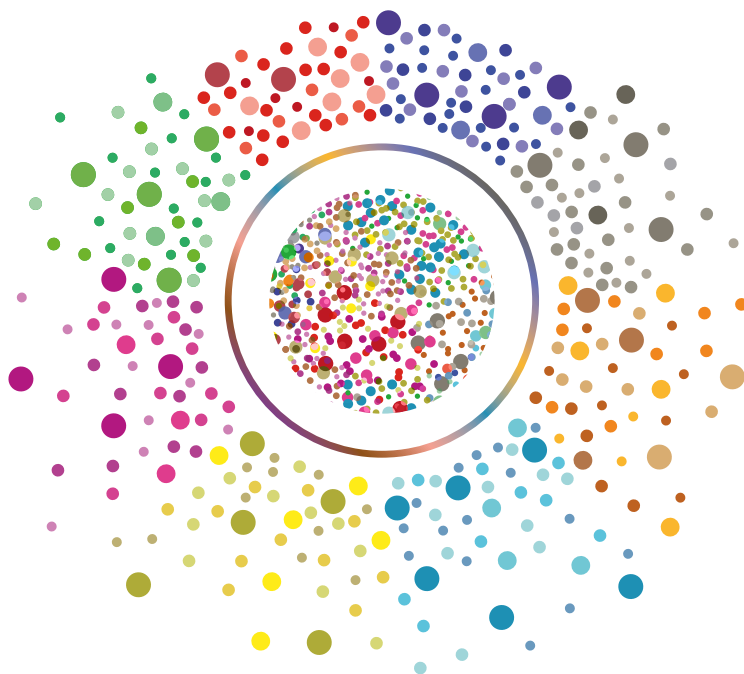


**ΙΣΗ
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**
ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
2024

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2024



ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

Επιμέλεια σύνταξης:

Καλλιόπη Λυκοβαρδή

Κεντρική σύνταξη:

Αναστασία Ματανά, Ευανθία Στώτη

Κείμενα:

Χριστίνα Αγγέλη, Δημήτρης Βερέμης, Μαρία Βουτσίνου,
Ηλέκτρα Δεμοίρου, Κυριακή Λαμπροπούλου,
Αμαλία Λεβέντη, Αναστασία Ματανά,
Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης, Δήμητρα Μυτιληναίου,
Ανδριανή Παπαδοπούλου, Έλενα Σταμπουλή,
Ευανθία Στώτη, Ευάγγελος Τσακιράκης

**Συντονισμός έκδοσης/
Στατιστικά στοιχεία:**

Δήμητρα Μυτιληναίου

**Εκτέλεση/Εποπτεία
Υπηρεσιών Έκδοσης:**

Τμήμα Βιβλιοθήκης Αρχείου & Εκδόσεων

Σχεδιασμός, σελιδοποίηση:

Μάιρα Παπασπύρου, info@mairadesign.gr

Επιμέλεια κειμένου:

Χρυσάνθη Γαλάτη, chrysanthigalati@yahoo.com

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

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

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

Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2024 τυπώθηκε το 2025 σε πεντακόσια (500) ελληνικά και εκατό (100) αγγλικά αντίτυπα, και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στην σελίδα: www.synigoros.gr.

Διαστάσεις: 17 X 24 εκ.

Σελίδες: 92

ISSN: 2623-4297



© Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17, 104 32, Αθήνα

213 1306 600

www.synigoros.gr

Συνήγορος του Πολίτη - THE GREEK OMBUDSMAN

@Synigoros

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ	13
Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ	17
ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	35
Προστασία μητρότητας - Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής	35
Προστασία πατρότητας - Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής	41
Ζητήματα διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής	48
Ίση μεταχείριση υπηρετούντων εναλλακτική θητεία σε αρχαιολογικούς χώρους, μνημεία και μουσεία	51
Ζητήματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας	53
Η ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ	59
Αυθαίρετη μετατόπιση ορίων οικογενειακού τάφου ετερόδοξου	60
Ακύρωση απόφασης δήμου περί μη διορισμού ατόμου με αναπηρία	62
Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και επιδίκαση αποζημίωσης στο θύμα	64
Παρενόχληση στον δημόσιο τομέα και αποζημίωση λόγω προσβολής προσωπικότητας	66
Γονεϊκές άδειες εκπαιδευτικών και μη εφαρμογή της ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας	68
Καταγγελία σύμβασης εργασίας οροθετικού εργαζόμενου και επιδίκαση αποζημίωσης	69
Δικαίωση απολυμένου οροθετικού εργαζόμενου	71
ΘΕΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ	75
Το 2024 ως έτος ορόσημο για τη λειτουργία των φορέων ισότητας	75
Κρίσιμες νομοθετικές εξελίξεις για τη βελτίωση του βαθμού προστασίας κατά των διακρίσεων	78
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2024	83
ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ	85
ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ	87



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι ετήσιες εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, σχετικά με το επίπεδο σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας, αναδεικνύουν συστημικές στρεβλώσεις και αγκυλώσεις στη λειτουργία του δημοσίου τομέα και επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα. Και θέτουν διαχρονικά, άβολα ερωτήματα για τις νοοτροπίες, τις πρακτικές και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις καθενός και καθεμίας μας. Η παρούσα έκθεση, για το έτος 2024, δεν διαφοροποιείται.

Η θεματική κατανομή των αναφορών για διακρίσεις που λαμβάνει ο Συνήγορος παραμένει, και κατά το έτος αναφοράς της παρούσας έκθεσης, ετεροβαρής. Μία στις δύο αναφορές που υπεβλήθησαν στην Αρχή εντός του 2024 κατήγγελλε διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, ενώ μία στις τέσσερις αφορούσε αθέμιτη διάκριση σε βάρος ατόμου με αναπηρία.

Παράλληλα, προς την ανάδειξη επίμονων εστίων αθέμιτων διακρίσεων σε βάρος ατόμων με αναπηρία, Ρομά, αντιρρησιών συνείδησης, καθώς και καταγγελλιών για παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η παρούσα έκθεση επιχειρεί, μέσα από τις υποθέσεις που η Αρχή κλήθηκε να χειριστεί, μία πρώτη αποτίμηση της εφαρμογής του ν. 4808/2021 αναφορικά με διακρίσεις και αθέμιτες διαφοροποιήσεις που διαπιστώνονται σε θέματα προστασίας της μητρότητας, της πατρότητας, της οικογένειας, καθώς και σε θέματα που αφορούν την εξισορρόπηση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής. Και ενώ διαφοροποιήσεις στο επίπεδο προστασίας της μητρότητας στην εργασία, ανάλογα με την κατηγορία εργαζομένων, αποτελούσαν σταθερά αντικείμενο παρέμβασης της Αρχής, τόσο πριν όσο και μετά τη θέση σε ισχύ των προνοιών του ν. 4808/2021, η τήρηση των οικείων διατάξεων για την προστασία της πατρότητας στην εργασία αναδεικνύεται ιδιαίτερα προβληματική, αποσπασματική και ελλιπής.

Εντός του 2024 ολοκληρώθηκαν και ψηφίστηκαν σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο.

Σε εθνικό επίπεδο, ξεχωρίζει αναμφίβολα η ψήφιση του ν. 5089/2024. Με τον νόμο αυτό, αφενός διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση, πέραν της απασχόλησης και εργασίας, και στους τομείς της κοινωνικής προστασίας, των κοινωνικών παροχών και των φορολογικών διευκολύνσεων, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Αφετέρου, τροποποιείται το οικογενειακό δίκαιο, με άρση διακρίσεων σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στην οικογενειακή ζωή και προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών ομόφυλων ζευγαριών.

Σε ενωσιακό επίπεδο, η υιοθέτηση δύο νέων Οδηγιών (1499/2024/ΕΕ και 1500/2024/ΕΕ), με ορίζοντα ενσωμάτωσης τον Ιούνιο 2026, αποσκοπεί στην ενδυνάμωση του ρόλου των εθνικών φορέων ίσης μεταχείρισης, θέτοντας ελάχιστα πρότυπα για τη λειτουργία τους. Η κατοχύρωση της ανεξαρτησίας τους και η ενίσχυση της αποτελεσματικής τους δράσης, μέσω αφενός της εξασφάλισης της επάρκειας των αναγκαίων πόρων, ανθρώπινων και υλικών, και αφετέρου του εμπλουτισμού των θεσμικών εργαλείων παρέμβασης, αποτελούν τους κεντρικούς στόχους της νέας ενωσιακής νομοθεσίας για τους εθνικούς φορείς ίσης μεταχείρισης. Ειδικά σε ό,τι αφορά στον εμπλουτισμό της θεσμικής εργαλειοθήκης τους, ξεχωρίζει η πρόβλεψη για παροχή δικαστικής συνδρομής από τους εθνικούς φορείς, με τρόπο συμβατό προς το εθνικό δίκαιο. Ήδη από το 2019, μετά την ομόφωνη υπερψήφηση από το Συμβούλιο της Ευρώπης των «αρχών της Βενετίας», των ελάχιστων, δηλαδή, προτύπων για το θεσμό του Συνηγόρου του Πολίτη, η Αρχή είχε επισημάνει τη σημαντική αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεών της μέσω της θεσμικής αναγνώρισης ρόλου *amicus curiae* ενώπιον των ελληνικών δικαστηρίων, για υποθέσεις που εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων της Αρχής, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων, καθώς και αναγνώρισης δικαιώματος υποβολής αιτήματος για άνοιγμα πρότυπης δίκες, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις.

Ως εθνικός φορέας προώθησης, προαγωγής, αλλά και προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι έτοιμος να μεταβεί σε μία νέα, ακόμη πιο δυναμική, ουσιαστική και αποτελεσματική φάση λειτουργίας. Με διαρκή αναβάθμιση του ρόλου του, ενίσχυση των δυνατοτήτων του, εξασφάλιση πρόσθετων, νέων εργαλείων για την επίτευξη ακόμη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στις παρεμβάσεις του. Με πίστη στον θεσμικό, συνταγματικό ρόλο της Αρχής. Με προσήλωση στον στόχο για μια κοινωνία πιο δίκαιη. Μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες για όλους.

Ανδρέας Ι. Ποττάκης

*Συνήγορος του Πολίτη
Απρίλιος 2025*



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το 2024 επήλθαν σημαντικές εξελίξεις για την ίση μεταχείριση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Οι εξελίξεις αυτές σηματοδοτούν καίριας σημασίας αλλαγές στο εύρος της παρεχόμενης προστασίας και στα μέσα επίτευξής της.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθοριστικής σημασίας εξέλιξη αποτελεί η υιοθέτηση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τον Μάιο του 2024 των δύο Οδηγιών¹ για τα ελάχιστα κοινά πρότυπα λειτουργίας των φορέων ισότητας. Οι Οδηγίες αυτές αποτελούν ορόσημο για την περαιτέρω ανάπτυξη του δίκαιου της Ε.Ε. και των μηχανισμών εφαρμογής του. Αποτελούν, όμως, και έμπρακτη αναγνώριση του ρόλου που οι εθνικοί φορείς ισότητας διαδραματίζουν την τελευταία εικοσαετία στο πεδίο.

Πρόκειται, επί της ουσίας, για δύο Οδηγίες που οργανώνουν με ενιαίο τρόπο τους κανόνες λειτουργίας, την αποστολή, τις αρμοδιότητες, τα εργαλεία παρέμβασης και τα μέσα επιτέλεσης του έργου των φορέων ισότητας, με γνώμονα τη διασφάλιση αποτελέσματος και μετρήσιμης προόδου. Με τη νέα αυτή εξέλιξη, διαμορφώνεται ένα ενιαίο, λεπτομερές και δεσμευτικό για τα κράτη-μέλη κανονιστικό πλαίσιο για τη λειτουργία των φορέων ισότητας, και ένα συνεκτικό και ενδυναμωμένο νομοθετικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην Ε.Ε. Τα κράτη έχουν πλέον την υποχρέωση και την ευθύνη να προσδιορίσουν τους ειδικούς όρους και την κατάλληλη και έγκαιρη ενσωμάτωση των προβλέψεων των Οδηγιών στην έννομη τάξη τους, διαβουλευόμενα με τους ίδιους τους εθνικούς φορείς ισότητας.

Αυτή η, κομβικής σημασίας, ευρωπαϊκή εξέλιξη συνέπεσε χρονικά και με σημαντικές εξελίξεις που επήλθαν σε εθνικό επίπεδο. Ήδη από το 2023, με τον ν. 5023/2023, το πεδίο εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης επεκτάθηκε σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας, σε πεδία πέραν της απασχόλησης και

1. Βλ. σχετ. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401499
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401500.

της εργασίας. Η επέκταση αυτή διευρύνθηκε έτι περαιτέρω το 2024, με τον ν. 5089/2024 και την ένταξη στο διευρυμένο πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και των περιπτώσεων διακρίσεων λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου.

Με τα δεδομένα αυτά, το ειδικό προστατευτικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση δεν αφορά πλέον αποκλειστικά την απασχόληση και την εργασία, αλλά επεκτείνεται στους τομείς της κοινωνικής προστασίας, των κοινωνικών παροχών και των φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Καταλαμβάνει, επομένως, ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων και απαιτεί την αναδιάρθρωση της εσωτερικής οργάνωσης του φορέα ισότητας, την υποστήριξη για την επαρκή ανταπόκριση στις νέες αρμοδιότητες και την ευρεία ενημέρωση του κοινού σχετικά με τα νέα δεδομένα στην παρεχόμενη προστασία.

Στα στατιστικά δεδομένα που καταγράφονται στην Έκθεση, παρατηρείται μικρή αύξηση του αριθμού των αναφορών (933) έναντι του προηγούμενου έτους, και μικρές διακυμάνσεις στα ποσοστά των αναφορών ανά λόγο διάκρισης. Σταθερή αριθμητική υπεροχή καταγράφεται, και αυτή τη χρονιά, στις υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου (52%), ενώ αύξηση σε ποσοστό (4%) παρατηρείται στις υποθέσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας (26%). Η αύξηση αυτή, πάντως, εξακολουθεί να αφορά κατά βάση περιπτώσεις διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία και δεν αφορά τα νέα πεδία που εισήγαγε ο νόμος 5023/2023. Για τους λοιπούς λόγους διάκρισης, τα ποσοστά αναφορών κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα με το έτος 2023, και πάντως σε σταθερά χαμηλά επίπεδα έναντι του πραγματικού τους εύρους. Το ποσοστό των αναφορών που αφορά στον δημόσιο τομέα (71%) έναντι εκείνου που αφορά στον ιδιωτικό (29%) εμφανίζει σημαντική απόκλιση. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την ανάγκη δράσεων περαιτέρω ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και εστιασμένης παρέμβασης στον ιδιωτικό τομέα, λαμβανομένης υπόψη και της πρόσφατης διεύρυνσης της αρμοδιότητας της Αρχής, σε τομείς πέραν της απασχόλησης και της εργασίας. Από το συνολικό ποσοστό (29%) των υποθέσεων του ιδιωτικού τομέα, ποσοστό 82% αφορά σε εργατικές διαφορές, οι οποίες, στην πλειονότητά τους, διαβιβάστηκαν στην Αρχή από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με τη σχετική νομοθετική πρόβλεψη, αλλά και σε συνέχεια της σταθερής θεσμικής συνεργασίας που επιδιώκει ο Συνήγορος. Από αυτές, ποσοστό 70% αφορούν διακρίσεις λόγω φύλου, στο οποίο συμπεριλαμβάνεται και ποσοστό 21% που αφορά καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, ενώ μόλις 7% είναι το ποσοστό υποθέσεων ή εργατικών διαφορών που αφορά άλλους προστατευόμενους λόγους στον ιδιωτικό τομέα. Σε κάθε περίπτωση, δείκτη αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων της Αρχής αποτελεί η θετική έκβαση που καταγράφεται στο 70% των βάσιμων υποθέσεων.

Στο κεφάλαιο της έκθεσης *Η Ίση Μεταχείριση στην Πράξη*, παρουσιάζονται αντιπροσωπευτικές υποθέσεις, ο τρόπος χειρισμού και η έκβασή τους. Σκοπός είναι η ανάδειξη του χαρακτήρα της εκάστοτε παρέμβασης – κυρωτικού, διαμεσολαβητικού, συμφιλιωτικού, αποτρεπτικού, προαγωγικού μιας πιο συμπεριληπτικής αντίληψης για τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ανεξάρτητα από επιμέρους χαρακτηριστικά ή ιδιότητες – με γνώμονα τα δεδομένα της κάθε υπόθεσης. Στο κεφάλαιο *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*, αναλύονται ερμηνευτικά ζητήματα που ανέκυψαν κατά την εξέταση των υποθέσεων, ιδίως σε θέματα εναρμόνισης της ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, με έμφαση στις ιδιαιτερότητες που εμφανίζει η προστασία της μητρότητας και της πατρότητας στην εργασία. Παρουσιάζονται, επίσης, ειδικές πτυχές αθέμιτων διαφοροποιήσεων ή πρακτικών λόγω φυλετικής καταγωγής (Ρομά) ή θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων (αντιρρησίες συνείδησης), καθώς και ειδικά ερμηνευτικά ζητήματα που ανέκυψαν σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας στην απασχόληση και την εργασία, αλλά και στη διαδικασία πολιτογράφησης, ιδίως ατόμων με αναπηρία που έχουν τεθεί σε δικαστική συμπαράσταση. Στο κεφάλαιο *Η Αξιοποίηση των Παρεμβάσεων του Συνηγόρου στη Διαμόρφωση Νομολογίας*, παρουσιάζονται υποθέσεις διακρίσεων που εξετάστηκαν στο παρελθόν από τον Συνήγορο και πρόσφατα εκδόθηκαν σχετικές δικαστικές αποφάσεις που δικαίωσαν τους προσφεύγοντες και τις θέσεις της Αρχής. Εκείνο που επιδιώκεται να αναδειχθεί είναι η σημασία των παρεμβάσεων της Αρχής και η αξιοποίηση των θέσεων της από τα δικαστήρια, αλλά και η σημασία που έχουν οι σχετικές δικαστικές αποφάσεις για την περαιτέρω προώθηση και ενδυνάμωση της εφαρμογής της νομοθεσίας. Άλλωστε, η σύνδεση της αποστολής του φορέα ισότητας και των δικαστηρίων αναμένεται να αποτελέσει αντικείμενο ειδικής ρύθμισης και κατά την ενσωμάτωση των Οδηγιών 2024/1499 και 2024/1500. Στο κεφάλαιο *Θέματα Επικαιρότητας*, παρουσιάζονται οι εξελίξεις που έχουν επέλθει σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και διαμορφώνουν τις νέες προκλήσεις και τη νέα δυναμική για την εφαρμογή της ειδικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στη χώρα μας. Στο τελευταίο κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι νομοθετικές προτάσεις που υποβλήθηκαν το 2024, καθώς και εκείνες που υιοθετήθηκαν εντός του έτους.

Το έργο που αποτυπώνεται στην έκθεση αποτελεί το παραγόμενο έργο του στελεχιακού δυναμικού του Κύκλου *Ίσης Μεταχείρισης της Αρχής*, με βάση τα μέσα που ήδη διαθέτει. Ο αυξημένες απαιτήσεις που διαμορφώνονται πλέον με τη διεύρυνση του αντικειμένου και των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου ως φορέα ισότητας, απαιτούν την ενίσχυση του υφιστάμενου δυναμικού, της ειδικής κατάρτισης, των παρεχόμενων οικονομικών και τεχνικών μέσων για την πλήρη άσκηση των καθηκόντων του, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής αρμοδιότητας του φορέα για την παροχή δικαστικής συνδρομής σε θύματα διακρίσεων. Η διαδικασία διαβούλευσης για την ενσωμάτωση των Οδηγιών 2024/1499 και 2024/1500 αποτελεί ευκαιρία και ανάγκη για την ουσιαστική ανταλλαγή απόψε-

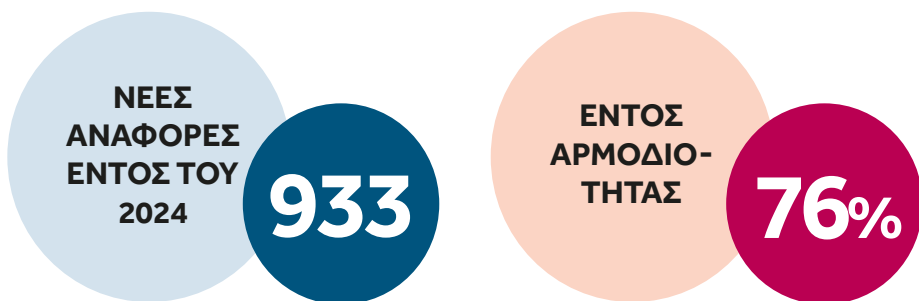
ων στο πλαίσιο της επικείμενης ενσωμάτωσής της στο εθνικό δίκαιο. Αποτελεί, άλλωστε, προϋπόθεση που οι Οδηγίες θέτουν.

Η νέα δυναμική που διαμορφώνεται σηματοδοτεί μια νέα πρόκληση και για τον ίδιο τον Συνήγορο, ως φορέα ισότητας. Κυρίως, όμως, οι νέες εξελίξεις αποτελούν ευκαιρία για την επίτευξη μιας πραγματικής κοινωνικής προόδου, δίκαιης και συμπεριληπτικής.

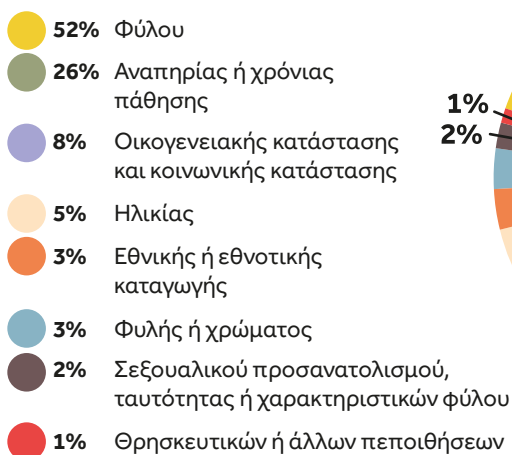
Καλλιόπη Λυκοβαρδή

*Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για την Ίση Μεταχείριση
Απρίλιος 2025*

Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ



Διακρίσεις λόγω:

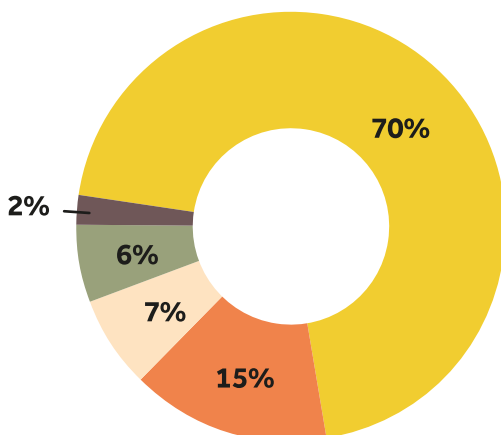


**ΑΝΑΦΟΡΕΣ
ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΩΝ
ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ**

71%

Κατηγορία Φορέα:

- **70%** Υπουργεία
- **15%** ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού
- **7%** ΝΠΔΔ
- **6%** ΝΠΙΔ και Ευρύτερος Δημόσιος Τομέας
- **2%** Ανεξάρτητες Αρχές



**ΑΝΑΦΟΡΕΣ
ΚΑΤΑ
ΙΔΙΩΤΩΝ**

29%

ΑΠΟ ΑΥΤΕΣ:

**ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ
ΔΙΑΦΟΡΕΣ**

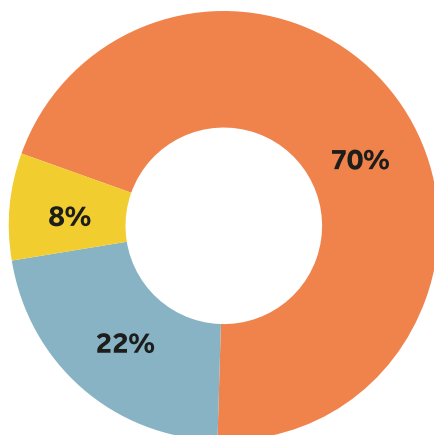
82%

**ΠΑΡΕΣΤΗ
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ
ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
ΣΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ
ΔΙΑΦΟΡΑΣ**

58%

Θεματική κατανομή εργατικών διαφορών:

- **70%** Διακρίσεις λόγω φύλου, εκ των οποίων το 21% σεξουαλική παρενόχληση
- **8%** Λοιποί λόγοι διάκρισης
- **22%** Παρενόχληση εκτός αρμοδιότητας Συνηγόρου



947

**ΠΕΡΑΤΩΘΕΙΣΕΣ
ΑΝΑΦΟΡΕΣ
ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ
2024²**

65%

**ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ³**

73%

**ΕΝΤΟΣ
ΑΡΜΟΔΙΟ-
ΤΗΤΑΣ**

70%

**ΕΠΙΤΥΧΗΣ
ΕΚΒΑΣΗ⁴**

2. Εκ των οποίων 643 υπεβλήθησαν το 2024 και 304 τα προηγούμενα έτη.

3. Επί των εντός αρμοδιότητας αναφορών.

4. Επί των αναφορών που διαπιστώθηκε πρόβλημα.

Η ΪΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται με ευσύνοπτο τρόπο ο χειρισμός ενδεικτικών υποθέσεων, το είδος και το εύρος που αυτές καλύπτουν.



Εργαζόμενη κατήγγειλε ότι, επιστρέφοντας στην εργασία της μετά από τη λήξη της άδειας μητρότητας, δεν επανήλθε στην προτέρα θέση της, και αρχικά δεν της ανατέθηκαν ούτε καθήκοντα. Με νεότερη καταγγελία, ανέφερε ότι είχε πλέον απολυθεί και ότι η απόλυσή της, μετά από επτά έτη εργασίας, σχετιζόταν με την προσφυγή της στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ως προς την πρώτη καταγγελία, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα προσκομισθέντα στοιχεία δεν επαρκούσαν, προκειμένου να αποδειχθεί ότι υπήρξε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της προσφεύγουσας, μετά από την επιστροφή της από την άδεια μητρότητας. Ως προς τη δεύτερη καταγγελία, έχοντας εξετάσει τους ισχυρισμούς της εταιρείας, υπό το πρίσμα της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδοτική πλευρά δεν αντέκρουσε τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας, δηλαδή ότι υπήρξε αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της απόλυσής της και της καταγγελίας της στην Επιθεώρηση Εργασίας έναν μήνα νωρίτερα. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων, για παράβαση της διάταξης του άρ. 14 περ. γ' του ν. 3896/2010, περί προστασίας έναντι αντιποίνων (υπόθεση 344025).



Εργαζόμενος σε Δ.Ε.Κ.Ο. κατήγγειλε ότι, αφού έλαβε τρίμηνη γονιμική άδεια, αντιμετώπισε λεκτικές επιθέσεις, υποβιβασμό και επικριτικές αντιδράσεις από τον προϊστάμενό του και τους συναδέλφους του.

Συγκεκριμένα, ισχυρίστηκε ότι ο προϊστάμενός του και οι συνάδελφοί του τον αντιμετώπισαν άδικο μετά τη λήψη γονικής άδειας για το πέμπτο παιδί του, αλλάζοντας τα καθήκοντά του, αρνούμενοι να του αναθέσουν νυχτερινές βάρδιες και αποκλείοντάς τον από την απαιτούμενη εκπαίδευση. Η έρευνα της εταιρείας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ισχυρισμοί του δεν ήταν βάσιμοι και δεν προέκυψαν στοιχεία για ανάρμοστη ή παρενοχλητική συμπεριφορά εναντίον του. Ο Συνήγορος, ωστόσο, διαπίστωσε στοιχεία διάκρισης λόγω οικογενειακής κατάστασης εις βάρος του αναφερόμενου, ως εργαζόμενου πατέρα, και εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος της Δ.Ε.Κ.Ο. (υπόθεση 349759, βλ. *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*).



Συγκυβερνήτρια αεροσκάφους διαμαρτυρήθηκε, διότι η εργοδότης εταιρεία την απάλλαξε από τα πτητικά καθήκοντά της, λόγω της κύησης της. Ο Συνήγορος, στην παρέμβασή του προς την εταιρεία, επισήμανε πως, σύμφωνα με το οικείο κανονιστικό πλαίσιο, όταν η εταιρεία ενημερώθηκε ότι η προσφεύγουσα βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, όφειλε να είχε αναζητήσει και υποδείξει στην εργαζόμενη μια άλλη θέση εργασίας, δεδομένου ότι, λόγω της εγκυμοσύνης και της φύσης της εργασίας της, ήταν αντικειμενικά αδύνατον να συνεχιστεί η άσκηση των καθηκόντων της. Μόνο αν ήταν αδύνατη η αλλαγή θέσης εργασίας, θα μπορούσε η εργαζόμενη να απαλλαγεί. Δεδομένου ότι η διαδικασία αυτή δεν ακολουθήθηκε, ο Συνήγορος κάλεσε την εταιρεία να καταβάλει στην εργαζόμενη τις τακτικές αποδοχές που λάμβανε, ως συγκυβερνήτρια (κατά την παρ. 1 του άρθ. 291, του Π.Δ. 80/2022). Τελικώς, η εταιρεία κατέβαλε στην εργαζόμενη το σύνολο των βασικών τακτικών αποδοχών που θα λάμβανε ως συγκυβερνήτρια, για το χρονικό διάστημα μέχρι και τη λήψη της υποχρεωτικής άδειας κύησης (υπόθεση 348934).



Εργαζόμενος κατήγγειλε ότι δεν του χορηγήθηκε η άδεια πατρότητας, διάρκειας 14 ημερών, καθώς και ότι, όταν αιτήθηκε να την λάβει, του ασκήθηκε πίεση προκειμένου να παραιτηθεί. Σε δεύτερο χρόνο, ο προσφεύγων υπέβαλε νέα καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναφέροντας ότι είχε απολυθεί για σπουδαίο λόγο που συνίστατο στην «άρνηση παροχής εργασίας και αδικαιολόγητη απουσία». Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η επιχείρηση όφειλε να έχει απαντήσει άμεσα στο αίτημα του εργαζόμενου να κάνει χρήση της άδειας πατρότητας, ώστε να του γνωστοποιήσει σε πρώτο χρόνο αν εγκρίνεται ή όχι το αίτημά του. Έτσι, ο προσφεύγων θα

γνώριζε αν μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα, κατά το χρονικό διάστημα για το οποίο αιτήθηκε την άδεια. Και τούτο διότι, όπως αναφέρεται στο άρ. 27 του ν. 4808/2021, η άδεια πατρότητας χορηγείται μεν υποχρεωτικά από τον εργοδότη, αλλά δύναται να χορηγηθεί κατά τον τρόπο που ειδικότερα περιγράφεται στη διάταξη. Τελικά, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, για ενέργειες και παραλείψεις της επιχείρησης σχετικά με το αίτημα του εργαζόμενου (υπόθεση 336926, βλ. *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*).



Εργαζόμενος σε ιδιωτική επιχείρηση απολύθηκε εντός του εξαμήνου που τελούσε σε αυξημένη νομική προστασία λόγω πατρότητας. Η επιχείρηση υποστήριξε ότι είχε παύσει πλέον τη λειτουργία της και ότι εκείνος είχε αποχωρήσει οικειοθελώς. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η επιχείρηση είχε μεταβιβαστεί και ότι ο εργαζόμενος δεν είχε αποχωρήσει οικειοθελώς. Καμία από τις δύο επιχειρήσεις δεν κατόρθωσε να αντικρούσει τους ισχυρισμούς του εργαζόμενου, και η Αρχή εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου (υπόθεση 351403, βλ. *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*).



Πατέρας, εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα, διαμαρτυρήθηκε για την απόρριψη του αιτήματός του για χορήγηση επιδοτούμενης γονικής άδειας (άρ. 28 ν. 4808/2021) από τη Δ.ΥΠ.Α. Το αίτημα απορρίφθηκε, με την αιτιολογία ότι για το ίδιο τέκνο είχε εξαντληθεί το δικαίωμα επιδότησης. Η μητέρα του τέκνου είχε λάβει τη σχετική άδεια, χωρίς, ωστόσο, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η λήψη της άδειας από τον ένα γονέα να ασκεί επιρροή στο αυτοτελές δικαίωμα του άλλου γονέα να τη λάβει. Ο Συνήγορος ζήτησε την επανεξέταση του αιτήματος και ειδική αιτιολόγηση, σε περίπτωση απόρριψής του. Αμέσως μετά την παρέμβαση της Αρχής, η αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. προέβη σε επανεξέταση, και τάχιστα, την επόμενη μέρα, εξέδωσε διορθωτική πράξη, χορηγώντας στον αιτούντα τη σχετική επιδότηση (υπόθεση 355160, βλ. *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*).



Πρεσβεία ξένου κράτους στην Ελλάδα αρνήθηκε να χορηγήσει βεβαίωση απασχόλησης σε εργαζόμενη, προκειμένου να λάβει την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας από τη Δ.ΥΠ.Α. για το τρίτο τέκνο της. Η εργαζόμενη, ως απασχολούμενη στην ίδια Πρεσβεία, είχε ήδη λάβει

την παροχή αυτή για τα δύο πρώτα τέκνα της. Στις τριμερείς συζητήσεις ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, όπου προσέφυγε η εργαζόμενη, ουδείς εκπρόσωπος της Πρεσβείας εμφανίστηκε, παρ' όλο που η Πρεσβεία είχε κληθεί νομίμως. Μάλιστα, η Πρεσβεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της αναφερόμενης μέσω e-mail, και χωρίς να της καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση. Ο Συνήγορος ενημέρωσε την Πρεσβεία για τις υποχρεώσεις της, σύμφωνα με το Διεθνές Δίκαιο και την εργατική νομοθεσία, καλώντας τη να συμμορφωθεί προς αυτές, αλλά δεν έλαβε ανταπόκριση. Τελικά, στο Πόρισμά του, κατέληξε ότι η άρνηση της Πρεσβείας να συμπράξει, ώστε η αναφερόμενη να λάβει τη σχετική παροχή, αποτελεί πρακτική που είχε ως αποτέλεσμα τη δυσμενή μεταχείριση της εργαζόμενης, για λόγους που σχετίζονται με τη μητρότητα, και, συνεπώς, αποτελεί απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, ο Συνήγορος θεώρησε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της συνδέεται αιτιωδώς με το αίτημα της αναφερόμενης για τη λήψη της ειδικής παροχής, και, σε κάθε περίπτωση, πάσχει ακυρότητα, καθώς δεν περιεβλήθη τον απαιτούμενο νόμιμο τύπο (έγγραφο στο οποίο μνημονεύεται ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας) και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η Πρεσβεία ουδέποτε αντέκρουσε τους ισχυρισμούς της προσφεύγουσας και αγνόησε συστηματικά τις οχλήσεις και προσκλήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου, οδήγησαν την Αρχή να εισηγηθεί την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, οι οποίες και επιβλήθηκαν από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η υπόθεση έχει αχθεί ενώπιον των δικαστηρίων (υπόθεση 341533).



ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Εργαζόμενη σε εταιρεία προσέφυγε στον Συνήγορο, αναφέροντας περιστατικό βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης από συνάδελφό της και καταγγέλλοντας ότι η εργοδότη εταιρεία τήρησε μεροληπτική στάση υπέρ του καταγγελλόμενου, αμφισβητώντας εκ των προτέρων τα καταγγελλθέντα και μην προβαίνοντας σε καμία ενέργεια για τη διερεύνηση της υπόθεσης. Από την αξιολόγηση όλων των στοιχείων της υπόθεσης, ο Συνήγορος κατέληξε ότι δεν ελήφθησαν από την εργοδότη εταιρεία τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα για την προστασία της εργαζόμενης, καθώς και για την ουσιαστική διερεύνηση της καταγγελίας της. Ως εκ τούτου, εισηγήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 341535).



Εργαζόμενη κατήγγειλε τον εργοδότη της για συμπεριφορά που παραβίαζε τα όρια της επαγγελματικής σχέσης, αλλά και για συγκεκριμένα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ανέφερε, επίσης, ότι η συμπεριφορά του εργοδότη της περιλάμβανε απρεπείς σχολιασμούς και σεξουαλικούς υπαινιγμούς μέσω μηνυμάτων, κάτι που επιβεβαιώθηκε από αντίστοιχα αποδεικτικά στοιχεία. Η εργαζόμενη αποχώρησε από την εργασία της και προχώρησε σε καταγγελία, ζητώντας τα δεδουλευμένα της και αποζημίωση για ηθική βλάβη. Παρά την προσπάθεια επίτευξης εξωδικαστικού συμβιβασμού μεταξύ των μερών, αυτός δεν κατέστη εφικτός, και τελικά ο Συνήγορος ζήτησε από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων προς την εργοδοτική πλευρά. Η υπόθεση παραμένει σε δικαστική εξέλιξη (υπόθεση 348353).



Εργαζόμενος σε αλυσίδα super market κατήγγειλε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, λόγω και έργω, από τον προϊστάμενό του, προσκομίζοντας σχετικό αποδεικτικό υλικό και υποστήριξε ότι, μολοντί είχε ενημερώσει για τα παραπάνω την εργοδοτική πλευρά, η τελευταία δεν έλαβε τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα για την προστασία του. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δεν τηρήθηκε, εκ μέρους της εργοδότης εταιρείας, η υποχρέωση πρόνοιας υπέρ του εργαζόμενου, κατά τον ν. 4808/2021 και την οικεία πολιτική της επιχείρησης και εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικού προστίμου (υπόθεση 354582).



Κατόπιν εξέτασης υπόθεσης για σεξουαλική παρενόχληση εργαζόμενης από τον προϊστάμενο υπηρεσίας στον χώρο του γραφείου του, ο Συνήγορος, έχοντας εντοπίσει τυπικές και ουσιαστικές πλημμέλειες της διενεργηθείσας, από την υπηρεσία, Ε.Δ.Ε., υπέβαλε αιτιολογημένο πόρισμα, με βάση το οποίο έκρινε αναγκαία την επανάληψή της, καθώς υπήρξαν στοιχεία της υπόθεσης που δεν λήφθηκαν υπόψη κατά την πειθαρχική έρευνα. Ο πειθαρχικός Προϊστάμενος της υπηρεσίας απάντησε ότι δεν δύναται να πραγματοποιηθεί επανεξέταση υπόθεσης μέσω της διεξαγωγής δεύτερης Ε.Δ.Ε. για τις ίδιες κατηγορίες. Ο Συνήγορος επανήλθε, επισημαίνοντας ότι πρέπει να επανελεγχθούν εμπεριστατωμένα όλα τα στοιχεία και οι αντιφάσεις που έχουν προκύψει, για λόγους που σχετίζονται με την αριτιότητα, την αντικειμενικότητα και την αξιοπιστία της διενεργηθείσας έρευνας, ενώ παράλληλα τόνισε ότι η άρνηση για επανάληψη ή συμπλήρωση της Ε.Δ.Ε. δεν αιτιολογείται επαρκώς, μόνο με την επίκληση ότι δεν προβλέπεται στον Υπαλληλικό Κώδικα επανεξέταση υπόθεσης και διενέργεια δεύτερης Ε.Δ.Ε. για τις ίδιες κατηγορίες. Επίσης, επισημάνθηκε ότι δεν παραβιάζεται

η αρχή της χρηστής διοίκησης από τη διεξαγωγή δεύτερης, συμπληρωματικής Ε.Δ.Ε. για τις ίδιες κατηγορίες, κατόπιν νεότερων σχετικών στοιχείων, τα οποία γνωστοποιήθηκαν στην υπηρεσία με το πόρισμα και πάντως ήταν ήδη διαθέσιμα κατά τον χρόνο διενέργειας της Ε.Δ.Ε. Ο Συνήγορος δεν έλαβε ενημέρωση για τυχόν νεότερη εξέλιξη στην υπόθεση (υπόθεση 330881).



ΦΥΛΟ

ΕΡΓΑΣΙΑ – ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Εργαζόμενη σε επιχείρηση καφέ – σνακ προσέφυγε στον Συνήγορο, καταγγέλλοντας μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών εργασίας κατά την επάνοδό της στην εργασία, μετά τις άδειες μητρότητας. Κατήγγειλε, επίσης, ότι υπέστη συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού, προκειμένου να εξωθηθεί σε παραίτηση, καθώς και συμπεριφορές λεκτικής βίας και παρενόχλησης από τους εργοδότες της και από έτερο εργαζόμενο της επιχείρησης. Ο Συνήγορος διερεύνησε το ζήτημα της ανάθεσης υποδεέστερων καθηκόντων, καθώς και άλλα δυσμενή μέτρα που επικαλέστηκε η εργαζόμενη ότι ελήφθησαν εις βάρος της και εκτίμησε ότι συντρέχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Αναφορικά με τις συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, εξετάστηκαν οι ενέργειες της εργοδότης για τη διερεύνηση της υπόθεσης, καθώς και αν ελήφθησαν τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα για την προστασία της προσφεύγουσας. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η εργοδότης εξακολούθησε με τις ενέργειές της, παρά τις συστάσεις που έγιναν κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς και ενόσω εκκρεμούσε η έρευνα της Αρχής, τη διατήρηση του παρενοχλητικού περιβάλλοντος εργασίας και την επίταση του κλίματος έντασης και δυσaréσκειας. Κατόπιν τούτου, εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υποθέσεις 349502 και 351683).



ΦΥΛΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ – ΠΑΡΟΧΕΣ



Ασφαλισμένη, η οποία γέννησε με πρόωρο φυσιολογικό τοκετό νεκρό νεογνό, υπέβαλε τον Ιούνιο του 2019 αίτηση χορήγησης επιδόματος μητρότητας στον Ε.Φ.Κ.Α. Η αίτησή της παρέμενε αναπάντητη έως τον Σεπτέμβριο του 2021, οπότε και υπέβαλε αναφορά στον Συνήγορο, ο οποίος απευθύν-

θηκε στον φορέα. Όμως, το αίτημα απορρίφθηκε, με την αιτιολογία ότι, στην περίπτωση της, δεν είχε λάβει χώρα φυσιολογικός τοκετός. Ο Συνήγορος, επικαλούμενος συγκεκριμένα ιατρικά έγγραφα και στοιχεία, από τα οποία προέκυπτε το πραγματικό γεγονός του φυσιολογικού τοκετού, επεσήμανε ότι, με βάση την υπ' αριθμ. 431/2010 γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ., η αξίωση για την καταβολή επιδομάτων μητρότητας πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στην ύπαρξη του πραγματικού γεγονότος του τοκετού, ανεξαρτήτως της χρονικής διάρκειας εγκυμοσύνης και ανεξαρτήτως του εάν το έμβρυο γεννιέται ζωντανό ή νεκρό. Εν τέλει, με τις επίμονες προσπάθειες του Συνηγόρου, και μολονότι είχαν πλέον παρέλθει σχεδόν πέντε έτη, καταβλήθηκε στην ασφαλισμένη το επίδομα μητρότητας (υπόθεση 304989).



ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ

ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Πολίτης κράτους – μέλους της Ε.Ε., που είχε αποφυλακιστεί με περιοριστικούς όρους, μεταξύ των οποίων η απαγόρευση εξόδου από τη χώρα, απευθύνθηκε στον Συνήγορο λόγω της καθυστέρησης χορήγησης βεβαίωσης εγγραφής για τη διαμονή του στη χώρα, ως πολίτης της Ε.Ε. Μάλιστα, επειδή ο ίδιος αντιμετώπιζε και σοβαρά προβλήματα υγείας, η έλλειψη της ανωτέρω βεβαίωσης συνεπαγόταν σοβαρά προσκόμματα στην πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας και την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην αρμόδια αστυνομική αρχή, επισημαίνοντας τα κενά στην ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τη χορήγηση βεβαίωσης διαμονής στους αποφυλακισθέντες υπό όρον πολίτες της Ε.Ε. Παράλληλα, τόνισε ότι η επιβολή του μέτρου της υποχρέωσης παραμονής στη χώρα και η απαγόρευση εξόδου από αυτήν, χωρίς την παροχή τίτλου διαμονής στη χώρα στη συγκεκριμένη κατηγορία πολιτών, συνιστά διάκριση λόγω ιθαγένειας, κατά παράβαση του άρ. 21 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τελικά, η αρμόδια αστυνομική αρχή ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι χορηγήθηκε στον ανωτέρω πολίτη της Ε.Ε. βεβαίωση εγγραφής ως «οικονομικά ανενεργού ατόμου» (υπόθεση 346759).



Φροντιστής ατόμου με αναπηρία ζήτησε την παρέμβαση της Αρχής, διότι το άτομο με αναπηρία που φρόντιζε ήταν πολίτης τρίτης χώρας και δεν είχε τη δυνατότητα να ανανεώσει την άδεια διαμονής του, εξαιτίας της απουσίας συστήματος λήψης βιομετρικών χαρακτηριστικών κατ' οίκον. Τούτο είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία πρόσβασης στις υπη-

ρεσίες υγείας, σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, καθώς και την απώλεια της νομιμότητας παραμονής του στην χώρα. Ο Συνήγορος, σε συνεργασία με την αρμόδια υπηρεσία, υπέδειξε στον φροντιστή τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσει, προκειμένου να αιτηθεί τη λήψη στοιχείων από την κινητή μονάδα, καθώς αυτή επρόκειτο άμεσα να επαναλειτουργήσει. Η λήψη στοιχείων δεν κατέστη τελικά δυνατή, καθώς, δυστυχώς σε σύντομο χρονικό διάστημα, ο άμεσα ενδιαφερόμενος απεβίωσε (υπόθεση 343127).



ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ



Υποψήφιος οδηγός σε ΚΤΕΛ προσκόμισε βεβαίωση ότι έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ως αντιρρησίας συνείδησης. Η βεβαίωση δεν έγινε δεκτή, διότι το καταστατικό της εταιρίας απαιτούσε για την πρόσληψη, είτε την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων είτε τη νόμιμη απαλλαγή από αυτές. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η μη πρόσληψη του ενδιαφερόμενου, με το επιχείρημα ότι δεν έχει απαλλαγεί νόμιμα από τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις, αφενός δεν αληθεύει επί της ουσίας, καθώς έχει εκτελέσει την, επιβαλλόμενη από το Σύνταγμα, υποχρέωσή του, με την εκπλήρωση εναλλακτικής κοινωνικής πολιτικής υπηρεσίας, και επομένως έχει νομίμως απαλλαγεί, αφετέρου συνιστά διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων κατά την πρόσβαση στην εργασία και την απασχόληση. Τελικώς, ο ενδιαφερόμενος επέλεξε να απασχοληθεί σε άλλη θέση εργασίας, πριν απαντήσει ο υποψήφιος εργοδότης στην Αρχή (υπόθεση 345476).



ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Πολίτες που εκτελούν εναλλακτική υπηρεσία ως αντιρρησίες συνείδησης, ζήτησαν τη δωρεάν είσοδό τους σε αρχαιολογικούς χώρους, ιστορικούς τόπους, μνημεία και μουσεία, όπως ακριβώς δικαιούνται και όσοι εκτελούν ένοπλη στρατιωτική θητεία. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η απαλλαγή από την καταβολή αντιτίμου αποτελεί θετικό μέτρο για εκείνους που υπηρετούν τη θητεία τους, εκτελούν δηλαδή την, προβλεπόμενη από το Σύνταγμα και τον νόμο, υποχρέωσή τους απέναντι στο κράτος, κατά τον χρόνο, δε, αυτό, εκ των πραγμάτων δεν βιοπορίζονται. Στην ίδια θέση, ωστόσο, βρίσκονται

και όσοι εκτελούν εναλλακτική θητεία, συνεπώς θα πρέπει, με βάση την αρχή της ισότητας, να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο και να απαλλάσσονται ομοίως από την καταβολή αντιτίμου για την είσοδό τους. Η παρέμβαση του Συνηγόρου έγινε δεκτή, και με Υ.Α. επεκτάθηκε η ελεύθερη είσοδος και στους εκτελούντες εναλλακτική θητεία, με την επίδειξη συναφούς αποδεικτικού εγγράφου σε ισχύ (υπόθεση 342240, βλ. *Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης*).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ



Μητέρα με τέσσερα ανήλικα τέκνα, τα δύο εκ των οποίων με αυτισμό, μόνιμη υπάλληλος σε κέντρο υγείας, απευθύνθηκε στον Συνήγορο λόγω καθυστέρησης μετάταξής της σε άλλο κέντρο υγείας που βρισκόταν κοντά στην οικία της. Ο Συνήγορος τόνισε ότι το αίτημα συνοδευόταν από γνωματεύσεις του κέντρου ψυχικής υγείας, σύμφωνα με τις οποίες, οποιαδήποτε αλλαγή περιβάλλοντος – μετακίνηση των ανάπηρων τέκνων, θα επηρεάσει αρνητικά την ψυχοσωματική εξέλιξή τους και το θεραπευτικό πρόγραμμα που ακολουθούν, και ότι θα πρέπει να εξαντληθεί άμεσα κάθε δυνατότητα που παρέχεται. Τελικά, η υπάλληλος μετατάχθηκε στο κέντρο υγείας που επιθυμούσε, για σοβαρούς λόγους υγείας των τέκνων της (υπόθεση 333182).



Εκπαιδευτικός μέσης εκπαίδευσης ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου, προκειμένου να γίνει δεκτό το αίτημά της να μην τοποθετείται στις δύο πρώτες διδακτικές ώρες, για αποδεδειγμένους λόγους υγείας. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εκπαιδευτικός δικαιούται τη λήψη του κατάλληλου, για την περίπτωση της, μέτρου εύλογης προσαρμογής λόγω αναπηρίας, και ότι η Διοίκηση του σχολείου θα μπορούσε να μην το εφαρμόσει, μόνον εφόσον στοιχειοθετήσει ότι αυτό θα είχε δυσανάλογα δυσμενείς επιπτώσεις στην εν γένει εκπαιδευτική λειτουργία του σχολείου ή στα δικαιώματα των λοιπών συναδέλφων της. Η Διοίκηση του σχολείου, ωστόσο, αντέτεινε ότι η εν λόγω εκπαιδευτικός δεν είχε πιστοποίηση αναπηρίας από το ΚΕ.Π.Α. Ισχυρίστηκε, περαιτέρω, ότι μεταξύ των λοιπών διδασκόντων υπάρχουν άτομα με πιστοποιημένη αναπηρία, προστάτες μονογονεϊκών οικογενειών και άλλες περιπτώσεις που χρήζουν ειδικής προστασίας, αρνήθηκε όμως να παράσχει συγκεκριμένα στοιχεία, επικαλούμενη την προστασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Ο Συνήγορος εξέδωσε πόρισμα, επισημαίνοντας ότι οι υγειονομικές επιτροπές του ΚΕ.Π.Α.

εκτιμούν την αναπηρία αμιγώς με ιατρικά κριτήρια, ταυτίζοντάς τη με την ασθένεια, και δεν είναι αρμόδιες να κρίνουν για ζητήματα εύλογων προσαρμογών. Περαιτέρω, επισημάνθηκε ότι οι ελεγχόμενοι φορείς οφείλουν να παρέχουν στην Αρχή πληροφορίες ή στοιχεία που τους ζητούνται, χωρίς να μπορούν να αντιτάξουν τον χαρακτήρα αυτών ως απόρρητων. Εν όψει των ανωτέρω, ο Συνήγορος κατέληξε στη διαπίστωση ότι η εκπαιδευτικός δικαιούται μια διευθέτηση ωραρίου, σύμφωνα με τις ανάγκες της υγείας της, καθώς η Διοίκηση του φορέα δεν απέδειξε, όπως είχε το βάρος να πράξει, ότι μια τέτοια διευθέτηση θα είχε δυσανάλογα δυσμενείς επιπτώσεις στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου ή στα δικαιώματα των υπόλοιπων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην ίδια σχολική μονάδα (υπόθεση 343622).



Εργαζόμενος με σκλήρυνση κατά πλάκας, υποχρεώθηκε σε μετάθεση σε άλλο υποκατάστημα της εργοδότης εταιρείας εντός Αττικής, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιεί τρία μέσα μαζικής μεταφοράς για τη μετακίνησή του. Η εταιρεία δικαιολόγησε τη μετάθεση, με βάση τις επιχειρησιακές της ανάγκες, επικαλούμενη τις δεξιότητες και τις γνώσεις του εργαζομένου. Ο Συνήγορος έκρινε ότι η εταιρεία δεν εξάντλησε την αρχή της ultima ratio (έσχατη λύση) πριν τον μεταθέσει, αλλά αντίθετα υποτίμησε τυχόν δυσκολίες που προκάλεσε η πάθησή του, θεωρώντας την ως πρόσχημα για να απαιτήσει διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Ο Συνήγορος έκρινε ότι, δια της μεταθέσεως του εργαζομένου και δίχως να εξεταστούν εύλογα μέτρα προσαρμογής, παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας διοικητικές κυρώσεις κατά του εργοδότη (υπόθεση 344659).



Εργαζόμενη Ι.Δ.Ο.Χ. σε Εφορεία Αρχαιοτήτων, ζήτησε τη χορήγηση άδειας 6 ημερών λόγω αναπηρίας (η οποία χορηγείται σε αναλογία με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας), προσκομίζοντας σχετική γνωμάτευση ΚΕ.Π.Α. Ωστόσο η υπηρεσία της, κατόπιν υποβολής σχετικού ερωτήματος στο Υπουργείο Πολιτισμού, της απάντησε ότι, προκειμένου να της χορηγηθεί η άδεια, προαπαιτείται κρίση της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής και ότι δεν είναι δικαιούχος της άδειας των 22 ημερών, η οποία χορηγείται σε υπαλλήλους των οποίων η πάθηση χρήζει περιοδικής νοσηλείας ή τακτικών μεταγγίσεων αίματος. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στις αρμόδιες υπηρεσίες, διαπίστωσε ότι το ανωτέρω ζήτημα ανέκυψε λόγω παρερμηνείας των εγκυκλίων οδηγιών του Υπουργείου Εσωτερικών για τη χορήγηση των ανωτέρω αδειών. Αυθημερόν ανταποκρινόμενες, οι υπηρεσίες επιλήφθηκαν του θέματος και η εργαζόμενη ενημερώθηκε άμεσα ότι δικαιούται μία ημέρα άδειας για κάθε δύο μήνες εργασίας της (υπόθεση 353728).



Μονογονέας, εργαζόμενη στο Ε.Κ.Α.Β., με ποσοστό αναπηρίας άνω του 67%, υπέβαλε επί 4 σχεδόν έτη αιτήματα μετάθεσης σε τομέα όπου βρισκόταν η μόνιμη κατοικία των γονιών της, οι οποίοι συνέβαλαν καθοριστικά στη φροντίδα της ίδιας και του ανήλικου τέκνου της. Λόγω απόρριψης των αιτημάτων της, υπέβαλλε αιτήματα απόσπασσης που γίνονταν δεκτά. Ο Συνήγορος τόνισε ότι, από το 2019 έως και 2023, στην πράξη η εργαζόμενη, ως αποσπασμένη, καλύπτει υπηρεσιακές ανάγκες του τομέα όπου αιτείται τη μετάθεση, ενώ η ικανοποίηση του αιτήματός της θα αντιμετωπίσει οριστικά ένα ζήτημα που σχετίζεται ευθέως με την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών της υποχρεώσεων. Το τελευταίο αίτημα μετάθεσης της εργαζόμενης απορρίφθηκε εκ νέου, δεδομένου ότι, στον τομέα όπου βρισκόταν η οργανική της θέση, δεν συμπληρωνόταν εκείνη τη χρονική στιγμή η ελάχιστη αναγκαία δύναμη στον κλάδο της. Ωστόσο, στη βάση των ιδιαίτερων συνθηκών που συνέτρεχαν στην περίπτωση της, εγκρίθηκε η μετακίνησή της στον τομέα επιθυμίας της για διάστημα ενός έτους. Παράλληλα, ο φορέας της εργαζόμενης ενημέρωσε τον Συνήγορο για την πρόθεσή του να εγκρίνει παρατάσεις της μετακίνησής της στον τόπο προτίμησής της, για όσο χρόνο απαιτηθεί, έως ότου οι υπηρεσιακές ανάγκες επιτρέψουν την έγκριση της μετάθεσής της (υπόθεση 333782).



Ο Συνήγορος δέχθηκε σειρά αναφορών και υπέβαλε σειρά προτάσεων, τα έτη 2022 και 2023, για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ιδίως σε ζητήματα που αφορούν στον περιορισμένο αριθμό των παθήσεων που δικαιολογούν την τηλεργασία, τα χρονικά όρια και τα διαστήματα εντός των οποίων μπορεί να γίνει χρήση, την πρόβλεψη πιο ευέλικτων και λειτουργικών διαδικασιών, την πρόβλεψη συμπληρωματικών ρυθμίσεων για τους γονείς παιδιών έως 12 ετών και φροντιστών. Το 2024, το Υπουργείο Εσωτερικών δεσμεύτηκε ότι, σε μελλοντική επανεξέταση του σχετικού νομοθετικού πλαισίου, θα λάβει υπόψη τις επισημάνσεις και προτάσεις της Αρχής (βλ. σελ. 67 – 72 στην Ειδική Έκθεση 2022 για την Ϊση Μεταχείριση και σελ. 70 στην Ειδική Έκθεση 2023 για την Ϊση Μεταχείριση του Συνηγόρου).



Βοηθός διευθυντή σε μεγάλο ξενοδοχείο ισχυρίστηκε ότι η εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της για λόγους που οφείλονται στην επιδείνωση της κατάστασης της υγείας της και τη λήψη αναρρωτικών αδειών. Η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι η απόλυση της εργαζόμενης δεν σχετίζεται με τη χρόνια πάθησή της, αλλά αφορά αποκλειστικά στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών της, ιδίως δε ότι, εξαιτίας εσφαλμέ-

νων χειρισμών της προσφεύγουσας, η εταιρεία υπέστη σοβαρή οικονομική ζημία. Ο Συνήγορος κάλεσε την εργοδότη εταιρεία να τεκμηριώσει τους ανωτέρω ισχυρισμούς της, η οποία όμως δεν αντέκρουσε με επάρκεια τον ισχυρισμό ότι η ασθένεια της εργαζόμενης αποτέλεσε κριτήριο για την απόλυσή της. Συγκεκριμένα, δεν αποδείχθηκε ότι η εργαζόμενη ήταν ανεπαρκής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της και ότι η εργοδότηρα εξάντλησε κάθε άλλο μέσο, προκειμένου να αντιμετωπίσει τα τυχόν προβλήματα που προέκυψαν από την επιδείνωση της κατάστασης της υγείας της εργαζόμενης πριν την απολύσει. Κατόπιν τούτου, η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε τις προβλεπόμενες κυρώσεις για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας, κατόπιν εισήγησης του Συνηγόρου (υπόθεση 343744).



Εργαζόμενη, που υπηρετούσε ως αποσπασμένη υπάλληλος σε Δ.Ο.Υ., ζήτησε μειωμένο ωράριο και την ειδική άδεια των 22 ημερών, ως δικαστική συμπαραστάτρια της μητέρας της, της οποίας έχει αναλάβει και την επιμέλεια. Η υπηρεσία της ενέκρινε τη χορήγηση 11 ημερών, αντί 22, και απέρριψε τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι, εφόσον η ενδιαφερόμενη πληροί τις προϋποθέσεις που τίθενται με τη σχετική νομοθετική διάταξη, έπρεπε να λάβει το σύνολο των 22 ημερών και το μειωμένο ωράριο. Κατόπιν αυτού, η Α.Α.Δ.Ε., υποστηρίζοντας ότι η εργαζόμενη δεν κατοικούσε στον ίδιο νομό με τη μητέρα της, ζήτησε τη συνδρομή του Υπουργείου Εσωτερικών. Ο Συνήγορος εξέφρασε την άποψη ότι στις σχετικές νομοθετικές διατάξεις τίθενται συγκεκριμένες, εξαντλητικά αναφερόμενες, προϋποθέσεις. Η σύνδεση άσκησης των ανωτέρω δικαιωμάτων με τη συνδρομή πρόσθετων, μη προβλεπόμενων στον νόμο, προϋποθέσεων, θα συνιστούσε παράβαση διατάξεων νόμου. Το Υπουργείο συντάχθηκε με την άποψη της Αρχής, και, τελικώς, ο φορέας χορήγησε στην εργαζόμενη, τόσο τη μείωση του ωραρίου εργασίας όσο και το σύνολο της ειδικής άδειας των 22 ημερών (υπόθεση 347553).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ – ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Υπάλληλος δήμου ισχυρίστηκε ότι, μετά την επιστροφή της από αναρρωτική άδεια λόγω ψυχικής νόσου, αντιμετώπισε εχθρική συμπεριφορά και απαξίωση από τους υφισταμένους και την προϊσταμένη της, ενώ έγινε γνωστό και το πρόβλημα της υγείας της, με αποτέλεσμα την περιθωριοποίησή της. Όταν υπέβαλε καταγγελία για παρενόχληση, δεν τηρήθηκε η προβλε-

πόμνη διαδικασία εξέτασης, ενώ η ίδια μετακινήθηκε δύο φορές μέσα σε λίγους μήνες, και μάλιστα τοποθετήθηκε σε υπηρεσία εκτός της έδρας του δήμου και της κατοικίας της, με το επιχείρημα ότι θα είναι καλύτερα για την ίδια. Ο Συνήγορος ζήτησε την ανάκληση της μετακίνησης ως τιμωρητικό μέσο στην καταγγελία της, και τη διαβούλευση μαζί της για τη λήψη εύλογων προσαρμογών στην εργασία της, την ενημέρωση των εργαζόμενων για την απαγόρευση των διακρίσεων και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την τήρηση κανόνων και καλών πρακτικών στη διερεύνηση των καταγγελιών. Οι προτάσεις του έγιναν δεκτές (υπόθεση 346156).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Το ζήτημα της κατά προτεραιότητα εξυπηρέτησης των ατόμων με αναπηρία στα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. εξέτασε ο Συνήγορος στο πλαίσιο αναφοράς, με την οποία άτομο με αναπηρία διαμαρτυρήθηκε για επίδειξη κακής συμπεριφοράς και μη εξυπηρέτηση κατά την προσέλευση στο Κεντρικό Φαρμακείο του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. στο Μαρούσι. Ο Συνήγορος πραγματοποίησε απροειδοποίητη αυτοψία, χωρίς όμως να σταθεί δυνατό να επιβεβαιωθούν τα καταγγελλόμενα περιστατικά. Διαπιστώθηκε, ωστόσο, ότι δεν προβλέπεται διαδικασία διευκόλυνσης στην εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία που προσέρχονται στα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., ακόμη και αν είναι κάτοχοι κάρτας αναπηρίας. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εξυπηρέτηση από τη συγκεκριμένη υπηρεσία θα πρέπει να συνεκτιμά και να αντισταθμίζει τον βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν, ιδίως τα άτομα με αναπηρία, κατά την εξυπηρέτησή τους. Παράλληλα, αναφέρθηκε στις κανονιστικές διατάξεις που αφορούν την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση των κατόχων κάρτας αναπηρίας. Ο Οργανισμός ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι πλέον έχουν δοθεί έγγραφες οδηγίες στις Περιφερειακές Διευθύνσεις και τα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. για την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση των κατόχων κάρτας αναπηρίας (υπόθεση 340982).



ΗΛΙΚΙΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ



Πολίτης διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο για ανώτατο ηλικιακό περιορισμό που έθεσε Φαρμακευτικός Σύλλογος σε αγγελία για την πρόσληψη υπαλ-

λήλων γραφείου. Ο Συνήγορος ενημέρωσε τον εν λόγω Φαρμακευτικό Σύλλογο σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία περί απαγόρευσης των διακρίσεων, στη βάση συγκεκριμένων, προστατευόμενων χαρακτηριστικών, και επισήμανε ότι ο τιθέμενος ηλικιακός περιορισμός συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας. Σε περίπτωση, δε, που η ηλικία αποτελεί ουσιώδες προσόν για την άσκηση των καθηκόντων της συγκεκριμένης ειδικότητας διοικητικού υπαλλήλου, διευκρίνισε ότι απαιτείται επαρκής και ειδική αιτιολόγηση, στη βάση συγκεκριμένων στοιχείων. Σε συνέχεια της παρέμβασης του Συνηγόρου, ο Φαρμακευτικός Σύλλογος προέβη σε νέα δημοσίευση της αγγελίας, χωρίς ηλικιακό περιορισμό και με παράταση της προθεσμίας για την υποβολή υποψηφιοτήτων (υπόθεση 358210).



Ιατρός Ε.Σ.Υ. με ειδικότητα Καρδιολόγου, διαμαρτυρήθηκε για το όριο ηλικίας των 45 ετών για την εγγραφή ιατρών στους καταλόγους των νοσοκομείων, για εξειδίκευση στην Επεμβατική Καρδιολογία. Πράγματι, η ανωτέρω προϋπόθεση θεσπιζόταν με υπουργικές αποφάσεις. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι χρήζει ειδικής αιτιολόγησης ο συγκεκριμένος ηλικιακός περιορισμός, λαμβανομένου ιδίως υπόψη ότι, ειδικά οι απόφοιτοι ιατρικών σχολών, χρειάζεται να αναμένουν πολλά έτη, ακόμη και για να ξεκινήσουν την εκπαίδευσή τους στην ειδικότητα που τους ενδιαφέρει, γεγονός που επιφέρει μεγάλη καθυστέρηση στην απόκτηση του σχετικού τίτλου. Κατόπιν αυτού, καταργήθηκε ο ηλικιακός περιορισμός τόσο στην Υ.Α. που αφορούσε τον τρόπο εισαγωγής στην εξειδίκευση της Επεμβατικής Καρδιολογίας, όσο και στην Υ.Α. περί διαδικασίας τοποθέτησης ειδικευμένων ιατρών για εξειδίκευση στην Επεμβατική Καρδιολογία (υπόθεση 350914, βλ. *Νομοθετικές και Οργανωτικές Προτάσεις 2024*).



Με αφορμή τη διερεύνηση αναφοράς, η Αρχή διαπίστωσε ότι, σε ανακοινώσεις για προσλήψεις προσωπικού Δασαρχείων ανά την επικράτεια, καθορίζονταν διαφορετικά ανώτατα όρια ηλικίας για τους υποψηφίους Δ.Ε. Δασοφυλάκων και Υ.Ε. Εργατών Γενικών Καθηκόντων, σε σχέση με τους υποψηφίους λοιπών ειδικοτήτων, ενώ παράλληλα, τα ανώτατα αυτά όρια ηλικίας διαφοροποιούνταν από ανακοίνωση σε ανακοίνωση. Επίσης, για όλες τις υπόλοιπες ειδικότητες οριζόταν ως ανώτατο όριο ηλικίας τα 65 αντί τα 67 έτη, που προβλέπεται στο άρ. 39 του ν. 4765/2021, όπως τροποποιήθηκε, για το προσωπικό Ι.Δ.Ο.Χ. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Περιβάλλοντος, ζητώντας να αιτιολογηθεί ειδικώς ο καθορισμός των προαναφερθέντων ανώτατων ορίων ηλικίας για τις συγκεκριμένες δύο ειδικότητες, αλλά και το γενικά καθοριζόμενο, για τις λοιπές ειδικότητες,

ανώτατο όριο ηλικίας των 65 ετών, αντί των 67 ετών. Επειδή η απάντηση του Υπουργείου δεν θεωρήθηκε επαρκής, η Αρχή επανήλθε στο θέμα, ζητώντας την αναθεώρηση του, τιθέμενου στις ανακοινώσεις, ανώτατου ορίου ηλικίας για τους Δ.Ε. Δασοφύλακες και Υ.Ε. Εργάτες Γενικών Καθηκόντων, αλλά και τον καθορισμό του ανώτατου ορίου ηλικίας του προσωπικού όλων των ειδικοτήτων στα 67 έτη, κοινοποιώντας το έγγραφό του και στο Α.Σ.Ε.Π. (υπόθεση 357565).



Σε αγγελία αναζήτησης γυμναστή/γυμνάστριας από κέντρο γυμναστικής, αναφερόταν ότι οι υποψήφιοι έπρεπε να είναι έως 29 ετών. Ο Συνήγορος ενημερώθηκε από την επιχείρηση ότι η συγκεκριμένη θέση εργασίας ήταν επιδοτούμενη από τη Δ.Υ.Π.Α., στο πλαίσιο προγράμματος απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους ανέργους 18 – 29 ετών. Στο Πόρισμά του, που διαβιβάστηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος κατέληξε ότι επρόκειτο για στοχευμένη παρέμβαση ενίσχυσης της απασχόλησης νέων ηλικίας 18 – 29 ετών που συνάδει με την, προβλεπόμενη στις διατάξεις του άρ. 6 παρ. 1 περ. α' του ν. 4443/2016, δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, και επομένως το τιθέμενο ηλικιακό όριο δεν συνιστά αθέμιτη παρέκκλιση από τη γενική αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων (υπόθεση 358678).



ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ



Ο Συνήγορος έλαβε αναφορά, με την οποία του ζητήθηκε να εκφράσει γνώμη όσον αφορά στο δικαίωμα χορήγησης γονικής άδειας σε εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα, στην οποία είχε ανατεθεί με δικαστική απόφαση το σύνολο της επιμέλειας της ανήλικης ανιψιάς της. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εργαζόμενη, μέσω της ανάθεσης στην ίδια του συνόλου της επιμέλειας του προσώπου του ανήλικου παιδιού, έχει ευθέως αναλάβει γονεϊκό ρόλο και γονεϊκές υποχρεώσεις απέναντι στο παιδί. Ο Συνήγορος έκρινε ότι, παρά τη γραμματική διατύπωση των διατάξεων του άρ. 28 του ν. 4808/2021 – κατά την οποία η γονική άδεια χορηγείται σε εργαζόμενο που έχει αναλάβει τη γονική μέριμνα παιδιού – σκοπός της άδειας είναι η διευκόλυνση του εργαζόμενου να συμβιβάσει τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις. Λαμβανομένου, δε, υπόψη ότι η σημαντικότερη λειτουργία της άσκησης της γονικής μέριμνας είναι η επιμέλεια του προσώπου του τέκνου, είναι δέον να χορηγηθεί η άδεια στην εργαζόμενη. Παράλληλα, εφόσον η ερ-

γαζόμενη είναι το μοναδικό πρόσωπο που έχει αναλάβει την επιμέλεια του ανηλίκου, πληρούνται και οι προϋποθέσεις για την εις διπλούν χορήγηση της γονικής άδειας και του συναφούς επιδόματος, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρ. 28 του ν. 4808/2021 (υπόθεση 359538, βλ. Ζητήματα Εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης).



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Ωφελούμενος Υπνωτηρίου Αστέγων του Ο.ΚΑ.ΝΑ. κατήγγειλε ότι εκδιώχθηκε από τη δομή, εξαιτίας ψευδών κατηγοριών σε βάρος του από υπάλληλο. Ο Οργανισμός διενήργησε Προκαταρκτική Εξέταση, από την οποία δεν προέκυψαν στοιχεία που να επιβεβαιώνουν ανάρμοστη συμπεριφορά. Επίσης, η διακοπή της φιλοξενίας του στο Υπνωτήριο αιτιολογήθηκε με βάση το γεγονός ότι δεν πληρούσε πλέον τις προϋποθέσεις παραμονής του, καθώς ήδη είχε εργασία και κατοικία. Μολονότι ο Συνήγορος δεν διέθετε στοιχεία από τα οποία να καθίσταται δυνατό να αμφισβητηθεί το πόρισμα και οι τελικές διαπιστώσεις του Ο.ΚΑ.ΝΑ., επισήμανε ότι είναι ιδιαίτερα κρίσιμη η διερεύνηση παρόμοιων αναφορών, καθώς με τον τρόπο αυτό εμπεδώνεται από τις δημόσιες υπηρεσίες η υποχρέωση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά την εξυπηρέτηση των πολιτών, ιδίως δε, όσων ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (υπόθεση 351122).



ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ



Πολίτης κατήγγειλε διακριτική και απαξιώτική μεταχείριση, λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, από υπάλληλο Τμήματος Δημοτικής Κατάστασης Δήμου κατά τη διαδικασία τέλεσης πολιτικού γάμου με τον σύντροφό του. Η αρμόδια υπηρεσία δεν διαπίστωσε ανάρμοστη συμπεριφορά της καταγγελλόμενης υπαλλήλου, ωστόσο της έγιναν συστάσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις της απέναντι στους πολίτες. Παράλληλα, εξετάστηκε ενδεχόμενη άμεση διάκριση, αναφορικά με την υποχρέωση προσέλευσης των μελλόνυμφων στον Δήμο δύο ημέρες πριν από την ημερομηνία του γάμου, δεδομένου ότι υπήρχε η υπόνοια ότι αυτό ζητήθηκε μόνο στην περίπτωση του αναφερόμενου. Ο Συνήγορος διαμεσολάβησε, προκειμένου να υπάρχει

συστηματική ενημέρωση στην ιστοσελίδα του Δήμου, ότι όλα τα ενδιαφερόμενα ζευγάρια οφείλουν να παρουσιάζονται τρεις ημέρες πριν από την τέλεση του γάμου, προκειμένου να τακτοποιούν τα διαδικαστικά ζητήματα (υπόθεση 354794).



ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Διεμφυλική αιτούσα άσυλο, που διέμενε σε Κλειστή Ελεγχόμενη Δομή, αντιμετώπιζε σοβαρά προβλήματα (απειλές, εκφοβισμό, σωματική και σεξουαλική βία) και ζητούσε προστασία, καθώς και την άρση του σε βάρος της γεωγραφικού περιορισμού, προκειμένου να μπορέσει να έρθει στην Αθήνα και να συνεχισθεί η εξέταση του αιτήματός της. Ο Συνήγορος επεσήμανε προς τις αρμόδιες αρχές την ανάγκη να ληφθεί υπόψη η ταυτότητα φύλου της αιτούσας διεθνούς προστασίας και να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της. Τελικά, της χορηγήθηκε δελτίο αιτούσας ασύλου και αφέθηκε ελεύθερη χωρίς γεωγραφικό περιορισμό (υπόθεση 346140).



ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Στο παρόν μέρος της Έκθεσης, αναδεικνύονται ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία και την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων και προέκυψαν από τον χειρισμό των αναφορών του έτους. Τα ζητήματα αυτά ειδικότερα αφορούν: α) σε διακρίσεις και αθέμιτες διαφοροποιήσεις που διαπιστώνονται σε θέματα προστασίας της μητρότητας, της οικογένειας, καθώς και σε θέματα που αφορούν τη συμφιλίωση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής, σε εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4808/2021, β) σε προσκόμματα που εξακολουθούν να παρατηρούνται κατά την εφαρμογή και αφομοίωση των διατάξεων του ν. 4808/2021, αναφορικά με την προστασία της πατρότητας και τα δικαιώματα του εργαζόμενου πατέρα στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, γ) σε ζητήματα που αφορούν στις στεγαστικές ανάγκες των Ρομά και τις προκλήσεις που προκύπτουν, δ) σε περιπτώσεις διάκρισης με βάση τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, και ε) σε θέματα αποκλεισμού και ανισοτήτων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.

Προστασία μητρότητας - Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής

Με τη θέσπιση του ν. 4808/2021⁵, ο νομοθέτης επιδίωξε την κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό του καθεστώτος των αδειών που αποσκοπούν στην προστασία της γονεϊκότητας και της οικογένειας, και στην εναρμόνιση της ισχύουσας νομοθεσίας με τις απαιτήσεις της Οδηγίας 1158/2019 για την εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, υιοθετώντας μάλιστα, σε πολλά σημεία, μέτρα ευνοϊκότερα των ενωσιακών απαιτήσεων.

5. Με το κεφάλαιο Α' ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

Ωστόσο, παρά τη θετική νομοθετική προσέγγιση και την επιδίωξη ενιαίας αντιμετώπισης όλων των εργαζομένων αναφορικά με τα ως άνω δικαιώματα, στην πράξη εξακολουθούν να διαπιστώνονται σοβαρές διαφοροποιήσεις για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, τα δικαιώματα της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων υπολείπονται εκείνων των λοιπών εργαζομένων, γεγονός το οποίο εν μέρει μόνο θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από την ιδιαιτερότητα του κάθε επαγγέλματος.

Ο Συνήγορος, ως φορέας προώθησης και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, καθώς και ως αρμόδιος φορέας ισότητας αναφορικά με την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, διαμεσολάβησε για την άρση των ανισοτήτων που παρατηρούνται στις εξής κατηγορίες εργαζομένων:

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Εργαζόμενες/οι στην καθαριότητα σχολικών μονάδων

Σύμφωνα με το άρ. 28 του ν. 4808/2021, η γονική άδεια ανατροφής αποτελεί ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα κάθε γονέα, είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη και χορηγείται για περίοδο 4 μηνών, με την προϋπόθεση της συμπλήρωσης ενός έτους συνεχόμενης, ή με διαδοχικές συμβάσεις, εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαιτητικές αποφάσεις ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι/ες στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων δεν δύνανται να συμπληρώσουν ένα έτος συνεχόμενης απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δεδομένου ότι καταρτίζουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας ίσης με το διδακτικό έτος, ήτοι από την 1η Σεπτεμβρίου εκάστου έτους μέχρι την 30ή Ιουνίου του επόμενου. Το μέγιστο, επομένως, δυνατό διάστημα απασχόλησης των εργαζομένων στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων διαρκεί 10 μήνες. Περαιτέρω, κατά τη διάταξη του άρ. 18 του ν. 3870/2010, οι συμβάσεις αυτές δεν λογίζονται ως διαδοχικές.

Έτσι, οι απασχολούμενοι/ες στη σχολική καθαριότητα με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, λόγω της ιδιομορφίας των συμβάσεών τους, τίθενται σε δυσμενέστερη θέση, σε σύγκριση με τους λοιπούς εργαζόμενους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή

αόριστου χρόνου στον δημόσιο τομέα, στερούμενοι του δικαιώματος λήψης άδειας ανατροφής.

Μάλιστα, πολλοί/ές εξ αυτών έχουν ανανεώσει επί συναπτά έτη τις συμβάσεις τους και, όταν υποβάλλουν αίτηση για τη χορήγηση της γονικής άδειας, οι οικείοι δήμοι απορρίπτουν το αίτημά τους, με το αιτιολογικό της μη συμπλήρωσης ενός έτους, συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις, εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη.

Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, και δεδομένου ότι δεν είναι υποχρεωτική η έκδοση σχετικής κανονιστικής πράξης⁶, ο Συνήγορος εκτιμά ότι η γονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους/ες στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων ως ευνοϊκότερη ρύθμιση – συμφωνία μεταξύ των μερών⁷, διασφαλίζοντας, έτσι, την πρακτική εφαρμογή της Οδηγίας και την εκπλήρωση των στόχων της για την ειδική αυτή κατηγορία εργαζόμενων.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών, ζητώντας την ορθή, αποτελεσματική και ομοιόμορφη εφαρμογή της νομοθεσίας αναφορικά με τη χορήγηση της γονικής άδειας στο προσωπικό που απασχολείται στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων, χωρίς, ωστόσο, να έχει υπάρξει, μέχρι τον χρόνο σύνταξης του παρόντος, ανταπόκριση από την πλευρά του αρμόδιου Υπουργείου (υπόθεση 341711).

Επισημαίνεται ότι, κατόπιν σχετικής παρέμβασης του Συνηγόρου το έτος 2023, χορηγήθηκε γονική άδεια και στις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς, οι οποίες, όπως και οι εργαζόμενες στην καθαριότητα σχολικών μονάδων, συνάπτουν μη διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διάρκειας ίσης με το διδακτικό έτος⁸.

Μόνιμοι και αναπληρωτές εκπαιδευτικοί

■ Χορήγηση γονικής άδειας

Ο Συνήγορος έχει ήδη από το έτος 2022 αναδείξει⁹ τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί (μόνιμοι και αναπληρωτές), όταν αιτούνται τη γονική άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας έως 4 μηνών (βάσει του άρ. 28 ν. 4808/2021 και

6. Άρ. 52 παρ. 1 του ν. 4808/2021.

7. Επί τη νομική βάση της διάταξης της παρ. 2 του άρ. 28 του ν. 4808/2021, σε συνδυασμό με την παρ. 3 του άρ. 46 του ν. 4808/2021.

8. Βλ. Ετήσια Έκθεση 2023, σελ. 80 – 82 (<https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/ethsia-ek8esh-2023>).

9. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022, σελ. 57 επ. (<https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022>).

του άρ. 56 του ν. 4830/2021, αντιστοίχως). Οι περισσότερες κατά τόπον αρμόδιες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, με επίκληση του άρ. 16 περ. ε' του ν. 1566/1985, επιβάλλουν στους εκπαιδευτικούς να λάβουν γονική άδεια άνευ αποδοχών, με υποχρεωτική ημερομηνία λήξης της αδειάς την 31η Αυγούστου της συγκεκριμένης σχολικής χρονιάς.

Η πάγια θέση του Συνηγόρου είναι ότι οι εκπαιδευτικοί δικαιούνται να λαμβάνουν, κατόπιν έγκαιρης ενημέρωσης, τη γονική άδεια ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών κατά τα διαστήματα που οι ίδιοι αιτούνται και ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, χωρίς να είναι απαραίτητο η καταληκτική ημερομηνία αυτής να είναι η 31η Αυγούστου. Η θέση αυτή επικυρώθηκε πρόσφατα με την έκδοση της υπ' αριθμ. 886/2024 απόφασης του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών (Ακυρωτικός Σχηματισμός) (βλ. εκτενέστερα *Η αξιοποίηση των παρεμβάσεων του Συνηγόρου στη διαμόρφωση νομολογίας*).

Παρά την επανειλημμένη παρέμβαση του Συνηγόρου προς το Υπουργείο Παιδείας, ήδη από το έτος 2022, για τα ζητήματα χορήγησης αδειών στους εκπαιδευτικούς και τα εμπόδια που ανακύπτουν, δεν έχει υπάρξει μέχρι στιγμής ανταπόκριση¹⁰ (ενδεικτικά, υποθέσεις 320031, 335641, 360804 και 361131).

- **Επέκταση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς**

Με τη διάταξη του άρ. 36 παρ. 2 του ν. 4808/2021, επεκτάθηκε η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας¹¹ στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα. Η επέκταση αυτή, αποτελούσε πάγια πρόταση του Συνηγόρου, ήδη από το έτος 2010, δεδομένων των μεγάλων ανισοτήτων που είχε διαπιστώσει και επανειλημμένα είχε επισημάνει στα αρμόδια Υπουργεία.

Μετά από αυτή τη νομοθετική εξέλιξη, **ο Συνήγορος θεωρεί πλέον επιβεβλημένη την επέκταση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, διάρκειας 9 μηνών, και στις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς**, οι οποίες εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση με επαναλαμβανόμενες συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, προτείνει την εν λόγω επέκταση, σύμφωνα με τη διάταξη του άρ. 36 παρ. 2 του ν. 4808/2021, σε αντικατάσταση της ειδικής αδειάς ανατροφής τέκνου, διάρκειας τριών μηνών και δεκαπέντε ημερών που είχε θεσπιστεί με τη διάταξη του άρ. 26 του ν. 4599/2019.

Ο Συνήγορος έχει ήδη θέσει το ζήτημα αυτό και τη σχετική του πρόταση, στο Υπουργείο Παιδείας, στο πλαίσιο συνολικής παρέμβασης της Αρχής για τα θέ-

10. Ενδεικτικά, υποθέσεις 320031, 335641, 360804 και 361131.

11. Άρ. 142 του ν. 3655/2008, όπως τροποποιήθηκε με το άρ. 43 του ν. 4997/2022.

ματα των εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση¹². Η οριστική ρύθμιση παραμένει σε εκκρεμότητα (βλ. ενδεικτικά υποθέσεις 343908 και 352730).

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Εργαζόμενες/οι με σύμβαση ναυτικής εργασίας

Από τη διερεύνηση σχετικών υποθέσεων, ως ιδιαίτερα προβληματικό διαπιστώθηκε το γεγονός ότι, για τις εργαζόμενες γυναίκες με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα εμπορικά πλοία με ελληνική σημαία, δεν υφίστανται στις διατάξεις του ναυτεργατικού δικαίου προβλέψεις¹³ αντίστοιχες με αυτές που ισχύουν στο χερσαίο εργατικό δίκαιο, οι οποίες εξασφαλίζουν αυξημένη νομική προστασία στις εργαζόμενες γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και το χρονικό διάστημα που έπεται της γέννησης του τέκνου τους, αλλά και στον εργαζόμενο πατέρα νεογεννηθέντος τέκνου.

Οι εργαζόμενες έγκυες/μητέρες στον, ιδιαίτερα δύσκολο και απαιτητικό, κλάδο της ναυτικής εργασίας, στερούνται βασικών εργασιακών δικαιωμάτων, τα οποία είναι πλέον αυτονόητα σε άλλους κλάδους εργασίας, με αποτέλεσμα η σταδιοδρομία στο ναυτικό επάγγελμα να καθίσταται σε μεγάλο βαθμό ασυμβίβαστη με τη μητρότητα για τις γυναίκες ναυτικούς.

Μεταξύ των προβλέψεων, ιδιαίτερη βαρύτητα δίδεται στην προστασία της θέσης εργασίας, στην απαγόρευση απόλυσης, στην 9μηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, καθώς και στις διευκολύνσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 4808/2021 που μπορούν να τύχουν εφαρμογής.

Προκειμένου, λοιπόν, να αντιμετωπιστούν άμεσα κάποια από τα παρόντα ελλείμματα νομικής προστασίας, ο Συνήγορος πρότείνει τα εξής: α) επέκταση της 9μηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στις εργαζόμενες με σύμβαση ναυτικής εργασίας (με δυνατότητα μεταβίβασης αυτής στον πατέρα¹⁴) και β) επέκταση του δικαιώματος στις, σχετικές με την προστασία της οικογένειας,

12. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022, σελ. 58 επ. (<https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022>).

13. Πέραν του χορηγούμενου, από τον Οίκο του Ναύτου, επιδόματος μητρότητας.

14. Κατ' αναλογία με αυτά που ισχύουν για τις μισθωτές εργαζόμενες, σύμφωνα με το άρ. 142 του ν. 3655/2008, όπως τροποποιήθηκε με το άρ. 43 του ν. 4977/2022, καθώς και στις ελεύθερες επαγγελματίες, στις αυτοπασχολούμενες και στις αγρότισσες, οι οποίες λαμβάνουν την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το άρ. 151 του ν. 5078/2023, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

άδειες (άρ. 33 έως 45 Κεφάλαιο Β' του ν. 4808/2021) με την προϋπόθεση, βεβαίως, να προσαρμοστούν στις ιδιαιτερότητες της ναυτικής εργασίας. Ειδικότερα, πρόκειται για το δικαίωμα άδειας μητρότητας στην υιοθεσία και ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας (άρ. 34 και 36), άδειας για υποβολή σε μεθόδους ιατρικά υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (άρ. 35), άδειας φροντίδας τέκνου (άρ. 37), άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου (άρ. 38), άδειας γάμου (άρ. 39), άδειας προγεννητικών εξετάσεων (άρ. 40), μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία (άρ. 41), άδειας ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους (άρ. 42), άδειας λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών (άρ. 43), άδειας λόγω νοσηλείας των παιδιών (άρ. 44) και άδειας για μονογονεϊκές οικογένειες (άρ. 45).

Η Διεύθυνση Ναυτικής Εργασίας του Αρχηγείου του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής (Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ.), ανταποκρινόμενη εγγράφως στις προτάσεις του Συνηγόρου, συντάχθηκε με το ότι είναι απαραίτητη η ανάληψη νομοθετικών πρωτοβουλιών, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, για την περαιτέρω προσαρμογή και επέκταση των εργασιακών δικαιωμάτων των ναυτικών, σύμφωνα με τις προτάσεις του Συνηγόρου (υπόθεση 349527).

Χορήγηση της γονικής άδειας του άρ. 28 του ν. 4808/2021 σε εργαζόμενη, ασκούσα με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ανήλικου τέκνου

Με το άρ. 28 του ν. 4808/2021 θεσπίζεται δικαίωμα λήψης γονικής άδειας τεσσάρων μηνών για τον εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα παιδιού έως οκτώ ετών. Παράλληλα, στην περίπτωση των μονογονέων, που έχουν επιφορτιστεί με την αποκλειστική ευθύνη φροντίδας παιδιού, κατά βάση λόγω αντικειμενικής απουσίας δεύτερου γονέα, αναγνωρίζεται το δικαίωμα λήψης εις διπλούν της άδειας και του συναφούς επιδόματος.

Ο Συνήγορος διερεύνησε υπόθεση αναφορικά με το δικαίωμα χορήγησης της ανωτέρω γονικής άδειας σε εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα, στην οποία είχε ανατεθεί με δικαστική απόφαση το σύνολο της επιμέλειας της ανήλικης ανιψιάς της, κατόπιν αφαίρεσης του συνόλου της επιμέλειας και από τους δύο γονείς του παιδιού. Το αρμόδιο δικαστήριο έκρινε ότι οι βιολογικοί γονείς είχαν επιδείξει συμπεριφορές που συνιστούν κακή άσκηση του λειτουργήματός τους, με αποτέλεσμα να διατρέχει σοβαρό κίνδυνο η ψυχοσωματική υγεία του παιδιού.

Ο Συνήγορος, αφού μελέτησε την ισχύουσα νομοθεσία, και συνεκτιμώντας τις οικείες διατάξεις του Α.Κ. περί άσκησης γονικής μέριμνας και επιμέλειας, απευθύνθηκε εγγράφως στην Επιθεώρηση Εργασίας και στη Δ.ΥΠ.Α., όπου είχε υποβληθεί σχετικό ερώτημα από τον πληρεξούσιο δικηγόρο της εργαζόμενης. Με το έγγραφό του επισήμανε ότι η ανωτέρω εργαζόμενη, μέσω της ανάθεσης στην ίδια του συνόλου της επιμέλειας του προσώπου του ανήλικου παιδιού, κατόπιν αφαίρεσης αυτής από τους βιολογικούς του γονείς, έχει ευθέως αναλάβει γονεϊκό ρόλο και γονεϊκές υποχρεώσεις απέναντι στο παιδί. Συνακόλουθα,

ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι, από τις προβλέψεις της διάταξης του άρ. 28 του ν. 4808/2021 – που αναφέρεται σε εργαζόμενο που έχει αναλάβει τη γονική μέριμνα παιδιού ηλικίας έως 8 ετών προκύπτει ερμηνευτικά ότι σκοπός της άδειας είναι η διευκόλυνση του εργαζόμενου να συμβιβάσει τις οικογενειακές του υποχρεώσεις, που απορρέουν από την ανάληψη ευθυνών καθημερινής φροντίδας ανήλικου τέκνου¹⁵, με τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις και να ενθαρρυνθεί ταυτόχρονα να παραμείνει στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, η Αρχή επισήμανε ότι, από το ισχύον νομικό πλαίσιο, ως σημαντικότερη λειτουργία της άσκησης της γονικής μέριμνας αναδεικνύεται η επιμέλεια του προσώπου του τέκνου, που περιλαμβάνει ιδίως την ανατροφή, την επίβλεψη, τη μόρφωση, την εκπαίδευση, κ.ά.

Περαιτέρω, ο Συνήγορος με την παρέμβασή του υποστήριξε ότι, εφόσον η εργαζόμενη είναι το μοναδικό πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί αποκλειστικά το σύνολο της επιμέλειας της ανήλικης ανιψιάς της, συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρ. 28 του ν. 4808/2021 αναφορικά με τους μονογονείς, για την εις διπλούν χορήγηση της γονικής άδειας και του συναφούς επιδόματος. Αναμένεται η ανταπόκριση των υπηρεσιών (υπόθεση 359538).

Προστασία πατρότητας - Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής

ΟΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Η αρχή της συμφιλίωσης ή εξισορρόπησης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής είναι θεμελιώδης στο ενωσιακό δίκαιο¹⁶ και αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας για τις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους. Με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158 στο εθνικό μας δίκαιο, με το Κεφάλαιο Α' του ν. 4808/2021, θεσπίστηκαν γονικές άδειες και δικαιώματα που καταλαμβάνουν όλες τις σχέσεις εργασίας ή απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ο νόμος δίνει έμφαση στην προστασία των εργαζομένων που κάνουν χρήση αδειών και διευκολύνσεων για οικογενειακούς λόγους, απόρροια της σημασίας που αποδίδει ο ενωσιακός, και αντιστοίχως ο εθνικός, νομοθέτης

15. Βλ. και άρ. 26 περ. γ) του ν. 4808/2021, όπου ως γονική άδεια ορίζεται η: «... άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα του τέκνου».

16. Βλ. και άρ. 33 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

στη διατήρηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ως βασική συνιστώσα για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

Με τον ν. 4808/2021 επιχειρείται, μεταξύ άλλων, η εξίσωση των γονικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, με στόχο την ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες και στις σχετικές εργασιακές διευκολύνσεις και παροχές. Επιδίωξη είναι η άρση των ανισοτήτων, ιδίως σε βάρος των γυναικών, στο σκέλος που αφορά στις ευθύνες φροντίδας των τέκνων, η ενθάρρυνση συμμετοχής των ανδρών στη φροντίδα αυτή και η δημιουργία ίσων ευκαιριών στην ανάπτυξη της επαγγελματικής δραστηριότητας, με την εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, ανεξαρτήτως φύλου.

Ειδικότερα, με το άρ. 27 του ν. 4808/2021 θεσπίσθηκε, μεταξύ άλλων, άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, την οποία λαμβάνει ο πατέρας κατά τη γέννηση του τέκνου του. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου¹⁷. Επίσης, με το άρ. 28 του ιδίου νόμου προβλέπεται γονική άδεια τεσσάρων (4) μηνών, εκ των οποίων οι δύο (2) καταβάλλονται από τη Δ.ΥΠ.Α., ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα για την ανατροφή του τέκνου του, δίνοντας, έτσι, κίνητρο στους πατέρες εργαζόμενους να κάνουν χρήση αυτής της δυνατότητας.

Ακολουθώντας, με το άρ. 48 παρ. 4 του ν. 4808/2021¹⁸, με το οποίο τροποποιήθηκε η παρ. 4 του άρ. 15 του ν. 1483/1984, κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα για τις εργαζόμενες μητέρες, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.

Θεσπίζεται, επομένως, και για τον εργαζόμενο πατέρα νεογεννηθέντος τέκνου ειδική νομική προστασία, αποσκοπώντας στην προστασία του από τυχόν καταχρηστική απόλυση κατά το διάστημα που έπεται μετά τη γέννηση του τέκνου του, όπου οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα αυξημένες.

17. Σύμφωνα με το άρ. 27 παρ. 3 του ν. 4808/2021: «Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια».

18. Βλ. και άρ. 66 παρ. 1 περ. γγ του ν. 4808/2021.

Μάλιστα, ο νομοθέτης, με το άρ. 66 παρ. 2 του ν. 4808/2021, επιδίωξε να ενισχύσει την ουσιαστική προστασία του εργαζόμενου πατέρα από την απόλυση, εισάγοντας τη μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε βάρος του εργοδότη ως προς τη συνδρομή καταχρηστικής απόλυσης¹⁹.

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Παρά το γεγονός, ωστόσο, ότι έχει παρέλθει ικανό χρονικό διάστημα από τη θέσπιση των ανωτέρω διατάξεων, ο Συνήγορος έχει κατ' επανάληψη κληθεί να παρέμβει σε υποθέσεις διακριτικής μεταχείρισης, από τις οποίες προκύπτει η απροθυμία των εργοδοτών να συμμορφωθούν με τα ισχύοντα, καθώς και η δυσκολία εμπέδωσης της, προστατευτικής για τον πατέρα, εργατικής νομοθεσίας.

Δυστυχώς, σε πολλές περιπτώσεις, η χρήση των νομίμων δικαιωμάτων των εργαζόμενων πατέρων αντιμετωπίζεται αρνητικά από τους εργοδότες ή και τους συναδέλφους, δημιουργώντας κλίμα αποδοκιμασίας ή και διακρίσεων.

Ο Συνήγορος αναλαμβάνει σε τέτοιες περιπτώσεις να συμβάλει στην ενημέρωση και εξοικείωση των εργοδοτών με το ισχύον νομικό πλαίσιο, με στόχο την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και την εξάλειψη των βαθιά ριζωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων αναφορικά με τον ρόλο του πατέρα στη λειτουργία της οικογένειας και στην ανατροφή των τέκνων. Στο πλαίσιο αυτό, επιχειρείται η καταγραφή ενδεικτικών υποθέσεων αυτής της κατηγορίας, ο τρόπος εξέτασής τους από το Συνήγορο, αλλά και τα γενικότερα συμπεράσματα που μπορούν να συναχθούν.

Απόλυση εργαζόμενου πατέρα χωρίς επίκληση σπουδαίου λόγου

Εργαζόμενος σε κατάσταση εστίασης προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας, διαμαρτυρούμενος για την απόλυσή του κατά την περίοδο που τελούσε σε αυξημένη νομική προστασία λόγω πατρότητας, χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου, και εξαιτίας του γεγονότος ότι ζήτησε και έλαβε την άδεια πατρότητας. Στην εν λόγω περίπτωση, η εργοδοτική επιχείρηση προέβη στην απόλυση του εργαζόμενου πατέρα, πριν καν προλάβει να κάνει χρήση της εγκριθείσας άδειας πατρότητας.

19. Σύμφωνα με το άρ. 66 παρ. 2 του ν. 4808/2021: «Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους των παρ. 1 “και 1α”, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο».

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην εργοδοτική πλευρά, υπογραμμίζοντας την αυξημένη προστασία που διασφαλίζει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για τον εργαζόμενο πατέρα νεογεννηθέντος τέκνου και των δικαιωμάτων που απολαμβάνει²⁰, καθώς και την απόλυτη ακυρότητα²¹ της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προσφεύγοντος για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τη γέννηση του τέκνου του, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.

Η εργοδότη, αφού ενημερώθηκε για το ισχύον νομικό πλαίσιο, ανασκεύασε τη θέση της, υποστηρίζοντας ότι το λογιστήριο της επιχείρησης δεν είχε ενημερωθεί ορθά και πλήρως αναφορικά με την προστασία της πατρότητας βάσει του άρ. 48 ν. 4808/2021, και δήλωσε τη βούλησή της για την άμεση συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία και την πλήρη αποκατάσταση της εργασιακής σχέσης του προσφεύγοντος. Ο Συνήγορος απηύθυνε αυστηρή σύσταση προς την εργοδότη και επιφυλάχθηκε, σε περίπτωση επανάληψης των παραβάσεων της νομοθεσίας περί απαγόρευσης των διακρίσεων, να εισηγηθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 347545).

Καταχρηστική επίκληση οικειοθελούς αποχώρησης

Ομοίως, ο Συνήγορος διερεύνησε υπόθεση εργαζόμενου σε ιδιωτική επιχείρηση, με αντικείμενο την παράνομη απόλυσή του εντός του εξαμήνου που τελούσε σε αυξημένη νομική προστασία λόγω πατρότητας. Η εργοδοτική επιχείρηση αρνήθηκε τους ισχυρισμούς του αναφερόμενου, υποστηρίζοντας ότι ο εργαζόμενος αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του, καθώς και ότι η επιχείρηση έχει παύσει, πλέον, τη λειτουργία της.

Κατόπιν διεξοδικής διερεύνησης της υπόθεσης, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ουδεμία οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου έλαβε χώρα, καθώς και ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση έχει επέλθει μεταβίβαση της επιχείρησης σε νέο εργοδότη. Η Αρχή απευθύνθηκε και στον διάδοχο εργοδότη, με αναφορά στο πλαίσιο των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν στις περιπτώσεις των εργαζομένων οι οποίοι τελούν σε αυξημένη νομική προστασία λόγω πατρότητας. Επίσης, υπογράμμισε τις προβλέψεις του νόμου σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης κατά την έννοια των διατάξεων του Π.Δ. 178/2002. Αμφότερες οι εργοδοτικές επιχειρήσεις, οι οποίες έφεραν το βάρος να αποδείξουν σύμφωνα με τον νόμο²², ότι δεν συντρέχουν τα καταγγελλθέντα σχετικά με την παραβίαση της νομοθεσίας περί προστασίας πατρότητας, ουδέν στοιχείο προσκόμισαν και

20. Βλ. άρ. 27 σε συνδυασμό με άρ. 48 του ν. 4808/2021.

21. Βλ. άρ. 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε από το άρ. 48 παρ. 4 του ν. 4808/2021.

22. Βλ. άρ. 24 παρ. 1 του ν. 3896/2010.

ουδόλως αντέκρουσαν τους ισχυρισμούς του προσφεύγοντος. Ο Συνήγορος διαπίστωσε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου και λόγω οικογενειακής κατάστασης και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου (υπόθεση 351403).

Άρνηση χορήγησης άδειας πατρότητας 14 ημερών

Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, κατήγγειλε ότι η εργοδοτική ιδιωτική επιχείρηση αρνήθηκε να του χορηγήσει την άδεια πατρότητας και ότι, εν συνεχεία, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του για σπουδαίο λόγο.

Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταγγέλλοντας ότι δεν του χορηγήθηκε η άδεια πατρότητας, διάρκειας 14 ημερών, καθώς και ότι, όταν αιτήθηκε να λάβει την εν λόγω άδεια, του ασκήθηκε πίεση προκειμένου να παραιτηθεί. Εν συνεχεία, υπέβαλε νέα καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναφέροντας ότι είχε απολυθεί για σπουδαίο λόγο που συνίστατο στην «*άρνηση παροχής εργασίας και αδικαιολόγητη απουσία*». Η εργοδοτική πλευρά ισχυρίστηκε ότι ο εργαζόμενος απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του, καθώς δεν είχε εγκριθεί το αίτημα να του χορηγηθεί η άδεια πατρότητας. Ακολουθώντας, ο λογιστής της επιχείρησης απέστειλε στον εργοδότη δύο έντυπα: αυτό της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου και αυτό της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την εταιρεία, για σπουδαίο λόγο, εξηγώντας στον εργοδότη τη διαδικασία που ακολουθείται σε καθεμία από τις δύο περιπτώσεις. Την επόμενη ημέρα, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου για σπουδαίο λόγο.

Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εργοδοτική επιχείρηση όφειλε να έχει απαντήσει άμεσα στο αίτημα του εργαζόμενου να κάνει χρήση της άδειας πατρότητας, ώστε να του γνωστοποιήσει σε πρώτο χρόνο αν εγκρίνεται ή όχι το αίτημά του. Έτσι, ο προσφεύγων θα γνώριζε αν μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα, για το χρονικό διάστημα για το οποίο αιτήθηκε την άδεια. Και τούτο διότι, όπως αναφέρεται στο άρ. 27 του ν. 4808/2021, η άδεια πατρότητας χορηγείται μεν υποχρεωτικά από τον εργοδότη, αλλά δύναται να χορηγηθεί κατά τον τρόπο που ειδικότερα περιγράφεται στη διάταξη. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, για ενέργειες και παραλείψεις της επιχείρησης σχετικά με το αίτημα του εργαζόμενου να λάβει την άδεια πατρότητας, κατά παράβαση της νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων²³ (υπόθεση 336926).

Βλαπτική μεταβολή μετά τη λήψη άδειας ανατροφής

Εργαζόμενος σε Δ.Ε.Κ.Ο. κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και ηθική παρενόχληση μετά τη λήψη

23. Του άρ. 3, παρ. 1 και άρ. 20 του ν. 3896/2010 και του άρ. 27, παρ. 2 του ν. 4808/2021.

γονικής άδειας ανατροφής για το πέμπτο παιδί του, υποστηρίζοντας μάλιστα ότι η αντίδραση του προϊσταμένου του ήταν επικριτική, καθώς μέχρι εκείνη τη στιγμή μόνο γυναίκες συνάδελφοι την αιτούσαν. Μετά την ενάσκηση του νομίμου δικαιώματός του για τη λήψη γονικής άδειας, υπέστη διαδοχικά δυσμενείς μεταβολές των όρων εργασίας του και αντιμετώπισε έντονο κλίμα αποδοκιμασίας στον εργασιακό χώρο. Ο προϊστάμενος τον στοχοποίησε ενώπιον των συνάδελφων του, κατηγορώντας τον για τις αλλαγές στον προγραμματισμό των βαρδιών του προσωπικού, κ.λπ., με αποτέλεσμα να προκαλέσει τη δυσανεξία τους και να πυροδοτήσει το χλευασμό τους. Ο αναφερόμενος κατήγγειλε ότι, πέραν των άλλων, περιθωριοποιήθηκε στην εργασία του και ότι έγινε αποδέκτης έντονων αποδοκιμασιών και έμφυλων λεκτικών επιθέσεων. Η εργοδότη εταιρεία διενήργησε εσωτερική έρευνα, η οποία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ισχυρισμοί του εργαζόμενου δεν ήταν βάσιμοι και ότι δεν βρέθηκαν στοιχεία για ανάρμοστη ή παρενοχλητική συμπεριφορά εναντίον του.

Ο Συνήγορος, ωστόσο, διαπίστωσε ότι ο καταγγέλλων υπέστη διάκριση λόγω της οικογενειακής του κατάστασης ως πατέρα εργαζόμενος και ότι η ενάσκηση των νόμιμων δικαιωμάτων του σχετιζόταν αιτιωδώς με τη λήψη αντιμετρώπων από την πλευρά του προϊσταμένου. Σύμφωνα με το Πόρισμα της Αρχής, η έρευνα που πραγματοποίησε η εργοδότη εταιρεία ήταν ελλιπής και μη συνάδουσα με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος της Δ.Ε.Κ.Ο., για παραβίαση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων (υπόθεση 349759).

Απόρριψη αιτήματος επιδοτούμενης άδειας ανατροφής τέκνου από τη Δ.ΥΠ.Α.

Περίπτωση εσφαλμένης ερμηνείας της ισχύουσας νομοθεσίας αποτελεί υπόθεση εργαζόμενου πατέρα στον ιδιωτικό τομέα, ο οποίος διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο για την απόρριψη του αιτήματός του για χορήγηση επιδοτούμενης άδειας ανατροφής τέκνου από την αρμόδια τοπική υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. Ο αναφερόμενος υπέβαλε αίτημα για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας, βάσει του άρ. 28 του ν. 4808/2021. Ωστόσο, το αίτημά του απορρίφθηκε, με την αιτιολογία ότι για το ίδιο τέκνο «είχε εξαντληθεί το δικαίωμα επιδότησης». Πράγματι, η μητέρα του τέκνου είχε λάβει τη σχετική άδεια, χωρίς ωστόσο, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η λήψη της άδειας από τον ένα γονέα να ασκεί επιρροή στο αυτοτελές δικαίωμα του άλλου γονέα να τη λάβει επίσης. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο αναφερόμενος πληρούσε τις νόμιμες προϋποθέσεις για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας. Ως εκ τούτου, ζήτησε από την αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. να επανεξετάσει το αίτημά του και, σε περίπτωση απόρριψης, να αιτιολογήσει ειδικώς την οικεία κρίση. Αμέσως μετά την παρέμβαση της Αρχής, το τοπικό υποκατάστημα της Δ.ΥΠ.Α. προέβη σε επανεξέταση, και τάχιστα εξέδωσε διορθωτική πράξη, χορηγώντας στον αιτούντα τη σχετική επιδότηση (υπόθεση 355160).

Διαπιστώσεις από την εφαρμογή της νομοθεσίας για τους πατέρες εργαζόμενους

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας εξακολουθεί να αντιμετωπίζει εμπόδια, καθώς οι αλλαγές που επέφερε δεν έχουν επαρκώς εμπεδωθεί.

Εμφανίζει, πάντως, ιδιαίτερο ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι προβλέψεις που αφορούν δικαιώματα των εργαζόμενων πατέρων, φαίνεται να διατηρούν το «αρνητικό βάρος» που είχαν και έχουν τα αντίστοιχα δικαιώματα των μητέρων.

Η πλήρης, δε, εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου εξακολουθεί να παραμένει μία διαρκής πρόκληση και η αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος προϋποθέτει συνεχή προσπάθεια από την πολιτεία και από τους εργοδότες.

Η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή, συνιστά ζήτημα που έχει κεντρική θέση στις ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές. Πέραν από τις κατευθύνσεις της Οδηγίας 2019/1158, πληθώρα διεθνών κειμένων²⁴ τονίζουν την ανάγκη ενεργού συμμετοχής των ανδρών στην φροντίδα των παιδιών και της προώθησης πολιτικών που ενισχύουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Αποτελεί γενική παραδοχή, σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, ότι η ενεργή συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή ζωή και η αξιοποίηση των γονικών αδειών συμβάλλουν ουσιαστικά στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων, στην ανάπτυξη ισχυρότερων οικογενειακών δεσμών και στη βελτίωση της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης των παιδιών.

Συμπερασματικά, παρά τις προκλήσεις και τις κοινωνικές αντιλήψεις που μπορεί να περιορίζουν αυτή τη συμμετοχή, η ενθάρρυνση πολιτικών και μέτρων που διευκολύνουν τους εργαζόμενους πατέρες στην ενάσκηση των δικαιωμάτων τους, σχετικά με την πατρότητα και την ισότιμη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών, είναι ζωτικής σημασίας για μία πιο δίκαιη και ισορροπημένη κοινωνία.

24. Βλ. ενδεικτικά: Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης σχετικά με την ισότητα των φύλων και την οικογενειακή ζωή [Recommendation CM/Rec (2019) 1]. Έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α. "Dads Matter: Paternity and Parental Leave Policies" 2019. Έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) "Care at work" (2022), η οποία εξετάζει τις παγκόσμιες πολιτικές για την πατρική και γονική άδεια και τονίζει τη σημασία της για τις οικογένειες και τις κοινωνίες.

Ζητήματα διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΡΟΜΑ

Το Σύνταγμα (άρ. 21 παρ. 4) προβλέπει την υποχρέωση λήψης πρωτοβουλιών και δράσεων του κράτους για την απόκτηση κατοικίας από όσους τη στερούνται ή από όσους στεγάζονται ανεπαρκώς. Η πρόβλεψη αυτή δεν νομιμοποιεί την αξίωση παροχής κατοικίας από το κράτος ή την αυθαίρετη κατάληψη ξένου ακινήτου σε ιδιωτική ή δημοσία γη σε οποιονδήποτε. Ωστόσο, το κράτος οφείλει, κατά την εκδήλωση της ανωτέρω ειδικής μέριμνάς του, να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες της θέσης όσων τελούν στη δικαιοδοσία του και να μην μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο πρόσωπα που τελούν σε ανόμοιες καταστάσεις και εμφανίζουν κρίσιμες, μεταξύ τους, διαφορές.

Το στεγαστικό ζήτημα των Ρομά στη χώρα μας αποτελεί ένα ιδιαίτερο κοινωνικό μέγεθος. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Δ.Δ.Α.), έχει τονίσει ότι η υποχρέωση του κράτους για τη διασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας περιλαμβάνει τη λήψη θετικών μέτρων για την άρση καταστάσεων, των οποίων η ανοχή και η διατήρηση συνιστά εξευτελιστική μεταχείριση όσων τις υφίστανται. Η, επί σειρά πολλών ετών, ανοχή ή/και διατήρηση των άθλιων συνθηκών, υπό τις οποίες διαβιούν οι Ρομά σε αρκετούς καταυλισμούς της χώρας, συνιστά τέτοια περίσταση. Κατά συνέπεια, οι ιδιαίτερες περιστάσεις στις οποίες τελούν στεγαστικά οι Ρομά αποτελούν κρίσιμο στοιχείο, το οποίο πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη, όχι μόνον θετικών μέτρων για τη στέγασή τους, αλλά και μέτρων σε βάρος τους, ιδίως στο σκέλος που αφορά την αναλογικότητα και την προσφορότητά τους.

Η ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΠΡΟΧΕΙΡΩΝ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΕΥΤΕΛΗ ΥΛΙΚΑ ΓΙΑ ΠΡΩΤΑΡΧΙΚΗ ΣΤΕΓΑΣΗ

Σε εφαρμογή της ως άνω οφειλόμενης μέριμνας του κράτους για ειδικές πληθυσμιακές ομάδες, οι πολεοδομικές ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία ευάλωτων ομάδων και τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ αυτών, όπως η διάταξη του άρ. 6 του ν. 2790/2000, περί επειγόντων στεγαστικών προγραμμάτων, εφαρμόζονται και για τους Ρομά, σύμφωνα με ρητή επέκταση και σε αυτούς, κατά την παρ. 11 του άρ. 13 του ν. 3212/2003 και το άρ. 34 του ν. 3448/2006, με το οποίο στις «ειδικές κοινωνικές ομάδες» συμπεριλαμβάνονται και οι Ρομά.

Στην ισχύουσα, με αριθμ. οικ. ΡΟ 64/2018 Κ.Υ.Α. για την Προσωρινή Μετεγκατάσταση Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων – Βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης, ορίζεται (άρ. 1 και 2) ότι η παρέμβαση της Πολιτείας για την μετεγκατάσταση ειδικών κοινωνικών ομάδων «που διαβιούν σε συνθήκες μη αποδεκτές σε πρόχειρα ή παράτυπα καταλύματα και αντιμετωπίζουν εξαιρετικές δυσχέρειες στην κοινω-

νική ένταξη» αποσκοπεί στη «διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης» και «την κοινωνική ένταξη του συνόλου των ωφελουμένων βάσει ατομικών σχεδίων ένταξης».

Εν τοις πράγμασι, επομένως, η Πολιτεία αναγνωρίζει την ύπαρξη αυτών των αυθαίρετων εγκαταστάσεων και, στο πλαίσιο ειδικής μέριμνας, αναλαμβάνει την υποχρέωση και την ευθύνη για την οριστική διευθέτηση του ζητήματος, αρχικά έστω και της προσωρινής, αλλά ασφαλούς και υπό αξιοπρεπείς συνθήκες στέγασής τους. Σε αυτή τη, μεταβατικού χαρακτήρα, παρέμβαση δεν προβλέπεται διαδικασία για τον χαρακτηρισμό των καταλυμάτων ως αυθαιρέτων και για την επιβολή ανάλογων κυρώσεων, ενώ η εφαρμογή των υφιστάμενων γενικών διατάξεων εμφανίζεται δυσανάλογη και ανεπιεικής, αλλά και ανακόλουθη με την επιδιωκόμενη προσπάθεια της πολιτείας για εξεύρεση στεγαστικής λύσης.

Στην προϋχούσασα Κ.Υ.Α. (με αριθμό Γ.Π/23641/Φ.Ε.Κ. Β' 973/15.07.2003), αναφέρονταν ρητά ότι οι υπάρχουσες πρόχειρες εγκαταστάσεις πλανοδίων παραμένουν (εφόσον πληρούν βασικές, για τη διατήρηση της ζωής και την ασφάλεια, προϋποθέσεις) μέχρι να καθορισθούν και να δημιουργηθούν οργανωμένοι χώροι εγκατάστασής τους (άρ. 5). Επομένως, το πνεύμα και ο σκοπός της οικείας νομοθεσίας συνεκτιμά το γεγονός ότι οι υφιστάμενες πρόχειρες κατασκευές είναι αυθαίρετες, μέχρι την υλοποίηση της στεγαστικής αποκατάστασης από την Πολιτεία, με μέριμνα των αρμοδίων εμπλεκομένων φορέων της κεντρικής, περιφερειακής και τοπικής διοίκησης.

ΚΑΤΑΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ ΓΙΑ ΑΥΘΑΙΡΕΤΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ

Στο πλαίσιο αυτό, προκαλεί εύλογο προβληματισμό η πρακτική ορισμένων δημοτικών αρχών, οι οποίες επιβάλλουν πρόστιμα σε Ρομά για αυθαίρετες κατασκευές σε χώρο που, είτε είχε προσδιοριστεί ως σημείο προσωρινής μετεγκατάστασης είτε υπάρχει μακροχρόνια διαμονή ευάλωτων που αδυνατούν να αποκτήσουν με τα οικονομικά μέσα που διαθέτουν κατοικία, με όλους τους σχετικούς όρους που ορίζει η Πολιτεία. Τα πρόστιμα αυτά, πέραν της, συχνά αμφίβολης, προσφορότητας και αναλογικότητάς τους, εξωθούν παράλληλα τους Ρομά σε μεγαλύτερη κοινωνική απομόνωση και εξαθλίωση, επιτείνοντας τον κύκλο του κοινωνικού αποκλεισμού, διότι, λόγω του ύψους τους, οι υπόχρεοι αδυνατούν να τα πληρώσουν, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μη εξυπηρετήσιμο χρέος προς το Δημόσιο, το οποίο με τη σειρά του θέτει προσκόμματα σε πλήθος δραστηριοτήτων που καλύπτουν κρίσιμες βιοτικές ανάγκες των ιδίων και των οικογενειών τους.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των Ρομά της Δημοτικής Ενότητας Άμφισσας, στους οποίους επιβλήθηκαν πρόστιμα για αυθαίρετες κατασκευές σε καταυλισμούς όπου κατοικούν εδώ και μία δεκαετία. Πρόκειται για δύο καταυλισμούς που βρίσκονται εκατέρωθεν της Εθνικής Οδού Άμφισσας – Λαμίας, στις

θέσεις Κάμιнос και Νησί – Κουμπούλι, όπου διαβιούν συνολικά 140 άτομα²⁵ σε άθλιες συνθήκες, χωρίς καμία υποδομή, σε πρόχειρα παραπήγματα. Για την εξεύρεση λύσης, η εκάστοτε δημοτική αρχή προέβη σε διάφορες ενέργειες, όπως ιδίως: α) η χωροθέτηση προσωρινής εγκατάστασης ευάλωτων ομάδων στη θέση Κάμιнос (2013), β) η έγκριση δημιουργίας οργανωμένης προσωρινής εγκατάστασης στην Κάμινο (2018), γ) η προσπάθεια μετεγκατάστασης κατοίκων από το Νησί – Κουμπούλι στην Κάμινο (2019) και δ) η διαπραγμάτευση έκτασης της ΕΤΒΑ – ΒΙ.ΠΕ. Α.Ε. για μετεγκατάσταση του καταυλισμού της θέσης Κάμιнос σε νέα τοποθεσία (2020 – 2022).

Όλες οι ανωτέρω προσπάθειες απέτυχαν για διάφορους λόγους, με αποτέλεσμα οι Ρομά να παραμένουν στους ως άνω δύο καταυλισμούς και να εξακολουθούν να κατασκευάζουν και να χρησιμοποιούν παραπήγματα για τη στέγασή τους. Για κάθε ένα από αυτά τα παραπήγματα²⁶, το 2021, ο Δήμος Δελφών επέβαλε πρόστιμο ανέγερσης και πρόστιμο διατήρησης για τα έτη 2021 – 2023, το οποίο ανέρχεται σε πολλές χιλιάδες ευρώ. Το ύψος του προστίμου, μάλιστα, υπολογίζεται με βάση την τιμή ζώνης της περιοχής για σταθερές και μόνιμες κατοικίες, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο πρόχειρος και προσωρινός χαρακτήρας των παραπηγμάτων και τα ευτελή υλικά των κατασκευών. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα την υποβολή μεγάλων και δυσανάλογων προστίμων έναντι της πραγματικής αξίας κατασκευής του παραπήγματος, τα οποία δεν μπορούν να εισπραχθούν, δεδομένης και της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης των διαβιούντων.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος ζήτησε από τον αρμόδιο δήμο να επανεξετάσει τις Βεβαιώσεις Φόρου Προστίμου Αυθαιρέτου που εξέδωσε η Υπηρεσία Δόμησης, λαμβάνοντας υπόψη τις προβλέψεις της νομοθεσίας (άρθρα 75, 185 και 187 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων), τις ενέργειες στις οποίες είχε ήδη προβεί ο δήμος για τη μετεγκατάσταση του συγκεκριμένου πληθυσμού, αλλά και την αναλογικότητα και προσφορότητα της κύρωσης.

Ο Συνήγορος υπενθύμισε, επίσης, ότι, η, απορρέουσα από το Σύνταγμα και τη νομοθεσία, ειδική μέριμνα για τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των Ρομά, επιτάσσει την αποφυγή εκ μέρους των εκάστοτε αρμοδίων αρχών κάθε μέτρου βίαιης αποβολής ή, δι' άλλου τρόπου, αναγκαστικής αποχώρησης από τον τόπο κατοικίας τους, αν δεν έχει προηγηθεί η υπόδειξη συγκεκριμένου χώρου μετεγκατάστασης και νόμιμης παραμονής τους, που να πληροί τουλάχιστον τους βασικούς όρους αξιοπρέπειας και την ενεργό λήψη μέτρων για τη διευθέτηση των πρακτικών πτυχών της μετεγκατάστασης αυτής (υπόθεση 351853).

25. Σύμφωνα με την τελευταία καταγραφή του οικείου δήμου τον Φεβρουάριο – Μάρτιο 2024.

26. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Υπηρεσίας Δόμησης, πρόκειται για 25 κατασκευές στη θέση Νησί – Κουμπούλι και 22 στη θέση Κάμιнос.

Ίση μεταχείριση υπηρετούντων εναλλακτική θητεία σε αρχαιολογικούς χώρους, μνημεία και μουσεία

Αντιρρησίες συνείδησης που υπηρετούν εναλλακτική θητεία, απευθύνθηκαν στην Αρχή, αιτούμενοι την απαλλαγή τους από την καταβολή χρηματικού αντιτίμου για την είσοδο τους σε οργανωμένους αρχαιολογικούς χώρους, ιστορικούς τόπους, μνημεία και μουσεία (δημοσίου δικαίου), την οποία δικαιούνται και όσοι εκτελούν ένοπλη στρατιωτική θητεία. Σχετικό αίτημα είχαν υποβάλει στο Υπουργείο Πολιτισμού και στο Μουσείο της Ακρόπολης. Το Δ.Σ. του τελευταίου αποφάσισε αρχικώς την ικανοποίηση ατομικού αιτήματος χορήγησης ελεύθερης εισόδου, και στη συνέχεια την ενιαία και ισότιμη αντιμετώπιση όλων των υπηρετούντων θητεία, εναλλακτική ή στρατιωτική, με τη χορήγηση ελεύθερης εισόδου, κατ' εφαρμογή της υπ' αρ. 8462/2016/Φ.Ε.Κ. Β' 4048/16.12.2016 απόφασής του²⁷.

Στο άρ. 4, παρ. 6 του Συντάγματος, προβλέπεται η υποχρέωση κάθε Έλληνα που μπορεί να φέρει όπλα να συντελεί στην άμυνα της Πατρίδας και, κατά την ερμηνευτική δήλωση της διάταξης αυτής²⁸, δεν αποκλείεται η πρόβλεψη με νόμο υποχρεωτικής προσφοράς άλλων υπηρεσιών (εναλλακτική κοινωνική, πολιτική υπηρεσία), από όσους έχουν τεκμηριωμένη αντίρρηση συνείδησης για την εκτέλεση ένοπλης ή εν γένει στρατιωτικής υπηρεσίας. Η αναγνώριση και εκπλήρωση εναλλακτικής υπηρεσίας για όσους επικαλούνται λόγους συνείδησης, έχει ρυθμιστεί με τα άρ. 59 – 65 του ν. 3421/2005. Κατά τις εν λόγω διατάξεις, οι αναγνωριζόμενοι ως αντιρρησίες συνείδησης υποχρεούνται να εκπληρώσουν εναλλακτική υπηρεσία, ενώ, κατά τον χρόνο εκτέλεσης αυτής, θεωρούνται οιοσδήποτε καταταγόντες στις ένοπλες δυνάμεις (άρ. 64 παρ. 2 εδ. β' ν. 3421/2005).

Το δικαίωμα στην αντίρρηση συνείδησης στη στρατιωτική θητεία, ως ειδικότερη έκφανση της ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, προστατεύεται από το άρ. 5 του Συντάγματος, για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και το άρ. 13 για την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης. Αποτελεί, επίσης, αντικείμενο προστασίας του άρ. 9 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώμα-

27. Σύμφωνα με την απόφαση που έλαβε στην 18η συνεδρίασή του, το Δ.Σ. του Μουσείου της Ακρόπολης: «υιοθετεί την ερμηνεία ότι και η εκπλήρωση εναλλακτικής υπηρεσίας, η οποία κατά τον ν. 3421/2005 προβλέπεται ως εναλλακτικός και ισότιμος τρόπος εκπλήρωσης των στρατολογικών υποχρεώσεων των αρρένων Ελλήνων πολιτών, εμπίπτει στην έννοια της στρατιωτικής θητείας κατά τον σκοπό του άρθρου μόνου παρ. 2 περ. ια (ια) οι υπηρετούντες την στρατιωτική τους θητεία, με επίδειξη Δελτίου Ταυτότητας Οπλίτη εν ισχύι,» της απόφασης του Δ.Σ. υπ' αριθμ. 8462/2016 (ΦΕΚ Β' 4048/16.12.2016), που στοχεύει στην στήριξη όλων πολιτών διανύουν διάστημα αναγκαστικής αδυναμίας απασχόλησης λόγω εκπλήρωσης των παραπάνω υποχρεώσεων τους προς την Ελληνική Δημοκρατία. Για τους ανωτέρω λόγους δεν απαιτείται καμία τροποποίηση της ισχύουσας απόφασης του Δ.Σ. υπ' αριθμ. 8462/2016 (ΦΕΚ Β' 4048/16.12.2016), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει».

28. Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής.

τα του Ανθρώπου και του άρ. 18 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα. Σημειώνεται ότι οι παραπάνω διεθνείς συνθήκες ή συμβάσεις έχουν υπερνομοθετική ισχύ, βάσει του άρ. 28 του Συντάγματος. Περαιτέρω, τα όργανα των διεθνών οργανισμών που είναι επιφορτισμένα με την παρακολούθηση της εφαρμογής των ως άνω κανόνων διεθνούς δικαίου, σε σχέση με το δικαίωμα αντίρρησης συνείδησης, έχουν επισημάνει τη σημασία της τήρησης της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης σε σχέση, όχι μόνο με τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, αλλά και με τα κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα²⁹.

Στο άρ. 3 της Υ.Α. ΥΠΠΟΑ/ΓΔΑΠΚ/ΔΑΜΕΕΠ/ΤΑΜΣ/346553/247338/5874/3323 (Φ.Ε.Κ. Β' 2666/01.07.2019), προβλέπονται οι περιπτώσεις χορήγησης ελεύθερης εισόδου – απαλλαγής σε οργανωμένους αρχαιολογικούς χώρους, ιστορικούς τόπους, μνημεία και μουσεία τα οποία ανήκουν στο Δημόσιο και διαχειρίζεται το Υπουργείο Πολιτισμού. Σύμφωνα με την παρ. 2 (περ. ιβ') απαλλάσσονται από την υποχρέωση καταβολής αντιτίμου για την είσοδο, μεταξύ άλλων «οι υπηρετούντες τη στρατιωτική τους θητεία, με επίδειξη Δελτίου Ταυτότητας Οπλίτη, σε ισχύ». Στην εν λόγω εξαίρεση δεν γίνεται ρητή αναφορά στην εναλλακτική υπηρεσία, ενώ αντίθετα η μνεία της χρήσης του δελτίου οπλίτη ως αποδεικτικού της ιδιότητας που εξασφαλίζει την απαλλαγή, επιτρέπει τον αποκλεισμό από τη χορήγηση του δικαιώματος όσων δεν το διαθέτουν, δηλαδή όσων υπηρετούν εναλλακτική θητεία. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η απαλλαγή από την καταβολή αντιτίμου αποτελεί θετικό μέτρο για εκείνους που υπηρετούν τη θητεία τους, εκτελούν δηλαδή την, προβλεπόμενη από το Σύνταγμα και τον νόμο, υποχρέωση τους απέναντι στο κράτος, κατά τον χρόνο, δε, αυτό, εκ των πραγμάτων δεν βιοπορίζονται, δεν γίνεται αντιληπτό για ποιον λόγο τίθεται ως κριτήριο, για τη χορήγηση της εν λόγω απαλλαγής, η απόδειξη εκτέλεσης ένοπλης υπηρεσίας, δηλαδή η μη εφαρμογή της απαλλαγής στους εκτελούντες την υποχρέωσή τους με εναλλακτική – μη ένοπλη – υπηρεσία.

Σύμφωνα με την αρχή της ισότητας, η οποία καθιερώνεται στο άρ. 4 παρ. 1 του Συντάγματος, επιβάλλεται η ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες. Ο κανόνας αυτός δεσμεύει τα συντεταγμένα όργανα της Πολιτείας και, ειδικότερα, τόσο τον κοινό νομοθέτη κατά την άσκηση της νομοθετικής λειτουργίας όσο και τη Διοίκηση, όταν θεσπίζει κατά νομοθετική εξουσιοδότηση κανονιστική ρύθμιση. Η ευχέρεια να ρυθμίσει με ενιαίο ή με διαφορετικό τρόπο τις ποικίλες προσωπικές ή πραγματικές καταστάσεις και σχέσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες κοινωνικές, οικονομικές, επαγγελματικές ή άλλες συνθήκες, που συνδέονται με καθεμία από τις

29. Βλ. ενδεικτικά την αναλυτική έκθεση (a/HRC/35/4) του Ύπατου Αρμοστή των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου σχετικά με το δικαίωμα αντίρρησης συνείδησης στη στρατιωτική θητεία «65 ... States must neither discriminate against conscientious objectors in relation to their civil, cultural, economic, political and social rights nor stigmatize them as "traitors" ...».

καταστάσεις ή σχέσεις αυτές, θα πρέπει να γίνεται με βάση γενικά και αντικειμενικά κριτήρια, που βρίσκονται σε συνάφεια προς το αντικείμενο της ρύθμισης. Συνεπώς, η επιλεγόμενη ρύθμιση θα πρέπει να κινείται μέσα στα όρια που διαγράφονται από την αρχή της ισότητας και τα οποία αποκλείουν την εκδήλως άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου ή προνομίου, μη συνδεδεμένου προς αξιολογικά κριτήρια (ΣτΕ Ολομ. 874/2018, 3372/2015, κ.ά.).

Επομένως, η χρήση του κριτηρίου της εκτέλεσης στρατιωτικής υπηρεσίας με την επίδειξη δελτίου οπλίτη δεν αποτελεί αντικειμενικό και συναφές, με το αντικείμενο της ρύθμισης, κριτήριο που να δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση των υπηρετούντων εναλλακτική θητεία, ενόψει τόσο του σκοπού της ρύθμισης, όσο και του υποχρεωτικού χαρακτήρα της εναλλακτικής θητείας, αλλά και της νομοθετικής εξομίσωσης του status των αντιρρησιών συνείδησης με τους υπηρετούντες στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Ο Συνήγορος πρότείνει η πρόβλεψη της απαλλαγής να περιλαμβάνει το σύνολο των εκτελούντων υποχρεωτική θητεία (ένοπλη ή εναλλακτική) και τη χορήγησή της με την επίδειξη συναφούς αποδεικτικού εγγράφου για την ιδιότητα του δικαιούχου. Η παρέμβαση του έγινε δεκτή, και με την υπ' αριθμ. ΥΠΠΟ/17624/15.03.2024 (Φ.Ε.Κ. Β' 1968/29.03.2024) Υ.Α. επεκτάθηκε η ελεύθερη είσοδος και στους εκτελούντες εναλλακτική θητεία, με την επίδειξη συναφούς αποδεικτικού εγγράφου σε ισχύ (υπόθεση 342240).

Ζητήματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας

Η ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΒΙΟΠΟΡΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (στο εξής ΣΔΑμεΑ), που κυρώθηκε με τον ν. 4074/2021, αναγνωρίζει ως άτομα με αναπηρία εκείνα που έχουν μακροχρόνια σωματικά, ψυχικά, διανοητικά ή αισθητηριακά εμπόδια, τα οποία, σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, μπορούν να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους (άρ. 1). Επίσης, η ΣΔΑμεΑ αναγνωρίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία σε ίση βάση με άλλους, και παράλληλα ορίζει ότι το Κράτος οφείλει, μέσω και της νομοθεσίας, να προστατεύει και να διασφαλίζει την άσκηση του δικαιώματος αυτού για τα άτομα με αναπηρίες (άρ. 27). Συνέπεια αυτού είναι και ότι, για τη διαπίστωση της ανικανό-

τητας των ατόμων με αναπηρία προς κάθε βιοποριστικό επάγγελμα ή εργασία, δεν αρκεί μόνη η εφαρμογή ιατρικών κριτηρίων, αλλά θα πρέπει να συνεκτιμάται ο βαθμός άρσης των διαφόρων ειδών εμποδίων.

Από την άλλη πλευρά, οι υγειονομικές επιτροπές του ΚΕ.Π.Α., αλλά και των Ενόπλων Δυνάμεων, προσδιορίζουν τα ποσοστά αναπηρίας σύμφωνα με τον Ενιαίο Πίνακα Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας (άρ. 6 και άρ. 7 του ν. 3863/2010), ο οποίος περιέχει αναλυτική περιγραφή των παθήσεων ή βλαβών από ιατρική άποψη, ακολουθώντας την κωδικοποίηση της Διεθνούς Στατιστικής Ταξινόμησης Νοσημάτων και Συναφών Προβλημάτων Υγείας (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems “ICD”) του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας³⁰.

Ο Συνήγορος δέχθηκε και εξέτασε αναφορές, με αντικείμενο την αλλαγή του ορισμού της αναπηρίας στην Φ. 454/11/229946 Σ.3662/23 (Φ.Ε.Κ. 3267 Β’/17.05.2023) απόφαση του Υπουργού Εθνικής Άμυνας, η οποία καθορίζει, για τα μέλη των Ενόπλων Δυνάμεων με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, διευκολύνσεις και ευεργετικά μέτρα, όπως απαλλαγή από την εκτέλεση υπηρεσιών που απαιτούν διανυκτέρευση και συμμετοχή σε ασκήσεις και αποστολές, προτεραιότητα στη στέγαση σε οικήματα των Ενόπλων Δυνάμεων, κ.λπ. Ως κοινωνικά κριτήρια για την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων, ορίζονται, μεταξύ άλλων, η επιμέλεια ενήλικου ατόμου ή συζύγου που έχει αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 67%, αλλά επιπλέον, είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστικό επάγγελμα ή εργασία, με βάση γνωμάτευση του ΚΕ.Π.Α. ή της αρμόδιας, κατά κλάδο, υγειονομικής επιτροπής των Ενόπλων Δυνάμεων (άρ. 1 περ. β’ και γ’ της Υ.Α.).

Επομένως, οι υγειονομικές επιτροπές του ΚΕ.Π.Α. και των Ενόπλων Δυνάμεων εκτιμούν την αναπηρία αμιγώς με ιατρικά κριτήρια, ταυτίζοντάς την με την ασθένεια, την εκτιμούν, δηλαδή, κατά τρόπο διαφορετικό από ό,τι επιτάσσει το μοντέλο που ακολουθεί η Σύμβαση, κατά τα προαναφερθέντα. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και στις τελικές παρατηρήσεις της Επιτροπής της ΣΔΑ-μεΑ για την έκθεση αξιολόγησης που υπέβαλε η Ελλάδα το 2019, όπου καταγράφηκε ότι το ισχύον σύστημα εκτίμησης της αναπηρίας περιλαμβάνει στοιχεία

30. Σε σχέση με το σκοπό που εξυπηρετεί η ICD, στην ιστοσελίδα του Π.Ο.Υ. αναφέρεται σε ανεπίσημη μετάφραση ότι: «Η ICD “παρέχει πολύ σημαντική γνώση για την έκταση, τις αιτίες και τις συνέπειες των ανθρώπινων παθήσεων και θανάτων παγκοσμίως μέσω δεδομένων που παρέχονται και κωδικοποιούνται στην ICD. Οι κλινικοί όροι που κωδικοποιούνται στην ICD είναι η κύρια βάση για την παρακολούθηση της υγείας και για στατιστικά δεδομένα ασθενειών στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια φροντίδα, καθώς και για τα πιστοποιητικά με τις αιτίες θανάτου. Τα δεδομένα αυτά και οι στατιστικές υποστηρίζουν συστήματα πληρωμών, σχεδιασμό υπηρεσιών, διαχείριση ποιότητας και ασφάλειας και έρευνα στις υπηρεσίες υγείας. Καθοδήγηση της διάγνωσης συνδεόμενη με τις κατηγορίες της ICD προτυποποιεί τη συλλογή δεδομένων και επιτρέπει έρευνες μεγάλης κλίμακας”» (βλ. <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>).

που συνδέονται με το ιατρικό μοντέλο³¹.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, και ως Πλαίσιο προώθησης της εφαρμογής της ΣΔΑμεΑ με βάση το άρ. 72 του ν. 4488/2017, που μπορεί να εκφράζει γνώμη για τη συμβατότητα της ισχύουσας νομοθεσίας με την εν λόγω Σύμβαση,

ο Συνήγορος εξέφρασε την άποψη ότι, τα μέτρα διευκόλυνσης που λαμβάνονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, με βάση τη συγκεκριμένη Υ.Α., υπέρ των μελών των Ενόπλων Δυνάμεων που έχουν σύζυγο με αναπηρία ή έχουν αναλάβει τη φροντίδα ατόμου με αναπηρία, κινούνται μεν στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη ΣΔΑμεΑ, ωστόσο, η σύνδεση της ανικανότητας προς κάθε βιοποριστικό επάγγελμα ή εργασία με την υπαγωγή στα μέτρα διευκόλυνσης φαίνεται να προσκρούει στο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρ. 27 της Σύμβασης.

Επιπρόσθετα, η συγκεκριμένη σύνδεση προϋποθέτει την εκτίμηση της βιοποριστικής ικανότητας με τη χρήση ιατρικών κριτηρίων που έχουν τεθεί για πολύ διαφορετικούς σκοπούς και δεν λαμβάνει υπόψη της την ύπαρξη ή τον βαθμό άρσης εμποδίων που συμπροσδιορίζουν την αναπηρία, με βάση τον ορισμό που δίνεται στη Σύμβαση (υποθέσεις 352617, 358404 και 360959).

ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΥΠΟ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ

Η απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας με πολιτογράφηση ρυθμίζεται κατά βάση από τον Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας που κυρώθηκε με τον ν. 3284/2004 και στην τρέχουσα μορφή του προβλέπει την κτήση της ελληνικής ιθαγένειας με πολιτογράφηση, θέτοντας τόσο τυπικές όσο και ουσιαστικές προϋποθέσεις για την απόκτησή της. Οι τυπικές προϋποθέσεις σχετίζονται με την ενηλικίωση του αλλοδαπού, την απουσία ποινικής καταδίκης, τη συμπλήρωση ελάχιστου χρόνου παραμονής στην Ελλάδα πριν την υποβολή της αίτησης για πολιτογράφηση και την κατοχή νόμιμου τίτλου διαμονής, ενώ ως ουσιαστικές προϋποθέσεις απαιτούνται η γνώση της ελληνικής γλώσσας, ιστορίας και πολιτισμού, καθώς και η ενσωμάτωση στην ελληνική κοινωνία και οικονομία. Για τη διακρίβωση της συνδρομής των ουσιαστικών αυτών προϋποθέσεων, προβλέπεται στο άρ. 7 του

31. Βλ. CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of Greece § 5, διαθέσιμες σε: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fGRC%2fCO%2f1&Lang=en

Κώδικα υποβολή του αλλοδαπού σε γραπτές εξετάσεις ή σε προφορικές εξετάσεις, εφόσον παρουσιάζει αναπηρία 67% ή έχει υπερβεί το 62ο έτος της ηλικίας ή αδυνατεί να συμμετάσχει σε γραπτή δοκιμασία, λόγω πιστοποιημένης μαθησιακής δυσκολίας.

Οι ουσιαστικές προϋποθέσεις τέθηκαν σε συνέχεια της υπ' αριθμ. 460/2013 απόφασης της Ολομέλειας του ΣτΕ, όπου κατά πλειοψηφία έγινε δεκτό ότι ο νομοθέτης, με βάση μια σειρά διατάξεων του Συντάγματος που εγγυώνται τον εθνικό χαρακτήρα του Κράτους, δεν αρκεί να θέτει τυπικά κριτήρια για την πολιτογράφηση αλλοδαπών, όπως είναι η νόμιμη παραμονή στην χώρα και η διάρκεια αυτής, αλλά θα πρέπει να τα συνδυάζει και με ουσιαστικά κριτήρια, ώστε να τεκμηριώνεται ο γνήσιος δεσμός του αλλοδαπού προς την ελληνική κοινωνία (σκέψη 6). Σημαντική, επίσης, είναι η επισημάνση, στην ίδια σκέψη «α) ότι ο εθνικός νομοθέτης δεν περιορίζεται, κατ' αρχήν, από το διεθνές δίκαιο να ορίσει τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες κτήσεως της ελληνικής ιθαγένειας – πλην της περιπτώσεως της δημιουργίας ανιθαγενών με αυθαίρετη πράξη ή της περιπτώσεως προσβολής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων – και β) ότι δεν υπάρχει ατομικό δικαίωμα, που γεννά αξίωση αποκτήσεως της ιθαγενείας, αφού επί του θέματος αυτού αποφαίνεται κυριαρχικώς το οικείο Κράτος μέσω των αρμοδίων οργάνων του».

Αντικείμενο ειδικότερου ερωτήματος προς το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) απετέλεσε το αν είναι νόμιμη η υποβολή αιτήσεων και δηλώσεων πολιτογράφησης, καθώς και η εν γένει συνέχιση και περάτωση της διαδικασίας, από πρόσωπα που στερούνται δικαιοπρακτικής ικανότητας και τελούν υπό πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση ή παρουσιάζουν διαπιστωμένη ψυχική ή διανοητική διαταραχή, ή από νομίμως ορισθέντα δικαστικό συμπαραστάτη των προσώπων αυτών. Με την υπ' αριθμ. 236/2017 γνωμοδότηση, το Ν.Σ.Κ. έδωσε αρνητική απάντηση, ανατρέποντας την προηγούμενη αντίθετη 434/2009 γνωμοδότηση, με κύρια επιχειρήματα ότι οι προσωποπαγείς πράξεις ή οι πράξεις που κατατείνουν στην κτήση δικαιωμάτων, δεν ανήκουν στον κύκλο δραστηριοτήτων του δικαστικού συμπαραστάτη, ότι η διοικητική διαδικασία της πολιτογράφησης είναι λεπτομερής, αυστηρή και προσωποπαγής και καταλήγει με την ορκωμοσία του αλλοδαπού, η οποία δεν μπορεί να γίνει παρά μόνον αυτοπροσώπως από τον υπόχρεο προς τούτο³², καθώς και ότι βάση της ιθαγένειας αποτελεί η αρχή της ελεύθερης επιλογής του ατόμου να πολιτογραφηθεί Έλληνας, η οποία εκφράζεται με την ατομική δήλωση βούλησης που δηλώνεται με την αίτησή του. Τέλος, ότι οι ουσιαστικές προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις επιβάλλουν τη διερεύνηση του βαθμού πραγματικής ένταξης του αλλοδαπού στην καθημερινή κοινή κοινωνική ζωή, καθώς και ενεργού ικανότητάς του να συμμετέχει στη ζωή του δημοκρατικού πολιτεύμα-

32. Βλ. Α. Τάχου, Ερμ. ΚΔΔ, έκδ. 2009, σελ. 488, Ν.Σ.Κ. 300/2007.

τος. Η γνωμοδότηση κατέληγε στο συμπέρασμα ότι το πρόσωπο που τίθεται με δικαστική απόφαση υπό καθεστώς πλήρους στερητικής δικαστικής συμπαράστασης ή παρουσιάζει διαπιστωμένη ψυχική ή διανοητική διαταραχή, κατ' αρχάς, θεωρείται *a priori*, άνευ ετέρου και αντικειμενικώς, ότι δεν δύναται να συγκεντρώνει τις τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις πολιτογράφησης του Κώδικα Ιθαγένειας.

Ο Συνήγορος, στο πλαίσιο διερεύνησης σχετικής αναφοράς, διαπίστωσε ότι ο αποκλεισμός κάθε δυνατότητας για απόκτηση ελληνικής ιθαγένειας από αλλοδαπούς και αλλοδαπές που έχουν τεθεί υπό πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση λόγω της διανοητικής ή ψυχικής τους κατάστασης, έστω και αν πληρούν, κατά τα λοιπά, τα τυπικά κριτήρια, καθώς και η απαίτηση για πλήρωση, και στις περιπτώσεις αυτές, των ουσιαστικών προϋποθέσεων της ενσωμάτωσης στην ελληνική κοινωνία και οικονομία κατά το άρ. 5Α του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, έρχεται σε αντίθεση με το άρ. 18 παρ. 1, σε συνδυασμό με το άρ. 5 της ΣΔΑμεΑ, όπως αυτό ερμηνεύεται από την Επιτροπή της Σύμβασης.

Ειδικότερα, στα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία περιλαμβάνεται αυτό της ισότητας και της μη διάκρισης (άρ. 5 της ΣΔΑμεΑ), καθώς και το ειδικότερο δικαίωμα σε αλλαγή ή απόκτηση ιθαγένειας σε ίση βάση με τους άλλους (άρ. 18 παρ. 1). Η αναγνώριση ότι όλα τα άτομα με αναπηρία είναι ίσα σύμφωνα με τον νόμο³³, έχει την έννοια ότι δεν πρέπει να υπάρχουν νόμοι που να οδηγούν σε αποκλεισμό ή περιορισμό των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία (παρ. 14). Η ερμηνεία αυτή συνάγεται και από το άρ. 4 παρ. 1 περ. β' και γ', κατά το οποίο τα συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν υπάρχοντες νόμους, κανονισμούς ή πρακτικές που συνιστούν διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία, καθώς και να λαμβάνουν υπόψη την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία κατά τη διαμόρφωση πολιτικών (παρ. 15 και 30). Από τον συνδυασμό του άρ. 5 με τα άρ. 1, 3 και 4 της ΣΔΑμεΑ, προκύπτει ότι τα συμβαλλόμενα Κράτη, προκειμένου να διευκολύνουν τη, με ίσους όρους, απόλαυση από τα άτομα με αναπηρία των δικαιωμάτων που προβλέπει η νομοθεσία, οφείλουν να προχωρήσουν σε θετικές ενέργειες, καθώς συχνά απαιτείται προσβασιμότητα, εύλογη προσαρμογή και εξατομικευμένη υποστήριξη (παρ. 17). Στη βάση του 6ου γενικού της σχολίου, η Επιτροπή της ΣΔΑμεΑ απηύθυνε σύσταση προς την Ελλάδα, μέσω των τελικών της

33. Έτσι μεταφέρεται στην επίσημη ελληνική μετάφραση ο όρος "equality under the law" στην παρ. 1 του άρ. 5.

συμπερασμάτων (το 2019, επί της πρώτης περιοδικής έκθεσης της χώρας) να λάβει νομοθετικά μέτρα που να εξασφαλίζουν εξατομικευμένη υποστήριξη και προστασία από διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς που καλύπτει η Σύμβαση (παρ. 8). Συνέστησε, επίσης, τη μετάβαση από την υποκατάσταση της λήψης απόφασης, έστω και με δικαστικό έλεγχο, προς ένα σύστημα υποστηριζόμενης λήψης απόφασης μέσω κατάλληλων δομών, ώστε να γίνεται σεβαστή η γνήσια βούληση του ατόμου (παρ. 18).

Τις ανωτέρω επισημάνσεις υπέβαλε ο Συνήγορος στη Διεύθυνση Ιθαγένειας του Υπουργείου Εσωτερικών, σημειώνοντας ότι είναι συμβατές με την υπ' αριθμ. 460/2013 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ, και συμπληρωματικές στην υπ' αριθμ. 236/2017 γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Ν.Σ.Κ., η οποία δεν φαίνεται να έχει λάβει υπόψη της τη ΣΔΑμεΑ. Τόνισε, τέλος, ότι η πλήρωση ουσιαστικών προϋποθέσεων που σχετίζονται με την απόδειξη σύνδεσης του αλλοδαπού με τη γλώσσα, την ιστορία και τον πολιτισμό της χώρας όπου διαμένει, για την απόκτηση της ιθαγένειας, ισχύει και σε άλλες έννομες τάξεις (της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο), όπου αναγνωρίζεται, ως εύλογη προσαρμογή, η εξαίρεση από την εκπλήρωσή τους, όταν η αναπηρία δεν επιτρέπει την εξέτασή της³⁴. Το Υπουργείο Εσωτερικών απάντησε ότι το θέμα αυτό θα αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και προβληματισμού προς επίλυση, στο πλαίσιο της επικείμενης τροποποίησης του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας (υπόθεση 340295).

34. Βλ. https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/ANED%202013%20Task%203&4%20-%20BE%20-%20FINAL.doc, <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/07/HP-v-Denmark-EDF-IDA-Final.doc>, comparative law and practices, par. 30, 33 – 36.



• Η ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Με τις υπ' αριθμ. 2024/1499 και 1500/2024 Οδηγίες ΕΕ, επιδιώκεται η διασφάλιση της αποτελεσματικής συμβολής των φορέων ισότητας στην εφαρμογή των Οδηγιών για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού, η θέσπιση ελάχιστων προτύπων για τη λειτουργία τους, αλλά και η διεύρυνση της εντολής τους³⁵.

Οι ανωτέρω Οδηγίες, προσδίδουν στους φορείς ισότητας για πρώτη φορά μια νέα, υποχρεωτική για τα κράτη – μέλη, αρμοδιότητα, καθώς προβλέπουν τη θεσμοθετημένη συμμετοχή τους σε δικαστικές διαδικασίες, με στόχο τη σύνδεση και τη διασφάλιση πρόσβασης των, θιγόμενων από διακρίσεις, προσώπων στο σύστημα απονομής της δικαιοσύνης.



Στο πλαίσιο αυτό, οι φορείς ισότητας καλούνται να εμπλακούν ευθέως οι ίδιοι στη δικαστική διαδικασία, είτε ενεργώντας απευθείας ως διάδικοι, είτε λειτουργώντας επιβοηθητικά προς το δικαστήριο (*amicus curiae*), τόσο επί του πραγματικού όσο και επί του νομικού σκέλους της διαφοράς σε θέματα ίσης μεταχείρισης.

Στην Ελλάδα, ο Συνήγορος, ως εθνικός φορέας ισότητας, πληροί ήδη σε μεγάλο βαθμό τις ελάχιστες απαιτήσεις που θέτει το νέο πλαίσιο. Η πολυετής εμπειρία του στην εξέταση καταγγελιών για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ιδίως στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης, τον καθιστά πολύτιμο σύμμαχο στο σύστημα απονομής δικαιοσύνης. Αν και η παρέμβασή του προς

35. Βλ. αναλυτικά παρακάτω «Θέματα επικαιρότητας: ευρωπαϊκές και εθνικές εξελίξεις».

αποκατάσταση του θέματος είναι εξωδικαστική, τα Πορίσματά του στην πράξη συχνά αξιοποιούνται από τις δικαστικές αρχές, όταν η οικεία υπόθεση έρχεται προς εξέταση ενώπιόν τους.

Παρακάτω, θα παρουσιαστούν υποθέσεις διακρίσεων, για τις οποίες ο Συνήγορος διεξήγαγε ιδία έρευνα και οι διαπιστώσεις του αξιοποιήθηκαν από διοικητικά και πολιτικά δικαστήρια στα οποία, είτε ήχθη ιδίου αντικειμένου υπόθεση, είτε προσέφυγαν οι ίδιοι οι αναφερόμενοι, συχνά αξιώνοντας αποζημίωση από ηθική βλάβη, λόγω συνδρομής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε βάρος τους.

Αυθαίρετη μετατόπιση ορίων οικογενειακού τάφου ετερόδοξου

Το 2017 προσέφυγε στον Συνήγορο χριστιανή μάρτυρας του Ιεχωβά, καταγγέλλοντας την άρνηση του αρμοδίου Δήμου να της χορηγήσει άδεια ευπρεπισμού του οικογενειακού τάφου ιδιοκτησίας της. Από το έτος 1985, η οικογένεια κατέβαλε αδιαλείπτως και εμπροθέσμως τα τέλη για τη χρήση του τάφου, ενώ δεν υπήρξε καμία αμφιβολία για τη νόμιμη χρήση του εν λόγω χώρου ως οικογενειακού τάφου όλο αυτό το χρονικό διάστημα. Η αιτιολογία που προέβαλε ο Δήμος για τη μη χορήγηση άδειας ευπρεπισμού, ήταν ότι ο συγκεκριμένος τάφος δεν είχε τις, απαιτούμενες από το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, διαστάσεις.

Ο Συνήγορος, σε επιτόπια αυτοψία, διαπίστωσε ότι είχε λάβει χώρα παράνομη μετατόπιση του ορίου του γειτνιάζοντος τάφου, εις βάρος του οικογενειακού τάφου της αναφερόμενης, με αποτέλεσμα τον δραστικό περιορισμό του χώρου ταφής.

Η αυθαίρετη μετατόπιση του ταφικού ορίου, σύμφωνα με τους ισχυρισμούς της αναφερόμενης, οφειλόταν σε κακόπιστες ενέργειες των δικαιούχων του διπλανού τάφου, για λόγους διασφάλισης ευχερέστερης πρόσβασης, αλλά και για λόγους θρησκευτικής μισαλλοδοξίας έναντι της θρησκευτικής κοινότητας στην οποία ανήκει. Σε συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στην έδρα του Δήμου, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα, ο Συνήγορος υπέδειξε ως λύση τη μετατόπιση ολόκληρου του τάφου της γειτνιάζουσας οικογένειας που προέβη στην αυθαίρετη μετατόπιση του ταφικού ορίου, κατά τρόπο ώστε αμφότεροι οι τάφοι να έχουν εφεξής τις νόμιμες διαστάσεις.

Ο Δήμος, ενώ φάνηκε να συμφωνεί κατ' ουσίαν με την προτεινόμενη λύση ως την πλέον ενδεδειγμένη, εξέφρασε επιφυλάξεις για τη διαδικασία που θα έπρεπε να τηρηθεί, ιδίως στην περίπτωση που δεν συναινούσαν στη λύση αυτή και οι δύο οικογένειες. Ειδικότερα ο Δήμος, μολονότι επιδίωξε τη συναινετική επίλυση της διαφοράς των δύο μερών, υποστήριξε ότι, καθώς δεν επήλθε συναίνεση της άλλης οικογένειας, δεν θα μπορούσε να επιβάλει την επίμαχη μεταβολή στα

όρια. Επιπλέον, υποστήριξε ότι η σημερινή οριοθέτηση διατηρείται για χρόνια και τυχόν αλλαγή θα προσέκρουε στη δικαιολογημένη εμπιστοσύνη στη Διοίκηση, ενώ παράλληλα τυχόν μονομερείς ενέργειες του Δήμου θα μπορούσαν να θεωρηθούν αυτοδικία ή φθορά ξένης ιδιοκτησίας.

Ο Συνήγορος αντιπαρέβαλε ότι ο Δήμος δεν είναι τρίτος στην επίμαχη διαφορά, αλλά οφείλει να ασκεί τις νόμιμες πολιτειακές αρμοδιότητές του. Η διαμεσολαβητική του προδιάθεση είναι καταρχήν επαινετή, όμως διατηρεί τη δυνατότητα εξαναγκασμού, ιδίως μάλιστα όταν εν προκειμένω η αυθαίρετη μετατόπιση είναι προφανής και η μη συναίνεση της αντιδικούσας οικογένειας σχετίζεται, όπως προκύπτει από τους ισχυρισμούς της αναφερόμενης και τα γεγονότα που επικαλείται, με το γεγονός ότι οι δικαιούχοι του όμορου τάφου είναι Μάρτυρες του Ιεχωβά.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος, συνεκτιμώντας τα δεδομένα της υπόθεσης, ζήτησε από τη δημοτική αρχή να δεσμευτεί: α) ότι προτίθεται να υλοποιήσει τη λύση της μετατόπισης των ορίων των τάφων όσο χρειάζεται, προκειμένου αμφότεροι να έχουν εφεξής τις νόμιμες διαστάσεις, και β) ότι οι αναγκαίες ενέργειες θα γίνουν αμέσως μετά την παρέλευση του επιτρεπόμενου χρόνου που απαιτείται από τη διενέργεια της τελευταίας ταφής. Ο Δήμος έλαβε απόφαση ότι θα προβεί στις προτεινόμενες νόμιμες ενέργειες, προς αποκατάσταση των διαστάσεων των όμορων τάφων, μετά την παρέλευση της τετραετίας από την τελευταία ταφή στον εν λόγω χώρο, και ενημέρωσε εγγράφως την Αρχή.

Μετά την παρέλευση της ως άνω προθεσμίας, ο Συνήγορος επανήλθε στο θέμα, ζητώντας ενημέρωση από τον Δήμο για την τελική και σύννομη οριοθέτηση, σύμφωνα με τη σχετική απόφασή του. Αντ' αυτού, η νεοεκλεγείσα δημοτική αρχή κοινοποίησε στον Συνήγορο γνωμοδότηση δικηγόρου, που συντάχθηκε κατ' εντολή του Δήμου, στην οποία προτεινόταν, προς διευθέτηση του ζητήματος, είτε η παραχώρηση νέου τάφου στη θιγείσα οικογένεια είτε, εναλλακτικά, η μετατόπιση του ταφικού χώρου της θιγείσας οικογένειας προς τον διάδρομο του κοιμητηρίου.

Απευθυνόμενος εκ νέου στον Δήμο, ο Συνήγορος επισήμανε ότι η πρώτη εκ των ανωτέρω προτάσεων, στον βαθμό που δεν αποκαθιστά τα νόμιμα ταφικά όρια, ουσιαστικά συνιστά επιβράβευση της διαπραχθείσας αυθαιρεσίας, η δε δεύτερη πρόταση είναι απολύτως παράνομη και επανέλαβε την υποχρέωση του Δήμου να αποκαταστήσει τη νομιμότητα.

Λόγω μη ανταπόκρισης του Δήμου, ο Συνήγορος απηύθυνε Πόρισμα στον Συ-

ντονιστή της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης με το πλήρες ιστορικό και τις διαπιστώσεις του στην υπόθεση.

Η θιγείσα οικογένεια προσέφυγε τελικά δικαστικώς, αξιοποιώντας το σύνολο των εγγράφων και το τελικό Πόρισμα του Συνηγόρου. Εκδόθηκε η υπ' αριθμ. Α234/2024 απόφαση του Μονομελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου Κορίνθου, με την οποία επιδικάστηκε αποζημίωση στην προσφεύγουσα οικογένεια, καθώς το Δικαστήριο της αναγνώρισε την ηθική βλάβη που υπέστη, λόγω των θρησκευτικών της πεποιθήσεων.

Στην ανωτέρω απόφαση γίνεται ρητή αναφορά στο σύνολο των ενεργειών, στις οποίες προέβη ο Συνήγορος, αλλά και των διαπιστώσεων στις οποίες κατέληξε, κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης. Εν τέλει, το σκεπτικό της απόφασης συντάσσεται πλήρως με τις απόψεις που εκφράστηκαν από την Αρχή. Όπως τονίζεται στο σκεπτικό της απόφασης, ο Δήμος οφείλει να εκτελεί προσηκόντως τα καθήκοντα χωροθέτησης των τάφων, ταφής και εκταφής των σωρών, καθώς και ασφαλούς φύλαξης αυτών, προεχόντως, δε, οφείλει να αντιμετωπίζει με σεβασμό τους συγγενείς των νεκρών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα απρόσκοπτης εκδήλωσης του ενδιαφέροντος επιμέλειας προς τους νεκρούς τους, και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια μπορεί να προσβάλει την ψυχική σύνδεσή τους προς τη μνήμη τους. Επίσης, κατά το Δικαστήριο, παρανόμως ο Δήμος παρέλειψε να υλοποιήσει την απόφασή του να προβεί στις οφειλόμενες νόμιμες ενέργειες, μετά την πάροδο της τετραετίας από τον τελευταίο ενταφιασμό στον όμορο οικογενειακό τάφο, ώστε αμφότεροι οι τάφοι να έχουν εφεξής τις νόμιμες διαστάσεις. Το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι η απόφαση παραχώρησης νέου τάφου στην προσφεύγουσα οικογένεια ουδόλως επιδρά στην ήδη γεγεννημένη ευθύνη του Δήμου από αδικοπραξία, λόγω παραβίασης της προστατευόμενης εμπιστοσύνης της θιγείσας οικογένειας (υπόθεση 224638).

Ακύρωση απόφασης δήμου περί μη διορισμού ατόμου με αναπηρία

Άτομο με αναπηρία 70% προσέφυγε στον Συνήγορο για την άρνηση Δήμου να τον διορίσει σε θέση του κλάδου Υ.Ε. Εργατών Καθαριότητας, ως επιτυχόντα προκήρυξης του Α.Σ.Ε.Π. Ο Συνήγορος εξέδωσε Πόρισμα, με το οποίο κατέληγε στη διαπίστωση ότι ο εμπλεκόμενος Δήμος θεώρησε εξαρχής ότι ο προσφεύγων είναι ακατάλληλος, λόγω της αναπηρίας του, για τη θέση του εργάτη καθαριότητας και επιδίωξε να αποτραπεί ο διορισμός του. Η άρνηση διορισμού του αναφερόμενου συνιστά διάκριση λόγω αναπηρίας κατά την πρόσβαση στην εργασία, καθώς, μολονότι κρίθηκε ικανός για την άσκηση, όχι του συνόλου, αλλά πάντως ορισμένων καθηκόντων της θέσης, ο Δήμος δεν προχώρησε στη, σύμφωνη με την οικεία ιατρική γνωμάτευση, προσαρμογή των προς ανάθεση καθηκόντων, ως μέτρο εύλογης προσαρμογής. Με τον τρόπο αυτό, ο αναφε-

ρόμενος στερήθηκε την απασχόληση σε αντικείμενο εργασίας, στο οποίο θα μπορούσε να ανταποκριθεί. Αναλυτικά, στο Πόρισμα διαπιστώνονται, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- η θέση εργασίας του κλάδου Υ.Ε. Εργατών Καθαριότητας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων, μεταξύ των οποίων την αποκομιδή απορριμμάτων χειρωνακτικά και τη συνοδεία σε απορριμματοφόρο όχημα, την αποκομιδή ογκωδών αντικειμένων, τον καθαρισμό κοινόχρηστων χώρων και του οδοκαθαρισμού.
- σύμφωνα με το σχετικό Ιατρικό Πιστοποιητικό, δεν υπάρχει κώλυμα από ψυχιατρικής πλευράς για την πρόσληψη του αναφερόμενου ως εργάτη καθαριότητας. Περαιτέρω, σύμφωνα με Πιστοποιητικό του Ψ.Ν.Α. «Δρομοκαΐτειο», ο ενδιαφερόμενος, ναι μεν δεν δύναται να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της αποκομιδής απορριμμάτων χειρωνακτικά ή της αποκομιδής απορριμμάτων ως συνοδός σε απορριμματοφόρο όχημα, και της αποκομιδής ογκωδών αντικειμένων, μπορεί όμως να εργαστεί σε καθαρισμό κοινόχρηστων χώρων, με τον ανάλογο εξοπλισμό από τον δήμο. Οι εν λόγω γνωματεύσεις επιβεβαιώνονται, άλλωστε, στην πράξη, δεδομένου ότι επί 19 μήνες ο αναφερόμενος εργαζόταν ως εργάτης καθαριότητας κοινόχρηστων χώρων σε άλλο δήμο, χωρίς να υπάρχουν στοιχεία πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων του. Αντιθέτως, μετά την παρέλευση 8 μηνών, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας του παρατάθηκε για άλλους 11 μήνες. Επομένως, ο προσφεύγων θα μπορούσε αποδεδειγμένα να απασχοληθεί από τον δήμο στην ειδικότητα του εργάτη καθαριότητας, εκτελώντας συγκεκριμένα καθήκοντα της θέσης (καθαριστής κοινόχρηστων χώρων και οδών). Το γεγονός αυτό, δεν ελήφθη υπόψη από τον Δήμο, ούτε εξετάστηκε ως ενδεχόμενο.
- ο Δήμος δεν προσκόμισε στοιχεία, από τα οποία να προκύπτει ότι υπήρχαν ανάγκες μόνον για εργάτες αποκομιδής απορριμμάτων και ογκωδών αντικειμένων, και όχι για καθαριστές κοινόχρηστων χώρων ή οδοκαθαριστές. Έτσι, ο ενδιαφερόμενος παραπέμφθηκε στην αρμόδια Επιτροπή, για την έκδοση της απαιτούμενης γνωμοδότησης περί καταλληλότητάς του για την άσκηση του συνόλου των καθηκόντων της θέσης. Κατόπιν τούτου, ήταν αναμενόμενο να εκδοθεί αρνητική γνωμάτευση, εφόσον πράγματι ο προσφεύγων αδυνατεί να ανταποκριθεί σε κάποια από τα καθήκοντα της θέσης.

Ο Συνήγορος κάλεσε τον Δήμο να παραπέμψει εκ νέου στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή τον ενδιαφερόμενο, και να ζητήσει νέα πιστοποίηση καταλληλότητας για τα καθήκοντα της θέσης στα οποία μπορεί να ανταποκριθεί, σύμφωνα με το σχετικό πιστοποιητικό του Ψ.Ν.Α. «Δρομοκαΐτειο», προκειμένου να προβεί στην ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης **του προσφεύγοντα** σε θέση τακτικού προσωπικού, κλάδου/ειδικότητας Υ.Ε. Εργατών Καθαριότητας. Ωστόσο, ο Δήμος δεν ανταποκρίθηκε στην πρόταση του Συνηγόρου.

Κατόπιν προσφυγής του ενδιαφερόμενου στα διοικητικά δικαστήρια, δημοσιεύτηκε η υπ' αριθμ. Α1/2024 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Πειραιά, η οποία ταυτίζεται ως προς το σκεπτικό και το διατακτικό της με το περιεχόμενο του ως άνω Πορίσματος του Συνηγούρου.

Με την εν λόγω δικαστική απόφαση: α) ακυρώθηκε η γνωμάτευση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής, περί ακαταλληλότητας του προσφεύγοντα να ανταποκριθεί στα καθήκοντα του εργάτη καθαριότητας, β) ακυρώθηκε η, ερειδόμενη στην ως άνω γνωμάτευση, απόφαση του Δημάρχου του οικείου Δήμου, περί μη διορισμού του προσφεύγοντος, γ) αναπέμφθηκε ο φάκελος στη Διοίκηση, προκειμένου η Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή να προβεί σε νέα αιτιολογημένη γνωμάτευση.

Στη δικαστική απόφαση επισημάνθηκε ότι η αρμόδια Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή παρέλειψε να διατυπώσει ειδική κρίση επί του περιεχομένου της ιατρικής γνωμάτευσης του Ψ.Ν.Α. «Δρομοκαΐτειο», κατά την οποία ο αιτών δύναται να εργασθεί σε καθαρισμό κοινόχρηστων χώρων χειρωνακτικά με τον ανάλογο εξοπλισμό του Δήμου, καθώς στο παρελθόν είχε ακριβώς αυτού του είδους εργασία. Λαμβανομένης υπόψη της συνταγματικής επιταγής για κοινωνική προστασία των ατόμων με αναπηρία, ιδίως την επαγγελματική ένταξή τους, η αιτιολογία της προσβαλλόμενης γνωμάτευσης θεωρήθηκε από το Δικαστήριο μη ειδικώς αιτιολογημένη και, ως εκ τούτου, μη νόμιμη.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, μετά την πάροδο ενός έτους από τη δημοσίευση της ανωτέρω δικαστικής απόφασης, εξακολουθεί να παραμένει σε εκκρεμότητα η έκδοση νέας γνωμάτευσης από την αρμόδια Πρωτοβάθμια Επιτροπή, γεγονός που προκάλεσε την εκ νέου παρέμβαση του Συνηγούρου προς τη Διοίκηση, προκειμένου να συμμορφωθεί προσηκόντως με το περιεχόμενο της δικαστικής απόφασης (υποθέσεις 281052 και 351083).

Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και επιδίκαση αποζημίωσης στο θύμα

Εργαζόμενη σε ιδιωτική επιχείρηση κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της, γεγονός που την υποχρέωσε να εγκαταλείψει την εργασία της. Συγκεκριμένα, κατήγγειλε ότι ο εργοδότης είχε στο γραφείο του πορνογραφικό υλικό, έντυπα και DVD, παρακολουθούσε εν ώρα εργασίας ταινίες πορνό και τοποθετούσε σκοπίμως την οθόνη του υπολογιστή σε θέση, ώστε να είναι ορατή από την εργαζόμενη, με αποτέλεσμα εκείνη να αναγκάζεται να μετακινείται σε άλλο γραφείο για να συνεχίσει την εργασία της. Επίσης, κατήγγειλε ότι ο εργο-

δότης εξιστορούσε λεπτομερώς στην εργαζόμενη τις ερωτικές του περιπέτειες, μολονότι εκείνη του δήλωνε ότι δεν την ενδιαφέρει η προσωπική του ζωή και επιδίωκε, σύμφωνα με την καταγγελία της, να την αγγίζει και να την αγκαλιάζει, χωρίς η ίδια να το επιθυμεί. Παράλληλα, την πίεζε να συναντηθούν εκτός χώρου εργασίας, προκειμένου να μιλήσουν για τα επαγγελματικά τους, μολονότι στην επιχείρηση απασχολούνταν μόνο οι δύο τους και οποιοδήποτε επαγγελματικό ζήτημα μπορούσε να συζητηθεί εν ώρα εργασίας. Το ως άνω εργασιακό περιβάλλον είχε γίνει για την ίδια ιδιαίτερα εξευτελιστικό και εκφοβιστικό.

Η εργαζόμενη άρχισε να υποφέρει από διαταραχές ύπνου και ταχυκαρδίες, ενώ ο εργοδότης κλιμάκωνε σταδιακά τις πιεστικές ενέργειές του, με αποκορύφωμα την αποστολή μηνύματος σεξουαλικού περιεχομένου στον λογαριασμό του εταιρικού e-mail της εργαζόμενης. Η προσφεύγουσα, την ημέρα λήψης του ως άνω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, γνωστοποίησε στον εργοδότη ότι, λόγω της συμπεριφοράς του, αναγκάζεται να διακόψει την εργασία της στην επιχείρηση.

Ο εργοδότης απέστειλε εξώδικη δήλωση προς την εργαζόμενη, επισημαίνοντας ότι έλαβε έκπληκτος μήνυμα, στο οποίο η προσφεύγουσα κάνει λόγο για εκφοβιστικό κλίμα αόριστα, και δηλώνει ότι αποχωρεί, ζητώντας αποζημίωση απολύσεως και ασφαλιστικές εισφορές. Όσον αφορά, δε, το επίμαχο μήνυμα που έλαβε η προσφεύγουσα, ο εργοδότης επισήμανε ότι εικονιζόταν γυμνή πρώην σύντροφός του και ισχυρίστηκε ότι είχε αποσταλεί εκ παραδρομής στο e-mail της εργαζόμενης. Στην ίδια εξώδικη δήλωση, ο εργοδότης καλούσε την προσφεύγουσα να μην κοινοποιεί τις φωτογραφίες που εκ παραδρομής έλαβε, και γενικά να τηρεί τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, άλλως οφείλει, δυνάμει του ν. 2472/1997, όπως αυτός ισχύει, να αποζημιώσει τον ίδιο και την εικονιζόμενη πρώην σύντρόφό του, οι οποίοι υπέστησαν αμφότεροι έντονη προσβολή της τιμής και της υπολήψεώς τους. Επίσης, ο εργοδότης επισήμανε ότι η προσφεύγουσα, με την κοινοποίηση των ισχυρισμών της περί σεξουαλικής παρενόχλησης εκ μέρους του εργοδότη της σε τρίτους (π.χ. τον σύζυγο, τον πατέρα της), διέπραξε το αδίκημα της συκοφαντικής δυσφήμισης σε βάρος του ιδίου.

Ο Συνήγορος κατέληξε στις εξής διαπιστώσεις: Τα στοιχεία που προσκόμισε η προσφεύγουσα δημιούργησαν αρχή απόδειξης περί τέλεσης σεξουαλικής παρενόχλησης από τον εργοδότη της. Προκειμένου να διερευνηθεί αν πράγματι έλαβε χώρα σεξουαλική παρενόχληση από την πλευρά του εργοδότη, ο Συνήγορος, πέραν της παρουσίας του στη συζήτηση της Εργατικής Διαφοράς και την εξέταση των στοιχείων που κατατέθηκαν από τις δύο πλευρές στο πλαίσιο αυτής, ζήτησε, αποστέλλοντας δύο έγγραφα, στοιχεία από την εργοδοτική πλευρά, προκειμένου να καταλήξει στις τελικές του διαπιστώσεις. Η εργοδοτική πλευρά δεν ανταποκρίθηκε στα εν λόγω έγγραφα, ούτε προσκόμισε στοιχεία προς αντίκρουση των ισχυρισμών της εργαζόμενης, αλλά αρκέστηκε στην επί-

κλήση της εξωδίκου δηλώσεως προς την προσφεύγουσα. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος έκρινε ότι η εργοδοτική πλευρά, η οποία φέρει το βάρος της απόδειξης κατά το άρ. 24 του ν. 3896/2010, δεν ανταποκρίθηκε με επάρκεια στην υποχρέωση αυτή και δεν απέδειξε ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, συνεπώς, υπέπεσε σε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε βάρος της εργαζόμενης.

Η υπόθεση ήχθη στα δικαστήρια και κρίθηκε αρχικά με την υπ' αριθμ. 2600/2021 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς, και εν συνεχεία με την υπ' αριθμ. 81/2023 απόφαση του Εφετείου Πειραιώς. Στην εφετειακή απόφαση, προς επίρρωση της προηγηθείσας απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς: α) κρίθηκε ότι, δεδομένου ότι η υπόθεση αφορά σεξουαλική παρενόχληση, κάμπτονται οι γενικοί δικονομικοί κανόνες περί του βάρους απόδειξης, θεσπίζεται, δε, ειδικότερος κανόνας αντιστροφής του βάρους της απόδειξης και ο καθ' ου (εργοδότης) οφείλει να αποδείξει στο Δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια Αρχή ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (με παραπομπή στις διαπιστώσεις του Συνηγόρου, όπως αυτές διατυπώθηκαν στο Πόρισμά του για την ένδικη υπόθεση), β) κρίθηκε ότι αποδείχθηκαν περιστατικά που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη σε βάρος της εργαζόμενης, γ) κρίθηκε ότι η εργαζόμενη υπέστη ηθική βλάβη, σεξουαλική παρενόχληση και συκοφαντική δυσφήμιση, και δ) επιδικάστηκε στην εργαζόμενη, ως χρηματική ικανοποίηση, το ποσό των 6.000 ευρώ (υπόθεση 256770).

Παρενόχληση στον δημόσιο τομέα και αποζημίωση λόγω προσβολής προσωπικότητας

Εργαζόμενη είχε διαμαρτυρηθεί, αρχικά προφορικά και εν συνεχεία εγγράφως, στον αρμόδιο Διευθυντή Υπουργείου, ότι υφίστατο συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης από τον προϊστάμενό της. Διενεργήθηκαν για το ζήτημα δύο Ε.Δ.Ε., που κατέληξαν ότι δεν προέκυψε η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος εκ μέρους του καταγγελλόμενου, ούτε και παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας εκ μέρους των αρμοδίων διοικητικών οργάνων.

Κατά την εξέταση της υπόθεσης, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δεν αποδείχθηκε μεν η συνδρομή σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο, προέκυψαν στοιχεία ότι ο καταγγελλόμενος επιδείκνυε ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά σε βάρος της καταγγέλλουσας, χωρίς αυτές να αξιολογηθούν ή να αποτελέσουν αντικείμενο σχετικών συστάσεων. Διαπιστώθηκαν, επίσης, σοβαρές παραλείψεις σε ό,τι αφορά στη διαδικασία έρευνας της καταγγελίας από τη Διοίκηση.

Ειδικότερα: α) η μαρτυρική κατάθεση υπαλλήλου, που εργαζόταν στον ίδιο χώρο με την καταγγέλλουσα και τον καθ' ου, και επιβεβαίωσε τους ισχυρισμούς του τελευταίου, αξιολογήθηκε από το πρόσωπο που διενήργησε την Ε.Δ.Ε. ως έχουσα μεγαλύτερη βαρύτητα, συγκριτικά με την κατάθεση υπαλλήλου που επίσης εργαζόταν στον ίδιο χώρο με τα δύο αυτά πρόσωπα και επιβεβαίωσε το μεγαλύτερο μέρος των ισχυρισμών της προσφεύγουσας, β) επιβεβαιώθηκε ο ισχυρισμός της προσφεύγουσας, ότι το μεγαλύτερο μέρος της άτυπης σύσκεψης που είχε πραγματοποιηθεί στο γραφείο του Διευθυντή, επικεντρώθηκε στον τρόπο που εκτελούσε η ίδια τα καθήκοντά της, και όχι στο περιεχόμενο της καταγγελίας της, το οποίο αποτελούσε το αντικείμενο της Ε.Δ.Ε., γ) ενώ διενεργούνταν Ε.Δ.Ε. για τα καταγγελλθέντα, η υπάλληλος κλήθηκε σε συνέντευξη ενώπιον του καθ' ου, εν όψει της επικείμενης αξιολόγησής της, και, επομένως, το Υπουργείο παρέλειψε να προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες, προκειμένου ο καθ' ου να εξαιρεθεί από τη διαδικασία αξιολόγησής της, εξαίρεση που, τελικώς, έγινε με καθυστέρηση, και μόνον κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος της προσφεύγουσας και δ) καταγγέλλουσα και καταγγελλόμενος συνυπήρχαν στο ίδιο γραφείο, επί περίπου εννέα μήνες μετά από την υποβολή της καταγγελίας, διάστημα κατά το οποίο υπήρξαν προβλήματα στην υπηρεσιακή τους συνεργασία, ενώ μάλιστα ο Συνήγορος είχε επισημάνει στο Υπουργείο ότι έπρεπε να έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια ανάληψης πρωτοβουλιών, σε συνεννόηση με τα μέρη, προκειμένου τα δύο αυτά πρόσωπα να εργάζονται σε διαφορετικούς χώρους.

Κατόπιν δικαστικής προσφυγής της εργαζόμενης, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 18394/2023 απόφαση του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών, με την οποία της επιδικάστηκε χρηματική αποζημίωση από το Δημόσιο, ποσού 6.000 ευρώ, λόγω προσβολής της προσωπικότητάς της. Στην απόφαση περιγράφηκε η διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσης από μέρους του Συνηγόρου και έγινε ρητή αναφορά στις διαπιστώσεις της Αρχής. Επισημάνθηκε ότι η συμπεριφορά του προϊστάμενου απέναντι στην εργαζόμενη αποτελεί ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που προκάλεσε μείωση της τιμής και της υπόληψης της υπαλλήλου, στο κοινωνικό και επαγγελματικό της περιβάλλον. Θεμελιώνεται, έτσι, αδικοπρακτική ευθύνη του προϊστάμενου για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη η υπάλληλος, δεδομένου ότι η εν λόγω συμπεριφορά τελέστηκε κατά την ενάσκηση και επ' ευκαιρία της υπηρεσίας του, και τελεί σε αιτιώδη συνάφεια προς την εκτέλεσή της. Περαιτέρω, κρίθηκε ότι οι παραπάνω ενέργειες του προϊσταμένου δεν ενείχαν σεξουαλικό χαρακτήρα προς το πρόσωπο της υπαλλήλου, και ότι δεν συγκροτείται η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Κρίθηκε, επίσης, ότι ο Διευθυντής του Υπουργείου παρέλειψε να λάβει, ως όφειλε, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα, μέτρα, προκειμένου να διασφαλίσει την προστασία της υπαλλήλου από την καταγγελλθείσα συμπεριφορά του προϊσταμένου, με αποτέλεσμα η υπάλληλος και ο καθ' ου να συνεχίζουν να συνυπάρχουν στον χώρο εργασίας

τους, γεγονός που προκάλεσε σε αυτή ψυχική επιβάρυνση και προφανή ηθική βλάβη. Τέλος, επισημάνθηκε ότι παρανόμως διενεργήθηκε η αξιολόγηση της υπαλλήλου από τον καθ' ου, ως αξιολογητή της, για το διάστημα που εκκρεμούσε σε βάρος του καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση. Εκκρεμεί η εκδίκαση μήνυσης για συκοφαντική δυσφήμιση σε βάρος της καταγγέλλουσας (υπόθεση 285038).

Γονεϊκές άδειες εκπαιδευτικών και μη εφαρμογή της ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας

Στους εκπαιδευτικούς δεν εφαρμόζονται οι κοινές διατάξεις περί ετήσιας αδείας με αποδοχές του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα ή της Εργατικής Νομοθεσίας, καθώς το καθεστώς των αδειών τους διέπεται από ειδική νομοθεσία. Με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158 στο εθνικό δίκαιο με τον ν. 4808/2021, θεσπίστηκαν γονεϊκές άδειες που καταλαμβάνουν όλες τις σχέσεις εργασίας ή απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τους ν. 4808/2021 και 4830/2021, οι εκπαιδευτικοί, με τέκνα ηλικίας έως 8 ετών, δικαιούνται άδεια άνευ αποδοχών, τμήμα της οποίας επιδοτείται. Ειδικότερα: α) οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας έως 4 μηνών, δυνάμει του άρ. 28 του ν. 4808/2021 και β) οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας έως 4 μηνών, δυνάμει του άρ. 56 του ν. 4830/2021, το οποίο τροποποίησε την παρ. 1 του άρ. 53 του ν. 3528/2007 (Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα).

Κατά τις προφορικές υποδείξεις του Υπουργείου Παιδείας για τους εκπαιδευτικούς, ισχύει παράλληλα με τα ανωτέρω και η διάταξη του άρ. 16 περ. ε' του ν. 1566/1985 στην οποία ορίζεται: «Με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου κεντρικού υπηρεσιακού συμβουλίου, μπορεί να χορηγείται σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι τη λήξη του σχολικού έτους, όταν συντρέχουν σοβαροί λόγοι ιδίως θεραπεία δυσίατων ασθενειών του ιδίου του εκπαιδευτικού ή των μελών της οικογένειάς του...».

Κατά την ερμηνεία του Υπουργείου Παιδείας, δηλαδή, η διάταξη του άρ. 16 περ. ε' του ν. 1566/1985 ισχύει παράλληλα με τα άρ. 28 του ν. 4808/2021 και 56 του ν. 4830/2021, αντιστοίχως και η φράση «μέχρι τη λήξη του σχολικού έτους» του άρ. 16 περ. ε' του ν. 1566/1985 ερμηνεύεται ως υποχρέωση του εκπαιδευτικού να αιτηθεί άδειας άνευ αποδοχών, η οποία θα λήγει υποχρεωτικά την 30ή Αυγούστου του ιδίου έτους. Με τον τρόπο αυτό, οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας επιβάλλουν τη χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών, σε διάστημα κατά το οποίο ο εκπαιδευτικός εν τοις πράγμασι δεν προσφέρει υπηρεσία, ήτοι από 20 Ιουλίου εκάστου έτους και μετά, όταν τα σχολεία είναι ήδη κλειστά.

Ο Συνήγορος, στο πλαίσιο εξέτασης αναφορών αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών, με αντικείμενο τον αποκλεισμό τους από διάφορες άδειες (μη-τρότητας ή γονικές), με έγγραφη παρέμβασή του το 2022 έθεσε και το ζήτημα νομιμότητας που εγείρεται με την υποχρεωτική λήξη της επίμαχης άδειας με τη λήξη του σχολικού έτους στις 31/08 εκάστου έτους. Έκτοτε, ο Συνήγορος εξακολούθησε να δέχεται αναφορές εκπαιδευτικών, οι οποίοι διαμαρτύρονταν, όχι μόνο για την απόρριψη των αιτημάτων τους, αλλά και για την άνιση αντιμετώπιση ομοίων καταστάσεων. Πράγματι, μέχρι σήμερα, άλλες Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας εγκρίνουν σχετικά αιτήματα εκπαιδευτικών, και άλλες τα απορρίπτουν.

Σημαντική εξέλιξη στο ζήτημα της, υποχρεωτικής ή μη, σύμπτωσης της λήξης της γονικής άδειας άνευ αποδοχών των εκπαιδευτικών με τη λήξη του σχολικού έτους, αποτέλεσε η υπ' αριθμ. 886/2024 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, στην οποία έγινε δεκτό ότι ουδόλως προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις, ως υποχρεωτικό όριο διάρκειας της χορηγούμενης άδειας, η λήξη του σχολικού έτους, και ότι με μη μόνιμη αιτιολογία είχε επεκταθεί η διάρκεια της, χορηγηθείσας στην προσφεύγουσα, άδειας ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών έως την ημερομηνία λήξης του σχολικού έτους (31.08.2024), ήτοι για χρονικό διάστημα κατά 4 μήνες μεγαλύτερο του αιτηθέντος.

Με την ίδια απόφαση, κρίθηκε ότι ούτε από τη διάταξη του άρ. 16 περ. ε' του ν. 1566/1985 προβλέπεται η υποχρεωτική διάρκεια της χορηγούμενης άδειας άνευ αποδοχών έως τη λήξη του σχολικού έτους, διαπίστωση που είχε ήδη επισημανθεί από τον Συνήγορο στη σχετική παρέμβασή του προς το Υπουργείο Παιδείας, (υπόθεση 313674).

Καταγγελία σύμβασης εργασίας οροθετικού εργαζόμενου και επιδίκαση αποζημίωσης

Ο Συνήγορος εξέτασε αναφορά οροθετικού εργαζόμενου, απασχολούμενου σε κατάστημα πώλησης ενδυμάτων, με αντικείμενο την απόλυσή του λόγω χρόνιας πάθησής του.

Η Αρχή διαπίστωσε, από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη της, ότι το εργασιακό κλίμα μετεστράφη σε βάρος του εργαζόμενου, όταν αποκαλύφθηκε η οροθετικότητά του, με αφορμή μια σειρά περιστατικών, και ιδίως μετά την έναρξη εμφάνισης συμπτωμάτων της νόσου. Το γεγονός αυτό προκαλούσε συζητήσεις, ενώ

ένα μικροατύχημα που συνέβη με το αντικλεπτικό, και προκάλεσε τρύπημα στο χέρι του ιδίου και μιας συναδέλφου του, οδήγησε τη συγκεκριμένη υπάλληλο στην προληπτική λήψη αντιρετροϊκής αγωγής, και λίγες μέρες αργότερα στην οικειοθελή αποχώρησή της από τη θέση εργασίας της. Η προϊστάμενη του υποκαταστήματος, στο οποίο απασχολείτο τότε ο προσφεύγων, όταν έλαβε γνώση όλων αυτών των περιστατικών, ενημέρωσε σχετικά τη διοίκηση της εργοδότης εταιρείας. Ο εργαζόμενος μετακινήθηκε στην αποθήκη του υποκαταστήματος, και αργότερα μεταφέρθηκε σε άλλο υποκατάστημα σε θέση πωλητή, και εν συνεχεία σε θέση βοηθού αποθηκάριου. Δεκαέξι, περίπου, μήνες μετά από το περιστατικό με το αντικλεπτικό μηχανήμα, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου.

Ο εργαζόμενος δεν είχε γνωστοποιήσει εγγράφως στην εταιρεία την οροθετικότητά του, ωστόσο κανένας εργαζόμενος δεν υποχρεούται να αποκαλύπτει ευαίσθητα προσωπικά του δεδομένα στον εργοδότη, στον βαθμό που αυτά δεν επηρεάζουν την εκτέλεση των καθηκόντων του ή δεν ζητά τη λήψη κάποιου μέτρου.



Η οροθετικότητα, ως χρόνια πάθηση, αποτελεί μια ευαίσθητη πτυχή του ιατρικού ιστορικού του εργαζόμενου, η διαρροή του οποίου προκαλεί κοινωνικό και εργασιακό στιγματισμό και, συνεπώς, είναι σύνηθες ο οροθετικός εργαζόμενος να φοβάται να γνωστοποιήσει την οροθετικότητά του.

Η εταιρεία υποστήριξε ότι η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου καταγγέλθηκε, διότι ο ίδιος εκτελούσε πλημμελώς τα καθήκοντά του, και η εταιρεία δεν γνώριζε σχετικά με την οροθετικότητά του. Ωστόσο, ο ισχυρισμός της εργοδότης εταιρείας δεν επιβεβαιώθηκε, καθώς τα κρίσιμα περιστατικά που επικαλέστηκε ο εργαζόμενος εμφανίζουν μεταξύ τους αλληλουχία, προκύπτει από στοιχεία ότι συνδέονται με την οροθετικότητά του, ενώ δεν έτυχαν αντίκρουσης από την πλευρά της εταιρείας.

Ο Συνήγορος, με Πόρισμά του και με βάση το σύνολο των στοιχείων που τέθηκαν υπόψη του, έκρινε ότι υπήρξε παράβαση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων (άρ. 2 του ν. 4443/2016) και ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου πάσχει ακυρότητα. Η Αρχή εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων, οι οποίες και επιβλήθηκαν σε βάρος της εταιρείας.

Με την υπ' αριθμ. 3478/2024 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών, κρίθηκε ότι η επιχείρηση γνώριζε ότι ο εργαζόμενος ήταν οροθετικός, ήδη από τον Νοέμβριο του 2015, αλλά τα αρμόδια όργανά της δεν προέβησαν σε ενέργειες για να προστατεύσουν την αξιοπρέπειά του, ούτε ζήτησαν από τον ιατρό εργα-

σίας οδηγίες, προκειμένου να ενημερωθούν και εν συνεχεία να ενημερώσουν προσηκόντως τους λοιπούς εργαζόμενους για τον ιό HIV. Αντίθετα, τα αρμόδια όργανα της επιχείρησης εκφράστηκαν απειλητικά και εκφοβιστικά απέναντι στον εργαζόμενο, του επέβαλαν δυσμενείς μεταβολές των όρων εργασίας του, απομονώνοντάς τον χωρίς βάσιμο ιατρικό λόγο, αλλά τιμωρητικά, μόνο και μόνο επειδή έπασχε από τη συγκεκριμένη χρόνια πάθηση. Το ίδιο Δικαστήριο έκρινε ότι η εταιρεία μεθόδευσε την απομάκρυνσή του από την επιχείρηση λόγω της χρόνιας πάθησής του, αρχικά προσπαθώντας να τον ωθήσει σε παραίτηση, και στη συνέχεια προβαίνοντας σε απόλυση, με προφανείς δυσμενείς επιπτώσεις για τον ίδιο και τον επαγγελματικό του βίο.

Στην απόφασή του, το Μονομελές Εφετείο Αθηνών έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου ήταν παράνομη, ως γενομένη κατά παράβαση της ίσης μεταχείρισης, με βάση τον ν. 4443/2016. Με την απόφαση επιδικάστηκε στον εργαζόμενο αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, ύψους 14.000 ευρώ (υπόθεση 227412).

Δικαίωση απολυμένου οροθετικού εργαζόμενου

Εργαζόμενος ως πιστοποιημένος ναυτιλιακός επιθεωρητής φορτίων κατήγγειλε, μέσω Μ.Κ.Ο., ότι η εταιρεία στην οποία εργαζόταν αρνήθηκε να αποδεχτεί την εργασία του μετά την επιστροφή του από μακροχρόνια αναρρωτική άδεια. Ένα περίπου μήνα μετά την πρόσληψή του και τη σχετική εκπαίδευσή του, διαγνώστηκε θετικός στον ιό HIV, και πληροφορήθηκε ότι νοσεί στο τελικό στάδιο του συνδρόμου επίκτητης ανοσολογικής ανεπάρκειας (AIDS). Ο αναφερόμενος ισχυρίστηκε ότι, από την πρώτη στιγμή της ασθένειάς του, ενημέρωνε τακτικά την εργοδότη εταιρεία σχετικά με την κατάσταση της υγείας του, το είδος της πάθησής του, τις αναρρωτικές άδειες, και τον ακριβή χρόνο επανόδου του. Ωστόσο, μολονότι αρχικά η εταιρεία επέδειξε θετική στάση απέναντί του, όταν δήλωσε έτοιμος να αναλάβει υπηρεσία, ενημερώθηκε από εκπρόσωπο της εταιρείας ότι είχαν προσληφθεί δύο άτομα για εκπαίδευση στο ίδιο αντικείμενο, και δεν υπήρχε πλέον εργασία για να του ανατεθεί. Ακολούθως, η εταιρεία του γνωστοποίησε με εξώδικη δήλωση ότι έχει χωρήσει οικειοθελώς αποχώρησή του. Η εταιρεία υποστήριξε ότι δεν γνώριζε για τη χρόνια πάθησή του κατά τον χρόνο αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης, καθώς και ότι ο εργαζόμενος δεν άσκησε ποτέ καθήκοντα επιθεωρητή φορτίων, αλλά ήταν υπό εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της απασχόλησής του. Επίσης, επικαλέστηκε οικονομοτεχνικούς λόγους, οι οποίοι επέβαλλαν τη μη αποδοχή της εργασίας του, αλλά και ότι υστερούσε σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, σε σχέση με τους συναδέλφους του.

Κατόπιν της καταγγελίας του εργαζόμενου, η εργοδότη εταιρεία έκανε τρεις προσπάθειες συμβιβαστικής επίλυσης της διαφοράς, προτείνοντας στον εργα-

ζόμενο να επανέλθει στην εργασία του, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, τα μέρη δεν κατέληξαν σε λύση, καθώς οι όροι που προτάθηκαν από την εταιρεία ήταν δυσμενείς.

Ο Συνήγορος, στο πλαίσιο διενέργειας ιδίας έρευνας, κάλεσε την εργοδότη εταιρεία να προσκομίσει στοιχεία, από τα οποία να αποδεικνύονται οι ισχυρισμοί της.

Κατόπιν συνεκτίμησης του αποδεικτικού υλικού που τέθηκε υπόψη του από τα δύο μέρη, καθώς και την ανωμοτί εξέταση μαρτύρων στα γραφεία της Αρχής, ο Συνήγορος εξέδωσε Πόρισμα, καταλήγοντας ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου έλαβε χώρα για λόγους που σχετίζονται αιτιωδώς με την ασθένειά του. Ειδικότερα, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο εργοδότης δεν απέδειξε ότι δεν γνώριζε το πρόβλημα της υγείας του, δεδομένων των αναρρωτικών αδειών που είχαν χορηγηθεί, και δεν δικαιολόγησε επαρκώς τους λόγους για τους οποίους τον απομάκρυνε. Πιο συγκεκριμένα, ο Συνήγορος έλαβε ιδίως υπόψη του τα εξής κρίσιμα σημεία:

- Κατά τη διάρκεια του μικρού χρονικού διαστήματος που ο προσφεύγων εργάστηκε στην εταιρεία, περιγράφεται μία ομαλή εργασιακή πορεία, από την οποία δεν προέκυψε πρόθεση της εταιρείας να διακόψει τη συνεργασία της μαζί του. Συγκεκριμένα, ο αναφερόμενος έλαβε τον απαιτούμενο εξοπλισμό, συμμετείχε σε επιθεωρήσεις πλοίων, έδωσε εξετάσεις μέσω της εταιρείας καθ' υπόδειξη αυτής, και έλαβε το σχετικό πιστοποιητικό. Τέλος, διενήργησε μία τουλάχιστον επιθεώρηση πλοίου ως αρμόδιος επιθεωρητής, υπογράφοντας το σύνολο των επίσημων δελτίων ελέγχου της σχετικής έκθεσης.
- Η εταιρεία τελούσε σε πλήρη γνώση ότι ο εργαζόμενος βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια, και είχαν προσκομιστεί τα σχετικά έγγραφα του ασφαλιστικού φορέα και το εξιτήριο του νοσοκομείου, λίγες ημέρες μετά την έξοδό του από αυτό. Επομένως, σε κάθε περίπτωση, ήταν γνωστό ότι δεν απουσίαζε αδικαιολόγητα, αλλά εξαιτίας σοβαρής ασθένειας. Ωστόσο, η εταιρεία προχώρησε σε αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου, χωρίς μάλιστα να τον ενημερώσει μέσω εξώδικης δήλωσης, εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας των τεσσάρων ημερών (σύμφωνα με το άρ. 38 του ν. 4488/2017), αλλά μετά από ενάμιση μήνα.
- Ως προς τη γνώση ή μη της εταιρείας για το είδος της ασθένειας από την οποία έπασχε ο εργαζόμενος και την ημερομηνία γνωστοποίησης αυτής, ο εργοδότης δεν παρουσίασε στοιχεία, με τα οποία να αντικρούει τον ισχυρισμό του καταγγέλλοντα ότι ο ίδιος, συνοδευόμενος από νομικό σύμβουλο, ο οποίος κατέθεσε και ως μάρτυρας ενώπιον του Συνηγόρου, ενημέρωσε τους εκπροσώπους της εταιρείας σχετικά.
- Αναφορικά με την απουσία αντικειμένου εργασίας, εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων, σύμφωνα με τον πίνακα εργαζομένων που προσκόμισε η εταιρεία

για το επίμαχο χρονικό διάστημα, το προσωπικό της δεν παρουσίαζε μείωση τους τελευταίους δέκα μήνες, αντιθέτως, είχε αυξηθεί συνολικά κατά πέντε άτομα που εκτελούσαν χρέη επιθεωρητή φορτίων.

Ο Συνήγορος έκρινε ότι η σύμβαση εργασίας του προσφεύγοντα καταγγέλθηκε, κατά παράβαση του άρ. 2 του ν. 4443/2016, και, εξ αυτού του λόγου, πάσχει ακυρότητα, καθώς ο εργοδότης δεν δικαιολόγησε επαρκώς τους λόγους για τους οποίους τον απομάκρυνε μετά τη γνωστοποίηση του προβλήματος της υγείας του. Ενόψει των ανωτέρω, η Αρχή εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων στον εργοδότη, που επιβλήθηκαν από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Παράλληλα, ο εργαζόμενος προσέφυγε και στα πολιτικά δικαστήρια κατά της εταιρείας. Με την υπ' αριθμ. 2191/2019 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, αναγνωρίστηκε η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προσφεύγοντα, και η εταιρεία υποχρεώθηκε να αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Το δικαστήριο κατέληξε στην ως άνω απόφαση, συντασσόμενο πλήρως με το σκεπτικό του Πορίσματος του Συνηγόρου. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία και τις διαπιστώσεις του Συνηγόρου, το δικαστήριο: α) αποδέχεται ότι η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου είναι προσχηματική, καθώς η εργοδότης γνώριζε περί της ασθένειάς του, β) κρίνει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ήταν απότοκος της πάθης του και γ) απορρίπτει τον ισχυρισμό της εργοδότης περί ανυπαρξίας εργασιακού αντικειμένου απασχόλησης, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας του Συνηγόρου σχετικά με το προσωπικό της εταιρείας. Συνεκτιμώντας τα παραπάνω, το δικαστήριο διαπιστώνει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος εκ μέρους της εναγόμενης, που ήταν απόρροια της διαγνωσθείσης χρόνιας παθήσεώς του και δεν υπαγορεύτηκε από λόγους που σχετίζονταν με το καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης και την αναγκαιότητα εύρυθμης λειτουργίας προς επίτευξη των σκοπών της και του επιδιωκόμενου επιχειρηματικού κέρδους, συνιστά διάκριση σε βάρος του ενάγοντος, υπό την έννοια του άρ. 2, παρ. 2 του ν. 4443/2016, παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και είναι παράνομη.



Μάλιστα, η αξιοποίηση των διαπιστώσεων του Συνηγόρου, για τη διαμόρφωση της τελικής κρίσης του δικαστηρίου, αιτιολογείται στο κείμενο της δικαστικής απόφασης ως εξής: *«Εν προκειμένω, σημειώνεται ότι η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη σε θέματα ίσης μεταχείρισης και δυσμενών διακρίσεων είναι αναβαθμισμένη, ότι ο ανωτέρω φορέας πληροί τα εχέγγυα και τις προδιαγραφές που τίθενται από τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ*

και 2014/54/ΕΕ για τη λειτουργία ενός ανεξάρτητου και αποτελεσματικού εποπτικού φορέα της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενδεικτικά δε αυξημένης αρμοδιότητας του ως άνω φορέα σε θέματα δυσμενών διακρίσεων και ίσης μεταχείρισης είναι τα όσα αναφέρονται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου 4443/2016 [...]» (υπόθεση 242124).



• ΘΕΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Το 2024 ως έτος ορόσημο για τη λειτουργία των φορέων ισότητας

Τον Μάιο του 2024 δημοσιεύθηκαν δύο νέες Οδηγίες (1499/2024/ΕΕ και 1500/2024/ΕΕ), με ταυτόσημο περιεχόμενο, και με αντικείμενο **τα ελάχιστα πρότυπα για τη λειτουργία των φορέων ισότητας**. Η υιοθέτηση των Οδηγιών αυτών αποτελεί ορόσημο για την ανάπτυξη του δικαίου της ίσης μεταχείρισης στην Ε.Ε. Σκοπός τους είναι η ενδυνάμωση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, μέσα από την ενίσχυση του ρόλου των φορέων ισότητας, και ιδίως με τη διασφάλιση των προϋποθέσεων για την ανεξάρτητη και αποτελεσματική λειτουργία τους. Οι Οδηγίες αυτές αντικαθιστούν τις ισχύουσες διατάξεις για τους φορείς ισότητας, και προσδιορίζουν ένα ενισχυμένο και πληρέστερο κανονιστικό πλαίσιο για τη λειτουργία τους, το οποίο είναι δεσμευτικό για τα κράτη – μέλη. Καταληκτική προθεσμία για την ενσωμάτωσή τους στην εθνική έννομη τάξη είναι η 19η Ιουνίου 2026.

Οι δύο ως άνω Οδηγίες για τα πρότυπα αφορούν, καταρχήν, την εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, και συγκεκριμένα τις Οδηγίες: 79/7/ΕΟΚ, 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2004/113/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ. Πρόκειται για δύο, και όχι για μια ενιαία Οδηγία - μολοντί έχουν ταυτόσημο περιεχόμενο - καθώς έχουν έρεισμα σε δύο διαφορετικές νομικές βάσεις³⁶. Έτσι, η Οδηγία 2024/1499 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου αφορά στους φορείς ισότητας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης προσώπων, ανεξαρτήτως της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της ίσης μεταχείρισης προσώπων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρί-

36. Το άρ. 157 παρ. 3 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σ.Λ.Ε.Ε.) αποτελεί τη νομική βάση για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών και το άρ. 19 παρ. 1 της Σ.Λ.Ε.Ε., για την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

ας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Αντίστοιχα, η Οδηγία 2024/1500 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου, αφορά στους φορείς ισότητας, με αρμοδιότητα στον τομέα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Οι Οδηγίες θεσπίζουν υποχρεωτικά ελάχιστα πρότυπα για τη λειτουργία των φορέων ισότητας, τα οποία κινούνται στους εξής άξονες: ανεξαρτησία, επάρκεια πόρων και ενίσχυση αρμοδιοτήτων.

Σε ό,τι αφορά στην **ανεξαρτησία**, αποτελεί υποχρέωση των κρατών – μελών να διασφαλίζουν ότι οι φορείς ισότητας θα ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αυτόνομα από οποιαδήποτε πολιτική, θρησκευτική ή άλλη επιρροή, και χωρίς να ζητούν ή να λαμβάνουν εντολές. Η αποτύπωση της υποχρέωσης αυτής εξειδικεύεται λεπτομερέστερα στο κείμενο των Οδηγιών, και συνδέεται ευθέως με τη μετρήσιμη – στη βάση συγκεκριμένων δεικτών – αποτελεσματικότητα. Εν προκειμένω, ζήτημα εγείρεται στις περιπτώσεις φορέων που λειτουργούν σε ορισμένα κράτη – μέλη εντός οργανικών μονάδων της κεντρικής Διοίκησης, ενώ, στις περιπτώσεις λειτουργίας φορέων ισότητας εντός της οργανωτικής δομής ανεξάρτητων φορέων με πολλαπλά καθήκοντα, εκείνο που απαιτείται να διασφαλίζεται είναι η οργανωτική αυτονομία του φορέα ισότητας και η διακριτή, απρόσκοπτη και αποτελεσματική άσκηση του συνόλου των συγκεκριμένων ειδικών καθηκόντων που προσδιορίζονται στις Οδηγίες.

Η **επάρκεια των πόρων** (ανθρώπινων, τεχνικών, οικονομικών) είναι εξαιρετικά κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματική εκπλήρωση της αποστολής ενός φορέα ισότητας. Στους πόρους περιλαμβάνεται η απαίτηση για επαρκές και ειδικευμένο προσωπικό, κατάλληλες εγκαταστάσεις και υποδομές, και ο αναγκαίος προϋπολογισμός για τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την εκτέλεση όλων των δράσεων που εντάσσονται στην αποστολή του, σύμφωνα με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση. Οι Οδηγίες προβλέπουν ρητά ότι η διάθεση χρηματοδοτικών πόρων για την άσκηση της συγκεκριμένης αρμοδιότητας θα πρέπει να παραμένει σταθερή, να προγραμματίζεται σε πολυετή βάση και να επιτρέπει στους φορείς ισότητας να καλύπτουν δαπάνες που ανακύπτουν ή αναμένεται να ανακύψουν με βάση τον προγραμματισμό τους, συμπεριλαμβανομένων και των δαπανών που αφορούν έξοδα για τη δικαστική συνδρομή ή την αναβάθμιση αυτοματοποιημένων συστημάτων και προσβάσιμων εφαρμογών.

Παράλληλα, καθιερώνεται το εξής τρίπτυχο αρμοδιοτήτων: πρόληψη, συνδρομή στο θύμα και αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης.

Η προαγωγή και η πρόληψη περιλαμβάνει δράσεις ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης, έρευνας και συνεργασίας με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, προκειμένου να εμπεδωθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να αντιμετωπιστούν οι διαρθρωτικές πτυχές των διακρίσεων. Η εξωστρέφεια και οι δράσεις ευαισθητοποίησης αποτελούν ελάχιστα προαπαιτούμενα για την εκπλήρωση των δράσεων πρόληψης – προαγωγής της ίσης μεταχείρισης.

Η συνδρομή στο θύμα προϋποθέτει τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στον φορέα ισότητας, τη διασφάλιση προσβασιμότητας, ενώ εμπεριέχει, ως ελάχιστο περιεχόμενο, την παροχή σε αυτό βασικών πληροφοριών, σε σχέση με την εξέταση της καταγγελίας, τα μέσα προστασίας που παρέχονται και τους κανόνες εμπιστευτικότητας που τηρούνται κατά τη διερεύνησή της.

Η αποκατάσταση της παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνει τόσο την αξιοποίηση μέσων για την **εξωδικαστική επίλυση** μιας διαφοράς, όσο και την **παροχή δικαστικής συνδρομής** από τον ίδιο τον φορέα ισότητας, με τρόπο συμβατό με το εθνικό δίκαιο. Ως προς την τελευταία, επαφίεται στον εθνικό νομοθέτη να επιλέξει τη μορφή συμμετοχής του φορέα σε μια δικαστική διαδικασία. Θα πρέπει όμως, σε κάθε περίπτωση, η αρμοδιότητά του να περιλαμβάνει είτε τη δυνατότητα του φορέα να εκπροσωπεί το θύμα διάκρισης είτε να παρεμβαίνει υπέρ αυτού σε μια εκκρεμή διαδικασία είτε να κινεί τη δικαστική διαδικασία στο όνομά του.



Στην Ελλάδα ο Συνήγορος, ως εθνικός φορέας ισότητας, πληροί ήδη σε μεγάλο βαθμό τις ελάχιστες απαιτήσεις που θέτει το νέο πλαίσιο, τόσο όσον αφορά στη νομοθεσία που ρυθμίζει τη λειτουργία του, όσο και τη δοκιμασμένη, επί σειρά ετών, άσκηση της αρμοδιότητάς του στην πράξη.

Η συνταγματική κατοχύρωση της Ανεξάρτητης Αρχής παρέχει τα απαραίτητα εχέγγυα λειτουργικής ανεξαρτησίας και αμερόληπτης κρίσης. Διαθέτει, επιπλέον, πολυετή εμπειρία στην εξέταση καταγγελιών για παραβίαση της ίσης μεταχείρισης και στην εξωδικαστική διαμεσολάβηση για την αποκατάσταση του θύματος, ιδίως στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης. Πέραν από τις αναγκαίες εσωτερικές – οργανωτικές αλλαγές, σε εναρμόνιση με τις προβλέψεις των Οδηγιών, εκείνο που απαιτείται είναι η ενδυνάμωση, ιδίως της προληπτικής και προαγωγικής δράσης του φορέα, με τη διάθεση των, αναγκαίων και επαρκών, ανθρώπινων, τεχνικών και οικονομικών πόρων, για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό και τη συστηματική εποπτεία των οικείων δράσεων και των αποτελεσμάτων τους στο πλήρες φάσμα της σύνθετης αυτής ειδικής αρμοδιότητας.

Τέλος, η αρμοδιότητα της δικαστικής συνδρομής αποτελεί τη σημαντικότερη καινοτομία, σε σχέση με την ως τώρα λειτουργία του φορέα. Η οργάνωσή της, με τρόπο που να εντάσσεται αρμονικά και αποτελεσματικά στο ισχύον σύστημα απονομής της δικαιοσύνης, είναι μια πρόκληση για το μέλλον και παρακαταθήκη του θεσμού στη μάχη κατά των διακρίσεων.

Κρίσιμες νομοθετικές εξελίξεις για τη βελτίωση του βαθμού προστασίας κατά των διακρίσεων

Ήδη από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του, ο Συνήγορος έχει εξετάσει σειρά υποθέσεων που αφορούν παραβιάσεις των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και διακρίσεις σε βάρος τους³⁷, και παγίως υποστηρίζει ότι η ισότιμη μεταχείριση των ομόφυλων ζευγαριών αποτελεί «πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας για τη εξασφάλιση της ισονομίας και της προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής όλων των πολιτών³⁸».

Η θέσπιση του ν. 5089/2024 αποτελεί εξαιρετικά θετική εξέλιξη για την άρση των ανισοτήτων και των διακρίσεων που υφίστανται τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στον γάμο και την οικογενειακή ζωή. Εκτός από τις παραμέτρους της προστασίας των δικαιωμάτων των παιδιών και της απάλειψης διακρίσεων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, η προτεινόμενη τροποποίηση αποτελεί εγχείρημα εκσυγχρονισμού του οικογενειακού δικαίου.

Ειδικότερα, με το νέο νομοθετικό πλαίσιο, επήλθαν αλλαγές του Αστικού Κώδικα, της εργατικής νομοθεσίας, του κώδικα δημοσίων υπαλλήλων, της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και της υφιστάμενης νομοθεσίας για τις διακρίσεις, προκειμένου να εξασφαλισθεί η ίση μεταχείριση στον γάμο και την οικογενειακή ζωή.

37. Βλ. σχετικά Οδηγό 'Ισης Μεταχείρισης, σελ. 47 – 48 (https://old.synigoros.gr/resources/im_odigos_web_o_sevasmos_kanei_ti_diafora_gr.pdf).

38. Βλ. επίσης επίσης την Ειδική ετήσια έκθεση του 2015 (σελ. 110 επ.) <https://old.synigoros.gr/resources/docs/ee2015-12-diakriseis--2.pdf>, ενώ είχε εκδοθεί και σχετικό δελτίο τύπου <https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.files.437557> ενόψει της νομοθετικής αλλαγής για το σύμφωνο συμβίωσης, αλλά και για τα παιδιά ομόφυλων ζευγαριών <https://old.synigoros.gr/resources/docs/20160516-dt--4.pdf>.

Παράλληλα, διευρύνεται η παρεχόμενη προστασία κατά των διακρίσεων, με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα, την έκφραση και τα χαρακτηριστικά φύλου, καθώς και τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, και σε πεδία πέραν της απασχόλησης και της εργασίας.

Ειδικότερα, επεκτείνεται η προστασία στους τομείς (α) της κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, (β) των κοινωνικών παροχών και των φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων, (γ) της εκπαίδευσης και (δ) της πρόσβασης στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

Το γεγονός αυτό αποτελεί μεγάλο βήμα για την άρση διαπιστωμένων ανισοτήτων στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή των ατόμων με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, και για την ενδυνάμωση του νομοθετικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Με δεδομένη την αντίστοιχη επέκταση που ήδη επήλθε με τον ν. 5023/2023 στα πεδία προστασίας, σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας, εκείνο που πρέπει να τονιστεί είναι ότι **η οικεία ευρύτατη διεύρυνση του αντικειμένου εποπτείας του φορέα ισότητας δεν συνοδεύτηκε από αντίστοιχη ενίσχυση σε πόρους ή πρόσθετα αναγκαία θεσμικά εργαλεία.**

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙ ΣΧΕΔΙΩΝ ΝΟΜΟΥ

Στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του ως φορέας ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος υποβάλλει κάθε έτος συγκεκριμένες παρατηρήσεις και προτάσεις πριν την ψήφιση σχεδίων νόμου που άπτονται ζητημάτων διακρίσεων, είτε κατόπιν σχετικής πρόσκλησης είτε αυτεπαγγέλτως. Το 2024, ο Συνήγορος, υπό την οπτική της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων, υπέβαλε τις παρατηρήσεις του στα εξής σχέδια νόμου³⁹:

«Ισότητα στον πολιτικό γάμο, τροποποίηση του Αστικού Κώδικα και άλλες διατάξεις»

Στο προτεινόμενο σχέδιο νόμου, που στοχεύει στον εκσυγχρονισμό και την αναμόρφωση του οικογενειακού δικαίου, ο Συνήγορος:

- Ως διατύπωση αφενός πιο συμπεριληπτική, και αφετέρου ταυτόσημη με την επιλεγείσα διατύπωση του ν. 4356/2016 για το σύμφωνο συμβίωσης, πρότεινε την αντικατάσταση του όρου «ομόφυλο» με τη διατύπωση «ανεξάρτητα από φύλο».

39. Τα σχέδια νόμου παρατίθενται κατά χρονολογική σειρά κατάθεσής τους στη Βουλή.

- Ζήτησε την αναδιατύπωση του άρ. 6 παρ. 5, προκειμένου να αναθεωρηθούν οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα αναφορικά με τις προβλεπόμενες ειδικές άδειες και διευκολύνσεις κατά την απόκτηση κοινού τέκνου.
- Αναφορικά με το άρ. 9 του σχεδίου, τόνισε ως εξαιρετικά θετικό βήμα την αλλαγή που επέρχεται νομοθετικά με την οριζόντια επέκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων, σε πεδία πέραν της απασχόλησης και της εργασίας. Σημειώνεται ότι η επίμαχη τροποποίηση επεκτείνει την προστασία λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, έκφρασης ή χαρακτηριστικών φύλου στους τομείς της κοινωνικής προστασίας, των κοινωνικών παροχών και των φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Λαμβανομένου υπόψη ότι αντίστοιχη επέκταση για λόγους αναπηρίας επήλθε ήδη με τον ν. 5023/2023, επισημάνθηκε, ως έλλειμμα, η μη συμπερίληψη της ηλικίας, της οικογενειακής και της κοινωνικής κατάστασης στο νέο διευρυμένο πεδίο εφαρμογής.
- Επισημάνει ότι, εκτός από την ορθή τροποποίηση του άρ. 21 του ν. 344/1976, ίσως χρειασθεί να αναζητηθούν, και σε σειρά άλλων νομοθετημάτων, περιπτώσεις αντίστοιχης ανάγκης για προσαρμογή της νομοθετικής ορολογίας, προκειμένου να μην καταλείπεται αμφιβολία για την ισχύ και εφαρμογή διατάξεων που κάνουν λόγο για πατέρα ή μητέρα και για αναγραφή πατρωνύμου ή μητρωνύμου (άρ. 5).
- Τόνισε ως ιδιαίτερα σημαντικό το γεγονός ότι, με τον νέο νόμο, επιτρέπεται πλέον η δημιουργία διπλού γονικού δεσμού, μεταξύ του παιδιού και των δύο ομόφυλων γονέων, και στην περίπτωση της υιοθεσίας.
- Ως προς το άρ. 4 του σχεδίου, πρότεινε την εισαγωγή διευκρινιστικής πρόβλεψης ή, άλλως, μεταβατικής διάταξης, για τους γάμους που έχουν τελεστεί πριν την ισχύ του νέου νόμου, σε σχέση με τον προσδιορισμό του επωνύμου των τέκνων, στην περίπτωση παράλειψης της δήλωσης των γονέων πριν τον γάμο.
- Επισημάνει ότι η αναγνώριση της δυνατότητας προσφυγής στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και σε άνδρα στη χώρα μας, θα αποτελούσε την πληρέστερη και αναγκαία ρύθμιση για τη διασφάλιση του συμφέροντος κάθε παιδιού που έχει (ή θα) αποκτηθεί με τη μέθοδο αυτή, εντός ή εκτός της ελληνικής δικαιοδοσίας.

«Παρεμβάσεις στον Ποινικό Κώδικα και τον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας για την επιτάχυνση και την ποιοτική αναβάθμιση της ποινικής δικής – Εκσυγχρονισμός του νομοθετικού πλαισίου για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας»

Αναφορικά με την τροποποίηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου (ν. 3500/2006) για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας, προτάθηκε:

- Να επεκταθεί η προβλεπόμενη προστασία, εκτός από τους συγγενείς – συντρόφους και στα πρόσωπα που συνοικούν με την οικογένεια (άρ. 116).
- Να προτεραιοποιηθεί η εκπαίδευση και η στελέχωση των αρμοδίων φορέων, συμπεριλαμβανομένης και της Ελληνικής Αστυνομίας, για την παροχή συνδρομής στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας (άρ. 128).
- Να προστεθεί το φύλο και η έκφραση φύλου στα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος κατά την ατομική αξιολόγηση, δεδομένου του γεγονότος ότι μεγάλος αριθμός θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας είναι γυναίκες, καθώς και άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ (άρ. 130).
- Να διασφαλίζεται η προστασία των θυμάτων που επέζησαν της βίας, με την υποστήριξη, ενδυνάμωση και ένταξή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας (άρ. 131).

«Παρεμβάσεις στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, στον Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών και στον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας σε εναρμόνιση με την ενοποίηση του πρώτου βαθμού δικαιοδοσίας με τον Ν. 5108/2024 – Διατάξεις για τη Δικαστική Αστυνομία»

Αναφορικά με το όριο ηλικίας για πλήρωση θέσεων του προσωπικού του πολιτικού τομέα της δικαστικής αστυνομίας (άρ. 98 του Νόμου), ο Συνήγορος επισήμανε ότι, λαμβανομένων υπόψη των αρμοδιοτήτων που θα κληθεί να ασκήσει το προσωπικό αυτό, δεν μπορεί να θεωρηθεί αυτονόητος ο καθορισμός του ιδίου ανώτατου ορίου ηλικίας των 35 ετών με αυτό του αστυνομικού τομέα της δικαστικής αστυνομίας. Τυχόν επιλογή του ιδίου ανώτατου ηλικιακού ορίου για το προσωπικό του πολιτικού τομέα της δικαστικής αστυνομίας με αυτό του προσωπικού του αστυνομικού τομέα, θα πρέπει να αιτιολογηθεί ειδικώς, κατά τις διατάξεις του άρ. 4 ή/και του άρ. 6 του ν. 4443/2016, και σύμφωνα με τις επισημάνσεις που έχει ήδη απευθύνει ο Συνήγορος με τα έγγραφά του προς το Υπουργείο Δικαιοσύνης, με αφορμή τον καθορισμό του ανώτατου ορίου ηλικίας για τους υποψηφίους του αστυνομικού τομέα της δικαστικής αστυνομίας.

«Ρυθμίσεις για τους χερσαίους συνοριακούς σταθμούς, την ενίσχυση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και λοιπές διατάξεις»

Με το άρ. 59 του νομοσχεδίου, υιοθετήθηκε στην πράξη παλαιότερη πρόταση του Συνηγόρου, αναφορικά με υπηρεσιακή μετακίνηση για συνυπηρέτηση ειδικού φρουρού Ο.Π.Π.Ι. με σύζυγο αστυνομικό που πάσχει από δυσίατο νόσημα, καθώς προβλέφθηκε η επέκταση εφαρμογής των διατάξεων του Π.Δ. 211/2005, περί υπηρεσιακών μετακινήσεων συνοριακών φυλάκων και ειδικών φρουρών, και στους ειδικούς φρουρούς των Ο.Π.Π.Ι. Η Αρχή επισήμανε, ωστόσο, ότι πρέπει να διασφαλιστεί η μη αντίθεση της σχετικής διάταξης με την πρόβλεψη της παρ. 1 του άρ. 7 του Π.Δ. 53/2022, που δεν επιτρέπει τη μετακίνηση – απόσπαση – μετάθεση ειδικών φρουρών Ο.Π.Π.Ι. σε άλλη υπηρεσία για την εκτέλεση λοιπών καθηκόντων πέραν της αποστολής τους.

«Επιτάχυνση προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π., σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής δημοσίων υπαλλήλων και λοιπές διατάξεις για τη βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης»

Αν και αποτίμησε θετικά την απλούστευση της διαδικασίας απόσπασης λόγω συνυπηρέτησης (άρ. 26 του νομοσχεδίου), ο Συνήγορος επισήμανε ότι η διατύπωση της σχετικής ρύθμισης («...με κοινή απόφαση των αρμοδίων οργάνων διορισμού των φορέων προέλευσης και υποδοχής...»), ιδίως, δε, το λήμμα «διορισμού» δημιουργεί ασάφεια, καθώς η σχετική διαδικασία δεν αφορά βεβαίως διορισμό, αλλά απόσπαση. Επίσης, κατά την αξιολόγηση αιτήματος απόσπασης, θα πρέπει να προτάσσεται, ως αυξημένης βαρύτητας, το γεγονός ότι το αίτημα υποβάλλεται για λόγους οικογενειακής συνένωσης, και τυχόν απόρριψη έγκρισης τέτοιου αιτήματος πρέπει να φέρει ειδική αιτιολόγηση.

Ο Συνήγορος επανέφερε την πρόταση για επανεξέταση της ανάθεσης της πιστοποίησης της πολυτεκνικής ιδιότητας, που συνιστά άσκηση δημόσιας εξουσίας, σε ένα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, κατά παράβαση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι στην αρνητική της μορφή (βλ. άρ. 12 παρ. 1 του Συντάγματος). Άλλωστε, χάρη στην αυτοματοποίηση και στη μηχανοργάνωση των υπηρεσιών της, η Διοίκηση ευχερώς μπορεί να διαπιστώνει την πολυτεκνική ιδιότητα του πολίτη, στηριζόμενη σε ίδια μέσα.

Επίσης, για τη διασφάλιση των συμφερόντων του ατόμου με αναπηρία, όταν από την αναπηρία του αντλεί δικαίωμα διορισμού συγγενικό του πρόσωπο, ο Συνήγορος επαναλαμβάνει την πρόταση να ληφθεί μέριμνα ώστε, κατά το δυνατόν, να προσδοκάται ότι ο διορισμός ή η πρόσληψη θα τον/την ωφελήσει πράγματι.

«Παρεμβάσεις στην οργάνωση και τη λειτουργία του Υπουργείου Εξωτερικών και άλλες διατάξεις»

Ο Συνήγορος παρενέβη αυτεπαγγέλτως, για την πρόβλεψη του άρ. 7 του σχεδίου νόμου, με την οποία επανερχόταν ρύθμιση, καταργηθείσα από το 2017, που έθετε ανώτατο όριο ηλικίας (40 ετών) ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή υποψηφίων στον διαγωνισμό για εισαγωγή στη Διπλωματική Ακαδημία. Στην αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου, γινόταν εκτενής αναφορά στους λόγους για τους οποίους κρίθηκε αναγκαία η επαναφορά ανώτατου ορίου ηλικίας για την εισαγωγή στη Διπλωματική Ακαδημία, εκ των οποίων οι κυριότεροι άπτονταν της επαρκούς στελέχωσης του Διπλωματικού Κλάδου με αποφοίτους της Ακαδημίας και ιδίως, του συστήματος επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υπαλλήλων του κλάδου αυτού στη Διπλωματική Υπηρεσία. Ωστόσο, ο Συνήγορος υποστήριξε ότι η αρχή της αναλογικότητας επιβάλλει να είναι προφανής η αναγκαιότητα επιβολής ενός τέτοιου εξαιρετικού περιορισμού (ανώτατου ηλικιακού ορίου) για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, και ότι δεν διαπιστώνεται εν προκειμένω η προσφορότητα και αναγκαιότητα της ρύθμισης.



• **ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2024**

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι προτάσεις νομοθετικής ή οργανωτικής φύσης που υποβλήθηκαν εντός του 2024 από τον Συνήγορο, υπό την ιδιότητά του ως φορέα προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και προτάσεις του (πρόσφατες ή παλαιότερες) που έγιναν αποδεκτές εντός του 2024⁴⁰.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Για τη δυνατότητα συμμετοχής στο πρόγραμμα «Τουρισμός για Όλους 2024» εκτός ψηφιακού περιβάλλοντος

Προτάθηκε να προβλεφθεί, σε επόμενα αντίστοιχα προγράμματα, η δυνατότητα υποβολής αίτησης και συμμετοχής, και μέσω μη ψηφιακών διαδικασιών, προσώπων που δεν διαθέτουν συσκευή κινητού τηλεφώνου με λειτουργία ανέπαφων πληρωμών ή δεν διαθέτουν καν αριθμό κινητού τηλεφώνου στο όνομά τους ή/και δεν έχουν εξοικείωση με τις σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, και παρουσιάζουν χαρακτηριστικά ευαλωτότητας, όπως αναπηρία και γήρας.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Για την απόκτηση ελληνικής ιθαγένειας από αλλοδαπούς/ές που βρίσκονται υπό πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση

Προτάθηκε η πρόβλεψη μέτρων ευλόγων προσαρμογών και εξατομικευμένης υποστήριξης, ώστε αλλοδαποί και αλλοδαπές που βρίσκονται υπό πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση, λόγω της διανοητικής ή ψυχικής τους κατάστασης, να μην αποκλείονται από τη δυνατότητα απόκτησης της ελληνικής

40. Οι προτάσεις παρουσιάζονται ανά Υπουργείο, κατά την ισχύουσα σειρά τάξης των Υπουργείων.

ιθαγένειας, εφόσον πληρούν, κατά τα λοιπά, τα τυπικά κριτήρια του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Για τη μοριοδότηση εκπαιδευτικών

Προτάθηκε η επέκταση της μοριοδότησης στις προσλήψεις εκπαιδευτικών, για υποψήφιους που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες αδελφών, και επί πλέον έχουν αναλάβει την επιμέλειά τους.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Για τον διορισμό σε μονάδες του Ε.Σ.Υ. ειδικευμένων ιατρών

Προτάθηκε η διεύρυνση της λίστας παθήσεων του άρθρου 15 του ν. 2920/2001 για διορισμό σε προσωποπαγείς θέσεις σε μονάδες του Ε.Σ.Υ. ειδικευμένων ιατρών.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ & ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Για την ένταξη αυτοσυντηρούμενων μεταπτυχιακών φοιτητών έως 25 ετών σε πρόγραμμα επιδότησης ενοικίου

Προτάθηκε η ένταξη των μεταπτυχιακών φοιτητών, ηλικίας κάτω των 25 ετών, που εργάζονται και αυτοσυντηρούνται, διαβιούν μόνοι και δεν αποτελούν εξαρτώμενα μέλη άλλου νοικοκυριού, σε πρόγραμμα επιδότησης ενοικίου, για να μην αποκλείεται η κατηγορία αυτή από το δικαίωμα οικονομικής ενίσχυσης στέγασης.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και άδειες του ν. 4808/2021

Προτάθηκε η επέκταση της 9μηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στις εργαζόμενες με σύμβαση ναυτικής εργασίας και η θέσπιση των αδειών που προβλέπονται στο Κεφάλαιο Β' (άρθρα 33 έως 45) του ν. 4808/2021 για την προστασία της οικογένειας για τους ναυτικούς.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΑΡΧΗΓΕΙΟ Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ.)

Για τις υπηρεσιακές μετακινήσεις στελεχών Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ. στο εξωτερικό, για λόγους συνυπηρέτησης με ένστολο σύζυγο/συμβιούντα

Προτάθηκε η εισαγωγή ρύθμισης στο νομοθετικό πλαίσιο για τις έκτακτες μεταθέσεις στο εξωτερικό στελεχών Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ., που να προβλέπει ότι οι μεταθέσεις αυτές είναι δυνατόν να πραγματοποιούνται για λόγους συνυπηρέτησης και

με ένστολους συζύγους ή συμβιούντες, έστω και υπό προϋποθέσεις, προς την κατεύθυνση διασφάλισης της οικογενειακής συνοχής.

ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

Για το όριο ανώτατο όριο ηλικίας που τέθηκε σε σχέδιο νόμου, ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων στον διαγωνισμό για εισαγωγή στη Διπλωματική Ακαδημία

Ο Συνήγορος παρενέβη αυτεπαγγέλτως, όταν σε σχέδιο νόμου του Υπουργείου, κατατεθέν στη Βουλή, εισήχθη πρόβλεψη που έθετε ως μία από τις προϋποθέσεις συμμετοχής υποψηφίων στον διαγωνισμό για εισαγωγή στη Διπλωματική Ακαδημία, το ανώτατο όριο ηλικίας των 40 ετών.

Η σχετική διάταξη αποσύρθηκε και δεν συμπεριλήφθηκε στο άρ. 7 του ψηφισθέντος ν. 5166/2024 (Φ.Ε.Κ. Α' 206/18.12.2024).

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Για το ανώτατο ηλικιακό όριο που τίθεται ως προϋπόθεση εισαγωγής υποψηφίων ιατρών στην εξειδίκευση της Επεμβατικής Καρδιολογίας

Προτάθηκε η πλήρης κατάργηση του ανώτατου ηλικιακού ορίου των 45 ετών που τίθετο ως προϋπόθεση εισαγωγής υποψηφίων ιατρών στην εξειδίκευση της Επεμβατικής Καρδιολογίας.

Με την υπ' αριθμ. Γ5α/Γ.Π.οικ.33016 (Φ.Ε.Κ. Β' 3660/26.06.2024) απόφαση του Υφυπουργού Υγείας, καταργήθηκε ο περιορισμός της ηλικίας των προς εξειδίκευση υποψηφίων στον τομέα της Επεμβατικής Καρδιολογίας. Ανάλογη τροποποίηση επήλθε και με την υπ' αριθμ. Γ4α/οικ.55551 (Φ.Ε.Κ. Β' 6134/06.11.2024) υπουργική απόφαση, σχετική με τη διαδικασία τοποθέτησης ιατρών στην ως άνω εξειδίκευση.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ (ΑΡΧΗΓΕΙΟ ΕΛ.ΑΣ.)

Για τις υπηρεσιακές μετακινήσεις ειδικών φρουρών των Ο.Π.Π.Ι., για λόγους συνυπηρέτησης και υγείας συζύγου

Προτάθηκε η ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρ. 13 του Π.Δ. 211/2005 και στους ειδικούς φρουρούς των Ο.Π.Π.Ι. Οι διατάξεις αυτές αφορούν τις έκτακτες μεταθέσεις των συνοριακών φυλάκων και των εν γένει ειδικών φρουρών, όταν ο/η σύζυγος πάσχει από δυσίατο νόσημα και όταν η μετακίνηση ζητείται για λόγους συνυπηρέτησης με ένστολο ή δικαστικό λειτουργό.

Με το άρ. 61 του ν. 5143/2024, προβλέφθηκε ότι, όταν οι ειδικοί φρουροί των Ο.Π.Π.Ι. δεν διατίθενται σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, εφαρμόζονται σε αυτούς από την κατάταξη οι διατάξεις του Π.Δ. 211/2005, συνεπώς και οι διατάξεις που αφορούν τις υπηρεσιακές μετακινήσεις τους.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Για την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση, όσων εκτελούν εναλλακτική υπηρεσία, σε οργανωμένους αρχαιολογικούς χώρους, ιστορικούς τόπους, μνημεία και μουσεία

Προτάθηκε η χορήγηση ελεύθερης εισόδου σε οργανωμένους αρχαιολογικούς χώρους, ιστορικούς τόπους, μνημεία και μουσεία (δημοσίου δικαίου) στους υπηρετούντες εναλλακτική θητεία, κατ' αναλογία με τα ισχύοντα για όσους υπηρετούν ένοπλη θητεία (Υ.Α. ΥΠΠΟΑ/ΓΔΑΠΚ/ΔΑΜΕΕΠ/ΤΑΜΣ/346553/247338/5874/3323, Φ.Ε.Κ. Β', 2666/01.07.2019).

Με την υπ' αριθμ. ΥΠΠΟ/17624/15.03.2024 (Φ.Ε.Κ. Β' 1968/29.03.2024) Υ.Α. επεκτάθηκε η ελεύθερη είσοδος και στους εκτελούντες εναλλακτική θητεία, με την επίδειξη συναφούς αποδεικτικού εγγράφου σε ισχύ.



ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Α.Δ.Ε.	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
Α.Ε.	Ανώνυμη Εταιρία
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
άρ.	Άρθρο
αριθμ.	Αριθμός
Α.Σ.Ε.Π.	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΒΙ.ΠΕ.	Βιομηχανική Περιοχή
βλ.	Βλέπε
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ε.Κ.Ο.	Δημόσια Επιχείρηση και Οργανισμός
Δ.Ο.Υ.	Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο
Δ.ΥΠ.Α.	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
Εδ.	Εδάφιο
Ε.Δ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Δ.Ε.	Ένορκη Διοικητική Εξέταση
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Κ.Α.Β.	Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας
ΕΛ.ΑΣ.	Ελληνική Αστυνομία
Ε.Ο.Π.Υ.Υ.	Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
επ.	Επόμενα

Ερμ.	Ερμηνεία
Ε.Σ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Σ.Υ.	Εθνικό Σύστημα Υγείας
Ε.Φ.Κ.Α.	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Ι.Δ.Ο.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
κ.ά.	και άλλα
ΚΔΔ	Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας
ΚΕ.Π.Α.	Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας
κ.λπ.	και λοιπά
ΚΤΕΛ	Κοινά Ταμεία Εισπράξεων Λεωφορείων
Κ.Υ.Α.	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ.	Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή
ΛΟΑΤΚΙ+	Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος, Τρανς, Κουίρ, Ίντερσεξ +
Μ.Κ.Ο.	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ν.Σ.Κ.	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
Ο.Η.Ε.	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ο.ΚΑ.ΝΑ.	Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών
Ολομ.	Ολομέλεια
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης
Ο.Π.Π.Ι.	Ομάδες Προστασίας Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	Παράγραφος
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
περ.	Περίπτωση
Π.Ο.Υ.	Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

Πρωτ.	Πρωτόκολλο
π.χ.	παραδείγματος χάριν
ΣΔΑμεΑ	Σύμβαση Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία
σελ.	Σελίδα
Σ.Λ.Ε.Ε.	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση
Υ.Ε.	Υποχρεωτική Εκπαίδευση
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης
Ψ.Ν.Α.	Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities



ISSN: 2623-4297



Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα • Τηλ.: 213 1306 600
e-mail: press@synigoros.gr • www.synigoros.gr