

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2018





ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2018

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

Επιμέλεια Σύνταξης

Καλλιόπη Λυκοβαρδή

Κεντρική Συντακτική Ομάδα

Αναστασία Ματανά

Δήμητρα Μυτιληναίου

Κείμενα

Χριστίνα Αγγέλη

Δημήτρης Βερέμης

Μαρία Βουτσίνου

Ηλέκτρα Δεμοίρου

Αμαλία Λεβέντη

Αναστασία Ματανά

Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης

Δήμητρα Μυτιληναίου

Ανδριανή Παπαδοπούλου

Ελένη Σταμπουλή

Ευάγγελος Τσακιράκης

Επεξεργασία Στατιστικών Στοιχείων

Δήμητρα Μυτιληναίου

Γλωσσική Επιμέλεια – Διορθώσεις

Βάσω Μπαχούρου

Επίβλεψη Έκδοσης

Αλεξάνδρα Χαΐνη

Σκίτσα

Lappalainen/Nyberg

Εξώφυλλο – Καλλιτεχνικός Σχεδιασμός

ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

Αντιγόνης 60, 104 42 Αθήνα, Τηλ.: 210 5156810-20-30

Νικολέττα Μιχελάκη, E-mail: info@kambili.gr, www.kambili.gr

Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2018 τυπώθηκε το 2019 σε 700 ελληνικά και 300 αγγλικά αντίτυπα. Η Έκθεση διατίθεται στην πλήρη της μορφή στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου του Πολίτη: www.synigoros.gr.

Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα

Τηλ.: (+30) 213 1306 600

www.synigoros.gr

f ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ – THE GREEK OMBUDSMAN

🐦 @Synigoros

ISSN: 2623-4319

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ	15
Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ	21
Απασχόληση και εργασία – Ιδιωτικός τομέας	24
■ Διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	24
■ Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής.....	26
■ Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.....	27
■ Διακρίσεις λόγω ηλικίας.....	28
■ Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης.....	29
■ Πολλαπλές διακρίσεις.....	29
Απασχόληση και εργασία – Δημόσιος τομέας	30
■ Διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	30
■ Διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής.....	31
■ Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.....	31
■ Διακρίσεις λόγω ηλικίας.....	32
Κοινωνικές παροχές	33
■ Φύλο.....	33
■ Φυλετική καταγωγή / Κοινωνική κατάσταση.....	33
■ Κοινωνική κατάσταση.....	34
Εκπαίδευση	34
■ Διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής.....	34
■ Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής.....	35
Αγαθά και υπηρεσίες	35
■ Διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής.....	35
■ Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής.....	36

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	37
Η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία	40
■ Περιορισμοί στην άσκηση δικαιωμάτων σχετιζόμενων με τη μητρότητα και τις γονικές άδειες	40
■ Ισότιμη άσκηση γονεϊκού δικαιώματος εργαζόμενων πατέρων	41
■ Ισότιμη συνταξιοδοτική μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου	42
■ Προστασία μητρότητας αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών	42
Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής	43
■ Ισότιμη πρόσβαση υπαλλήλων πολιτών ΕΕ σε θέσεις ευθύνης στο ελληνικό Δημόσιο	43
■ Φορολογική μεταχείριση αλλοδαπών μελών οικογένειας Έλληνα.....	44
■ Έμμεση διάκριση στους όρους διακοπής χορήγησης παροχής σε πολίτες τρίτων χωρών	45
Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων	46
■ Ληξιαρχική πράξη πολιτικού γάμου ή συμφώνου συμβίωσης και δήλωση θρησκευματος	46
■ Δωρεάν διάθεση εντύπων και θρησκευτικός προσηλυτισμός	47
Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης	48
■ Υπηρεσιακές μεταβολές υπαλλήλων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση	48
■ Μέτρα εύλογων προσαρμογών σε εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση	50
■ Θετικά μέτρα υπέρ εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση	51
Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως ηλικίας	55
■ Αποκλεισμός αγροτών από κρατικές ενισχύσεις λόγω υπέρβασης ορίου ηλικίας	55
■ Ανώτατο όριο ηλικίας σε προσλήψεις αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών.....	57
Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης	58
■ Η συνυπηρέτηση συζύγων ως μέτρο για την προστασία της οικογενειακής ζωής	58
■ Η προηγούμενη ποινική καταδίκη ως κώλυμα διορισμού.....	59

Η ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.....	61
■ Ισότιμη συμμετοχή διεμφυλικών σε διαγωνισμό εισαγωγής σε αστυνομικές σχολές.....	61
ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.....	63
Παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση φαινομένων ρατσιστικής βίας από ιδιώτες.....	65
■ Ρατσιστικές επιθέσεις στη Λέρο.....	66
■ Ρατσιστικές επιθέσεις στον Ασπρόπυργο.....	67
■ Ρατσιστικές επιθέσεις στη Μυτιλήνη.....	67
Παρέμβαση για την αντιμετώπιση της εμπορίας ανθρώπων.....	68
■ Εργάτες γης στη Νέα Μανωλάδα.....	68
Παρέμβαση για την άρση έμμεσου αποκλεισμού συναλλαγών σε πρόσφυγες και αλλοδαπούς.....	70
■ Οι επιπτώσεις εγκυκλίου της ΑΑΔΕ στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες πολιτών τρίτης χώρας.....	70
Ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία στον δημόσιο τομέα: ο κρίσιμος ρόλος των προκλήσεων.....	71
■ Παρέμβαση σε προκήρυξη θέσεων εμπειρογνομητών του Υπουργείου Εξωτερικών.....	72
■ Παρέμβαση σε προκήρυξη θέσεων δικαστικών λειτουργών στις Ένοπλες Δυνάμεις.....	73
Ισότιμη μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία στον ιδιωτικό τομέα: Ο ρόλος των αγγελιών εύρεσης εργασίας.....	74
Προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης.....	75
Δράσεις ευαισθητοποίησης φορέων, υπηρεσιών και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.....	77
Παρουσίαση θεμάτων ίσης μεταχείρισης σε συνεδριάσεις Επιτροπών της Βουλής.....	79
Ευρωπαϊκή δικτύωση – Διεθνείς δραστηριότητες.....	80
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2018.....	83
ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ.....	91

I Πρόλογος

Οι συνέπειες της πολύχρονης οικονομικής ύφεσης και της διαδικασίας δημοσιονομικής προσαρμογής στο κράτος, στην αποτελεσματικότητα του διοικητικού μηχανισμού, στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και συνακόλουθα στο επίπεδο κοινωνικής συνοχής και δικαιοσύνης υπήρξαν ιδιαίτερα αισθητές. Το κράτος υποχρεώθηκε να συρρικνώσει την ευρύτητα δράσης της παροχικής διοίκησης, ενώ παράλληλα εξαναγκάστηκε να περιορίσει τον ελεγκτικό του ρόλο. Φυσικό επακόλουθο, να συμπιεστούν υπέρμετρα τα δικαιώματα, να συρρικνωθεί δραματικά το κοινωνικό, προνοιακό κράτος, να περιοριστεί σε οριακά επίπεδα η δυνατότητα του κράτους να παρέμβει, με στοχευμένες πολιτικές και θετικά μέτρα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή όλων στους χώρους κοινωνικής δράσης, στην εργασία, στην εκπαίδευση, στον παραγόμενο πλούτο.

Σε αυτό το δυσμενές περιβάλλον, η συνεχής ροή μεικτών πληθυσμών, προσφύγων και μεταναστών, εξακολουθεί να δοκιμάζει την ετοιμότητα των κρατικών μηχανισμών. Η αμηχανία στη διαχείριση της μαζικότητας του φαινομένου των προηγούμενων χρόνων έχει δώσει τη θέση της στην αβελτηρία στην προώθηση ουσιαστικών πολιτικών για την κοινωνική ένταξη τους και την αποφασιστική αντιμετώπιση των μισαλλόδοξων εκδηλώσεων αλλά και των εντάσεων που τις τροφοδοτούν. Οι προκλήσεις ήταν και εξακολουθούν να είναι πολλές.

Οι αντοχές της ελληνικής κοινωνίας, όπως και όποιας κοινωνίας, μπροστά στη διαχείριση τόσο μεγάλων προκλήσεων δεν θα μπορούσαν παρά να είναι στα όρια της εξάντλησης. Ο κίνδυνος δε αποπροσανατολισμού της κοινωνίας, μιας κοινωνίας σε προφανή σύγχυση, ο κίνδυνος χειραγώγησης της κοινής γνώμης, τροφοδότησης της διάκρισης ανάμεσα σε «εμάς» και στους «άλλους», ενίσχυσης της ρητορικής μίσους, της ξενοφοβίας, του ρατσισμού είναι παρών, είναι υπαρκτός.

Η Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το έτος 2018, δεύτερη κατά σειρά μετά τη ριζική εσωτερική αναδιοργάνωση και αναδιάρθρωση δυνάμεων προκειμένου η Αρχή να ανταποκριθεί στις αυξημένες ευθύνες και απαιτήσεις της λειτουργίας της ως εθνικού φορέα για την προάσπιση και προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, καταγράφει τους βασικούς άξονες δράσης της: τις διαμεσολαβητικές παρεμβάσεις, τις ελεγκτικές αρμοδιότητες, τις νομοθετικές προτάσεις, τις θεσμικές συστάσεις, τις ενημερωτικές και επιμορφωτικές πρωτοβουλίες. Σταθερά προσπλωμένοι στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς μας, διεκδικούμε νέα εργαλεία και νέες δυνατότητες, όπως αυτά προκύπτουν από την ανάδειξη των βέλτιστων πρακτι-

κών λειτουργίας φορέων ίσης μεταχείρισης άλλων ευρωπαϊκών χωρών και αποτυπώνονται σε πρότυπα και αρχές από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Ειδική Έκθεση της Αρχής, επίσης, χαρτογραφεί το επίπεδο σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας, καθώς και της εναρμόνισης του εσωτερικού νομοθετικού πλαισίου με τα προτάγματά της. Με την ανάδειξη επίμονων εστιών αθέμιτων διακρίσεων στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην οικογένεια, σε κάθε χώρο κοινωνικής δράσης, φέρνει στην επιφάνεια νοοτροπίες και πρακτικές που μας προκαλούν αμηχανία και επισημαίνει θεσμικά κενά που μας προβληματίζουν.

Ο αγώνας για την πρόσπιση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν είναι απλώς αγώνας για την τήρηση της νομιμότητας, για την εμπέδωση του κράτους δικαίου, για τον σεβασμό θεμελιωδών δικαιωμάτων. Είναι και αγώνας για την καταπολέμηση στερεοτύπων, τόσο όσων έχουν εμφιλοχωρήσει στο συλλογικό, κοινωνικό συνειδητό –ή και ασυνείδητο– αλλά και όσων παραμένουν ριζωμένα στην καθεμία και τον καθένα μας, έχοντας καθορίσει και διαμορφώσει την ατομική μας υπόσταση και κατευθύνοντας τη δράση και τη συμπεριφορά μας. Είναι αγώνας πολυμέτωπος, πολυεπίπεδος, πολυσύνθετος. Για να εξασφαλιστούν οι ίσες ευκαιρίες για όλες και όλους, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας, στην καλλιέργεια και αξιοποίηση των ταλέντων και δεξιοτήτων, στην κοινωνική δραστηριοποίηση, στην πρόσβαση στις υπηρεσίες, στην απόλαυση των αγαθών, στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής. Με ίσους όρους και ίσα δικαιώματα. Σε αυτό τον αγώνα, ο Σύνήγορος του Πολίτη, ως εθνικός φορέας ίσης μεταχείρισης, θα εξακολουθήσει να αποτελεί σταθερό, αλλά και αποφασιστικό, στρατηγικό θεσμικό πρωταγωνιστή. Με στόχο μια κοινωνία όπου τα δικαιώματα όλων θα γίνονται σεβαστά. Μια κοινωνία δικαιότερη, περισσότερο ανθρώπινη.

Ανδρέας Ι. Ποττάκης

Συνήγορος του Πολίτη

Απρίλιος 2019

I Εισαγωγή

Η παρούσα Ειδική Έκθεση αποτυπώνει το έργο του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο των Ν. 3896/2010 και 4443/2016, για το έτος 2018. Ο αριθμός των αναφορών που υποβλήθηκαν το έτος 2018 είναι αυξημένος κατά 18% έναντι του έτους 2017. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με το ποσοστό επιτυχούς έκβασης των υποθέσεων των οποίων ολοκληρώθηκε η διερεύνηση εντός του 2018, επιβεβαιώνει τους εντατικούς ρυθμούς εξέτασης των υποθέσεων, αλλά και την ποιότητα και αποτελεσματικότητα του τελικώς παραγόμενου έργου των 11 ειδικών επιστημόνων που στελεχώνουν τον συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας, με την υποστήριξη και του διοικητικού προσωπικού της Αρχής.

Ποσοστό άνω του ήμισυ των 899 κατατεθειμένων αναφορών το έτος 2018 αφορά θέματα διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως στην απασχόληση και την εργασία. Ακολουθούν τα ζητήματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, κοινωνικής κατάστασης, καθώς και ζητήματα διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου.

Το σύνολο των αναφορών που υποβλήθηκαν το έτος αυτό καλύπτει το πλήρες φάσμα των λόγων διάκρισης που προστατεύονται στην εθνική μας νομοθεσία. Παρά το χαμηλό, αλλά πάντως αντιπροσωπευτικό ποσοστό που παρατηρείται σε ορισμένους τουλάχιστον λόγους διάκρισης, η συνολική εικόνα παρέχει σαφή ένδειξη του τρόπου και του είδους εκδήλωσης των διακρίσεων στη χώρα μας, αλλά και της εμπιστοσύνης με την οποία περιβάλλουν οι προσφεύγοντες πολίτες τον Συνήγορο για τα ζητήματα ίσης μεταχείρισης. Σε κάθε περίπτωση πάντως, είναι αναγκαία η εγρήγορση της Αρχής, προκειμένου αυτή η εμπιστοσύνη να εμπεδωθεί και να διευρυνθεί ο κύκλος των προσώπων που γνωρίζουν και αξιοποιούν τη δυνατότητα προσφυγής στον Συνήγορο για τα θέματα αυτά.

Οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να αποτελούν τον κύριο λόγο προσφυγής στην Αρχή. Ο σημαντικός αριθμός αναφορών σχετικά με απολύσεις εγκύων στον ιδιωτικό τομέα ή με βλαπτικές μεταβολές μετά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας υποδεικνύει ότι, παρά την αυξημένη νομοθετική προστασία, δεν έχει πλήρως εμπεδωθεί η οικεία απαγόρευση, πολλών δε μάλλον δεν έχει αρθεί η αντίληψη που υπονομεύει την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και τα οφέλη της στην εργασία, την οικογένεια και την κοινωνία. Αντιστοίχως,

η απουσία μιας ελάχιστης, έστω, ενιαίας παροχής μητρότητας σε όλες τις μητέρες εργαζόμενες ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης εργασίας τους στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα εμφανίζει τη μητρότητα ή τη γονεϊκότητα ως ένα μέγεθος που σχετικοποιείται ανάλογα με τη σχέση εργασίας και τον τομέα απασχόλησης, και σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα καταλήγει να στερεί από την εργαζόμενη νέα μητέρα την αξιοποίηση οποιασδήποτε σχετικής παροχής (π.χ. κατηγορίες απασχολούμενων με σχέση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα). Ανεστραμμένη περίπτωση διάκρισης σε βάρος των ανδρών συχνά συνδέεται με δυσχέρειες στην ισότιμη χορήγηση αδειών ανατροφής τέκνου και με την αντίληψη ότι η φροντίδα ανατροφής των παιδιών αφορά ευθέως και αποκλειστικά τη μητέρα.

Στο πεδίο των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης εξαιρετικά ενθαρρυντική εμφανίζεται η υποβολή υποθέσεων διακρίσεων που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα. Οι υποθέσεις αυτές διαβιβάζονται στον Συνήγορο από το ΣΕΠΕ στο πλαίσιο εργατικών διαφορών ή κατατίθενται αυτοτελώς στην Αρχή. Το γεγονός αυτό σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την επιδίωξη συνεργασίας και με τις τακτικές συναντήσεις στελεχών της Αρχής στις κατά τόπους επιθεωρήσεις ανά την Ελλάδα με στόχο την ανταλλαγή απόψεων και την εμπέδωση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Ζητούμενο πάντως παραμένει η περαιτέρω ενδυνάμωση αυτής της συνεργασίας και η ετοιμότητα όλων των υπηρεσιών και φορέων να αντιληφθούν έγκαιρα ότι η μεταχείριση ενός υπαλλήλου ή ενός εργαζομένου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση μπορεί να υποκρύπτει διάκριση που χρήζει εξέτασης, παραπέμποντας την οικεία υπόθεση στην Αρχή.

Οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελούν σταθερό αντικείμενο του Συνηγόρου που σταδιακά αυξάνει τα ποσοστά επιτυχούς έκβασης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Το ειδικό χαρακτηριστικό που εμφανίζουν τα ζητήματα διακρίσεων λόγω ηλικίας σχετίζεται με το γεγονός ότι τα αποτελέσματα της παρέμβασης του Συνηγόρου συχνά ξεπερνούν την ατομική περίπτωση και αντιμετωπίζουν το πραγματικό αίτιο της διάκρισης, την κανονιστική δηλαδή πρόβλεψη (π.χ. προκήρυξη), αλλά και την αντίληψη που την τροφοδοτεί και την αποτυπώνει. Οι παρεμβάσεις επομένως του Συνηγόρου στις περιπτώσεις αυτές, ακόμη και αν εκκινούν με την υποβολή συγκεκριμένης ατομικής αναφοράς, έχουν ευρύτερες επιπτώσεις, τόσο στο εύρος των προσώπων τα οποία αφορούν όσο και στην αποφυγή επανάληψης στο μέλλον.

Στις υποθέσεις διακρίσεων λόγω εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, κοινωνικής κατάστασης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου, διαπιστώνεται σαφής αναντιστοιχία μεταξύ του πλήθους των κατατεθειμένων αναφορών και της έκτασης των διακρίσεων που υφίστανται άτομα με αυτά τα χαρακτηριστικά στο πραγματικό κοινωνικό πεδίο. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην εν γένει δυσχέρεια που αντιμετωπίζουν τα θύματα των εν λόγω διακρίσεων στην αναζήτηση υποστήριξης. Ο Συνήγορος, γνω-

ρίζοντας την ανάγκη αυτή και επιχειρώντας να καλύψει τη δυσκολία επικοινωνίας και ενημέρωσης, επιδιώκει τη δικτύωση με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο προστασίας των δικαιωμάτων αυτών των προσώπων, αλλά και την ανάληψη εστιασμένων δράσεων σε περιφερειακό επίπεδο.

Οι αναφορές για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης που υποβάλλονται στον Συνήγορο παρέχουν ένδειξη του είδους και του τρόπου εκδήλωσης των διακρίσεων στη χώρα μας και δεν αποτελούν πλήρη καταγραφή του εύρους και της έντασής τους. Η άμεση και αποτελεσματική επίλυση των ατομικών αναφορών, η ανάδειξη των νομικών ζητημάτων που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας, η ανάληψη εστιασμένων δράσεων για την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων και των αιτίων που τις προκαλούν και η βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου σε εναρμόνιση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελούν τη διαρκή πρόκληση και τη στρατηγική στόχευση της Αρχής.

Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος επέλεξε την αλλαγή του τρόπου παρουσίασης της Ειδικής Ετήσιας Έκθεσής του για την Ίση Μεταχείριση με στόχο την ευχερέστερη εξοικείωση και την επαρκέστερη κατανόηση των μέσων προστασίας και της αποτελεσματικότητάς τους, καταρχήν για τα ίδια τα θύματα διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτό, στο κεφάλαιο «Η ίση μεταχείριση στην πράξη» παρουσιάζονται με εύληπτο τρόπο υποθέσεις που κατατέθηκαν στον Συνήγορο και η τελική έκβασή τους μετά την παρέμβαση της Αρχής. Στο κεφάλαιο «Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας νομοθετικών διατάξεων υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης» παρουσιάζονται τα σημαντικά νομικά ζητήματα που εξετάστηκαν στο πλαίσιο διερεύνησης των αναφορών. Το κεφάλαιο «Δράσεις προαγωγής της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης» περιέχει τις δράσεις που αναλήφθηκαν με στόχο την περαιτέρω προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την αντιμετώπιση με πιο κεντρικές παρεμβάσεις ζητημάτων ίσης μεταχείρισης σε πεδία που χρήζουν ειδικής εστίασης. Τέλος, το κεφάλαιο «Νομοθετικές και οργανωτικές προτάσεις 2018» περιλαμβάνει κατάλογο των προτάσεων του Συνηγόρου ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των προτάσεων παλαιότερων ετών που έγιναν αποδεκτές το έτος 2018.

Καλλιόπη Λυκοβαρδή

Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Απρίλιος 2019

Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ

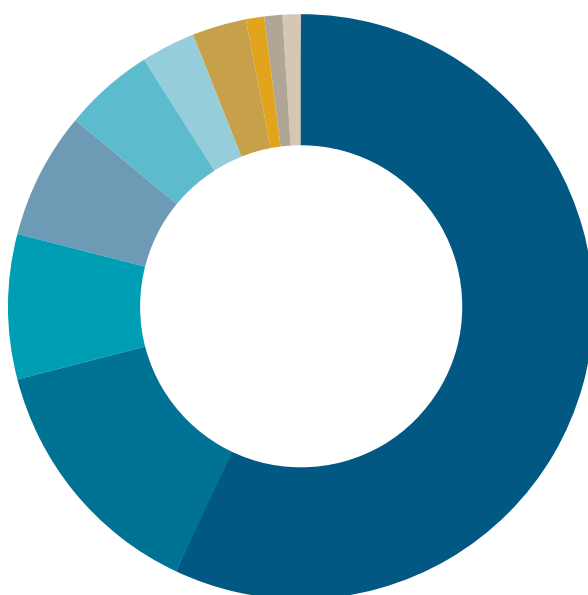


| Η χρονιά σε αριθμούς

Aπό στατιστική άποψη το 2018 αναδεικνύει εντατικά παραγόμενο έργο στο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον αρμόδιο εθνικό φορέα, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Ν. 3896/2010 και τον Ν. 4443/2016.



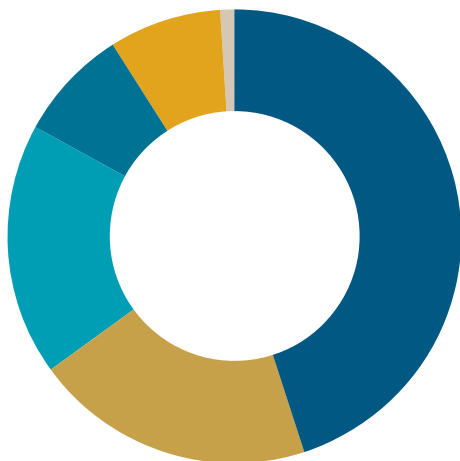
Θεματική κατανομή των νέων αναφορών



- 57%** Διακρίσεις λόγω φύλου
- 14%** Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης
- 8%** Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης
- 7%** Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής
- 5%** Διακρίσεις λόγω ηλικίας
- 3%** Διακρίσεις λόγω φυλής ή χρώματος
- 3%** Διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων
- 1%** Διακρίσεις λόγω κοινωνικής κατάστασης
- 1%** Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού
- 1%** Διακρίσεις λόγω ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου



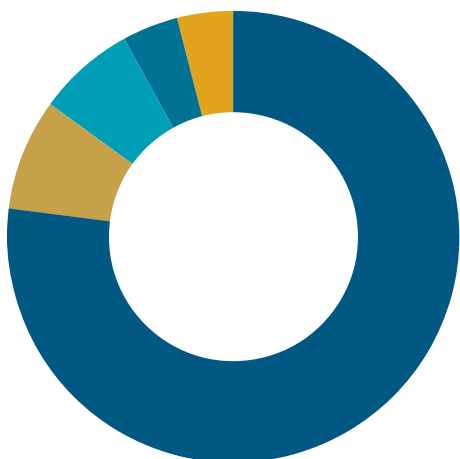
Κατανομή των αναφορών κατά του Δημοσίου ανά φορέα



- 45%** Υπουργείο Παιδείας
- 20%** Τοπική Αυτοδιοίκηση (κυρίως δήμοι)
- 18%** Ασφαλιστικά ταμεία και άλλοι οργανισμοί του Υπουργείου Εργασίας
- 8%** Νοσοκομεία και άλλα ΝΠΔΔ του Υπουργείου Υγείας
- 8%** Υπουργείο Εσωτερικών
- 1%** Λοιποί φορείς



Θεματική κατανομή αναφορών κατά ιδιωτών



- 76%** Διακρίσεις λόγω φύλου
- 7%** Διακρίσεις λόγω ηλικίας
- 6%** Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης
- 4%** Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής
- 4%** Λοιποί λόγοι διάκρισης

Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2018

641

Περατωθείσες υποθέσεις¹

Εντός αρμοδιότητας

73%

65%

Βάσιμες αναφορές

Επιτυχής έκβαση²

71%

1. 392 του 2018 και 249 προηγούμενων ετών.

2. Επί των βάσιμων αναφορών.

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ



I Η ίση μεταχείριση στην πράξη

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται συνοπτικά υποθέσεις προσώπων που έχουν πέσει θύματα άνισης μεταχείρισης στη βάση κάποιου ή κάποιων από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των Ν. 3896/2010 και 4443/2016. Παράλληλα, αναδεικνύεται ο τρόπος με τον οποίο ο Συνήγορος έχει συνδράμει τα πρόσωπα αυτά απέναντι σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και απέναντι σε ιδιώτες. Πρόκειται για σύντομες περιγραφές εμποδίων ή προβλημάτων που έχουν αντιμετωπίσει στην καθημερινότητά τους, ιδίως στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης, αλλά και στις εν γένει συναλλαγές τους με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, λόγω του φύλου τους, της αναπηρίας ή χρόνιας πάθησής τους, της ηλικίας τους, του σεξουαλικού τους προσανατολισμού κτλ.

Πέρα από τη μοναδικότητα κάθε προσωπικής εμπειρίας, οι περισσότερες από τις ιστορίες αυτές μεταφέρουν με συνέπεια το μήνυμα ότι οι διακρίσεις συμβαίνουν συστηματικά σε πλήθος δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης και της εργασίας. Παράλληλα όμως, προβάλλουν τους τρόπους αποτελεσματικής αντιμετώπισής τους. Με την επιλογή αυτού του τρόπου παρουσίασης των υποθέσεων, προκύπτουν με απτό και κατανοητό τρόπο οι ενδεδειγμένες ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν τα θύματα διακρίσεων, ανά περίπτωση, και αναδεικνύεται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος τον οποίο διαδραματίζει ο Συνήγορος, με βάση την αποστολή που του έχει ανατεθεί, ως εθνικός φορέας αρμόδιος για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η εργαζόμενη προσέφυγε στο ΣΕΠΕ και η καταγγελία της διαβιβάστηκε στον Συνήγορο. Παρουσία του Συνηγόρου πραγματοποιήθηκε εργατική διαφορά, από την οποία προέκυψε ότι ο εργοδότης παραβίασε τη νομοθεσία σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα της εγκύου εργαζόμενης και για τον λόγο αυτό, έπειτα από εισήγηση του Συνηγόρου, του επιβλήθηκε από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πρόστιμο (υπόθεση 245883).

Γυμνάστρια εργαζόταν σε αθλητικό κέντρο. Έμεινε έγκυος και έλαβε τις σχετικές άδειες. Όσο η ίδια λάμβανε την εξάμηνη άδεια του ΟΑΕΔ, διαπίστωσε ότι ο εργοδότης της τροποποίησε τη σύμβαση εργασίας της και πλέον η 28ωρη απασχόλησή της ανά εβδομάδα έγινε 12ωρη. Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, ο εργοδότης της ζήτησε να υπογράψει έγγραφο ότι η ίδια επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία της. Της προτάθηκε ακόμα να τη «δανείσουν» σε άλλον εργοδότη.

Έγκυος εργαζόμενη που απασχολείτο ως κομμώτρια απολύθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, χωρίς να της καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και χωρίς να της γνωστοποιηθεί σπουδαίος λόγος.

Ο εργοδότης ισχυρίστηκε αρχικά ότι με την εργαζόμενη δεν τον συνέδεε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά ότι είχε συμφωνηθεί η εργαζόμενη και ο σύντροφός της να διαχειρίζονται εξολοκλήρου το κομμωτήριο. Στη συνέχεια, υποστήριξε ότι δεν γνώριζε τη νόμιμη διαδικασία απόλυσης εγκύου. Κατά την τριμερή συζήτηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ο εργοδότης ανακάλεσε την απόλυση, η εργαζόμενη όμως δεν αποδέχθηκε την ανάκληση αυτή, καθώς τη θεώρησε προσχηματική. Δήλωσε δε ότι θα επανέλθει στην εργασία της μόνον εφόσον της καταβληθούν οι οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές. Ο Συνήγορος κατέληξε στο Πόρισμά του ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εγκύου εργαζόμενης είναι άκυρη και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 240827).

Εργαζόμενη σε επιχείρηση από το 2016 γέννησε τον Μάρτιο του 2017 και έλαβε όλες τις προβλεπόμενες άδειες. Πριν ακόμα λήξει η εξαμηνιαία άδεια προστασίας μητρότητας, η εργαζόμενη έμεινε εκ νέου έγκυος και ενημέρωσε την επιχείρηση για τη δεύτερη εγκυμοσύνη της. Μετά το πέρας της εξαμηνιαίας άδειας μητρότητας, η εργαζόμενη χρειάστηκε να λάβει αναρρωτική άδεια, λόγω προβλημάτων υγείας, αλλά η εργοδότης επιχείρηση αρνήθηκε να υπογράψει τα σχετικά έγγραφα.

Κατά την τριμερή συνάντηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, διαπιστώθηκε ότι ο εργοδότης είχε αποστείλει στην εργαζόμενη εξώδικη δήλωση, ενημερώνοντάς την ότι θεωρεί την απουσία της οικειοθελή αποχώρηση. Η εργαζόμενη ανταπάντησε επίσης με εξώδικη δήλωση ότι ουδέποτε αποχώρησε οικειοθελώς από τη θέση εργασίας της. Ο εργοδότης δήλωσε ότι η επιχείρηση δεν διατηρεί πλέον κανένα υποκατάστημα και ότι πρόκειται να μπει σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης. Συνεπώς αδυνατεί να απασχολήσει πλέον την εργαζόμενη.

Ο Συνήγορος κάλεσε την εργοδότης επιχείρηση να εξαντλήσει τα περιθώρια απασχόλησης της εργαζόμενης και, εφόσον η απασχόλησή της δεν καταστεί αντικειμενικά δυνατή, να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας της για σπουδαίο λόγο, προκειμένου να μπορέσει η εργαζόμενη να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης και το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ. Επίσης, κατέληξε στη διαπίστωση ότι ουδέποτε έλαβε χώρα οικειοθελής αποχώρηση της εργαζόμενης και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος της επιχείρησης (υπόθεση 240514).

Στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στο ΣΕΠΕ, στο πλαίσιο της εργατικής διαφοράς, παρέστησαν εκπρόσωποι και των δύο εταιρειών. Η πρώτη εταιρεία κάλεσε την εργαζόμενη να προσέλθει στην εργασία της, ενώ η δεύτερη ισχυρίστηκε ότι ουδεμία σχέση έχει με την πρώτη. Μετά τη συνάντηση, η εργαζόμενη παρουσιάστηκε στην εργασία της, αλλά και πάλι δεν τη δέχτηκαν.

Ο Συνήγορος έθεσε ερωτήματα προς τις δύο εταιρείες, προκειμένου να διαπιστώσει εάν υφίσταται μεταβίβαση της επιχείρησης, επισημαίνοντας ότι σε τέτοια περίπτωση όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μεταβιβάζονται στη διάδοχο εταιρεία, επομένως και η υποχρέωση προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων μητέρων. Οι δύο εταιρείες δεν απάντησαν. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι συνέτρεχε μεταβίβαση επιχείρησης και ως εκ τούτου η διάδοχος εταιρεία όφειλε να απασχολήσει την εργαζόμενη. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο (υπόθεση 235449).

Υπάλληλος γραφείου εργαζόταν σε εμπορική εταιρεία επί δεκατρία χρόνια. Μόλις επέστρεψε στην εργασία της έπειτα από άδεια μητρότητας, η επιχείρηση απαίτησε να παραιτηθεί, με την αιτιολογία ότι η εταιρεία βρισκόταν σε αδράνεια. Η εργαζόμενη διαπίστωσε ωστόσο ότι στις ίδιες εγκαταστάσεις λειτουργούσε με άλλη επωνυμία εταιρεία με το ίδιο αντικείμενο εργασιών, καθώς και ότι συνάδελφοί της προσέφεραν τις υπηρεσίες τους στη νέα αυτή εταιρεία.

Σεξουαλική παρενόχληση

Νεαρή υπάλληλος σε μικρή επιχείρηση κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι δέκα μέρες μετά την πρόσληψή της ο εργοδότης της προέβη σε άσεμνη χειρονομία σε βάρος της. Την επόμενη μέρα του δήλωσε ότι δεν μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται έπειτα από αυτό το γεγονός και ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της.

Στη συνάντηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ο εργοδότης αποδέχτηκε ότι προέβη στην άσεμνη χειρονομία, αλλά ισχυρίστηκε ότι δεν σκόπευε να παρενοχλήσει σεξουαλικά την εργαζόμενη και ότι το έκανε για να την ενθαρρύνει. Ο Συνήγορος εξέδωσε Πόρισμα στο οποίο κατέληξε ότι η ενέργεια του εργοδότη ήταν σαφής σεξουαλική παρενόχληση έναντι της εργαζόμενης και εισηγήθηκε πρόστιμο στην Επιθεώρηση Εργασίας, το οποίο και επιβλήθηκε (υπόθεση 248315).

Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής

Από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στο πλαίσιο διερεύνησης της υπόθεσης δεν αποδείχτηκε με βεβαιότητα ότι η εταιρεία εξήγησε στον αλλοδαπό εργαζόμενο ότι το έγγραφο που υπέγραψε ύστερα από κλήση του σε σύσκεψη ήταν η απόλυσή του. Επίσης, ενώ στην εταιρεία υπήρχε υπάλληλος που γνώριζε τη μητρική γλώσσα του εργαζομένου, δεν αξιοποιήθηκε κατά την επίμαχη συνάντηση προκειμένου να του εξηγήσει το περιεχόμενο του εγγράφου το οποίο υπέγραψε. Ο Συνήγορος απηύθυνε αυστηρή σύσταση στην εταιρεία (υπόθεση 241344).

Αλλοδαπός, ιρανικής καταγωγής, προσελήφθη σε πολυεθνική στο πλαίσιο εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, προκειμένου μέσω της εργασίας να ενταχθεί ομαλά στο κοινωνικό σύνολο. Άλλαξε διάφορες θέσεις μέσα στην εταιρεία, μέχρι που, μερικούς μήνες μετά την πρόσληψή του, κλήθηκε σε σύσκεψη με αρμόδιους της εταιρείας και, αφού υπέγραψε ένα έγγραφο, του ανακοινώθηκε ότι πρόκειται για την απόλυσή του. Ο εργαζόμενος δήλωσε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι η καταγγελία της σύμβασής του ήταν στην ελληνική γλώσσα και ο ίδιος δεν διαβάζει ούτε κατανοεί τα ελληνικά, γεγονός που ήταν γνωστό στην εταιρεία κατά την πρόσληψή του.

Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

Εργαζόμενη που πάσχει από σκλήρυνση κατά πλάκας απολύθηκε από εταιρεία. Σύμφωνα με τον ισχυρισμό της εταιρείας, η εργαζόμενη δεν ανταποκρινόταν με επάρκεια στην άσκηση των καθηκόντων της και αυτός ήταν ο λόγος για τον οποίο απολύθηκε.

Ο Συνήγορος ζήτησε από την εταιρεία να προσκομίσει όλα τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η εργαζόμενη απολύθηκε λόγω πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων της και όχι λόγω της χρόνιας πάθησής της. Από τον έλεγχο του συνόλου των στοιχείων που προσκομίστηκαν και από τις δύο πλευρές ο Συνήγορος κατέληξε σε εισήγηση για επιβολή προστίμου, επειδή διαπιστώθηκε ότι η εταιρεία δεν έλαβε τα ενδεδειγμένα μέτρα προκειμένου η εργαζόμενη να διευκολυνθεί κατά την άσκηση των καθηκόντων της λαμβανομένης υπόψη της πάθησής της (υπόθεση 243 1 14).

Η εταιρεία υποστήριξε ότι δεν ήταν ικανοποιημένη από την απόδοση του υπαλλήλου και ότι τον είχε ενημερώσει σχετικά. Επίσης, απέδειξε ότι επί χρόνια απασχολεί εργαζόμενους με πολύ σοβαρότερες παθήσεις από αυτήν του συγκεκριμένου υπαλλήλου και ότι η αναπηρία ή χρόνια πάθηση των εργαζομένων αυτών δεν προκάλεσε οποιοδήποτε εμπόδιο στη συνεργασία της μαζί τους (υπόθεση 246863).

Εταιρεία προσέλαβε υπάλληλο ως περιοδύοντα πωλητή. Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής του, ο εργοδότης τού ζήτησε αντίγραφο του πτυχίου του για να ενημερώσει τα εταιρικά αρχεία. Ο εργαζόμενος προσκόμισε το πτυχίο του, από το οποίο προέκυπε ότι είχε εισαχθεί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με ειδική μοριοδότηση ατόμων που πάσχουν από ορισμένες αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις. Κατόπιν σχετικής ερώτησης, αποκάλυψε ότι πάσχει από νεανικό διαβήτη. Έκτοτε, το εργασιακό κλίμα έγινε ιδιαίτερα δυσμενές με αποκορύφωμα την απόλυση του εργαζομένου έπειτα από περίπου δύο μήνες. Ο εργαζόμενος θεώρησε ότι η απόλυσή του οφειλόταν στην πάθησή του.

Ο εργοδότης ισχυρίστηκε ότι ουδέποτε είχε ενημερωθεί για την ασθένεια του εργαζομένου και ότι η απόλυσή του οφειλόταν στην πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων του και στην παραμέληση της προσωπικής του υγιεινής. Ωστόσο, από τις μαρτυρικές καταθέσεις ενώπιον του Συνηγόρου προέκυψε ότι ο εργαζόμενος είχε ενημερώσει τον εργοδότη ότι θα υποβαλλόταν σε εξετάσεις οροθετικότητας. Επίσης, από τα στοιχεία της υπόθεσης δεν προέκυψε ότι ο εργαζόμενος εκτελούσε πλημμελώς τα καθήκοντά του. Αντίθετα, έναν περίπου μήνα πριν από την απόλυσή του οι ώρες απασχόλησής του είχαν αυξηθεί. Με Πόρισμά του ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόλυση του εργαζομένου ήταν παράνομη, και ο εργοδότης τον αποζημίωσε (υπόθεση 238363).

Διανομέας σε επιχείρηση εστίασης ενημέρωσε τον εργοδότη του ότι θα καθυστερούσε να προσέλθει για εργασία, επειδή επρόκειτο να υποβληθεί σε εξετάσεις οροθετικότητας. Ο εργοδότης τον απέλυσε την επόμενη ημέρα. Ο εργαζόμενος, ο οποίος εν τω μεταξύ ανακάλυψε ότι είναι φορέας του HIV, άσκησε αγωγή κατά του εργοδότη του, ζητώντας την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και διεκδικώντας τόσο δεδουλευμένες αποδοχές όσο και αποζημίωση.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο εργοδότης δεν γνώριζε τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην πρόσβαση στην εργασία και του απηύθυνε σχετική σύσταση και εκτενή ενημέρωση (υπόθεση 241504). Επίσης, απευθύνθηκε στην εταιρεία που δημοσίευσε την αγγελία και συνεργάστηκε μαζί της, με σκοπό την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του κοινού (βλ. «Ισότιμη μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία στον ιδιωτικό τομέα: Ο ρόλος των αγγελιών εύρεσης εργασίας», σ. 74-75).

Άνεργη, αναζητώντας εργασία σε καταστήματα πώλησης καφέ, τηλεφώνησε σε εργοδότη που είχε αναρτήσει αγγελία σε ιστοσελίδα εύρεσης εργασίας. Μόλις σε σχετική ερώτηση του εργοδότη για την ηλικία της απάντησε ότι είναι άνω των 35 ετών, εκείνος της έκλεισε το τηλέφωνο.

Μηχανολόγος μηχανικός θέλησε να προσληφθεί σε μεγάλη εταιρεία πετρελαιοειδών, αλλά αποκλείστηκε διότι ήταν μεγαλύτερος από 35 ετών.

Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης, προέκυψαν ενδείξεις ότι οι σκοποί της εταιρείας (μελλοντική αξιοποίηση των νεοπροσλαμβανόμενων σε θέσεις ευθύνης και διασφάλιση της παραμονής τους σε αυτές για εύλογο χρονικό διάστημα πριν από τη συνταξιοδότηση) θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν και από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας από αυτήν που όριζαν οι σχετικές προκηρύξεις. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος απήυθυσε στην εταιρεία αυστηρή σύσταση σχετικά με τη θέσπιση των συγκεκριμένων ηλικιακών ορίων σε επόμενες προκηρύξεις της (υπόθεση 239377).

Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης

Έγγαμος με ένα παιδί θέλησε να προσληφθεί σε θέση Μουσειοπαιδαγωγού, αλλά η σχετική προκήρυξη του μουσείου είχε την προϋπόθεση οι υποψήφιοι να μην έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ο Συνήγορος, πέρα από την έγγραφη παρέμβασή του, επιδίωξε συνάντηση με τον πρόεδρο του μουσείου. Από τη συνάντηση προέκυψε ότι ο ίδιος δεν γνώριζε πως με την εν λόγω προκήρυξη ετίθετο ζήτημα παραβίασης της κείμενης νομοθεσίας και δεσμεύθηκε ότι στο μέλλον θα λειτουργήσει σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων (υπόθεση 233368).

Πολλαπλές διακρίσεις

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο του φορέα, επισημαίνοντας ότι τα επίμαχα χαρακτηριστικά ως προϋποθέσεις για την πρόσληψη δεν αιτιολογούνται από τη φύση και τις ειδικές απαιτήσεις των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης και ζήτησε την επανάληψη της διαδικασίας. Ο φορέας ακύρωσε την πρόσκληση και εξέδωσε νέα, έχοντας απαλείψει τα κριτήρια φύλου και ηλικίας (υπόθεση 235196).

Άνδρας ψυχολόγος, ηλικίας 45 ετών, αναζητώντας εργασία εντόπισε στο διαδίκτυο ανακοίνωση ορφανοτροφείου για την πρόσληψη πτυχιούχου ψυχολόγου, με βάση την οποία όμως οι υποψήφιοι έπρεπε να είναι αποκλειστικά γυναίκες και να μην υπερβαίνουν την ηλικία των 40 ετών.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών

Οδηγός Λεωφορείου στις Οδικές Συγκοινωνίες (ΟΣΥ) ΑΕ ζήτησε από την εταιρεία άδεια ανατροφής τέκνου με αποδοχές διάρκειας εννέα μηνών, όταν η σύζυγός του απεβίωσε, αμέσως μετά τον τοκετό του δεύτερου τέκνου του. Η εταιρεία αποδέχτηκε μόνο τη χορήγηση ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας φροντίδας τέκνου διάρκειας τριών μηνών.

Ο Συνήγορος ζήτησε από την ΟΣΥ να εξετάσει το ενδεχόμενο σωρευτικής χορήγησης με την άδεια φροντίδας τέκνου και πρόσθετης άδειας διάρκειας έξι μηνών με αποδοχές, κατ' αναλογία με την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας. Έρεισμα για την πρόταση αυτή αποτέλεσε η ειδική συνθήκη θανάτου της μητέρας και οι αντικειμενικά αυξημένες ευθύνες φροντίδας δύο ανήλικων τέκνων για τον πατέρα. Η εταιρεία χορήγησε στον εργαζόμενο πρόσθετη εξάμηνη άδεια με αποδοχές, καθώς αναγνώρισε ότι συντρέχουν ειδικοί ανθρωπιστικοί λόγοι (υπόθεση 228943).

Ο Συνήγορος ζήτησε από το Υπουργείο Υγείας να διευκρινίσει στα νοσηλευτικά ιδρύματα της χώρας ότι η προϋπόθεση αυτή δεν περιλαμβάνεται στον νόμο και είναι αθέμιτη. Το υπουργείο εξέδωσε εγκύκλιο διασαφηνίζοντας ότι η απασχόληση του άλλου γονέα εκτός σπιτιού δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη της γονικής άδειας άνευ αποδοχών από ειδικευόμενους ιατρούς (υπόθεση 223220) (βλ. και «Η περίπτωση χορήγησης γονικής άδειας άνευ αποδοχών σε ειδικευόμενους ιατρούς», σ. 41).

Ειδικευόμενη ιατρός ζήτησε να λάβει γονική άδεια άνευ αποδοχών για ανατροφή τέκνου, αλλά το νοσοκομείο αρνήθηκε επισημαίνοντας ότι προϋπόθεση για την άδεια αυτή είναι ο άλλος γονέας να απασχολείται εκτός σπιτιού.

Πατέρας δημόσιος υπάλληλος ζήτησε να λάβει άδεια υιοθεσίας του τέκνου του, καθώς η γυναίκα του, ως ελεύθερη επαγγελματίας, δεν μπορούσε να λάβει. Η υπηρεσία του αρνήθηκε τη χορήγηση άδειας, καθώς η άδεια προβλέπεται μόνο για γυναίκες.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο αρμόδιο Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, αναφέροντας ότι η μη πρόβλεψη χορήγησης της άδειας και σε άνδρες πατέρες συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Το υπουργείο ανταποκρίθηκε θετικά και επίκειται σχετική νομοθετική ρύθμιση που θα επεκτείνει την άδεια και σε άνδρες πατέρες υιοθετούντες παιδιά (υπόθεση 240353).³

3. Για ανάλυση του νομικού ζητήματος βλ. κεφάλαιο «Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας νομοθετικών διατάξεων υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης», σ. 41-42.

Σεξουαλική παρενόχληση

Ο Συνήγορος αναζήτησε τις ενέργειες της υπηρεσίας για την υπόθεση, καθώς βάσει της αρχής της πρόνοιας του εργοδότη έπρεπε να διερευνηθεί το γεγονός. Η προϊστάμενη αρχή ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι διενεργήθηκε ΕΔΕ, ο φερόμενος ως παρενοχλών αποδέχτηκε το γεγονός και του επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή (υπόθεση 246450).

Υπάλληλος δημόσιας υπηρεσίας κατήγγειλε στον προϊστάμενό της αλλά και στον Συνήγορο ότι συνάδελφός της τη θώπευσε ενώπιον άλλου συναδέλφου.

Διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής

Γάλλος υπήκοος, υπάλληλος σε υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, υπέβαλε αίτηση για να γίνει προϊστάμενος τμήματος. Η αίτησή του δεν έγινε δεκτή με την αιτιολογία ότι πρόκειται για θέση ευθύνης, τα καθήκοντα της οποίας συνεπάγονται άσκηση δημόσιας εξουσίας, και ότι δεν μπορεί να καταληφθεί από πολίτη άλλου κράτους-μέλους της ΕΕ.

Ο Συνήγορος, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης, υποστήριξε ότι δεν συνιστούν άσκηση δημόσιας εξουσίας και επομένως μπορούν να εκτελεστούν από πολίτες ΕΕ (υπόθεση 228627). Η υπηρεσία εμμένει στην απόφασή της.⁴

Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

Άνεργη, εγγεγραμμένη στα μητρώα του ΟΑΕΔ, είχε επιλεγεί στο πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας με συγχρηματοδότηση ΕΣΠΑ. Όταν ζήτησε να μετακινηθεί πλησίον του τόπου κατοικίας της για λόγους υγείας, όχι μόνο απορρίφθηκε το αίτημά της, αλλά αποκλείστηκε εντελώς από το πρόγραμμα, καθώς κρίθηκε ότι, βάσει του πιστοποιητικού που προσκόμισε η ίδια, δεν ήταν ψυχικά υγιής και συνεπώς ότι ήταν ακατάλληλη για την εκτέλεση των καθηκόντων της.

Ο Συνήγορος επισήμανε ότι ο αποκλεισμός της αναφερόμενης από τη δράση απασχόλησης έγινε χωρίς νόμιμη αιτιολογία, καθώς βασίστηκε σε ιατρική εκτίμηση που δεν προήλθε από αρμόδιο προς τούτο όργανο, έπειτα από αυτοπρόσωπη εξέτασή της και σε συσχέτιση με τα συγκεκριμένα καθήκοντα της θέσης. Η Διοίκηση, ακολουθώντας τις συστάσεις του Συνηγόρου, επανένταξε την ωφελούμενη στη δράση, κάνοντας παράλληλα δεκτό και το αίτημα μετακίνησής της (υπόθεση 238191).

4. Βλ. ό.π., σ. 43-44.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Χειριστής Δομής Αεροσκαφών είχε εργαστεί έξι χρόνια μέσω εργολάβου στην Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία. Όταν έκανε αίτηση να εργαστεί απευθείας στον φορέα, απορρίφθηκε γιατί ήταν πάνω από 45 ετών. Ο υποψήφιος υπέβαλε ένσταση στο ΑΣΕΠ, η οποία απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι το όριο ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται.

Ο Συνήγορος με παρέμβασή του προς την επιχείρηση επισήμανε το γεγονός ότι ο υποψήφιος είχε ήδη εργαστεί στον φορέα στο παρελθόν ενώ υπερέβαινε το 45ο έτος της ηλικίας του, γεγονός που αποδεικνύει ευθέως ότι ο ηλικιακός παράγοντας δεν τον εμπόδισε να ασκεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Η επιχείρηση ενέμεινε στις απόψεις της και δεν ανταποκρίθηκε στις συστάσεις του Συνηγόρου (υπόθεση 246828).

Ο Συνήγορος τόνισε στο Υπουργείο Παιδείας ότι πολλοί από τους αναπληρωτές και ωρομισθίους, ενώ έχουν εργαστεί για πολλά έτη στον τομέα της εκπαίδευσης προσφέροντας τις υπηρεσίες τους απρόσκοπτα, δεν έχουν συμπληρώσει ακόμη την απαιτούμενη, ελάχιστη συντάξιμη υπηρεσία. Με τη θέσπιση ορίου ηλικίας, καταλήγουν να στερούνται τη δυνατότητα θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, όταν, αιφνιδιαστικά, αποκλείονται εκ των προτέρων από τη συμμετοχή τους στη σχετική διαδικασία μόνο λόγω της ηλικίας τους και όχι λόγω έλλειψης τυπικών ή ουσιαστικών προσόντων. Αναμένεται η ανταπόκριση του υπουργείου (υπόθεση 243576).⁵

Κοινωνικός λειτουργός, ηλικίας 68 ετών, επί πολλά συναπτά έτη συμμετείχε στις σχετικές προσκλήσεις υποψηφίων προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών. Το 2018 για πρώτη φορά διαπίστωσε ότι δεν μπορούσε να συμμετάσχει στη διαδικασία γιατί τέθηκε ανώτατο όριο ηλικίας των υποψηφίων το 67ο έτος.

5. Βλ. *ό.π.*, σ. 57-58.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Φύλο

Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι η πρόσθετη αυτή προϋπόθεση δεν προβλέπεται στη νομοθεσία και ότι σε κάθε περίπτωση η ανάκληση του επιδόματος θα έπρεπε να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο. Επίσης, τόνιστηκε ότι η παροχή χορηγήθηκε στην εργαζόμενη χωρίς να προηγηθεί απατηλή ή κακόπιστη δική της ενέργεια ή οποιαδήποτε εκ μέρους της δόλια συμπεριφορά. Ο ΟΑΕΔ επανεξέτασε την υπόθεση και αποφάσισε τη μη αναζήτηση του χρέους (υπόθεση 242692).

Δασκάλα, εργαζόμενη ως αναπληρώτρια σε δημόσια σχολεία από το 2009, υπέγραψε τον Σεπτέμβριο του 2015 νέα σύμβαση, αλλά, επειδή βρισκόταν ήδη σε προχωρημένη εγκυμοσύνη, έλαβε αμέσως άδεια κυοφορίας και εν συνεχεία άδεια λοχείας. Για το διάστημα για το οποίο έλαβε επιδότηση μητρότητας, η εργαζόμενη ζήτησε και έλαβε από τον ΟΑΕΔ συμπληρωματικό επίδομα μητρότητας ύψους περίπου 1.600 €. Το 2018 ο ΟΑΕΔ της ζήτησε να επιστρέψει το ποσό αυτό με την αιτιολογία ότι η ίδια είχε διακόψει την εργασία της ακριβώς την ίδια ημέρα κατά την οποία ανέλαβε υπηρεσία, ενώ, σύμφωνα με τον σχετικό Κανονισμό, απαιτούνται τουλάχιστον δέκα ημέρες εργασίας.

Φυλετική καταγωγή / Κοινωνική κατάσταση

Ρομά διαμένοντες σε καταυλισμό της Αττικής δεν μπορούσαν να υποβάλουν αίτηση για το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης, επειδή δεν φοιτούσαν σε εσπερινό σχολείο ή σχολείο δεύτερης ευκαιρίας, καθώς η σχετική νομοθεσία προέβλεπε ως τυπική προϋπόθεση τη φοίτηση σε σχολείο για όσους δεν είχαν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Ο Συνήγορος, με έγγραφο του προς την αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, ζήτησε την επανεξέταση της σχετικής πρόβλεψης στην ΚΥΑ, εκτιμώντας ότι συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φυλετικής καταγωγής. Συγκεκριμένα, ο Συνήγορος επισήμανε ότι η σχετική διάταξη οδηγεί σε αποκλεισμό δικαιούχων καταγωγής Ρομά που ζουν σε συνθήκες ακραίας φτώχειας, αφού, όπως προκύπτει από επίσημα στοιχεία, μεγάλος αριθμός Ρομά δεν έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και δεν έχει τη δυνατότητα να φοιτήσει σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας. Με νεότερη ΚΥΑ δόθηκε η δυνατότητα υποβολής της αίτησης και προβλέφθηκε ότι οι αρμόδιες αρχές ύστερα από σχετική ατομική ειδοποίηση μπορούν να καλέσουν τους δικαιούχους που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση να εγγραφούν σε σχολείο δεύτερης ευκαιρίας (υποθέσεις 235300, 235302, 235305 και 235442).

Κοινωνική κατάσταση

Άνεργος, ο οποίος κατέστη και άστεγος, υπέβαλε αίτηση για εγγραφή στο Μητρώο Ανέργων, αλλά ο ΟΑΕΔ δεν τη δέχθηκε, επειδή δεν είχε διεύθυνση κατοικίας. Χωρίς όμως την εγγραφή στο μητρώο, ο άνεργος δεν μπορούσε να λάβει κάρτα ανεργίας, να έχει πρόσβαση στις παροχές του ΟΑΕΔ ή να λάβει μέρος σε προγράμματα απασχόλησης.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στη διοίκηση του ΟΑΕΔ και ζήτησε να βρεθεί λύση, ώστε να μη χάνουν το δικαίωμά τους για προστασία από την ανεργία άνθρωποι οι οποίοι βρίσκονται σε ευάλωτη θέση και δεν έχουν δική τους στέγη. Πρότεινε να γίνονται δεκτά για την εγγραφή και άλλα δικαιολογητικά, όπως υπεύθυνες δηλώσεις και βεβαιώσεις από δομές φιλοξενίας. Έπειτα από απόφαση του ΟΑΕΔ, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν πλέον να προσκομίσουν για την εγγραφή τους στα Μητρώα Ανέργων είτε βεβαίωση της κοινωνικής υπηρεσίας του οικείου δήμου ότι διαβιούν στον δρόμο είτε βεβαίωση δομής φιλοξενίας ότι φιλοξενούνται προσωρινά στις εγκαταστάσεις της (υπόθεση 233281).

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής

Μαθητές Ρομά στο Δροσερό Ξάνθης διαπιστώθηκε ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα με τη φοίτησή τους στα δημοτικά σχολεία του οικισμού λόγω των ακατάλληλων κτιριακών υποδομών (π.χ. «προκάτ» κτίρια, έλλειψη θέρμανσης κ.λπ.).

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και στον Δήμο Ξάνθης επισημαίνοντας ότι ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός μαθητών και η ποιότητα των χώρων στους οποίους στεγάζονται τα δημοτικά σχολεία του Δροσερού, καθώς και το γεγονός ότι το 8ο Γυμνάσιο φιλοξενείται επί του παρόντος σε κτίριο του ΟΑΕΔ συνηγορούν ως προς την αναγκαιότητα άμεσου σχεδιασμού για την κατασκευή νέου κτιριακού συγκροτήματος. Η υλοποίηση του συγκεκριμένου έργου θα καταστήσει ελκυστικότερη τη φοίτηση, θα διευκολύνει την εκπαιδευτική διαδικασία και θα διασφαλίσει την ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στην εκπαίδευση ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για Ρομά ή μη Ρομά μαθητές. Ο Δήμος Ξάνθης έχει ενημερώσει τον Συνήγορο για τις μέχρι τώρα ενέργειές του προς την κατεύθυνση των επισημάνσεων της Αρχής (υπόθεση 233478).

Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής

Ο Συνήγορος επανέφερε το ζήτημα που συχνά αντιμετωπίζουν πρόσφυγες και αφορά την αδυναμία προσκόμισης δικαιολογητικών από τις χώρες προέλευσής τους, επισημαίνοντας παράλληλα ότι υπάρχει υποχρέωση από τον νόμο για τη διευκόλυνσή τους. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στα συναρμόδια υπουργεία (Παιδείας και Αγροτικής Ανάπτυξης) ζητώντας να λάβουν μέτρα για την αναγνώριση των τυπικών προσόντων του ενδιαφερόμενου, προκειμένου να μπορέσει τόσο ο ίδιος όσο κι άλλοι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας που βρίσκονται σε ανάλογη θέση να έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Οι ανωτέρω υπηρεσίες απάντησαν ότι θα εξετάσουν το θέμα. Ο Συνήγορος θα εξακολουθήσει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια, προκειμένου να εφαρμοστεί μια ενιαία πρακτική για την πιστοποίηση του επιπέδου σπουδών των προσφύγων που επιθυμούν να ενταχθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία (υπόθεση 247854).

Αναγνωρισμένος πρόσφυγας θέλησε να φοιτήσει σε επαγγελματική σχολή για να μπορέσει να ασκήσει το επάγγελμα του κρεοπώλη. Προϋπόθεση για την εγγραφή του ήταν η προσκόμιση απολυτηρίου γυμνασίου, το οποίο όμως δεν μπορούσε να φέρει από την πατρίδα του, με αποτέλεσμα να του αρνηθούν την εγγραφή του στη σχολή.

ΑΓΑΘΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής

Ο Συνήγορος της υπέδειξε να απευθυνθεί εκ νέου στην αρμόδια δικαστική αρχή και περιέγραψε λεπτομερώς τα βήματα που πρέπει να ακολουθηθεί για την εγγραφή της στο δημοτολόγιο και την έκδοση του δελτίου αστυνομικής ταυτότητας και των άλλων δημοσίων εγγράφων (υπόθεση 249002).

Άγαμη μητέρα τριών παιδιών που ζει σε καταυλισμό Ρομά αιτήθηκε το προνοιακό επίδομα. Για την παροχή του ζητήθηκαν από την αρμόδια υπηρεσία ταυτότητα, ΑΦΜ και ΑΜΚΑ. Τίποτα όμως από αυτά δεν μπορούσε να προσκομίσει, γιατί δεν ήταν εγγεγραμμένη σε δημοτολόγιο ούτε υπήρχε ληξιαρχική πράξη γέννησής της. Απευθύνθηκε στην κοινωνική λειτουργό του δήμου κατοικίας της, η οποία την καθοδήγησε να ζητήσει δωρεάν νομική βοήθεια για τη διαδικασία σύνταξης ληξιαρχικής πράξης γέννησης. Ωστόσο, το αρμόδιο δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπήρχαν επαρκή στοιχεία και ζήτησε εξέταση DNA της μητέρας της για να αποδειχτεί η εξ αίματος συγγένεια. Αυτό όμως δεν ήταν εφικτό, καθώς η μητέρα της είχε αποβιώσει εδώ και πολλά χρόνια και τα οστά της δεν μπορούσαν να εντοπιστούν. Έτσι, η αναφερόμενη βρίσκεται σε αδιέξοδο από το 2014.

Διακρίσεις λόγω εθνικής-εθνοτικής καταγωγής

Ζευγάρι τουριστών παλαιστινιακής καταγωγής ταξίδευαν από το αεροδρόμιο του Ηρακλείου προς το Ισραήλ. Κατά τον έλεγχο ασφαλείας πριν από την αναχώρησή τους, το προσωπικό ασφαλείας / ελέγχου επιβατών της εταιρείας τους ξεχώρισε από τους άλλους ταξιδιώτες και απαίτησε να αφαιρέσουν όλα τα ρούχα τους για να τους υποβάλει σε σωματικό έλεγχο. Όταν διαμαρτυρήθηκαν, ο υπεύθυνος ασφαλείας του αεροδρομίου τους επισήμανε ότι, αν δεν συναινούν στον σωματικό έλεγχο, δεν θα επιβιβάζονταν στην προγραμματισμένη πτήση τους. Επιπλέον, τους αφείρεσαν τα κινητά, διέγραψαν τις σχετικές συνομιλίες και σκηνές τις οποίες είχε καταγράψει το ζευγάρι, καθώς και τις προσωπικές τους φωτογραφίες, απαίτησαν από τον άνδρα να φορέσει παντόφλες κατά τη διάρκεια της πτήσης, κράτησαν το τζάκετ της γυναίκας και έμαζαν την τσάντα της και τη χειραποσκευή της, χωρίς αυτή να είναι παρούσα. Τέλος, τους ακολουθούσαν παντού, ακόμη και στις τουαλέτες, μέχρι να επιβιβαστούν στο αεροπλάνο.

Κατά την έρευνά του, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι λόγω μηχανικής βλάβης του αεροπλάνου που ήταν προγραμματισμένο να πραγματοποιήσει τη συγκεκριμένη πτήση προς το Ισραήλ αυτή πραγματοποιήθηκε από εταιρεία που έχει έδρα στο Ισραήλ και ως εκ τούτου η λειτουργία της εντός της ΕΕ υπάγεται σε ειδικό καθεστώς συνεργασίας. Έτσι, όλες οι επιχειρησιακές λειτουργίες για την εκτέλεση του δρομολογίου, συμπεριλαμβανομένων αυτών του σωματικού ελέγχου και του ελέγχου των αποσκευών, διέπονται αποκλειστικά από τη νομοθεσία του κράτους στο οποίο ανήκει η εταιρεία, δηλαδή το Ισραήλ. Δεδομένου ότι ο Συνήγορος δεν έχει αρμοδιότητα ελέγχου ξένων αρχών ή ξένων ιδιωτικών επιχειρήσεων, συνέστησε στους αναφερόμενους να απευθυνθούν στον αντίστοιχο φορέα στο Ισραήλ (υπόθεση 244759).

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ
ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



Ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας νομοθετικών διατάξεων υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Ο Συνήγορος, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καλείται να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει τις διατάξεις των Ν. 3896/2010 και 4443/2016, κάνοντας αναγωγή των περιστατικών που προκύπτουν από τη διερεύνηση υποθέσεων παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο οικείο νομοθετικό πλαίσιο. Η αρμοδιότητα αυτή απαιτεί, πέρα από την εστίαση στα δεδομένα τής εκάστοτε περίπτωσης, την εγρήγορση της Αρχής στον εντοπισμό διατάξεων, κριτηρίων και πρακτικών, εφαρμοζόμενων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, που ενέχουν ή ενδέχεται να καταλήξουν σε κάποια μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εις βάρος προσώπων τα οποία φέρουν τα ειδικά προστατευόμενα χαρακτηριστικά του νόμου. Έτσι, πέραν του ελέγχου που ασκείται στο πλαίσιο διερεύνησης ατομικών παραβιάσεων με αποτελέσματα και συνέπειες για τα μέρη τα οποία εμπλέκονται στην εκάστοτε συγκεκριμένη υπόθεση, ο Συνήγορος επιδιώκει παράλληλα να αναδεικνύει γενικότερου ενδιαφέροντος νομικά ζητήματα, που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή και ερμηνεία νομοθετικών διατάξεων, στο πλαίσιο δράσεων οι οποίες αφορούν την πρόληψη και την ευρύτερη, κατά το δυνατόν, διάχυση της σχετικής πληροφορίας. Συχνά, η ερμηνευτική προσέγγιση που υιοθετείται εκ μέρους της Διοίκησης ή των ιδιωτών εργοδοτών σε ποικιλία ζητημάτων που ενέχουν άσκηση δικαιωμάτων εκ μέρους προσώπων με προστατευόμενα χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή ταυτότητα φύλου, θρησκευτικές πεποιθήσεις, εθνική ή εθνοτική καταγωγή κ.ά.) αντιβαίνει στο πνεύμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης και καταλήγει να θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα που φέρουν αυτά τα χαρακτηριστικά ή τις ιδιότητες. Στις περιπτώσεις αυτές, οι προσπάθειες του Συνηγόρου επικεντρώνονται στην καθοδήγηση των φορέων ή των ιδιωτών, κατά τρόπο ώστε οι υιοθετούμενες εκ μέρους τους ενέργειες ή πρακτικές να μην παρεκκλίνουν από τις επιταγές της ίσης μεταχείρισης.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται ζητήματα ερμηνείας και εφαρμογής νομοθετικών διατάξεων σε εναρμόνιση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτά αποτυπώνονται στις οικείες συστάσεις του Συνηγόρου και αποτελούν θέσεις της Αρχής. Η επιλογή και ο τρόπος παρουσίασης των συγκεκριμένων ζητημάτων εστιάζονται περισσότερο στο ευρύτερο νομικό θέμα και στο ενδιαφέρον που εμφανίζει, παρά

στα εκάστοτε δεδομένα μιας συγκεκριμένης υπόθεσης ή μιας κατηγορίας υποθέσεων. Επιδίωξη, εν προκειμένω, είναι η αποτύπωση θέσεων του Συνηγόρου σε νομικά ζητήματα ερμηνείας και εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων.

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Περιορισμοί στην άσκηση δικαιωμάτων σχετιζόμενων με τη μητρότητα και τις γονικές άδειες

Διευκρινιστικά έγγραφα ή εγκύκλιοι της Διοίκησης σε καμία περίπτωση δεν είναι επιτρεπτό να αλλοιώνουν το γράμμα και το πνεύμα νομοθετικών διατάξεων, προσθέτοντας συμπληρωματικούς, μη προβλεπόμενους στον νόμο, περιορισμούς για την άσκηση δικαιωμάτων.

Στην πράξη όμως διαπιστώνονται παρεκκλίσεις από τον κανόνα αυτό, με επιπτώσεις σε θέματα προστασίας της μητρότητας, αλλά και σε θέματα που αφορούν τη χορήγηση γονικών αδειών. Ενδεικτικές είναι οι περιπτώσεις της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ και της γονικής άδειας άνευ αποδοχών των ειδικευόμενων ιατρών, που ακολουθούν.

Η περίπτωση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ

Οι προϋποθέσεις χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας σε ασφαλισμένες τίθενται περιοριστικά στις διατάξεις του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008. Ωστόσο ο ΟΑΕΔ απέκλειε δικαιούχους ασφαλισμένες από τη λήψη της παροχής με την αιτιολογία ότι δεν τη δικαιούνται όταν διατηρούν ενεργό ελεύθερο επάγγελμα ή άσκηση εμπορίας.⁶

Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι, όταν η ασφαλισμένη πληροί τις τιθέμενες στον νόμο προϋποθέσεις για λήψη της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και έχει εγκαίρως αιτηθεί τη χορήγησή της, η Διοίκηση οφείλει να κάνει την αίτηση αποδεκτή. Ανεπίτρεπτη είναι η εισαγωγή πρόσθετων, αυτοτελών περιοριστικών όρων για την εφαρμογή μιας νομοθετικής διάταξης, υπό τη μορφή εγγράφου της υπηρεσίας, που δεν συνάδουν με το γράμμα και το πνεύμα του νόμου και μάλιστα δέκα έτη μετά την έναρξη ισχύος του. Τέτοιες πρακτικές όχι μόνον πλήττουν την ασφάλεια δικαίου και

6. Βλ. υπ' αριθμ. 46334/10.07.2018 έγγραφο ΟΑΕΔ.

παραβιάζουν την αρχή της ισονομίας, αλλά επιπλέον θίγουν άμεσα τη συνταγματική προστασία που επιφυλάσσεται για την οικογένεια και τη μητρότητα. Το ζήτημα επιλύθηκε, καθώς η Διοίκηση του ΟΑΕΔ δέχθηκε τη χορήγηση της ειδικής παροχής, υπό την προϋπόθεση ότι τυχόν ελεύθερο επάγγελμα ή εμπορία εκ μέρους της ασφαλισμένης δεν ασκείται κατά τη διάρκεια της παροχής, γεγονός που διαπιστώνεται κατόπιν επιτόπιου ελέγχου στον οικείο επαγγελματικό χώρο (υπόθεση 248411).

Η περίπτωση χορήγησης γονικής άδειας άνευ αποδοχών σε ειδικευόμενους ιατρούς

Αντίστοιχη περίπτωση πρόσθετου περιορισμού διαπιστώθηκε κατά τη διαδικασία χορήγησης γονικής άδειας ανατροφής, άνευ αποδοχών, σε ειδικευόμενους ιατρούς. Ως πρόσθετη προϋπόθεση χορήγησης της συγκεκριμένης άδειας, μη προβλεπόμενη στη σχετική νομοθετική διάταξη (άρ. 50 Ν. 4075/2012), εισήχθη η απαίτηση απασχόλησης του άλλου γονέα εκτός σπιτιού. Η πρόσθετη αυτή προϋπόθεση τέθηκε σε διευκρινιστικό έγγραφο του Υπουργείου Υγείας. Ο Συνήγορος ζήτησε την άμεση απαλοιφή τού εν λόγω πρόσθετου περιορισμού, καθώς δεν είχε κανένα νομικό έρεισμα. Το υπουργείο ανταποκρίθηκε θετικά διασαφηνίζοντας σε έγγραφό του προς όλα τα νοσηλευτικά ιδρύματα της χώρας ότι η απασχόληση του άλλου γονέα εκτός σπιτιού δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη της γονικής άδειας άνευ αποδοχών από ειδικευόμενους ιατρούς (υπόθεση 223220).

Ισότιμη άσκηση γονεϊκού δικαιώματος εργαζόμενων πατέρων

Η πραγματικά ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση προϋποθέτει την εξάλειψη της έμφυλης διάστασης στην απονομή «ρόλων».

Πέρα από την παραδοσιακή επιβάρυνση που στερεοτυπικές αντιλήψεις επιφυλάσσουν για τη μητέρα εργαζόμενη, ιδίως σε ό,τι αφορά την ευθύνη ανατροφής των παιδιών, χαρακτηριστική ανεστραμμένη ένδειξη της επιρροής που ασκούν τα συγκεκριμένα στερεότυπα είναι οι παθογένειες που διαπιστώνονται κατά την άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ευθύνη φροντίδας των παιδιών από πατέρες εργαζόμενους. Στο πεδίο αυτό οι διακρίσεις πλήττουν τους άνδρες όχι μόνο σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής, αλλά ακόμη και σε επίπεδο νομοθετικής πρόβλεψης.

Ενδεικτική είναι η πρόβλεψη του άρθρου 52 παράγρ. 4 του Ν. 3528/2007, που επιφυλάσσει την τρίμηνη άδεια υιοθεσίας τέκνου με πλήρεις αποδοχές, η οποία χορηγείται εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της υιοθεσίας, μόνο στη μητέρα εργαζόμενη και όχι στον πατέρα. Η διαφοροποίηση αυτή ωστόσο μεταξύ μητέρων και πατέρων εργαζόμενων συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, καθώς

αντίκειται στις διατάξεις του Ν. 3896/2010. Κυρίως, υπονομεύει την αρχή της εναρμόνισης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, που αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την ουσιαστική πραγμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, αναγνωρίζοντας το νομοθετικό κενό, δεσμεύτηκε να τροποποιήσει την επίμαχη διάταξη με τρόπο ώστε να καταστεί ουδέτερη ως προς το φύλο, προκειμένου το δικαίωμα της άδειας υιοθεσίας να επεκταθεί και σε πατέρες υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνα (υπόθεση 240353).

Ισότιμη συνταξιοδοτική μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου

Ρυθμίσεις που εισάγουν διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες κρίνονται σταθερά ασύμβατες προς την αρχή της ισότητας των φύλων, δυνάμει διατάξεων αυξημένης τυπικής ισχύος (άρ. 4 παράγρ. 2 και άρ. 116 Σ· άρ. 141 Συνθήκης της ΕΕ για την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών) και βάσει πλήθους δικαστικών αποφάσεων.⁷ Την άποψη αυτή έχει παγίως υποστηρίξει και ο Συνήγορος.

Το ζήτημα επαντέθηκε πρόσφατα στο Υπουργείο Εργασίας, καθώς στην κείμενη νομοθεσία η θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης γονέων με τέκνα ανίκανα προς κάθε βιοποριστική εργασία προβλέπεται με ευνοϊκότερους όρους για τις μητέρες ασφαλισμένες, ενώ στους πατέρες αναγνωρίζεται με την πρόσθετη προϋπόθεση της χηρείας. Ο Συνήγορος πρότεινε την ανάληψη σχετικής νομοθετικής πρωτοβουλίας, ώστε να καταστούν ουδέτερες ως προς το φύλο οι ευνοϊκές προϋποθέσεις που εξακολουθούν να ισχύουν για τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης γήρατος ασφαλισμένων γονέων στον ΕΦΚΑ με τέκνα ανίκανα για κάθε βιοποριστική εργασία. Ως πρότυπο για μια τέτοια παρέμβαση προτάθηκε αντίστοιχη ρύθμιση του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων για τους δημοσίους υπαλλήλους (υπόθεση 222400).⁸

Προστασία μητρότητας αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών

Με τον Ν. 4097/2012 εναρμονίστηκε η εθνική νομοθεσία με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης. Στο άρθρο 6 προβλέφθηκε η χορήγηση επιδόματος μητρότη-

7. Βλ. ενδεικτικά υπ' αριθμ. 2435/1997 και 3088/2007 αποφάσεις ΣτΕ και ιδίως απόφαση του ΔΕΕ της 26ης Μαρτίου 2009 στην υπόθεση 559/07.

8. Βλ. <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfylosocialp.522118>.

τας στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες, ώστε να εξασφαλίζεται η δυνατότητα εκ μέρους τους προσωρινής διακοπής της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Κατ' εξουσιοδότηση του παραπάνω νόμου δημοσιεύθηκε η ΥΑ Φ.10060/15858/606 (ΦΕΚ 2665 τ. Β' /2014), δυνάμει της οποίας αναγνωρίστηκε στις ασφαλισμένες του ΕΤΑΑ δικαίωμα για επίδομα μητρότητας, εφόσον όμως ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα, αποκλείοντας έτσι τις γυναίκες δικηγόρους που εργάζονται με πάγια αντιμισθία. Ο αποκλεισμός αυτός ωστόσο αποτέλεσε περιορισμό που εφαρμόστηκε σε ασφαλισμένες δικηγόρους οι οποίες στο παρελθόν τύγχαναν παροχών υγείας που αναγνώριζαν τέτοιο δικαίωμα, ανεξάρτητα από το αν αυτές ασκούσαν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η πρακτική αυτή παραβιάζει το άρθρο 14 παράγρ. 2 της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ και αναμένει την ανταπόκριση του ΕΦΚΑ (υπόθεση 240509).

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΦΥΛΕΤΙΚΗΣ, ΕΘΝΙΚΗΣ Ή ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ

Ισότιμη πρόσβαση υπαλλήλων πολιτών ΕΕ σε θέσεις ευθύνης στο ελληνικό Δημόσιο

Εθνικές ρυθμίσεις που αποκλείουν πολίτες ΕΕ από την ανέλιξή τους σε θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση είναι επιτρεπτές για συγκεκριμένους λόγους, μόνον εφόσον πρόκειται για θέσεις εργασίας που συνεπάγονται την άμεση ή έμμεση συμμετοχή σε κατά κυριολεξία άσκηση δημόσιας εξουσίας και σε καθήκοντα σχετικά με την προώθηση των γενικών συμφερόντων του κράτους. Αντιθέτως, θέσεις εργασίας οι οποίες δεν συνεπάγονται τέτοια συμμετοχή δεν εμπίπτουν στην έννοια της άσκησης δημόσιας εξουσίας, καθώς η απασχόληση στον δημόσιο τομέα⁹ και η ανάληψη θέσης ευθύνης δεν αποδεικνύουν αυτοδικαίως την επί της ουσίας άσκηση τέτοιας εξουσίας. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος είχε ζητήσει από το Υπουργείο Εργασίας την περιγραφή των καθηκόντων της θέσης προϊσταμένου τμήματος από την οποία αποκλείστηκε, δυνάμει του ΠΔ 303/2001, υπάλληλος πολίτης κράτους-μέλους της ΕΕ.¹⁰

Μετά την ανταπόκριση του υπουργείου, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι υφίσταται σύγ-

9. Βλ. απόφαση ΔΕΕ 2ας Ιουλίου 1996, στην υπόθεση C-290/94 (σκέψη 2), και απόφαση ΔΕΕ 30ής Σεπτεμβρίου 2003, στην υπόθεση C-405/01 (σκέψεις 39 και 40).

10. Βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 50-51.

χυση ανάμεσα στις ευθύνες και τις αρμοδιότητες που συνεπάγεται η δημοσιοϋπαλληλική ιεραρχία και στις ειδικές απαιτήσεις που τίθενται για την ανάληψη θέσεων ευθύνης στο πλαίσιο άσκησης δημόσιας εξουσίας από υπαλλήλους πολιτών χωρών της ΕΕ. Η Αρχή τοποθετήθηκε επισημαίνοντας ότι η άσκηση δημόσιας εξουσίας, κατά την έννοια του άρθρου 45 παράγρ. 4 της ΣΛΕΕ, συνδέεται κατά κύριο λόγο με συγκεκριμένα πεδία αρμοδιοτήτων (π.χ. άσκηση εξουσιών αστυνόμευσης, καθήκοντα που συνδέονται με τη διαφύλαξη της ασφάλειας, έκδοση δεσμευτικών αποφάσεων χωρίς τη συμμετοχή άλλου οργάνου, και επιβολή κυρώσεων).¹¹ Αντιθέτως, η δημοσιοϋπαλληλική ιεραρχία αποτελεί μέθοδο κάθετης, εσωτερικής οργάνωσης της διοικητικής λειτουργίας, που στηρίζεται σε κανόνες δικαίου και προϋποθέτει άσκηση συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων σε κάθε στάδιό της. Ωστόσο, η κατοχή θέσης ευθύνης στη δημοσιοϋπαλληλική πυραμίδα, ακόμη και αν συνεπάγεται αυξημένη εξουσία λήψης αποφάσεων και ευθύνες, δεν συνιστά αυτοδικαίως άσκηση δημόσιας εξουσίας, με την κοινοτική έννοια του όρου.

Ο οριζόντιος αποκλεισμός από όλες τις θέσεις ευθύνης των πολιτών ΕΕ, βάσει ενός οιονεί οργανικού κριτηρίου, δεν συνάδει με την προσέγγιση της έννοιας της δημόσιας διοίκησης που έχει υιοθετήσει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στις αποφάσεις του, η οποία γίνεται με κριτήρια λειτουργικά, δηλαδή κατόπι εξέτασης της φύσης των καθηκόντων της επίμαχης θέσης.

Με βάση τα παραπάνω, ο Συνήγορος κατέληξε ότι στην προκειμένη περίπτωση τα καθήκοντα του προϊσταμένου τμήματος στην επίμαχη Διεύθυνση δεν αποδείχθηκε ότι συνιστούν άσκηση δημόσιας εξουσίας και επομένως δεν εφαρμόστηκε νομίμως ο αποκλεισμός πολίτη της ΕΕ από την άσκησή τους (υπόθεση 228627).

Φορολογική μεταχείριση αλλοδαπών μελών οικογένειας Έλληνα

Στην ισχύουσα φορολογική νομοθεσία δεν προβλέπεται ρητά η χορήγηση απαλλαγής από τον φόρο πρώτης κατοικίας για τους υπηκόους τρίτων χωρών γενικά, αλλά ειδικά για όσους απολαμβάνουν το καθεστώς τού επί μακρόν διαμείνοντος στην Ελλάδα.¹² Στη βάση αυτή, απορρίφθηκε σχετικό αίτημα αλλοδαπής συζύγου έλληνα πολίτη.

11. Ακόμη όμως και αν ο φορέας έχει τέτοιες αρμοδιότητες, πρέπει στην πράξη να τις ασκεί τακτικά και να μην αποτελούν περιορισμένο τμήμα των δραστηριοτήτων του (βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2014, C-270/2013 «Ηρακλής Χαραλαμπίδης κατά Ελλάδας», σκέψεις 56-58).

12. Άρθρο 1 παράγρ. 3 Ν. 1078/1980, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 321 Ν. 4072/2012.

Ωστόσο, οι διατάξεις που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των επί μακρόν διαμενόντων (ΠΔ 150/2006) έχουν ήδη καταργηθεί και στη θέση τους ισχύει ο νέος Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης (Ν. 4251/2014). Στον νέο Κώδικα προβλέπεται η χορήγηση δελτίου μόνιμης διαμονής σε μέλος οικογένειας έλληνα πολίτη, το οποίο ανανεώνεται κάθε δέκα χρόνια. Παράλληλα, εξομοιώνεται το καθεστώς των αλλοδαπών μελών οικογένειας έλληνα πολίτη που ζουν στην Ελλάδα κι έχουν λάβει τη σχετική άδεια με αυτό των ευρωπαϊκών πολιτών που ζουν στην Ελλάδα. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι, εν προκειμένω, εφαρμοστέες είναι οι διατάξεις του Κώδικα ως νεότερες και ειδικότερες. Επομένως, αφού έχει εξομοιωθεί πλέον η μεταχείριση των πολιτών τρίτων χωρών που είναι μέλη οικογένειας έλληνα πολίτη με αυτήν των ευρωπαϊκών πολιτών, η σχετική φορολογική απαλλαγή που προβλέπεται για τους πολίτες της ΕΕ θα πρέπει να χορηγείται και σε αλλοδαπούς τρίτης χώρας που είναι μέλη οικογένειας Έλληνα (υπόθεση 242206).

Έμμεση διάκριση στους όρους διακοπής χορήγησης παροχής σε πολίτες τρίτων χωρών

Χαρακτηριστική περίπτωση έμμεσης διάκρισης, που αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης (άρ. 2 παράγρ. 1 Ν. 4443/2016), είναι η δυσμενής θέση στην οποία περιέρχονται άτομα λόγω της εθνικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, κατά την εφαρμογή ενός ουδέτερου κριτηρίου ή πρακτικής στο πλαίσιο άσκησης ενός δικαιώματος ή χορήγησης μιας παροχής. Στην επίμαχη περίπτωση το ουδέτερο κριτήριο αφορούσε την πρόβλεψη του άρθρου 22 του ΝΔ 2961/1954, σύμφωνα με την οποία η χορήγηση του επιδόματος ανεργίας στους επιδοτούμενους εγγεγραμμένους στα Μητρώα Ανέργων του ΟΑΕΔ αναστέλλεται όταν δεν είναι διαθέσιμοι προς απασχόληση στην αγορά εργασίας.

Η διοίκηση του οργανισμού, ερμηνεύοντας τη διάταξη με αυστηρό και ανελαστικό τρόπο, προέβαινε σε αναστολή καταβολής του επιδόματος ανεργίας ακόμη και στην περίπτωση που οι άνεργοι μετέβαιναν στο εξωτερικό για λίγες ημέρες.

Η απαγόρευση εξόδου από τη χώρα αποτελεί ένα εν γένει επαχθές μέτρο. Η απαγόρευση εξόδου από τη χώρα κατά τον χρόνο ανεργίας είναι αντιστοίχως ένα ιδιαίτερα επαχθές μέτρο για όλους τους άνεργους. Λαμβανομένου υπόψη μάλιστα του ότι η πρόβλεψη του νόμου αποσκοπούσε στη διασφάλιση της διαθεσιμότητας του άνεργου, η θεμιτή αυτή επιδίωξη θα μπορούσε να ελέγχεται με εναλλακτικούς τρόπους (όπως π.χ. έπειτα από προηγούμενη σχετική ειδοποίηση του άνεργου) και να διακόπτεται η επιδότηση μόνο σε περίπτωση άρνησης. Ιδίως όμως η ως άνω ουδέτερη καταρχήν πρακτική κατέληγε να θέτει σε δυσμενέστερη θέση τους άνεργους πολίτες τρίτων χωρών σε σχέση με τους Έλληνες και τους υπηκόους κρατών-μελών της ΕΕ.

Πέρα από το γεγονός ότι για τους αλλοδαπούς ανέργους το ενδεχόμενο να επισκεφθούν τις πατρίδες τους είναι αυξημένο, επιπρόσθετα η μετάβαση στο εξωτερικό των πολιτών τρίτων χωρών είναι η μόνη που μπορεί να ελεγχθεί από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, καθώς από το διαβατήριο προκύπτει η είσοδος και η έξοδος από τη χώρα και ο χρόνος παραμονής στο εξωτερικό. Παρόλο που ο Συνήγορος είχε και στο παρελθόν επισημάνει ότι η πρακτική αυτή εισάγει έμμεση διάκριση εις βάρος των ανέργων πολιτών τρίτων χωρών, το πρόβλημα δεν επιλύθηκε.¹³

Το 2018 ο Συνήγορος επανήλθε στο ζήτημα με νέα έρευνα και ζητώντας από τον ΟΑΕΔ συγκεκριμένα στοιχεία. Από τα στοιχεία που συγκέντρωσε προέκυψε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των διαγραφέντων ανέργων από τα Μητρώα του ΟΑΕΔ λόγω μετάβασής τους στο εξωτερικό ήταν πολίτες τρίτων χωρών.¹⁴ Με τα δεδομένα αυτά, συνέστησε την άμεση αλλαγή της υφιστάμενης πρακτικής και την εφαρμογή πρόσφορων εναλλακτικών τρόπων διαπίστωσης της διαθεσιμότητας των ανέργων. Η διοίκηση του ΟΑΕΔ ανταποκρίθηκε στη σύσταση αυτή και έλαβε απόφαση με βάση την οποία η μετάβαση στο εξωτερικό για τους εγγεγραμμένους ανέργους, επιδοτούμενους ή μη, αποτελεί λόγο αναστολής της επιδότησης μόνον όταν η απουσία τους υπερβαίνει το συνολικό χρονικό διάστημα των 20 ημερών ανά ημερολογιακό έτος (υπόθεση 238563).

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Ή ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ

Ληξιαρχική πράξη πολιτικού γάμου ή συμφώνου συμβίωσης και δήλωση θρησκειότητας

Η τέλεση πολιτικού γάμου ή η σύναψη συμφώνου συμβίωσης δεν προϋποθέτει τη συμμετοχή των μελλονύμφων ή των συμβαλλομένων, αντίστοιχα, σε οποιαδήποτε εκδήλωση θρησκευτικής φύσεως, που να καθιστά αναγκαία την αποκάλυψη των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων. Ο Συνήγορος όμως διαπίστωσε ότι από δήμους της χώρας ζητείται η δήλωση θρησκειότητας πριν από την τέλεση πολιτικού γάμου, προκειμένου εν συνεχεία το θρήσκευμα να συμπεριληφθεί στη ληξιαρχική πράξη του γάμου αυτού (υπόθεση 245531). Και τούτο διότι στις ισχύουσες διατάξεις περι-

13. Βλ. σύνοψη διαμεσολάβησης έτους 2015 σε: https://www.synigoros.gr/?i=state-citizen-relations.el.diagrafi_oaed.281598.

14. Μεταξύ των ετών 2016 και 2017, πάνω από 19.000 πολίτες διαγράφηκαν λόγω μετάβασης στο εξωτερικό, εκ των οποίων πάνω από 16.000 ήταν πολίτες τρίτων χωρών.

των στοιχείων που περιέχει η ληξιαρχική πράξη γάμου περιλαμβάνεται και «το θρήσκευμα και το δόγμα» (περίπτωση α. του άρ. 31 Ν. 344/1976, όπως έχει τροποποιηθεί από τη διάταξη της παραγρ. 9 του άρ. 4 Ν. 4144/2013). Ανάλογη είναι και η διάταξη που ισχύει για τη ληξιαρχική πράξη για το σύμφωνο συμβίωσης, η οποία επίσης προβλέπει ρητή αναφορά στο θρήσκευμα των συμβαλλομένων (άρ. 31Α Ν. 344/1976, όπως έχει προστεθεί στην παράγρ. 10 του άρ. 4 Ν. 4144/2013).¹⁵

Ο Συνήγορος διατύπωσε τη θέση ότι η αναγραφή θρησκειώματος στις ληξιαρχικές πράξεις είναι απολύτως προαιρετική και καταρχήν παραλείπεται, εκτός και αν το θρήσκευμα, βάσει νόμου, αποτελεί προϋπόθεση άσκησης δικαιώματος.

Έτσι, η τυχόν απαίτηση δήλωσης του θρησκειώματος των μελλονύμφων –με πολιτικό γάμο– ή των συμβαλλομένων –με σύμφωνο συμβίωσης– αποτελεί διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, διότι: α) συνιστά απρόσφορο και δυσανάλογο μέτρο, το οποίο εξαρτά την άσκηση ενός δικαιώματος στο πλαίσιο μιας μη θρησκευτικής διαδικασίας από την υποχρεωτική αποκάλυψη του θρησκευτικού φρονήματος, β) η εξακολούθηση μιας τέτοιας πρακτικής δεν συνάδει με την απαιτούμενη θρησκευτική ουδετερότητα μιας πολιτικής διαδικασίας που δεν έχει θρησκευτικό χαρακτήρα και γ) δεν εναρμονίζεται με τη συναφή νομολογία των ευρωπαϊκών και εθνικών δικαιοδοτικών οργάνων.¹⁶

Δωρεάν διάθεση εντύπων και θρησκευτικός προσηλυτισμός

Η απλή διανομή έντυπου υλικού θρησκευτικού περιεχομένου δεν αποτελεί πράξη θρησκευτικού προσηλυτισμού. Συνεπώς τυχόν απόρριψη αίτησης για χρήση φορητού εξοπλισμού (stand) με σκοπό την έκθεση και δωρεάν διάθεση εντύπων θρησκευτικού περιεχομένου δεν είναι νόμιμη στη βάση αυτή.

Ο Συνήγορος εξέφρασε την παραπάνω θέση απευθυνόμενος σε δήμο, μετά την

15. Τα παραπάνω προβλέπονται και στην υπ' αριθμ. 9 (με αριθμ. πρωτ. 131360/12503/08.05.2013) Εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, που εκδόθηκε προς εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4144/2013, με τις οποίες τροποποιήθηκαν διατάξεις του ληξιαρχικού νόμου (Ν. 344/1976).

16. Η απαίτηση υποχρεωτικής δήλωσης ή αναγραφής σε δημόσια έγγραφα της θρησκείας του ατόμου παραβιάζει το άρ. 19 Σ και το άρ. 9 ΕΣΔΑ, όπως εξάλλου έχει κριθεί νομολογιακά με την υπ' αριθμ. 2281/2001 απόφαση του ΣτΕ. Επίσης, κατά το άρθρο 4 παράγρ. 1 του Ν. 2472/1997, η αναγραφή προσωπικών δεδομένων σε αρχείο είναι νόμιμη μόνον εφόσον τα δεδομένα αυτά είναι συναφή και πρόσφορα ενόψει των σκοπών που εξυπηρετεί η τήρηση του αρχείου (βλ. και υπ' αριθμ. 134/2001 απόφαση της ΑΠΔΠΧ).

απόρριψη αιτήματος που υπέβαλε η τοπική εκκλησία των Μαρτύρων του Ιεχωβά, με αντικείμενο τη χρήση stand προς εξυπηρέτηση του προαναφερθέντος σκοπού. Η δωρεάν διάθεση έντυπου θρησκευτικού υλικού έχει ερμηνευθεί νομολογιακά ως ειδικότερη εκδήλωση του συνταγματικώς κατοχυρωμένου ατομικού δικαιώματος της θρησκευτικής ελευθερίας (άρ. 13 Σ) και δεν συνιστά πράξη προσπλυτισμού. Για να στοιχειοθετηθεί το αδίκημα του προσπλυτισμού, πρέπει να έχουν χρησιμοποιηθεί αθέμιτα μέσα προς επίτευξη του σκοπού που επιδιώκεται.¹⁷ Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) έχει αποσαφηνίσει νομολογιακά τις έννοιες του καταχρηστικού προσπλυτισμού, της ελευθερίας αλλαγής θρησκείας ή πεποιθήσεων και της ελευθερίας εκδηλώσεως αυτών, συλλογικά, δημοσία ή κατ' ιδίαν, κρίνοντας ότι στο πλαίσιο εφαρμογής του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ το είδος των χρησιμοποιούμενων μέσων για να πεισθεί κάποιος να μεταβάλει τη θρησκεία ή την πεποίθησή του είναι αυτό που καθορίζει τελικά το κατά πόσο λαμβάνει χώρα πράξη προσπλυτισμού ή όχι.¹⁸ Αναμένεται ανταπόκριση του αρμόδιου δήμου (υπόθεση 247838).

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ Ή ΧΡΟΝΙΑΣ ΠΑΘΗΣΗΣ

Υπηρεσιακές μεταβολές υπαλλήλων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Δεδομένα που σχετίζονται με την υγεία αποτελούν ευαίσθητα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και προστατεύονται από την παράνομη ή αθέμιτη συλλογή και επεξεργασία.¹⁹ Πολλά δε μάλλον δεδομένα που αφορούν την υγεία και μπορεί να

17. Σχετικές οι διατάξεις του άρ. 4 του ΑΝ 1363 της 15ης Αυγούστου / 3ης Σεπτεμβρίου 1939 (ΦΕΚ Α' 305). Βλ. επίσης την υπ' αριθμ. 98/2004 απόφαση του Συμβουλίου Πλημμελειοδικών Αμαλιάδας, την υπ' αριθμ. 749/1986 απόφαση του Εφετείου Λάρισας, την υπ' αριθμ. 183/1994 απόφαση του Συμβουλίου Πλημμελειοδικών Λάρισας.

18. Βλ. σχετικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ (απόφαση 3/1992/348/421, υπόθεση «Κοκκινάκης κατά Ελλάδος», επίσημη μετάφραση Υπουργείου Εξωτερικών, σ. 1-73, και Ιπποκράτης Μυλωνάς, «ΕυρΔΔΑ – Υπόθεση “Κοκκινάκης κατά Ελλάδος”», μετάφραση-παρατηρήσεις, ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ, 1994, σ. 158-194· «Υπόθεση Λαρίσης και λοιποί κατά Ελλάδας, της 24ης Φεβρουαρίου 1998»). Επίσης βλ. υπ' αριθμ. 93/1998 «ΑΝΑΦ. ΕΙΣ. ΠΛ. ΚΑΒ.», ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ, 1999, σ. 450-452, και Γ. Κτιστάκης, *Θρησκευτική Ελευθερία και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2004, σ. 114 επ.

19. Κανονισμός ΕΕ 2016/679 της 27ης Απριλίου 2016, που έχει τεθεί σε εφαρμογή από τις 25.05.2018.

σχετίζονται με αναπηρία ή χρόνια πάθηση δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται ως κριτήριο για τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό προσώπων κατά την άσκηση εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Έτσι, η απαίτηση να υποβάλλουν οι υποψήφιοι προς απόσπαση ή μετάταξη υπάλληλοι του Δημοσίου πιστοποιητικό υπηρεσιακών μεταβολών της υπηρεσίας προέλευσής τους απ' το οποίο να προκύπτει το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχουν λάβει την τελευταία πενταετία αποτελεί κριτήριο που μπορεί να καταλήγει σε έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, αν ο προκύπτων λόγος υγείας ασκεί επιρροή στις υπηρεσιακές αλλαγές των υπαλλήλων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση ή τις αποκλείει.

Ο Συνήγορος, διερευνώντας περαιτέρω το ζήτημα αυτό, διαπίστωσε ότι η προαναφερθείσα πρακτική είναι αρκετά γενικευμένη, χωρίς να αιτιολογείται επαρκώς ο σκοπός συλλογής και επεξεργασίας των συγκεκριμένων δεδομένων και η αναγκαιότητα της ακολουθούμενης πρακτικής. Από τη διερεύνηση προέκυψε ότι επιδίωξη είναι ο ορθός υπολογισμός, εκ μέρους των υπηρεσιών υποδοχής, των αναρρωτικών αδειών με αποδοχές που δικαιούνται να λάβουν οι υποψήφιοι προς απόσπαση ή μετάταξη υπάλληλοι (κατά το άρ. 54 παράγρ. 1 Ν. 3528/2007). Είναι προφανές ότι θα ήταν ανεπίτρεπτο το στοιχείο αυτό να χρησιμοποιηθεί ως κριτήριο για την επιλογή υποψηφίων για απόσπαση ή μετάταξη, σε συνδυασμό με τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα. Ωστόσο, ακόμη και αν η ενημέρωση των υπηρεσιών για το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχουν λάβει εντός της τελευταίας πενταετίας οι υποψήφιοι για τις διαδικασίες αυτές υπάλληλοι δεν στοιχειοθετεί αυτοδίκαια την πρόθεση αποκλεισμού τους από τη σχετική διαδικασία επιλογής, ή περιορισμού της ισότιμης συμμετοχής τους σε αυτήν, δεν εξυπηρετεί, πάντως, ούτε τον σκοπό της επίμαχης διάταξης, καθώς έπεται ή θα έπρεπε να έπεται της τελικής επιλογής. Το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, τελικώς, αναγνώρισε την απροσφορότητα του συγκεκριμένου στοιχείου και εξέδωσε εγκύκλιο²⁰ ενημερώνοντας όλους τους φορείς ότι οι αναρρωτικές άδειες που περιλαμβάνονται στο προσωπικό μητρώο υποψηφίου/υποψηφίας για μετάταξη-απόσπαση δεν αποτελούν κριτήριο αξιολόγησης και δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στη διαμόρφωση της σχετικής κρίσης (υπόθεση 231826).

20. «Οδηγίες προς τους φορείς προέλευσης και υποδοχής για την υλοποίηση του β' Κύκλου του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας έτους 2018».

Μέτρα εύλογων προσαρμογών σε εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Η άρνηση εύλογων προσαρμογών εκ μέρους του εργοδότη έναντι εργαζομένων που πάσχουν από αναπηρία ή χρόνια πάθηση θεωρείται διάκριση. Η αόριστη επίκληση ή ο ισχυρισμός εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς ότι εξάντλησε όλα τα περιθώρια λήψης των ενδεδειγμένων μέτρων, ώστε εργαζόμενοι με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να τυγχάνουν των απαραίτητων κατά περίπτωση διευκολύνσεων, προκειμένου να διασφαλίζεται η άσκηση των καθηκόντων τους, δεν αρκεί.

Ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι προέβη σε όλες τις δέουσες ενέργειες και ότι έλαβε συγκεκριμένα μέτρα, αφότου έλαβε γνώση της αναπηρίας ή της νόσου εργαζομένου/ης, ώστε να τον/τη διευκολύνει στην άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων του/της και στη διατήρηση της εργασίας/απασχόλησής του/της, υπό την προϋπόθεση, βεβαίως, ότι η λήψη των ενδεδειγμένων μέτρων δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον ίδιο.

Με βάση τα ως άνω κριτήρια, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε εταιρεία που απέλυσε εργαζόμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ύστερα από δέκα έτη απασχόλησης, κρίνοντας ότι η καταγγελία της σύμβασης αντίκειται στις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι η εργαζόμενη ως ταμίας, η οποία είχε προσβληθεί από χρόνια νόσο δύο έτη μετά την πρόσληψή της, γεγονός το οποίο τελούσε σε γνώση της εταιρείας, έκανε συστηματικά ταμειακά λάθη.²¹ Παράλληλα, υποστήριξε ότι εξάντλησε τα περιθώρια διατήρησης της εργαζόμενης στη θέση εργασίας της και μάλιστα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, η εταιρεία δεν απέδειξε στον Συνήγορο ότι έλαβε συγκεκριμένα μέτρα εύλογων προσαρμογών προς διευκόλυνση της εργαζόμενης ή ότι αναζήτησε σχετικές υποδείξεις από τον ιατρό εργασίας. Είναι ενδεικτικό ότι δεν προέκυψε να παρασχέθηκε στην εργαζόμενη η δυνατότητα να μη στέκεται όρθια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της στο ταμείο ούτε και ότι ο εργοδότης επιχείρησε να την απασχολήσει σε άλλη θέση, προς αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων της χρόνιας πάθησής της. Τέλος, η εταιρεία δεν συνεκτίμησε την ηλικία και την οικογενειακή της κατάσταση, που, σε συνδυασμό με την πάθησή της, καθιστούσαν εξαιρετικά δυσχερή την εύρεση νέας εργασίας (υπόθεση 243114).

21. Πράγματι, στις αξιολογήσεις της εργαζόμενης υπήρχαν επισημάνσεις για ταμειακά λάθη, αλλά και πλήθος θετικών κρίσεων για την εν γένει εργασιακή της συμπεριφορά.

Θετικά μέτρα υπέρ εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Η θέσπιση και εφαρμογή θετικών μέτρων υπέρ εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση εξειδικεύει την ειδική μέριμνα και προστασία που το κράτος οφείλει να επιφυλάσσει σε άτομα με αναπηρία ή ανίατη σωματική ή ψυχική νόσο, τόσο στο πλαίσιο του άρθρου 21 παράγρ. 2, 3 και 6 Σ όσο και στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία Ατόμων με Αναπηρία, που κυρώθηκε με τον Ν. 4074/2012. Η επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας άλλωστε επιβάλλει τη λήψη θετικών μέτρων ως αντιστάθμισμα των μειονεκτημάτων ή των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα συγκεκριμένα άτομα σε πλήθος βιοτικής σημασίας δραστηριοτήτων τους.

Τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Σε περιπτώσεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή συζύγων εκπαιδευτικών που πάσχουν από συγκεκριμένες ασθένειες, σύμφωνα με τα άρθρα 13 παράγρ. 1 γ' και 14 παράγρ. 1 1 του ΠΔ 50/1996, επιτρέπεται η κατά προτεραιότητα μετάθεση ή τοποθέτηση ή εξαίρεση από τον χαρακτηρισμό τους ως υπεράριθμων.

Προβληματισμό ωστόσο προκαλεί το εύρος της παρεχόμενης προστασίας, ιδίως σε ό,τι αφορά αποκλεισμούς εκπαιδευτικών που πάσχουν από σοβαρές χρόνιες ασθένειες οι οποίες δεν απαριθμούνται στον περιοριστικό κατάλογο του ανωτέρω ΠΔ. Κρίσιμο, εν προκειμένω, είναι να αναζητηθεί αντικειμενικός τρόπος ενιαίας αξιολόγησης όλων των ασθενειών εκείνων που προκαλούν όμοιες δυσχέρειες στον εργαζόμενο και να ενταχθούν οι παθήσεις αυτές στο προστατευτικό πλαίσιο του ΠΔ 50/1996. Σύμφωνα με αυτό το σκεπτικό, ο Συνήγορος ζήτησε την κατάργηση του επίμαχου περιοριστικού καταλόγου ασθενειών και τη θέσπιση αντικειμενικών κριτηρίων σε συνάρτηση με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο κάθε ενδιαφερόμενος και με συνεκτίμηση του ποσοστού αναπηρίας που του έχει αναγνωριστεί. Στο πλαίσιο αυτό η διατήρηση ενός ενδεικτικού καταλόγου ως προς τον τρόπο εφαρμογής του συγκεκριμένου μέτρου θα μπορούσε να ήταν χρήσιμη κατά την εφαρμογή του μέτρου. Το υπουργείο γνωστοποίησε στην Αρχή ότι ήδη από το 2016 έχει προταθεί από το Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας (ΚΕΣΥ)²² η διεύρυνση του αριθμού των ασθενειών που περιλαμβάνονται στην επίμαχη διάταξη. Παρά ταύτα, μέχρι και σήμερα δεν έχει υπάρξει κάποια σχετική νομοθετική πρωτοβουλία.

Ο Συνήγορος εκτιμά ότι η σχετική ρύθμιση συνδέεται με την ελευθερία του νομο-

22. Υπ' αριθμ. 4/24-06-2016 απόφαση του ΚΕΣΥ.

θέτη να προσδιορίζει το εύρος και τη μορφή της προστασίας που επιλέγει να παρέχει σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, σε εφαρμογή διατάξεων υπέρτερης τυπικής ισχύος.²³ Ωστόσο ο κοινός νομοθέτης δεσμεύεται από την αρχή της ισότητας (άρ. 4 παράγρ. 1 Σ), που καθιερώνει όχι μόνο την ισότητα των Ελλήνων απέναντι στον νόμο, αλλά και την έναντι αυτών ισότητα του νόμου. Έτσι, δεσμεύεται να νομοθετεί με γενικό και απρόσωπο τρόπο, να μην εισάγει εξαιρέσεις και να μην προβαίνει σε διακρίσεις όταν πρόκειται να ρυθμίσει όμοια, στα ουσιώδη σημεία τους, πράγματα, σχέσεις, καταστάσεις και κατηγορίες προσώπων, εκτός αν η διαφοροποίηση αυτή επιβάλλεται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος.²⁴

Οι παθήσεις που αναφέρονται στην επίμαχη διάταξη του ΠΔ 50/1996 ή σε άλλες συναφείς διατάξεις (μεσογειακή αναιμία, που χρήζει μεταγγίσεων αίματος, λευχαιμία, αιμορροφιλία, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια σε στάδιο αιμοκάθαρσης, AIDS, σκλήρυνση κατά πλάκας, δρεπανοκυτταρική και μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία), ακόμα και με βάση την κοινή πείρα, μπορεί να υποστηριχθεί ότι καθιστούν αναγκαία τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων (π.χ. τον περιορισμό των μετακινήσεων των πασχόντων εκπαιδευτικών/συζύγων τους, σε εναρμόνιση με τους προαναφερθέντες κανόνες υπέρτερης τυπικής ισχύος). Κατ' εφαρμογή όμως της αρχής της ισότητας, εφόσον ένα όργανο που απαρτίζεται από πρόσωπα με εξειδικευμένες ιατρικές γνώσεις, όπως εν προκειμένω το ΚΕΣΥ, θεωρεί μια σειρά ρητά αναφερόμενων παθήσεων εξίσου σοβαρές και χρήζουσες προστασίας με αυτές του επίμαχου άρθρου του ΠΔ 50/1996, προκύπτει ότι η διατήρηση του υφιστάμενου καθεστώτος ως έχει οδηγεί στη συνέχιση ανόμοιας μεταχείρισης όμοιων περιπτώσεων. Το ίδιο μπορεί να λεχθεί, κατά τον Συνήγορο, και σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη πάθηση που, σύμφωνα με κρίση αρμόδιου υγειονομικού οργάνου, συνεπάγεται την ανάγκη συμπαράστασης έτερου προσώπου (υποθέσεις 228442, 238170, 240705).

Ειδικές άδειες υπαλλήλων που είναι γονείς παιδιών με συγκεκριμένες παθήσεις και δικαστικών συμπαριστατών ΑμεΑ

Δημόσιοι υπάλληλοι (και υπάλληλοι δήμων) που πάσχουν οι ίδιοι ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας ή έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στένωση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (αυτισμό) δικαιούνται ειδική άδεια 22 ημερών τον χρόνο με αποδοχές.²⁵ Το δικαίωμα στην άδεια αυτή επεκτεί-

23. Βλ. αντί άλλων Κ. Χρυσόγονος – Σπ. Βλαχόπουλος, *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σ. 74 επ.

24. Βλ. όλως ενδεικτικά υπ' αριθμ. 895/2004 και 987/2014 αποφάσεις ΣτΕ.

25. Άρθρο 50 παράγρ. 2 και 3 του Ν. 3528/2007 (Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ), όπως ισχύει, και άρθρο

νεται ερμηνευτικά και στους υπαλλήλους που φροντίζουν άτομο πλην του τέκνου, με την προϋπόθεση ότι έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες του και τους έχει ανατεθεί η επιμέλεια του συμπαραστατούμενου, έχουν δηλαδή αναλάβει υποχρεώσεις που προσιδιάζουν σε γονέα.²⁶

Παράλληλα, με τη διάταξη του άρθρου 51 του Ν. 4075/2012 (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει), προβλέπεται η χορήγηση ειδικής γονικής άδειας 10 εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα πάσχοντα από βαριά νοσητική στέρση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό, εφόσον τα παιδιά είναι ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών.

Οι ως άνω ρυθμίσεις αποτελούν θετικά μέτρα, που απορρέουν από τη συνταγματική υποχρέωση του κράτους για την παροχή ειδικής φροντίδας και για τη λήψη μέτρων με σκοπό την προστασία των ατόμων με αναπηρία ή ανίατη σωματική ή ψυχική νόσο (άρ. 21 παράγρ. 2 και 3 Σ). Ειδικότερα, αποσκοπούν στην προστασία του πάσχοντος ατόμου, μέσω της παροχής διευκολύνσεων στο πρόσωπο που το φροντίζει· δηλαδή το προστατευόμενο χαρακτηριστικό είναι εν προκειμένω η αναπηρία ή η πάθηση του σχετιζόμενου με τον εργαζόμενο ατόμου. Ωστόσο ο Συνήγορος διαπίστωσε προβλήματα στην εφαρμογή των εν λόγω ρυθμίσεων.

Ειδικότερα, όσον αφορά την εφαρμογή του ευεργετήματος σε δικαστικούς συμπαραστάτες ΑμεΑ, ως απαραίτητη προϋπόθεση ορίζεται η ρητή αναφορά ανάθεσης της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στο διατακτικό της σχετικής δικαστικής απόφασης.²⁷ Η απαίτηση αυτή ωστόσο διαπιστώθηκε ότι στην πράξη δημιουργεί δυσχέρειες στους δικαιούχους, καθώς συνήθως η ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου δεν ορίζεται ρητά στο διατακτικό των σχετικών δικαστικών αποφάσεων, τεκμαίρεται όμως από το σκεπτικό αυτών.

Ο Συνήγορος έκρινε ότι εν προκειμένω, και εφόσον συνάγεται από το σκεπτικό της απόφασης ότι ο δικαστικός συμπαραστάτης έχει την επιμέλεια του συμπαραστατούμενου, το δικαίωμα λήψης της ειδικής άδειας από τον δικαστικό συμπαραστάτη δεν μπορεί νομίμως να αμφισβητηθεί.

57 παράγρ. 2 και 3 του Ν. 3584/2007 (Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων), όπως ισχύει.

26. Βλ. μεταξύ άλλων υπ' αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53α/2011/27499/23-12-2014 και ΔΙΔΑΔ/Φ.53β/513/16351/05-08-2016 έγγραφα της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

27. Στο ίδιο.

Η θέση αυτή του Συνηγόρου προκάλεσε ερώτημα του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης προς το ΝΣΚ, που εξέδωσε την υπ' αριθμ. 77/2018 γνωμοδότηση, η οποία υιοθετεί πλήρως την άποψη του Συνηγόρου. Σύμφωνα με την ως άνω γνωμοδότηση, η οποία έγινε αποδεκτή από τον αρμόδιο υπουργό: «[...] επί πλήρους στερητικής δικαστικής συμπαράστασης, η επιμέλεια του συμπαραστατούμενου ασκείται ολικώς ή μερικώς από τον δικαστικό συμπαραστάτη, μόνο όταν αυτή του ανατίθεται ρητά από το δικαστήριο ή αυτό προκύπτει σαφώς από το αιτιολογικό της δικαστικής απόφασης, ως πόρισμα σχετικού δικανικού συλλογισμού» (υπόθεση 225192).

Όσον αφορά δε την παροχή της ειδικής άδειας των 10 ημερών του Ν. 4075/2012 σε εργαζόμενους γονείς παιδιών με συγκεκριμένες παθήσεις, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι πολλές υπηρεσίες δεν τη χορηγούν ως επιπρόσθετη άδεια με την αιτιολογία ότι το δικαίωμα των υπαλλήλων αυτών ικανοποιείται με τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών (άρ. 50 παράγρ. 2 και 3 Ν. 3528/2007 και άρ. 57 παράγρ. 2 και 3 Ν. 3584/2007). Ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι, εφόσον στους ανωτέρω νόμους προβλέπεται ρητά ότι διατηρούνται άλλες ειδικές διατάξεις που αφορούν ειδικές άδειες εργαζόμενων γονέων για οικογενειακούς λόγους, η λήψη εκ μέρους υπαλλήλου των 22 ημερών δεν αποκλείει το δικαίωμα λήψης και της ειδικής άδειας των 10 ημερών.²⁸ Το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης υπέβαλε σχετικό ερώτημα στο ΝΣΚ (υποθέσεις 246306 και 251482).

Μέτρα υπέρ ειδικών κατηγοριών στρατιωτικού προσωπικού

Κατ' εξουσιοδότηση της διάταξης του άρθρου 71 παράγρ. 47 του Ν. 3883/2010, που προβλέπει τη λήψη ευεργετικών διοικητικών μέτρων για συγκεκριμένες κατηγορίες στρατιωτικού προσωπικού «που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα και οξεία κοινωνικά προβλήματα», παραμένει σε ισχύ ΥΑ²⁹ που ορίζει τις επιμέρους διευκολύνσεις και τις κατηγορίες που τα δικαιούνται. Με εσωτερική διάταξη του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού έχει μάλιστα διευκρινιστεί ότι ο/η αιτών/ούσα, για να τύχει των προβλεπόμενων ευεργετημάτων, πρέπει να έχει τη φροντίδα συζύγου ή τέκνου ΑμεΑ.³⁰

Από την άλλη πλευρά, με τη διάταξη του άρθρου 25 του Ν. 4407/2016, που τροποποίησε προϊσχύουσες ρυθμίσεις για τις τακτικές και έκτακτες μεταθέσεις ή τυχόν

28. Μάλιστα, ο Συνήγορος επικαλέστηκε και την υπ' αριθμ. πρωτ. Φ.351.5/43/67822/Δ1/05.05.2014 εγκύκλιο του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΑΔΑ: ΒΙΦΓ9-4ΘΑ), που αφορά τις άδειες των μόνιμων εκπαιδευτικών οι οποίοι εμπíπτουν στις διατάξεις του Ν. 3528/2007. Κατά την εγκύκλιο αυτή, η άδεια των 10 ημερών του Ν. 4075/2012 χορηγείται επιπλέον και μετά την εξάντληση της άδειας των 22 ημερών του Ν. 3528/2007.

29. Υπ' αριθμ. Φ. 400/32/82424/Σ.343/03 Ιούν 2011 απόφαση ΥΕΘΑ, ιδίως άρ. 2.

30. Φ.440.4/197/Σ.29846/28 Νοέ 11/ΓΕΝ/ΒΕ-VI/ΓΡ. ΙΣΟΤΗΤΑΣ.

άλλα ευεργετήματα στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, προβλέφθηκαν κατηγορίες στρατιωτικού προσωπικού που υπηρετούν υποχρεωτικά στον τόπο προτίμησής τους, έπειτα από αναφορά τους, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που άπτονται της κοινωνικής ή οικογενειακής τους κατάστασης. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και όσοι έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με αναπηρία, χωρίς να είναι απαραίτητο το άτομο με αναπηρία να είναι σύζυγος ή τέκνο. Σκοπός της διάταξης είναι, κατά την αιτιολογική έκθεση, να εξασφαλιστεί η εκπλήρωση υπηρεσίας στον τόπο προτίμησής τους για τις κατηγορίες στελεχών που έχουν αναλάβει, λόγω των ιδιαίτερων οικογενειακών τους συνθηκών, επαυξημένες ηθικές και νομικές υποχρεώσεις.³¹

Ο Συνήγορος έθεσε το ζήτημα ουσιώδους διαφοροποίησης ως προς το κριτήριο της φροντίδας ΑμεΑ μεταξύ της επίμαχης διάταξης του Ν. 4407/2016 και της ΥΑ του 2011, επισημαίνοντας ότι, παρόλο που οι ανωτέρω διατάξεις ρυθμίζουν διαφορετικά ζητήματα εκτέλεσης υπηρεσίας, ουσιαστικά συνδέονται ως προς την υπαγωγή των ενδιαφερόμενων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων στα κοινωνικά κριτήρια που θα τους επέτρεπαν να κάνουν χρήση των προβλεπόμενων ευεργετημάτων. Υπογραμμίζοντας μάλιστα ότι με βάση τον Ν. 4443/2016 έχει απαγορευθεί και η διάκριση λόγω σχέσης, ως προς τα άτομα που σχετίζονται στενά με πρόσωπα που φέρουν κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό (π.χ. αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης), ο Συνήγορος ζήτησε την επέκταση της παρεχόμενης προστασίας και σε πρόσωπα που έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ΑμεΑ εκτός συζύγων ή τέκνων, δηλαδή την επικαιροποίηση της ΥΑ του 2011, προς την κατεύθυνση να συμπεριληφθεί και η συγκεκριμένη κατηγορία ως ειδικά προστατευόμενη (υπόθεση 236197).

■ Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Αποκλεισμός αγροτών από κρατικές ενισχύσεις λόγω υπέρβασης ορίου ηλικίας

Ο Κανονισμός Κρατικών Οικονομικών Ενισχύσεων (ΚΚΟΕ)³² αποκλείει ευθέως από το δικαίωμα ενίσχυσης λόγω ζημιών από απρόβλεπτα ή έκτακτα γεγονότα τους αγρότες που έχουν υπερβεί το 70ό έτος της ηλικίας τους. Ο ΚΚΟΕ προβλέπει δύο

31. Βλ. Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Ρύθμιση θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Άμυνας» στην ιστοσελίδα της Βουλής των Ελλήνων: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/r-theamin-eis-neo-sunolo.pdf>.

32. ΚΥΑ με αριθμ. 619/146296/ΦΕΚ Β΄, 4562/30.12.2016.

κατηγορίες ενισχύσεων, τις ενισχύσεις για επανόρθωση ζημιών κεφαλαίου και τις ενισχύσεις για απώλεια παραγωγής (άρ. 5).

Ωστόσο, στην εγκριτική των κρατικών ενισχύσεων στην Ελλάδα απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται ρητά ότι ο εν λόγω ηλικιακός περιορισμός δεν ισχύει για τις ενισχύσεις που αφορούν την απώλεια παραγωγής.³³ Ο Συνήγορος επισήμανε στον ΕΛΓΑ την ανωτέρω διαφοροποίηση, τονίζοντας ότι εισάγεται στον ΚΚΟΕ αθέμιτος ηλικιακός περιορισμός, όσον αφορά την καταβολή ενισχύσεων για την απώλεια παραγωγής, και ζήτησε την άρση του. Παράλληλα, τόνισε ότι δεν έχει εντοπίσει διάταξη εθνικής ή ενωσιακής νομοθεσίας που να καθορίζει ηλικιακό όριο για τον χαρακτηρισμό φυσικού προσώπου ως επαγγελματία αγρότη ή ενεργού γεωργού, λαμβανομένου μάλιστα υπόψη τού ότι σειρά δράσεων που αφορούν ενισχύσεις στη γεωργία συνοδευόμενες από ανάληψη μακροχρόνιων υποχρεώσεων δεν προβλέπουν κανέναν ανώτατο ηλικιακό περιορισμό.

Ο ΕΛΓΑ δεσμεύτηκε να επανεξετάσει το θέμα, όσον αφορά την καταβολή ενίσχυσης για απώλεια της ηρτημένης παραγωγής ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας του δικαιούχου, σε επόμενη τροποποίηση της ΚΥΑ του ΚΚΟΕ είτε στις σχετικές αποφάσεις υλοποίησης των νέων προγραμμάτων. Πράγματι, με την υπ' αριθμ. 295/177547 (ΦΕΚ Β', 5984/31.12.2018) υπουργική απόφαση, που αφορά την υλοποίηση μέτρων υπέρ παραγωγών των οποίων οι εκμεταλλεύσεις ζημιώθηκαν από θεομηνίες την περίοδο Ιανουαρίου-Δεκεμβρίου 2017, καταργήθηκε το ανώτατο όριο ηλικίας των 70 ετών στην αντιστάθμιση ζημιών απώλειας φυτικής παραγωγής.

Εν τω μεταξύ όμως, όλως παρεμπιπτόντως, ο Συνήγορος διαπίστωσε ανάλογο με τον προαναφερόμενο αποκλεισμό παραγωγών από τη δυνατότητα συμμετοχής τους σε δράσεις στο πλαίσιο του Προγράμματος «Αγροτική Ανάπτυξη της Ελλάδας 2014-2020» (ΠΑΑ)³⁴ λόγω υπέρβασης εκ μέρους τους του ανώτατου ορίου ηλικίας των

33. Η υπ' αριθμ. 619/146296/2016 ΚΥΑ («Κανονισμός Κρατικών Οικονομικών Ενισχύσεων»), στο στοιχείο υπ' αριθμ. 7, στα «έχοντας υπόψη», αναφέρεται στο υπ' αριθμ. C(2016) 6442 final/03-10-2016 έγγραφο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σχετικό με την έγκριση των κρατικών ενισχύσεων στην Ελλάδα. Στο έγγραφο αυτό, στο εδάφιο περί καθορισμού δικαιούχων, 2.7.(11), παρατίθεται επί λέξει το κείμενο: «Δικαιούχοι ενισχύσεων μπορεί να κριθούν φυσικά πρόσωπα που: • Δεν έχουν υπερβεί το 70ό έτος της ηλικίας τους. Αυτός ο περιορισμός δεν ισχύει για τις ενισχύσεις [sic] για την καταβολή ενισχύσεων για την απώλεια παραγωγής» (“Eligible for aid may be natural persons who: Are not older than 70 years of age. This limitation does not apply to aids granted for the loss of production”).

34. Στην υπ' αριθ. C (2015) 9170 final/11-12-2015 εκτελεστική απόφαση της Επιτροπής, για την έγκριση του Προγράμματος Αγροτικής Ανάπτυξης της Ελλάδας για στήριξη από το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης, και ειδικότερα για την ένταξη στη δράση «Υλοποίηση επενδύσεων που συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα της εκμετάλ-

61 ετών και έθεσε αμελλήτι το ζήτημα υπόψη του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης. Το υπουργείο δικαιολόγησε το συγκεκριμένο όριο ηλικίας ως αναγκαίο, ισχυριζόμενο ότι υποψήφιοι που το υπερβαίνουν ενδέχεται να μην εκπληρώσουν τις πενταετείς δεσμεύσεις που συνεπάγεται η ένταξή τους στο πρόγραμμα, λόγω συνταξιοδότησης.

Πάντως, ο ανωτέρω ηλικιακός περιορισμός δεν συνάδει με τις οριζόντιες αρχές που διέπουν τα μέτρα/δράσεις του ΠΑΑ 2014-2020, όπως αυτό έχει εγκριθεί από τις ευρωπαϊκές αρχές, στις οποίες περιλαμβάνεται η διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η αποτροπή κάθε διάκρισης εξαιτίας φύλου, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (υποθέσεις 232490 και 243638).

Ανώτατο όριο ηλικίας σε προσλήψεις αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών

Κατά το σχολικό έτος 2018-2019, στην πρόσκληση υποψήφιων για πρόσληψη αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών,³⁵ καθορίστηκε για πρώτη φορά ως όρος συμμετοχής η μη υπέρβαση του ορίου ηλικίας των 67 ετών. Ως νόμιμο έρεισμα για τον καθορισμό τού εν λόγω ηλικιακού ορίου χρησιμοποιήθηκε το σκεπτικό της υπ' αριθμ. 1959/2017 απόφασης του ΣτΕ.

Ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι η επίκληση της συγκεκριμένης απόφασης του ΣτΕ προβάλλεται αλυσιτελώς ως νόμιμος λόγος καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας στις προσλήψεις αναπληρωτών και ωρομισθίων. Και τούτο διότι με την εν λόγω απόφαση κρίθηκε ad hoc παράλειψη πρόσληψης εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως αναπληρώτριας, υπό το πρίσμα όμως της απώλειας εκ μέρους της, λόγω της παράλειψης πρόσληψής της, μορίων προϋπηρεσίας, που μελλοντικά θα ευνοούσαν τον μόνιμο διορισμό της. Ωστόσο, κρίσιμο στοιχείο εν προκειμένω ήταν το γεγονός ότι οι μόνιμοι διορισμοί κατά την υπό κρίση περίοδο (2006-2007) πραγματοποιούνταν σε ποσοστό 40% και από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών. Το δικαστήριο έκρινε ότι η προσφεύγουσα, εφόσον είχε συμπληρώσει το 67ο έτος της ηλικίας της και λαμβανομένου υπόψη τού ότι ο λόγος προσβολής συνδεόταν με την προσδοκία μόνιμου διορισμού

λεσης», τα εν δυνάμει δικαιούχα φυσικά πρόσωπα, για να κριθούν επιλέξιμα για στήριξη, πρέπει τουλάχιστον την ημερομηνία υποβολής της αίτησης στήριξης να έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και να μην είναι συνταξιοδότες (σημείο 8.2.4.3.1.6.).

35. Πρόκειται για την υπ' αριθμ. πρωτ. 56263/Ε1/05.04.2018 πρόσκληση. Το ίδιο ζήτημα ανέκυψε και στην πρόσκληση υποψήφιων προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων κλάδων Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού και Βοηθητικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (υπ' αριθμ. πρωτ. 56267/Ε4/05.04.2018).

της, δεν μπορούσε πλέον να διοριστεί ως μόνιμη εκπαιδευτικός, καθώς οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους στο τέλος του οικείου διδακτικού έτους. Ωστόσο, ήδη από το 2015 είχαν εκδοθεί αποφάσεις του ΣτΕ με τις οποίες κρίθηκε ότι διατάξεις που προέβλεπαν μόνιμους διορισμούς σε ποσοστό από τους πίνακες αναπληρωτών και ωρομισθίων αντίκεινται στις συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας και είναι ανίσχυρες.³⁶ Κατά συνέπεια είναι πλέον αποσυνδεδεμένη η πρόσληψη αναπληρωτών και ωρομισθίων από τους μόνιμους διορισμούς.

Επιπλέον όμως, ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη και το δικαίωμα των εργαζομένων αυτών στη σύνταξη.

Ενώ μεγάλος αριθμός αναπληρωτών και ωρομισθίων έχουν εργαστεί για πολλά συναπτά έτη στον τομέα της εκπαίδευσης προσφέροντας τις υπηρεσίες τους απρόσκοπτα, δεν έχουν συμπληρώσει ακόμη την απαιτούμενη, ελάχιστη συντάξιμη υπηρεσία, και καταλήγουν να στερούνται τη δυνατότητα θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος όταν, αιφνιδιαστικά, αποκλείονται εκ των προτέρων από τη συμμετοχή τους στη σχετική διαδικασία μόνο λόγω της ηλικίας τους και όχι λόγω έλλειψης τυπικών ή ουσιαστικών προσόντων.

Αναμένεται η ανταπόκριση του υπουργείου (υπόθεση 243576).

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Η συνυπηρέτηση συζύγων ως μέτρο για την προστασία της οικογενειακής ζωής

Όταν το κράτος έχει θεσπίσει θετικά μέτρα υπέρ συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας που έχει κριθεί ότι χρήζει αυξημένης προστασίας, ο Συνήγορος ενεργοποιεί την παρέμβασή του προς την κατεύθυνση ορθής εφαρμογής των μέτρων αυτών, ώστε να διασφαλίζεται η πρόληψη των διακρίσεων.

36. Βλ. υπ' αριθμ. 527/2015, 2947/2015 και 4092/2015 αποφάσεις ΣτΕ.

Η διαδικασία απόσπασης υπαλλήλων λόγω συνυπρέτησης στο εξωτερικό με ειδικές διατάξεις συνιστά θετικό μέτρο, κατά την έννοια του άρθρου 7 του Ν. 4443/2016, που αποσκοπεί στην προστασία της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των συζύγων. Οι ευεργετικές αυτές διατάξεις λειτουργούν ως αντιστάθμισμα μειονεκτημάτων που μπορεί να προκύψει εξαιτίας της μετακίνησης ενός εκ των δύο συζύγων στο εξωτερικό για υπηρεσιακούς λόγους.

Ωστόσο, ο Συνήγορος αντιμετώπισε περιπτώσεις στις οποίες, αν και προβλεπόταν ρητά από ειδική διάταξη νόμου το θετικό μέτρο της συνυπρέτησης (άρ. 48 Ν. 4440/2016) και μάλιστα κατά παρέκκλιση γενικών διατάξεων για λόγους εξοικονόμησης χρόνου, τα συναρμόδια υπουργεία (Εσωτερικών και Άμυνας) αρνούνταν να προβούν στις δέουσες ενέργειες, μετακυλίνοντας το ένα στο άλλο την ευθύνη για τη σύνταξη του σχεδίου της σχετικής διοικητικής πράξης (ΚΥΑ).

Ο Συνήγορος ζήτησε την εξεύρεση λύσης με γνώμονα την αρχή της χρηστής διοίκησης και την προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών. Εστίασε στην ανάγκη υιοθέτησης καλών διοικητικών πρακτικών, ώστε να υπηρετείται το πνεύμα και το γράμμα του νόμου, επισημαίνοντας ότι η καθυστέρηση εφαρμογής του προβλεπόμενου θετικού μέτρου επιφέρει δυσμενείς συνέπειες τόσο στους υπαλλήλους όσο και στις οικογένειές τους. Για τη διαφύλαξη της οικογενειακής ενότητας, η μόνη εναλλακτική επιλογή είναι η διακοπή της εργασίας με άδεια άνευ αποδοχών, που πλήττει το δικαίωμά τους στην εργασία και επιφέρει οικονομική ζημία από τη στέρση των μισθών τους. Το ζήτημα παραπέμφθηκε από τη Διοίκηση στο ΝΣΚ (υποθέσεις 229746, 230514).

Η προηγούμενη ποινική καταδίκη ως κώλυμα διορισμού

Σύμφωνα με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, προηγούμενη ποινική καταδίκη για κάποιον από τους λόγους που προβλέπονται στην οικεία διάταξη (άρ. 8 Ν. 3528/2007) συνιστά κώλυμα διορισμού. Στα άρθρα 99 επ. του Ποινικού Κώδικα (ΠΚ) προβλέπεται η υπό όρο αναστολή εκτελέσεως της ποινής για ορισμένο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση δε που η χορηγηθείσα αναστολή δεν ανακληθεί, η ποινή που έχει ανασταλεί θεωρείται σαν να μην είχε επιβληθεί (άρ. 102). Επίσης, στο άρθρο 104 του ΠΚ ορίζεται ότι οι παρεπόμενες της ποινής στερήσεις δικαιωμάτων και ανικανότητες αναστέλλονται και εξαλείφονται μαζί με την κύρια ποινή.

Οι ανωτέρω διατάξεις του ΠΚ έχουν ερμηνευθεί νομολογιακά υπό την έννοια ότι καθιερώνουν το σύστημα της αυτοδίκαιης εκ του νόμου εξάλειψης όχι μόνον της υποχρέωσης εκτίσεως της ποινής, αλλά και αυτής της ίδιας της καταδίκης, η οποία, εξαφανιζόμενη νομικά, ουδεμία πλέον ενέργεια διατηρεί έναντι του καταδικασθέντος, είτε ως προς την επιβληθείσα ποινή είτε ως προς τις παρεπόμενες ποινές ή άλλες συνέπειες που συνάπτονται προς την καταδίκη αυτή από την κείμενη νομοθε-

σία.³⁷ Το ίδιο όμως αποτέλεσμα επιφέρει η επιτυχής πάροδος της αναστολής εκτέλεσης της ποινής. Έτσι, εάν παρέλθει επιτυχώς ο χρόνος αναστολής εκτέλεσης της ποινής για το αδίκημα που αποτελεί κώλυμα διορισμού σε δημόσια θέση, το κώλυμα παύει να υφίσταται,³⁸ καθώς η υποχρέωση έκτισης της ποινής και οι συνέπειες της καταδίκης αίρονται.

Επιπλέον, σημειώνεται ότι τα κωλύματα διορισμού στο Δημόσιο που οφείλονται σε προηγούμενη εγκληματική δράση δεν ισχύουν: «[...] για άτομα τα οποία έχουν εκτίσει την ποινή ή τα μέτρα ασφαλείας που τους έχουν επιβληθεί ή έχουν απολυθεί υπό όρο, εφόσον προσλαμβάνονται σε θέσεις βοηθητικού ή ανειδίκευτου προσωπικού με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή ως ωρομίσθιοι» (άρ. 4 παράγρ. 6 Ν. 2207/1994).³⁹

Ωστόσο, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δημόσια υπηρεσία απέρριψε αίτημα εργαζόμενου σε θέση βοηθητικού προσωπικού για μετατροπή της σύμβασής του σε αορίστου χρόνου (κατ' εφαρμογή των διατάξεων του ΠΔ 164/2004), θεωρώντας ότι, επειδή είχε λάβει αναστολή εκτέλεσης ποινής, στο πλαίσιο ποινικής του καταδίκης στο παρελθόν, δεν είχε υποστεί στέρηση της προσωπικής του ελευθερίας και συνεπώς δεν συνέτρεχε θέμα διευκόλυνσης της κοινωνικής του επανένταξης, κατά το άρθρο 4 παράγρ. 6 του Ν. 2207/1994.

Υπό το πρίσμα των προαναφερόμενων διατάξεων και της νομολογίας, ο Συνήγορος υποστήριξε ότι δεν υφίσταται εν προκειμένω κώλυμα διορισμού, διότι, όταν σε ποινικά καταδικασθέντα έχει επιβληθεί αναστολή εκτέλεσης της ποινής και εκείνος έχει συμμορφωθεί με τους όρους της αναστολής, αίρεται η έκτιση της ποινής και οι συνέπειές της.

Δεν είναι λοιπόν επιτρεπτό να τεθεί ο καταδικασθείς στον οποίο έχει επιβληθεί αναστολή εκτέλεσης της ποινής σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με αυτόν που έχει εκτίσει ποινή, όσον αφορά την εφαρμογή των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας για την κοινωνική του επανένταξη και την πρόσβαση στην απασχόληση, αλλιώς δεν θα είναι δυνατή η αποφυγή του κοινωνικού του στιγματισμού και της περιθωριοποίησής του.

37. Βλ. υπ' αριθμ. 79/1973, 3424/1976, 923/1978, 3506/1982, 3075/1984, 5534/1995, 1889/2001, 1055/2003 αποφάσεις ΣτΕ και 174/2008 ΔΕφΑθ.

38. Βλ. υπ' αριθμ. 5534/1995, 2117/2009, 3894/2012 αποφάσεις ΣτΕ και 1133/2012 ΔΕφΑθ.

39. Όπως έχει κριθεί με βάση την υπ' αριθμ. 86/2016 γνωμοδότηση ΝΣΚ, τα καθήκοντα αυτά δεν συνδέονται με την άσκηση δημόσιας εξουσίας και τυχόν καταδίκη δεν συνιστά κώλυμα.

Άλλωστε, κατά την κρατούσα άποψη στη θεωρία και τη νομολογία, η πραγματική έκτιση της ποινής δεν είναι αναγκαία για να συνετίσει τον καταδικασθέντα και να τον αποτρέψει από την τέλεση νέων αξιόποινων πράξεων, αλλά αρκεί η κατάγνωση της ποινής για την επίτευξη των στόχων αυτών.⁴⁰ Για το θέμα, τελικώς, υποβλήθηκε ερώτημα από την υπηρεσία στο ΝΣΚ, το οποίο, με την υπ' αριθμ. 195/2018 γνωμοδότησή του, ερμήνευσε τις ανωτέρω διατάξεις σύμφωνα με τις προτάσεις του Συνηγόρου (υπόθεση 232650).

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ

Ισότητα συμμετοχή διεμφυλικών σε διαγωνισμό εισαγωγής σε αστυνομικές σχολές

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου προστατεύονται ευθέως από την εθνική και διεθνή νομοθεσία, που απαγορεύει την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση ατόμου, στη βάση των εν λόγω χαρακτηριστικών, στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης. Η ελληνική πολιτεία, με τον Ν. 4491/2017, πρόβη στη νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου, ενώ ο προσφάτως αναθεωρημένος κατάλογος ασθενειών του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας δεν περιέχει καμία αναφορά σε «διαταραχή ταυτότητας φύλου» ή «τρανσεξουαλισμό» στην κατηγορία των ψυχικών, συμπεριφοριστικών ή νευροαναπτυξιακών διαταραχών. Εντάσσει πάντως την «ασυμφωνία φύλου» στην κατηγορία των συνθηκών που σχετίζονται με τη σεξουαλική υγεία.

Ωστόσο, σε προκήρυξη της ΕΛΑΣ του 2018 περί διεξαγωγής διαγωνισμού εισαγωγής σπουδαστών στις Σχολές Αξιωματικών και Αστυφυλάκων, με το σύστημα των γενικών εξετάσεων του Υπουργείου Παιδείας, συμπεριλήφθηκε στους όρους και στις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας των υποψηφίων που αφορούν την υγεία και την άρτια σωματική τους διάπλαση η «διαταραχή ταυτότητας φύλου» ως «ψυχοσεξουαλική διαταραχή» στην κατηγορία των «ψυχικών παθήσεων». Ως νόμιμο έρεισμα χρησιμοποιήθηκε το περιεχόμενο του ΠΔ 11/2014, όπως ισχύει, που ρυθμίζει την

40. Βλ. Κ. Γαρδίκας, *Εγκληματολογία*, τόμ. Γ', Αθήνα, εκδ. Ν. Σάκκουλα, 1955, σ. 439· Α. Χαλαμπάκης, *Σύνοψη Ποινικού Δικαίου: Η Ποινή*, Αθήνα, Π.Ν. Σάκκουλας, σ. 349· Γ. Δανιήλ, «Ειδικά ζητήματα αναστολής εκτέλεσης ποινής μέσα από τη νομολογία», στο *Crime in Crisis*, Τιμητικός Τόμος Νέστορα Κουράκη (<http://crime-in-crisis.com/>).

κρίση σωματικής ικανότητας στρατευσίμων, κατατασσόμενων στις Ένοπλες Δυνάμεις, και γενικά του στρατιωτικού προσωπικού. Κατά τις διατάξεις του ΠΔ, η οριζόμενη ως «διαταραχή ταυτότητας φύλου» θεωρείται «νόσημα».

Ο Συνήγορος επισήμανε ότι παρέκκλιση από τη γενική απαγόρευση διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου στην εργασία επιτρέπεται μόνον όταν η διαφορετική μεταχείριση είναι ειδικά αιτιολογημένη, επιβάλλεται λόγω της φύσης ή του πλαισίου άσκησης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και ο σκοπός που εξυπηρετείται είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

Ζήτησε δε από την ΕΛΑΣ την αναθεώρηση του οικείου όρου της προκήρυξης και τη μη εφαρμογή της στον επίμαχο διαγωνισμό· σε αντίθετη δε περίπτωση την παροχή της προβλεπόμενης στον Ν. 4443/2016 ειδικής αιτιολόγησης. Τέλος, ζήτησε από το ΓΕΕΘΑ την επανεξέταση της επίμαχης ρύθμισης του ΠΔ περί σωματικής ικανότητας στρατευσίμων ως προς τη «διαταραχή ταυτότητας φύλου» (υπόθεση 245851).

ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



Δράσεις προαγωγής της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Ο Συνήγορος του Πολίτη, στο πλαίσιο της ειδικής αρμοδιότητάς του για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που τις τροφοδοτούν, επιδιώκει να συστηματοποιεί τις παρεμβάσεις του σε πεδία που εκτιμά ότι προσλαμβάνουν ιδιαίτερη σημασία για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτό, προβαίνει σε κεντρικές παρεμβάσεις αναδεικνύοντας την ευθεία σύνδεση ενός συμπτώματος με το πραγματικό του αίτιο και τις επιπτώσεις που αυτό έχει στο πεδίο των διακρίσεων.

Δεδομένου επίσης ότι η εξοικείωση του ευρύτερου κοινού με τις σχετικές προβλέψεις της νομοθεσίας και η εμπέδωση της αξίας της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλους –εργοδότες, εργαζόμενους και μεσάζοντες– έχουν ιδιαίτερη σημασία για την προληπτική και κατασταλτική αντιμετώπιση των διακρίσεων, ο Συνήγορος επιδιώκει την υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας.

Τέλος, η Αρχή συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης των στελεχών της Διοίκησης για ζητήματα ίσης μεταχείρισης, ενώ με την ενεργό συμμετοχή της και συνεργασία της με ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς εξασφαλίζει την ενδυνάμωση του ρόλου της εντός και εκτός της χώρας.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΡΑΤΣΙΣΤΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΕΣ

Η ευθεία σύνδεση των διακρίσεων με τον ρατσισμό και τη μισαλλοδοξία είναι προφανής. Συχνά μάλιστα ρατσιστικές επιθέσεις εκδηλώνονται σε περιοχές όπου υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση ή παρουσία αλλοδαπών, ιδίως εργατών. Με σκοπό την παρακολούθηση του ρατσιστικού φαινομένου στη χώρα μας και του βαθμού ανταπόκρισης των αρμόδιων αρχών στην καταπολέμηση της ρατσιστικής βίας, ο Συνήγορος συμμετέχει ως παρατηρητής στο Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, καθώς και στις τακτικές συνεδριάσεις του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας.

Η ρατσιστική βία, ιδίως σε βάρος προσφύγων και μεταναστών, διαχρονικά αποτελεί ζήτημα ιδιαίτερης εστίασης από την πλευρά του Συνηγόρου.⁴¹

Ακόμη και αν οι δράστες ή οι φερόμενοι ως δράστες των ρατσιστικών επιθέσεων είναι ιδιώτες, η συχνή επανάληψη των φαινομένων αυτών χρήζει ειδικής θεσμικής εγρήγορσης και άμεσης αστυνομικής αντιμετώπισης. Η Αρχή, εκτιμώντας ότι η άμεση διερεύνηση και παραπομπή στη δικαιοσύνη υποθέσεων που ενέχουν ρατσιστικό κίνητρο συμβάλλει καθοριστικά στην εμπέδωση της ασφάλειας δικαίου και στην έγκαιρη και αποφασιστική αποθάρρυνση της διάχυσης αντίστοιχων πράξεων, παρακολουθεί στενά τη διερεύνηση των σχετικών υποθέσεων που τέθηκαν υπόψη του και ενδεχομένως έλαβαν δημοσιότητα ή απασχόλησαν την κοινή γνώμη. Στο πλαίσιο αυτό, παρεμβαίνει προς τις αρμόδιες αστυνομικές υπηρεσίες για την άμεση και εμπειριστατωμένη διερεύνηση των καταγγελλομένων και θέτει υπόψη του Αρχηγείου ΕΛΑΣ τις τελικές διαπιστώσεις του, χωρίς προφανώς να εμπλέκεται στην περαιτέρω δικαστική διερεύνηση των υποθέσεων.

Από την παρακολούθηση των τριών ενδεικτικών υποθέσεων που ακολουθούν διαπιστώνεται ότι τα αντανakλαστικά της αστυνομίας στη διερεύνηση περιστατικών με ενδεχόμενο ρατσιστικό κίνητρο δεν έχουν βελτιωθεί σε ικανοποιητικό βαθμό, με το μεγαλύτερο πρόβλημα να εντοπίζεται στις καθυστερήσεις ολοκλήρωσης των διενεργούμενων ερευνών.

Ρατσιστικές επιθέσεις στη Λέρο

Εντός του 2018 ολοκληρώθηκε η παρέμβαση του Συνηγόρου προς τις αστυνομικές υπηρεσίες Δωδεκανήσου για τις επιθέσεις κατά αλλοδαπών πολιτών που έλαβαν χώρα από τις 2 έως τις 4 Μαΐου 2017 στο νησί της Λέρου.⁴² Από τη διερεύνηση της υπόθεσης διαπιστώθηκε ότι αρχικά καταγγέλλθηκαν τρεις επιθέσεις με παθόντες συνολικά δεκαοκτώ αλλοδαπούς πολίτες, από τους οποίους όλοι πλην ενός είχαν υποβάλει αίτημα διεθνούς προστασίας και τρεις εξ αυτών είχαν ήδη αναγνωριστεί ως πρόσφυγες. Οι αστυνομικές αρχές εξιχνίασαν μία από αυτές τις επιθέσεις, και κλήθηκαν σε απολογία χωρίς να συλληφθούν, λόγω παρέλευσης του αυτοφώρου, οκτώ ημεδαποί πολίτες φερόμενοι ως δράστες. Από τις αστυνομικές υπηρεσίες σχηματίστηκε και υποβλήθηκε στην Εισαγγελία Πρωτοδικών Κω δικογραφία εις βά-

41. Βλ. μεταξύ άλλων Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη *Το φαινόμενο της ρατσιστικής βίας στην Ελλάδα και η αντιμετώπισή του*, 2013 (<https://www.synigoros.gr/?i=human-rights.el.diakritiki-metaxeirisi-astunomiki-prostasia.125089>).

42. Βλ. και *1ση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 120-121.

ρος των ημεδαπών πολιτών για τα αδικήματα της απρόκλητης επικίνδυνης σωματικής βλάβης, σε συναυτουργία, κατ' εξακολούθηση και του ρατσιστικού εγκλήματος με δώδεκα παθόντες αλλοδαπούς. Επίσης, σχηματίστηκαν και υποβλήθηκαν στην προαναφερθείσα εισαγγελία άλλες τρεις δικογραφίες, οι οποίες αφορούσαν τα αδικήματα της ληστείας με έναν παθόντα αλλοδαπό και της απρόκλητης σωματικής βλάβης με συνολικά πέντε παθόντες αλλοδαπούς.

Ρατσιστικές επιθέσεις στον Ασπρόπυργο

Ο Συνήγορος συνέχισε την παρέμβασή του για τις βίαιες επιθέσεις και τις λοιπές αξιόποινες πράξεις με ενδείξεις συνδρομής ρατσιστικού κινήτρου που λαμβάνουν χώρα τα τελευταία δύο έτη κατά αλλοδαπών στην περιοχή Γκορτυσά στον Ασπρόπυργο Αττικής.⁴³ Συγκεκριμένα, επανήλθε προς το Αρχηγείο ΕΛΑΣ ζητώντας ενημέρωση σχετικά με το εάν υπήρξαν καταγγελίες για νεότερα ανάλογα περιστατικά κατά αλλοδαπών στην εν λόγω περιοχή, καθώς και τις σχετικές ενέργειες των αστυνομικών αρχών για τη διερεύνηση των καταγγελιών. Επίσης, ζήτησε πληροφόρηση σχετικά με στοιχεία που αφορούν την τυχόν έκδοση αδειών διαμονής για ανθρωπιστικούς λόγους, στο πλαίσιο των διατάξεων για την προστασία θυμάτων και ουσιαστών μαρτύρων των επιθέσεων, προκειμένου να αξιοποιηθεί το σύνολο των στοιχείων αυτών στις τελικές διαπιστώσεις και συστάσεις του.

Ρατσιστικές επιθέσεις στη Μυτιλήνη

Η Αρχή προέβη σε νέα παρέμβαση εξετάζοντας την ανταπόκριση των αρχών στην πρόληψη και καταστολή οργανωμένης βίαιης επίθεσης και λοιπών αξιόποινων πράξεων κατά αλλοδαπών αιτούντων άσυλο στην πόλη της Μυτιλήνης στις 22.4.2018 και 23.4.2018. Συγκεκριμένα, απέστειλε έγγραφο στις εμπλεκόμενες κεντρικές και περιφερειακές αστυνομικές υπηρεσίες, επισημαίνοντας ότι, παρά τη σοβαρότητα των ποινικών αδικημάτων, δεν υπήρξαν προσαγωγές ή συλλήψεις των επιτιθέμενων ημεδαπών στο πλαίσιο του αυτοφώρου. Επίσης, ζήτησε πληροφόρηση από τις αρμόδιες αστυνομικές αρχές σχετικά με τις ενέργειές τους. Κατόπιν του εγγράφου του Συνηγόρου και σύμφωνα με το από 6.11.2018 Δελτίο Τύπου της ΕΛΑΣ, έπειτα από πολύμηνη έρευνα των αστυνομικών υπηρεσιών ταυτοποιήθηκε η εμπλοκή είκοσι έξι ατόμων στις εν λόγω αξιόποινες πράξεις (ως φυσικών ή ηθικών αυτουργών για αδικήματα πλημμεληματικού και κακούργηματικού χαρακτήρα: αντίσταση, στάση, διατάραξη κοινής ειρήνης, επικίνδυνη σωματική βλάβη τετελεσμένη και σε απόπειρα, απόπειρα πρόκλησης βαριάς σωματικής βλάβης, πρόκληση διακεκριμένων περιπτώσεων φθο-

43. Βλ. και *1ση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, Συνήγορος του Πολίτη, σ. 121-122.

ράς, εμπρησμός, παράνομη κατοχή και χρήση όπλων, κροτίδων και βεγγαλικών) και υπεβλήθη σχετική δικογραφία στην Εισαγγελία Πρωτοδικών Μυτιλήνης.

Τέλος, ο Συνήγορος ζήτησε από τον Δήμαρχο Λέσβου να αναλάβει άμεσα πρωτοβουλίες στην κατεύθυνση της αποκατάστασης της πληγείσας, λόγω των παραπάνω εξαιρετικά αρνητικών γεγονότων, κοινωνικής συνοχής και ειρήνης της Λέσβου, προκειμένου να μην επαναληφθούν ανάλογα βίαια περιστατικά.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΩΝ

Εργάτες γης στη Νέα Μανωλάδα

Η υπόθεση των εργατών γης στη Μανωλάδα και η καταδικαστική απόφαση⁴⁴ από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) το 2017 αποτέλεσε ζήτημα ειδικού ενδιαφέροντος για τον Συνήγορο ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως εθνικής καταγωγής, ιδίως στο σκέλος που αφορά τη συμμόρφωση της χώρας με το περιεχόμενο της απόφασης. Πέρα όμως από την ειδική αυτή παρακολούθηση, το 2018 υποβλήθηκε στην Αρχή μέσω δικηγόρων ΜΚΟ και αναφορά-αίτηση 164 αλλοδαπών εργατών γης με αποδέκτη την Κεντρική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, σχετικά με τις ανεπαρκείς συνθήκες στέγασης και διαβίωσής τους στη Νέα Μανωλάδα Ηλείας (κατόπιν της καταστροφής του καταυλισμού τους στις 7.6.2018 από πυρκαγιά) και την απουσία ελέγχων του ΣΕΠΕ για την τήρηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Οι εργάτες ζήτησαν να γίνουν υπαίθριες αυτοψίες της Επιθεώρησης Εργασίας για τον εντοπισμό παραβιάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στις αγροκαλλιέργειες της περιοχής, καθώς και να ληφθεί κάθε πρόσφορο μέτρο προκειμένου να αρθούν συνθήκες ανάπτυξης φαινομένων εμπορίας ανθρώπων με σκοπό την εργασιακή τους εκμετάλλευση.

Ήδη από το 2008 ο Συνήγορος είχε παρέμβει επανειλημμένα για το θέμα του ανεπαρκούς ελέγχου από τη Διοίκηση των συνθηκών εργασίας των αλλοδαπών εργατών γης στην περιοχή.⁴⁵ Σημειωτέον ότι το ΕΔΔΑ στην ως άνω απόφασή του (στην

44. Προσφυγή ΕΔΔΑ αριθ. 21884/15, «Chowdury και λοιποί κατά της Ελλάδας», απόφαση από 30.03.2017.

45. Βλ. υπ' αριθμ. πρωτ. 1166/2008 από 22.04.2008 έγγραφο του Συνηγόρου (<https://www.synigoros.gr/resources/docs/eggrafo2.pdf>), Δελτίο Τύπου από 18.04.2013 (<https://www.synigoros.gr/resources/docs/deltio-tyπου-manol.pdf>) και Δελτίο Τύπου από 24.04.2013 (<https://www.synigoros.gr/resources/dtoga.pdf>).

οποία γίνεται επίκληση και των σχετικών διαπιστώσεων του Συνηγόρου) καταδίκασε τη χώρα, καθώς έκρινε ότι: «Υπήρξε συνεπώς παραβίαση του άρθρου 4 § 2 [της Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών] εξαιτίας της παράλειψης του εναγομένου Κράτους να εκπληρώσει τις θετικές υποχρεώσεις του που απορρέουν από την διάταξη αυτή, ήτοι, τις υποχρεώσεις να αποτρέψει την επίδικη κατάσταση της εμπορίας ανθρώπων, να προστατεύσει τα θύματα, να διερευνήσει αποτελεσματικά τα διαπραχθέντα εγκλήματα και να τιμωρήσει τους υπευθύνους της εμπορίας».⁴⁶

Υπό αυτά τα δεδομένα, το 2018 ο Συνήγορος απευθύνθηκε σε όλες τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες (ΣΕΠΕ, Αποκεντρωμένη Διοίκηση Πελοποννήσου, Δυτικής Ελλάδας και Ιονίου, Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, Δήμο Ανδραβίδας-Κυλλήνης, Πυροσβεστικές και Αστυνομικές Υπηρεσίες, Υπουργεία Μεταναστευτικής Πολιτικής, Εργασίας – Κοινωνικής Ασφάλισης – Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Αγροτικής Ανάπτυξης – Τροφίμων), προκειμένου να διαπιστώσει τον βαθμό ανταπόκρισης της χώρας στην υποχρέωση αποτροπής του φαινομένου της εμπορίας ανθρώπων και προστασίας των θυμάτων εργασιακής εκμετάλλευσης. Ζήτησε δε να προβούν άμεσα σε συγκεκριμένες ενέργειες, κατά λόγο αρμοδιότητας.

Τα μέχρι στιγμής αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά, ιδίως σε ό,τι αφορά την απαιτούμενη ετοιμότητα της Διοίκησης να ανταποκριθεί με επάρκεια στις οικείες υποχρεώσεις της, παρά την προηγηθείσα καταδίκη.

Συγκεκριμένα, απαντήσεις έχουν ληφθεί μέχρι στιγμής από το ΣΕΠΕ, τις αστυνομικές αρχές, την πυροσβεστική υπηρεσία και την Περιφέρεια Ηλείας, με τις οποίες κοινοποιήθηκαν στον Συνήγορο κάποια αποσπασματικά στοιχεία αναφορικά με την έρευνα της καταγγελίας για εμπρησμό, το καθεστώς παραμονής ορισμένων μόνον αλλοδαπών εργατών, καθώς και ελλιπή στοιχεία για τις συνθήκες διαβίωσής τους.

46. Προσφυγή ΕΔΔΑ αριθ. 21884/15, «Chowdury και λοιποί κατά της Ελλάδας», απόφαση από 30.03.2017, σκέψη 128· βλ. και Δελτίο Τύπου Συνηγόρου από 31.03.2017 (<https://www.synigoros.gr/?i=kdet.el.news.422759>).

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΣΗ ΕΜΜΕΣΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ ΣΕ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ

Οι επιπτώσεις εγκυκλίου της ΑΑΔΕ στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες πολιτών τρίτης χώρας

Κατ' εφαρμογή της εγκυκλίου ΠΟΛ. 1140/23.07.2018 της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ), καλούνται οι κατά τόπον ΔΟΥ να προβαίνουν υποχρεωτικά και σε έλεγχο γνησιότητας των νομιμοποιητικών εγγράφων παραμονής όλων ανεξαιρέτως των πολιτών τρίτης χώρας με τους οποίους συναλλάσσονται.

Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στην ΑΑΔΕ, διευκρίνισε ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι τίτλοι διαμονής των πολιτών τρίτης χώρας διακρίνονται σε δύο βασικές κατηγορίες: α) σε τίτλους διαμονής που προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία για τους μετανάστες⁴⁷ και β) σε τίτλους διαμονής δικαιούχων διεθνούς προστασίας.⁴⁸ Οι ανωτέρω τίτλοι είναι ατομικές διοικητικές πράξεις και ισχύει για αυτές, όπως και για οποιαδήποτε άλλη πράξη της Διοίκησης, καταρχήν το τεκμήριο της νομιμότητας. Ως εκ τούτου με την πρακτική αυτή αμφισβητείται ανατιολόγητα το τεκμήριο νομιμότητας, αλλά και η εν γένει λειτουργία των υπηρεσιών που κορηνούν τους τίτλους αυτούς. Δεδομένου δε και του γεγονότος ότι στην Ελλάδα διαμένουν περίπου 500.000 αλλοδαποί τρίτης χώρας με νόμιμο τίτλο διαμονής, αντιλαμβάνεται κανείς τις συνέπειες της συγκεκριμένης πρακτικής σε ευρύ πεδίο κρίσιμων δραστηριοτήτων τους, αλλά και την υπέρμετρη επιβάρυνση των εμπλεκόμενων υπηρεσιών.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,⁴⁹ η υποχρέωση της Διοίκησης κατά τη συναλλαγή της με πολίτες τρίτης χώρας εξαντλείται στη διακρίβωση της κατοχής νόμιμου τίτλου διαμονής στη χώρα από τον συναλλασσόμενο. Από το περιεχόμενο όμως της επίμαχης εγκυκλίου προκύπτει ότι ο έλεγχος νομιμότητας της διαμονής των πολιτών αυτών σύμφωνα με τα ανωτέρω φαίνεται να συγχέεται με τον έλεγχο γνησιότητας των εγγράφων που προσκομίζονται. Εξυπακούεται, βεβαίως, ότι, όπως και για την υπόλοιπη δημόσια διοίκηση, έτσι και για τις αρμόδιες υπηρεσίες των ΔΟΥ ισχύει η δυνατότητα ελέγχου σε περίπτωση που υπάρχουν ενδείξεις για τη μη γνησιότητα οποιουδήποτε εγγράφου με κάθε πρόσφορο μέσο. Η γενική επίκληση όμως της προ-

47. Βλ. Ν. 4251/2014, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, και τις κατ' εξουσιοδότηση αυτού κανονιστικές πράξεις.

48. Βλ. Ν. 4375/2016, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

49. Άρθρο 26 παράγρ. 1 Ν. 4251/2014.

σκόμισης πλαστών στοιχείων από υπηκόους τρίτων χωρών γίνεται χωρίς επιμέρους εξειδίκευση και κατηγοριοποίηση των περιπτώσεων (π.χ. μαζικότητα, κατηγορίες αδειών διαμονής, φερόμενη ως εκδούσα αρχή, άσκηση ποινικής δίωξης κ.λπ.).

Επομένως ο υποχρεωτικός έλεγχος των νομιμοποιητικών εγγράφων όλων των συναλλασσόμενων που προέρχονται από τρίτη χώρα συνιστά καταρχήν άμεση διάκριση λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής⁵⁰, λόγω των σοβαρών επιπτώσεων αυτής της πρακτικής σε πλήθος καθοριστικής σημασίας δραστηριοτήτων των συναλλασσόμενων.

Για τους ανωτέρω λόγους, ο Συνήγορος είχε ζητήσει την άμεση επανεξέταση της ανωτέρω εγκυκλίου και τη διασφάλιση της απρόσκοπτης συναλλαγής των πολιτών τρίτης χώρας με τις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες.

ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ: Ο ΚΡΙΣΙΜΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΚΗΡΥΞΕΩΝ

Οι προκηρύξεις αποτελούν την πηγή σειράς προβλημάτων που εμφανίζουν ασυμβατότητα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η Αρχή εστιάζει ιδίως στις προβλέψεις των προκηρύξεων, προκειμένου να εξοικειώσει τους φορείς και τις υπηρεσίες που τις εκδίδουν με την υποχρέωση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ώστε να εξασφαλιστεί έτσι σε κανονιστικό επίπεδο η εναρμόιση με τις προβλέψεις της νομοθεσίας και να αποτραπούν οι παραβιάσεις των δικαιωμάτων σε ατομικό επίπεδο.

50. Σύμφωνα με τον Ν. 4443/2016, άρθρο 15 παράγρ. 1: «Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους [...] εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής [...] τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο δίδονται αυτεπαγγέλτως». Επομένως η εφαρμογή των ελέγχων που εισάγει η εγκύκλιος ΠΟΛ. 1140/23.07.2018 δύναται να επιφέρει ποινικές συνέπειες.

Παρέμβαση σε προκήρυξη θέσεων εμπειρογνομόνων του Υπουργείου Εξωτερικών

Ο Συνήγορος εξέτασε προκήρυξη του Υπουργείου Εξωτερικών για πρόσληψη πέντε εμπειρογνομόνων, σύμφωνα με την οποία αποκλείεται η συμμετοχή υποψηφίων: α) που είναι έλληνες πολίτες με πολιτογράφηση, αλλά δεν έχουν συμπληρώσει τρία χρόνια από την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας, β) που δεν έχουν συμπληρώσει το 32ο έτος της ηλικίας τους, γ) που πάσχουν από σοβαρά καρδιαγγειακά ή σοβαρά αναπνευστικά ή νεφρολογικά ή μεταδοτικά νοσήματα ή σοβαρά νοσήματα του νευρικού συστήματος.

Ο Συνήγορος επισήμανε στο υπουργείο ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε κάποιο από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά κρίνεται επιτρεπτή εφόσον, λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

Ενδεχόμενες παρεκκλίσεις από την αρχή της ισότητας, που απορρέουν από ειδικές διατάξεις σχετικές με τα προσόντα ή τους όρους πρόσληψης υπαλλήλων του Κλάδου Εμπειρογνομόνων, θα πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται κατά τρόπο συμβατό με τη συγκεκριμένη αρχή, άλλως θα πρέπει να θεωρούνται καταργημένες.

Ειδικά το κριτήριο της τριετούς αναμονής από την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας για τη συμμετοχή στην εν λόγω προκήρυξη συνιστά ρύθμιση που έρχεται σε αντίθεση με την απαγόρευση των διακρίσεων, καθώς ο κανόνας της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει την επί ίσοις όροις άσκηση ενός δικαιώματος ή απόλαυση ενός έννομου αγαθού μεταξύ ελλήνων πολιτών.

Όσον αφορά το κατώτατο ηλικιακό όριο που θέτει η προκήρυξη, η Αρχή επισήμανε ότι τυχόν διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς και να προκύπτει ότι το όριο ηλικίας είναι αντικειμενικά αναγκαίο για την υλοποίηση θεμιτού επιδιωκόμενου σκοπού, καθώς και ότι δεν υπάρχει εναλλακτικό, λιγότερο αυστηρό μέσο πέραν της χρήσης της ηλικίας για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Τέλος, όσον αφορά τον αποκλεισμό λόγω συγκεκριμένων παθήσεων, υποστήριξε ότι η κρίση για το εάν οι υποψήφιοι υπάλληλοι έχουν την υγεία και τη φυσική καταλληλότητα να ανταποκριθούν στα καθήκοντα που πρόκειται να αναλάβουν οφείλει να είναι το αντικείμενο *ad hoc* ιατρικής εκτίμησης, με τη διαδικασία που προβλέπεται στον Υπαλληλικό Κώδικα. Μάλιστα, κρίσιμη εν προκειμένω είναι η τήρηση της νομοθεσίας για την προστασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων από τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας των υποψηφίων, στο βαθμό που αυτά δεν είναι απολύτως αναγκαία για την αξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ζήτησε την άμεση επανεξέταση των όρων της προκήρυξης, προκειμένου να είναι συμβατοί με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση. Το υπουργείο απάντησε ότι στο πλαίσιο τροποποίησης των διατάξεων του οργανισμού του, η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη, θα ληφθούν υπόψη οι επίμαχες επισημάνσεις.

Παρέμβαση σε προκήρυξη θέσεων δικαστικών λειτουργών στις Ένοπλες Δυνάμεις

Με βάση τη διάταξη του άρθρου 14 παράγρ. 3 του Κώδικα Δικαστικού Σώματος Ενόπλων Δυνάμεων (ΚΔΣΕΔ) (Ν. 2304/1995), δεν μπορεί να διοριστεί ως δικαστικός λειτουργός αλλογενής έλληνας πολίτης, που έχει αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση. Ο Συνήγορος είχε επισημάνει από το 2009 στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας ότι η διάταξη αυτή εισάγει αθέμιτη διάκριση, καθώς θέτει τους αλλογενείς έλληνες πολίτες σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με τους εκ γενετής Έλληνες ή τους ομογενείς πολιτογραφηθέντες, για λόγο που ανάγεται στην εθνική τους καταγωγή και μάλιστα χωρίς η διαφορετική αυτή μεταχείριση να δικαιολογείται αντικειμενικά από κάποιον θεμιτό σκοπό με τη χρήση πρόσφορου και αναγκαίου μέσου. Είχε δε καλέσει τη Διοίκηση να απόσχει από την εφαρμογή της συγκεκριμένης διάταξης νόμου, έστω και χωρίς την προηγούμενη νομοθετική της κατάργηση, αντιμετωπίζοντάς την ως ανίσχυρη λόγω αντίθεσης με το ευρωπαϊκό δίκαιο. Πράγματι, το υπουργείο μετέβαλε τη στάση του και από το 2010 έχει απαλείψει την προϋπόθεση της εθνικής καταγωγής από τις σχετικές προκηρύξεις, χωρίς πάντως να έχει τροποποιήσει τις επίμαχες διατάξεις.

Μολονότι το πρόβλημα φάνηκε στην πράξη να έχει ξεπεραστεί, το 2018 εκδόθηκε προκήρυξη για την πλήρωση θέσεων λειτουργών στις Ένοπλες Δυνάμεις στην οποία επανήλθε ο όρος της ελληνικής εθνικής καταγωγής για διορισμό στις επίμαχες θέσεις.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε αμελλητί στο υπουργείο, τονίζοντας ότι η επαναφορά της προϋπόθεσης αυτής αντιτίθεται ευθέως τόσο στο Σύνταγμα (άρ. 4 Σ) όσο και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο εθνικό και ενωσιακό δίκαιο, και πρέπει να απαλειφθεί άμεσα, ακόμη και εάν οφείλεται σε απλή εκ παραδρομής αντιγραφή των οικείων διατυπώσεων του ΚΔΣΕΔ.

Επίσης, η Αρχή υπογράμμισε ότι, καθώς επρόκειτο για μια προϋπόθεση που αφορούσε όχι μόνον τη στρατιωτική δικαιοσύνη, αλλά όλες τις θέσεις εργασίας στις Ένοπλες Δυνάμεις, είχε ήδη τεθεί υπό δικαστική κρίση. Μάλιστα, με την υπ' αριθμ. 3317/2014 απόφαση του ΣτΕ επιλύθηκε οριστικά το ζήτημα πρόσβασης σε κάθε θέση εργασίας στις Ένοπλες Δυνάμεις και κρίθηκε ότι η προϋπόθεση της εθνικής

καταγωγής είναι αντισυνταγματική και ως εκ τούτου διατάξεις που την προβλέπουν είναι ανεφάρμοστες.⁵¹

Παρόλο που το ζήτημα της εθνικής καταγωγής ως προϋπόθεσης πρόσβασης στις Ένοπλες Δυνάμεις είχε ήδη επιλυθεί από τα εθνικά δικαστήρια, το υπουργείο δεν φάνηκε να αντιμετωπίζει το ανωτέρω θέμα με τη δέουσα ετοιμότητα. Θεώρησε απαραίτητη την υποβολή ερωτήματος στο ΝΣΚ. Με την υπ' αριθμ. 127/2018 γνωμοδότησή του, της οποίας όμως η αποδοχή εκκρεμούσε μέχρι τη σύνταξη της παρούσας έκθεσης, το ΝΣΚ υιοθέτησε πλήρως τις θέσεις του Συνηγόρου ως προς την προϋπόθεση της εθνικής καταγωγής. Έκρινε ωστόσο θεμιτή τη θέσπιση, στον ίδιο διαγωνισμό, του ανώτατου ορίου ηλικίας των 35 ετών, μολονότι ο Συνήγορος είχε θέσει και τον ηλικιακό περιορισμό ως ενδεχομένως μη ειδικά αιτιολογημένο από τη φύση των καθηκόντων των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, υπό το πρίσμα των διατάξεων του άρθρου 4 του Ν. 4443/2016, ζήτημα για το οποίο η Αρχή προτίθεται να επανέλθει. Πάντως, η επίμαχη προκήρυξη του 2018 διενεργήθηκε και ολοκληρώθηκε με τον διορισμό των επιτυχόντων εφαρμοζόμενης της προϋπόθεσης της ελληνικής καταγωγής.

ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΓΓΕΛΙΩΝ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναζήτηση υπαλλήλων μέσω αγγελιών με όρους που αντιστρατεύονται τις προβλέψεις αλλά και τον σκοπό που εξυπηρετεί η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση κατά την πρόσβασή τους στην εργασία αποτελεί γενικευμένη πρακτική, η οποία θεωρείται σχεδόν αυτονόητη. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη παγιωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό αναπαράγονται από πληθώρα αγγελιών ως επί το πλείστον εύρεσης εργασίας που δημοσιεύονται σε ηλεκτρονικά και έντυπα μέσα αγγελιών.

Με αφορμή συγκεκριμένη αναφορά, σχετικά με αγγελία αναζήτησης υπαλλήλου η οποία περιείχε ανώτατο ηλικιακό όριο των υποψηφίων για πρόσληψη, ο Συνήγορος εξέτασε τις αγγελίες που δημοσιεύθηκαν στην ηλεκτρονική και στην έντυπη μορ-

51. Αξίζει να σημειωθεί ότι ήδη με τον νέο οργανισμό της Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων (Προεδρικό Διάταγμα 50, ΦΕΚ 92α'/30.05.2018, άρθρο 63), ο οποίος αντικαθιστά τον προηγούμενο (Βασιλικό Διάταγμα 312/1968, άρθρο 70), καταργήθηκε η προϋπόθεση «Έλληνες το γένος» για την εισαγωγή στη σχολή, οπότε εφεξής θα αρκεί η ελληνική ιθαγένεια.

φή αγγελιοδοτικού μέσου υψηλής αναγνωρισιμότητας, ευρείας κυκλοφορίας και επισκεψιμότητας, το χρονικό διάστημα 23-25 Μαΐου 2018. Εντοπίστηκε πληθώρα αγγελιών που εισάγουν διάκριση λόγω φύλου (ζητούνται μόνο άνδρες ή μόνο γυναίκες), διάκριση λόγω ηλικίας (θέτουν ανώτατο ή/και κατώτατο ηλικιακό όριο) και διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής (ζητούνται μόνο Έλληνες ή μόνο αλλοδαποί). Επίσης, παρατηρούνται αγγελίες που συνιστούν πολλαπλή διάκριση (π.χ. ζητούνται «κοπέλα έως 27 ετών», «Έλληνες 25-35 ετών», «αλλοδαπές έως 45 ετών» κ.ο.κ.). Οι περιορισμοί αυτοί αφορούν όλες τις ειδικότητες, καθώς και θέσεις εργασίας η φύση των οποίων σε καμία περίπτωση δεν θα δικαιολογούσε εξαίρεση από την προστασία κατά των διακρίσεων, καθώς δεν αντιστοιχούν σε χαρακτηριστικά ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας.

Θεωρώντας ιδιαίτερα κρίσιμο τον ρόλο των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στη δημοσίευση αγγελιών, μέσω των οποίων καθίσταται αμεσότερη η διάχυση της πληροφορίας, αλλά και η κεντρική εποπτεία του περιεχομένου τους, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην ανωτέρω εταιρεία προκειμένου να διερευνηθεί η δυνατότητα εφαρμογής μιας καλής πρακτικής σε ό,τι αφορά την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα αυτό.

Τα αποτελέσματα της πρωτοβουλίας αυτής ήταν ιδιαίτερα ενθαρρυντικά, καθώς οδήγησε σε συνεργασία του Συνηγόρου και της εταιρείας, με σκοπό την εφαρμογή συστήματος ενημέρωσης των αγγελιοδοτών σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων.

Η λειτουργία του προγράμματος αναμένεται να ξεκινήσει στις αρχές του 2019 και πρόκειται να αξιοποιηθεί από την Αρχή ως πιλοτική στο πλαίσιο καμπάνιας προς όλα τα αγγελιοδοτικά μέσα ευρείας κυκλοφορίας.

ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Μεγάλη εταιρεία δημοσίευσε αγγελία που έδινε τη δυνατότητα σε «μητέρες να εργαστούν σύμφωνα με το πρόγραμμα και τις ανάγκες της οικογένειάς τους». Ωστόσο, άνεργη μητέρα που ανταποκρίθηκε σε αυτή διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο, επειδή δεν προέκυπτε η προσαρμογή της διαδικασίας στα χαρακτηριστικά και στις ανάγκες των εργαζόμενων μητέρων, παρά τη σχετική ειδική μνεία της αγγελίας.

Μετά την παρέμβαση της Αρχής, η εταιρεία απάντησε αναφερόμενη σε πρωτοβου-

λίες τις οποίες αναλαμβάνει για την ενδυνάμωση των εργαζόμενων γυναικών και ιδίως των μπτέρων. Ακόμη, αναφέρθηκε στα κριτήρια με βάση τα οποία επελέγησαν οι υποψήφιοι για το υπό εξέταση πρόγραμμα, ενώ αναγνώρισε ότι ήταν λανθασμένος ο τρόπος με τον οποίο ενημερώθηκαν οι υποψήφιοι που δεν επελέγησαν (τυποποιημένο απαντητικό μήνυμα σε αρσενικό γένος). Τέλος, εξήγησε σε τι συνίσταται η ευελιξία ωραρίου που προβλέπεται στο συγκεκριμένο πρόγραμμα και παρέχεται στις μπτέρες, οι οποίες στελεχώνουν τα τηλεφωνικά κέντρα της εταιρείας.

Ο Συνήγορος επισήμανε στην εταιρεία ότι είναι σημαντικά τα θετικά μέτρα που λαμβάνονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, στο πλαίσιο και της εταιρικής κοινωνικής τους ευθύνης, ως αντιστάθμισμα στις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες μπτέρες κατά την πρόσβαση ή τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους. Ωστόσο, στην προκειμένη περίπτωση προέκυψε ότι δεν παρασχέθηκε επαρκής ενημέρωση σχετικά με την αγγελία στις άνεργες μπτέρες οι οποίες ανταποκρίθηκαν σε αυτήν, καθώς τόσο στην αγγελία όσο και στην ατομική συνέντευξη δεν κατέστησαν σαφείς οι ειδικότερες πλευρές του προγράμματος, ενώ τελικά δόθηκε τυποποιημένη απάντηση στις υποψήφιοι που δεν επελέγησαν. Έτσι, δεν επιβεβαιώθηκε επαρκώς στην πράξη η ειδική μέριμνα της εταιρείας αφενός για την ουσιαστική εστίαση στις ανάγκες των υποψήφιων εργαζόμενων μπτέρων και αφετέρου για την περαιτέρω εξειδίκευση και υλοποίηση των στόχων του συγκεκριμένου προγράμματος.

Ο Συνήγορος επισήμανε, επίσης, ότι η ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών θα πρέπει να συνδέεται με στρατηγική στόχευση και να συνοδεύεται από συγκεκριμένο προγραμματισμό, συντονισμό και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του εκάστοτε μέτρου.

Άλλωστε οι εν λόγω πρωτοβουλίες ενθαρρύνονται και παρακολουθούνται με ειδικές προβλέψεις στο νομοθετικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, στο οποίο αναφέρεται ρητά η υποχρέωση μέριμνας, αλλά και πληροφόρησης και παροχής στοιχείων από μέρους των εργοδοτών.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΟΡΕΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ

Ο Συνήγορος διατηρεί στενή συνεργασία με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και άλλους αρμόδιους φορείς και υπηρεσίες με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειρίας στο πεδίο προστασίας των δικαιωμάτων ευάλωτων ομάδων πληθυσμού. Σε αυτό το πλαίσιο, συμμετέχει ενεργά σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ημερίδες και εκδηλώσεις που διοργανώνονται με πρωτοβουλία του ίδιου ή φορέων που δραστηριοποιούνται στα θέματα αυτά.

Επιμορφωτικές δράσεις

Συνεχίστηκαν και κατά το έτος 2018 οι επιμορφωτικές δράσεις του Συνηγόρου που απευθύνονται στα στελέχη της Διοίκησης, με παροχή εκπαίδευσης σε θέματα δικαιωμάτων και ίσης μεταχείρισης στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στις Σχολές της ΕΛΑΣ.

Συνεργασία με το ΣΕΠΕ

Πραγματοποιήθηκαν πολυάριθμες συναντήσεις εργασίας με εκπροσώπους δημόσιων φορέων και υπηρεσιών που εμπλέκονται άμεσα με ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε και το 2018 στην ενδυνάμωση της αποτελεσματικής συνεργασίας του Συνηγόρου με το ΣΕΠΕ. Για τον σκοπό αυτό, η Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση και στελέχη της Αρχής επισκέφθηκαν τα γραφεία των Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Χανίων-Ρεθύμνου, Ηρακλείου-Λασιθίου, Λάρισας (όπου πραγματοποιήθηκε συνάντηση στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των τοπικών καταστημάτων Λάρισας, Τρικάλων, Βόλου και Καρδίτσας), Πάτρας (όπου πραγματοποιήθηκε συνάντηση στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των τοπικών καταστημάτων Πάτρας, Μεσολογγίου, Πύργου, Ηλείας, Κεφαλληνίας, Ζακύνθου και Κέρκυρας), Κορίνθου και Τρίπολης. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις στην Περιφερειακή Διεύθυνση ΣΕΠΕ Κρήτης και στην Περιφερειακή Διεύθυνση ΣΕΠΕ Αιγαίου.

Αυτοψίες

Διενεργήθηκαν αυτοψίες σε διάφορες περιοχές της χώρας, σε συνέχεια αναφορών σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης Ρομά, δικαιώματα ΑμεΑ κ.ά., με στόχο τη διακρίβωση των πραγματικών συνθηκών διαβίωσης ή αντικειμενικές δυσχέρειες στην πρόσβαση ΑμεΑ.⁵²

Συνέδρια και Ημερίδες

Ο Συνήγορος διατηρεί τακτική παρουσία στα συνέδρια και στις ημερίδες που διοργανώνουν οι αρμόδιοι για ζητήματα ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων δημόσιοι φορείς. Η Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση και στελέχη της Αρχής συμμετέχουν συχνά με εισηγήσεις ή παρεμβάσεις τους, εστιάζοντας στον ρόλο του Συνηγόρου ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ενδεικτικά, ο Συνήγορος εκπροσωπήθηκε στις εξής διοργανώσεις:

- Στρογγυλή τράπεζα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας Φύλων (ΓΓΙΦ) με θέμα: *Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ελληνική οικογένεια* (Αθήνα, 18 Ιανουαρίου).
- Συνάντηση εργασίας της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με θέμα: *Καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων* (Αθήνα, 2 Μαρτίου).
- Ημερίδα ΓΓΙΦ: *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Έναρξη ισχύος της στην Ελλάδα: Από τη θεωρία στην πράξη* (Αθήνα, 10 Οκτωβρίου).

52. Οι επισκέψεις αυτές και οι προαναφερθείσες συναντήσεις με εκπροσώπους δημόσιων φορέων και υπηρεσιών πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο εξορμήσεων του Συνηγόρου στην περιφέρεια της χώρας.

- Ημερίδα ΓΠΦ: *Γύρισε σελίδα: Ίση μεταχείριση σε κρατούμενες και αποφυλακισμένες*, εισήγηση με τίτλο: «Καταπολεμώντας τις διακρίσεις σε βάρος γυναικών στους χώρους κράτησης: Ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη» (Αθήνα, 21 Νοεμβρίου).
- Διεθνές συνέδριο Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών: *Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στην Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής και της διαμόρφωσης πολιτικών*, εισήγηση με θέμα: «Θεσμικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων» (Αθήνα, 5 Δεκεμβρίου).

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ

Η Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση και στελέχη του Συνηγόρου κλήθηκαν σε συνεδριάσεις Επιτροπών της Βουλής να εκθέσουν τις απόψεις της Αρχής σε ζητήματα που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση και τη βελτίωση του νομοθετικού καθεστώτος που την πλαισιώνει. Ειδικότερα, η Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση και στελέχη της Αρχής παρουσίασαν τις θέσεις του Συνηγόρου ως εθνικού φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης:

- Στην κοινή συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης και της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σχετικά με το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης *Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας* (13 Μαρτίου).
- Στη συνεδρίαση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, με θέμα: *Κοινωνική ένταξη των Ρομά* (2 Μαΐου).
- Στη συνεδρίαση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, με θέμα: *Γυναικεία Εργασία – Ανεργία* (24 Μαΐου).

- Στη συνεδρίαση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, με θέμα: *Μετανάστες – Δεύτερη γενιά* (5 Δεκεμβρίου).
- Στη συνεδρίαση της Υποεπιτροπής για τα Θέματα των Ατόμων με Αναπηρία, με θέμα: *Ειδική Αγωγή – Σχολική διαρροή* (6 Δεκεμβρίου).

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ – ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Ο Συνήγορος είναι ιδρυτικό και ιδιαίτερα ενεργό μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εθνικών Φορέων Προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης (Equinet). Πρόκειται για ένα δίκτυο οριζόντιας σύνδεσης και συντονισμού των αρμόδιων φορέων για την υλοποίηση των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την ίση μεταχείριση στις χώρες της ΕΕ και στις υπό ένταξη χώρες. Η Αρχή εκπροσωπείται στο Διοικητικό Συμβούλιο του δικτύου διά της Βοηθού Συνηγόρου για την Ίση Μεταχείριση Καλλιόπης Λυκοβαρδή, μετά την επανεκλογή της σε αυτό τον Οκτώβριο του 2017. Παράλληλα, σημαντικός αριθμός ειδικών επιστημόνων της Αρχής συμμετέχει ενεργά στις τακτικές συναντήσεις των ομάδων εργασίας και των ομάδων ειδικών θεματικών δράσεων του δικτύου. Η ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών μεταξύ των εκπροσώπων των φορέων που συμμετέχουν στο δίκτυο συμβάλλει καθοριστικά στην ενημέρωση σχετικά με τις ευρωπαϊκές εξελίξεις στο πεδίο και επιτρέπει την προσαρμογή ευρωπαϊκών πρακτικών και δράσεων στις εγχώριες ανάγκες και προοπτικές.

Επίσης, η Βοηθός Συνήγορος και στελέχη της Αρχής έλαβαν μέρος σε τρία σεμινάρια που διοργανώθηκαν από το Equinet:

- *Poverty and discrimination: Two sides of the same coin* (Δουβλίνο, 21-23 Μαρτίου).
- *Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for carers in Europe: Strengthening links between equality bodies and labour inspectorates* (Βρυξέλλες, 16-18 Οκτωβρίου).
- *Hate speech* (Ρώμη, 19-21 Νοεμβρίου).

Ο Συνήγορος συμμετείχε επίσης σε συνέδρια, σεμινάρια και συναντήσεις εργασίας που διοργανώνουν διεθνείς και ευρωπαϊκοί φορείς και οργανισμοί οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης. Ενδεικτικά:

- Σεμινάριο του Fundamental Rights Agency (FRA): *Human rights communicators* (Βιέννη, 23-24 Ιανουαρίου).

- Συνάντηση εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: *High level experts meeting on victim rights* (Βρυξέλλες, 28-30 Ιανουαρίου).
- Κοινή Συνάντηση Εργασίας της Operational Platform on Roma Equality (OPRE) και της Platform on Social and Economic Rights (ESCR): *Travellers' accommodation and Roma housing rights* (Μπέλφαστ, 15-16 Μαΐου).
- Σεμινάριο του Academy of European Law (ERA): *Disability-related financial instruments in light of EU Law and the UNCRPD* (Τρίερ, 1-2 Οκτωβρίου).
- Σεμινάριο του European Network on Religion and Belief (ENORB): *Women's rights, gender and religion* (Βρυξέλλες, 3-5 Οκτωβρίου).
- Συνάντηση εργασίας του European Roma Information Office (ERIO): *Ending discrimination of Roma in housing and health: The role of Equality Bodies* (Βρυξέλλες, 13-14 Νοεμβρίου).
- 7η συνάντηση εργασίας της CoE-FRA-ENNHRI-EQUINET Thematic Platform on Social and Economic Rights (Στρασβούργο, 28 Νοεμβρίου).

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2018



Νομοθετικές και οργανωτικές προτάσεις 2018

Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται οι οργανωτικές και νομοθετικές προτάσεις του Συνηγόρου ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης οι οποίες υποβλήθηκαν το έτος 2018, αλλά και οι προτάσεις που είχαν υποβληθεί προηγούμενα έτη και έγιναν αποδεκτές εντός του 2018. Επιδίωξη είναι η καταγραφή και κατηγοριοποίηση των προτάσεων ανά υπουργείο και η παρακολούθηση των εξελίξεων ανά έτος και σε κάθε επόμενη ετήσια έκθεση.

Ο Συνήγορος πρότεινε:

Υπουργείο Εσωτερικών

Σχετικά με την απαίτηση δήλωσης θρησκειύματος για την τέλεση πολιτικού γάμου ή τη σύναψη συμφώνου συμβίωσης

Την πλήρη απαλοιφή του πεδίου «Θρήσκευμα» από τα έγγραφα των δήμων που καλούνται να συμπληρώσουν όσοι επιθυμούν να τελέσουν πολιτικό γάμο ή να συνάψουν σύμφωνο συμβίωσης και την προαιρετική αναγραφή του θρησκειύματος στις σχετικές ληξιαρχικές πράξεις (βλ. «Ληξιαρχική πράξη πολιτικού γάμου ή συμφώνου συμβίωσης και δήλωση θρησκειύματος», σ. 46-47).

Την τροποποίηση της υπ' αριθμ. Φ.400/32/82424/Σ.343 (ΦΕΚ Β' 1139/03.06.2011) ΥΑ, προς την κατεύθυνση επέκτασης των προβλεπόμενων σε αυτήν ειδικών, διοικητικών και άλλων, ευεργετικών μέτρων σε στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων που έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ΑμεΑ, εκτός συζύγων ή τέκνων (βλ. «Μέτρα υπέρ ειδικών κατηγοριών στρατιωτικού προσωπικού», σ. 54-55).

Υπουργείο Εθνικής Άμυνας

Για τη λήψη ευνοϊκών μέτρων υπέρ ειδικών κατηγοριών στρατιωτικού προσωπικού

Την εξέταση της διεύρυνσης της λίστας παθήσεων των εκπαιδευτικών ή των συζύγων τους που επιτρέπουν την κατά προτεραιότητα τοποθέτηση ή μετάθεση ή εξαίρεση από τον χαρακτηρισμό τους ως υπεράριθμων (βλ. «Τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών με αναπηρία ή χρόνια πάθηση», σ. 51-52).

Υπουργείο Παιδείας

Για τις τοποθετήσεις και μεταθέσεις εκπαιδευτικών με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Υπουργείο Παιδείας

Για τον κατάλογο των παθήσεων που λαμβάνονται υπόψη στον κατά προτεραιότητα διορισμό των αναπληρωτών εκπαιδευτικών

Τη διεύρυνση του σχετικού καταλόγου παθήσεων, έπειτα από εισήγηση του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας, προς την κατεύθυνση συμπερίληψης και άλλων –πέραν της ομόζυγης μεσογειακής αναιμίας, της δρεπανοκυτταρικής και μικροδρεπανοκυτταρικής αναιμίας και της σκλήρυνσης κατά πλάκας– παθήσεων, που είναι εξίσου σοβαρές και δικαιολογούν αντικειμενικά την αξιοποίηση του συγκεκριμένου θετικού μέτρου.

Την κατάργηση του αποκλεισμού φοιτητών/τριών που έχουν λάβει μεταγραφή από το πρόγραμμα οικονομικής ενίσχυσης επιμελών φοιτητών/τριών που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες του ΙΚΥ (ΚΥΑ 54397/Ζ1/29.03.2017).

Υπουργείο Παιδείας

Για την οικονομική ενίσχυση επιμελών σπουδαστών/τριών που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ)

Για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ

Την ανάκληση εγγράφου του ΟΑΕΔ με το οποίο αποκλείονταν δικαιούχοι ασφαλισμένες από τη λήψη της παροχής με την αιτιολογία ότι ασκούν ενεργό ελεύθερο επάγγελμα ή εμπορία, διότι επρόκειτο για μια πρόσθετη προϋπόθεση που δεν προβλέπεται στον νόμο (άρ. 142 Ν. 3655/2008). Με το υπ' αριθμ. πρωτ. 68516/08.10.2018 έγγραφό του ο ΟΑΕΔ διευκρίνισε ότι η ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία ή του εμπορού δεν αποτελεί λόγο αποκλεισμού της ασφαλισμένης από την ειδική παροχή, εφόσον η δραστηριότητά της δεν ασκείται κατά τη διάρκεια της παροχής (βλ. «Η περίπτωση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ», σ. 40-41).

Την αλλαγή της πρακτικής να διαγράφονται από τα Μητρώα του ΟΑΕΔ οι άνεργοι που απουσιάζουν για λίγες ημέρες στο εξωτερικό, διότι εισάγει έμμεση διάκριση εις βάρος των πολιτών τρίτων χωρών, και την εφαρμογή πρόσφορων εναλλακτικών τρόπων διαπίστωσης της διαθεσιμότητας των ανέργων.

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ)

Για την αναστολή χορήγησης του επιδόματος ανεργίας σε περίπτωση ολιγοήμερης απουσίας των δικαιούχων στο εξωτερικό

Με την υπ' αριθμ. 792/20/20.03.2018 (ΦΕΚ 1236 Β' /04.04.2018) απόφαση του ΔΣ του ΟΑΕΔ, ορίστηκε ότι η μετάβαση στο εξωτερικό για τους εγγεγραμμένους άνεργους αποτελεί λόγο αναστολής της επιδότησης μόνον όταν η απουσία τους υπερβαίνει το συνολικό χρονικό διάστημα των 20 ημερών ανά ημερολογιακό έτος (βλ. «Έμμεση διάκριση στους όρους διακοπής χορήγησης παροχής σε πολίτες τρίτων χωρών», σ. 45-46).

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Για τη χορήγηση άδειας υιοθεσίας τέκνου

Την επέκταση της εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 52 παράγρ. 4 του Ν. 3528/2007 κατά τρόπο ώστε το δικαίωμα λήψης άδειας υιοθεσίας τέκνου να αφορά όχι μόνον τη μητέρα εργαζόμενη, αλλά και τον πατέρα (βλ. «Ισότιμη άσκηση γονεϊκού δικαιώματος εργαζόμενων πατέρων», σ. 41-42).

Την ανάκληση οδηγίας-εγκυκλίου (ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3/14395/02.06.2009) του υπουργείου που ορίζει τις προϋποθέσεις χορήγησης μειωμένου ωραρίου σε γονείς τέκνου με αναπηρία, διότι εισάγει πρόσθετους περιορισμούς μη προβλεπόμενους στη σχετική νομοθετική διάταξη (π.χ. το τέκνο να μην αυτοσυντηρείται, να μην είναι φοιτητής κ.ά.). Σε αντίθετη περίπτωση, την εξειδίκευση των προϋποθέσεων που πρέπει να πληρούν οι δικαιούχοι με νέα νομοθετική ρύθμιση.

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Για τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους γονείς τέκνου με αναπηρία

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Για τα δικαιολογητικά που υποβάλλουν προς απόσπαση ή μετάταξη υπάλληλοι του Δημοσίου

Να μη λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των αναρρωτικών αδειών της τελευταίας πενταετίας των υποψήφιων προς απόσπαση ή μετάταξη υπαλλήλων ως κριτήριο κατά τη διαμόρφωση κρίσης περί της καταλληλότητάς τους.

Το υπουργείο εξέδωσε εγκύκλιο (με αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/228/οικ.42818/16.11.2018) ενημερώνοντας τις υπηρεσίες ότι οι αναρρωτικές άδειες των υποψήφιων προς απόσπαση ή μετάταξη υπαλλήλων δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη διαμόρφωση κρίσης (βλ. «Υπηρεσιακές μεταβολές υπαλλήλων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση», σ. 48-49).

Την τροποποίηση του άρθρου 6 του ΠΔ 80/2015 κατά τρόπο ώστε να μην εξαρτά τη χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε υπαλλήλους του Λιμενικού Σώματος από τον τρόπο λήψης της άδειας κύησης από τις γυναίκες λιμενικούς ή τις συζύγους των ανδρών λιμενικών υπαλλήλων.

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής

Για τη χορήγηση εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε υπαλλήλους του Λιμενικού Σώματος

Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης

Για το ανώτατο όριο ηλικίας των 70 ετών του Κανονισμού Κρατικών Οικονομικών Ενισχύσεων (ΚΚΟΕ), που τίθεται ως προϋπόθεση για την ενίσχυση αγροτών λόγω ζημιών από απρόβλεπτα ή έκτακτα γεγονότα

Την τροποποίηση του ΚΚΟΕ προς την κατεύθυνση άρσης του ανώτατου ηλικιακού ορίου των 70 ετών, που προβλέπεται ως όρος για τις ενισχύσεις οι οποίες αφορούν την απώλεια παραγωγής, καθώς δεν υφίσταται ηλικιακός περιορισμός στην εγκριτική των κρατικών ενισχύσεων στην Ελλάδα απόφαση της ΕΕ.

Αν και δεν επήλθε τροποποίηση του ΚΚΟΕ, με την υπ' αριθμ. 295/177547 (ΦΕΚ Β' 5984/31.12.2018) ΥΑ, που αφορά την υλοποίηση μέτρων υπέρ παραγωγών των οποίων οι εκμεταλλεύσεις ζημιώθηκαν από θεομηνίες την περίοδο Ιανουαρίου-Δεκεμβρίου 2017, καταργήθηκε το ανώτατο όριο ηλικίας των 70 ετών στην αντιστάθμιση ζημιών απώλειας φυτικής παραγωγής (βλ. «Αποκλεισμός αγροτών από κρατικές ενισχύσεις λόγω υπέρβασης ορίου ηλικίας», σ. 55-57).

ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ

Υπουργείο Εσωτερικών

**Δικαίωμα λήψης
κανονικής άδειας
κατόπιν μακράς
αναρρωτικής
άδειας
εργαζομένου**

Ο Συνήγορος είχε προτείνει την τροποποίηση διάταξης του άρθρου 2 του ΠΔ 27/1986, ούτως ώστε να επιτρέπεται η λήψη κανονικής άδειας από το αστυνομικό προσωπικό της ΕΛΑΣ, ακόμη και όταν επανέρχονται στην υπηρεσία τους από μακρά αναρρωτική άδεια και δεν έχουν συμπληρώσει εξάμηνο από την επάνοδό τους.

Το επίμαχο εδάφιο καταργήθηκε με το άρθρο 3 του ΠΔ 10/2018 (ΦΕΚ 21 Α΄/08.02.2018) (βλ. *1ση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, σ. 67 επ.).

Την τελευταία δεκαετία, ο Συνήγορος έχει επισημάνει κατ' επανάληψη ότι δεν στοιχειοθετείται από κανένα επίσημο στοιχείο ο δικαιολογητικός λόγος ανώτατου ηλικιακού ορίου για την κάλυψη θέσεων Επιμελητών ΕΣΥ.

Με το άρθρο τέταρτο του Ν. 4528/2018 (ΦΕΚ 50 Α΄/16.03.2018), η κατάληψη θέσης ειδικευμένου ιατρού ΕΣΥ στους βαθμούς Επιμελητή Β΄, Α΄ και στον βαθμό Διευθυντή αποσυνδέθηκε από την ηλικία των ενδιαφερομένων (βλ. <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imageworkpublic.498611>).

Υπουργείο Υγείας

**Άρση ανώτατου
ορίου ηλικίας
στις προσλήψεις
Επιμελητών ΕΣΥ**

Υπουργείο Υγείας

**Άρση αθέμιτου
περιορισμού
στη λήψη
γονικής άδειας
ανατροφής
άνευ
αποδοχών από
ειδικευόμενους
ιατρούς**

Ο Συνήγορος είχε ζητήσει την απαλοιφή περιοριστικής προϋπόθεσης που τέθηκε σε εγκύκλιο του υπουργείου για τη χορήγηση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού του άρθρου 50 παράγρ. 2 του Ν. 4075/2012, κατά την οποία ο έτερος γονέας πρέπει να απασχολείται εκτός σπιτιού, καθώς δεν είχε έρεισμα στον νόμο.

Με νέα εγκύκλιο (Μάρτιος 2018) το υπουργείο διασαφήνισε ότι η απασχόληση του άλλου γονέα εκτός σπιτιού δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη της γονικής άδειας άνευ αποδοχών από ειδικευόμενους ιατρούς (βλ. «Η περίπτωση χορήγησης γονικής άδειας άνευ αποδοχών σε ειδικευόμενους ιατρούς», σ. 41).

**Υπουργείο
Ναυτιλίας και
Νησιωτικής
Πολιτικής**

**Άρση διάκρισης
λόγω οικογενειακής
κατάστασης
στη χορήγηση
επιδόματος
ανεργίας στους
ναυτικούς**

Ο Συνήγορος είχε επισημάνει ότι η μη χορήγηση προσαυξημένου επιδόματος ανεργίας, που προβλέπεται για τους έγγαμους έντεκνους ναυτικούς, σε μονογονέα άγαμη αξιωματικό του Εμπορικού Ναυτικού συνιστά αθέμιτη διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης (βλ. *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, σ. 89).

Με τη διάταξη του άρθρου 111 του Ν. 4504/2017 (ΦΕΚ Α΄ 184/29.11.2017) ενοποιήθηκαν οι κατηγορίες των άνεργων ναυτικών που λαμβάνουν το μηνιαίο επίδομα ανεργίας, μεταξύ των οποίων και οι άγαμοι με τέκνα.

Βραχυγραφίες

ΑΑΔΕ	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΑΕ	Ανώνυμη Εταιρεία
ΑμεΑ	Άτομα με Αναπηρία
ΑΜΚΑ	Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΦΜ	Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
ΓΓΙΦ	Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων
ΓΕΕΘΑ	Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΟΥ	Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΔΕ	Ένορκη Διοικητική Εξέταση
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛΑΣ	Ελληνική Αστυνομία
ΕΛΓΑ	Οργανισμός Ελληνικών Γεωργικών Ασφαλίσεων
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΕΣΥ	Εθνικό Σύστημα Υγείας
ΕΤΑΑ	Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων
ΕΦΚΑ	Ενιαίος Φόρος Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΚΥ	Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών
ΚΔΣΣΕΔ	Κώδικας Δικαστικού Σώματος Ενόπλων Δυνάμεων

ΚΕΣΥ	Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας
ΚΚΟΕ	Κανονισμός Κρατικών Οικονομικών Ενισχύσεων
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Ν.	Νόμος
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΣΚ	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΣΥ	Οδικές Συγκοινωνίες
ΠΑΑ	Πρόγραμμα Αγροτικής Ανάπτυξης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΚ	Ποινικός Κώδικας
Σ	Σύνταγμα
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΥΕΘΑ	Υπουργείο Εθνικής Άμυνας
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

