδωσε Πόρισμα όπου διαπίστωνε άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας, καθώς ο ΟΣΕ δεν απέδειξε την αναγκαιότητα του αποκλεισμού της ενδιαφερόμενης, προκειμένου αυτός να είναι νόμιμος ως δικαιολογημένη παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης (υπόθεση 294618).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Στον Συνήγορο υποβλήθηκαν αναφορές από την ΕΣΑμεΑ και την Εταιρεία Αντιρευματικού Αγώνα, με αντικείμενο την προκήρυξη θέσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, από το Δήμο Ηρακλείου, με όρο που απέκλειε όσους πάσχουν από χρόνια ή υποκείμενα νοσήματα και όσους ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες ευάλωτες στον ιό του κορωνοϊού Covid-19. Ο Δήμος υποστήριξε ότι πρόκειται για θέσεις που θα καλύψουν ανάγκες περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού και επικατέστηκε την ανάγκη προστασίας της δημόσιας υγείας, της υγείας των εργαζομένων και την επιτέλεση του σκοπού της προκήρυξης, που δεν επιτρέπει τη χορήγηση αδειών ειδικού σκοπού ή την εξ αποστάσεως εργασία. Ο Συνήγορος τόνισε ότι δεν μπορεί να δικαιολογηθεί ο γενικά διατυπωμένος όρος της επίμαχης ανακοίνωσης, ο οποίος συνιστά διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης και ότι μόνο εφόσον αυτό επιβάλλεται από τη φύση των καθηκόντων της εκάστοτε θέσης υπό προϋποθέσεις, θα μπορούσε να θεωρηθεί θεμιτός ο αποκλεισμός όσων εμπίπτουν στις ομάδες υψηλού κινδύνου για λοίμωξη από Covid-19. Τέλος, απήυθυνε σύσταση για αποφυγή παρόμοιων διατυπώσεων στο μέλλον (υπόθεση 292325).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Ο Συνήγορος εξέδωσε Πόρισμα για διακριτική μεταχείριση ατόμου με 70% αναπηρία που, παρά το γεγονός ότι κρίθηκε διοριστέος, ο αρμόδιος Δήμος έκρινε ότι υπάρχει κώλυμα διορισμού του. Όπως διαπιστώθηκε, ο Δήμος θεώρησε εξαρχής ότι ο προσφεύγων είναι ακατάλληλος, λόγω της αναπηρίας του, για τη θέση του εργάτη καθαριότητας και για τον λόγο αυτό επιδίωξε να αποτραπεί ο διορισμός του. Η άρνηση διορισμού του αναφερόμενου συνιστά διάκριση λόγω αναπηρίας κατά την πρόσβαση στην εργασία, καθώς μολοντί κρίθηκε ικανός για την άσκηση ορισμένων καθηκόντων της θέσης, ο Δήμος δεν προχώρησε στη σύμφωνη με την οικεία ιατρική γνωμάτευση προσαρμογή των προς ανάθεση καθηκόντων, ως μέτρο εύλογης προσαρμογής. Ενόψει αυτών, ο Συνήγορος κάλεσε τον Δήμο να προβεί στην ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης του ενδιαφερόμενου (υπόθεση 281053).</p>



ΑΝΑΠΗΡΙΑ ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ



**ΕΡΓΑΣΙΑ**

Σωματείο εργαζομένων σε μεγάλη εταιρεία παροχής υπηρεσιών σε χρηματοπιστωτικά ιδρύματα κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας μαζικές απολύσεις εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση. Η εταιρεία επικαλέστηκε οικονομικοτεχνικούς λόγους που υπαγόρευσαν τη μείωση του προσωπικού της, ενώ ισχυρίστηκε ότι η επιλογή των συγκεκριμένων υπαλλήλων έγινε με κριτήριο τη χαμηλή απόδοσή τους, σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και όχι εξαιτίας της κατάστασης της υγείας τους. Ωστόσο, από τις τρεις περιπτώσεις που εξετάστηκαν, διαπιστώθηκε ότι στη μία, η εταιρεία απέλυσε την εργαζόμενη κατά τη διάρκεια χημειοθεραπείας, ενώ δεν προσκομίστηκαν στοιχεία που να δικαιολογούν την επιλογή για απόλυση της συγκεκριμένης εργαζόμενης στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων απόδοσης. Επίσης, δεν δόθηκαν στοιχεία ότι έγινε προσπάθεια εκ μέρους της εταιρείας για βελτίωση της απόδοσης της εργαζόμενης, ενώ δεν αποδείχτηκε ότι εξαντλήθηκαν οι εναλλακτικές λύσεις για τη διατήρηση της απασχόλησής της. Ενόψει τούτου, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων, σε βάρος της επιχείρησης (υπόθεση 297745).



**ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ**

Διαζευγμένη μητέρα με τέκνο ηλικίας 18 ετών (με ποσοστό αναπηρίας 80%), προσέφυγε στον Συνήγορο όταν απορρίφθηκε η αίτησή της στον ΟΠΕΚΑ για τη χορήγηση επιδόματος στέγασης. Η μητέρα λάμβανε τα προηγούμενα χρόνια το επίδομα, ως υπαγόμενη στην κατηγορία της μονογονεϊκής οικογένειας, καθώς το παιδί της ήταν ακόμη ανήλικο και η ίδια είχε αναλάβει την επιμέλειά του. Επειδή, όμως, το παιδί ενηλικιώθηκε, το νοικοκυριό της θεωρήθηκε ότι δεν εμπίπτει στην κατηγορία της μονογονεϊκής οικογένειας. Ο Συνήγορος έθεσε το ζήτημα υπόψη του Υπουργείου Εργασίας και του ΟΠΕΚΑ, προτείνοντας να εξεταστεί το ενδεχόμενο συμπερίληψης στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού και της περίπτωσης που ο γονέας συνοικεί με ενήλικο τέκνο, όταν αυτό έχει υψηλό ποσοστό αναπηρίας και δηλώνεται από τον γονέα στη δήλωση φορολογίας εισοδήματος ως εξαρτώμενο μέλος. Εναλλακτικά, να συμπεριληφθεί στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού (πάντα για τη χορήγηση του επιδόματος στέγασης) και η περίπτωση του μόνου γονέα που συνοικεί με ενήλικο παιδί με αναπηρία, εφόσον έχει οριστεί δικαστικός συμπαραστάτης του και του έχει ανατεθεί εν όλω η επιμέλεια του προσώπου του. Ο Γενικός Γραμματέας Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι θα εξεταστεί η πρότασή του (υπόθεση 287733).



ΗΛΙΚΙΑ



**ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο Συνήγορος έθεσε στο Υπουργείο Δικαιοσύνης το ζήτημα θέσπισης του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών, που τίθεται στον νόμο ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή υποψηφίων στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔι). Η εν γένει θέσπιση ανώτατου ηλικιακού ορίου για την εισαγωγή στην ΕΣΔι παραμένει ένα ζήτημα που προκαλεί προβληματισμό, καθώς στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η έναρξη της επαγγελματικής καριέρας του δικαστικού λειτουργού δεν τελεί υπό όρο πλήρωσης ηλικιακού κριτηρίου. Η Αρχή ζήτησε να εξετασεί το ενδεχόμενο είτε περαιτέρω αύξησης του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών για την εισαγωγή στην ΕΣΔι είτε πλήρους κατάργησής του. Παρόλα αυτά, με το άρ. 17 παρ. 1 του Ν. 4871/2021, το ανώτατο όριο ηλικίας για την εισαγωγή υποψηφίων στην ΕΣΔι καθορίστηκε στα 40 έτη (υπόθεση 272201).








**ΕΡΓΑΣΙΑ**







Στον Συνήγορο υποβλήθηκαν αναφορές για το ανώτατο όριο ηλικίας 28 ετών που τέθηκε ως όρος συμμετοχής υποψηφίων σε διαγωνισμό του 2021 για την πρόσληψη ειδικών φρουρών, για την συγκρότηση Ομάδων Προστασίας Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων (ΟΠΠΙ). Η Αρχή ζήτησε από το Αρχηγείο ΕΛΑΣ να αιτιολογηθεί ειδικά η αναγκαιότητα καθορισμού του συγκεκριμένου ηλικιακού ορίου. Μετά την απάντηση του φορέα, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι πράγματι ο καθορισμός ανώτατου ορίου ηλικίας για την συμμετοχή υποψηφίων στη συγκεκριμένη διαδικασία είναι καταρχήν νόμιμος και αναγκαίος, για λόγους δημοσίου συμφέροντος που σχετίζονται με τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας. Ωστόσο, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν τεκμηριώθηκε επαρκώς η προσφορότητα θέσπισης του συγκεκριμένου ηλικιακού ορίου των 28 ετών και πρότεινε την επανεξέτασή του από την ΕΛΑΣ (υποθέσεις 299747, 300830).



**ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο Συνήγορος διερεύνησε το ζήτημα καθορισμού του ανώτατου ορίου ηλικίας των 35 ετών, που τέθηκε ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων σε προκήρυξη του 2020 της ΣΤΑΣΥ για την πλήρωση θέσεων ειδικότητας ΔΕ Οδηγών Συρμών. Η Αρχή ζήτησε και έλαβε από τη ΣΤΑΣΥ στοιχεία που να τεκμηριώνουν την αναγκαιότητα καθορισμού του συγκεκριμένου ανώτατου ηλικιακού ορίου. Από την ηλικιακή κατανομή του ήδη υπηρετούντος προσωπικού στην συγκεκριμένη ειδικότητα, προέκυψε ευθέως ότι η πλέον υποεκπροσωπούμενη ηλικιακή ομάδα στην εν λόγω ειδικότητα ήταν μεταξύ 30-35 ετών. Ο Συνήγορος κατέληξε στη διαπίστωση ότι, η επιδίωξη διατήρησης μιας ισορροπίας στην ηλικιακή διάρθρωση του δυναμικού του φορέα, με ενίσχυση των προκηρυσσόμενων ειδικοτήτων με προσωπικό νεότερο σε ηλικία, είναι θεμιτή και συνάδει με το πνεύμα των διατάξεων του άρ. 6 του Ν. 4443/2016 (ενδεικτικά, υποθέσεις 289981, 290249).

 <p><b>ΗΛΙΚΙΑ</b></p>	 <p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ</b></p>	<p>Στον Συνήγορο τέθηκε το ζήτημα καθορισμού του ανώτατου ορίου ηλικίας των 23 ετών, που ορίζεται ως προϋπόθεση για την εισαγωγή και φοίτηση στις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας του ΟΑΕΔ. Απευθυνόμενος στον ΟΑΕΔ, ο Συνήγορος έθεσε υπόψη του το νομοθετικό πλαίσιο απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων και ζήτησε να πληροφορηθεί τους ακριβείς λόγους θέσπισης του εν λόγω ανώτατου ορίου ηλικίας καθώς και την αναγκαιότητα και τον σκοπό που εξυπηρετείται με το όριο αυτό. Ο ΟΑΕΔ απάντησε στην Αρχή ότι θα διαβιβάσει τις εισηγήσεις της στο Υπουργείο Εργασίας, ώστε να εξεταστεί πιθανή τροποποίηση της σχετικής ΥΑ που προβλέπει το ανώτατο όριο ηλικίας των 23 ετών ως προϋπόθεση εισαγωγής και φοίτησης στις ΕΠΑΣ (υπόθεση 284217).</p>
<p><b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b></p> 	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Στρατιωτικός, πατέρας ανήλικου παιδιού, του οποίου έχει την αποκλειστική επιμέλεια με δικαστική απόφαση, άσκησε ιεραρχική προσφυγή, με την οποία αιτήθηκε την ακύρωση της απόφασης μετάθεσής του μακριά από την οικία του, επικαλούμενος το γεγονός ότι είναι μονογονέας. Το αίτημά του απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι, στο πρόσωπο του ενδιαφερόμενου, δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις αναγνώρισης της μονογονεϊκής ιδιότητας. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, στρατιωτικοί που ανήκουν σε συγκεκριμένες εύλωτες ομάδες, όπως οι μονογονείς, εξαιρούνται ρητά από τις τακτικές και έκτακτες μεταθέσεις. Ο Συνήγορος έκρινε ότι, παρά το γεγονός ότι στις διατάξεις για την προστασία των ειδικών οικογενειακών αναγκών των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων που είναι μονογονείς, απουσιάζει ο ορισμός της έννοιας του μονογονέα, ωστόσο, προκύπτει με σαφήνεια ότι η ειδική πρόνοια αφορά τον γονέα που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου. Υπό το πρίσμα αυτό, ζήτησε την επανεξέταση του αιτήματος του στρατιωτικού, ώστε να εξακολουθήσει να υπηρετεί στον τόπο προτίμησής του. Η πρόταση δεν έγινε αποδεκτή από το ΓΕΣ (υπόθεση 262577).</p>
	 <p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p>	<p>Υποψήφια για θέσεις επικουρικού προσωπικού (πλην ιατρών) διεγράφη από τους σχετικούς πίνακες, με την αιτιολογία ότι δεν απέδειξε την ιδιότητά της ως γονέας μονογονεϊκής οικογένειας. Η υποψήφια κατέθεσε τελεσίδικη δικαστική απόφαση αποκλειστικής ανάθεσης στην ίδια της γονικής μέριμνας των τριών τέκνων της, αλλά η αρμόδια ΥΠΕ δεν την έκανε δεκτή, επειδή στις διατάξεις της σχετικής ΚΥΑ αναφερόταν ως δικαιολογητικό που αποδεικνύει την μονογονεϊκή ιδιότητα τελεσίδικη απόφαση δικαστηρίου που ρυθμίζει την επιμέλεια του/των τέκνου/ων. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η έννοια της γονικής μέριμνας είναι ευρύτερη της επιμέλειας του προσώπου των τέκνων και την περιλαμβάνει, επομένως, η δικαστική απόφαση αποκλειστικής άσκησης της γονικής μέριμνας των τέκνων από την υποψηφία έπρεπε να γίνει δεκτή</p>

<p><b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b></p> 	<p><b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b></p> 	<p>ως δικαιολογητικό που αποδεικνύει την ιδιότητα του μονογονέα. Όμως, η ΥΠΕ ενέμεινε στη γραμματική διατύπωση της διάταξης. Ο Συνήγορος σε Πόρισμά του, ζήτησε να προστεθεί ρητά στη σχετική ΚΥΑ ως δικαιολογητικό απόδειξης της μονογονεϊκής ιδιότητας και η δικαστική απόφαση αποκλειστικής ανάθεσης της άσκησης της γονικής μέριμνας στον έναν από τους δύο γονείς (υπόθεση 294939).</p>
<p><b>ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ</b></p> 	<p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ</b></p> 	<p>Ο Συνήγορος έλαβε και εξέτασε αναφορά με θέμα τον αποκλεισμό από την αιμοδοσία με κριτήριο τον σεξουαλικό προσανατολισμό του αιμοδότη. Ειδικότερα, στο έντυπο που δίνεται κατά την αιμοδοσία προς συμπλήρωση και αφορά το ιατρικό ιστορικό των υποψήφιων εθελοντών αιμοδοτών, αναγράφεται, μεταξύ άλλων, ότι δεν πρέπει να δώσει αίμα «1. Όποιος έχει έστω και μία ομοφυλοφιλική σχέση από το 1977». Ο Συνήγορος επισήμανε ότι, όπως έχει επανειλημμένα τονίσει στο παρελθόν, αλλά και όπως πλέον αναφέρεται και στην Εθνική Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, η γενική απαγόρευση από την αιμοδοσία ατόμων με ομοφυλοφιλικές σχέσεις συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου και μειώνει τον αριθμό επιλέξιμων δωτών αίματος. Υπενθύμισε ότι και στο παρελθόν είχε θέσει το θέμα στο Εθνικό Κέντρο Αιμοδοσίας και είχε λάβει τη διαβεβαίωση ότι η σχετική μνεία στις ομοφυλοφιλικές σχέσεις θα απαλειφθεί και ζήτησε ενημέρωση για τις ενέργειες των αρμοδίων φορέων στο θέμα (υπόθεση 300424).</p>
<p><b>ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ</b></p> 	<p><b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ &gt; ΠΑΡΟΧΕΣ</b></p> 	<p>Ίντερσεξ άτομο απευθύνθηκε στον Συνήγορο λόγω της καθυστέρησης του ΕΟΠΥΥ να εξετάσει αίτημά της για την κάλυψη των δαπανών προγραμματισμένης περίθαλψης εκτός Ελλάδας. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον ΕΟΠΥΥ ζητώντας να ενημερωθεί για τη διαδικασία εξέτασης του αιτήματος της αναφερομένης και έλαβε την απάντηση ότι το αίτημα είχε απορριφθεί με την αιτιολογία ότι η εν λόγω ιατρική πράξη, μπορούσε να πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα, αναφερόταν μάλιστα ενδεικτικά συγκεκριμένο νοσηλευτικό ίδρυμα. Ο Συνήγορος, όμως, ζήτησε επανεξέταση του αιτήματος, καθώς η αναφερόμενη είχε ήδη πληροφορηθεί από το προτεινόμενο νοσηλευτικό ίδρυμα ότι η συγκεκριμένη επέμβαση βρίσκεται ακόμα σε πειραματικό στάδιο. Ο ΕΟΠΥΥ πρότεινε και έτερο νοσηλευτικό κέντρο, ενημερώνοντας τον Συνήγορο ότι το αίτημα για την κάλυψη δαπανών νοσηλείας στο εξωτερικό θα επανεξεταστεί, εφόσον η αναφερομένη επανέλθει προσκομίζοντας νέα ιατρικά στοιχεία, όπως βεβαίωση από ένα από τα προτεινόμενα νοσηλευτικά ιδρύματα περί μη δυνατότητας παροχής της προσήκουσας περίθαλψης (υπόθεση 279212).</p>



COVID-19



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργαζόμενη επί έξι έτη σε επιχείρηση ως υπάλληλος γραφείου κατήγγειλε ότι απολύθηκε επειδή έκανε χρήση της άδειας ειδικού σκοπού για το ανάπηρο τέκνο της. Επισήμανε ότι, λίγο μετά την απόλυσή της, αναρτήθηκε αγγελία για την κάλυψη της θέσης που κατείχε. Κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς, ο εκπρόσωπος της επιχείρησης δήλωσε ότι η σύμβαση εργασίας καταγγέλθηκε επειδή καταργήθηκε η θέση εργασίας της προσφεύγουσας, καθώς ήταν γραμματέας διευθυντικού στελέχους της επιχείρησης, το οποίο απεβίωσε, ενώ αρνήθηκε ότι προσλήφθηκε υπάλληλος για την ίδια θέση. Ο Συνήγορος κάλεσε την επιχείρηση να απαντήσει σε συγκεκριμένα ερωτήματα που ανέκυπταν, με απώτερο στόχο να εκτιμήσει αν υπήρξε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση της προσφεύγουσας, σε συνέχεια της ειδικής άδειας που έλαβε για το ανάπηρο τέκνο της. Δεδομένου ότι επέκειτο η ημερομηνία της πρώτης συζήτησης της υπόθεσης στο ακροατήριο, ο Συνήγορος υποχρεώθηκε να περατώσει την εξέταση της καταγγελίας, χωρίς να έχει καταλήξει με βεβαιότητα σε κρίση ως προς το αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας συνδέεται αιτιωδώς με το γεγονός ότι εκείνη έκανε χρήση της άδειας ειδικού σκοπού. Επισήμανε, πάντως, στο οικείο Πόρισμά του ότι προέκυψαν σοβαρά ερωτηματικά σχετικά με το αν η εταιρεία εξάντλησε τα περιθώρια εξέτασης ηπιότερων εναλλακτικών λύσεων, προκειμένου να μην καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας, καθώς δεν υπήρξε επαρκής αιτιολόγηση του λόγου για τον οποίο η προσφεύγουσα ήταν αδύνατον να συνεχίσει να εργάζεται ως υπάλληλος γραφείου (υπόθεση 283626).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Η άδεια ειδικού σκοπού που λάμβανε νοσηλεύτρια, λόγω αναστολής της δια ζώσης λειτουργίας των σχολικών μονάδων, διεκόπη αιφνιδιαστικά, μολοντί η ίδια έθεσε στην υπηρεσία τα προβλήματα που αντιμετώπιζε από την διακοπή της άδειας σε σχέση με τη δυνατότητα ανταπόκρισής της στις ευθύνες φροντίδας του τέκνου της. Κατόπιν αυτού, προκλήθηκε εχθρικό εργασιακό κλίμα, γεγονός που την οδήγησε στην υποβολή παραίτησης. Ο Συνήγορος τόνισε ότι η αιφνίδια διακοπή της άδειας ειδικού σκοπού είχε προφανείς επιπτώσεις στον οικογενειακό προγραμματισμό και την ανάγκη φροντίδας του τέκνου της και κάλεσε την υπηρεσία να επανεξετάσει το ζήτημα, προς την κατεύθυνση εύρεσης λύσης και επίτευξης μιας στοιχειώδους εξισορρόπησης των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων της εργαζόμενης. Από την αρμόδια ΥΠΕ, ως κύριος λόγος παύσης της άδειας ειδικού σκοπού, προβλήθηκαν οι αυξημένες υπηρεσιακές ανάγκες του φορέα που αφορούσαν την εφημεριακή λειτουργία του ως κέντρου αναφοράς για τον Covid-19 και την προετοιμασία ως εμβολιαστικό κέντρο. Ο Συνήγορος σε Πόρισμα επισήμανε



COVID-19



ΕΡΓΑΣΙΑ

ότι, με βάση τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του, αφενός δεν παρασχέθηκε στην εργαζόμενη επαρκής αιτιολόγηση της αναγκαιότητας παύσης της άδειας ειδικού σκοπού, αφετέρου δεν προέκυψε ότι εξαντλήθηκε από την υπηρεσία της κάθε προσπάθεια εξεύρεσης λύσης, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί για την ίδια ένα εχθρικό επαγγελματικό κλίμα, που την οδήγησε στην υποβολή οριστικής αίτησης παραίτησης (υπόθεση 290838).



ΕΡΓΑΣΙΑ

Δικαιούχος σε πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας του ΟΑΕΔ, με το οποίο τοποθετήθηκε σε φορέα αποθεραπείας και αποκατάστασης παιδιών με αναπηρία, προσέφυγε στον Συνήγορο όταν αρνήθηκε να προβεί σε προσκόμιση αρνητικού τεστ για τον ιό Covid-19 και ο φορέας τον ενημέρωσε ότι αδυνατεί να προβεί στην τοποθέτησή του. Μάλιστα, ο ενδιαφερόμενος άσκησε ένσταση για αλλαγή φορέα τοποθέτησης στον ΟΑΕΔ, η οποία απορρίφθηκε. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο φορέας είχε ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών σε άτομα με αναπηρία, τα οποία τίθενται σε δυσμενέστερη κατάσταση αν εκτεθούν στον κίνδυνο να νοσήσουν, από τα υγιή άτομα, και το γεγονός ότι ο εργοδότης οφείλει να λάβει αυστηρά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, ο Συνήγορος έκρινε ότι, ενόψει της φύσης του διαγνωστικού ελέγχου για Covid-19 ως κατ' εξοχήν μέτρου πρόληψης για την μετάδοση του ιού, εύλογα ζητήθηκε η διεξαγωγή του τεστ πριν την τοποθέτηση στη θέση εργασίας (υπόθεση 293485).

Εργαζόμενη σε δομή παροχής υπηρεσιών υγείας ζήτησε τη συνδρομή του Συνηγόρου αναφορικά με την πίεση που της ασκείται για να εμβολιαστεί κατά του Covid-19, επισημαίνοντας ότι έχει σοβαρή αλλεργία σε φαρμακευτικές ουσίες. Με συμπληρωματικό αίτημά της διευκρίνισε ότι ζητούσε μόνον τη συμβουλή της Αρχής. Ο Συνήγορος την ενημέρωσε ότι, κατά την συγκεκριμένη χρονική στιγμή, δεν υφίστατο ειδική νομοθετική πρόβλεψη που να υποχρεώνει σε εμβολιασμό συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Επισήμανε, όμως, ότι ενδέχεται να προκύψει ως απόρροια της υποχρέωσης του εργοδότη να λαμβάνει μέτρα πρόνοιας και ασφάλειας για την προστασία της υγείας και της ζωής των εργαζομένων αλλά και όταν κρίνεται ενδεδειγμένο λόγω της φύσης ή του αντικειμένου της παρεχόμενης εργασίας. Ο Συνήγορος αναφέρθηκε, μεταξύ άλλων, σε πρόσφατες αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που έκριναν επιτρεπτό τον υποχρεωτικό εμβολιασμό παιδιών που εγγράφονται σε παιδικούς σταθμούς εφόσον τούτο επιβάλλεται με βάση τεκμηριωμένα επιστημονικά δεδομένα και εφόσον προβλέπεται δυνατότητα εξαίρεσης σε ατομικές περιπτώσεις όπου αυτός αντενδεικνύεται για σοβαρούς λόγους υγείας (υπόθεση 296631).





COVID-19



**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗ >  
ΠΑΡΟΧΕΣ**

Γυναίκες που τελούσαν σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή μόλις είχαν γεννήσει και ήταν εργαζόμενες σε ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα εποχικής λειτουργίας, των οποίων η λειτουργία είχε ανασταλεί τη θερινή τουριστική περίοδο του 2020 λόγω Covid-19, προσέφυγαν στον Συνήγορο λόγω της μεγάλης καθυστέρησης εμφάνισης των ενσήμων τους στον ΕΦΚΑ. Η ασφαλιστική τους τακτοποίηση για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ήταν κρίσιμη για την χορήγηση σε αυτές παροχών μητρότητας. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η ασφαλιστική τακτοποίησή τους ήταν μια ιδιαίτερα σύνθετη και χρονοβόρα διαδικασία για την οποία έπρεπε να αναπτυχθεί ειδικό λογισμικό και να γίνει εκτενής επεξεργασία και ανταλλαγή στοιχείων για περίπου 130.000 εργαζόμενους και παρέμεινε σε συνεχή επικοινωνία με τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες. Εντέλει, περί τα μέσα Νοεμβρίου 2021, ολοκληρώθηκε προοδευτικά η ασφαλιστική τακτοποίηση των ανωτέρω προσώπων και δρομολογήθηκε η διεκπεραίωση των εκκρεμών αιτήσεων χορήγησης παροχών μητρότητας (ενδεικτικά, υποθέσεις 304166, 304564).



**ΑΓΑΘΑ &  
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

Γονείς παιδιών με αναπηρία και ενήλικα άτομα με αναπηρία που εκτελούν τα θεραπευτικά τους προγράμματα στο κολυμβητήριο Νέας Σμύρνης διαμαρτυρήθηκαν για τον δραστητικό περιορισμό ή και τον αποκλεισμό της πρόσβασής τους στις εγκαταστάσεις του κολυμβητηρίου. Ο Δήμος με επιχείρημα την πληθώρα των χρηστών που καλείται να εξυπηρετήσει στο κολυμβητήριο σε συνδυασμό με τους περιορισμούς που επιβλήθηκαν στη λειτουργία του λόγω του Covid-19, μείωσε σημαντικά τις ώρες χρήσης του κολυμβητηρίου από άτομα με αναπηρία, ενώ απέκλεισε όσα από αυτά ήταν ετεροδημότες. Ο Συνήγορος επισήμανε στον Δήμο, μεταξύ άλλων, ότι τα προγράμματα κολύμβησης για τη συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα δεν αποτελούν απλά δραστηριότητες άθλησης και ψυχαγωγίας αλλά σημαντική θεραπευτική δραστηριότητα που άπτεται πτυχών που συνδέονται με την υγεία, τη φυσική αποκατάσταση και την κοινωνικοποίηση. Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία που δεν είναι δημότες και κάτοικοι του συγκεκριμένου Δήμου, ο αποκλεισμός τους, τους στερεί τη δυνατότητα αξιοποίησης του θεραπευτικού αυτού προγράμματος δεδομένου ότι δεν υφίστανται σε όλες τις περιοχές ή σε όλους τους Δήμους εξοπλισμένα και προσβάσιμα κολυμβητήρια σε άτομα με αναπηρίες. Ο Συνήγορος πρότεινε να επιτραπεί η πρόσβαση στο κολυμβητήριο και ζήτησε επανεξέταση των αποφάσεων του Δήμου σχετικά με τις ώρες χρήσης του κολυμβητηρίου από τα άτομα με αναπηρίες. Κατόπιν εκτενούς διαβούλευσης στο Δημοτικό Συμβούλιο, ο Δήμος αντιστιβήτισε ικανοποιητικά το πρόβλημα (υπόθεση 286848).





ΖΗΤΗΜΑΤΑ  
ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ  
ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ  
ΑΝΑ ΛΟΓΟ  
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

## Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας ανά λόγο διάκρισης

Ο Συνήγορος, ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καλείται συχνά να διαπιστώσει εάν η διακριτική μεταχείριση που καταγγέλλεται, αιτιολογείται σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας. Στην περίπτωση που διαπιστώσει μη δικαιολογημένη παρέκκλιση, απευθύνει συστάσεις και προτάσεις σε φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Όπως κάθε έτος, έτσι και το 2021 ο Συνήγορος εστιάζει στην Έκθεσή του σε συγκεκριμένες παρεμβάσεις του στο πλαίσιο της ανωτέρω ειδικής αρμοδιότητάς του, με στόχο να αναδείξει γενικότερου ενδιαφέροντος ζητήματα που τέθηκαν μέσω ατομικών καταγγελιών και αποτέλεσαν αντικείμενο εξέτασης από την Αρχή.

### Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και προστασία από διάκριση

Οι διατάξεις για την προστασία της μητρότητας στο εργατικό δίκαιο, έχουν την ισχύ αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι τυγχάνουν καθολικής εφαρμογής και δεν επιτρέπουν αποκλίσεις από την τήρηση των υποχρεώσεων του εργοδότη, όπου αυτές προβλέπονται. Η σημασία του προστατευόμενου έννομου αγαθού πηγάζει από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και το ευρωπαϊκό δίκαιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την απαγόρευση των διακρίσεων, αλλά και από τις συνταγματικές επιταγές της ισότητας των φύλων και της προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας, που δημιουργούν θετική υποχρέωση του κράτους να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προάσπιση τους. Για το λόγο αυτό έχουν εξάλλου καθολικό χαρακτήρα και εφαρμόζονται σε όλες τις μορφές εξαρτημένης εργασίας, ακόμη και στις πιο ευέλικτες, στις οποίες ο κίνδυνος απώλειας της προστασίας μπορεί να γίνει μεγαλύτερος. Τέτοια περίπτωση είναι η απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, όπου η θέση του εργοδότη και οι υποχρεώσεις που τη συνοδεύουν κατανέμονται συχνά και κατά τρόπο ασαφή μεταξύ του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη, εις βάρος της προστασίας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την παράγρ. 2 του άρ. 117 του Ν. 4052/2012, «Οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών, στην προστασία των

*παιδιών και των νέων, καθώς και στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εφαρμόζονται και στους προσωρινά απασχολούμενους». Στην πράξη, ωστόσο, αποδεικνύεται συχνά δύσκολη η επίκληση και διατήρηση της προστασίας αυτής, με αποτέλεσμα την έκθεση στον κίνδυνο απόλυσης, με το επιχείρημα ότι δεν πρόκειται για απόλυση που συνδέεται με τα παραπάνω προστατευόμενα πεδία, αλλά για λήξη του χρόνου της προσωρινής απασχόλησης.*

Η νομοθεσία για την προσωρινή απασχόληση (Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει) προβλέπει στην ουσία τη δημιουργία μιας τριγωνικής σχέσης εργασίας<sup>5</sup>, όπου ο συμβατικός δεσμός υφίσταται μόνο μεταξύ του άμεσου εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο έμμεσος εργοδότης είναι εκείνος, για λογαριασμό του οποίου παρέχεται η εργασία και εκ του λόγου αυτού έχει επίσης δικαιώματα (άσκηση διευθυντικού δικαιώματος) και υποχρεώσεις έναντι του εργαζόμενου (υποχρέωση τήρησης κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας). Ο άμεσος εργοδότης αντίθετα, είναι ο συμβαλλόμενος του εργαζόμενου και αυτός που έχει την υποχρέωση καταβολής μισθού και ασφαλιστικής κάλυψης και την τήρηση της διαδικασίας και των τύπων που προβλέπονται για τη σύμβαση εργασίας. Η σχέση εργασίας με τον άμεσο εργοδότη, μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, η διάθεση του εργαζόμενου όμως, δηλαδή η απασχόληση του στον έμμεσο εργοδότη, δεν μπορεί παρά να είναι προσωρινή. Στην πράξη όμως, παρατηρείται η καταστρατήγηση του σκοπού της λειτουργίας της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, που είναι η κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων ή εποχικών αναγκών<sup>6</sup>, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να απασχολούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας καλύπτοντας διαρκείς ανάγκες, χωρίς όμως την ασφάλεια της μόνιμης απασχόλησης. Στην περίπτωση δε των εργαζόμενων γυναικών που περιέρχονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, οι συνθήκες ανασφάλειας και η έκθεση στον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας σε περίοδο ιδιαίτερης ευαλωτότητας οξύνονται, παρά την αντίθετη πρόβλεψη του νόμου για την προστασία της μητρότητας.


Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί εργατική διαφορά που διαβιβάσθηκε στο Συνήγορο από την Επιθεώρηση Εργασίας και αφορούσε εργαζόμενη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, η οποία κατά τη διάρκεια της απασχόλησης της στον έμμεσο εργοδότη έμεινε έγκυος. Η εργαζόμενη απασχολούνταν σε επιχείρηση πρατηρίου βενζίνης στην αρχή με σύμβαση αορίστου χρόνου και στη συνέχεια με

---

5. Βλ. Δ. Ζερδελή, *Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 2015, σ. 73.

6. Βλ. Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

διαδοχικές εβδομαδιαίες συμβάσεις εργασίας, διάρκειας 6 ημερών, τέσσερις ή πέντε κάθε μήνα, με αντισυμβαλλόμενο Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και έμμεσο εργοδότη την επιχείρηση υγρών καυσίμων. Κατά τον τρόπο αυτό απασχολήθηκε για διάστημα 16 μηνών περίπου, έως ότου έκανε γνωστό στον έμμεσο εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης για την οποία χρειάστηκε αναρρωτική άδεια 15 ημερών. Λόγω προβλημάτων που αντιμετώπιζε κατά την κύηση, ζήτησε δεύτερη αναρρωτική άδεια και τότε ο έμμεσος εργοδότης την πληροφορήθηκε ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου που είχε, είχε λήξει και συνεπώς είχε λυθεί η εργασιακή της σχέση και δεν είχε καμία υποχρέωση απέναντι της. Στην έρευνα που διενεργήθηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας, διαπιστώθηκε ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν κάλυπταν όλο το διάστημα της απασχόλησης της εργαζόμενης, παρά την αντίστοιχη υποχρέωση που προβλέπει ο νόμος. Η ΕΠΑ, ως άμεσος εργοδότης, υποστήριξε στην εργατική διαφορά που διεξήχθη ότι η εργαζόμενη «δολίως» αρνήθηκε να υπογράψει τις συμβάσεις των τριών τελευταίων μηνών, προκειμένου να επιτύχει τη μετατροπή της σχέσης εργασίας της σε αορίστου χρόνου. Δήλωσε επίσης ότι η εργαζόμενη ήταν επιλογή του έμμεσου εργοδότη, ότι ευθύνεται εκείνος για τη μη υπογραφή των τριών μηνιαίων συμβάσεων και ότι η διακοπή της εργασιακής σχέσης σχετίζεται με την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης. Ο έμμεσος εργοδότης πάλι, δήλωσε ότι δεν συνδέεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την εργαζόμενη και ότι αυτή τοποθετήθηκε στο κατάστημά του από τον άμεσο εργοδότη με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης ορισμένου χρόνου. Ισχυρίστηκε επίσης ότι, η εργαζόμενη του ανακοίνωσε την εγκυμοσύνη της και τον ενημέρωσε ότι επιθυμεί να εργαστεί μέχρι και ένα συγκεκριμένο μήνα και στη συνέχεια να αποχωρήσει οριστικά.

 Ο Συνήγορος δεν εξέτασε το ζήτημα της νομιμότητας της απασχόλησης της εργαζόμενης με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης και το αν η σχέση εργασίας της είχε μετατραπεί σε αορίστου χρόνου (άρ. 117 παράγρ. 3 Ν. 4052/2012). Αντιθέτως έλαβε υπόψη του ότι οι διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων, εφαρμόζονται και στην περίπτωση προσωρινής απασχόλησης, χωρίς να διαχωρίζεται η ευθύνη των εργοδοτών, την οποία αντιμετώπισε ως κοινή και ενιαία.

Με αυτόν τον γνώμονα, αξιολόγησε τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης υπό το πρίσμα των διατάξεων του Ν. 3896/2010 για την αρχή απόδειξης και την αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, η εργαζόμενη απασχολήθηκε για διάστημα συνολικά 16,5

μηνών και με τρεις διαφορετικές μορφές απασχόλησης: 1) σύμβαση αορίστου χρόνου με την επιχείρηση, 2) συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την ΕΠΑ και 3) χωρίς ισχυρή σύμβαση. Μόλις η εργαζόμενη υπέβαλε δεύτερο αίτημα χορήγησης αναρρωτικής άδειας για λόγους ασθένειας που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της, επήλθε η διακοπή της εργασιακής σχέσης με τους εργοδότες της. Οι τελευταίοι δεν παρουσίασαν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ο λόγος διακοπής της σχέσης, αντίθετα αυτή φαινόταν να συμπίπτει χρονικά με τη λήξη της πρώτης αναρρωτικής άδειας. Παράλληλα, οι εργοδότες τελούσαν σε γνώση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης και μάλιστα, ο άμεσος εργοδότης παραδέχτηκε ότι η εντολή του έμμεσου εργοδότη περί μη ανανέωσης της σύμβασής της σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της. Ως εκ τούτου, δυνάμει της αντιστροφής του βάρους απόδειξης και ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης της εργαζόμενης, οι εργοδότες της δεν αντέκρουσαν με επάρκεια τον ισχυρισμό ότι η διακοπή απασχόλησής της οφείλεται στην εγκυμοσύνη της και επομένως συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση και απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου. Κατόπιν σχετικής εισήγησης του Συνηγόρου, η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε πρόστιμο προς αμφότερους τους εργοδότες (υπόθεση 298731).

## Κοινωνική ασφάλιση και ίση μεταχείριση

Το πλαίσιο για συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων διαμορφώνουν τα άρθ. 4, παράγρ. 2, άρθ. 116, παράγρ. 2 και άρθ. 21 του Συντάγματος. Παράλληλα, κατά το άρθ. 141 (πρώην 119) ΣυνθΕΚ, κάθε κράτος μέλος έχει υποχρέωση να εξασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Μάλιστα στην παράγρ. 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι ως αμοιβή δεν νοούνται μόνον οι μισθοί, αλλά και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας.

Περαιτέρω κατευθύνσεις στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης προσδιορίζονται κυρίως από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και την Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε, στη συνέχεια, από την Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 1996.

Σε εναρμόνιση με τα ανωτέρω, στο άρθ. 5ε του ΠΔ 66/2002, *Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ*, αναφέρεται

ότι διατάξεις που καθορίζουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή που τις περιορίζουν μόνο στους εργαζόμενους του ενός ή του άλλου φύλου, αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επίσης, στο άρ. 4, παράγρ. 1 του Ν. 3896/2010, ορίζεται ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Ως *αμοιβή* δε, θεωρούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου (άρ. 2ε του Ν. 3896/2010).



**Μολονότι στην πράξη το έλλειμα στο πεδίο της ίσης αμοιβής αφορά συνήθως τις γυναίκες, ο Συνήγορος έχει εξετάσει και περιπτώσεις διάκρισης σε βάρος ανδρών στη χορήγηση παροχών.**

Ενδεικτική είναι η περίπτωση διαμεσολάβησης προς το τέως Ταμείο Υγείας Δικηγόρων Αθηνών (ΤΥΔΑ), που αρνήθηκε να χορηγήσει το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού σε άνδρες ασφαλισμένους με την αιτιολογία ότι *«σύμφωνα με το άρθρο 15 παράγρ. 2 του καταστατικού του τ.ΤΥΔΑ δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενοι δικηγόροι»*.

Για το ζήτημα αυτό η Αρχή είχε παρέμβει κατά τα έτη 2015-2016 στο πλαίσιο εξέτασης ατομικής αναφοράς και είχε ζητήσει από το Ταμείο να καταβάλει το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού στον προσφεύγοντα αλλά και γενικότερα σε ασφαλισμένους άνδρες που το αιτούνται και πληρούν τις προϋποθέσεις, καθώς η μη καταβολή συνιστά μη επιτρεπτή διάκριση λόγω φύλου. Παράλληλα, ζήτησε την τροποποίηση του άρ. 15 του Κανονισμού Περιθάλψης του Ταμείου, ώστε να προβλεφθεί και ρητώς ότι δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι άμεσα ασφαλισμένοι δικηγόροι και ασκούμενοι δικηγόροι (ανεξαρτήτως φύλου), που έχουν παιδιά ηλικίας από 1 έως 5 ετών, είναι ασφαλισμένα στο Ταμείο και δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος από άλλο ασφαλιστικό φορέα. Με αναφορές που κατατέθηκαν το 2021 διαπιστώθηκε, ωστόσο, ότι το ζήτημα δεν αντιμετωπίστηκε οριστικά και δεν έχει ακόμη επέλθει η επίμαχη τροποποίηση του Κανονισμού με αποτέλεσμα να διατηρείται το πρόβλημα, παρά τις περί του αντιθέτου δεσμεύσεις του Ταμείου στο παρελθόν<sup>7</sup>. **Με νέα παρέμβαση προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ο Συνή-**

7. Ο φορέας είχε ενημερώσει τον Συνήγορο ότι το επίδομα χορηγήθηκε στον προσφεύγοντα με απόφαση της Διοικούσας Επιτροπής, ενώ παράλληλα, δεσμεύτηκε ότι έχει προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς την κατεύθυνση αλλαγής του κανονισμού λειτουργίας του (ΠΔ 162/1998), Βλ. σχετ. ανάρτηση σε: <https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.imfyloservices.333255>.



γορος ζήτησε να γίνουν δεκτές οι ενστάσεις που έχουν υποβληθεί κατά των απορριπτικών αποφάσεων και να καταβληθούν τα επιδόματα βρεφονηπιακού σταθμού στους άνδρες δικηγόρους που τα έχουν αιτηθεί, κάνοντας επίκληση στην προηγηθείσα διαμεσολάβηση της Αρχής και σε δικαστικές αποφάσεις που έχουν στο μεταξύ μεσολαβήσει (ενδεικτικά, υποθέσεις 282418, 283013).

## Σεξουαλική παρενόχληση και αποδεικτικά μέσα


### α) Η αποδεικτική αξία παρανόμως κτηθέντος οπτικοακουστικού υλικού

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, θεωρείται διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται (Ν. 3896/2010, άρθρ. 3, παράγρ 2α). Συνεπώς, ο σκοπός της προσβολής της αξιοπρέπειας του ατόμου και της δημιουργίας εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας, δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την στοιχειοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αντιθέτως, αρκεί, κατ' αντικειμενική κρίση να διαπιστώνεται το γεγονός, χωρίς να απαιτείται και το υποκειμενικό στοιχείο της πρόθεσης.

Κατά τη διερεύνηση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, η αποδεικτική διευκόλυνση του φερόμενου ως θύματος συνίσταται στη μείωση του βάρους απόδειξης που του αναλογεί και αντιστοίχως στη μετατόπιση αποδεικτικού βάρους στην πλευρά του εργοδότη. Ενώ, όμως, για τα πραγματικά περιστατικά, των οποίων γίνεται επίκληση, απαιτείται πλήρης απόδειξη εκ μέρους του καταγγέλλοντος, για την αιτιώδη συνάφεια (μεταξύ πραγματικών στοιχείων και διακριτικής μεταχείρισης) αρκεί πιθανολόγηση, οπότε ο εργοδότης έχει το βάρος της απόδειξης<sup>8</sup>.

---

8. Βλ. Δ. Ζερδελή, *Εργατικό δίκαιο*, 2011, σ. 307 επ.



Η διερεύνηση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση από τον Συνήγορο είναι, συνήθως, δυσχερής, λόγω των συνθηκών υπό τις οποίες λαμβάνουν χώρα τέτοιες συμπεριφορές και ιδίως λόγω της απουσίας τρίτων προσώπων. Η έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων και οι συνεπαγόμενες δυσχέρειες στην αποδεικτική διαδικασία, ακόμα και παρά την πρόβλεψη της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθιστούν προφανείς τις συνέπειες στη στοιχειοθέτησή της. Οι παραπάνω δυσκολίες περιπλέκονται περαιτέρω όταν στην προσπάθεια στοιχειοθέτησης (από την πλευρά του θιγόμενου προσώπου) ή αντίκρουσης (από την εργοδοτική πλευρά) τα προσκομιζόμενα αποδεικτικά στοιχεία, δεν έχουν αποκτηθεί με νόμιμο τρόπο.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση εξέτασης καταγγελίας εργαζόμενης ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της, ο οποίος εν συνεχεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Ως αρχή απόδειξης, η εργαζόμενη προσκόμισε ένορκη βεβαίωση πελάτιδος του καταστήματος, η οποία είχε υπάρξει αυτόπτης μάρτυρας σε δύο περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε, μεταξύ άλλων, ένορκες καταθέσεις και οπτικοακουστικό υλικό (dvd) από το κλειστό κύκλωμα καμερών ασφαλείας του καταστήματος, στο οποίο καταγράφονταν οι κινήσεις του καταστήματος τις επίμαχες ημέρες.

**Ωστόσο, ο Συνήγορος δεν αξιολόγησε το οπτικοακουστικό υλικό, καθώς ήταν παρανόμως κτηθέν, δεδομένου ότι ελήφθη άνευ άδειας της αρμόδιας Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).** Ιδίως, ελήφθη υπόψη η υπ' αριθμ. 171/2017 απόφαση ΑΠ. Στην απόφαση αυτή, αναφέρεται ότι η χρησιμοποίηση στην ποινική δίκη απαγορευμένου αποδεικτικού μέσου, προσβάλλει το δικαίωμα υπεράσπισης του κατηγορουμένου και δημιουργεί απόλυτη ακυρότητα της διαδικασίας, κατά το άρ. 171 παράγρ. 1 Δ' ΚΠΔ. Παράλληλα, στη συναφή νομοθεσία του ΠΚ προβλέπονται ποινικές κυρώσεις για όποιον αθέμιτα παρακολουθεί με ειδικά τεχνικά μέσα ή αποτυπώνει σε υλικό φορέα προφορικές συνομιλίες και εν γένει, μη δημόσιες πράξεις άλλων.

Πάντως, από τα λοιπά στοιχεία που προσκόμισε η εργοδοτική πλευρά, προέκυψε κλονισμός των ισχυρισμών της καταγγέλλουσας, με αποτέλεσμα να μην καθίσταται δυνατή η διακρίβωση των πραγματικών περιστατικών που είχαν καταγγελθεί και αντιστοίχως, η διαπίστωση συνδρομής σεξουαλικής παρενόχλησης (υπόθεση 281310).

## β) Η αποδεικτική αξία μοτίβων επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς

Οι καταγγελίες για ανάρμοστες λεκτικές, μη λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές που παραπέμπουν σε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα όταν υποβάλλονται από περισσότερα από ένα θύματα, κατά συγκεκριμένου παρενοχλούντος και στον ίδιο χώρο εργασίας, καθώς καταδεικνύουν μοτίβα επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς.

Δύο εργαζόμενες που εργάστηκαν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε ιδιωτική επιχείρηση, στο πλαίσιο προγράμματος απασχόλησης του ΟΑΕΔ, κατήγγειλαν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση από συγγενικό πρόσωπο του εργοδότη τους, το οποίο επίσης απασχολείτο στην επιχείρηση. Αρχικά η παρενόχληση εκφράστηκε με άσεμνες και προσβλητικές χειρονομίες και εν συνεχεία, η προσβλητική συμπεριφορά έναντί τους γενικεύτηκε. Όταν η εργοδοτική πλευρά πληροφορήθηκε την παραπάνω συμπεριφορά από τις ίδιες, δεσμεύτηκε ότι θα φροντίσει να μην λάβουν ξανά χώρα αντίστοιχα περιστατικά.

Κατά τη συζήτηση στην εργατική διαφορά που διενεργήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας ο εργοδότης δεν αρνήθηκε ότι πράγματι οι καταγγέλλουσες είχαν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, υποστήριξε όμως ότι ο ίδιος είχε λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να μην επαναληφθεί ανάλογο περιστατικό.

Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο εργοδότης είχε γίνει δέκτης αναφορών-παραπόνων από τις δύο εργαζόμενες, σε διαφορετικό χρόνο ξεχωριστά από την κάθε μία, για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ παράλληλα, από τα στοιχεία που είχαν τεθεί στη διάθεσή του, συναγόταν ότι ο εργοδότης είχε ασφαλή γνώση ότι το συγγενικό του πρόσωπο είχε πράγματι προβεί σε ενέργειες που συνιστούσαν σεξουαλική παρενόχληση. Το γεγονός ότι ο ίδιος δεν είχε υπάρξει παρών σε κάποιο τέτοιο περιστατικό ήταν αδιάφορο, δεδομένου ότι, κατά κανόνα, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης δεν εκδηλώνονται ενώπιον και άλλων προσώπων, συνεπώς στις υποθέσεις αυτές σπάνια υπάρχουν μάρτυρες των επίμαχων περιστατικών.


**Ο Συνήγορος, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία του φακέλου, διαπίστωσε ότι ο παρενοχλών είχε συγκεκριμένο και επαναλαμβανόμενο μοτίβο παρενοχλητικής συμπεριφοράς και στις δύο περιπτώσεις.** Ήτοι, αρχικά, προέβαινε σε λεκτικά σχόλια και παρενοχλητικές χειρονομίες προς τις εργαζόμενες και στη συνέχεια, όταν τα συμβάντα τίθεντο υπόψη του εργοδότη, ο παρενοχλών υιοθετούσε επιθε-

τική και εν γένει προσβλητική της προσωπικότητάς τους συμπεριφορά, προκειμένου να «εκδικηθεί» για το γεγονός ότι είχαν αποκαλύψει την παρενοχλητική του συμπεριφορά στην εργοδοτική πλευρά. **Παράλληλα, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδοτική πλευρά δεν κατέβαλε, ως όφειλε στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας, κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να λάβει τα προσήκοντα μέτρα πρόληψης άλλων τέτοιων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και διαφύλαξης των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζόμενων** (π.χ. απομακρύνοντας το συγγενικό του πρόσωπο από τον χώρο εργασίας). Στη βάση των ανωτέρω συμπερασμάτων, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου, το οποίο και επιβλήθηκε (υποθέσεις 299664, 299665).

## Ειδική παροχή μητρότητας σε θετές μητέρες

Ο Συνήγορος είχε δεχθεί κατά το παρελθόν σημαντικό αριθμό αναφορών από θετές μητέρες σχετικά με την άρνηση χορήγησης σε αυτές από τον ΟΑΕΔ της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας (άρ. 142 του Ν. 3655/2008, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει). Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη: *«Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. [...]»*. Μάλιστα, στο παραπάνω άρθρο είχε προστεθεί η διάταξη της παραγρ. 3 του άρ. 44 του Ν. 4488/2017, με την οποία προβλέφθηκε ότι η ειδική παροχή χορηγείται και στην τεκμαιρόμενη μητέρα του άρ. 1464 του Αστικού Κώδικα (ΑΚ), που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

Παρά, όμως, τη ρητή πρόβλεψη για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας σε φυσικές και τεκμαιρόμενες μητέρες, αντίστοιχη μέριμνα δεν είχε ληφθεί για τις θετές μητέρες. Στη διοικητική πρακτική ο ΟΑΕΔ αρνείτο την χορήγηση, με την αιτιολογία ότι δεν είχε προηγηθεί τοκετός και δεν είχε ληφθεί άδεια λοχείας, σύμφωνα με την ως άνω διάταξη. Ήδη, με την παράγρ. 2 του άρ. 44 του Ν. 4488/2017, προβλέφθηκε η χορήγηση άδειας λοχείας και στην τεκμαιρόμενη μητέρα. Επίσης, με την παράγρ. 1 του άρ. 44 του Ν. 4488/2017 προβλέφθηκε η χορήγηση επιδόματος μητρότητας και στις αυτοασπασχολούμενες γυναίκες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως δύο ετών.



Με προηγούμενες παρεμβάσεις του, ο Συνήγορος είχε προτείνει την τροποποίηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου και τη ρητή πρόβλεψη της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και στις θετές μητέρες. Ειδικότερα, είχε υπογραμμίσει την ανάγκη εκσυγχρονισμού του νομοθετικού πλαισίου σε εναρμόνιση με τις ισχύουσες διατάξεις του ΑΚ, από τις οποίες δεν προκύπτει διαφοροποίηση στη μεταχείριση μεταξύ της βιολογικής και της θετής μητέρας και επομένως η μεταχείριση αναφορικά με τα δικαιώματα που απορρέουν από τη μητρότητα θα πρέπει να είναι ισότιμη.

Με πρόσφατη παρέμβασή του, ο Συνήγορος επανέφερε το ζήτημα στον ΟΑΕΔ και στη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, από την οποία έλαβε την ενημέρωση ότι η σχετική σύσταση θα λαμβανόταν υπόψη σε υπό εκπόνηση σχέδιο νόμου. Πράγματι, με το άρ. 36 του Ν. 4808/2021, τροποποιήθηκε το άρ. 142 του Ν. 3655/2008 και επεκτάθηκε η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και στις εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών (υπόθεση 288256).

## Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις στην εργασία: μια διάκριση που δεν καταγγέλλεται

Το προστατευόμενο πεδίο των θρησκευτικών και άλλων πεποιθήσεων βρίσκεται στην καρδιά της ενωσιακής νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση. Καθόλου τυχαία άλλωστε, όταν ο νομικός πολιτισμός της Ένωσης ερείδεται στις αρχές του κράτους δικαίου και τον σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων και αυτό αποτυπώνεται, τόσο στις ιδρυτικές Συνθήκες της Ένωσης, όσο και στα κοινώς αποδεκτά και δεσμευτικά νομικά κείμενα, όπως της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Ευρωπαϊκού Χάρτη για τα θεμελιώδη δικαιώματα στην Ένωση. Ο συνδυασμός των διατάξεων για την απαγόρευση των διακρίσεων και την προστασία του θρησκευτικού φρονήματος και των πεποιθήσεων γενικότερα, οδηγεί σε ένα υψηλού επιπέδου πλέγμα προστασίας στον ευρωπαϊκό χώρο, που αποτυπώνεται στην πλούσια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύγχρονη ευρωπαϊκή κοινωνική πραγματικότητα διαμορφωμένη σε συνθήκες πολυπολιτισμικότητας, καθιστά επίκαιρη και αναγκαία την προστασία αυτή, ιδίως στα πεδία της εργασίας και απασχόλησης. Σημαντικά ζητήματα σχετικά με το σεβασμό των θρησκευτικών πεποιθήσεων και την εκφορά θρησκευτικών συμβόλων σε χώρους εργασίας έχουν έλθει στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης με καταλύτη τις αποφάσεις των δικαστηρίων της Ευρώπης<sup>9</sup>, ενώ ομόλογοι με το Συνήγορο θεσμοί για την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, γίνονται συχνά αποδέκτες αναφορών εργαζόμενων διαφορετικού θρησκεύματος που επικαλούνται παραβίαση της νομοθεσίας για τις διακρίσεις στη βάση των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων<sup>10</sup>.

**Στην ελληνική πραγματικότητα, ωστόσο, είναι περιορισμένη η προσφυγή στον Συνήγορο για την καταγγελία θρησκευτικής διάκρισης. Παρά ταύτα η Αρχή αξιοποιώντας το ρόλο της ως φορέας όχι μόνο εποπτείας αλλά και προαγωγής της αρχής της ίσης μεταχείρισης παρεμβαίνει για την αποτροπή πρακτικών που μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις στην απασχόληση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ακόμη κι όταν από τη σχετική αναφορά πιθανολογείται το ενδεχόμενο διάκρισης.**

9. CJEU: Case C-157/15 Samira Achbita & Centrum v. G4S (2017), CJEU: Case C-188/15 Asma Bougnaoui & ADDH v. Micropole SA (2017), ECtHR: Ebrahimian v. France (2015), ECtHR: Eweida and Others v. the United Kingdom (2013).

10. Βλ. <https://equineteurope.org/publications/faith-in-equality-religion-and-belief-in-europe/>.



## Πρόσβαση στην απασχόληση και στρατολογικά πιστοποιητικά: η ευαίσθητη ισορροπία των δεδομένων

Τέτοια περίπτωση αποτέλεσε σειρά αναφορών που υποβλήθηκαν από πολίτες που εκτέλεσαν εναλλακτική θητεία ως αντιρρησίες συνείδησης και έθεσαν υπόψη της Αρχής το περιεχόμενο των πιστοποιητικών στρατολογικής κατάστασής τους. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις αναφορές, η ειδική αναφορά στην εκτέλεση εναλλακτικής υπηρεσίας ενέχει κινδύνους διάκρισης στην πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία, καθώς καθιστά ευχερώς αντιληπτό ότι ο κάτοχος του πιστοποιητικού είναι αντιρρησίας συνείδησης.

**Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο θεσμός της εναλλακτικής υπηρεσίας προβλέπεται μόνο για όσους επικαλούνται αντίρρηση συνείδησης και ότι στα στρατολογικά πιστοποιητικά γίνεται μνεία της εκτέλεσης εναλλακτικής υπηρεσίας, η αναγραφή αυτή οδηγεί σε έμμεση γνώση ότι συντρέχουν ιδεολογικοί λόγοι που οδήγησαν στην επιλογή του καθεστώτος του αντιρρησία συνείδησης.** Κάτι τέτοιο παραβιάζει ρητά το κατοχυρωμένο δικαίωμα ελευθερίας σκέψης, συνειδήσεως και θρησκείας (άρ. 9 ΕΣΔΑ), και την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης που κατοχυρώνεται στο άρ. 13 του Συντάγματος.

Ο Συνήγορος, ως φορέας προαγωγής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, απευθύνθηκε στο ΓΕΕΘΑ, επισημαίνοντας ότι η μνεία της εναλλακτικής θητείας, μπορεί να οδηγήσει σε διάκριση λόγω πεποιθήσεων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπου η χρήση πιστοποιητικού στρατολογικής κατάστασης ζητείται συχνά για την αξιολόγηση των υποψηφίων. Αν και το ενδεχόμενο έκθεσης σε κίνδυνο διάκρισης δεν εμπίπτει αυτό καθ' αυτό στο προστατευτικό πεδίο του Ν. 4443/2016, η Αρχή έκρινε αναγκαίο, ενόψει και του ρόλου της ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρ. 18 Ν. 4443/2016), να επισημάνει ότι η πρακτική της αναγραφής πρόσθετων στοιχείων – πέραν των απολύτως αναγκαίων – καθιστά πράγματι τα υποκείμενα, στα οποία αναφέρονται τα πιστοποιητικά, ευάλωτα σε διακρίσεις στον τομέα εργασίας. Η παρατήρηση αφορούσε όχι μόνον τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, αλλά και άλλα πεδία διάκρισης, που περιλαμβάνονται στην προστασία του νόμου, όπως η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση, τα οποία επίσης μπορούν να συναχθούν από την πλήρη κι εκτενή αναφορά του τρόπου εκπλήρωσης ή απαλλαγής από τις στρατιωτικές υποχρεώσεις.

Στο έγγραφο του **ο Συνήγορος εξέφρασε επίσης τον προβληματισμό του σχετικά με την ορθή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πιστοποιητικό στρατολογικής κατάστασης, σύμφωνα με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων** (Ν. 2472/1997 και Κανονισμός 2016/79 και υπ' αριθμ. 1620/2000 και 34/2006 αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσω-

πικού Χαρακτήρα). Ειδικότερα, επισήμανε ότι ο σκοπός της επεξεργασίας είναι καθοριστικός για τη νομιμότητα της χρήσης των προσωπικών δεδομένων και σύμφωνα με τη γενική αρχή «της ελαχιστοποίησης των δεδομένων», χρησιμοποιούνται νόμιμα μόνο τα απολύτως αναγκαία δεδομένα, ενόψει του σκοπού που εξυπηρετούν. Εάν θεωρήσει κανείς ότι σκοπός του πιστοποιητικού στρατολογικής κατάστασης είναι η βεβαίωση ότι δεν εκκρεμούν στρατιωτικές υποχρεώσεις, η πλήρης αναφορά των στοιχείων που αφορούν τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης αυτών, σαφώς και υπερβαίνει τον επιδιωκόμενο σκοπό και ως εκ τούτου δεν είναι σύνομη.

Το ΓΕΕΘΑ, δεν συμμερίσθηκε τους προβληματισμούς της Αρχής, αναφορικά με την αναγραφή της εκτέλεσης της εναλλακτικής υπηρεσίας, τόσο στα πιστοποιητικά τύπου Α', όπου αναγράφονται αναλυτικά οι υπηρεσιακές μεταβολές, όσο και στα πιστοποιητικά τύπου Β', όπου πιστοποιείται απλώς η εκτέλεση εναλλακτικής θητείας και η απουσία στρατιωτικών υποχρεώσεων, χωρίς ωστόσο να τεκμηριώσει επαρκώς τις θέσεις του, ιδίως στο σκέλος που αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων. Για το λόγο αυτό ο Συνήγορος αποφάσισε να διαβιβάσει το ζήτημα στην ΑΠΔΠΧ. **Η ΑΠΔΠΧ, εξέδωσε την υπ' αριθμ. 79/2022 απόφασή της, στην οποία επιβεβαιώνει ότι, τα πιστοποιητικά στρατολογικής κατάστασης πρέπει να περιλαμβάνουν μόνο όσες πληροφορίες είναι απαραίτητες για τον σκοπό για τον οποίο χορηγούνται.** Η αναγραφή οποιουδήποτε άλλου στοιχείου που δεν ανταποκρίνεται στο σκοπό αυτό είναι περιττή και αντίκειται στις αρχές της αναλογικότητας, της προσφορότητας και της ελαχιστοποίησης της επεξεργασίας που θέτουν οι διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (υποθέσεις 241698, 246259, 250773, 251984).





## Άτομα με αναπηρία και ικανότητα προς εργασία: στερεοτυπικές αντιλήψεις και πραγματικότητα

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης οριοθετείται λαμβανομένων υπόψη και όρων ή προϋποθέσεων υπό τους οποίους είναι επιτρεπτή παρέκκλιση από αυτήν. Σύμφωνα με το άρ. 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016, διαφορετική μεταχείριση συνδεόμενη με κάποιον από τους απαγορευόμενους λόγους διάκρισης επιτρέπεται κατ' εξαίρεση όταν i) λόγω της φύσης της δραστηριότητας, η διαφορετική αυτή μεταχείριση αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, ii) ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και iii) η προϋπόθεση είναι ανάλογη. Το βάρος απόδειξης της συνδρομής των όρων αυτών σε μια συγκεκριμένη περίπτωση συνήθως φέρει η ελεγχόμενη δημόσια υπηρεσία ή ιδιωτική εκμετάλλευση.

Οι εν λόγω όροι καθορίζουν επίσης και το πλαίσιο εντός του οποίου κανονισμοί λειτουργίας φορέων και εκμεταλλεύσεων μπορούν να εφαρμόζονται σε συμφωνία με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αφορά μεταξύ άλλων τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης.

Εξειδικεύοντας περαιτέρω την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, το άρ. 5 του Ν. 4443/2016 υπό τον τίτλο «**Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση** (άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)» ορίζει ότι: «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.»



Σύμφωνα με το άρ. 7 του ίδιου νόμου, «2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση ή θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.».

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με την παράγρ. 17 του Προοιμίου της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στην εθνική έννομη τάξη με τον Ν. 4443/2016 «Η παρούσα Οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες».

Ενόψει του ανωτέρω προστατευτικού νομοθετικού πλαισίου, ο Συνήγορος εκτιμά ότι **η άρνηση φορέων του δημοσίου τομέα να ολοκληρώσουν την πρόσληψη ατόμων που έχουν αρχικά κριθεί διοριστέα θεωρώντας τα εκ προοιμίου ακατάλληλα λόγω της αναπηρίας τους, συνιστά άμεση διάκριση.**

### **α) Η αφηρημένη επίκληση λόγων υγείας και ασφάλειας**

Τούτο, διαπιστώθηκε κατά την εξέταση αναφοράς υποψήφιας σε προκήρυξη του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος (ΟΣΕ) για την κάλυψη αναγκών φύλαξης ισόπεδων διαβάσεων, η οποία αν και αρχικά είχε περιληφθεί στον προσωρινό πίνακα προσληπτέων, στη συνέχεια αποκλείστηκε. Ο ΟΣΕ επικαλέστηκε ως νομιμοποιητικό λόγο το άρ. 14 παράγρ. 1 του Κανονισμού Λειτουργίας του, που θέτει ως προϋπόθεση για το προσωπικό να έχει την υγεία και τη φυσική καταλληλότητα που του επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ως προς την κρινόμενη υπόθεση, ο ΟΣΕ επεσήμανε περαιτέρω ότι τα καθήκοντα της φύλαξης ισόπεδων διαβάσεων αφορούν την ασφαλή διέλευση των αμαξοστοιχιών σε όλο το μήκος της επικράτειας όπου υπάρχουν ισόπεδες διαβάσεις, έχουν άμεση σχέση με την ασφάλεια της κυκλοφορίας των αμαξοστοιχιών και κατ' επέκταση του επιβατικού κοινού που είναι και το πρώτιστο μέλημα του φορέα. **Υπό το πρίσμα δηλαδή του άρ. 4 παράγρ. 1 του Ν. 4443/2016, ο ΟΣΕ ισχυρίστηκε ότι η φύση των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης δικαιολογούσε τη διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας.**

Ωστόσο, ο φορέας δεν ανέφερε το όργανο το οποίο προχώρησε στην κρίση ότι η υποψήφια που αποκλείστηκε αδυνατούσε να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της θέσης, ούτε τα στοιχεία στα οποία βασίστηκε. Δεν ανέφερε επίσης ποια είναι τα καθήκοντα της θέσης, ποια είναι η αναπηρία της υποψήφιας, πώς η συγκεκριμένη αναπηρία θα την εμπόδιζε να ασκήσει τα συγκεκριμένα καθήκοντα της θέσης



και, τέλος, αν εξετάστηκε η πιθανότητα λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών σύμφωνα με το άρ. 5 του Ν. 4443/2016. Συνεπώς, **ο ΟΣΕ δεν απέδειξε, όπως είχε το βάρος και όπως του είχε ζητηθεί από τον Συνήγορο, την αναγκαιότητα του αποκλεισμού της συγκεκριμένης υποψήφιας από την προκήρυξη, ως νομιμοποιητική βάση για την παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης (υπόθεση 294618).**

## **β) Η πιστοποίηση της καταλληλότητας**



**Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης διαπιστώθηκε και στην περίπτωση ατόμου που μολονότι κρίθηκε ικανό για την άσκηση, όχι του συνόλου, αλλά πάντως ορισμένων καθηκόντων θέσης, ο φορέας έκρινε ότι υπάρχει κώλυμα διορισμού του, εξαιτίας των προβλημάτων υγείας που αντιμετωπίζει και αρνήθηκε να το προσλάβει.**

Συγκεκριμένα, άτομο με 70% αναπηρία έλαβε μέρος στη διαδικασία επιλογής προσωπικού των ΟΤΑ, δυνάμει προκήρυξης του ΑΣΕΠ. Βάσει του Πίνακα Διοριστέων της ειδικής κατηγορίας ΑμεΑ, ο αναφερόμενος κρίθηκε διοριστέος σε δήμο σε θέση τακτικού προσωπικού, κλάδου/ειδικότητας ΥΕ Εργατών Καθαριότητας. Ωστόσο, ο δήμος, όχι μόνο δεν προχώρησε στη σύμφωνη με την οικεία ιατρική γνωμάτευση προσαρμογή των προς ανάθεση καθηκόντων, αλλά, όπως διαπιστώθηκε, εξαρχής επιδίωξε να αποτραπεί ο διορισμός του ενδιαφερόμενου.

Ειδικότερα, όπως προέκυψε από ιατρικές γνωματεύσεις, **ο ενδιαφερόμενος θα μπορούσε να απασχοληθεί από τον δήμο στην ειδικότητα του εργάτη καθαριότητας, εκτελώντας κάποια από τα καθήκοντα της θέσης (καθαριστής κοινόχρηστων χώρων και οδών)**. Αυτό επιβεβαιώθηκε στην πράξη, δεδομένου ότι επί 19 μήνες ο αναφερόμενος εργαζόταν ως εργάτης καθαριότητας κοινόχρηστων χώρων σε άλλο δήμο, χωρίς να υπάρχουν στοιχεία πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων του. Τα ανωτέρω στοιχεία δεν ελήφθησαν υπόψη από τον δήμο, ούτε καν εξετάστηκε ως ενδεχόμενο να απασχοληθεί ο ενδιαφερόμενος σε καθήκοντα τα οποία θα μπορούσε αποδεδειγμένα να εκτελεί. Παράλληλα, ο δήμος δεν απέδειξε ότι δεν υπήρχαν ανάγκες για καθαριστές κοινόχρηστων χώρων ή οδοκαθαριστές. Έτσι, παρέπεμψε τον αναφερόμενο στην αρμόδια Επιτροπή, για την έκδοση της απαιτούμενης γνωμοδότησης περί καταλληλότητάς του για την άσκηση του συνόλου των καθηκόντων της θέσης. Κατόπιν τούτου, ήταν αναμενόμενο να εκδοθεί αρνητική γνωμάτευση, εφόσον πράγματι, ο προσφεύγων αδυνατούσε να ανταποκριθεί σε κάποια από τα καθήκοντα της θέσης.



Περαιτέρω, ο δήμος θεώρησε πως η ενδεχόμενη προσαρμογή των καθηκόντων της θέσης στις δυνατότητες του ενδιαφερόμενου και η ανάθεση σε αυτόν μόνον των καθηκόντων εκείνων τα οποία έχει την ικανότητα να εκτελεί, θα αποτελούσε «παράνομη ενέργεια», έναντι άλλων υποψηφίων που δεν συμμετείχαν στην προκήρυξη. Ωστόσο, από τη στιγμή που ο προσφεύγων κρίθηκε διοριστέος στην επίμαχη προκήρυξη, η παράλειψη λήψης κατάλληλων μέτρων για τη διασφάλιση της ικανότητάς του να ανταποκριθεί σε συγκεκριμένα καθήκοντα της προκηρυχθείσας θέσης εργασίας, στοιχειοθετεί κατά την εκτίμηση του Συνηγόρου, διάκριση σε βάρος του σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (άρ. 5 του Ν. 4443/2016) και υπό αυτή την έννοια παράλειψη νόμιμης ενέργειας του δήμου.



**Εν κατακλείδι, η αρμόδια υπηρεσία δεν απέδειξε ότι εξάντλησε κάθε περιθώριο, προκειμένου να καταστεί δυνατή η πρόσληψη του ενδιαφερόμενου, λαμβανομένου υπόψη ότι αποδεδειγμένα διέθετε την ικανότητα ανταπόκρισης σε συγκεκριμένα καθήκοντα της προκηρυχθείσας θέσης.**

Αντίθετα, ο δήμος θεώρησε εξαρχής ότι ο προσφεύγων είναι ακατάλληλος λόγω της αναπηρίας του, για τη θέση του εργάτη καθαριότητας και για το σύνολο των καθηκόντων της θέσης. Κατόπιν των ανωτέρω, ο Συνήγορος εκπόνησε Πόρισμα και κάλεσε τον δήμο να προβεί στην ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης του ενδιαφερόμενου (υπόθεση 281053).

**Τα ανωτέρω παραδείγματα, αν και μεμονωμένα, απηχούν μία παρωχημένη αρνητική στερεοτυπική αντίληψη για τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία, από την οποία δεν φαίνεται να έχει απαλλαγεί πλήρως η ελληνική δημόσια διοίκηση.**



## Η ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση του προσωπικού: μία, υπό προϋποθέσεις, θεμιτή επιδίωξη

Παρά τον μεγάλο αριθμό ανεπαρκώς αιτιολογημένων περιπτώσεων καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας, ως όρου πρόσβασης στην εργασία, που έχει διερευνήσει ο Σύνήγορος, δεν έχουν λείψει και περιστάσεις, στις οποίες η Αρχή έχει διαπιστώσει ότι, με βάση τα στοιχεία που παρέχουν οι κατά περίπτωση αρμόδιοι φορείς, καθίσταται αναγκαία η θέσπιση ανώτατου ηλικιακού ορίου για την πρόσβαση σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), εξετάζοντας τη συνδρομή των προϋποθέσεων που τίθενται στο άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ (άρθρο 6 του Ν. 4443/2016) προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί θεμιτή και ειδικά αιτιολογημένη τυχόν παρέκκλιση από τη γενική αρχή απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων, έχει ιδίως επισημάνει τα εξής: α) ο επιδιωκόμενος – με τη θέσπιση ανώτατου ηλικιακού ορίου – στόχος, είναι δυνατόν να μην διασαφηνίζεται στην επίμαχη ρύθμιση, αλλά να προκύπτει εμμέσως από άλλα στοιχεία του συγκεκριμένου μέτρου<sup>11</sup>, β) είναι θεμιτή επιδίωξη η διευκόλυνση ένταξης ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. νεότερων σε ηλικία) στον ενεργό επαγγελματικό βίο<sup>12</sup>, 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, καθώς αποσκοπεί στη διευκόλυνση του προγραμματισμού των αποχωρήσεων από την υπηρεσία αλλά και στη διασφάλιση της προαγωγής υπαλλήλων και ιδίως, των νεότερων σε ηλικία<sup>13</sup>** 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 αρκεύτως μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να εξασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης<sup>14</sup>.

---

11. 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*.

12. Ενδεικτικά, βλ. σκέψη 65 της C-341/2008 *Petersen*, σκέψη 45 της C-250/2009 και C-268/2009 *Georgiev*.

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

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

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος έχει αποδεχτεί ως επαρκή ειδική αιτιολόγηση για την αναγκαιότητα καθορισμού ανώτατου ηλικιακού ορίου ως όρου συμμετοχής υποψηφίων σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού την υπερσυγκέντρωση προσωπικού μεγαλύτερων ηλικιών σε συγκεκριμένες ειδικότητες και την αντίστοιχη υποεκπροσώπηση νεαρότερων ηλικιών. Έχει, δηλαδή, αποδεχτεί ως θεμιτή την ανάγκη ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης στο προσωπικό συγκεκριμένων ειδικοτήτων εντός ενός φορέα.

Έτσι, διερευνώντας τη νομιμότητα καθορισμού του ανώτατου ορίου ηλικίας των 35 ετών, που τέθηκε ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων σε προκήρυξη του 2020 της ΣΤΑΣΥ για την ειδικότητα ΔΕ Οδηγών Συρμών, ο Συνήγορος ζήτησε και έλαβε στοιχεία από τα οποία προέκυπτε η ηλικιακή κατανομή του υπηρετούντος προσωπικού στις εν λόγω θέσεις. Η πλέον υποεκπροσωπούμενη ηλικιακή ομάδα ήταν μεταξύ 30-35 ετών, σε ποσοστό που μετά βίας έφτανε το 0,50%. Η Αρχή κατέληξε ότι είναι απολύτως εύλογο και θεμιτό να επιδιώκει η ΣΤΑΣΥ την ενίσχυση της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας με περισσότερο προσωπικό με στόχο την ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση των εργαζομένων στην συγκεκριμένη ειδικότητα. Όμως, επειδή μετά την πρόσληψη των νέων εργαζομένων θα επερχόταν μεταβολή στην ηλικιακή διάρθρωση του προσωπικού στη συγκεκριμένη ειδικότητα, ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη σε περίπτωση μελλοντικής έκδοσης προκήρυξης για πρόσληψη νέων υπαλλήλων στην ίδια ειδικότητα. **Η ηλικιακή κατανομή του προσωπικού ενός φορέα πρέπει να υπόκειται σε συστηματική αποτίμηση και επαναξιολόγηση, αλλιώς, ελλοχεύει ο κίνδυνος μακροπρόθεσμα, να αποτελέσουν οι συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες πεδίο αδικαιολόγητης ηλικιακής διάκρισης, ακόμη και να καταλήξουν σε υποεκπροσώπηση των μεγαλύτερων ηλικιακά ομάδων** (ενδεικτικά, υποθέσεις 289981, 290249). Αντίστοιχες ήταν και οι διαπιστώσεις του Συνηγόρου, κατά τη διερεύνηση του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών που τέθηκε σε προκήρυξη του 2020 της ΟΣΥ για θέσεις ΔΕ Οδηγών Λεωφορείων και ΔΕ Τεχνιτών διαφόρων ειδικοτήτων. Σε όλες τις ειδικότητες (πλην του ψυκτικού), η Αρχή διαπίστωσε από τα στοιχεία που παρασκήθηκαν υποεκπροσώπηση των ηλικιακών ομάδων κάτω των 45 ετών και θεώρησε θεμιτό το τιθέμενο ανώτατο ηλικιακό όριο, στο ίδιο σκεπτικό (ενδεικτικά, υποθέσεις 287954, 288058, 292881).



## Όρια ηλικίας και Σώματα Ασφαλείας

Το καθοριζόμενο ανώτατο ηλικιακό όριο ως όρος πρόσβασης στην εργασία κρίνεται πάντα σε σχέση με την συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα την οποία αφορά και, όταν ουσιώδες προσόν άσκησης της δραστηριότητας είναι η καλή φυσική κατάσταση αυτή δεν αρκεί να διαπιστώνεται ότι συντρέχει τη χρονική στιγμή της πρόσληψης, αλλά είναι απαραίτητο να διασφαλίζεται ότι θα διαρκέσει για ένα επαρκές χρονικό διάστημα.


Η παράμετρος αυτή είναι ιδιαίτερα κρίσιμη ιδίως για το προσωπικό που υπηρετεί σε συγκεκριμένες θέσεις στα Σώματα Ασφαλείας, αλλά και για κάθε κατηγορία προσωπικού που ασκεί ανάλογα καθήκοντα. Με βάση τη νομολογία του ΔΕΕ, έχει κριθεί θεμιτή η επιδίωξη ενός φορέα να διασφαλίσει την ύπαρξη ικανού αριθμού υπαλλήλων για την εκτέλεση απαιτητικών, από πλευράς σωματικών δυνάμεων, καθηκόντων και μάλιστα, για αρκούντως μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να εξασφαλίζεται η εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του<sup>15</sup>. Μάλιστα, η προσήκουσα άσκηση του λειτουργήματος των εν λόγω υπαλλήλων δεν συνδέεται μόνον με την αναγκαιότητα να κατέχουν πλήρως τις απαραίτητες σωματικές ικανότητες για να ανταπεξέρχονται στα απαιτητικά, από πλευράς σωματικών δυνάμεων, καθήκοντά τους, αλλά και με την ανάγκη εκτέλεσης του έργου τους με τρόπο ώστε να μην θέτουν σε κίνδυνο την προσωπική τους ασφάλεια, την ασφάλεια τρίτων και την εν γένει τήρηση της δημόσιας τάξης.

Την παραπάνω νομολογία του ΔΕΕ, αξιοποίησε ο Συνήγορος κατά τη διερεύνηση της νομιμότητας καθορισμού του ανώτατου ορίου ηλικίας των 28 ετών, που τέθηκε ως όρος συμμετοχής υποψηφίων σε προκήρυξη του 2021 για την πρόσληψη ειδικών φρουρών, για την συγκρότηση Ομάδων Προστασίας Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, βάσει νομοθετικής διάταξης<sup>16</sup>.

---

15. Ενδεικτικά, βλ. σκέψεις 41, 43 στην υπόθεση C-229/2008, *Wolf* (για την άσκηση του επαγγέλματος του πυροσβέστη), σκέψεις 42, 43 και 46 στην υπόθεση C-258/2015, *Sorondo* (για την άσκηση του επαγγέλματος του αστυνομικού) και σκέψεις 39, 40 στην υπόθεση C-416/2013, *VitalPerez* (αστυνομικοί τοπικής αστυνομίας).

16. Το ανώτατο ηλικιακό όριο των 28 ετών προβλέπεται στις διατάξεις του άρ. 9 παράγρ. 5 του Ν. 2734/1999, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, και στην κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσα υπ' αριθμ. 7002/12/1-κστ (ΦΕΚ Β' 3010/25.07.2019) απόφαση του Υπουργού Προστασίας του Πολίτη, όπως ισχύει (άρ. 1 παράγρ. 1 περίπτ. β. της υπουργικής απόφασης). Για τον υπολογισμό της ηλικίας των υποψηφίων, ως ημερομηνία γέννησης θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησης.



Λαμβανομένων υπόψη των επαγγελματικών καθηκόντων που ανατίθενται στους ειδικούς φρουρούς, ο Συνήγορος κατέληξε ότι δικαιολογείται καταρχήν η θέσπιση ηλικιακού κριτηρίου, ως χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας για την άσκηση της εν λόγω επαγγελματικής δραστηριότητας. Παράλληλα, η Αρχή κατέληξε ότι είναι θεμιτή η επιδίωξη του φορέα να διασφαλίσει την ύπαρξη ικανού αριθμού υπαλλήλων για την εκτέλεση των πλέον απαιτητικών, από πλευράς σωματικών δυνάμεων, καθηκόντων και μάλιστα, για αρκούντως μεγάλο χρονικό διάστημα, προκειμένου να εξυπηρετούνται οι επιδιωκόμενοι στόχοι, δηλαδή η εν γένει τήρηση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας αλλά και η διασφάλιση της επιχειρησιακής ετοιμότητας του Σώματος.

Παρόλο, όμως, που η Αρχή θεώρησε καταρχήν νόμιμο και αναγκαίο τον καθορισμό ανώτατου ηλικιακού ορίου για τη συμμετοχή υποψηφίων στην διαδικασία επιλογής, για λόγους δημοσίου συμφέροντος, που σχετίζονται με την διασφάλιση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας, δεν μπόρεσε να καταλήξει σε ασφαλές συμπέρασμα ως προς την προσφορότητα θέσπισης του συγκεκριμένου ορίου των 28 ετών, καθώς, από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη της δεν προέκυψε επαρκής τεκμηρίωση και ειδική εστίαση επ' αυτού. Ο Συνήγορος επισήμανε, ιδίως, ότι δεν προέκυψε ότι η τυχόν πρόσληψη ατόμων μεγαλύτερων σε ηλικία, έστω κατά ελάχιστα έτη (π.χ. 30 ετών), θα έθετε σε κίνδυνο την δημόσια τάξη ή ασφάλεια ή θα υπονόμει τους σκοπούς της Υπηρεσίας. Παράλληλα, τόνισε ότι τα επιστημονικά δεδομένα από έρευνες που διεξάγονται στον τομέα της υγείας, της εργασίας και του αθλητισμού μεταβάλλονται συνεχώς. Στο πνεύμα αυτό, πρότεινε στην ΕΛΑΣ να επανεξετάσει το ανώτατο όριο ηλικίας των 28 ετών, αξιοποιώντας την εμπειρία που έχει αποκομίσει από στοιχεία που σχετίζονται με την ικανότητα ανταπόκρισης στα καθήκοντα της θέσης των ήδη υπηρετούντων, την τυχόν αλλαγή των καθηκόντων κατά τη διάρκεια της υπηρεσιακής τους πορείας και τη μέση ηλικία αποχώρησης από τη συγκεκριμένη υπηρεσία (υποθέσεις 299747, 300830).





## Ίση μεταχείριση και μονογονεϊκή ιδιότητα

Ο Συνήγορος, στην *Ειδική Έκθεση 2019 για την Ίση Μεταχείριση*, είχε εστιάσει στην κατηγορία των μονογονέων, επισημαίνοντας ότι το εύρος προστασίας τους παραμένει περιορισμένο στον τομέα της εργασίας, παρά την επιβάρυνσή τους με αυξημένες ευθύνες ως προς την φροντίδα και ανατροφή των τέκνων τους. Η Αρχή είχε επισημάνει ότι στην ελληνική έννομη τάξη δεν υφίσταται ενιαίος νομικός ορισμός για την αναγνώριση της μονογονεϊκής ιδιότητας και την έννοια της μονογονεϊκής οικογένειας. Αντιθέτως, οι έννοιες αυτές διαφοροποιούνται στις οικείες προβλέψεις, ανάλογα με τη φύση της εκάστοτε ρυθμιστέας σχέσης και τον σκοπό που επιδιώκει η εκάστοτε διάταξη. Έτσι, κριτήριο για την αναγνώριση της μονογονεϊκής ιδιότητας είναι άλλοτε η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας και άλλοτε η άσκηση της επιμέλειας του τέκνου. Συνήθως, η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας τίθεται ως προϋπόθεση όταν επιδιώκεται η ένταξη στην αγορά εργασίας των μονογονέων εκείνων που έχουν επιφορτιστεί με την ευθύνη ανατροφής και την καθημερινή φροντίδα των τέκνων τους λόγω της απουσίας άλλου γονέα. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα στον τομέα παροχής διευκολύνσεων και αδειών σε εργαζόμενους μονογονείς, προέχει, συνήθως, για την χορήγηση της σχετικής διευκόλυνσης, το να έχει αναλάβει ο μονογονέας απλώς την επιμέλεια του παιδιού.

**Ωστόσο, σε περίπτωση στην οποία, κατά το οικείο νομοθετικό πλαίσιο, αρκεί η άσκηση της επιμέλειας του/των παιδιού/ων ώστε να χαρακτηριστεί ο γονιός ως μονογονέας, ο Συνήγορος έχει διαπιστώσει ότι δεν του αποδίδεται η σχετική ιδιότητα όταν έχει αναλάβει την κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας με δικαστική απόφαση, με την αιτιολογία ότι δεν υφίσταται τέτοια ρητή πρόβλεψη στις σχετικές διατάξεις.**

Ειδικότερα, ο Συνήγορος εξέτασε αναφορά υποψήφιας για θέσεις επικουρικού προσωπικού (πλην ιατρών), η οποία διεγράφη από τους σχετικούς πίνακες, με την αιτιολογία ότι δεν απέδειξε την ιδιότητά της ως γονέας μονογονεϊκής οικογένειας. Με βάση τη σχετική ΚΥΑ (που ίσχυε κατά τη χρονική στιγμή διερεύνησης της αναφοράς)<sup>17</sup>, προβλέπονταν διαζευκτικά δικαιολογητικά που δύναται να προσκομίσει ο υποψήφιος γονέας μονογονεϊκής οικογένειας, προκειμένου να λάβει τα 100 μόρια για την μονογονεϊκή ιδιότητα, μεταξύ των οποίων «...γ) *τελεσίδικη απόφαση δικαστηρίου που ρυθμίζει την επιμέλεια, ή δ) προσωρινή απόφαση δικαστηρίου που ρυθμίζει την επιμέλεια*». Η συγκεκριμένη υποψήφια, κατέθεσε τελεσίδικη δικαστική απόφαση αποκλειστικής ανάθεσης στην ίδια της γονικής μέριμνας των τριών

17. Άρθρο 6 της υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.7980 (ΦΕΚ Β' 460/14.02.2020) κοινής υπουργικής απόφασης.

τέκνων της, αλλά η αρμόδια ΥΠΕ δεν την έκανε δεκτή, επειδή δεν συμπεριλαμβανόταν μεταξύ των δικαιολογητικών που προέβλεπε η ΚΥΑ.

Απευθυνόμενος στην ΥΠΕ, ο Συνήγορος επισήμανε ότι με βάση τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα (άρ. 1510, 1513, 1514 και 1518 του ΠΔ 456/1984, όπως ισχύουν) η έννοια της γονικής μέριμνας είναι έννοια ευρύτερη της επιμέλειας του προσώπου των τέκνων και την περιλαμβάνει. Το γεγονός ότι, στις διατάξεις της ΚΥΑ δεν γίνεται ρητή αναφορά σε δικαστική απόφαση που να αναθέτει κατ' αποκλειστικότητα τη γονική μέριμνα στον έναν γονέα, καταδεικνύει την πρόθεση του νομοθέτη να μοριοδοτηθούν για την ιδιότητα του μονογονέα ακόμη και γονείς που έχουν απλώς αναλάβει τη γονική επιμέλεια του προσώπου του/των τέκνου/ων τους, δηλαδή την καθημερινή του/τους φροντίδα, χωρίς να απαιτείται να τους έχει εξ ολοκλήρου ανατεθεί η γονική μέριμνα. Σε καμία περίπτωση, όμως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πρόθεση του νομοθέτη είναι να μην αποδώσει την μονογονεϊκή ιδιότητα και τα σχετικά μόρια σε γονέα που δεν έχει απλώς αναλάβει την επιμέλεια του προσώπου του τέκνου του, αλλά την αποκλειστική γονική μέριμνα, δηλαδή, τη διαχείριση όλων των υποθέσεων του. **Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος ζήτησε να επανεξεταστεί η αίτηση της υποψηφίας και να γίνει δεκτή ως δικαιολογητικό που αποδεικνύει την ιδιότητα του μονογονέα η τελεσίδικη δικαστική απόφαση που της αναθέτει την αποκλειστική άσκηση της γονικής μέριμνας των τέκνων της, ώστε, εφόσον πληροί και τις λοιπές προϋποθέσεις, να λάβει τη σχετική μοριοδότηση.** Ωστόσο, η ΥΠΕ ενέμεινε στη γραμματική διατύπωση της διάταξης.

Ο Συνήγορος σε Πόρισμά του, επισήμανε ότι, όπως προκύπτει από τις συναφείς διατάξεις και τους εναλλακτικούς τρόπους που προσφέρονται στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο προς απόδειξη της μονογονεϊκής ιδιότητας, ο νομοθέτης προσπαθεί να καλύψει όλες τις περιπτώσεις μονογονέων. Κοινό στοιχείο που διατρέχει όλους τους εναλλακτικούς αυτούς τρόπους, είναι η διασφάλιση ότι, ο γονέας που επικαλείται την μονογονεϊκή ιδιότητα, πράγματι ασκεί – τουλάχιστον – την επιμέλεια του προσώπου του/των τέκνου/ων του. Προφανώς, ο νομοθέτης δεν έχει συμπεριλάβει μεταξύ των δικαιολογητικών αυτών την περίπτωση της αποκλειστικής ανάθεσης της άσκησης της γονικής μέριμνας σε έναν από τους δύο γονείς αφενός διότι, η αποκλειστική ανάθεση της γονικής μέριμνας στον έναν γονέα, όταν ο δεύτερος βρίσκεται εν ζωή πραγματοποιείται από το δικαστήριο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, αφετέρου διότι, φαίνεται ότι πρόθεση του νομοθέτη ήταν να αποδώσει την μονογονεϊκή ιδιότητα ακόμη και στον γονέα που ασκεί απλώς την επιμέλεια του παιδιού (δηλαδή, την καθημερινή του φροντίδα). Υπό το πρίσμα των ανωτέρω και προκειμένου να μην καταλείπονται περιθώρια παρερμηνειών και φαινόμενα αποκλεισμού από τις σχετικές διαδικασίες επιλογής επικουρικού προσωπικού υποψηφίων που αποδεδειγμένα έχουν την ιδιότητα του μονογονέα και ασκούν την αποκλειστική γονική μέριμνα του/των τέκνου/τέκνων τους, ο Συνήγορος ζήτησε



να προστεθεί ρητά στη σχετική ΚΥΑ ως δικαιολογητικό απόδειξης της μονογονεϊκής ιδιότητας και η δικαστική απόφαση αποκλειστικής ανάθεσης της άσκησης της γονικής μέριμνας στον έναν από τους δύο γονείς (υπόθεση 294939).

## Δημόσια έγγραφα με ένδειξη «ΑΠ» στο πεδίο πατρωνύμου




Η αναγραφή πατρωνύμου, ως συμπληρωματικό στοιχείο του ονόματος ενός προσώπου λειτουργεί ως σημείο αναφοράς του προσώπου αυτού, αλλά και ως κομμάτι της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής. Ως εκ τούτου, η μνεία της απουσίας του ενδέχεται να έχει αρνητικές προεκτάσεις για το άτομο, προερχόμενες από παρωχημένες στερεοτυπικές κοινωνικές αντιλήψεις.

Κατά τον τρόπο αυτό ωστόσο, γεννώνται οι προϋποθέσεις για τη δημιουργία έμμεσης διάκρισης, στο μέτρο που μια ουδέτερη πρακτική, όπως η χορήγηση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας, με βάση τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο Μητρώο Πολιτών, μπορεί να θέσει ένα πρόσωπο με δεδομένη οικογενειακή κατάσταση σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα πρόσωπα.

Αφορμή για την ενασχόληση του Συνηγόρου με το ζήτημα αποτέλεσε αναφορά πολίτη που είναι τέκνο άγαμης μητέρας, και φέρει το επώνυμο της. Σε όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με την αστική της κατάσταση, όπως και στο δελτίο της αστυνομικής της ταυτότητας, τα πεδία του ονόματος και επωνύμου πατρός μένουν κενά. Όταν η ενδιαφερόμενη εισήλθε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα mygov.gr και αιτήθηκε την έκδοση βεβαίωσης μόνιμης κατοικίας, κάνοντας χρήση για την επιβεβαίωση των στοιχείων της, των κωδικών που χρησιμοποιεί για την είσοδο της στο TAXISNET, της χορηγήθηκε βεβαίωση, με την ένδειξη «ΑΠ» στο πεδίο πατρωνύμου, την οποία η ενδιαφερόμενη ερμήνευσε ως αναφερόμενη στον χαρακτηρισμό «αγνώστου πατρός». Σε δεύτερο αίτημα της για την έκδοση εκ νέου της ίδιας βεβαίωσης της χορηγήθηκε νέα βεβαίωση, στην οποία αναγράφεται στο πεδίο πατρωνύμου η ένδειξη «ANEY». **Η αναφερόμενη διαμαρτυρήθηκε θεωρώντας ότι οι συγκεκριμένες καταχωρήσεις παραπέμπουν στον χαρακτηρισμό «αγνώστου πατρός» ή «άνευ πατρός» ο οποίος είναι αναχρονιστικός και συνιστά προσβολή της προσωπικότητάς της.**

Η Αρχή έκρινε ότι, το ζήτημα που έθετε στην αναφορά της η πολίτης αφορούσε την προστασία των ατομικών της δικαιωμάτων και ειδικότερα της προστασίας του ιδιωτικού της βίου και της προσωπικότητάς της, αλλά και την αποτροπή δημιουρ-

γίας των προϋποθέσεων που ευνοούν τις διακρίσεις εις βάρος της λόγω της οικογενειακής της κατάστασης. Το δικαίωμα προστασίας του ιδιωτικού βίου αποτελεί αντικείμενο προστασίας από το Σύνταγμα (άρ. 9 παράγρ. 1) αλλά και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου με αποτέλεσμα τη συμβολή της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στη διαμόρφωση του περιεχομένου του. Στο πλαίσιο αυτό γίνεται αποδεκτό ότι το όνομα ενός προσώπου ως στοιχείο της προσωπικότητας και ως σύνδεσμος με την οικογένεια, αφορά την ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή<sup>18</sup>, παραδοχή η οποία δεν αίρεται από το γεγονός ότι το κράτος έχει έννομο συμφέρον να ρυθμίζεται νομικά η χρήση των ονομάτων με σκοπό μεταξύ άλλων την ακριβή καταγραφή του πληθυσμού ή την εγγύηση των διαδικασιών ταυτοποίησης.



**Λαμβάνοντας υπόψη ότι η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας και του ιδιωτικού βίου δεν δημιουργεί μόνο τη αρνητική υποχρέωση του κράτους να απέχει από κάθε ενέργεια παραβίασης των δικαιωμάτων, αλλά και την υποχρέωση να προβαίνει σε λήψη θετικών μέτρων με σκοπό τη δημιουργία ουσιαστικών προϋποθέσεων για το σεβασμό τους, η Αρχή σύστησε την απάλειψη οποιασδήποτε επισήμανσης σε σχέση με την απουσία πατρωνύμου της αναφερόμενης.**

Εκτιμώντας ότι το ζήτημα αφορά το Μητρώο Πολιτών και τη δυνατότητα ηλεκτρονικής έκδοσης των βεβαιώσεων, με βάση τα στοιχεία που είναι καταχωρημένα σε αυτό και ξεπερνά τις αρμοδιότητες του συγκεκριμένου δήμου που χορήγησε τη βεβαίωση, απηύθυνε την παρέμβασή του και στα Υπουργεία Εσωτερικών (Διεύθυνση Αστικής Κατάστασης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης) ζητώντας τις απόψεις και τις ενέργειες τους. Πράγματι, ο δήμος ο οποίος είχε χορηγήσει την εν λόγω βεβαίωση, απάντησε στην Αρχή ότι τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στα πιστοποιητικά, αντλούνται αυτοματοποιημένα μέσω του κόμβου υπηρεσιών Gownhub και του κέντρου διαλειτουργικότητας της ΓΓΠΣΔΔ, με ασφαλή για την προστασία των προσωπικών δεδομένων τρόπο, μέσα από το μητρώο της ΑΑΔΕ χωρίς να είναι δυνατή η παρέμβαση για την απαλοιφή συγκεκριμένων στοιχείων. Εν τέλει το ζήτημα φαίνεται να αντιμετωπίστηκε κεντρικά, καθώς ο αρμόδιος δήμος χορήγησε βεβαίωση μόνιμης κατοικίας χωρίς την ένδειξη «ΑΠ» στο πεδίο του πατρωνύμου (υπόθεση 301310).

---

18. *Negrepontis-Giannisis κ. Ελλάδας.*



## Ο σεξουαλικός προσανατολισμός εμπόδιο στην κοινωνική προσφορά και αλληλεγγύη: το ζήτημα του αποκλεισμού από την αιμοδοσία

Η ελεύθερη, εθελοντική προσφορά αίματος για την εκτέλεση αναγκαίων ιατρικών πράξεων είναι πράξη ατομικής και συλλογικής ευθύνης και ως τέτοια αφορά την κοινωνία στο σύνολό της. Συνδέεται με την αξία της ζωής, ο σεβασμός της οποίας αξιολογείται συλλογικά ως υψηλής αξίας έννομο αγαθό. Ωστόσο, αν και αποτελεί κορυφαία πράξη κοινωνικής αλληλεγγύης, δεν είναι πάντα προσβάσιμη σε όλους, όχι από επιλογή αλλά λόγω περιορισμών και κανόνων που θέτει το σύστημα για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Ένας από τους περιορισμούς αυτούς σχετίζεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό των υποψήφιων αιμοδοτών. Συγκεκριμένα, **στο έντυπο που δίδεται προς συμπλήρωση στους υποψήφιους αιμοδότες, το οποίο αφορά το ιατρικό τους ιστορικό, περιλαμβάνονταν ερώτημα σχετικά με την εμπειρία ομοφυλοφιλικών σεξουαλικών σχέσεων – έστω και μίας – από το 1977. Σε περίπτωση που ο αιμοδότης απαντούσε καταφατικά στο ερώτημα, αποκλειόταν από την αιμοδοσία δια παντός.**

Ο αποκλεισμός αυτός συνδεόταν με τον κίνδυνο μετάδοσης μολυσματικών ασθενειών μέσω του αίματος, όπως ο ιός HIV και η ηπατίτιδα Β και C, οι οποίες μεταδίδονται με τη σεξουαλική πράξη, αλλά και με ευρήματα ερευνών που κατατάσσουν ομάδες με συγκεκριμένα σεξουαλικά χαρακτηριστικά σε ομάδες υψηλού κινδύνου για τη μετάδοσή τους<sup>19</sup>.

Τα επιστημονικά δεδομένα, ωστόσο, εξελίχθηκαν σημαντικά με τη χρήση διαγνωστικών εργαλείων που επιτρέπουν με ασφάλεια τον έλεγχο των προϊόντων της αιμοδοσίας ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος μετάδοσης οποιασδήποτε ασθένειας. Έτσι **διατυπώνεται πλέον το σοβαρό επιχείρημα ότι οποιοσδήποτε έλεγχος και τυχόν περιορισμός στους εθελοντές αιμοδότες θα πρέπει να στοχεύει στην τυχόν επικινδυνότητα της σεξουαλικής συμπεριφοράς, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού.** Συνεπεία των εξελίξεων αυτών, αλλά και της σθεναρής αντίδρασης των ίδιων των ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεων ανά τον κόσμο, σε αρκετές χώρες οι σχετικοί περιορισμοί είτε αίρονται ολοκληρωτικά, είτε καθίστανται ηπιότεροι<sup>20</sup>.

19. Βλ. <https://www.cdc.gov/std/treatment-guidelines/msm.htm#:~:text=HIV%20Risk%20Among%20Men%20Who,one%20in%2020253%20%28191%29>.

20. Π.χ. για τις ΗΠΑ, 3 μήνες, όταν το προηγούμενο όριο ήταν 1 έτος αποχής από σεξουαλική δραστηριότητα, το ίδιο για τον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο, 4 μήνες για τη Γαλλία και τη Φινλανδία κ.α.



Το ζήτημα απασχόλησε και τις αρμόδιες ευρωπαϊκές αρχές, ως ζήτημα παραβίασης του ενωσιακού δικαίου και ειδικότερα, της Οδηγίας 2004/33/ΕΚ για τις τεχνικές απαιτήσεις για το αίμα και τα συστατικά του αίματος. Στο παράρτημα ΙΙΙ της Οδηγίας ορίζεται ότι θα πρέπει να αποκλείονται από αιμοδότες, πρόσωπα των οποίων η σεξουαλική συμπεριφορά συνεπάγεται υψηλό κίνδυνο μετάδοσης λοιμωδών νοσημάτων που μπορούν να μεταδοθούν μέσω του αίματος. Ως εκ τούτου η Οδηγία καταλείπει περιθώριο ερμηνείας στα κράτη-μέλη να αξιολογήσουν τι συνιστά επικίνδυνη σεξουαλική συμπεριφορά. Τίθεται, ωστόσο, το ερώτημα αν ο αποκλεισμός, μόνιμος ή για περιορισμένο χρονικό διάστημα (μεγαλύτερο ή μικρότερο) είναι το πρόσφορο και κατάλληλο μέσο για την αποτροπή του αναφερόμενου κινδύνου, και αν πληροί την αρχή της αναλογικότητας σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Παράλληλα, η αναφορά στο σχετικό ερωτηματολόγιο στην ύπαρξη συγκεκριμένων σεξουαλικών σχέσεων και ο αποκλεισμός από την αιμοδοσία με αυτό το κριτήριο, έχει προβληθεί ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>21</sup> ως παραβίαση του άρθρου 8 (δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής) σε συνδυασμό με το άρθρο 14 (απαγόρευση των διακρίσεων) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Ο Συνήγορος έχει θέσει το ζήτημα στις ελληνικές αρχές ήδη από το 2019 και είχε ενημερωθεί από το Εθνικό Κέντρο Αιμοδοσίας (ΕΚΕΑ) για την πρόθεση αντικατάστασης της οικείας επισήμανσης στο ερωτηματολόγιο (Ιστορικό Αιμοδότη) του Εθνικού Μητρώου Αιμοδοτών του ΕΚΕΑ. Παρά, ωστόσο, τη σχετική διαβεβαίωση δεν υπήρξε καμία αλλαγή μέχρι το 2021 που τοποθετήθηκε εκ νέου η Αρχή επ' ευκαιρία νέας αναφοράς. Στην παρέμβαση του ο Συνήγορος επισήμανε μεταξύ άλλων, ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (ΠΔ 138/2005) για την εναρμόνιση με την Οδηγία 2004/33/ΕΚ της Επιτροπής, δεν φαίνεται να υπάρχει ρητός αποκλεισμός από την αιμοδοσία ατόμων που έχουν ομοφυλοφιλικές σχέσεις, ενώ και στην Εθνική Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων επισημαίνεται ότι η γενική απαγόρευση από την αιμοδοσία ατόμων με ομοφυλοφιλικές σχέσεις συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου και μειώνει τον αριθμό επιλέξιμων δωτών αίματος (υπόθεση 300424).

---

21. Υποθέσεις *Tosto vs Italy*, *Crescemonte vs Italy*, *Feranda vs Italy*, τις οποίες όμως το δικαστήριο δεν εξέτασε επί της ουσίας, καθώς υπήρξε αλλαγή της ιταλικής νομοθεσίας και ολική άρση των περιορισμών, όσο εκκρεμούσε η διαδικασία ενώπιον του (2002). Το ζήτημα ωστόσο τέθηκε εκ νέου υπόψη του δικαστηρίου το 2018, με την *Drelon vs France* σχετικά με τον περιορισμό των 4 μηνών (αποχή 4 μηνών από σεξουαλική δραστηριότητα ανδρών με άνδρες ως προϋπόθεση για την καταλληλότητα προς αιμοδοσία), υπόθεση η οποία εκκρεμεί.



Εν τέλει, με την υπ' αριθμ. ΓΠ.οικ.900/2022 (ΦΕΚ Β' 36/10.01.2022) απόφαση του Υπουργού Υγείας, το περιεχόμενο του εντύπου αιμοδοσίας δεν περιλαμβάνει πλέον την επίμαχη μνεία στις σεξουαλικές σχέσεις με άτομα ίδιου φύλου. Αντίθετα, περιέχει μια σειρά από περιπτώσεις που εστιάζουν στη σεξουαλική συμπεριφορά με υψηλό κίνδυνο μετάδοσης νοσημάτων μέσω του αίματος, χωρίς καμία αναφορά στις σεξουαλικές προτιμήσεις των υποψηφίων δοτών.



## Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων ευρωπαϊών πολιτών



Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αποτελεί θεμελιώδη ελευθερία των πολιτών της Ένωσης και κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), ενώ παράλληλα, συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζόμενων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους όρους εργασίας.

Μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει το δικαίωμά τους να διακινούνται ελεύθερα με σκοπό την πραγματική προσφορά εργασίας εντός της επικράτειας των κρατών – μελών και να διαμένουν σε αυτά με σκοπό την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων προβλέπεται και στις διατάξεις του Κανονισμού 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Απριλίου 2011. Αφορά τόσο την πρόσβαση στις θέσεις εργασίας όσο και την παροχή της εργασίας, απαγορεύει δε και κάθε μορφή συγκαλυμμένης διακρίσεως, η οποία, κατ' εφαρμογή άλλων κριτηρίων διακρίσεως, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα. Στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων αυτών, εμπίπτει κάθε κοινοτικός υπήκοος, ανεξαρτήτως του τύπου κατοικίας και της ιθαγένειάς του, ο οποίος έκανε χρήση του δικαιώματος της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και άσκησε επαγγελματική δραστηριότητα σε άλλο κράτος – μέλος. Έτσι, κατά τις διατάξεις του Κανονισμού, απαγορεύεται η εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών πρακτικών που περιορίζουν ή εξαρτούν από όρους που δεν προβλέπονται για τους ημεδαπούς, τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας, την πρόσληψη σε απασχόληση και την άσκηση της από αλλοδαπούς, καθώς και πρακτικών που, αν και εφαρμόζονται ανεξαρτήτως ιθαγένειας έχουν ως αποκλειστικό ή κύριο σκοπό ή αποτέλεσμα να αποκλείουν του υπηκόους άλλων κρατών – μελών από την προσφερόμενη απασχόληση.

Με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που έχει ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία με τον Ν. 4443/2016, ορίζονται συγκεκριμένα μέτρα για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της ΕΕ. Κατά τις διατάξεις της, **οι πολίτες της Ένωσης προστατεύονται από τις διακρίσεις λόγω ιθαγένειας όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, ενώ παράλληλα, τους επιφυλάσσεται ισότιμη μεταχείριση σε σύγκριση με τους ημεδαπούς.**





Ως εντεταλμένος φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων ευρωπαϊών πολιτών, ο Συνήγορος έχει αρμοδιότητα να απευθύνει συστάσεις, όταν διαπιστώνει την ύπαρξη αδικαιολόγητων περιορισμών και εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία ή τυχόν διακρίσεις εις βάρος τους. Στο πλαίσιο αυτό, έχει εξετάσει και έχει διαπιστώσει στο παρελθόν περιπτώσεις παραβιάσεων της αρχής της ελεύθερης κυκλοφορίας<sup>22</sup>.

Έμμεση περίπτωση τέτοιας παραβίασης αποτέλεσαν **οι τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών που υπηρετούν στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα**, ιδίως σε ό,τι αφορά την μοριοδότηση του κριτηρίου της εντοπιότητας. Στις διατάξεις αυτές (άρ. 8 παράγρ. 9 του Ν. 2817/2000, άρ. 2 του ΠΔ 144/1997 και άρ. 16 του ΠΔ 50/1996, όπως ισχύουν), **η εντοπιότητα συνδέεται με την ιδιότητα του δημότη και όχι με την ιδιότητα του μόνιμου κατοίκου**. Όμως, όσοι εκπαιδευτικοί δεν έχουν την ελληνική ιθαγένεια, αλλά την ιθαγένεια άλλου κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν δύνανται να λάβουν βεβαίωση δημοτολογίου από τον δήμο της μόνιμης κατοικίας τους, ακόμη και όταν η διαμονή τους ξεπερνά την εικοσαετία, δεδομένου ότι η εγγραφή τους στο δημοτολόγιο είναι απλώς ενδεικτική. Μάλιστα, ακόμη και εάν αποκτήσουν την ελληνική υπηκοότητα με πολιτογράφηση, δεν θα είναι σε θέση να λάβουν μόρια εντοπιότητας προτού παρέλθει τουλάχιστον μία διετία από την πραγματοποίηση της κανονικής τους εγγραφής στο δημοτολόγιο.

Απευθυνόμενος για το παραπάνω ζήτημα στο Υπουργείο Παιδείας, ο Συνήγορος επισήμανε ότι, υπό το πρίσμα όλων των προαναφερόμενων διατάξεων που αποσκοπούν στη διασφάλιση της απρόσκοπτης ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων ευρωπαϊών πολιτών, η απαίτηση προσκόμισης από τον εκπαιδευτικό πιστοποιητικού από το να προκύπτει ότι είναι δημότης του δήμου, σε σχολική μονάδα του οποίου επιθυμεί να τοποθετηθεί λόγω της εκεί μόνιμης κατοικίας του, περιάγει σε μειονεκτική θέση τους εκπαιδευτικούς που είναι πολίτες κρατών – μελών της ΕΕ και δεν έχουν λάβει την ελληνική ιθαγένεια σε σχέση με τους λοιπούς εκπαιδευτικούς. Επομένως, η προϋπόθεση απόδειξης της ιδιότητας του δημότη, εν προκειμένω, καταλήγει εμμέσως σε διακριτική μεταχείριση εις βάρος των εκπαιδευτικών πολιτών άλλων κρατών – μελών της ΕΕ, εφόσον μόνον η ελληνική

---

22. Βλ. *Ειδική Έκθεση 2018 για την Ίση Μεταχείριση*, σ. 43-44, [https://old.synigoros.gr/resources/docs/ee\\_im\\_2018\\_el.pdf](https://old.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf). Σημειωτέον ότι, για τη συγκεκριμένη υπόθεση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κάλεσε την Ελλάδα, εντός σύντομης προθεσμίας, να λάβει συγκεκριμένα μέτρα για την κατάργηση της απαίτησης της ελληνικής ιθαγένειας για την πρόσβαση σε υψηλόβαθμη θέση στη δημόσια διοίκηση, διαφορετικά ενδέχεται να προχωρήσει σε παραπομπή στο ΔΕΕ.



υψηκότητα θα τους επέτρεπε να διεκδικήσουν μόρια εντοπιότητας κατά την τοποθέτησή τους.

Εξάλλου, ο Συνήγορος επισήμανε ότι ήδη από το έτος 2012, στις διαγωνιστικές διαδικασίες του ΑΣΕΠ το κριτήριο της εντοπιότητας αποσυνδέθηκε από την ιδιότητα του δημότη και συνδέθηκε με την ιδιότητα του μόνιμου κατοίκου, κατ' επιταγή των σχετικών ενωσιακών διατάξεων περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και προκειμένου να αποφευχθεί η παραπομπή της χώρας στο ΔΕΕ για παραβίαση της αρχής της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων<sup>23</sup>.



**Καταλήγοντας, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η σύνδεση της εντοπιότητας κατά τις τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών με την ιδιότητα του δημότη συνιστά πρακτική που καταλήγει σε έμμεση διάκριση των πολιτών κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν πρέπει να εφαρμόζεται.**

Πρότεινε δε την οριστική άρση της υφιστάμενης διάκρισης με την προσαρμογή των σχετικών κανονιστικών πράξεων στην αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας εργαζομένων εντός της ΕΕ και την εφαρμογή του συστήματος μοριοδότησης της εντοπιότητας με κριτήριο τη μόνιμη κατοικία του εκπαιδευτικού και όχι την ιδιότητα του δημότη (ενδεικτικά, υπόθεση 302637).

---

23. Βλ. [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=b401092a-12d2-44cb-855c-957f41db4973](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=b401092a-12d2-44cb-855c-957f41db4973), υπ' αριθμ. 793/1/29.02.2012 τροπολογία, σ. 3.





**ΖΗΤΗΜΑΤΑ  
ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ**

## Ζητήματα Επικαιρότητας

### Καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής: το νέο θεσμικό πλαίσιο και η αρμοδιότητα του Συνηγόρου

Την άνοιξη του 2021 τέθηκε σε διαβούλευση νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο περιείχε σημαντικές ρυθμίσεις για το ειδικό αντικείμενο της αρμοδιότητας του Συνηγόρου ως φορέα ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία. Ο Συνήγορος υπέβαλε συγκεκριμένες παρατηρήσεις και προτάσεις πριν την ψήφιση του νόμου, προκειμένου να αποσαφηνιστεί κατά το δυνατό το νέο πλαίσιο προστασίας που διαμορφώνεται, ιδίως σε θέματα αρμοδιότητάς του. Τα κύρια αντικείμενα που αφορούν την αρμοδιότητα της Αρχής, είναι η προστασία των εργαζόμενων από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, όταν αυτή συνιστά διάκριση, και η ενίσχυση των προϋποθέσεων για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής. Η πρωτοβουλία του νομοθέτη εναρμονίζεται με το διεθνές και ενωσιακό δίκαιο και συγκεκριμένα, με τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας και με την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και αποτιμάται θετικά και στις δύο αυτές κατευθύνσεις.

#### **α) Βία και παρενόχληση στην απασχόληση και την εργασία**


**Η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας διευρύνει το πλαίσιο προστασίας και λειτουργεί συμπληρωματικά στις υφιστάμενες διατάξεις για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, που προβλέπονται στους Ν. 3896/2010 και 4443/2016.**

Σημαντικά στοιχεία καινοτομίας σε σχέση με το υφιστάμενο πλαίσιο, είναι καταρχήν:

- η διεύρυνση του πεδίου προστασίας σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης,

- η εφαρμογή των προβλέψεων σε όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, στα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, όπως ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εθελοντές, στους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και στα άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία,
- η θέσπιση υποχρέωσης για όλους τους εργοδότες, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού να καταστήσουν προσβάσιμες για τους εργαζόμενους διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και να παρέχουν ενημέρωση, συνδρομή και πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, καθώς και η ρητή πρόβλεψη για τους εργοδότες με προσωπικό άνω των 20 ατόμων να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία θα δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και θα προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,
- η πρόβλεψη δυνατότητας για τον εργαζόμενο που έχει υποστεί και καταγγείλει συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση, να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς περικοπή μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον εύλογα πιστεύει ότι διατρέχει κίνδυνο η ζωή, η υγεία ή η ασφάλειά του,
- η δυνατότητα ατομικής προσφυγής σε όργανα εξωτερικού ελέγχου και συγκεκριμένα: α) στην Επιθεώρηση Εργασίας και β) στον Συνήγορο του Πολίτη, αν η υπόθεση εγείρει υπόνοιες διάκρισης και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Ν. 3896/2010 και 4443/2016.

Το μοντέλο συνεργασίας των Επιθεωρήσεων Εργασίας και της Αρχής με τις ρυθμίσεις του νέου νόμου, δεν είναι καινοφανές. Ακολουθεί το ήδη διαμορφωμένο πλαίσιο των Ν. 3896/2010 και 4443/2016 για την καταπολέμηση των διακρίσεων.



Η ειδοποιός διαφορά είναι ότι ενώ οι καταγγελίες για εν γένει παρενόχληση ή βία στην απασχόληση και ο εργασιακός εκφοβισμός, αποτελούν πλέον αντικείμενο παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος εξακολουθεί να επιλαμβάνεται των καταγγελιών που ενδέχεται να συνιστούν διάκριση, συνδέονται δηλαδή με κάποιον από τους προστατευόμενους λόγους διάκρισης (φύλο, φυλή, εθνική καταγωγή, θρησκευτικές πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου).

Η μέχρι τώρα εμπειρία της Αρχής καταδεικνύει τη σημαντική αριθμητική υπεροχή των καταγγελιών για παρενόχληση λόγω φύλου (ιδίως σεξουαλική παρενόχληση) έναντι των λοιπών λόγων διάκρισης, για τους οποίους θα μπορούσε ο Συνήγορος να επιληφθεί. Καθόλου παράδοξο άλλωστε, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ειδική αρμοδιότητα για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υφίσταται ήδη επί σειρά ετών κι έχει αποτελέσει την εναρκτήρια βάση για τη συνεργασία με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας κι ένα σημαντικό κομμάτι του έργου της Αρχής ως φορέα ίσης μεταχείρισης. **Στην πράξη, με την έναρξη ισχύος του νέου νόμου, όλες οι εργατικές διαφορές που κατατίθενται στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο του Ν. 4808/2021, διαβιβάζονται και στον Συνήγορο προκειμένου να εξετάσει εάν συντρέχει αρμοδιότητά του.**

## **β) Εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**

Με τον Ν. 4808/2021 ενσωματώθηκε επίσης η Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, τουλάχιστον ένα έτος νωρίτερα από τον χρόνο που λήγει η προθεσμία για την ενσωμάτωση (Αύγουστος 2022). Ο νέος νόμος δίνει έμφαση στην προστασία των εργαζομένων που κάνουν χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων για οικογενειακούς λόγους, ως έμπρακτη απόδειξη της σημασίας που αποδίδει ο ενωσιακός και αντιστοίχως και ο εθνικός νομοθέτης, στη διατήρηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Παράλληλα, η ενσωμάτωση έχει ιδιαίτερη σημασία και στο πλαίσιο της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία λόγω των διευκολύνσεων που παρέχονται για τους φροντιστές των ατόμων με αναπηρία, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.



Η καθιέρωση αποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου για την εξασφάλιση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών, αποτελεί σημαντική πτυχή για την ουσιαστική ισότητα των φύλων και διαρκή πρόκληση για τη βελτίωση του επιπέδου επίτευξής της.

Στην κατεύθυνση αυτή, εξαιρετικά σημαντική είναι η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τους μισθούς και τις αποδοχές<sup>24</sup>.

Από τη διερεύνηση των υποθέσεων διάκρισης λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης προκύπτουν σημαντικά ελλείμματα, αλλά και εμπόδια που αντιστρατεύονται τη βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης.



Η Αρχή έχει εξετάσει ένα ευρύ φάσμα υποθέσεων με αντικείμενο που ενδεικτικά εκτείνεται από τη μη χορήγηση μειωμένου ωραρίου λόγω ανατροφής τέκνου, τη μη αναγνώριση μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών λόγω γέννησης τέκνου, τη μη χορήγηση άδειας προστασίας της μητρότητας στις θετές μητέρες στον ιδιωτικό τομέα, μέχρι την απόλυση γυναικών που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από εγκυμοσύνη ή την απόλυση γονέων που κάνουν χρήση αδειών αναγκαίων για τη φροντίδα των τέκνων τους.

Ο Συνήγορος, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ήδη από τον Νοέμβριο του 2019 με παρέμβαση του προς τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, είχε επισημάνει τα κενά προστασίας στις οικείες άδειες τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, είχε εστιάσει στις βασικές προβλέψεις της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ και είχε υποβάλει συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση διαχρονικά διαπιστωμένων και ανεπίλυτων προβλημάτων εργαζόμενων μητέρων και γονέων<sup>25</sup>. **Επιδίωξη ήταν να αξιοποιηθεί**

24. Βλ. Προοίμιο Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ, σημείο 6.

25. Βλ. *Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση*, σ. 46-48 (<https://www.synigoros.gr/el/category/eidikhes-ektheseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ekthesh-2020>).



**η συγκυρία της υποχρέωσης ενσωμάτωσης της Οδηγίας ως ευκαιρία για την υιοθέτηση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων που συνδέονται με την οικογενειακή τους κατάσταση.**

Οι προβλέψεις του νόμου για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες μορφές εργασίας εφαρμόζονται πλέον σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ΝΠΔΔ, τους ΟΤΑ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρ. 14 του Ν. 4270/2014, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης.

**Σημαντική διεύρυνση διαπιστώνεται και ως προς την έννοια της γονεϊκής ιδιότητας που χρήζει προστασίας, καθώς οι νέες ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.** Ειδική πρόβλεψη υπάρχει για τη χορήγηση άδειας στους μονογονείς, ενώ πολύ σημαντική είναι επίσης η επέκταση της άδειας για την υποβοηθούμενη αναπαραγωγή στις εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα, καθώς μέχρι τώρα αυτή η δυνατότητα αυτή προβλέπονταν μόνο για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα. Η Αρχή είχε επισημάνει<sup>26</sup> την επέκταση αυτή ως αναγκαίο θετικό μέτρο για την εξισορρόπηση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων γυναικών, στον ιδιωτικό τομέα, πρόταση που έγινε τελικώς αποδεκτή και αποτυπώθηκε στις νέες διατάξεις.

**Περαιτέρω, απαγορεύεται ρητά και είναι άκυρη κάθε καταγγελία της σχέσης εργασίας που οφείλεται στο γεγονός ότι ο/η εργαζόμενος/μενη ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται από τις εν λόγω διατάξεις.** Κρίσιμο σημείο για την ενεργοποίηση της προστασίας αυτής, αποτελεί η ρύθμιση για το βάρος απόδειξης που προβλέπεται με τις νέες διατάξεις. Ο Συνήγορος, στις παρατηρήσεις που υπέβαλε στο νομοσχέδιο<sup>27</sup>, είχε επισημάνει ότι η διατύπωση που έχει υιοθετηθεί για το βάρος απόδειξης στο άρ. 48 του Ν. 4808/2021, δημιουργούσε σύγχυση αναφορικά με την αποδεικτική διαδικασία και την εφαρμογή της, αλλά και αμφιβολία αν συνιστά πράγματι ανακατανομή του βάρους απόδειξης.

---

26. Βλ. *Ετήσια Έκθεση 2020 Συνηγόρου του Πολίτη: Θεματικές Ενότητες*, σ. 83-84 (<https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/ethsia-ek8esh-2020:-8ematikes-enothtes>).

27. Βλ. <https://old.synigoros.gr/?i=kdet.el.news.810452>.

Η τελική διατύπωση της διάταξης του άρ. 48 μεταθέτει πλέον το ζήτημα στον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμοστεί στην πράξη, όπως άλλωστε και το σύνολο των νέων προβλέψεων. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το άρ. 32 του Ν. 4808/2021 και σε εναρμόνιση με το άρ. 15 της Οδηγίας 2019/1158, «...ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α΄10) και το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α΄207), ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με τον παρόν Κεφάλαιο».

## Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά

Το Δεκέμβριο του 2021 τέθηκαν σε διαβούλευση η Εθνική Στρατηγική και το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021-2030.

Ο Συνήγορος, ως φορέας για την προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, παρακολουθεί στενά όλα τα ζητήματα που αφορούν τους Ρομά και συμμετέχει ενεργά στις προσπάθειες άρσης του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων που υφίστανται, είτε με δημόσιες δράσεις του, είτε στοχευμένα, στο πλαίσιο χειρισμού ατομικών αναφορών.

Στο πλαίσιο της προεργασίας του Σχεδίου, ο Συνήγορος κατέθεσε τις απόψεις του σε συγκεκριμένα θέματα που τέθηκαν υπόψη του από το Ερευνητικό Εργαστήριο Κοινωνικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΕΕΚΔ ΠΑΔΑ). Επί του Σχεδίου Δράσης, οι κύριες παρατηρήσεις συνοψίζονται στα εξής:

- Το Σχέδιο Δράσης περιγράφει (αν και σε γενικές γραμμές) το πώς θα υλοποιηθούν οι στόχοι της ΕΣΚΕ Ρομά, μέσω συγκεκριμένων παρεμβάσεων.
- Ρητώς προβλέπεται η συμπερίληψη και συμμετοχή των ίδιων των Ρομά στις διαδικασίες σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης των σχετικών πολιτικών και δράσεων.

- Αναγνωρίζεται η ανάγκη προσαρμογής των σχετικών πολιτικών και δράσεων με βάση τις κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές και γεωγραφικές ιδιαιτερότητες των επιμέρους ομάδων και κοινοτήτων Ρομά.
- Αναγνωρίζεται η πολλαπλή διάκριση που υφίστανται επιμέρους κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, παιδιά, ΑμεΑ κ.λπ.) στο εσωτερικό της κάθε κοινότητας Ρομά και συνεπώς των διαφορετικών αναγκών τους.
- Συστηματοποιείται η καταγραφή των οικισμών - καταυλισμών των Ρομά.
- Δίνεται έμφαση στη δημιουργία πλαισίου δεικτών παρακολούθησης και αξιολόγησης της υλοποίησης της ΕΣΚΕ Ρομά, κατ' αναλογία με το προτεινόμενο χαρτοφυλάκιο δεικτών του FRA.


Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθούν και τα ακόλουθα:

- Στην ομάδα-στόχο της ΕΣΚΕ Ρομά (ωφελοούμενοι), δεν περιλαμβάνονται οι αλλοδαποί Ρομά. Ο αποκλεισμός αυτός δεν θεραπεύεται από τη σύνδεση της ΕΣΚΕ Ρομά με την Εθνική Στρατηγική για την ένταξη πολιτών τρίτων χωρών, δεδομένου ότι στη χώρα μας είναι εγκατεστημένος μεγάλος αριθμός αλλοδαπών Ρομά, οι οποίοι αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα οξυμένα προβλήματα και συνήθως, εκτός των άλλων θεμάτων και πολλαπλές διακρίσεις (π.χ. λόγω ιθαγένειας, εθνικής καταγωγής κ.λπ.).
- **Πολλά από τα θετικά μέτρα και πυλώνες για την καταπολέμηση της φτώχειας και την πρόσβαση των Ρομά σε εισοδηματικούς πόρους ή σε αγαθά και υπηρεσίες (χορήγηση εθνικής σύνταξης, ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, επίδομα ανεργίας, επίδομα γέννησης τέκνου, κοινωνικό οικιακό τιμολόγιο, κ.λπ.) σχεδιάζονται με τρόπο που δεν λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες των Ρομά.** Δεδομένου ότι συχνά διαπιστώνονται σοβαρά προβλήματα κατά την υπαγωγή τους στις διαδικασίες αυτές, λόγω αδυναμίας προσκόμισης των απαιτούμενων δικαιολογητικών (π.χ. μη εγγραφή ή πλημμέλειες στην εγγραφή στα δημοτολόγια, μη κατοχή δελτίου ταυτότητας, προβλήματα στην απόδοση ΑΦΜ ή ΑΜΚΑ), κρίνεται αναγκαίο στο υπό εκπόνηση ΕΣΚΕ να ληφθούν υπόψη και τα ειδικότερα ζητήματα αποκλεισμού από τις ανωτέρω διαδικασίες, που αντιμετωπίζουν οι δικαιούχοι Ρομά.
- **Ιδίως δε στο πεδίο της απασχόλησης, όπου συχνά παρατηρείται αποκλεισμός από τις τυπικές μορφές απασχόλησης και εργασίας, είναι σημαντικό να υπάρξει ειδικός σχεδιασμός και να ληφθούν μέτρα τόσο για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όσο και για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.**

- Αντιστοίχως, στο πεδίο της εκπαίδευσης: καταρχάς, ορθώς γίνεται αναφορά σε προβλήματα που αφορούν στη φοίτηση και την παρακολούθηση των παιδιών Ρομά, στην αύξηση της δίχρονης προσχολικής εκπαίδευσης, στην ενίσχυση της φοίτησης στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε δράσεις καταπολέμησης της μαθητικής διαρροής. Ωστόσο, δεν δίνεται η απαιτούμενη έμφαση στις βασικές ελλείψεις που υπάρχουν και εμποδίζουν εν τούτοις πράγματι τη συμμετοχή και την ένταξη των παιδιών Ρομά στην σχολική διαδικασία ανάλογα με την ηλικία και τις ανάγκες τους (μη ύπαρξη σχολικών κτιρίων και σχολικών αιθουσών, άρνηση εγγραφής τους στα υφιστάμενα σχολεία με αδιάφορες δικαιολογίες, προβλήματα μετακίνησης τους σε σχολεία εκτός οικισμών).
- Σε ό,τι αφορά στην κοινωνική, οικονομική και πολιτισμική διαφοροποίηση των Ρομά, η προνομιακή σύνδεση της ΕΣΚΕ Ρομά με τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ) συμβάλει καταρχάς σε μια bottom-up προσέγγιση, με άλλα λόγια στην ανάδειξη των «τοπικών ιδιαιτεροτήτων». Χρειάζεται, ωστόσο, να διασφαλιστεί πως δεν θα υποεκτιμηθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά επιμέρους ομάδων και κοινοτήτων Ρομά στο εσωτερικό κάθε Διοικητικής Περιφέρειας, στο πλαίσιο μιας γεωγραφικο-διοικητικής αιτιοκρατικής προσέγγισης. Σε κάθε περίπτωση πάντως, για τον αποτελεσματικότερο δυνατό σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων για τους Ρομά είναι απαραίτητη η ενεργή συμμετοχή των ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού σε κάθε Περιφέρεια ή Περιφερειακή Ενότητα.
- Σε ό,τι αφορά στη δημιουργία πλαισίου δεικτών παρακολούθησης και αξιολόγησης της υλοποίησης της ΕΣΚΕ Ρομά, το σύστημα είναι υπό διαμόρφωση και η αξιοπιστία του εξαρτάται από τη λεπτομερή καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, σε όλους τους επιμέρους τομείς δράσης. Μέχρι να είναι διαθέσιμες σχετικές μετρήσεις δεν μπορούν να διαμορφωθούν οι Τιμές Βάσης και οι Τιμές Στόχου, με αποτέλεσμα στην ουσία να μην υφίσταται σύστημα αξιολόγησης. Επιπλέον, πλην της συνεργασίας με την Ελληνική Στατιστική Αρχή – πράγμα πολύ θετικό – το ερώτημα που προκύπτει είναι πώς θα γίνεται συνεχής συλλογή (π.χ. κατ' έτος ή άλλως) αξιόπιστων, αντικειμενικών στοιχείων για τον αριθμό των ατόμων Ρομά που είναι κοινωνικά αποκλεισμένα και πώς θα υλοποιηθεί η αναγκαία συνεργασία των ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού με την Κεντρική Διοίκηση και τους συναρμόδιους φορείς για την εποπτεία και παρακολούθηση των δράσεων και τη συλλογή αξιόπιστων στοιχείων.
- Τέλος, σε ό,τι αφορά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων του ΠΥΛΩΝΑ ΙΙΙ «ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΤΖΙΓΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ» και ΠΥΛΩΝΑ ΙV «ΠΡΩΘΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΡΟΜΑ» οι δράσεις αυτές φαίνεται ότι έχουν λάβει υπόψη την ομάδα στόχο. Θα πρέπει,

όμως, να σημειωθεί ότι οι δράσεις αυτές δεν εξειδικεύονται περαιτέρω, αλλά ούτε φαίνεται να εξασφαλίζουν την συμμετοχή των οργανώσεων Ρομά και των ίδιων των Ρομά (π.χ. ενημέρωση, επιμόρφωση, συμμετοχή σε δράσεις κ.λπ.).

## Υποχρεωτικός εμβολιασμός και λοιπά περιοριστικά μέτρα: η προστασία της δημόσιας υγείας σε αναμέτρηση με τις ατομικές ελευθερίες



Ένα από τα κρίσιμα ζητήματα της φετινής χρονιάς που απασχόλησε έντονα την κοινωνία και τέθηκε και ενώπιον του Συνηγόρου ήταν η λήψη αυστηρών μέτρων εκ μέρους της πολιτείας για τον έλεγχο της εξάπλωσης της πανδημίας από τον ιό Covid-19, τα οποία θέτουν σοβαρούς περιορισμούς στις ατομικές ελευθερίες των πολιτών. Αντίστοιχα μέτρα εφαρμόστηκαν και κατά το προηγούμενο έτος, όπου για πρώτη φορά τέθηκαν μέτρα ελέγχου, περιορισμού και απαγόρευσης της ελεύθερης κυκλοφορίας των πολιτών. Κατά το 2021 ωστόσο, με την ανάπτυξη των ιατρικών μέσων διάγνωσης και θωράκισης έναντι του ιού, το διακύβευμα ήταν πλέον διαφορετικό και αφορούσε την υποχρέωση υποβολής σε διαγνωστικό έλεγχο και εμβολιασμό ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή στον επαγγελματικό και κοινωνικό βίο.


Με το άρ. 206 παράγρ. 1 και 2 του Ν. 4820/2021, θεσπίσθηκε υποχρέωση εμβολιασμού για όλο το προσωπικό α) των ιδιωτικών, δημόσιων και δημοτικών μονάδων φροντίδας ηλικιωμένων και φροντίδας ατόμων με αναπηρία β) των ιδιωτικών, δημόσιων και δημοτικών δομών υγείας (διαγνωστικά κέντρα, κέντρα αποκατάστασης, κλινικές, νοσοκομεία, δομές πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, μονάδες νοσηλείας, Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας και Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας). Περαιτέρω, σύμφωνα με την παράγρ. 3 του ίδιου άρθρου όπως αντικαταστάθηκε με το άρ. 36 παράγρ. 2 του Ν. 4829/2021 και με σειρά από υπουργικές αποφάσεις, τέθηκαν περιορισμοί στα αεροπορικά ταξίδια, στις μετακινήσεις, στην πρόσβαση σε καταστήματα υγειονομικού ελέγχου, χώρους θεαμάτων (σινεμά, θέατρα) και άθλησης, και ειδικότερα κατέστη δυνατή η πρόσβαση είτε αποκλειστι-

κά και μόνο σε εμβολιασμένους πολίτες, είτε και σε όσους έφεραν πιστοποιητικό διαγνωστικού ελέγχου (rapid-test) ή προηγούμενης νόσησης. Με την έναρξη δε της σχολικής χρονιάς, και αφού είχε προηγηθεί η παροχή δυνατότητας εμβολιασμού και για τους ανήλικους άνω των 12 χρονών, αποφασίσθηκε η προσέλευση στις σχολικές δομές για τους μεν μαθητές με πιστοποιητικό εμβολιασμού ή προσκόμιση αποτελέσματος διαγνωστικού ελέγχου (self-test) χορηγούμενο δωρεάν, δύο φορές την εβδομάδα, για τους δε καθηγητές με πιστοποιητικό εμβολιασμού ή προσκόμιση αποτελέσματος διαγνωστικού ελέγχου δύο φορές την εβδομάδα, διενεργούμενο από διαγνωστικά εργαστήρια με δική τους δαπάνη (rapid-test).

Σε συνέχεια αυτών ο Συνήγορος δέχθηκε σημαντικό αριθμό αναφορών σχετικά με τη νομιμότητα των οικείων προβλέψεων. Ανταποκρινόμενος άμεσα στις αναφορές αυτές, ενημέρωσε εγγράφως όλους τους πολίτες που προσέφυγαν ότι, σύμφωνα με την αρμοδιότητά του: α) δεν ελέγχει απευθείας κανονιστικές πράξεις ή νομοθετικές διατάξεις καθώς αυτό θα ήταν αντίθετο στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την Αρχή, αλλά και στη συνταγματική αρχή της διάκρισης των λειτουργιών (άρ. 26 παράγρ.1 του Συντάγματος), β) δεν εξετάζει θέματα που εμπίπτουν στην υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, στην οποία εντάσσεται κάθε ζήτημα που σχετίζεται με την παροχή εργασίας προς τον δημόσιο φορέα, όπως μισθοδοσία, μεταθέσεις, αποσπάσεις, άδειες κ.λπ., συνεπώς και τα διοικητικά μέτρα που λαμβάνονται στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσίας του υπαλλήλου (άρ. 3 παράγρ. 2 του Ν. 3094/2003) και γ) κατ' εξαίρεση αντικείμενο ad hoc εξέτασης θα μπορούσε να αποτελέσει ζήτημα το οποίο αφορά την εφαρμογή των εν λόγω περιορισμών ή μέτρων, εφόσον σχετίζεται με παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία και συνδέεται με κάποιο λόγο διάκρισης (πχ. αναπηρία ή χρόνια πάθηση, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις κ.λπ.).

Παράλληλα, ο Συνήγορος ενημέρωσε στις σχετικές επιστολές του τους πολίτες όσον αφορά την επιβολή των μέτρων και την ενδεχόμενη αντίθεση τους με το Σύνταγμα και άλλες υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις, επισημαίνοντας ότι όλα τα μέτρα τίθενται νομοθετικά και αφορούν την αντιμετώπιση και τον περιορισμό των συνεπειών της ειδικής και έκτακτης συνθήκης της πανδημίας του Covid-19, η οποία ήδη από την εμφάνισή της τον Μάρτιο του 2020 έχει προκαλέσει σημαντικό αριθμό θανάτων και μακροχρόνιων νοσηλείων. Συνεπώς, η θέσπισή τους επιβάλλεται με επίκληση λόγων προστασίας του συλλογικού αγαθού της δημόσιας υγείας. Το Σύνταγμα, στο άρ. 21 παράγρ. 3 προβλέπει ότι *«το Κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών»*, ενώ στο άρ. 5 παράγρ. 5 ορίζει ότι καθένας *«έχει δικαίωμα στην προστασία της υγείας»*. Τίθεται, δηλαδή, ρητή συνταγματική επιταγή για το Κράτος να λαμβάνει μέτρα για την προστασία της υγείας των πολιτών, στην εκπλήρωση της οποίας σαφώς αποσκοπεί η παροχή κινήτρων για τον εμβολιασμό των

πολιτών με σκοπό τον περιορισμό διάδοσης και την αντιμετώπιση της πανδημίας. Στο πλαίσιο αυτό, το Κράτος μπορεί να περιορίζει άλλα επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και ατομικές ελευθερίες εφόσον πληρούνται ορισμένοι όροι, όπως η επιφύλαξη του νόμου και η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας σύμφωνα με το άρ. 25 παράγρ. 1 του Συντάγματος. Για την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας οι περιορισμοί που επιβάλλονται στην άσκηση ενός δικαιώματος πρέπει να εξυπηρετούν θεμιτό σκοπό και να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη αυτού του σκοπού. Η κρίση για την τήρηση της αρχής αυτής, κατά το χρόνο υποβολής των αναφορών, εκκρεμούσε ενώπιον των δικαστηρίων.



Εν κατακλείδι είναι σαφές ότι η πορεία της πανδημίας και η αποτελεσματικότητα των μέσων που διατίθενται στην υπηρεσία του κοινωνικού συνόλου για την αντιμετώπισή της, κρίνει σε μεγάλο βαθμό στις παρούσες συνθήκες τον περιορισμό των ατομικών ελευθεριών, τη διάρκειά τους και τον αντίκτυπο της στις αντοχές μιας δημοκρατικής κοινωνίας.

Ήδη στο τέλος του έτους, η αύξηση των νοσηλείων και των θανάτων από τον Covid-19 σε συνδυασμό με την εμφάνιση νέων μεταλλάξεων, οδήγησε στην επέκταση της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε όλους τους κατοίκους της χώρας οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 60 έτος της ηλικίας τους, με εξαίρεση όσους έχουν νοσήσει τις τελευταίες 180 ημέρες και όσους έχουν αποδεδειγμένα λόγους υγείας που δεν επιτρέπουν τον εμβολιασμό τους. Παράλληλα, έγινε γνωστή και η πολυαναμενόμενη απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας για τον υποχρεωτικό εμβολιασμό, με την οποία απορρίφθηκαν τόσο οι προσφυγές του προσωπικού της Ειδικής Μονάδας Αντιμετώπισης Καταστροφών (ΕΜΑΚ) κατά της απόφασης του αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος για συμμετοχή στις δυνάμεις της ΕΜΑΚ μόνο εμβολιασμένου προσωπικού, όσο και αυτές υγειονομικών υπαλλήλων κατά των πράξεων με τις οποίες τέθηκαν σε αναστολή εργασίας.







**ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ  
ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ  
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

## Νομοθετικές και οργανωτικές προτάσεις

Στο παρόν κεφάλαιο 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 2021, αλλά και παλαιότερες προτάσεις του που έγιναν αποδεκτές εντός του 2021<sup>28</sup>.

<b>Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων</b>	
<b>Για τη σύνδεση της εντοπιότητας με την ιδιότητα του δημότη και όχι του μόνιμου κατοίκου, κατά τις τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών</b>	Επειδή η σύνδεση της εντοπιότητας με την ιδιότητα του δημότη – και όχι του μόνιμου κατοίκου – καταλήγει σε διακριτική μεταχείριση των εκπαιδευτικών, πολιτών κρατών-μελών της ΕΕ που δεν έχουν την ελληνική ιθαγένεια, ο Συνήγορος πρότείνει την αναλογική εφαρμογή της διάταξης περί αναγνώρισης εντοπιότητας στους μόνιμους κατοίκους (και όχι μόνον στους δημότες).
<b>Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων</b>	
<b>Για την χορήγηση επιδόματος στέγασης σε μονογονεϊκές οικογένειες</b>	Ο Συνήγορος πρότείνει να εξεταστεί το ενδεχόμενο να συμπεριληφθεί στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού – για τις ανάγκες χορήγησης επιδόματος στέγασης στην ΚΥΑ με αριθμό Δ13οικ.10747/256/ΦΕΚ Β΄ 792/06.03.2019 – και η ύπαρξη ενήλικου τέκνου, στην περίπτωση που έχει αποδεδειγμένα υψηλό ποσοστό αναπηρίας. Εναλλακτικά, πρότείνει να συμπεριληφθεί στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού η περίπτωση του μόνου γονέα που συνοικεί με ενήλικο τέκνο με αναπηρία, εφόσον έχει οριστεί δικαστικός συμπαραστάτης του και του έχει ανατεθεί εν όλω η επιμέλεια του προσώπου του.
<b>Υπουργείο Υγείας και Εσωτερικών</b>	
<b>Για τον τρόπο απόδειξης της μονογονεϊκής ιδιότητας υποψηφίων για θέσεις επικουρικού προσωπικού (πλην ιατρών)</b>	Ο Συνήγορος πρότείνει την προσθήκη εδαφίου στο άρ. 6 της υπ’ αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.7980 (ΦΕΚ Β΄ 460/14.02.2020) ΚΥΑ (ήδη τότε τροποποιηθείσα με την υπ’ αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.10394/ΦΕΚ Β΄ 698/22.02.2021 νεότερη), με το οποίο να ορίζεται ρητά ως δικαιολογητικό απόδειξης της μονογονεϊκής ιδιότητας και η δικαστική απόφαση αποκλειστικής ανάθεσης της άσκησης της γονικής μέριμνας στον έναν γονέα.

28. Οι προτάσεις παρουσιάζονται ανά υπουργείο, κατά την ισχύουσα σειρά τάξης των υπουργείων.

<b>Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη</b>	
<b>Για την εξαίρεση από μετάθεση ή απόσπαση διαζευγμένων υπαλλήλων του Πυροσβεστικού Σώματος που έχουν αναλάβει την επιμέλεια τέκνου/ων με συμβολαιογραφική πράξη</b>	Ο Συνήγορος πρότεινε την τροποποίηση της διάταξης του άρ. 162 παράγρ. 1 περίπτ. στ' του Ν. 4662/2020, ώστε να προστεθούν στις περιπτώσεις εξαίρεσης από μεταθέσεις και αποσπάσεις και οι υπάλληλοι εκείνοι του ΠΣ που είναι διαζευγμένοι και έχουν αναλάβει με συμβολαιογραφική πράξη (ή μέσω της προβλεπόμενης κοινής ψηφιακής δήλωσης του άρ. 4 του Ν. 4800/2021) την επιμέλεια έστω και ενός τέκνου.
<b>Υπουργείο Εσωτερικών</b>	
<b>Για τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε εργαζόμενους με αναπηρία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα</b>	Ο Συνήγορος πρότεινε την επέκταση του άρ. 16 παράγρ. 5 του Ν. 2527/1997 για μείωση ωραρίου σε Άτομα με Αναπηρία, υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ σε όσους εργάζονται σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, τα οποία ελέγχονται και επιχορηγούνται σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% από φορείς του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, αντιμετωπίζονται δε ως ανήκοντα στο δημόσιο τομέα τόσο από δημοσιονομική άποψη όσο και από άποψη διαδικασίας στελέχωσης.
<b>Για την επέκταση της ειδικής άδειας 22 ημερών σε υπαλλήλους, γονείς παιδιών με εξελικτικές ασθένειες</b>	Ο Συνήγορος πρότεινε την χορήγηση της ειδικής άδειας 22 ημερών (άρ. 50 παράγρ. 2 και 3 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Υπαλλήλων), σε υπαλλήλους γονείς τέκνων που πάσχουν από αναπηρία άνω του 50% κι έχουν ανάγκη συνεχούς υποστήριξης και φροντίδας, λόγω του εξελικτικού χαρακτήρα της νόσου.

## Αποδοχή προτάσεων

<b>Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων</b>	
<b>Για τους εκπαιδευτικούς που έχουν τέκνο άνω των 2 ετών κατά τον διορισμό τους</b>	<p>Ο Συνήγορος είχε προτείνει την ανάκληση εγκυκλίου του υπουργείου (υπ' αριθμ. 108357/Ε3/21.08.2020 εγκύκλιος της Γενικής Διεύθυνσης Προσωπικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού ΠΕ και ΔΕ), σύμφωνα με την οποία δεν δικαιούνται άδεια ανατροφής οι εκπαιδευτικοί που, κατά την ημερομηνία του διορισμού τους, έχουν τέκνο άνω των 2 ετών.</p> <p>Το Υπουργείο συνέχισε να εφαρμόζει την εγκύκλιο, η οποία, όμως, τελικά ακυρώθηκε με την υπ' αριθμ. 2367/2021 απόφαση του ΣτΕ, με την αιτιολογία ότι εισάγει νέα ρύθμιση κανονιστικού περιεχομένου, αντίθετη προς τις ισχύουσες διατάξεις, η οποία στερείται νομοθετικού ερείσματος.</p>
<b>Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων</b>	
<b>Για τις εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής</b>	<p>Ο Συνήγορος είχε προτείνει την επέκταση της επτάμηρης άδειας που προβλέπεται στον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα (άρθρο 50 Ν. 3528/2007, όπως ισχύει) και στις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.</p> <p>Με το άρ. 35 Ν. 4808/2021 προβλέφθηκε η χορήγηση της άδειας αυτής και στις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα.</p>
<b>Για τη μη χορήγηση από τον ΟΑΕΔ ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας σε θετές μητέρες</b>	<p>Ο Συνήγορος είχε προτείνει να υπάρξει ρητή πρόβλεψη για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας και στις θετές μητέρες, ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες και των παιδιών από υιοθεσία κατά την πρώτη βρεφική ηλικία.</p> <p>Με το άρ. 36 του Ν. 4808/2021, τροποποιήθηκε το άρ. 142 του Ν. 3655/2008 και επεκτάθηκε η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και στις εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.</p>
<b>Υπουργείο Εσωτερικών</b>	
<b>Για την απόσπαση ή μετάταξη υπαλλήλων που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαράστατες και έχουν την επιμέλεια ατόμων με αναπηρία</b>	<p>Ο Συνήγορος πρότεινε την τροποποίηση της διάταξης του άρ. 7 παράγρ. 5 του Ν. 4440/2016, ώστε να προστεθούν στους υπαλλήλους που ζητάνε απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, υπό το πρίσμα των συναφών διατάξεων, και όσοι υπάλληλοι έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαράστατες και τους έχει ανατεθεί η επιμέλεια ατόμου με υψηλό ποσοστό αναπηρίας (67% και άνω), πάντοτε υπό τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική διάταξη.</p> <p>Με το άρ. 27 παράγρ. 5 του Ν. 4807/2021 τροποποιήθηκε προς την παραπάνω κατεύθυνση η σχετική διάταξη, ως εξής: «<i>Η πράξη απόσπασης ή μετάταξης υπαλλήλου για αποδεδειγμένα ιδιαίτερους σοβαρούς λόγους υγείας του ίδιου, συζύγου</i></p>

*ή συμβιούντος ή προσώπου με α' βαθμό συγγένειας προς τον αιτούντα ή προσώπου του οποίου ο αιτών μετά τον διορισμό ή την πρόσληψη του, διορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης και του ανατίθεται δικαστικώς και η επιμέλεια, εφόσον η καθημερινή φροντίδα του προσώπου αυτού δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής προστασίας, εκδίδεται από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, μετά από σύμφωνη γνώμη της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας».*

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ



## Βραχυγραφίες

<b>ΑΑΔΕ</b>	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
<b>ΑΚ</b>	Αστικός Κώδικας
<b>ΑμεΑ</b>	Άτομα με Αναπηρία
<b>ΑΜΚΑ</b>	Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης
<b>ΑΠ</b>	Άρειος Πάγος
<b>ΑΠΔΠΧ</b>	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
<b>άρ.</b>	Άρθρο
<b>ΑΣΕΠ</b>	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
<b>ΑΣΠΕ</b>	Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος
<b>ΑΦΜ</b>	Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
<b>ΓΓΚΑ</b>	Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων
<b>ΓΓΠΣΔΔ</b>	Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης
<b>ΓΕΕΘΑ</b>	Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας
<b>ΓΕΣ</b>	Γενικό Επιτελείο Στρατού
<b>ΔΕ</b>	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
<b>ΔΕΕ</b>	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
<b>ΔΣ</b>	Διοικητικό Συμβούλιο
<b>ΕΓΣΣΕ</b>	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>ΕΕ</b>	Ευρωπαϊκή Ένωση
<b>ΕΕΚΔ</b>	Ερευνητικό Εργαστήριο Κοινωνικής Διοίκησης
<b>ΕΚΕΑ</b>	Εθνικό Κέντρο Αιμοδοσίας
<b>ΕΛΑΣ</b>	Ελληνική Αστυνομία
<b>ΕΜΑΚ</b>	Ειδική Μονάδα Αντιμετώπισης Καταστροφών
<b>ΕΟΠΥΥ</b>	Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
<b>ΕΠΑ</b>	Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης
<b>ΕΠΑΣ</b>	Επαγγελματικές Σχολές
<b>ΕΣΑμεΑ</b>	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
<b>ΕΣΔΑ</b>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

<b>ΕΣΔι</b>	Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών
<b>ΕΣΚΕ</b>	Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη
<b>ΕΦΚΑ</b>	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
<b>ΗΠΑ</b>	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
<b>ΙΔΟΧ</b>	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
<b>ΙΚΑ – ΕΤΑΜ</b>	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών
<b>ΚΠΑ</b>	Κώδικας Ποινικής Δικονομίας
<b>ΚΥΑ</b>	Κοινή Υπουργική Απόφαση
<b>ΛΟΑΤΚΙ</b>	Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος, Τρανς, Κουίρ, Ίντερσεξ άτομα
<b>ΜΚΟ</b>	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
<b>Ν.</b>	Νόμος
<b>ΝΠΔΔ</b>	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
<b>ΟΑΕΔ</b>	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
<b>ΟΠΕΚΑ</b>	Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
<b>ΟΣΕ</b>	Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος
<b>ΟΣΥ</b>	Οδικές Συγκοινωνίες
<b>ΟΤΑ</b>	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
<b>ΠΑΔΑ</b>	Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
<b>παράγρ.</b>	Παράγραφος
<b>ΠΔ</b>	Προεδρικό Διάταγμα
<b>ΠΕ</b>	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
<b>ΠΕΠ</b>	Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα
<b>περίπτ.</b>	Περίπτωση
<b>ΠΚ</b>	Ποινικός Κώδικας
<b>ΠΣ</b>	Πυροσβεστικό Σώμα
<b>σ.</b>	Σελίδα
<b>ΣΕΠΕ</b>	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
<b>ΣΛΕΕ</b>	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης



<b>ΣΤΑΣΥ</b>	Σταθερές Συγκοινωνίες
<b>ΣτΕ</b>	Συμβούλιο της Επικρατείας
<b>ΣυνΘΕΚ</b>	Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα
<b>ΤΕΡ</b>	Τελευταία Έμμηνος Ρήση
<b>ΤΣΜΕΔΕ</b>	Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων
<b>ΤΥΔΑ</b>	Ταμείο Υγείας Δικηγόρων Αθηνών
<b>ΥΑ</b>	Υπουργική Απόφαση
<b>ΥΕ</b>	Υποχρεωτική Εκπαίδευση
<b>ΥΠΕ</b>	Υγειονομική Περιφέρεια
<b>FRA</b>	Fundamental Rights Agency
<b>HIV</b>	Human Immunodeficiency Virus
<b>IVF</b>	In vitro fertilization



ISSN: 2623-4319



Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, Τηλ.: 213 1306 600  
e-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) • [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)