ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
2025



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
2025



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Επιμέλεια σύνταξης: Καλλιόπη Λυκοβαρδή

Κεντρική σύνταξη: Αναστασία Ματανά

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: Δάφνη Μπέη

Επιμέλεια κειμένου: LEXICON TRANSLATIONS

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 Ισης Μεταχείρισης 2025 τυπώθηκε το 2026 σε 500 ελληνικά και 100 αγγλικά αντίτυπα και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα:

www.synigoros.gr.

ISSN 2623-4297 | Διαστάσεις: 17x24 εκ. Σελίδες: 104
© Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17
104 32 - Αθήνα
(+30) 213 1306 600
www.synigoros.gr

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ – THE GREEK OMBUDSMAN
@Synigoros

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ 5

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 8

Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ 11

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ 14

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 32

- Νομική προστασία και εφαρμογή εργασιακών δικαιωμάτων εγκύων και μητέρων 33
- Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην εργασία 41
- Ηλικιακές διακρίσεις στην εργασία 49
- Ίση μεταχείριση και δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην παροχή τραπεζικών υπηρεσιών 53
- Θεσμικό πλαίσιο και αρμοδιότητα του Συνηγόρου σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία 56

20 ΕΤΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ: Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ 60

- Φύλο 63
- Εθνική καταγωγή και ιθαγένεια 75

Φυλετική καταγωγή - Ρομά 77

Αναπηρία – Χρόνια πάθηση 81

Ηλικία 85

Οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση 89

Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις 93

Σεξουαλικός προσανατολισμός –
Ταυτότητα, χαρακτηριστικά ή έκφραση φύλου 97

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2025 101

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ 108

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Κάθε ετήσια έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα προστασίας, προώθησης και προαγωγής της αρχής της ίσης μεταχείρισης σχετικά με το επίπεδο σεβασμού της αρχής στη χώρα μας αναδεικνύει συστημικές στρεβλώσεις και αγκυλώσεις στη λειτουργία του δημόσιου τομέα και επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνει νομοθετικά κενά και αθέμιτες πρακτικές, τόσο στη δημόσια διοίκηση όσο και στη δράση του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, θέτει άβολα ερωτήματα για τις νοοτροπίες, τις πρακτικές και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις καθενός και καθεμίας μας. Η παρούσα έκθεση για το έτος 2025 δεν αποτελεί εξαίρεση.

Η θεματική κατανομή των αναφορών για διακρίσεις που λαμβάνει ο Συνήγορος παραμένει ετεροβαρής κατά το έτος αναφοράς της παρούσας έκθεσης. Αν και μειωμένες ως ποσοστό επί του συνόλου, οι καταγγελίες για διάκριση λόγω φύλου στην εργασία έχουν σταθερά αριθμητική υπεροχή. Εξίσου σταθερή είναι η ετήσια αύξηση αναφορών για αθέμιτη διάκριση σε βάρος ατόμου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η συνολική αύξηση των αναφορών που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ίσης μεταχείρισης, σε ποσοστό άνω του 50% σε σχέση με το 2024. Το ποσοστό αυτό είναι αναμφίβολα δηλωτικό της απόστασης που πρέπει να διανυθεί και των επίμονων προκλήσεων για τον σεβασμό και την εμπέδωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Για την Ανεξάρτητη Αρχή, αποτελεί επίσης δείκτη της εμπιστοσύνης των συνανθρώπων μας και πιστοποίηση του ουσιαστικού και αποτελεσματικού ρόλου που διαδραματίζει, όπως άλλωστε προκύπτει και από τους δείκτες της παρούσας έκθεσης, οι οποίοι περιγράφουν τη συνολική δράση του φορέα ίσης μεταχείρισης της Αρχής.

Στην παρούσα έκθεση για το έτος 2025 παρουσιάζονται συνοπτικά εμβληματικές υποθέσεις που κλήθηκε η Αρχή να χειριστεί. Επίσης, αναδεικνύο-

νται νομικά και πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση από τη διερεύνηση των αναφορών του έτους, με ιδιαίτερη εστίαση στις εγκυμονούσες, στις μητέρες και στα άτομα με αναπηρία, στην καταπολέμηση ηλικιακών διακρίσεων και στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση σε συναλλαγές τους με φορείς του ιδιωτικού τομέα.

Το 2025 συμπληρώθηκαν είκοσι έτη από τον ορισμό του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα ισότητας. Η έκθεση καταγράφει τα βασικά ορόσημα αυτής της πρώτης εικοσαετίας και αποτυπώνει τις διαδοχικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, κατ' εξοχήν προς ενσωμάτωση της ενωσιακής νομοθεσίας, για την αναβάθμιση του επιπέδου προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά και τον εμπλουτισμό της αρμοδιότητας της Αρχής. Με τη συμπλήρωση της πρώτης δεκαετίας εκκίνησε ένας δεύτερος κύκλος στη δράση της Αρχής, κατά τον οποίο οι αρμοδιότητες για την ίση μεταχείριση ενοποιήθηκαν και η αρμοδιότητά της επεκτάθηκε στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, προστέθηκε στην αποστολή της Αρχής η προώθηση της εφαρμογής της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η ενσωμάτωση, εντός του 2026, των Οδηγιών για τα πρότυπα οργάνωσης και λειτουργίας των φορέων ίσης μεταχείρισης των κρατών μελών, καθώς και για την ίση αμοιβή, προμηνύουν την έναρξη του τρίτου κατά σειρά κύκλου στην άσκηση της ειδικής αρμοδιότητας από την Αρχή.

Μεταξύ των κεντρικών στόχων της νέας ενωσιακής νομοθεσίας για τους εθνικούς φορείς ίσης μεταχείρισης συγκαταλέγονται 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. Ειδικά όσον αφορά τον 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 υπερψήφιση 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 της αναγνώρισης του δικαιώ-

ματος υποβολής αιτήματος για άνοιγμα πρότυπης δίκης, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις.

Ως ο εθνικός φορέας προώθησης, προαγωγής 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 νέων εργαλείων για ακόμη πιο αποτελεσματικές παρεμβάσεις.

Με πίστη στο θεσμικό, συνταγματικό ρόλο της Αρχής.

Με προσήλωση στο στόχο για μια κοινωνία πιο δίκαιη.

Μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες για όλους.

Ανδρέας Ι. Ποττάκης
Συνήγορος του Πολίτη
Απρίλιος 2026

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα έκθεση αποτυπώνει το έργο του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας. Η στατιστική αποτύπωση του έτους καταδεικνύει μια ιδιαίτερα δυναμική εξέλιξη σχετικά με τη συχνότητα προσφυγής των πολιτών στην Αρχή. Συγκεκριμένα, το 2025 καταγράφηκαν 1.407 νέες αναφορές, αριθμός αυξημένος κατά 51% σε σχέση με το 2024 και ο υψηλότερος από την ίδρυσή της. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει, αφενός, τη σημαντική ενίσχυση της αναγνωρισιμότητας του φορέα ισότητας και, αφετέρου, την αυξανόμενη εμπιστοσύνη των πολιτών προς αυτόν.

Ως προς τη θεματική κατανομή των νέων αναφορών, διαπιστώνεται ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου αποτελούν σταθερά τη συχνότερη κατηγορία διακρίσεων (42%), γεγονός που τονίζει τη συνεχιζόμενη πρόκληση ως προς την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης επίσης καταλαμβάνουν σημαντικό ποσοστό (30%), γεγονός που καταδεικνύει τις δυσκολίες που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία τόσο στην εργασία όσο και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών. Λιγότερο συχνές, αλλά εξίσου κρίσιμες, είναι οι αναφορές που αφορούν την οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση (9%), την ηλικία (4%), την εθνική ή εθνοτική καταγωγή (4%), καθώς και οι φυλετικές διακρίσεις (2%). Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στις αναφορές για ζητήματα σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου (1%) και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων (1%), οι οποίες, αν και περιορισμένες σε αριθμό, αναδεικνύουν την ανάγκη διαρκούς επαγρύπνησης για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Όσον αφορά την κατανομή των αναφορών ανά καθ' ύλην υπεύθυνο φορέα, προκύπτει ότι το 73% στρέφεται κατά φορέων και υπηρεσιών του δημόσιου τομέα, στοιχείο που καταδεικνύει τη σημασία που εξακολουθεί να έχει η ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, η πλειονότητα των αναφορών αφορά Υπουργεία (65%), ενώ ακολουθούν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' βαθμού

(14%), τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (11%), τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας (8%), καθώς και οι Ανεξάρτητες Αρχές (2%).

Το υπόλοιπο 27% αφορά ιδιώτες, με κυρίαρχη κατηγορία τις εργατικές διαφορές, οι οποίες αντιστοιχούν στο 77% των σχετικών υποθέσεων. Η σταθερή παρουσία του Συνηγόρου κατά τη διενέργειά τους—με τη συμμετοχή εκπροσώπου του κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς στο 63% των περιπτώσεων— συνέβαλαν ενεργά στην επίλυση σημαντικού αριθμού από αυτές μέσω διαμεσολάβησης. Από την περαιτέρω ανάλυση των εργατικών διαφορών προκύπτει ότι η πλειονότητά τους (70%) σχετίζεται με διακρίσεις λόγω φύλου, εκ των οποίων σημαντικό ποσοστό (21%) αφορά περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, το 8% αφορά λοιπούς λόγους διάκρισης, ενώ το 22% σχετίζεται με περιστατικά παρενόχλησης που δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου, καθώς δεν σχετίζονται με κάποιον από τους ειδικά προστατευόμενους στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση λόγους διάκρισης. Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν τη διαρκή ανάγκη ενίσχυσης των μηχανισμών πρόληψης και αντιμετώπισης των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι μορφές διάκρισης συχνά καταλήγουν να απειλούν την ίδια τη θέση εργασίας.

Το 2025 συμπληρώνονται είκοσι έτη από τη θέσπιση του πρώτου νόμου για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων (Ν. 3304/2005). Με τον νόμο αυτό προβλέφθηκε και λειτούργησε για πρώτη φορά εξειδικευμένος φορέας για την παρακολούθηση και εποπτεία της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Στην έκθεση επιχειρείται αναδρομή στην εικοσαετή αυτή πορεία του Συνηγόρου ως φορέα ισότητας. Αναδεικνύονται τα σημαντικά ορόσημα, οι εξελίξεις στη νομοθεσία, οι τάσεις που προκύπτουν από τις αναφορές και οι κύριες παρεμβάσεις του Συνηγόρου ανά λόγο διάκρισης, αλλά και οι κρίσιμες προκλήσεις που παραμένουν.

Η επετειακή αυτή αναδρομή συμπίπτει χρονικά με σημαντικές εξελίξεις που αναμένονται σε νομοθετικό επίπεδο και αφορούν την ενσωμάτωση, έως τον Ιούνιο του 2026, δύο σημαντικών οδηγιών της ΕΕ (2024/1499/ΕΚ και 2024/1500/ΕΚ), οι οποίες καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τη λειτουργία των φορέων ισότητας. Συμπίπτει επίσης με την υποχρέωση ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2023/970/ΕΚ για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών με σκοπό την αποτελεσματική ενίσχυση και εποπτεία της αρχής της

ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση και την εργασία. Οι εξελίξεις αυτές αναμένεται να ενδυναμώσουν καθοριστικά εντός του επόμενου έτους το ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα ισότητας.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αποτελεί απλώς μια νομική επιταγή. Συνιστά θεμέλιο μιας δημοκρατικής κοινωνίας που σέβεται την αξιοπρέπεια κάθε ανθρώπου και επενδύει στη δύναμη της διαφορετικότητας. Η πρόκληση, επομένως που παραμένει, δεν είναι μόνο η κατοχύρωση δικαιωμάτων, αλλά η ταυτόχρονη διασφάλιση ότι αυτά θα εφαρμόζονται ουσιαστικά και αποτελεσματικά στην καθημερινότητα όλων.

Χωρίς να εισάγουν νέο ουσιαστικό δίκαιο, οι Οδηγίες αυτές εστιάζουν σε κάτι εξίσου κρίσιμο: στη θωράκιση των φορέων και των μηχανισμών που καθιστούν την ίση μεταχείριση πραγματικότητα. Αναδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο των φορέων ισότητας για την επίτευξη αλλαγών και θέτουν τις βάσεις για την ενδυνάμωσή τους μέσα από την ανεξαρτησία, την επάρκεια πόρων και τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων τους. Πρόκειται για μια ολιστική προσέγγιση που μετατοπίζει το κέντρο βάρους από τη θεωρία στην πράξη, από τη διακήρυξη στην πρακτική εφαρμογή.

Σε αυτό το πνεύμα, οι Οδηγίες αποτελούν ένα σημαντικό βήμα προς την ενίσχυση της πρακτικής διάστασης της ισότητας και οι φορείς ισότητας καλούνται να λειτουργήσουν όχι μόνο ως εγγυητές δικαιωμάτων, αλλά και ως ενεργοί παράγοντες πρόληψης, υποστήριξης και ουσιαστικής αλλαγής.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως εθνικός φορέας ισότητας, συνέβαλε καθοριστικά σε όλα τα στάδια που οδήγησαν στην οριστική υιοθέτηση των Οδηγιών το 2024. Διαθέτει πολυετή εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία και, συνεπώς, την αναγκαία ετοιμότητα να ανταποκριθεί στη δυναμική και τις προκλήσεις που διαμορφώνει το νέο πλαίσιο, με στόχο τη διασφάλιση της ουσιαστικής κατοχύρωσης των δικαιωμάτων με όρους ισότητας και δικαιοσύνης.

Καλλιόπη Λυκοβαρδή

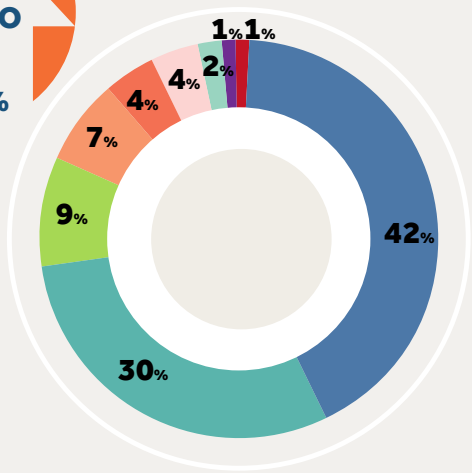
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για την Ίση Μεταχείριση

Απρίλιος 2026

Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ

ΝΕΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ
1407

ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ 2024
51%



72%
εντός αρμοδιότητας

Θεματική κατανομή των νέων αναφορών:

42% Διακρίσεις λόγω φύλου

30% Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

9% Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης και κοινωνικής κατάστασης

7% Παρενόχληση εκτός ειδικής αρμοδιότητας

4% Διακρίσεις λόγω ηλικίας

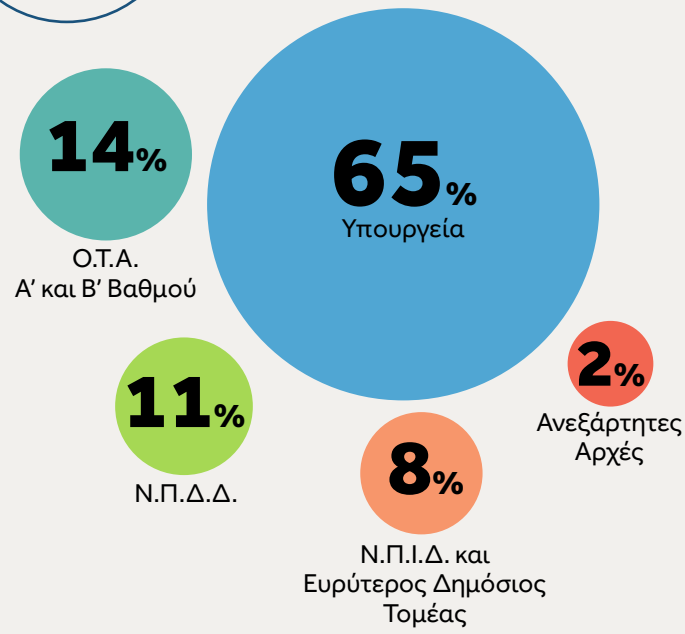
4% Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής

2% Διακρίσεις λόγω φυλής ή χρώματος

1% Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου

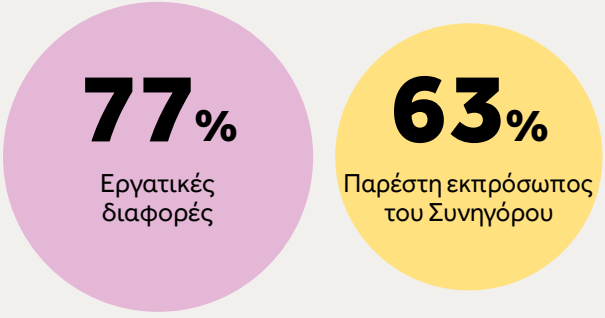
1% Διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων

73% **Αναφορές κατά φορέων και υπηρεσιών του Δημοσίου**



27% **Αναφορές κατά ιδιωτών**

Από αυτές:

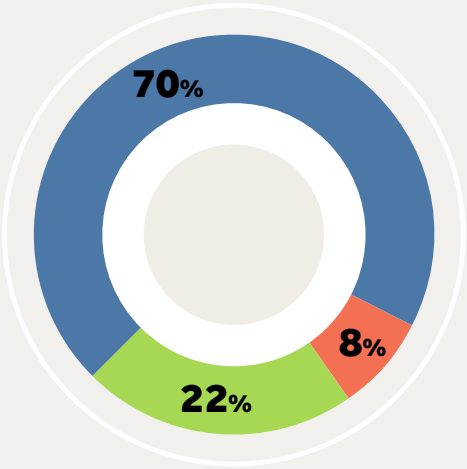


Θεματική κατανομή εργατικών διαφορών

70% Διακρίσεις λόγω φύλου, εκ των οποίων το 21% αφορά σεξουαλική παρενόχληση

22% Παρενόχληση εκτός αρμοδιότητας Συνηγόρου

8% Λοιποί λόγοι διάκρισης



Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2025

1335
Περατωθείσες υποθέσεις[1]

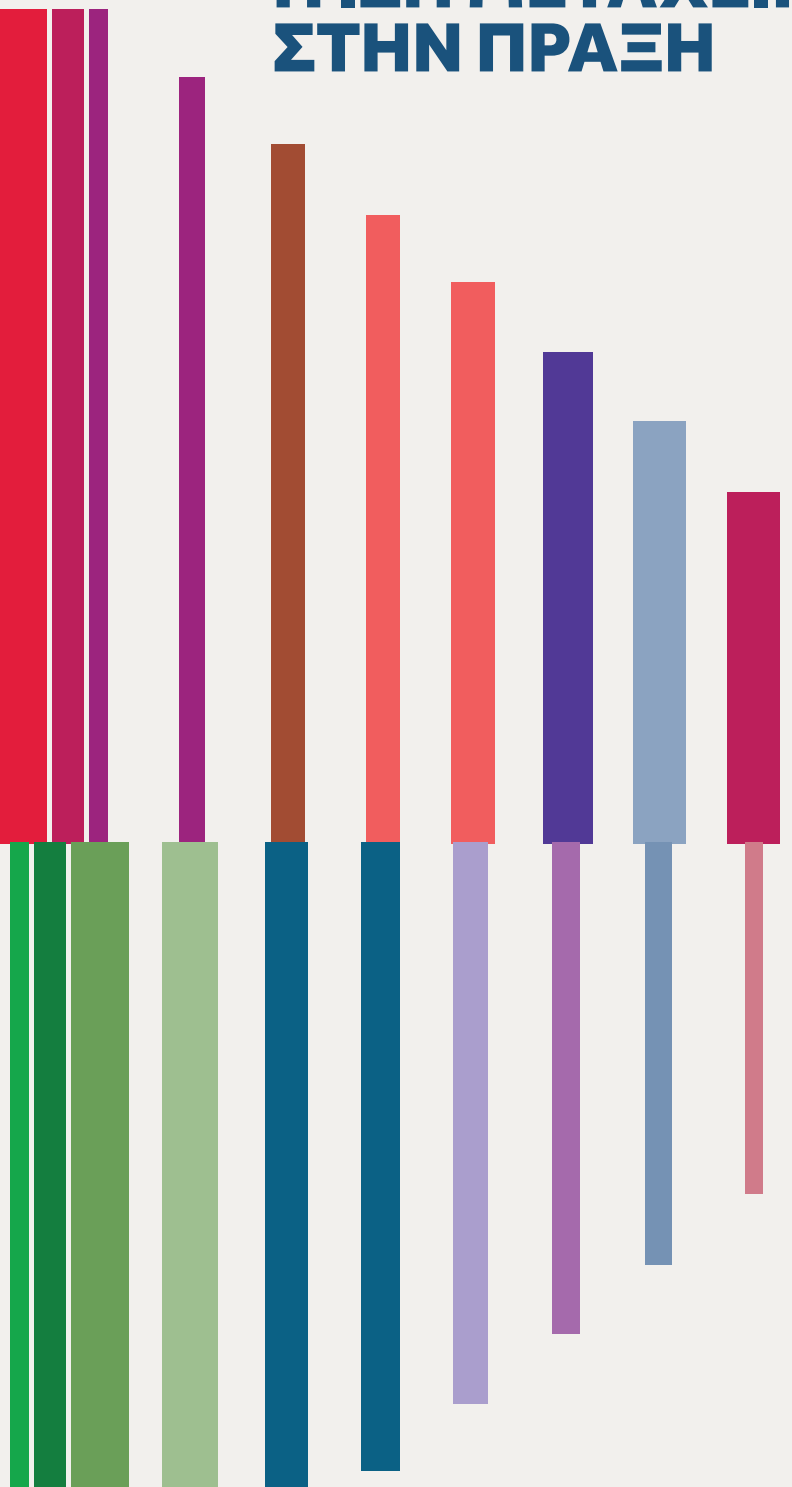
72%
Εντός αρμοδιότητας

61%
Διαπίστωση προβλήματος[2]

80%
Επιτυχής έκβαση[3]

1. Εκ των οποίων 1012 υπεβλήθησαν το 2025 και 323 τα προηγούμενα έτη.
2. Επί των εντός αρμοδιότητας αναφορών.
3. Επί των αναφορών όπου διαπιστώθηκε πρόβλημα.

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ



Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται με ευσύνοπτο τρόπο ο χειρισμός ενδεικτικών υποθέσεων, καθώς και το αντικείμενό τους.

Φύλο



Εργασία

Αίτημα στελέχους του Λ.Σ.–ΕΛ.ΑΚΤ. για τη χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου, απορρίφθηκε με επίκληση υπηρεσιακών αναγκών. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον φορέα υπογραμμίζοντας, αφενός ότι η χρήση του δικαιώματος άδειας ανατροφής τέκνου από γυναίκες και άνδρες δημοσίους υπαλλήλους αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα, αφετέρου ότι από το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις άδειες του προσωπικού του Λ.Σ.–ΕΛ.ΑΚΤ. δεν προκύπτει περιορισμός στη χορήγηση της επίμαχης άδειας για υπηρεσιακούς λόγους. Στη βάση των ανωτέρω, ζήτησε την επανεξέταση του αιτήματος και σε περίπτωση εκ νέου απόρριψης, ζήτησε να εξειδικευτούν οι υπηρεσιακές ανάγκες των οποίων έγινε επίκληση. Σε συνέχεια της παρέμβασης του Συνηγόρου, χορηγήθηκε η άδεια ανατροφής τέκνου διάρκειας εννέα μηνών με πλήρεις αποδοχές (υπόθεση 364679).

Φύλο



Εργασία

Εργαζόμενη σε φροντιστήριο ξένων γλωσσών κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας την άρνηση της εργοδότριας να της χορηγήσει μειωμένο ωράριο για φροντίδα τέκνου, βάσει του άρ. 37 του Ν. 4808/2021. Η εργοδότρια επικαλέστηκε τη μείωση των ωρών εργασίας της εργαζόμενης, η οποία, ωστόσο, ήταν απόρροια απαγορευμένης μονομερούς τροποποίησης της σύμβασης κατά την επάνοδό της στην εργασία μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και την οποία η εργοδότρια υποχρεώθηκε, κατόπιν παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας, να ανακαλέσει. Στο Πόρισμά του, ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι δεν είναι επιτρεπτή η επίκληση παράνομων ενεργειών ή πρακτικών από την εργοδοτική πλευρά για την αιτιολόγηση της μη ικανοποίησης νόμιμου δικαιώματος της εργαζόμενης και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η εργαζόμενη στερήθηκε δικαιώματος συνδεόμενου με την μητρότητα και υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου σε συσχετισμό με την οικογενειακή της κατάσταση. Για τους λόγους αυτούς, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 364075).

Φύλο



Εργασία

Εργαζόμενος σε θεραπευτήριο με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αιτήθηκε κανονική άδεια και διαδοχικά άδεια πατρότητας. Την επομένη της υποβολής της αιτήσεώς του ο εργοδότης του προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του και ο εργαζόμενος προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας. Κατά την τριμερή συμφιλιωτική συζήτηση τα μέρη διαφώνησαν ως προς το αν ο εργαζόμενος υπέβαλε ή όχι σχετικό αίτημα περί άδειας πατρότητας, καθώς ο ίδιος ισχυρίστηκε ότι το είχε υποβάλει, ενώ το θεραπευτήριο δήλωσε ότι ουδέποτε είχε λάβει γνώση τέτοιου αιτήματος, προσκόμισε μάλιστα αντίγραφα παλαιότερων αιτήσεων αδείας του προσφεύγοντος και έτερου εργαζόμενου χωρίς όμως ημερομηνία ή αριθμό πρωτοκόλλου. Συνεπώς, στο θεραπευτήριο δεν τηρούνταν εσωτερικές διαδικασίες που να επιβεβαιώνουν το χρόνο κατάθεσης οποιουδήποτε αιτήματος αδείας και αντίστοιχα το χρόνο αποδοχής του, τέτοιες όμως πλημμέλειες βαρύνουν τον εργοδότη. Δεδομένου μάλιστα ότι κατά το χρονικό διάστημα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του προσφεύγοντος η σύζυγός του τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, δημιουργήθηκε αρχή απόδειξης περί της αλήθειας των ισχυρισμών του προσφεύγοντος. Λαμβανομένου υπόψη ότι στις Εργατικές Διαφορές κατά τις οποίες εμφιλοχωρεί ζήτημα απαγορευμένης διάκρισης, το βάρος της απόδειξης μετακυλίεται στην εργοδοτική πλευρά, η απαγόρευση της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης έχει ειδικό νομοθετικό έρεισμα. Με βάση τα παραπάνω, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 377584).

Φύλο



Εργασία

Κατόπιν αναφοράς που είχε λάβει το 2024, σχετικά με τη δυνατότητα χορήγησης γονικής άδειας του άρ. 28 του Ν. 4808/2021 σε εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα, στην οποία είχε ανατεθεί με δικαστική απόφαση το σύνολο της επιμέλειας της ανήλικης ανιψιάς της, ο Συνήγορος είχε απευθυνθεί στην αρμόδια Δ.ΥΠ.Α. και Επιθεώρηση Εργασίας και είχε επισημάνει ότι η εργαζόμενη, μέσω της ανάθεσης στην ίδια του συνόλου της επιμέλειας του ανήλικου παιδιού, έχει αναλάβει γονικό ρόλο και γονικές υποχρεώσεις απέναντι στο παιδί. Συνεπώς είχε δικαίωμα χρήσης της γονικής άδειας και παράλληλα, εφόσον η εργαζόμενη ήταν το μοναδικό πρόσωπο που είχε αναλάβει την επιμέλεια του ανηλίκου, συνέτρεχαν και οι προϋποθέσεις του άρ. 28 της παρ. 3 του Ν. 4808/2021, για την εις διπλούν χορήγηση της γονικής άδειας και του συναφούς επιδόματος. Λίγο καιρό μετά την αποστολή του εγγράφου του, ο Συνήγορος πληροφορήθηκε ότι είχε ήδη χορηγηθεί στην εργαζόμενη μέρος της γονικής άδειας και της είχε καταβληθεί το σχετικό επίδομα από τη Δ.ΥΠ.Α. (υπόθεση 359538, βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2024, σελ. 40, 41)

Φύλο



Εργασία

Στρατιωτικός υπέβαλε αίτηση χορήγησης γονικής άδειας του άρ. 28 του Ν. 4808/2021, η οποία απορρίφθηκε με το σκεπτικό ότι δεν προβλέπεται από την υπ' αριθμ. Φ.400/34/292616/Σ4753 ΚΥΑ (ΦΕΚ Β΄ 2808/06.09.2016) περί αδειών στρατιωτικού προσωπικού. Επιπλέον, έγινε επίκληση του άρ. 19 της ΚΥΑ, κατά το οποίο η άδεια ανατροφής τέκνου εξαντλείται έως τη συμπλήρωση των 30 μηνών του παιδιού. Ο Συνήγορος επισήμανε στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας ότι η γονική άδεια άνευ αποδοχών του άρ. 28 του Ν. 4808/2021 είναι διακριτή από την 9μηνη άδεια ανατροφής με αποδοχές και η χορήγηση της μίας δεν αποκλείει τη χορήγηση της άλλης. Επίσης, υπογράμμισε ότι για τη συμμόρφωση με την Οδηγία 2019/1158 και τις συναφείς διατάξεις του Ν. 4808/2021, απαιτείται τροποποίηση του άρ. 22 της προαναφερθείσας ΚΥΑ, που αφορά τη γονική άδεια άνευ αποδοχών, ώστε: α) να αυξηθεί το όριο ηλικίας του τέκνου, από τα 6 στα 8 έτη, β) να προβλεφθεί καταβολή ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό για τους 2 πρώτους μήνες της άδειας και γ) να προβλεφθεί ότι ο χρόνος απουσίας του εργαζόμενου λόγω χρήσης της γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τις αποδοχές, τη χορήγηση κανονικής άδειας και επιδόματος αδείας και την επαγγελματική εξέλιξη, σύμφωνα με τις επιταγές της Οδηγίας. Ωστόσο, το Υπουργείο ενέμεινε στην αρχική του θέση (υπόθεση 355135).

Φύλο



Εργασία

Ο Συνήγορος διερεύνησε αναφορά ασφαλισμένης, της οποίας απορρίφθηκε από τη Δ.ΥΠ.Α. αίτημα για χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Η απόρριψη έγινε με την αιτιολογία ότι η ασφαλισμένη δεν ασκούσε ατομική δραστηριότητα αλλά ήταν μέλος εταιρείας. Η Αρχή απέστειλε έγγραφο στην αρμόδια υπηρεσία ζητώντας την επανεξέταση της απορρίψεως τόσο για την αναφερόμενη όσο και για πολλές άλλες ασφαλισμένες και ζήτησε τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας σε μητέρες αυτοαπασχολούμενες και μέλη εταιρειών, καθώς πουθενά στον νόμο δεν ερείδεται η αιτιολογία της απόρριψης τέτοιων αιτήσεων. Η Δ.ΥΠ.Α. ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι προέβη στην έκδοση της υπ' αριθμ. 1021816/25.11.2025 εσωτερικής εγκυκλίου, με την οποία αποφασίστηκε η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες μητέρες, μέλη Δ.Σ. εταιρειών (υπόθεση 380024).

Φύλο



Εργασία **Σεξουαλική Παρενόχληση**

Εργοθεραπεύτρια κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της από τον νόμιμο εκπρόσωπο της ιδιωτικής επιχείρησης όπου εργαζόταν, που αρχικά εκδηλώθηκε με διαχυτική συμπεριφορά απέναντί της και εν συνεχεία κορυφώθηκε με αιφνιδιαστική σωματική επαφή. Κατόπιν μελέτης των στοιχείων που προσκομίστηκαν από τις δύο πλευρές, ο Συνήγορος έκρινε ότι τα στοιχεία που υποβλήθηκαν από τον εργοδότη δεν ήταν επαρκή ώστε να αντικρούσουν την καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης της εργαζόμενης και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου, το οποίο επιβλήθηκε από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 357146).

Φύλο



Εργασία	**Σεξουαλική Παρενόχληση**

Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι δεχόταν κατ' εξακολούθηση πλήθος μηνυμάτων με φιλοφρονήσεις για το σώμα της από τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης όπου εργαζόταν, μολονότι του είχε εξηγήσει ότι την έφερναν σε δύσκολη θέση. Μάλιστα, αφού σημειώθηκε και περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης από το ίδιο πρόσωπο, η εργαζόμενη δήλωσε ότι θα απείχε δικαιολογημένα από την εργασία σας, με επίκληση του δικαιώματος που προβλέπεται στο άρ. 12 παρ. 3 του Ν. 4808/2021, έως ότου ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα για την αποκατάσταση της ζημίας που έχει υποστεί και προκειμένου να παύσουν τα περιστατικά παρενόχλησης. Ο Συνήγορος εξέτασε τα στοιχεία που υποβλήθηκαν και από τις δύο πλευρές και έκρινε ότι ο εργοδότης δεν αντέκρουσε τους ισχυρισμούς της προσφεύγουσας και η συμπεριφορά του συνιστούσε ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, ο εργοδότης δεν είχε φανεί συνεπής στις κατά νόμο ειδικές υποχρεώσεις του αναφορικά με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου και την απαγόρευση κάθε μορφής παρενόχλησης στην εργασία, καθώς είχε υποχρέωση να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατόπιν αυτών, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων για συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης από μέρους του νόμιμου εκπροσώπου της εταιρείας προς την εργαζόμενη και οι κυρώσεις επιβλήθηκαν (υπόθεση 371171).

Εθνική/ εθνοτική καταγωγή



Εργασία | **Βία & Παρενόχληση**

Εργαζόμενος κατήγγειλε την εκ μέρους του εργοδότη του συστηματικά παρενοχλητική συμπεριφορά, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του και τελικά, την απόλυσή του, την οποία απέδωσε στο γεγονός ότι είχε υποβάλει καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ο Συνήγορος κλήθηκε να συμμετάσχει σε συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς υπήρχαν ενδείξεις ότι η ανωτέρω παρενοχλητική συμπεριφορά οφειλόταν στην εθνική καταγωγή του εργαζόμενου. Κατόπιν μελέτης των στοιχείων που προσκομίστηκαν και από τις δύο πλευρές, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης δεν αντέκρουσε τους ισχυρισμούς του εργαζόμενου και εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων για συμπεριφορά παρενόχλησης στην εργασία σε συνάρτηση με την εθνική καταγωγή του εργαζόμενου. Ωστόσο, κατά τον Συνήγορο, δεν προέκυψε χωρίς αμφιβολία ότι η αιτία για την οποία απολύθηκε ο εργαζόμενος ήταν η καταγγελία που εκείνος είχε υποβάλει στην Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 357609).

Εθνική/ εθνοτική καταγωγή



Αγαθά & Υπηρεσίες

Πολιτογραφημένος Έλληνας πολίτης προσέφυγε στον Συνήγορο καταγγέλλοντας ότι το Δημοτικό Λιμενικό Ταμείο Νάξου δεν του παραχωρούσε σταθερή θέση ελλιμενισμού για το επαγγελματικό τουριστικό σκάφος του, παρά τις επανειλημμένες αιτήσεις του από το 2024. Το γεγονός ότι δεν είχε μόνιμη θέση σήμαινε ότι όφειλε να καταβάλλει τέλη ως διερχόμενο σκάφος, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση της επιχειρηματικής του δραστηριότητας. Ο Συνήγορος διερεύνησε την υπόθεση ως ενδεχόμενη διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής, καθώς άλλοι ιδιοκτήτες επαγγελματικών σκαφών είχαν λάβει μόνιμες θέσεις για περισσότερα του ενός σκάφη τους. Κατόπιν της παρέμβασης της Αρχής, το Δημοτικό Λιμενικό Ταμείου Νάξου ενέκρινε τη θέση ελλιμενισμού του σκάφους για το τρέχον έτος (υπόθεση 357487).

Θρησκευτικές πεποιθήσεις



Εργασία

Δύο αλλοδαποί εργαζόμενοι, αδέλφια, κατήγγειλαν στον Συνήγορο ότι δέχθηκαν βίαιη επίθεση κατά την εργασία τους σε εργοτάξιο από άλλους αλλοδαπούς εργαζόμενους, λόγω των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων. Από το περιστατικό τραυματίστηκε σοβαρά ο ένας εκ των δύο αδελφών, ο οποίος νοσηλεύτηκε και υπέβαλε έγκληση στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα, ενώ αμφότεροι προσέφυγαν στην Επιθεώρηση Εργασίας για ζητήματα που σχετίζονται με τον έλεγχο διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Ο Συνήγορος διερεύνησε την καταγγελία περί διάκρισης και βίας στην εργασία λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων και διαπίστωσε ότι, μολονότι έλαβε χώρα συμπλοκή μεταξύ εργαζόμενων κατά την αναφερθείσα ημερομηνία, δεν προέκυψαν επαρκή στοιχεία που να τεκμηριώνουν σύνδεση του περιστατικού με τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις των αναφερόμενων. Ωστόσο, ως προς τις ενέργειες των αστυνομικών αρχών, διαπιστώθηκε ότι μετά την υποβολή της έγκλησης δεν διενεργήθηκε περαιτέρω έρευνα (αναζήτηση των μαρτύρων τους οποίους πρότεινε ο εγκαλών και διερεύνηση ενδεχόμενου ρατσιστικού κινήτρου), παρά την ύπαρξη σχετικών ενδείξεων, αλλά σχηματίστηκε άμεσα δικογραφία και διαβιβάστηκε στην Εισαγγελία Πρωτοδικών. Επιπλέον, μολονότι για εγκλήματα με φυλετικό κίνητρο δεν απαιτείται κατά τον νόμο καταβολή παραβόλου υπέρ του Δημοσίου από τον παθόντα, ο εργαζόμενος κατέβαλε το σχετικό παράβολο και το προσκόμισε στο αστυνομικό τμήμα (υποθέσεις 357806, 357807).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Εργασία

Ο Συνήγορος δέχθηκε αναφορά με το ερώτημα αν θα ήταν νόμιμη η μετατροπή σύμβασης εργασίας ατόμου με αναπηρία σε ποσοστό 80%, που είχε προσληφθεί το 2023 από Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης στο πλαίσιο επιδοτούμενου προγράμματος της Δ.ΥΠ.Α. με σύμβαση εργασίας ΙΔΟΧ δύο ετών, που έληγε εντός του 2025 σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Κατόπιν μελέτης των εφαρμοζόμενων νομοθετικών διατάξεων (άρ. 11 Ν. 3227/2004, άρ. 6 του Ν. 4765/2021 και άρ. 67 του Ν. 5149/2024) και συναφούς νομολογίας, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μετατροπή σε αορίστου χρόνου της σύμβασης εργασίας του αναφερόμενου που έληγε εντός του 2025 με εφαρμογή του άρ. 11 παρ. 1 του Ν. 3227/2004 όπως ισχύει, δεν εμποδιζόταν από τις ρυθμίσεις του άρ. 6 του Ν. 4765/2021. Μολονότι η Δημοτική Επιχείρηση αρνήθηκε να προχωρήσει στη μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου, εκδόθηκε απόφαση του αρμόδιου Μονομελούς Πρωτοδικείου που δεχόταν αίτηση ασφαλιστικών μέτρων του εν λόγω εργαζόμενου και υποχρέωνε προσωρινά τον φορέα να δέχεται τις υπηρεσίες του έως την έκδοση οριστικής απόφασης επί της κύριας αγωγής, την οποία όφειλε να ασκήσει εντός προθεσμίας τριών μηνών (υπόθεση 369829).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Εργασία

Με αφορμή τη διερεύνηση αναφοράς ο Συνήγορος πρότεινε την αναμόρφωση της νομοθεσίας που προβλέπει τοποθέτηση ειδικευόμενων ιατρών σε έμμισθες θέσεις υπεράριθμων ιατρών (άρ. 5 της ΥΑ Γ4δ//Γ.Π.οικ.37686/24, ΦΕΚ 4576/Β/06.08.2024) και τον διορισμό σε προσωποπαγείς θέσεις σε μονάδες του Ε.Σ.Υ. ειδικευμένων ιατρών (άρ. 15 του Ν. 2920/2001) που πάσχουν από κάποια από τις περιοριστικά αναφερόμενες παθήσεις, ώστε τα εν λόγω θετικά μέτρα να πάψουν να είναι αποσπασματικά και να αντιμετωπίζουν με όμοιο τρόπο ουσιωδώς όμοιες περιπτώσεις ασθενειών. Η Διοικούσα Επιτροπή του ΚΕ.Σ.Υ. απάντησε ότι υπέβαλε τη σχετική γνωμοδότησή της στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας, προτείνοντας, μεταξύ άλλων, την επικαιροποίηση του καταλόγου παθήσεων με σαφή καθορισμό της βαρύτητάς τους, καθώς και τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών κέντρων στα οποία δύνανται να τοποθετούνται οι πάσχοντες ιατροί. Αντιστοίχως, προτάθηκαν ρυθμίσεις που αφορούν τον διορισμό ιατρών με αναπηρία σε προσωποπαγείς θέσεις του Ε.Σ.Υ. (υπόθεση 372789).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Εργασία — **Βία & Παρενόχληση**

Ο Συνήγορος ενημερώθηκε για πειθαρχική εξέλιξη σε αναφορά που υποβλήθηκε το έτος 2020 και αφορούσε παρενόχληση που καταγγέλθηκε από εργαζόμενο με αναπηρία σε δημοτική επιχείρηση κοινής ωφέλειας από τον δήμαρχο και τότε μέλος του Δ.Σ. της επιχείρησης (βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020, σελ. 39). Πέραν της επιβολής διοικητικού προστίμου που είχε εισηγηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας με Πόρισμά του, ο Συνήγορος είχε προτείνει στην αρμόδια Αποκεντρωμένη Διοίκηση την παραπομπή του τότε Δημάρχου και του τότε προέδρου του Δ.Σ. της επιχείρησης και οι ανωτέρω είχαν κληθεί σε απολογία. Όπως πληροφορήθηκε η Αρχή, επιβλήθηκε στον πρώην δήμαρχο πειθαρχική ποινή αργίας δύο (2) μηνών, ενώ ο πρόεδρος την δημοτικής επιχείρησης απαλλάχθηκε (υπόθεση 257920).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Εργασία — **Αγαθά & Υπηρεσίες**

Το έτος 2025, ο Συνήγορος δέχθηκε και πάλι αναφορές πολιτών για το πρόγραμμα «Τουρισμός για Όλους 2025», με αντικείμενο τον αποκλεισμό συμμετοχής προσώπων με χαρακτηριστικά ευαλωτότητας (αναπηρία, γήρας), που δεν έχουν εξοικείωση με τις σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας και δεν διαθέτουν συσκευή κινητού τηλεφώνου με λειτουργία ανέπαφων πληρωμών ή δεν διαθέτουν καν αριθμό κινητού τηλεφώνου στο όνομά τους. Με αφορμή το νέο πρόγραμμα, ο Συνήγορος δημοσιοποίησε την επιστολή που είχε απευθύνει για το ίδιο θέμα στα συναρμόδια υπουργεία το έτος 2024, υπενθυμίζοντας τη διακηρυγμένη, σε επίπεδο Ε.Ε., πολιτική δέσμευση για σεβασμό της αρχής της μη διάκρισης και του μη αποκλεισμού ευάλωτων προσώπων λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού, ιδίως δε ηλικιωμένων, κατοίκων αγροτικών περιοχών, ατόμων με αναπηρία ή περιθωριοποιημένων και ευάλωτων ατόμων ή ατόμων που στερούνται τα δικαιώματά τους και όσων ενεργούν για λογαριασμό τους (υποθέσεις 367015, 367347).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Αγαθά & Υπηρεσίες

Καρκινοπαθής μετέβη σε φαρμακείο του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., κατόπιν χημειοθεραπείας στην οποία είχε υποβληθεί νωρίτερα την ίδια ημέρα, προκειμένου να παραλάβει τη φαρμακευτική της αγωγή. Η αναφερόμενη επέδειξε την κάρτα αναπηρίας της σε υπαλλήλους προκειμένου να εξυπηρετηθεί κατά προτεραιότητα, ωστόσο, οι υπάλληλοι στους οποίους απευθύνθηκε επέμειναν ότι δεν επιτρεπόταν να ελέγξουν την κάρτα της, επειδή περιείχε προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, έγινε επίκληση του ισχυρισμού ότι όσοι προσέρχονται στα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. είναι ασθενείς. Το 2024, κατόπιν παρέμβασης του Συνηγόρου με αντικείμενο την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρία στα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., είχαν δοθεί έγγραφες οδηγίες στις Περιφερειακές Διευθύνσεις και στα φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. για το ζήτημα αυτό. Με αφορμή το προαναφερθέν περιστατικό, ο Συνήγορος εξέφρασε τον προβληματισμό του ως προς το γεγονός ότι ορισμένοι υπάλληλοι δεν τελούν σε γνώση ή δεν εφαρμόζουν στην πράξη την υποχρέωση να συνεκτιμούν και να εξυπηρετούν κατά προτεραιότητα τα άτομα με αναπηρία. Η Διεύθυνση Φαρμάκου του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. διερεύνησε το περιστατικό και απηύθυνε συστάσεις στους εμπλεκόμενους υπαλλήλους, για να αποφευχθεί τυχόν επανάληψη. Περαιτέρω, επιβεβαιώθηκε ότι τα Φαρμακεία του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. οφείλουν να εφαρμόζουν τις οδηγίες περί εξυπηρέτησης των κατόχων κάρτας αναπηρίας κατά προτεραιότητα (υπόθεση 363534).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Αγαθά & Υπηρεσίες

Πολίτης με επιγενόμενη οπτική αναπηρία, ο οποίος χρησιμοποιούσε ανεμπόδιστα επί σειρά ετών την υπηρεσία phone banking τράπεζας, προσέφυγε στο Συνήγορο διότι μετά την αναβάθμιση της υπηρεσίας και τη διασύνδεσή της με το e-banking, δεν είχε τη δυνατότητα αλλαγής του κωδικού συναλλαγών, χωρίς χρήση e-banking ή συνδρομή ετέρου προσώπου. Καθώς ο ίδιος δεν είναι χρήστης του διαδικτύου ούτε κινητού τηλεφώνου (smartphone), ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην τράπεζα για την εξεύρεση εναλλακτικής λύσης, επισημαίνοντας τον περιορισμό της αυτονομίας του ατόμου με αναπηρία με το νέο σύστημα. Η τράπεζα ανταποκρίθηκε άμεσα διασφαλίζοντας τη δυνατότητα αλλαγής του κωδικού συναλλαγών του ενδιαφερόμενου με φυσική παρουσία, μέχρι την υιοθέτηση λύσης που θα επιτρέπει την εκ νέου δυνατότητα αλλαγής κωδικών ταυτοποίησης από απόσταση, με ασφαλή και προσβάσιμο τρόπο (υπόθεση 368720).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Αγαθά & Υπηρεσίες

Ο Συνήγορος εξέτασε αναφορά ατόμου με σοβαρή κινητική αναπηρία, χρήστριας αναπηρικού αμαξιδίου, η οποία κατήγγειλε ότι, μολονότι υπό κανονικές συνθήκες εξυπηρετείται πλήρως κατά τις αεροπορικές της μετακινήσεις, σε περίπτωση που η προγραμματισμένη πτήση της ακυρώθηκε λόγω καιρικών συνθηκών δεν έτυχε της προσήκουσας αντιμετώπισης. Κατόπιν διαμαρτυρίας της επιβάτιδας, η αεροπορική εταιρεία αναγνώρισε εσφαλμένο χειρισμό εκ μέρους των υπαλλήλων της και γνωστοποίησε ότι προέβη σε σχετικές ενέργειες και συστάσεις προς το εμπλεκόμενο προσωπικό. Προς διασφάλιση της αποτροπής παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην αεροπορική εταιρεία, με ειδική αναφορά στα δικαιώματα των επιβατών με αναπηρία κατά τις αεροπορικές τους μετακινήσεις και ζήτησε να πληροφορηθεί εάν υπάρχει σχεδιασμός για την εξυπηρέτηση επιβατών με αναπηρία σε περιπτώσεις ακύρωσης πτήσεων. Η εταιρεία ενημέρωσε ότι, ήδη από την υποβολή της διαμαρτυρίας της επιβάτιδας, είχε μεριμνήσει για: την πιστοποίηση ότι τα ξενοδοχεία που επιλέγονται όταν συντρέχει λόγος διανυκτέρευσης επιβατών διαθέτουν τις κατάλληλες υποδομές για άτομα με αναπηρία, τη διασφάλιση μεταφοράς των επιβατών με ταξί όταν απαιτείται, την πραγματοποίηση άμεσης τηλεφωνικής επικοινωνίας με τον/την επιβάτη/-ιδα σε περιπτώσεις έκτακτης διαμονής ή μεταβολής ταξιδιωτικών συνθηκών για την καταγραφή ειδικών αναγκών κινητικότητας, καθώς και, όπου είναι εφικτό και επιθυμητό, τη μεταφορά στην οικία του/της επιβάτη/-ιδας (υπόθεση 374961).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Προσβασιμότητα

Κατόπιν αναφοράς για παράνομη κατάληψη οδεύσεων τυφλών στην παλιά πόλη του Ναυπλίου, ο Συνήγορος πραγματοποίησε αυτοψία και διαπίστωσε ότι συχνά, καταστήματα εστίασης τοποθετούν σταθερές κατασκευές και τραπεζοκαθίσματα κατά μήκος των οδεύσεων τυφλών, με αποτέλεσμα η βάδιση να γίνεται δυσχερής ή/και επικίνδυνη για τους χρήστες. Η Αρχή υπέβαλε συγκεκριμένες προτάσεις στο Δήμο Ναυπλιέων και στη Διεύθυνση Αστυνομίας Αργολίδας. Παρά την αρχική έλλειψη ανταπόκρισης των υπηρεσιών, τελικά ξεκίνησε η διενέργεια ελέγχων από το Αστυνομικό Τμήμα Ναυπλίου και επιβλήθηκαν τα προβλεπόμενα πρόστιμα, ενώ παράλληλα συγκροτήθηκε μεικτό συνεργείο ελέγχων από τις συναρμόδιες υπηρεσίες, για καταλήψεις κοινόχρηστων χώρων και τμημάτων όδευσης τυφλών από καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος (υπόθεση 336723).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Προσβασιμότητα

Κατόπιν αναφοράς με αντικείμενο σοβαρές ελλείψεις ως προς την εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρία και εμποδιζόμενων ατόμων σε θέατρο, ο Συνήγορος, απευθυνόμενος εγγράφως στον Διευθυντή του θεάτρου, υπογράμμισε ότι η διασφάλιση της προσβασιμότητας αποτελεί όχι μόνο θεμελιώδη προϋπόθεση για την ανεξάρτητη διαβίωση και την ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή των ατόμων με αναπηρία, αλλά και νομική υποχρέωση για όλους τους χώρους που υποδέχονται κοινό. Με την απάντηση που έλαβε, η Αρχή πληροφορήθηκε την έναρξη εργασιών ανακαίνισης και τεχνικής αναβάθμισης των εγκαταστάσεων, με στόχο την πλήρη συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις της προσβασιμότητας. Επίσης, ενημερώθηκε ότι οι εργασίες υλοποιούνται σύμφωνα με εγκεκριμένη Μελέτη Προσβασιμότητας, όπως προβλέπεται στο άρ. 26 του Ν. 4067/2012, και αναμένεται να ολοκληρωθούν εντός του προβλεπόμενου χρονοδιαγράμματος (υπόθεση 366801).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Προσβασιμότητα

Άτομο με μειωμένη κινητικότητα απευθύνθηκε στον Συνήγορο λόγω μη χορήγησης δωρεάν εισιτηρίου στον συνοδό του και προβλημάτων προσβασιμότητας που αντιμετώπισε κατά την παρακολούθηση παράστασης σε θέατρο της Θεσσαλονίκης. Με έγγραφό του προς τη Διεύθυνση του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος, ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι η προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την ανεξάρτητη και ισότιμη συμμετοχή τους στην κοινωνία, σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Επισήμανε δε ότι, όταν διατίθενται εισιτήρια σε θέσεις εξώστη, πρέπει να διασφαλίζεται η προσβασιμότητα στους χώρους αυτούς, ειδάλλως η διάθεση δεν έχει πρακτικό αποτέλεσμα. Η Διεύθυνση του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος, άμεσα ανταποκρινόμενη, προέβη στην κατάρτιση νέας πολιτικής για τα άτομα με αναπηρία, η οποία εφαρμόζεται πλέον σε όλους τους χώρους δικαιοδοσίας της (Εταιρία Μακεδονικών Σπουδών, Βασιλικό Θέατρο, Μονή Λαζαριστών, Θέατρο Δάσους και Θέατρο Γης). Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει μέτρα για την τιμολόγηση, τη χωροθέτηση, τη στάθμευση, την ψηφιακή και φυσική προσβασιμότητα και την ενημέρωση και εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία, προβλέποντας, μεταξύ άλλων, νέα ειδική τιμολόγηση για τα ίδια και τους συνοδούς τους και απόδοση θέσεων στις πλατείες των θεάτρων για άτομα με μειωμένη κινητικότητα (υπόθεση 347743).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Προσβασιμότητα

Πολίτης με κινητική αναπηρία απευθύνθηκε στον Συνήγορο διαμαρτυρόμενος για την αδυναμία πρόσβασής του στο μοναδικό υποκατάστημα τράπεζας στην οποία διατηρούσε λογαριασμό, στον τόπο κατοικίας του. Ειδικότερα ανέφερε ότι ήταν αδύνατη η πρόσβαση του στο ΑΤΜ. του υποκαταστήματος, το οποίο μετά την τοποθέτησή του σε νέα θέση, ήταν προσβάσιμο πλέον μόνο μέσω βαθμίδας (σκαλοπάτι). Μετά την παρέμβαση του Συνηγόρου, η τράπεζα ενημέρωσε για τη λήψη μέτρων για την αποκατάσταση του προβλήματος, την ύπαρξη ηλεκτρικής ράμπας για την πρόσβαση στους χώρους του καταστήματος και την τοποθέτηση πρόσθετης ράμπας για την πρόσβαση και στο νέο ΑΤΜ. Ωστόσο, από την τηλεφωνική επικοινωνία με τον πολίτη για την επιβεβαίωση της επίλυσης, προέκυψε ότι οι τεχνικές προδιαγραφές της ράμπας που τοποθετήθηκε ήταν λανθασμένες, με αποτέλεσμα να εξακολουθεί να υφίσταται η αδυναμία πρόσβασης. Η υπόθεση είναι σε εξέλιξη (υπόθεση 372000).

Αναπηρία ή χρόνια πάθηση



Προσβασιμότητα

Κατόπιν αναφοράς σχετικά με τις δυσχέρειες πρόσβασης που αντιμετωπίζει άτομο με κινητική αναπηρία κατά τις συναλλαγές του με την Εθνική Τράπεζα, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην Τράπεζα, εστιάζοντας στην αναγκαιότητα για τη διαμόρφωση ελάχιστων προτύπων για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρίες στις τραπεζικές υπηρεσίες, ως μέτρο εύλογων προσαρμογών για την επίτευξη της πραγματικής ισότητας. Άμεσα ανταποκρινόμενη, η Τράπεζα ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι έχει υιοθετήσει σχετικές οδηγίες για την εξυπηρέτηση των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και ότι θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξεύρεση της βέλτιστης δυνατής λύσης για την ικανοποίηση του αιτήματος του αναφερόμενου. Λίγο καιρό αργότερα, η Αρχή ενημερώθηκε ότι το πρόβλημα διευθετήθηκε (υπόθεση 359424).

Ηλικία



Εργασία

Άνεργη πολίτης κατήγγειλε ότι αγγελία αναζήτησης υπαλλήλου, που είχε αναρτηθεί σε ιστοσελίδα πανελλήνιας εμβέλειας, έθετε ηλικιακό όριο το 35ο έτος, ως προϋπόθεση πρόσληψης. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στη διεύθυνση της ιστοσελίδας, επισημαίνοντας την υποχρέωση των μέσων δημοσίευσης αγγελιών εύρεσης εργασίας για την προστασία κατά των διακρίσεων. Η εταιρεία προέβη άμεσα σε διόρθωση της επίμαχης αγγελίας, ώστε να μην περιέχει όρους που συνιστούν διάκριση και απεύθυνε αυστηρή σύσταση προς τον αγγελιοδότη, σχετικά με την υποχρέωση τήρησης της οικείας νομοθεσίας (υπόθεση 369715).

Ηλικία



Εργασία

Ο Συνήγορος διερεύνησε την απαγόρευση επαναφοράς στο ναυτικό επάγγελμα σε συνταξιούχους ναυτικούς που έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος ηλικίας σε αντίθεση με τους εν ενεργεία ναυτικούς, που μπορούν να συνεχίσουν την άσκηση του επαγγέλματος μετά την ηλικία αυτή. Ο Συνήγορος έλαβε μεν υπόψη την υπ' αριθμ. 180/2021 απόφαση του ΣτΕ, με την οποία η ανωτέρω απαγόρευση δεν θεωρήθηκε διακριτική μεταχείριση, ωστόσο, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Ναυτιλίας, υπογράμμισε ότι χρήζουν περαιτέρω διευκρινίσεων οι διαφορετικές συνθήκες υπό τις οποίες τελούν οι συνταξιούχοι ναυτικοί άνω των 65 ετών έναντι των εν ενεργεία ναυτικών της ίδιας ηλικίας, στη βάση στοιχείων που αφορούν το εν γένει ανώτατο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης των ναυτικών, το ύψος (και τις περικοπές) των αποδοχών των μεν ή των δε, την αποτελεσματικότητα των ναυτικών άνω των 65 ετών κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους κ.ά. Πρότεινε δε να εξεταστεί το ενδεχόμενο αναθεώρησης των υφιστάμενων νομοθετικών ρυθμίσεων, κατά τρόπο ώστε, υπό συγκεκριμένες και ενδεχομένως πιο αυστηρές προϋποθέσεις να μπορούν να συνεχίζουν την άσκηση του ναυτικού επαγγέλματος και οι συνταξιούχοι ναυτικοί άνω των 65 ετών. Από την απάντηση του Υπουργείου προέκυψε ότι το ζήτημα δεν έχει ακόμη εξεταστεί επί της ουσίας (υπόθεση 362181).

Ηλικία



Εργασία

Ο Συνήγορος διερεύνησε το ζήτημα καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας τα 45 έτη, που τέθηκε ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων στην υπ' αριθμ. 4/2025 προκήρυξη της ΣΤΑ.ΣΥ. για την πρόσληψη τεχνικού προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων με σχέση ΙΔΑΧ και το έκρινε δικαιολογημένο. Κατόπιν της μελέτης των στοιχείων που ζητήθηκαν από την Εταιρεία προς αιτιολόγηση της αναγκαιότητας καθορισμού του εν λόγω ανώτατου ηλικιακού ορίου, ο Συνήγορος κατέληξε στη διαπίστωση ότι η φυσική καταλληλότητα είναι αναγκαία για την άσκηση των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και εξυπηρετεί τον θεμιτό σκοπό της προσωπικής ασφάλειας των ίδιων των εργαζόμενων, της ασφάλειας τρίτων και εν γένει, της δημόσιας ασφάλειας κατά τη μεταφορά επιβατικού κοινού. Παράλληλα, διαπίστωσε ότι η πλέον υποεκπροσωπούμενη ηλικιακή ομάδα σε όλες τις ειδικότητες ήταν οι εργαζόμενοι κάτω των 40 ετών, επομένως είναι θεμιτό να επιδιώκεται η ενίσχυση της εν λόγω ηλικιακής ομάδας, προς την κατεύθυνση της επίτευξης ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης εντός του φορέα (υπόθεση 378893).

Οικογενειακή κατάσταση



Εργασία

Ο Συνήγορος είχε λάβει τα τελευταία έτη μεγάλο αριθμό αναφορών με αντικείμενο την απόρριψη αιτημάτων νοσηλευτικού, παραϊατρικού και λοιπού προσωπικού για λόγους συνυπηρέτησης, επειδή δεν είχε ακόμη παρέλθει η διετία από τον διορισμό. Η εναρμόνιση των νομοθετικών διατάξεων με την ακολουθούμενη διοικητική πρακτική κρίθηκε αναγκαία, καθώς ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι οι ισχύουσες διατάξεις δεν εφαρμόζονταν με ενιαίο τρόπο, γεγονός που κλόνιζε την ασφάλεια δικαίου και την εμπιστοσύνη του νοσηλευτικού προσωπικού στη νομιμότητα των ενεργειών της διοίκησης στο επίμαχο ζήτημα. Κατόπιν της παρέμβασης της Αρχής εκδόθηκε ΚΥΑ, με την οποία προβλέφθηκε ρητώς ότι δεν απαιτείται η συμπλήρωση διετίας από τον διορισμό για τους υπαλλήλους που ζητούν απόσπαση για ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, καθώς και για λόγους συνυπηρέτησης με σύζυγο ή συμβιούντα, με την επιφύλαξη ότι ο διορισμός δεν έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας και οι επικαλούμενοι λόγοι υγείας δεν προϋπήρχαν ή δεν είχαν ληφθεί υπόψη για τον διορισμό. Στη συνέχεια, οι ανωτέρω προβλέψεις περιλήφθηκαν και στο άρ. 64 του Ν. 5243/2025 (ενδεικτικά, υποθέσεις 359012, 365218, 365246, 366083).

Οικογενειακή κατάσταση



Εργασία

Ο Συνήγορος έλαβε αναφορές από υποψήφιες μητέρες εκπαιδευτικούς σε προκήρυξη του 2025 για την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση, σύμφωνα με διατύπωση της οποίας, για τη μοριοδότηση τέκνων γεννημένων εκτός γάμου, απαιτείτο υπεύθυνη δήλωση ότι ασκούν εν τοις πράγμασι και κατ' αποκλειστικότητα ή μετά από ανάθεση τη γονική μέριμνα των τέκνων τους, ακόμη και όταν εκείνα είχαν αναγνωριστεί από τον πατέρα. Ο Συνήγορος επεσήμανε προς το Υπουργείο Παιδείας ότι είναι δέον να διευκρινιστεί ότι η ανωτέρω διατύπωση της προκήρυξης αφορά μόνον τα μη αναγνωρισμένα, γεννηθέντα εκτός γάμου, τέκνα, καθώς στην περίπτωση αναγνώρισης η γονική μέριμνα ασκείται από κοινού και από τους δύο γονείς. Ζήτησε, επίσης, την αποστολή σαφών οδηγιών στις αρμόδιες Διευθύνεις Εκπαίδευσης, καθώς αυτές είναι οι υπηρεσίες που ελέγχουν τα μεταφορτωμένα δικαιολογητικά και εφόσον αυτά συνάδουν απολύτως με το περιεχόμενο των οικείων προκηρύξεων, καταχωρούν τα αντίστοιχα στοιχεία στους ηλεκτρονικούς φακέλους των υποψηφίων εκπαιδευτικών που τηρούνται στο Ο.Π.ΣΥ.Δ. Το Υπουργείο Παιδείας με έγγραφό του στις αρμόδιες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης έδωσε οδηγίες, μεταξύ άλλων, για τα ακριβή δικαιολογητικά που απαιτούνται για τη μοριοδότηση τέκνων εκπαιδευτικών που έχουν γεννηθεί εκτός γάμου (ενδεικτικά, υποθέσεις 373098, 373366, 374000, 376704).

Οικογενειακή κατάσταση



Εργασία

Το αίτημα διαζευγμένης μητέρας, εργαζόμενης ΙΔΟΧ του Δημοσίου για λήψη της άδειας του άρ. 45 του Ν. 4808/2021, που επιφυλάσσεται σε μονογονείς, απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι στην πράξη λύσης γάμου όπου ρυθμιζόταν και το ζήτημα επιμέλειας του ανήλικου τέκνου, δεν αναφερόταν η φράση «αποκλειστική επιμέλεια». Ο Συνήγορος επισήμανε προς τον φορέα απασχόλησης ότι η απουσία της λέξης «αποκλειστική» ουδόλως άλλαζε το περιεχόμενο και την ουσία της σχετικής πράξης, από την οποία συναγόταν ευθέως και άνευ αμφιβολίας ότι στην εργαζόμενη ανατέθηκε εξ ολοκλήρου η επιμέλεια του παιδιού. Κατόπιν αυτού, η άδεια χορηγήθηκε (υπόθεση 374685).

Οικογενειακή κατάσταση



Κοινωνικές παροχές

Άγαμη μητέρα με τέκνο εκτός γάμου, υπέβαλε αίτηση συμμετοχής στο Πρόγραμμα Χορήγησης Επιταγών Αγοράς Βιβλίων του 2025 της Δ.ΥΠ.Α. Ωστόσο, μολονότι η ίδια ασκεί κατ' αποκλειστικότητα τη γονική μέριμνα του παιδιού, καθώς εκείνο δεν έχει αναγνωρισθεί από τον πατέρα, δεν έλαβε μόρια για την μονογονεϊκή της ιδιότητα. Από την έρευνα του Συνηγόρου προέκυψε ότι, στο πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης που είχε καταθέσει αναφερόταν όνομα και επώνυμο πατρός του παιδιού, γεγονός που κατά πάσα πιθανότητα οδήγησε τους αρμοδίους για τη μοριοδότηση υπαλλήλους στο συμπέρασμα ότι το παιδί έχει αναγνωριστεί από τον πατέρα. Όμως, το ονοματεπώνυμο πατρός είχε αποδοθεί μέσω της διοικητικής διαδικασίας πρόσληψης πατρωνύμου, ήταν πλασματικό και δεν σχετιζόταν με τον βιολογικό πατέρα του παιδιού. Τα παραπάνω επισημάνθηκαν από τον Συνήγορο στον φορέα και τελικώς, τα μόρια της μονογονεϊκότητας δόθηκαν στη μητέρα (υπόθεση 378833).

Σεξουαλικός προσανατολισμός



Εργασία

Εργαζόμενη κατήγγειλε ότι η προϊσταμένη της την πρόσβαλλε συστηματικά, αναφερόμενη στον σεξουαλικό προσανατολισμό τον οποίο η ίδια υπέθετε ότι είχε η εργαζόμενη, επειδή είχε δημιουργήσει στενή φιλική σχέση με έτερη συνάδελφό της. Σε συνέχεια των προσβολών αυτών, η εργαζόμενη δεχόταν αντίστοιχα αρνητικά σχόλια και από συναδέλφους της. Υπέβαλε σχετική καταγγελία στην εταιρεία όπου εργαζόταν, όμως δεν υπήρξε ανταπόκριση. Μετά από τη συζήτηση της υπόθεσης της στην Επιθεώρηση Εργασίας, κατά την οποία παραστάθηκαν όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, κατέστη σαφές ότι η εταιρεία είχε προβεί σε ενέργεια για την αντιμετώπιση του ζητήματος που είχε δημιουργηθεί (η αναφερόμενη και η καθ'ης έπαψαν να υπάγονται στον ίδιο τομέα), αλλά δεν είχε διερευνήσει την καταγγελία. Ο Συνήγορος προέβη σε συστάσεις προς την εταιρεία σχετικά με την αμερόληπτη εξέταση της καταγγελίας της εργαζόμενης, στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων του Ν. 4808/2021. Η προσφεύγουσα ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι οι συστάσεις του τελικώς ακολουθήθηκαν από την εταιρεία (υπόθεση 371078).



ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Στο παρόν μέρος της Έκθεσης, ο Συνήγορος αναδεικνύει και αναλύει εκτενέστερα και με ενδεικτικό τρόπο, νομικά και πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση από τη διερεύνηση των αναφορών του έτους. Ειδικότερα, επικεντρώνεται σε: α) ζητήματα προστασίας εργαζόμενων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, με έμφαση σε κρίσιμες νομικές έννοιες που αφορούν την προστασία εγκύων, μητέρων, εργαζόμενων με αναπηρία, καθώς και σε ζητήματα ηλικιακών διακρίσεων, β) ζητήματα και μορφές διάκρισης που αντιμετωπίζουν άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και γ) αναγκαίες διευκρινίσεις σχετικά με τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο Συνήγορος έχει αρμοδιότητα παρέμβασης σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, βάσει του σχετικού νομοθετικού πλαισίου.

Νομική προστασία και εφαρμογή εργασιακών δικαιωμάτων εγκύων και μητέρων

Απαγόρευση απόλυσης και η έννοια του σπουδαίου λόγου

Οι διατάξεις του Ν. 3896/2010, όπως ισχύει, προβλέπουν απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, στους τομείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου. Ως διάκριση λόγω φύλου, ορίζεται και η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας (άρ. 3). Παράλληλα, απαγορεύεται η καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης (άρ. 14). Με βάση δε το άρ. 48 παρ. 4 του Ν. 4808/2021, όπως ισχύει, απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας από τον εργοδότη τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Σε υπόθεση εργαζόμενης σε ιδιωτική επιχείρηση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η εργοδότρια προέβη σε καταγγελία της σύμβασής της χωρίς επίκληση σπουδαίου λόγου, μολονότι τελούσε σε καθεστώς αυξημένης νομικής προστασίας λόγω εγκυμοσύνης. Η εργαζόμενη υποστήριξε ότι από την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της και εφεξής, η στάση της εργοδότρι-

ας διαφοροποιήθηκε, καθώς δεχόταν υπαινιγμούς περί επικείμενης λήξης της συνεργασίας τους και επικριτικά και μειωτικά σχόλια. Επίσης, ισχυρίστηκε ότι η καταγγελία της σύμβασής της είναι παράνομη και άκυρη, διότι έγινε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης χωρίς επίκληση σπουδαίου λόγου και αιτήθηκε την άμεση επαναπρόσληψή της και την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών υπερημερίας.

Μετά την καταγγελία της εργαζόμενης στην Επιθεώρηση Εργασίας τής επιδόθηκε εξώδικο από την επιχείρηση, στο οποίο, ως σπουδαίος λόγος προβαλλόταν οι επανειλημμένες απουσίες της για λόγους υγείας και το ότι η επιχείρηση δεν γνώριζε την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης. Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που είχαν κατατεθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας και από τις δύο πλευρές, ο Συνήγορος κάλεσε την εργοδοτική πλευρά να τού γνωρίσει εάν αιτιολόγησε δεόντως την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργαζόμενης και εάν προέβη σε σχετική κοινοποίηση προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, χωρίς όμως ανταπόκριση. Κατόπιν συνεκτίμησης όλων των στοιχείων που τέθηκαν υπόψη του, ο Συνήγορος κατέληξε στα εξής:

Η προστασία από απόλυση κατά την εγκυμοσύνη παρέχεται ασχέτως του εάν ο εργοδότης ήταν ενήμερος ή όχι για την εγκυμοσύνη. Επομένως, για την ακυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης εγκύου εργαζομένης, αρκεί αντικειμενικώς το γεγονός της εγκυμοσύνης και δεν απαιτείται γνώση της κατάστασης αυτής εκ μέρους του εργοδότη κατά τον χρόνο της καταγγελίας ούτε και γνώση της ιδίας της εργαζομένης γυναίκας για το γεγονός[4]. Κατά πάγια νομολογία[5], ο σπουδαίος λόγος, ο οποίος παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης εγκύου, πρέπει να περιέχεται στο έγγραφο της καταγγελίας που κοινοποιείται στην εργαζόμενη και μπορεί να είναι ένα ή περισσότερα περιστατικά τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, καθιστούν, κατά τη συναλλακτική καλή πίστη, μη ανεκτή από τον εργοδότη, στη συγκεκριμένη περίπτωση και ύστερα από εκτίμηση των ειδικών συνθηκών, την περαιτέρω εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης.

4. Βλ. ΑΠ 10/1995, ΑΠ 166/2018, ΑΠ 688/2016, ΑΠ 1682/2010, ΑΠ 451/2005, ΑΠ 824/2005, ΑΠ 20/2004, ΑΠ 112/2004 (Πηγή: ΝΟΜΟΤΕΛΕΙΑ).

5. Βλ. ΑΠ 954/2018, Δ.Ε.Ν. 2019, σελ. 48, ΑΠ 21/2018, Δ.Ε.Ν. 2018, σελ. 1067, ΑΠ 245/02, ΔΕΕ 2003, σελ. 204.

Ως σπουδαίος λόγος, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Η συνδρομή του σπουδαίου λόγου εξετάζεται από το δικαστήριο σύμφωνα με τα στοιχεία της εκάστοτε περίπτωσης, τη συνεκτίμηση των ειδικών συνθηκών και τη στάθμιση των συμφερόντων των μερών.

Στην εδώ μνημονευόμενη περίπτωση, η εργοδοτική πλευρά προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο και χωρίς να προβεί σε κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά τον χρόνο της απόλυσης[6]. Οι δε απουσίες της εργαζόμενης που επικαλέστηκε μεταγενέστερα η εργοδοτική πλευρά ως σπουδαίο λόγο δεν μπορούσαν να εκληφθούν ως παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων και απαγορευόταν να αποτελέσουν βάση δυσμενούς μεταχείρισης ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, διότι στη συγκεκριμένη περίπτωση οφείλονταν σε ιατρικώς βεβαιωμένα προβλήματα υγείας συνδεόμενα ευθέως ή εμμέσως με την κύηση. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η καταγγελία της σύμβασης της εργαζόμενης ήταν άκυρη και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου (υπόθεση 369674).

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας μετά την άδεια μητρότητας

Κατά το άρ. 16 του Ν. 3896/2010, η εργαζόμενη που λαμβάνει την εκάστοτε ισχύουσα άδειας μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρ. 142 του Ν. 3655/2008, δικαιούται, μετά το πέρας αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, καθώς και να επωφεληθεί από κάθε βελτίωση των συνθηκών εργασίας που θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

6. Μόνον μεταγενέστερα, μέσω του εξωδίκου προς την εργαζόμενη, επικαλέστηκε ως σπουδαίο λόγο, κυρίως, τις επανειλημμένες απουσίες της εργαζόμενης για λόγους υγείας, ισχυριζόμενη ότι αυτές επηρέαζαν τη λειτουργία της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, ως μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη κατά παράβαση της εργασιακής σύμβασης, ανεξαρτήτως του αν είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Περαιτέρω, έχει κριθεί ότι ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό δικαίωμά του, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση της εργασίας και την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησης. Όταν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στους ανωτέρω σκοπούς, αλλά σε άσχετες με αυτούς επιδιώξεις του εργοδότη, συνιστά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος[7]. Κατωτέρω παρατίθενται ενδεικτικά υποθέσεις που εξετάστηκαν από τον Συνήγορο.

Σε υπόθεση εργαζόμενης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα διαπιστώθηκε ότι, μετά την επιστροφή της από άδεια μητρότητας, ο εργοδότης μετέτρεψε, κατ' ουσίαν, τη σύμβαση εργασίας της από πλήρους σε μερικής απασχόλησης με μεταβαλλόμενο ωράριο. Η αναφερόμενη απασχολείτο επί εξαήμερο, με εβδομαδιαίο ωράριο 40 ωρών και, μετά την επιστροφή της στην εργασία της, ζήτησε να λάβει το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιού, ώστε το ημερήσιο ωράριό της να μειωθεί κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα μήνες και κατά μία ώρα ημερησίως για έξι επιπλέον μήνες, σύμφωνα με το άρ. 37 του Ν. 4808/2021. Έτσι, επί έναν μήνα η αναφερόμενη εργάστηκε με μειωμένο ωράριο κατά δύο ώρες ημερησίως.

Ωστόσο, από την απόδειξη πληρωμής αποδοχών του μήνα αυτού, η εργαζόμενη διαπίστωσε ότι οι καταβληθείσες αποδοχές αντιστοιχούσαν σε σύμβαση μερικής απασχόλησης είκοσι ωρών εβδομαδιαίως. Κατόπιν διαμαρτυρίας της, ο εργοδότης τής ζήτησε να υπογράψει σύμβαση εργασίας στην οποία προβλεπόταν μειωμένο ωράριο. Η εργαζόμενη υπέγραψε, υπό τον φόβο απώλειας της θέσης εργασίας της. Όμως, στη σύμβαση αυτή ο εργοδότης μετέβαλε το πρόγραμμα εργασίας της και το ωράριο εργασίας μειώθηκε κατά περισσότερο από δύο ώρες ημερησίως, ενώ για τους επόμενους δύο μήνες, τής καταβλήθηκαν αποδοχές που αναλογούσαν σε μερική απασχόληση είκοσι ωρών εβδομαδιαίως. Δηλαδή, ο εργοδότης είχε μεταβάλει μονομερώς και βλαπτικώς τους όρους εργασίας της. Ασκώντας

7. Βλ. ΑΠ 130/2016, ΟλΑΠ 15/2006, 1/1999, 28/1997.

το νόμιμο δικαίωμα που ισχύει στην περίπτωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, η εργαζόμενη θεώρησε ότι η σύμβαση εργασίας της είχε καταγγελθεί από μέρους της επιχείρησης.

Κατά τη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας, ο εργοδότης αρνήθηκε να επιστρέψει η εργαζόμενη στη θέση εργασίας που είχε, με τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες που ίσχυαν πριν εκείνη λάβει την άδεια μητρότητας υποστηρίζοντας ότι εκείνη είχε ζητήσει να εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Δηλαδή, η πλευρά της επιχείρησης ισχυρίστηκε ότι η εργαζόμενη που είχε μόλις επιστρέψει στην εργασία της, ενώ είχε εκ του νόμου δικαίωμα σε μειωμένο ωράριο λόγω ανατροφής τέκνου (κατά δύο ώρες ημερησίως) δηλαδή να εργάζεται έξι ώρες ημερησίως, χωρίς να μειωθούν οι αποδοχές της, ζήτησε να εργάζεται τέσσερις ώρες ημερησίως και επομένως να λαμβάνει το ήμισυ του μισθού της. Ο ισχυρισμός αυτός κρίθηκε προβληματικός, ιδίως δεδομένου ότι η εργαζόμενη λάμβανε τον βασικό μισθό.

Ο Συνήγορος εξέτασε ενδελεχώς τα στοιχεία που είχαν προσκομιστεί από τα μέρη, τους ισχυρισμούς των μερών, καθώς και τα στοιχεία που είχαν αναρτηθεί στο Π.Σ. Εργάνη. Διαπίστωσε ότι δεν επιβεβαιωνόταν ο ισχυρισμός της επιχείρησης, αφού φάνηκαν μεν οι αλλαγές στο ωράριο εργασίας της προσφεύγουσας, δεν είχε όμως αναρτηθεί σύμβαση μερικής απασχόλησης από την οποία να προκύπτει ότι εκείνη εργαζόταν είκοσι ώρες εβδομαδιαίως. Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου για παραβίαση του άρ. 16 του Ν. 3896/2010 και του άρ. 47 του Ν. 4808/2021[8] (υπόθεση 370696).

Σε υπόθεση εργαζόμενης με σύμβαση αορίστου χρόνου σε ιδιωτική εταιρεία, καταγγέλθηκε βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών εργασίας της μετά την επιστροφή της από άδειες μητρότητας, που αποσκοπούσαν στον εξαναγκασμό της σε παραίτηση. Ειδικότερα, υποστήριξε ότι, κατά την επιστροφή της, δεν της ανατέθηκε κανένα από τα καθήκοντα που εκτελούσε πριν από την άδειά της, αλλά μόνον δευτερεύουσες εργασίες, στερήθηκε πρόσβασης σε λειτουργικά προγράμματα της εταιρείας, τοποθετήθηκε σε άλλον όροφο χωρίς επαρκή εξοπλισμό (δικό της γραφείο, σταθερό ηλε-

8. Κατά τη διάταξη αυτή, απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙΙ του Νόμου.

κτρονικό υπολογιστή, τηλέφωνο και εκτυπωτή) και αντιμετώπισε εχθρικό και ψυχρό εργασιακό κλίμα από τους συναδέλφους της, κατόπιν σχετικών εντολών του εργοδότη και με σκοπό την άσκηση ψυχολογικής πίεσης. Επιπλέον, διακόπηκαν η ιδιωτική ασφάλιση που της παρείχε η εταιρεία και η δωρεάν μετακίνησή της με όχημα της εταιρείας.

Στην τριμερή συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας, η εργοδοτική πλευρά αρνήθηκε τους ανωτέρω ισχυρισμούς υποστηρίζοντας ότι η εργαζόμενη παρέμεινε στην ίδια θέση με τους ίδιους όρους που προβλέπονταν στη συναφθείσα σύμβαση εργασίας και μάλιστα αναβαθμίστηκε ως προς τις συνθήκες εργασίας. Από μέρους της εργοδότριας κατατέθηκε και σχετικό υπόμνημα, που εξειδίκευε τα παραπάνω, καθώς και υπεύθυνες δηλώσεις τριών εργαζόμενων που τα επιβεβαίωναν.

Κατόπιν μελέτης του σχετικού νομοθετικού πλαισίου και του συνόλου των στοιχείων που τέθηκαν στη διάθεσή του, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι: α) τα καθήκοντα που ανατέθηκαν στην εργαζόμενη κατά την επιστροφή της στην εργασία μετά τις άδειες μητρότητας δεν φάνηκαν ξένα προς τη θέση της εργαζόμενης, αλλά, επειδή έναν μήνα μετά την επιστροφή της έλαβε γονική άδεια, δεν εργάστηκε ικανό χρονικό διάστημα ώστε να υπάρξουν επαρκή στοιχεία για τη φύση των καθηκόντων που θα αναλάμβανε στο εξής, β) δεν αποδείχθηκε δυσμενής μεταχείριση ως προς τον χώρο εργασίας και τον εξοπλισμό που της δόθηκε, γ) οι υπεύθυνες δηλώσεις των τριών εργαζομένων κρίθηκαν επαρκείς για την αντίκρουση των ισχυρισμών της καταγγέλλουσας ότι ο εργοδότης μεθόδευσε δυσμενή συμπεριφορά συναδέλφων της απέναντί της, δ) η δωρεάν μετακίνηση αποτελούσε άτυπη συνεννόηση μεταξύ συναδέλφων που διακόπηκε για πρακτικούς λόγους (μετακόμιση της εργαζόμενης σε άλλη περιοχή) και ε) η ιδιωτική ασφάλιση συνιστά παροχή που εμπίπτει στη διακριτική ευχέρεια της επιχείρησης. Υπό τα δεδομένα αυτά, η διακοπή της, αν και μη επαρκώς αιτιολογημένη, δεν αρκούσε για τη στοιχειοθέτηση βλαπτικής μεταβολής των όρων και συνθηκών εργασίας της καταγγέλλουσας.

Συνεπώς, ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα στοιχεία που προσκομίστηκαν από την εργοδότρια εταιρεία ήταν επαρκή για να αντικρούσουν την καταγγελία περί βλαπτικής μεταβολής των όρων και των συνθηκών εργασίας της εργαζόμενης μετά την επιστροφή της από άδειες μητρότητας. Ωστόσο, δεδομένου ότι κατά τον χρόνο έκδοσης του πορίσματος η εργαζόμενη τελούσε σε γονική άδεια, ο Συνήγορος εξέφρασε προβλημα-

τισμό σχετικά με τη δυνατότητα εξασφάλισης της εργασιακής ειρήνης στον χώρο εργασίας μετά την επιστροφή της, λόγω των προστριβών της με τον εργοδότη και απηύθυνε αυστηρή σύσταση στην επιχείρηση να μεριμνήσει ώστε η εργαζόμενη να επανέλθει στην εργασία της με τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες που ίσχυαν πριν τις άδειες μητρότητας, σε φιλικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον (υπόθεση 367960).

Γονική άδεια και υπολογισμός επιδόματος ασθένειας

Μισθωτή εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα απευθύνθηκε στον Συνήγορο κατόπιν έκδοσης δύο αποφάσεων της αρμόδιας υπηρεσίας του e-Ε.Φ.Κ.Α., με τις οποίες εγκρίθηκε η χορήγηση επιδόματος ασθένειας για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, κατά τα οποία τελούσε σε άδεια ασθένειας λόγω επαπειλούμενης κύησης. Ο υπολογισμός του ποσού του επιδόματος ασθένειας βασίστηκε στον μέσο όρο των αποδοχών της εργαζόμενης κατά τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες εργασίας εντός του αμέσως προηγούμενου της αναγγελίας της ασθένειας ημερολογιακού έτους.

Ωστόσο, κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα, η εργαζόμενη είχε κάνει χρήση είκοσι δύο (22) ημερών άδειας ανατροφής τέκνου του άρ. 28 του Ν. 4808/2021, επιδοτούμενης από τη Δ.ΥΠ.Α., με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του χορηγηθέντος επιδόματος ασθένειας σε σχέση με εκείνο που λάμβανε βάσει των αποδοχών της κανονικής της μισθοδοσίας. Η εργαζόμενη άσκησε ενστάσεις επί των ανωτέρω αποφάσεων, οι οποίες απορρίφθηκαν από τη Διοικητική Επιτροπή του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Σύμφωνα με το άρ. 37 παρ. 3 του Α.Ν. 1846/1951 για τον υπολογισμό του επιδόματος ασθένειας λαμβάνεται υπόψη το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης, καθοριζόμενης βάσει του μέσου όρου αποδοχών των τριάντα τελευταίων ημερών εργασίας εντός του αμέσως προηγούμενου της αναγγελίας της ανικανότητας ημερολογιακού έτους.

Με το άρ. 28 του Ν. 4808/2021 (με το Κεφάλαιο Α΄ του οποίου ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής) θεσπίστηκε ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής τέκνου διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 8 έτη, εκ των οποίων δύο (2) μήνες επιδοτούνται από τη Δ.ΥΠ.Α. Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρ. 28, για

τους δύο πρώτους μήνες της γονικής άδειας, καταβάλλεται επίδομα ίσο με τον εκάστοτε ισχύοντα ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας.

Η συνυπολογιστική ένταξη, για τον προσδιορισμό του επιδόματος ασθένειας του e-Ε.Φ.Κ.Α., του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο η εργαζόμενη έκανε χρήση επιδοτούμενης γονικής άδειας, είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του χορηγούμενου επιδόματος σε σχέση με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης βάσει των πραγματικών αποδοχών της. Αυτό θέτει την εργαζόμενη σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με εργαζόμενους που δεν έκαναν χρήση του συγκεκριμένου γονικού δικαιώματος και συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Παρότι στο άρ. 28 παρ. 9 του Ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι κατά τη διάρκεια της δίμηνης επιδότησης από τη Δ.ΥΠ.Α. ο εργαζόμενος γονέας θεωρείται ασφαλισμένος και καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές, αυτές αφορούν τεκμαρτή και όχι πραγματική ασφάλιση. Κατά το διάστημα αυτό δεν παρέχεται εργασία ούτε υφίσταται μισθολογική βάση συνδεόμενη με πραγματική σύμβαση εργασίας. Επιπλέον, οι καταβαλλόμενες από τη Δ.ΥΠ.Α. εισφορές υπολογίζονται επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού και δεν αντανακλούν την πραγματική εισφοροδοτική ικανότητα του εργαζομένου πριν από τη λήψη της άδειας, όπως απαιτείται για τον υπολογισμό του επιδόματος ασθένειας.

Υπό το πρίσμα της ενωσιακής νομοθεσίας, σκοπός της ρύθμισης του άρ. 28 του Ν. 4808/2021 είναι η διασφάλιση της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής προστασίας των εργαζόμενων γονέων και η αποτροπή αρνητικών επιπτώσεων στην κοινωνικοασφαλιστική τους κατάσταση λόγω της άσκησης του δικαιώματος γονικής άδειας. Οι διατάξεις περί επιδότησης από τη Δ.ΥΠ.Α. δεν συνεπάγονται ότι ο επιδοτούμενος χρόνος δύναται να συνυπολογιστεί για παροχές που προϋποθέτουν πραγματικό χρόνο εργασίας, όπως το επίδομα ασθένειας του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι η περίοδος της επιδοτούμενης γονικής άδειας του άρ. 28 του Ν. 4808/2021, ερμηνευόμενου υπό το φως της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, δεν δύναται να συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό του ποσού του επιδόματος ασθένειας. Η άδεια ανατροφής τέκνου χορηγείται για τη φροντίδα του τέκνου και δεν συνιστά περίοδο παροχής εργασίας ή πραγματικής απασχόλησης.

Τυχόν αντίθετη ερμηνεία θα εισήγαγε διάκριση εις βάρος των εργαζομένων γονέων, κατά παράβαση του ενωσιακού δικαίου. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. την άμεση αποκατάσταση της νομιμότητας στη συγκεκριμένη υπόθεση σε συμμόρφωση με τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της προστατευόμενης εμπιστοσύνης των διοικουμένων (υπόθεση 362225).

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην εργασία

Ο αποκλεισμός από την πρόσβαση στην εργασία λόγω ιστορικού ψυχικής νόσου

Οι κοινωνικές αντιλήψεις και συμπεριφορές απέναντι στην αναπηρία συχνά παραμένουν σημαντικό εμπόδιο για την ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην οικονομική και κοινωνική ζωή και, ιδίως για την πρόσβαση τους στην εργασία και την απασχόληση. Η παραδοχή αυτή αποκτά ακόμη μεγαλύτερη ένταση στις περιπτώσεις αναπηρίας που οφείλεται σε ψυχική νόσο.

Η άγνοια, ο φόβος και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις γύρω από τις ψυχικές παθήσεις οδηγούν, σε μεγάλο βαθμό, τα άτομα με ψυχική αναπηρία σε αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, παρότι η ικανότητα τους για εργασία δεν επηρεάζεται από την πάθηση αυτή καθαυτή, αλλά από το εύρος των συμπτωμάτων και τις θεραπευτικές δυνατότητες που υιοθετούνται.

Η προστασία από διακρίσεις λόγω αναπηρίας συμπεριλαμβάνει αυτές που ερείδονται σε ψυχικές παθήσεις, όπως προκύπτει από τον ορισμό της αναπηρίας στην Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία[9]. Αντίστοιχη είναι και η υποχρέωση των κρατών-μελών που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των νομοθετικών, προκειμένου να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν ισχύοντες νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρίες[10].

Σε αυτό το πνεύμα ο Συνήγορος άσκησε παρέμβαση σε υπόθεση που αφορούσε τον αποκλεισμό ατόμου από την εγγραφή του στο Μητρώο Προσωπικών Βοηθών λόγω ιστορικού ψυχικής νόσου. Ειδικότερα, από την εξέταση της υπόθεσης προέκυψε ότι ο αναφερόμενος είχε υποβάλει αίτηση για εγγραφή στο Μητρώο Προσωπικών Βοηθών στις 11.07.2025, η οποία απορρίφθηκε, καθώς στην ιατρική γνωμάτευση που προσκόμισε γινόταν αναφορά σε ιστορικό υποτροπιάζουσας καταθλιπτικής διαταραχής. Στη συνέχεια, υπέβαλε δεύτερη αίτηση στις 21.07.2025, η οποία εγκρίθηκε εκ παραδρομής, όπως τού γνωστοποιήθηκε με ηλεκτρονικό μήνυμα από την ομάδα διαχείρισης του έργου.

Ως αποτέλεσμα, το προφίλ του στο Μητρώο παρέμεινε ανενεργό και δεν του δόθηκε η δυνατότητα να προχωρήσει στη σύναψη ιδιωτικού συμφωνητικού, παρότι είχε ήδη καταλήξει σε συμφωνία με ωφελούμενο του προγράμματος για την παροχή υπηρεσιών προσωπικού βοηθού. Σύμφωνα με την απάντηση που έλαβε από την ομάδα υποστήριξης του έργου, η απόρριψη της αίτησής του βασίστηκε στο άρ. 12 παρ. 3 της ΚΥΑ 28458/22 (ΦΕΚ 1427/Β/24.03.2022): Υλοποίηση Πιλοτικού Προγράμματος *«Προσωπικός Βοηθός για άτομα με αναπηρία»*, που προβλέπει ότι η οριστική εγγραφή στο Μητρώο προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την προσκόμιση βεβαίωσης ψυχιάτρου περί μη ύπαρξης ψυχικής νόσου[11]. Σημειώνεται ότι στις ιατρικές γνωματεύσεις που προσκόμισε ο ενδιαφερόμενος, γίνονταν σαφής αναφορά στην ικανότητα του να ασκήσει τα καθήκοντα του προσωπικού βοη-

9. Σύμφωνα με το άρ. 1 παρ. 2 της Σύμβασης, στα ΑμεΑ συμπεριλαμβάνονται άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, νοητικές, πνευματικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια δύνανται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους.

10. Άρ. 4 παρ.1 περ. β της Σύμβασης.

11. Όπως η περ. ζ αντικαταστάθηκε με την περ. η της ΚΥΑ 47373/23 (ΦΕΚ 3103/Β/10.05.2023).

θού και στην καλή ψυχική του υγεία.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, αρμόδιο για τη διεξαγωγή του προγράμματος του προσωπικού βοηθού, επισημαίνοντας τα εξής:

- Από τον συνδυασμό των άρ. 1 και 27 της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία προκύπτει η υποχρέωση των κρατών-μελών να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει αναπηρίας σε όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των όρων πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας, καθώς και να διασφαλίζουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ίσων ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

- Απαγορεύεται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω ψυχικής πάθησης, κατά την πρόσβαση στην εργασία, σε σύγκριση με πρόσωπα χωρίς αναπηρία ή χρόνια πάθηση (άρ. 2 παρ. 2 περ. α του Ν. 4443/2016 και άρ. 27 της Σύμβασης). Κατ' εξαίρεση, τέτοια μεταχείριση επιτρέπεται μόνον εφόσον δικαιολογείται από τη φύση ή το πλαίσιο συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και εφόσον ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι θεμιτός και η σχετική προϋπόθεση ανάλογη (άρ. 4 παρ. 1 του Ν. 4443/2016) ή εφόσον το πάσχον πρόσωπο δεν είναι ικανό ή πρόθυμο να εκτελέσει τα βασικά καθήκοντα της θέσης εργασίας (σκέψη 17 του Προοιμίου της Οδηγίας και άρ. 27 της Σύμβασης).

- Από τη συστηματική ερμηνεία των ανωτέρω εξαιρέσεων και τον σκοπό της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία, προκύπτει ότι η κρίση για τη συνδρομή τους πρέπει να είναι εξατομικευμένη, να βασίζεται δηλαδή στην αξιολόγηση των χαρακτηριστικών του συγκεκριμένου προσώπου σε συνάρτηση με τα δεδομένα της εκάστοτε περίπτωσης. Αντιθέτως, η πρόβλεψη της προσκόμισης βεβαίωσης περί μη ύπαρξης ψυχικής νόσου ως προϋπόθεσης εγγραφής στο Μητρώο Προσωπικών Βοηθών (άρ. 12 παρ. 3 περ. ζ της ΚΥΑ), συνιστά άμεση διάκριση κατά την έννοια του

> νόμου, καθώς αποκλείει εκ των προτέρων και κατά τρόπο γενικό τους υποψηφίους με ψυχικές παθήσεις, χωρίς να παρέχεται περιθώριο εκτίμησης του είδους και της βαρύτητας της πάθησης σε συνάρτηση με τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

Ο Συνήγορος υπογράμμισε επίσης τη σημασία της αποφυγής του στιγματισμού των ατόμων με ψυχικές παθήσεις, ο οποίος οδηγεί στον αποκλεισμό τους από την εργασία και στην περαιτέρω κοινωνική τους περιθωριοποίηση, καθώς και τη σημασία της ομαλής ένταξής τους σε εργασιακό περιβάλλον, όταν συντρέχουν οι αναγκαίες προϋποθέσεις και είναι σε θέση να εργασθούν[12]. Τέλος, ζήτησε από το Υπουργείο να καταθέσει τις απόψεις του επί του ζητήματος, χωρίς μέχρι στιγμής να έχει υπάρξει ανταπόκριση (υπόθεση 377874).

Η άρνηση εύλογων προσαρμογών σε άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση ως μορφή διάκρισης

Σε περίπτωση καταγγελίας περί διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα, στη βάση των προστατευόμενων χαρακτηριστικών των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, η Επιθεώρηση Εργασίας επιλαμβάνεται της υπόθεσης και υποβάλλει τα αποτελέσματα των ενεργειών της στον Συνήγορο, ο οποίος διεξάγει αυτοτελή έρευνα και εκδίδει το τελικό πόρισμα. Το διατακτικό του πορίσματος δεσμεύει την Επιθεώρηση Εργασίας,

12. Βλ. Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2002) "Mental Health: Overemployment, Underemployment, Unemployment and Healthy Jobs." In L. Morrow, I. Verins, & E. Willis (Eds.), *Mental Health and Work: Issues and Perspectives.* Adelaide, SA: The Australian Network for Promotion, Prevention and Early Intervention for Mental Health, pp. 3–41.11 Ruesch, P., Graf, J., Meyer, P. C., Rossler, W., & Hell, D. (2004) "Occupation, Social Support and Quality of Life in Persons with Schizophrenia or Affective Disorders." *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, vol. 39, pp. 686–694.

Rebeiro, K. L. (1999) "The Labyrinth of Community Mental Health: In Search of Meaningful Occupation." *Psychiatric Rehabilitation Journal,* vol. 23, pp. 143–152.

Scheff, T. J. (1974) "The Labeling Theory of Mental Illness" *American Sociological Review,* vol. 39, 1974, pp. 444–452.

Scheff, T. J. (1978) *"Cultural Stereotypes and Mental Illness."* In Earl Rubington & Martin Weinberg (Eds.), *Deviance: The Interactionist Perspective.* New York: Macmillan Publishing.

Τσαλίκογλου, Φ. (1987) *Ο Μύθος του Επικίνδυνου Ψυχοπαθή.* Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Χριστοδούλου, Γ. Ν., & Κονταξάκης, Β.Π. (1994) *Θέματα Προληπτικής Ψυχιατρικής*, Β' Τόμος. Αθήνα: Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής.

Χριστοδούλου, Γ. Ν., Τομαράς, Δ., & Οικονόμου, Βλ. Μ.Π. (2005) *Από το Ψυχιατρείο στην Κοινότητα.* Αθήνα: BHTA Medical Arts, 2005, σελ. 7, 14–15.

στο πλαίσιο των κυρωτικών της αρμοδιοτήτων, με δυνατότητα απόκλισης μόνον κατόπιν πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας (άρ. 4 παρ. 5 του Ν. 3094/2003, όπως ισχύει).

Στον Συνήγορο διαβιβάστηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας εργατική διαφορά, κατόπιν καταγγελίας εργαζόμενης με ποσοστό αναπηρίας 75% κατά της εργοδοτικής της εταιρείας για άκυρη και καταχρηστική απόλυση. Η εργαζόμενη είχε προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως βοηθός αισθητικού, και με συμφωνία εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου (άρ. 1Α του Π.Δ. 80/2022). Μεταξύ άλλων, της είχε ανατεθεί να παρέχει και υπηρεσίες laser. Η εργαζόμενη, εν ώρα εργασίας, υπέστη επιληπτικό επεισόδιο και κατόπιν νοσηλείας, έλαβε αναρρωτική άδεια με ιατρική σύσταση να μην χρησιμοποιεί στο εξής μηχανήματα laser. Κατά τους ισχυρισμούς της, μετά το περιστατικό, η εργοδότρια της ανακοίνωσε τη λήξη της συνεργασίας τους, ωστόσο εκείνη αρνήθηκε σθεναρά την απόλυση και κατάφερε να παραμείνει στην εταιρεία. Μερικούς μήνες αργότερα, κατόπιν αιτήματός της, η σύμβασή της μετατράπηκε από πλήρους σε μερικής απασχόλησης και της ανατέθηκαν καθήκοντα γραμματέως-πωλήτριας, ως μέτρο εύλογων προσαρμογών στην κατάσταση της υγείας της. Ωστόσο, σε μεταγενέστερο χρόνο, η εργοδότρια έλυσε τη σύμβαση, επικαλούμενη ότι αυτή έληξε αυτοδικαίως λόγω ανεπιτυχούς δοκιμαστικής περιόδου.

Κατά την τριμερή συμφιλιωτική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, τα μέρη ανέπτυξαν τις απόψεις τους, καταθέτοντας και σχετικά υπομνήματα, χωρίς να καταστεί όμως δυνατή η επίλυση της διαφοράς. Ο Συνήγορος, εκτιμώντας ότι εγείρονταν ζητήματα διακριτικής μεταχείρισης λόγω αναπηρίας εις βάρος της προσφεύγουσας, προέβη σε περαιτέρω διερεύνηση και ζήτησε στοιχεία από την εργοδοτική πλευρά, στο πλαίσιο της αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Η εργοδότρια ενέμεινε στους ισχυρισμούς της περί νόμιμης λύσης της σύμβασης και υποστήριξε ότι είχε προβεί στη λήψη μέτρων εύλογων προσαρμογών, χωρίς όμως να προσκομίσει σχετικά αποδεικτικά στοιχεία προς τεκμηρίωση των ισχυρισμών της.

Ο Συνήγορος εξέτασε την υπόθεση στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του και της ισχύουσας νομοθεσίας[13] και συνεκτίμησε τη συναφή νομολογία του Δι-

13. Οδηγία 2000/78/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία με τον Ν. 4443/2016 και κυρίως, τα άρ. 2 και 5 του Νόμου αυτού, για την υποχρέωση του εργοδότη περί λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία στην εργασία, τα άρ. 21 και 26 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που απαγορεύουν, μεταξύ άλλων, κάθε διάκριση

καστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)[14] σε συσχετισμό με τα υπό κρίση πραγματικά περιστατικά. Αξιολογώντας όλα τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του, ο Συνήγορος κατέληξε στα εξής συμπεράσματα:

Καταρχάς, για την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, η αναπηρία δεν ταυτίζεται με την ασθένεια καθαυτή, αλλά έχει ως βασικό χαρακτηριστικό τη μειονεκτικότητα που οφείλεται, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους.[15]

Οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν μέτρα εύλογων προσαρμογών, ώστε οι εργαζόμενοι με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να μπορούν να εκτελούν την εργασία τους χωρίς να επιβαρύνονται ή να αποκλείονται από αυτήν. Τα μέτρα αυτά, μπορεί να περιλαμβάνουν τροποποιήσεις στο ωράριο ή στα καθήκοντα, παροχή ειδικού εξοπλισμού ή υποστηρικτικής τεχνολογίας, διαφορετική διαδικασία αξιολόγησης κατά την περίοδο δοκιμής[16]. Παρότι η ανώτατη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ανέρχεται σε έξι μήνες κατά το άρ. 1Α του Π.Δ. 80/2022, σε περιπτώσεις εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης οφείλει να εξετάσει αν η πλήρης αξιολόγηση του εργαζόμενου μπορεί να απαιτεί παράταση ή προσαρμογή της δοκιμαστικής περιόδου, ώστε να μη τίθεται το άτομο με αναπηρία σε μειονεκτική θέση. Επομένως, δεν επιτρέπεται η αυθαίρετη λήξη της σύμβασης κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, αν δεν έχουν παρασχεθεί οι εύλογες

λόγω αναπηρίας, και κατοχυρώνουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που κυρώθηκε με τον Ν. 4074/2012, όπου ορίζεται ότι, για τη διασφάλιση της ισότιμης άσκησης των δικαιωμάτων των ΑμεΑ πρέπει να παρέχονται, όπου απαιτείται, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους.

14. Βλ. Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-485/2020, με την οποία έχει κριθεί ότι, εργαζόμενος που, λόγω των ειδικών αναγκών του χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, εφόσον ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη, τούτο δε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του.

15. Βλ. ενδεικτικά αποφάσεις ΔΕΕ στις υποθέσεις C-335/11 και C-337/11 *HK Danmark κατά Dansk Arbejdsgiverforening* (EU:C:2013:222), σκέψεις 37 έως 39, C-312/11, *Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ιταλικής Δημοκρατίας* (EU:C:2013:446), σκέψη 56, καθώς και C-363/12 *Z κατά A Government Department, the Board of Management of a Community School* (EU:C:2014:159), σκέψη 76.

16. Βλ. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_el.htm#inline-nav-7

προσαρμογές που χρειάζεται το άτομο με αναπηρία για να αποδώσει.

Μάλιστα, το ΔΕΕ έχει κρίνει ότι εργαζόμενος που, λόγω των ειδικών αναγκών του, χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει, πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, εφόσον ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη, τούτο δε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του[17].

Εάν, λοιπόν, απολυθεί άτομο με αναπηρία χωρίς να έχουν εφαρμοστεί οι ενδεδειγμένες εύλογες προσαρμογές, η απόλυσή του μπορεί να θεωρηθεί παράνομη ή καταχρηστική και να προσβληθεί.

Στην υπό εξέταση περίπτωση, μολονότι η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι τήρησε απαρέγκλιτα την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών, προέκυψαν σοβαρές αμφιβολίες ως προς την ουσιαστική εκπλήρωση των σχετικών υποχρεώσεών της. Και τούτο διότι δεν προσκομίστηκαν στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι ελήφθησαν υπόψη η αναπηρία της εργαζόμενης και η ανάγκη παροχής ουσιαστικών και αποτελεσματικών προσαρμογών, κατόπιν συνεκτίμησης της εύλογης προσδοκίας της να απασχοληθεί σε θέση συμβατή με την εκπαίδευση και την εμπειρία της.

Από τα στοιχεία προέκυψε ότι η τοποθέτηση της εργαζόμενης σε διοικητική θέση, παρότι προβλήθηκε ως μέτρο εύλογης προσαρμογής, πραγματοποιήθηκε μονομερώς, χωρίς διάλογο, συμφωνία ή αξιολόγηση των επαγγελματικών της προσόντων, της εμπειρίας και της εξειδίκευσής της. Η αποδοχή της τοποθέτησης αυτής εκ μέρους της εργαζόμενης ήταν κατ' ουσίαν αναγκαστική, καθώς δεν διέθετε εναλλακτική επιλογή και επιδίωκε

17. Όπως επεσήμανε ο γενικός εισαγγελέας στην υπόθεση C-485/2020, τα πρόσωπα που πάσχουν από αναπηρία πρέπει να διατηρούνται σε κατάσταση απασχόλησης και να μη λαμβάνει χώρα απόλυσή τους λόγω ακαταλληλότητας, η οποία πρέπει να αποτελεί την ύστατη λύση. Διευκρινίζει, δε, ότι ένα πρόσωπο που διανύει τη δοκιμαστική περίοδο στο πλαίσιο της πρόσληψής τους βρίσκεται σε πιο ευάλωτη θέση σε σχέση με το πρόσωπο που διαθέτει σταθερή εργασία.

τη διατήρηση της εργασιακής της σχέσης. Εξάλλου, ακόμη και αν γινόταν δεκτός ο ισχυρισμός περί ανεπαρκούς άσκησης των ανατεθέντων καθηκόντων, η εργοδότρια δεν απέδειξε ότι διερεύνησε εναλλακτικές δυνατότητες ή πρόσθετα μέτρα προσαρμογής, στο πλαίσιο του εξατομικευμένου χαρακτήρα των εύλογων προσαρμογών, σε συνεργασία με την εργαζόμενη. Αντιθέτως, προχώρησε στη λύση της εργασιακής σχέσης, κατά παράβαση της αρχής της ultima ratio, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία της σύμβασης εφαρμόζεται μόνο ως έσχατο μέτρο, αφού έχουν εξαντληθεί οι λοιπές εύλογες εναλλακτικές. Η παράλειψη αυτή, σε συνδυασμό με τα λοιπά στοιχεία της υπόθεσης, ενίσχυσε την εκτίμηση ότι η απόφαση για τη λύση της σύμβασης δεν στηρίχθηκε σε αντικειμενικά και επαρκή δεδομένα, αλλά ελήφθη χωρίς ουσιαστική αξιολόγηση των πραγματικών περιστάσεων και χωρίς να ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες της εργαζόμενης ως ατόμου με αναπηρία.

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, κρίσιμο και αναπόσπαστο στοιχείο της έννοιας των εύλογων προσαρμογών αποτελεί η συνεργασία και ο ουσιαστικός διάλογος μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με αναπηρία, με σκοπό τον από κοινού προσδιορισμό των κατάλληλων και εξατομικευμένων μέτρων που θα εξασφαλίσουν την πραγματική και ισότιμη συμμετοχή του ατόμου στην εργασία. Η εφαρμογή, λοιπόν μέτρων εύλογων προσαρμογών δεν μπορεί να είναι αποτέλεσμα μονομερούς απόφασης του εργοδότη, αλλά απαιτεί ενεργή συμμετοχή του ενδιαφερόμενου ατόμου.

Με βάση τα ανωτέρω δεδομένα, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η αντιμετώπιση της εργαζόμενης δεν συνάδει με τις επιβαλλόμενες από το νομοθετικό πλαίσιο υποχρεώσεις του εργοδότη, ενώ η λύση της σύμβασης εργασίας εμφανίζει στοιχεία ασυμβατότητας με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την υποχρέωση λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών. Δεδομένου ότι η εργοδοτική πλευρά, φέρουσα το βάρος απόδειξης, δεν απέδειξε ότι τήρησε τις σχετικές υποχρεώσεις ούτε ότι διερεύνησε τα ενδεδειγμένα μέτρα πριν από τη λύση της σύμβασης, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου κατ' άρθρο 11 παρ. 2 Ν. 4443/2016, σε συνδυασμό με τα άρ. 23 και 24 Ν. 3996/2011 (υπόθεση 367767).

Ηλικιακές διακρίσεις στην εργασία

Η απαγόρευση των ηλικιακών διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, καλύπτοντας τόσο τους όρους πρόσβασης στην εργασία (κριτήρια επιλογής και όροι πρόσληψης) όσο και τους όρους αποχώρησης από αυτή (απόλυση).

Στην πράξη, η ηλικιακή διάκριση τείνει να αντιμετωπίζεται ως μιας ηπιότερης μορφής διάκριση σε σχέση με τις διακρίσεις στη βάση άλλων προστατευόμενων χαρακτηριστικών του Ν. 4443/2016. Αυτό συμβαίνει κυρίως διότι η ηλικία τείνει να συνδέεται με άλλα χαρακτηριστικά (π.χ. σωματική και φυσική καταλληλότητα, αποδοτικότητα κ.ά.), τα οποία, συχνά στερεοτυπικά, θεωρούνται ότι βαίνουν μειούμενα με το πέρασμα των ετών και ασκούν άμεση επίδραση στην ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στα καθήκοντα της εκάστοτε επαγγελματικής δραστηριότητας. Επομένως, ειδικά για την ηλικία, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τη γενική αρχή απαγόρευσης, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις (άρ. 4 παρ. 1 και άρ. 6 παρ. 1 του Ν. 4443/2016).

Ηλικιακά όρια και ισόρροπη διάρθρωση προσωπικού: νομική θεμελίωση και ειδική αιτιολόγηση

Μολονότι συχνά στις αναφορές που δέχεται ο Συνήγορος το κύριο πρόβλημα είναι η θέσπιση αυθαίρετου ηλικιακού κριτηρίου χωρίς την αναγκαία αιτιολόγηση, υπάρχουν περιπτώσεις όπου έχει διαπιστωθεί νόμιμη θέσπιση, ιδίως όταν αποσκοπεί στην ανάγκη εξισορρόπησης της ηλικιακής διάρθρωσης των εργαζομένων σε διάφορες ειδικότητες εντός ενός φορέα.

Το 2025 ο Συνήγορος διερεύνησε τη νομιμότητα καθορισμού του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών που τέθηκε στην υπ' αριθμ. 4/2025 προκήρυξη της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε., για την πρόσληψη τεχνικού προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων[18], με σχέση ΙΔΑΧ. Το εν λόγω ηλικιακό όριο έβρισκε νόμιμο έρεισμα στην υπ' αριθμ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.Η/67/17605/20 (ΦΕΚ Β' 4361/05.10.2020) ΥΑ. Επειδή, όμως, ως φορέας εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος έχει ως αποστολή και τη διερεύνηση του κατά πόσον, νομοθετικές διατάξεις ή άλλες κανονιστικές πράξεις που εισάγουν ανώτατα ηλικι-

18. Δ.Ε. Δομικών Έργων, Δ.Ε. Ηλεκτρολόγων, Δ.Ε. Ηλεκτρονικών, Δ.Ε. Ηλεκτροσυγκολλητών-Οξυγονοκολλητών, Δ.Ε. Ηλεκτροτεχνιτών, Δ.Ε. Μηχανοτεχνιτών-Συντηρητών Μηχανών Εσωτερικής Καύσης, Δ.Ε. Υδραυλικών και Δ.Ε. Χειριστών Μηχανημάτων Έργου.

ακά όρια έχουν βασιστεί σε ειδική αιτιολόγηση, όπως αυτή απαιτείται κατά τον νόμο, απευθύνθηκε στη ΣΤΑ.ΣΥ. ζητώντας την αιτιολόγηση του συγκεκριμένου ορίου ηλικίας, καθώς και την αποστολή συγκεκριμένων αριθμητικών ηλικιακών στοιχείων για τις προκηρυσσόμενες ειδικότητες.

Στην απάντησή της η ΣΤΑ.ΣΥ., αφού αναφέρθηκε εκτενώς στα εργασιακά καθήκοντα των εν λόγω ειδικοτήτων τεχνικού προσωπικού, στις συνθήκες υπό τις οποίες αυτά εκτελούνται, αλλά και στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε αυτές τις ειδικότητες που υπερβαίνουν την ηλικία των 55 ετών δεν δύνανται να ανταπεξέρχονται πλήρως στις επαγγελματικές απαιτήσεις των θέσεών τους ενώ αναμένεται να συνταξιοδοτηθούν σύντομα, υπογράμμισε την αναγκαιότητα πρόσληψης νεότερου σε ηλικία εργατικού δυναμικού σε όλες τις προκηρυσσόμενες ειδικότητες, παραθέτοντας μάλιστα συγκεκριμένα αριθμητικά στοιχεία, από τα οποία προέκυψε ότι ακόμη και μετά τις επικείμενες προσλήψεις των επιτυχόντων στον συγκεκριμένο διαγωνισμό, οι εργαζόμενοι κάτω των 45 ετών θα συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται.

Μετά τη μελέτη των ανωτέρω στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της συναφούς νομολογίας του ΔΕΕ, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι, με βάση την ηλικιακή κατανομή του υπηρετούντος προσωπικού, το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζόμενων ανήκει στις ηλικιακές ομάδες άνω των 46 ετών, ενώ παράλληλα, η πλέον υποεκπροσωπούμενη ηλικιακή ομάδα είναι η κάτω των 40 ετών. Κατέληξε δε στα εξής συμπεράσματα:

- α) ότι αιτιολογείται ειδικώς η φυσική καταλληλότητα ως αναγκαία για την άσκηση των εν λόγω επαγγελματικών δραστηριοτήτων και κρίνεται θεμιτός ο σκοπός που αυτή εξυπηρετεί (ιδίως, η προσωπική ασφάλεια των ίδιων των εργαζόμενων, η ασφάλεια τρίτων και εν γένει η δημόσια ασφάλεια κατά την μεταφορά του επιβατικού κοινού), ενώ παράλληλα, το ηλικιακό κριτήριο κρίνεται πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού και

- **β) ότι είναι εύλογο και θεμιτό να επιδιώκει ο φορέας την ενίσχυση της πιο υποεκπροσωπούμενης ηλικιακής ομάδας των εργαζόμενων κάτω των 40 ετών, στοχεύοντας στην ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση του εργατικού δυναμικού[19] (υπόθεση 378893).**

19. Ενδεικτικά, βλ. Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-341/2008 *Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippen*, σκέψη 65, Απόφαση ΔΕΕ στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-250/09 και C-268/09 *Vasil Ivanov Georgiev κατά Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv*,

Η προστασία από ηλικιακές διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα: όρια και αναλογικότητα

Στον Συνήγορο διαβιβάστηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας καταγγελία πρώην εργαζόμενης με την οποία εκείνη αιτείτο την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της από τον εργοδότη και την επάνοδό της στη θέση εργασίας.

Η αναφερόμενη προσελήφθη από την εργοδότρια εταιρεία το έτος 1994 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος. Από τον Αύγουστο του 2003 έως και την Αύγουστο του 2024 απασχολήθηκε ως Διευθύντρια καταστήματος. Οι ετήσιες αξιολογήσεις της για τα έτη 2019-2023 κυμαίνονταν σε ικανοποιητικό επίπεδο (μέγιστη απόδοση 76,10% & ελάχιστη απόδοση 62,30%). Παράλληλα, ελάμβανε ετησίως bonus το ύψος του οποίου μεταβαλλόταν ανά έτος και συνδεόταν άμεσα τόσο με την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε καταστήματος στο οποίο εργαζόταν, όσο και με τις αξιολογήσεις της.

Το Σεπτέμβριο του 2023 πραγματοποιήθηκε, με πρωτοβουλία του Διευθυντή Προσωπικού της εταιρείας, συνάντηση με την αναφερόμενη στο γραφείο του, λόγω – κατά δήλωση της εταιρείας – χαμηλής απόδοσης και κακής συνεργασίας της με τους υφισταμένους της. Κατά τη συνάντηση αυτή, η αναφερόμενη, η οποία ήταν τότε 62 ετών, ερωτήθηκε αν πληροί προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδοτήσεως, της προτάθηκε να συμβουλευτεί κάποιον εργατολόγο προκειμένου να διαπιστώσει αν διαθέτει τα απαιτούμενα ένσημα και της ζητήθηκε να επανέλθει ώστε η εταιρεία να της υποβάλει συγκεκριμένη πρόταση. Κατά τους ισχυρισμούς της εταιρείας η συζήτηση εστράφη επίσης στο ζήτημα της μειωμένης απόδοσής της αναφερόμενης και στη συνεργασία της με τους υφισταμένους της. Ωστόσο, δεν προσκομίστηκε από την εταιρεία οποιαδήποτε έγγραφη επίπληξη ή παρατήρηση προς την εργαζόμενη σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων της μέχρι και το έτος 2023. Η ελλιπής απόδοση της αναφερόμενης δεν αποτυπώθηκε ούτε στις ετήσιες αξιολογήσεις της από το έτος 2019 και εφεξής, καθώς σε όλες αυτή χαρακτηριζόταν ικανοποιητική. Αντιθέτως μάλιστα, η αξιολόγηση που αφορούσε το έτος 2023 και οριστικοποιήθηκε μεταγενέστερα

σκέψη 45, Απόφαση ΔΕΕ στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-159/2010 και C-160/2010 *Gerhard Fuchs και Peter Köhler κατά Land Hessen*, σκέψη 60 και Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-285/2015 *Gorka Salaberria Sorondo κατά Academia Vasca de Policía y Emergencias*, σκέψεις 42, 43 και 46.

(εντός του 2024), εμφάνιζε βελτίωση της απόδοσής της. Επιπλέον, από το σύστημα ομαδικής αξιολόγησης δεν προέκυψε κακή συνεργασία της αναφερόμενης με τους υφισταμένους της.

Εντός του Ιουνίου και Ιουλίου του 2024, απεστάλησαν δύο μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τον Περιφερειακό Διευθυντή προς την αναφερόμενη με τα οποία της απευθύνονταν αυστηρές συστάσεις για πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της. Τον Αύγουστο του 2024 καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της, μετά από 30 έτη συνεχούς απασχόλησης και ενώ η ίδια ήταν 63 ετών.

Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η εταιρεία, η οποία έφερε το βάρος της απόδειξης (κατά το άρ. 9 παρ. 1 του Ν. 4443/2016) δεν αντέκρουσε τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της συνδέεται αιτιωδώς με την ηλικία της. Ειδικότερα, η εταιρεία επικαλέστηκε αλλά δεν απέδειξε, ότι η καταγγελία οφειλόταν σε μειωμένη απόδοση ή κακή συνεργασία με τους υφισταμένους της.

Εξάλλου αποδείχτηκε ότι κατά τη συνάντηση μεταξύ της εργαζόμενης και του Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού τον Σεπτέμβριο του 2023, τέθηκε το ζήτημα ενδεχόμενης αποχώρησής της με πρόσθετες παροχές εκ μέρους του εργοδότη, πρόταση η οποία απορρίφθηκε κατηγορηματικά από την εργαζόμενη. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της που ακολούθησε, και ιδίως το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν κατάφερε να αποδείξει τους λόγους απόλυσης που επικαλέστηκε (μειωμένη απόδοση και κακή συνεργασία με τους συναδέλφους της), οδήγησαν στην αποδοχή των ισχυρισμών της εργαζόμενης ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας επήλθε για λόγους που σχετίζονται με την ηλικία της. Επιπρόσθετα, ουδόλως προέκυψε ότι τηρήθηκε η αρχή της αναλογικότητας, καθώς, μετά από 30 έτη απασχόλησης, ο εργοδότης δεν επιχείρησε να λάβει άλλα ηπιότερα μέτρα (π.χ. μετακίνηση της προσφεύγουσας σε άλλη, έστω υποδεέστερη θέση) πριν από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Για τους παραπάνω λόγους, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 359449).

Ίση μεταχείριση και δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην παροχή τραπεζικών υπηρεσιών

Ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος έχει αρμοδιότητα κυρίως στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (άρ. 3 παρ. 1 του Ν. 4443/2016). Όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, μέχρι πρόσφατα η αρμοδιότητά του περιοριζόταν σε ορισμένους λόγους διάκρισης (φυλή, χρώμα, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γενεαλογικές καταβολές). Με το άρ. 3 του Ν. 5023/2023, η αρμοδιότητά του επεκτάθηκε και στη διερεύνηση παραβιάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στον τομέα της παροχής αγαθών και υπηρεσιών[20].

Η ρύθμιση αυτή επέτρεψε στον Συνήγορο να ασχοληθεί με κρίσιμα ζητήματα προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε έναν τομέα εκτός της αρμοδιότητάς του μέχρι πρότινος και συγκεκριμένα, στις τραπεζικές υπηρεσίες και να εξετάσει την απρόσκοπτη πρόσβαση σε αυτές των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων όσων τελούν υπό δικαστική συμπαράσταση.

Ο Συνήγορος εξέτασε αναφορές από δικαστικούς συμπαραστάτες ατόμων με βαριά αναπηρία, με τις οποίες καταγγέλλονταν σοβαρά προβλήματα στη διαχείριση τραπεζικών λογαριασμών των συμπαραστατούμενων, λόγω περιορισμών που έθεταν τραπεζικά ιδρύματα, όπως η μη ανανέωση χρεωστικών καρτών, η απαίτηση κατάθεσης προνοιακών επιδομάτων σε ατομικό (και όχι κοινό με τον συμπαραστάτη) λογαριασμό του συμπαραστατούμενου, καθώς και σειρά διαδικαστικών εμποδίων για τους δικαστικούς συμπαραστάτες, όπως δυσχέρειες απόδειξης της ιδιότητας τους, άρνηση χορήγησης κωδικών e-banking και επιβολή ορίων ανάληψης μετρητών κατά τις συναλλαγές με τις ταμειακές υπηρεσίες ή κατά τις αναλήψεις με χρεωστικές κάρτες σε ισχύ. Οι πρακτικές αυτές δυσχέραιναν ουσιωδώς την έγκαιρη και ομαλή αποπληρωμή των δαπανών φροντίδας των συμπαραστατούμενων και την άσκηση των καθηκόντων των συμπαραστατών.

Στο πλαίσιο διερεύνησης των αναφορών, ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στην εκάστοτε τράπεζα, αναδεικνύοντας τις δυσχέρειες της κάθε

20. Πλέον με τον Ν. 5089/2024 η αρμοδιότητα της αρχής στον τομέα αγαθών και υπηρεσιών περιλαμβάνει και τα πεδία διάκρισης θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου.

περίπτωσης και παραθέτοντας το ισχύον νομικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα:

- Σύμφωνα με το άρ. 12 της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να διασφαλίζουν ότι όλα τα μέτρα που αφορούν την άσκηση της δικαιοπρακτικής ικανότητας περιλαμβάνουν κατάλληλες και αποτελεσματικές εγγυήσεις για την αποτροπή κατάχρησης, σύμφωνα με το διεθνές δίκαιο ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον, πρέπει να λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την ισότιμη διασφάλιση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στον έλεγχο των οικονομικών τους υποθέσεων και στην προστασία της περιουσίας τους από αυθαίρετη στέρηση.

- Στην ελληνική έννομη τάξη, το σύστημα υποστήριξης των προσώπων που αδυνατούν να διαχειριστούν τις υποθέσεις τους, λόγω ψυχικής ή διανοητικής διαταραχής ή σωματικής αναπηρίας, στη διενέργεια πράξεων που απαιτούν ικανότητα για δικαιοπραξία, υλοποιείται μέσω του θεσμού της δικαστικής συμπαράστασης, ο οποίος τελεί υπό δικαστική εγγύηση και ρυθμίζεται αναλυτικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τη δικαστική συμπαράσταση σε συνδυασμό με τις διατάξεις για την επιτροπεία, που εφαρμόζονται κατ' αναλογίαν (άρ. 1615, 1617-1619, 1623-1625, 1634 Α.Κ.). Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν εξαντλητικά τόσο τη διαδικασία ανάθεσης δικαστικής συμπαράστασης όσο και τα όρια αρμοδιότητας και εξουσίας διαχείρισης εντός των οποίων λειτουργεί κάθε αρμόδιο όργανο υπό την ιδιότητα που του έχει ανατεθεί από το δικαστήριο. Ο δικαστικός συμπαραστάτης διαθέτει πλήρη εξουσία διαχείρισης της περιουσίας του συμπαραστατούμενου εντός των ορίων της δικαστικής απόφασης, περιλαμβανομένων πράξεων τακτικής διαχείρισης, όπως η ανάληψη μετρητών για την κάλυψη τρεχουσών αναγκών.

- Η κατάθεση χρημάτων σε τράπεζα, που κύριο σκοπό έχει την ασφαλή φύλαξη των χρημάτων του καταθέτη, έχει χαρακτήρα ανώμαλης παρακαταθήκης, καθώς η τράπεζα διαθέτει την εξουσία να χρησιμοποιεί τα χρήματα του καταθέτη. Συνεπώς, κατά το άρ. 830 Α.Κ., εφαρμόζονται τόσο οι διατάξεις του άρ. 806 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο η τράπεζα αποκτά την κυριότητα των χρημάτων που της κατατίθενται, όσο και οι διατάξεις του άρ. 827 Α.Κ., βάσει του οποίου ο

θεματοφύλακας οφείλει να αποδώσει το πράγμα, εφόσον ο παρακαταθέτης το απαιτήσει.

Με βάση τα παραπάνω ο Συνήγορος επεσήμανε ότι η πρακτική της επιβολής προσκομμάτων ή περιορισμών στη διαχείριση τραπεζικού λογαριασμού λήπτη ασφαλιστικών ή προνοιακών παροχών ή στην ηλεκτρονική πρόσβαση στο λογαριασμό αυτό, συνιστά ουσιαστικό εμπόδιο στη λήψη ασφαλιστικών και προνοιακών παροχών.

Αντιστοίχως, τα προσκόμματα που τίθενται στον δικαστικό συμπαραστάτη, ο οποίος εκπροσωπεί νομίμως και πλήρως τον συμπαραστατούμενο, παρεμποδίζουν την πρόσβαση του συμπαραστατούμενου στον ατομικό λογαριασμό του και ως εκ τούτου παραβιάζουν τα δικαιώματα του.

Υπό το πρίσμα της νομοθεσίας για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία (Ν. 4488/2017, όπως εξειδικεύει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Σύμβαση) και της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Ν. 4443/2016) απαγορεύεται στα πιστωτικά ιδρύματα, κατά την παροχή υπηρεσιών στο κοινό, να μεταχειρίζονται λιγότερο ευνοϊκά πρόσωπα λόγω της αναπηρίας τους ή λόγω της στενής τους σχέσης με άτομο με αναπηρία.

Η επιχειρηματολογία της τράπεζας για την υπεράσπιση της πρακτικής αυτής, στηρίχθηκε κυρίως στην επίκληση των διατάξεων του άρ. 1612 Α.Κ. περί επιτροπείας, θεσμού που εφαρμόζεται αναλογικά και στη δικαστική συμπαράσταση και ο οποίος υπαγορεύει την εποπτεία του εποπτικού συμβουλίου στις πράξεις του δικαστικού συμπαραστάτη. Με αυτόν τον τρόπο, η τράπεζα υποστήριξε ότι η εξουσία του δικαστικού συμπαραστάτη δεν είναι ανεξέλεγκτη και ότι, εάν επιτρεπόταν η πλήρης πρόσβασή του στη διαχείριση των λογαριασμών του συμπαραστατούμενου ή η χορήγηση ποσών που υπερβαίνουν τις δαπάνες που έχει καθορίσει το εποπτικό συμβούλιο, η τράπεζα θα παραβίαζε τις διατάξεις περί εποπτείας των πράξεων του δικαστικού συμπαραστάτη, που έχουν θεσπιστεί για την προστασία των συμφερόντων του συμπαραστατούμενου. Επικαλέστηκε, τέλος, το τραπεζικό απόρρητο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε σχέση με τη χορήγηση στοιχείων προς την Αρχή.

Κατά την εκτίμηση του Συνηγόρου, που γνωστοποιήθηκε και στην τράπεζα,

δεν συνέτρεχε περίπτωση παραβίασης του τραπεζικού απορρήτου, καθώς τα μεν στοιχεία που αφορούσαν την τραπεζική σχέση (αριθμός λογαριασμού και δικαιούχοι) είχαν ήδη κοινοποιηθεί στην Αρχή με την αναφορά, τα δε ερωτήματα που έθετε στο έγγραφό της προς την τράπεζα, δεν αφορούσαν το υπόλοιπο ή τις κινήσεις του λογαριασμού, αλλά καταγγελίες για διακριτική μεταχείριση λόγω αναπηρίας και λόγω σχέσης με άτομο με αναπηρία κατά την παροχή τραπεζικών υπηρεσιών, ζητήματα για τα οποία ο Συνήγορος έχει αρμοδιότητα διερεύνησης.

Όσον αφορά την επίκληση ορίων στην εξουσία διαχείρισης του δικαστικού συμπαραστάτη, ο Συνήγορος επανέλαβε ότι ο περιορισμός της δικαιοπρακτικής ικανότητας αποτελεί σοβαρό περιορισμό της ελευθερίας του ατόμου και, για τον λόγο αυτό, επιτρέπεται μόνο με τις εγγυήσεις και υπό τους όρους που απαριθμώνται εξαντλητικά στον Α.Κ., κυρίως με τον ορισμό του δικαστικού συμπαραστάτη και του εποπτικού συμβουλίου με δικαστική απόφαση.

Η διαχείριση του τραπεζικού λογαριασμού του συμπαραστατούμενου από τον – συνδικαιούχο ή μη – δικαστικό συμπαραστάτη ρυθμίζεται από τις σχετικές διατάξεις του Α.Κ., υπόκειται στην εποπτεία του εποπτικού συμβουλίου και δεν μπορεί να περιορίζεται από την Τράπεζα. Το αντίθετο θα συνιστούσε περίπτωση λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης προσώπου λόγω αναπηρίας απέναντι στο συμπαραστατούμενο και λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με άτομο με αναπηρία απέναντι στο δικαστικό συμπαραστάτη, μη επιτρεπόμενης σύμφωνα με το άρ. 61 του Ν. 4488/2017 και το άρ. 2 παρ. 2 περ. α και ε του Ν. 4443/2016 σε συνδυασμό με το άρ. 3 παρ. 2 του ίδιου νόμου (υποθέσεις 352042, 354550).

Θεσμικό πλαίσιο και αρμοδιότητα του Συνηγόρου σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Με τον Ν. 4808/2021, μεταξύ άλλων, κυρώθηκε στην Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας

και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Με βάση το άρ. 4, παρ. 2 του ανωτέρω Νόμου, ως παρενόχληση νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Παράλληλα, κατά το άρ. 12, παρ. 1 του ίδιου νόμου, κάθε εργαζόμενος, που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016. Επιπλέον, στο άρ. 22, παρ. 4 του Ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Από την έναρξη ισχύος του Ν. 4808/2021 και εφεξής, ο Συνήγορος έχει δεχτεί σημαντικό αριθμό αναφορών για ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ιδίως από υπαλλήλους του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Ωστόσο, κατ' εξουσιοδότηση της προαναφερθείσας διάταξης του άρ. 22 παρ. 4 του Ν. 4808/2021, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.23 (ΦΕΚ Β' 343/2023) υπουργική απόφαση, η οποία στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 (ΦΕΚ Β' 2561/2023) υπουργική απόφαση. Με τις εν λόγω ΥΑ, η αρμοδιότητα του Συνηγόρου στα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία περιορίζεται καταρχήν στα προστατευόμενα πεδία των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, ήτοι, στο φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου[21].

21. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022), σελ. 48-51.

Κατά συνέπεια, ο Συνήγορος δεν διαθέτει εκ του νόμου γενική αρμοδιότητα για την εξέταση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Απαραίτητη προϋπόθεση για την κατ' εξαίρεση παρέμβασή του σε ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης και ειδικότερα, σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, είναι να συντρέχει κάποιος από τους λόγους διάκρισης που προβλέπονται στους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016.

Σύμφωνα με τις προαναφερθείσες ΥΑ οι καταγγελίες για βία και παρενόχληση στην εργασία (κατά τους ορισμούς του Ν. 4808/2021), εφόσον δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου κατά τους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρ. 23 του Ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιο για τον φορέα στον οποίον υπηρετεί ο υπάλληλος κατά τον χρόνο εκδήλωσης του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον υπάρχει. Εναλλακτικά, η καταγγελία υποβάλλεται στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του φορέα με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού ή εφόσον πρόκειται για νομικό πρόσωπο, στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα (άρ. 5, παρ. 2). Περαιτέρω, σε περίπτωση που δεν υπάρξει ανταπόκριση εντός τριμήνου, ο εργαζόμενος διατηρεί τη δυνατότητα προσφυγής στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, ενώ παράλληλα δύναται να ζητήσει την εκπροσώπησή του από τα συλλογικά όργανα και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων του φορέα όπου υπηρετεί.

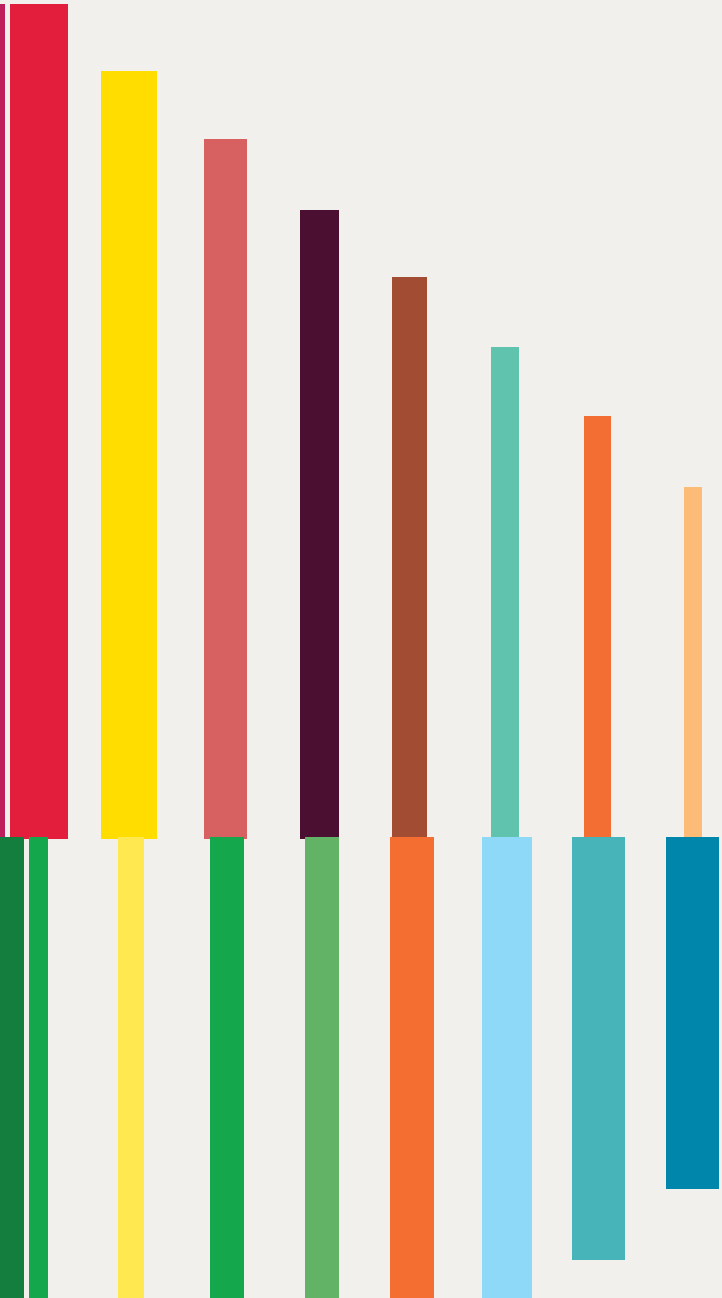
Τα ανωτέρω ισχύουν και για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι, σε περίπτωση που δεν συντρέχει αρμοδιότητα του Συνηγόρου για τη διερεύνηση της υπόθεσής τους, όταν η παρενοχλητική συμπεριφορά που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο δεν συνδέεται με τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, διατηρούν πάντοτε το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να εκκινήσει η διαδικασία εξέτασης της υπόθεσης ως εργατικής διαφοράς.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, για να καταστεί δυνατή η παρέμβαση του Συνηγόρου σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δεν αρκεί η αόριστη επίκληση από τον καταγγέλλοντα ενός εκ των προαναφερθέντων προστατευόμενων χαρακτηριστικών, αλλά απαιτείται η προβολή συγκεκριμένων, πραγματικών περιστατικών[22], από τα οποία να δύναται να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση στη βάση του φύλου, της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, της ηλικίας, της οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, του σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς και της ταυτότητας ή των χαρακτηριστικών φύλου.

Στο πλαίσιο αυτό, στον Συνήγορο έχουν υποβληθεί αναφορές υπαλλήλων, οι οποίοι, επικαλούμενοι είτε αναπηρία ή χρόνια πάθηση είτε ειδικές συνθήκες οικογενειακής κατάστασης, όπως η μονογονεϊκή ή η πολυτεκνική ιδιότητα, ζητούν τη διαμεσολάβηση της Αρχής σε ζητήματα ηθικής παρενόχλησης (mobbing) που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο, θεωρώντας ότι παραβιάζεται η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων. Στις περιπτώσεις αυτές, εφόσον από τα προσκομιζόμενα στοιχεία δεν δημιουργείται αρχή απόδειξης περί ύπαρξης διακριτικής μεταχείρισης κατά την έννοια των Ν. 3896/2010 ή Ν. 4443/2016, η καταγγελλόμενη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης προσκρούει στη διάταξη περί μη αρμοδιότητας του Συνηγόρου στα ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών (άρ. 3 παρ. 2 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει) και δύναται να διερευνηθεί από άλλα αρμόδια όργανα και αρχές, όπως ανωτέρω αναφέρεται.

22. Στο πλαίσιο της διάταξης του άρ. 9 παρ. 1 του Ν. 4443/2016, όπως ισχύει: *Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος ή η διοικητική αρχή φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής.*

20 ΕΤΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ: Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ



Το έτος **2025** συμπληρώθηκαν είκοσι έτη από την ψήφιση του **Ν. 3304/2005**, με τον οποίο ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε **εθνικός φορέας ισότητας**, στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης των **Οδηγιών 2000/43/ΕΚ** (ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής) και **2000/78/ΕΚ** (ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στην απασχόληση και την εργασία). Το νομικό πλαίσιο στη συνέχεια ενδυναμώθηκε και η σχετική αρμοδιότητα επεκτάθηκε αρχικά με τον **Ν. 3488/2008** και στη συνέχεια με τον **Ν. 3896/2010** σε θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση (**Οδηγία 2006/54/ΕΚ**) τόσο για τον δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα. Η ανάθεση της αρμοδιότητας στον Συνήγορο του Πολίτη σηματοδότησε την ανάδειξη ενός νέου θεσμικού ρόλου για την Αρχή, με έμφαση στην προώθηση της ισότητας και την αποτροπή διακρίσεων αρχικά κυρίως **στο πεδίο της εργασίας και στη συνέχεια στην κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, την παροχή αγαθών και υπηρεσιών κ.ά.**



Έκτοτε το νομοθετικό πλαίσιο σταθερά ενισχύεται με την ενσωμάτωση και νεότερων σχετικών Οδηγιών, ενώ ο Συνήγορος αποτελεί σταθερά τον εθνικό φορέα στον οποίο ανατίθενται πρόσθετες συναφείς ειδικές αρμοδιότητες.

Με τον **Ν. 4443/2016** επήλθε η ενοποίηση των αρμοδιοτήτων για την ίση μεταχείριση και ανατέθηκε η οικεία αρμοδιότητα αποκλειστικά στον Συνήγορο του Πολίτη. Με την ανάθεση της αρμοδιότητας αυτής συστάθηκε εντός της Αρχής διακριτός **Κύκλος για την Ίση Μεταχείριση**, αρμόδιος για την προώθηση και παρακολούθηση της εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Σημαντικό στοιχείο της θεσμικής εξέλιξης αποτέλεσε και **η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με την Επιθεώρηση Εργασίας** για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Αρχικά, η συνεργασία αυτή αφορούσε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου στο πλαίσιο του Ν. 3896/2010, ενώ με τον **Ν. 4443/2016** επεκτάθηκε σε όλα τα πεδία διακρίσεων στην εργασία. Κατά την τελευταία δεκαετία, διευρύνθηκαν περαιτέρω οι αρμοδιότητες της Αρχής. Με τον **Ν. 4488/2017**, ο Συνήγορος του Πολίτη

ορίστηκε **εθνικός μηχανισμός προαγωγής, παρακολούθησης και προστασίας της εφαρμογής της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία**, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε αυτό το πεδίο. Επίσης με τον **Ν. 5023/2023** επεκτάθηκε η προστασία των ατόμων με αναπηρία σε τομείς που αφορούν την παροχή αγαθών και υπηρεσιών.

Πρόσθετη ενδυνάμωση της ως άνω ειδικής νομοθεσίας και της αρμοδιότητας του Συνηγόρου επέρχεται με τον **Ν. 4808/2021**. Με αυτόν, ο Συνήγορος ορίζεται αρμόδιο όργανο για την προστασία κατά της βίας και της παρενόχλησης που σχετίζεται με τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά του Ν. 3896/2010 και του Ν. 4443/2016 στην εργασία, καθώς και για παραβιάσεις που εγείρουν υπόνοιες συνδρομής διάκρισης κατά τη χορήγηση αδειών ή διευκολύνσεων σε γονείς και φροντιστές, στο πλαίσιο των προβλέψεων για την εναρμόνιση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.

Το **2024** με τον **Ν. 5089/2024**, η προστασία από τις διακρίσεις επεκτάθηκε πέραν της απασχόλησης και της εργασίας, στην **κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, τη στέγαση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες** για το σύνολο των λόγων διάκρισης—εκτός από την ηλικία και την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση.

Παράλληλα, εκδόθηκαν οι Οδηγίες **2024/1499/ΕΕ** και **2024/1500/ΕΕ**, οι οποίες καθιερώνουν **δεσμευτικά ελάχιστα πρότυπα** ανεξαρτησίας και λειτουργίας για τους εθνικούς φορείς ισότητας, και προβλέπουν ενίσχυση του ρόλου τους αναφορικά με την πληροφόρηση και την παροχή νομικής συνδρομής στα θύματα διακρίσεων. Η εικοσαετής πορεία εφαρμογής του **Ν. 3304/2005** αποτυπώνει μια **σταθερή θεσμική εξέλιξη** και μια διαρκή προσπάθεια εδραίωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην πράξη. Ο Συνήγορος έχει διαμορφώσει συνεκτική μεθοδολογία εξέτασης αναφορών, πραγματοποιεί ουσιαστικές και συστηματικές παρεμβάσεις προς την Πολιτεία με την υποβολή νομοθετικών προτάσεων και διατηρεί σταθερή συνεργασία με ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς, με επίκεντρο την προάσπιση των δικαιωμάτων όλων των πολιτών.

Ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση της εικοσαετούς εξέλιξης του επιπέδου προστασίας ανά λόγο διάκρισης.

Φύλο

Έχοντας πλέον συμπληρώσει είκοσι έτη ενασχόλησης με ζητήματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, ο Συνήγορος εκτιμά ότι έχει σαφώς συντελεστεί πρόοδος στα εν λόγω ζητήματα, τόσο σε νομοθετικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο της ευρύτερης ευαισθητοποίησης της κοινωνίας. Ωστόσο, οι έμφυλες ανισότητες και τα στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο εξακολουθούν να υφίστανται. Η ευρωπαϊκή και η διεθνής επικαιρότητα καταδεικνύουν ότι κεκτημένα που αποκτήθηκαν με μακρές και επίπονες προσπάθειες, αμφισβητούνται απροκάλυπτα. Επομένως, η παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, εκτός από νομική υποχρέωση, συνιστά και διαρκή κοινωνική αναγκαιότητα και ευθύνη.

Οι διακρίσεις λόγω φύλου καταλαμβάνουν σταθερά μεγάλο ποσοστό (άνω του 50%) των αναφορών που δέχεται ετησίως ο Συνήγορος ως φορέας ισότητας. Κυρίως αφορούν δυσχέρειες ή αθέμιτες διαφοροποιήσεις στην παροχή των αδειών, δυσμενή υπηρεσιακή μεταχείριση μετά την επιστροφή από άδειες μητρότητας ή απώλεια θέσεων ευθύνης μετά τη λήψη αδειών μητρότητας, απολύσεις ή βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας εγκύων ή μητέρων, παρενοχλήσεις λόγω φύλου και ιδίως σεξουαλικές παρενοχλήσεις[23], κυρίως σε βάρος γυναικών, αλλά και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου σε όρους προκηρύξεων[24].

Καίριας σημασίας ζήτημα που παγίως τονίζει ο Συνήγορος είναι η μεγάλη διαφοροποίηση που παρατηρείται στις ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και την εναρμόνιση της ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής σε συνάρτηση με το εργασιακό καθεστώς (μόνιμοι υπάλληλοι, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, συμβασιούχοι έργου κ.λπ.) και τον τομέα απασχόλησης (δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό)[25]. Κεντρική επιδίω-

23. Βλ. Ειδική Έκθεση για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 2022. (https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-h-parenoxlhsh-kai-h-se3oyalikh-parenoxlhsh-sthn-ergasia)

24. Χαρακτηριστική είναι η απαίτηση ύψους (1.70) με ενιαίο τρόπο για άνδρες και γυναίκες σε προκήρυξη του Πυροσβεστικού Σώματος ή η συμμετοχή σε διαγωνιστικές διαδικασίες με ενιαία όρια επίδοσης.

25. Ενδεικτικές της στρέβλωσης αυτής είναι πολυάριθμες υποθέσεις που απασχόλησαν για πολλά έτη τον Συνήγορο, στις οποίες εργαζόμενοι με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα στερούνταν τόσο των δικαιωμάτων του υπαλληλικού κώδικα, με την αιτιολογία ότι δεν είναι δημόσιοι υπάλληλοι, όσο και των δικαιωμάτων του εργατικού δικαίου, με την αιτιολογία

[26] του φορέα ισότητας αποτέλεσε ο εξορθολογισμός του οικείου πλαισίου, η καθιέρωση ενιαίας προστασίας για όλους τους εργαζόμενους γονείς ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν ή την απασχόλησή τους σε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Σημαντική εξέλιξη και αλλαγή στο πεδίο αυτό επέφερε ο **Ν. 4808/2021**, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2019/1158 (εναρμόνιση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής).

Μολονότι οι υποθέσεις παραβιάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη συντριπτική τους πλειονότητα αφορούν γυναίκες, και οι άνδρες υπόκεινται τις δυσμενείς συνέπειες των διακρίσεων. Είναι ενδεικτικό ότι βαθιά εδραιωμένα στερεότυπα ως προς την κατανομή των ρόλων των φύλων στην οικογένεια διατηρούνται και αναπαράγονται, με αποτέλεσμα πατέρες εργαζόμενοι είτε να αποκλείονται από την άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ανατροφή παιδιών είτε να υφίστανται αθέμιτους περιορισμούς[27] ή και παρενόχληση κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους, ενώ αθέμιτες διαφοροποιήσεις σε βάρος των ανδρών παρατηρούνται και στη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος[28]. Το γεγονός αυτό υπονομεύει την επιδίωξη συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αλλά και τη σταδιακή αλλαγή αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους των φύλων στην ανατροφή των παιδιών.

Επισημαίνεται ότι οι υποθέσεις διάκρισης λόγω φύλου αποτελούν πεδίο όπου συχνά η συρροή ενός επιπλέον προστατευόμενου λόγου διάκρισης μπορεί να οδηγεί σε πολλαπλή διάκριση. Οι συνήθεις λόγοι διάκρισης που συνδυαστικά επιτείνουν τη δυσμενή μεταχείριση, ιδίως των γυναικών, είναι η ηλικία, η αναπηρία, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνική ή φυλετική καταγωγή, τόσο των ιδίων των προσώπων όσο ενίοτε και των συζύγων/συντρόφων τους[29].

ότι απασχολούνται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και όχι σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Βλ ενδεικτικά *Ειδική Έκθεση Ίση Μεταχείρισης 2019*, σελ. 48-49.

26. Ήδη από το Νοέμβριο του 2019, με κεντρική παρέμβασή του προς την τότε Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ο Συνήγορος με αφορμή την Οδηγία 2019/1158 είχε εισηγηθεί συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και την καθιέρωση ενιαίας προστασίας για όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν ή την απασχόλησή τους στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα.

27. Βλ. ενδεικτικά Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2018 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2018-or-ish-metaxeirish) σελ. 41-42.

28. Ως άνω σελ. 42.

29. Βλ. περίπτωση άρνησης καταβολής σε Ελληνίδα μητέρα επιδόματος τέκνου λόγω της αλλοδαπής

Εκείνο που σταθερά διαπιστώνεται είναι ότι παρά τις νομοθετικές εξελίξεις και βελτιώσεις εξακολουθούν να υπάρχουν παραβιάσεις στην πράξη, ενώ παράλληλα επιβεβαιώνεται η σημασία της εξώδικης διαμεσολάβησης για τους πολίτες, ως εναλλακτικής λύσης έναντι της δυσβάστακτης οικονομικά και χρονοβόρας δικαστικής προστασίας.

Η πρώτη δεκαετία

Ο **Ν. 3488/2006**, κατ' εφαρμογήν της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, προσάρμοσε την ελληνική νομοθεσία στις αλλαγές που επήλθαν στο δίκαιο της ΕΕ αναφορικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία και όρισε τον Συνήγορο φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Τον Μάιο του **2008 συστάθηκε στον Συνήγορο ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων**, με αντικείμενο τα θέματα διακρίσεων λόγω φύλου. Επομένως, επί σχεδόν εικοσαετία ο Συνήγορος ασκεί την οικεία αρμοδιότητα.

Με τον **Ν. 3896/2010**, μεταφέρθηκε στην εθνική μας έννομη τάξη η αναθεωρημένη Οδηγία 2006/54/ΕΚ, αναφορικά με: α) την πρόσβαση στην απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, και γ) τα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης. Η παρέμβαση του Συνηγόρου απέκτησε χαρακτηριστικά που ξεπερνούν τον έλεγχο νομιμότητας πράξεων ή παραλείψεων του δημοσίου και των ιδιωτών και επεκτείνεται σε προληπτικές και προωθητικές δράσεις, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις, τους φορείς της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας των πολιτών. Επίσης, προβλέφθηκε η δυνατότητα παρέμβασης σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία έως την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή έως την έκδοση απόφασης της δικαστικής αρχής επί αιτήματος για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας, παρέχοντας στην Αρχή πρόσθετο χρόνο για την εξάντληση της διαμεσολαβητικής της προσπάθειας.

Ο **Ν. 3769/2009** επέκτεινε την παραπάνω ειδική αρμοδιότητα του Συνηγόρου στις διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και

ιθαγένειας του συζύγου, στην Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 112.

υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.

Με τον **Ν. 4097/2012** προβλέφθηκε η χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες, ώστε να εξασφαλίζεται η δυνατότητα να διακόπτουν προσωρινά την επαγγελματική τους δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, εφόσον όμως ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα.

Η **οικονομική κρίση** που σημειώθηκε κατά τη διάρκεια της δεκαετίας αυτής είχε σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Είναι χαρακτηριστική η αύξηση των αναφορών για καταγγελίες συμβάσεων εργασίας λόγω εγκυμοσύνης στον ιδιωτικό τομέα ή κατά το χρονικό διάστημα προστασίας λόγω μητρότητας, καθώς και για διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων που απασχολούνταν με συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα. Επίσης, παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας, με σημαντική μείωση του χρόνου εργασίας και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές, κάποιες φορές κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των μερών, αλλά συχνότατα με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Το ποσοστό των γυναικών που καταλάμβαναν τέτοιες θέσεις, είτε ως νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας είτε ως ήδη εργαζόμενες ήταν και παραμένει αυξημένο. Αλλά και για τους άνδρες εργαζόμενους, παρατηρήθηκε μεγαλύτερη δυσκολία στην άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονταν με την πατρότητα, καθώς παγιωμένα κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις που αφορούν τον γονικό ρόλο της μητέρας και του πατέρα στην παροχή φροντίδας στα τέκνα, εξακολούθησαν να δυσχεραίνουν τη λήψη αδειών ανατροφής σε πατέρες εργαζόμενους, ακόμη και όταν αυτές ήταν άνευ αποδοχών.

Ενδεικτικές υποθέσεις – ορόσημα της πρώτης δεκαετίας:

- Κατά το έτος **2011**, σε συνέχεια σειράς ενεργειών του Συνηγόρου, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη θέσπισαν μέτρα για την ισότιμη συμμετοχή των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών, στις ένοπλες δυνάμεις και στην ΕΛ.ΑΣ., αντίστοιχα. Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας θεσμοθέτησε για πρώτη φορά την άδεια ανατροφής παιδιών, καταρχάς για τους πολιτικούς και διοικητικούς υπαλλήλους ανεξαρτήτως φύλου και επέκτεινε την πλήρη άδεια ανατροφής στους υιοθετούντες τέκνο. Το Υπουργείο Προστασίας του

Πολίτη χορήγησε στο αστυνομικό προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου, τις προβλεπόμενες διευκολύνσεις και άδειες με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αυτές χορηγούνται στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

- **2013**: Με το άρ. 6 του Ν. 4210/2013, καταργήθηκε η ρύθμιση του υπαλληλικού κώδικα που προέβλεπε ότι, προϋπόθεση της χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνου σε άνδρες μονίμους δημοσίους υπαλλήλους, ήταν να εργάζεται η σύζυγος ή να είναι για κάποιον λόγο ανίκανη να αντιμετωπίσει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού. Επισημαίνεται πως αντίστοιχη προϋπόθεση δεν ίσχυε για τις μητέρες. Ωστόσο, η διάκριση διατηρήθηκε για τον ιδιωτικό τομέα. Ο Συνήγορος τόνισε την ανάγκη ενοποίησης του θεσμικού πλαισίου, εστιάζοντας παράλληλα στην υποχρέωση ουσιαστικής υποστήριξης των γονέων στη φροντίδα των τέκνων τους με τη δημιουργία σταθερών υποστηρικτικών δομών.

- **2014**: Αναλήφθηκαν νομοθετικές πρωτοβουλίες με τις οποίες ρυθμίστηκαν προβληματικά ζητήματα που αφορούσαν τις άδειες ανατροφής και άλλες παροχές μητρότητας και σημειώθηκαν σημαντικές εξελίξεις για τις αυτοαπασχολούμενες των οποίων η προστασία υπολειπόταν σοβαρά εκείνης που προβλεπόταν για άλλες κατηγορίες εργαζομένων.

Η δεύτερη δεκαετία

Δυνάμει του **Ν. 4443/2016**, ο Συνήγορος κατέστη ο αρμόδιος φορέας για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα για συγκεκριμένα πεδία διακρίσεων. Το έτος **2016** δημιουργήθηκε διακριτός θεματικός Κύκλος για την Ίση Μεταχείριση σε εναρμόνιση με τις πρακτικές που είχαν υιοθετηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τους εθνικούς φορείς ισότητας. Η πλειονότητα των αναφορών που υποβάλλονται στον Κύκλο αφορά υποθέσεις με αντικείμενο διακρίσεις λόγω φύλου. Σημαντικός αριθμός αναφορών υποβάλλεται επίσης από άνδρες εργαζόμενους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν σοβαρά προσκόμματα στην άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονται με την πατρότητα με επίκληση αναγκών της υπηρεσίας ή της επιχείρησης.

Ο **Ν. 4604/2019** ρύθμισε θέματα με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, εντάσσοντας

παράλληλα τη διάσταση του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Επίσης, ο νόμος προέβλεψε τη σύσταση Εθνικού Μηχανισμού για την Ισότητα των Φύλων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και τη σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου για την Ισότητα των Φύλων στο πλαίσιο της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

Με τον **Ν. 4808/2021**, κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας και ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο η Οδηγία 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Προβλέφθηκε (άρ. 48) προστασία του πατέρα από απόλυση για διάστημα έξι μηνών από τον τοκετό. Επίσης, επεκτάθηκε η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρ. 36) στις εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια έως την ηλικία των οκτώ ετών—πρόταση που είχε διατυπώσει ο Συνήγορος.

Οι υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα κατά τη δεύτερη δεκαετία είχαν αντικείμενο απολύσεις στο χρονικό διάστημα της προστασίας λόγω μητρότητας και πατρότητας, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, παρενόχληση λόγω φύλου, σεξουαλική παρενόχληση κ.ά.

Ενδεικτικές υποθέσεις - ορόσημα:

- **2017**: Ήδη από το έτος 2015, ο Συνήγορος είχε επισημάνει την αναγκαιότητα να επεκταθεί η προστασία από απόλυση—που κάλυπτε μόνον τις βιολογικές μητέρες—και σε θετές μητέρες ή σε μητέρες εργαζόμενες που βρίσκονται σε διαδικασία υιοθεσίας. Με τον Ν. 4488/2017 (άρ. 48) επεκτάθηκε η σχετική προστασία τόσο στις εργαζόμενες που βρίσκονται σε διαδικασία υιοθεσίας όσο και στις τεκμαιρόμενες και κυοφόρους μητέρες στο πλαίσιο της παρένθετης μητρότητας.

- **2019**: Ο Συνήγορος ανέλαβε εκ νέου πρωτοβουλία σχετικά με τα ζητήματα που προέκυπταν από το γεγονός ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται καταρχήν για την κάλυψη παροδικών αναγκών της εκπαίδευσης. Ωστόσο, στην πράξη καλύπτουν μέρος πάγιων και διαρκών αναγκών της εκπαίδευσης και συχνά παραμένουν στο καθεστώς των αναπληρωτών καθηγητών για μεγάλο χρονικό διάστημα. Παρά ταύτα, οι αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί δεν δικαιούνταν παροχές προστασίας μητρότητας αντίστοιχες με αυτές των μόνιμων συνα-

δέλφων τους. Η Αρχή διατύπωσε συγκεκριμένη πρόταση για τη θεσμοθέτηση άδειας μητρότητας για τις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς, η οποία έγινε δεκτή από το οικείο υπουργείο και περιελήφθη στο άρ. 26 του Ν. 4599/2019.

- **2020**: Η περίοδος της πανδημίας του κορωνοϊού ανέδειξε σε σημαντικό βαθμό τις δυσχέρειες που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι στις έκτακτες συνθήκες που δημιουργήθηκαν[30].

- **2022**: Ο Συνήγορος ανέλυσε διεξοδικά τα ζητήματα εφαρμογής του Ν. 4808/2021, όπως αυτά ανέκυψαν κατά τον πρώτο χρόνο εφαρμογής του[31].

- **2023**: Ο Συνήγορος δημοσιοποίησε Έκθεση για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, στην οποία καταγράφηκαν ευρήματα από τις υποθέσεις που χειρίστηκε η Αρχή την περίοδο 2011-2022, αναλύθηκε το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και διατυπώθηκαν προτάσεις προκειμένου να επιτευχθεί αποτελεσματικότερη προστασία.

- **2025**: Ενδεικτική της καθυστέρησης που σημειώνεται στην επέκταση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη γονική ιδιότητα στους άνδρες εργαζόμενους είναι η παρέλευση δέκα ετών από την αρχική σχετική πρόταση του Συνηγόρου, προτού τελικά θεσμοθετηθεί η προβλεπόμενη παροχή για τον βρεφονηπιακό σταθμό τέκνων και ανδρών δικηγόρων και ασκούμενων δικηγόρων (με σχετική τροποποίηση του Κανονισμού Περίθαλψης του οικείου Ταμείου με το άρ. 76 του Ν. 5239/2025).

Παροχές μητρότητας

Ήδη από τα πρώτα έτη της λειτουργίας του, ο Συνήγορος εστίασε στη συστηματική διερεύνηση υποθέσεων προστασίας μητρότητας. Η Αρχή έχει αναδείξει θεσμικές αδυναμίες, δυσλειτουργίες της διοικητικής δράσης, καθώς και την ανάγκη βελτιώσεων στο νομοθετικό πλαίσιο, ενώ παράλληλα έχει διατυπώσει τεκμηριωμένες προτάσεις για την ουσιαστική κατοχύρωση

30. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ. 85 επ.

31. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022), σελ. 46 επ.

και ενίσχυση της προστασίας της μητρότητας.

Από το έτος 2006 η κρίσιμη αυτή θεματική ενότητα περιλαμβάνει και τις αναφορές που αφορούν κυρίως τη χορήγηση παροχών μητρότητας, όπως τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας μισθωτών κι αυτοαπασχολουμένων που χορηγούνται από τον e-ΕΦΚΑ, καθώς και από τα ειδικά ταμεία, τις παροχές μητρότητας της Δ.ΥΠ.Α (π.χ. ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και συμπληρωματική παροχή μητρότητας).

Εξετάζονται ιδίως ζητήματα κακοδιοίκησης, όπως η ελλιπής ενημέρωση των ενδιαφερομένων, οι υπέρμετρες καθυστερήσεις στη διεκπεραίωση αιτημάτων, η ανάκληση διοικητικών αποφάσεων με αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, καθώς και οι αυθαίρετες παρεμβάσεις που οδηγούν σε καταστρατήγηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου μέσω ερμηνευτικών εγκυκλίων και υπηρεσιακών σημειωμάτων. Ένας μικρότερος αλλά ουσιώδης όγκος αναφορών σχετίζεται με λοιπά μέτρα προστασίας της μητρότητας σε συνδυασμό κατά περίπτωση με άδειες και επιδόματα μητρότητας σε ευάλωτες κατηγορίες (π.χ. προνοιακή κάλυψη ανασφάλιστων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, διακοπή επιδότησης ανεργίας κατά τη διάρκεια κυοφορίας, χορήγηση παροχών σε περίπτωση θανάτου του βρέφους, άδειες ασθενείας κατά την εγκυμοσύνη) σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. έμμισθες δικηγόροι), καθώς και με ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά θέματα (π.χ. αναγνώριση χρόνου προϋπηρεσίας για τα διαστήματα απουσίας λόγω αδειών μητρότητας).

Οι υποθέσεις αυτές οδήγησαν στην ενδελεχή διερεύνηση και την κατά περίπτωση διαμεσολάβηση, στην εκπόνηση και δημοσιοποίηση πορισμάτων, καθώς και στη διατύπωση προτάσεων για τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου και της διοικητικής πρακτικής.

Ειδικότερα αναφορικά με τα **επιδόματα μητρότητας** παρατηρούνται, κυρίως την τελευταία δεκαετία, σημαντικές εξελίξεις, όπως η σταδιακή ένταξη διαφορετικών κατηγοριών ασφαλισμένων μητέρων και η δυνατότητα **μεταφοράς ασφαλιστικού χρόνου για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων χρονικών προϋποθέσεων χορήγησής τους**. Ιδιαίτερα από το 2016 και έπειτα παρατηρείται έντονη νομοθετική δραστηριότητα σε αυτόν τον τομέα. Η **ενοποίηση των ασφαλιστικών φορέων με τον Ν. 4387/2016 (άρ. 51-54)** διασφάλισε τον ενιαίο συνυπολογισμό του ασφαλιστικού χρόνου σε διαφορετικούς πρώην φορείς (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΕΤΑΑ, ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, ταμεία

τραπεζών και ΔΕΚΟ, κ.α.) για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης επιδόματος μητρότητας. Η αρχή αυτή ενισχύθηκε με τον **Ν. 4670/2020**, ο οποίος παγίωσε την ενιαία εφαρμογή των κανόνων ασφάλισης και παροχών στον e-ΕΦΚΑ. Περαιτέρω ενοποίηση επήλθε με τον **Ν. 5239/2025 (άρ. 146)** που καθιέρωσε την ενιαία αντιμετώπιση του συνυπολογιζόμενου ασφαλιστικού χρόνου από όλους τους πρώην φορείς για τη θεμελίωση δικαιώματος σε χρηματικές παροχές, συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος κυοφορίας/λοχείας, σε συνδυασμό με το άρ. 35 του Ν. 2676/1999 και κατ' αναλογική εφαρμογή αυτού.

Σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε επίσης η **επέκταση του δικαιώματος** σε αυτοαπασχολούμενες και ελεύθερες επαγγελματίες, καθώς και σε θετές μητέρες, με τις διατάξεις του **Ν. 4738/2020 (άρ. 36)** και στη συνέχεια με τις ρυθμίσεις του **Ν. 5239/2025 (άρ. 146-147)** με τις οποίες καθιερώθηκε η δυνατότητα χορήγησης του επιδόματος κυοφορίας/λοχείας και σε μη μισθωτές (ελεύθερες επαγγελματίες, αγρότισσες, αυτοαπασχολούμενες και απασχολούμενες με εργόσημο) οι οποίες ασφαλίζονται στον e-ΕΦΚΑ, καθώς και η αναγνώριση ασφαλιστικού δικαιώματος για θετές μητέρες.

Ο Συνήγορος έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της ενιαίας αντιμετώπισης του ασφαλιστικού χρόνου για τη χορήγηση των επιδομάτων μητρότητας. Ειδικότερα, ζήτησε από τον e-ΕΦΚΑ την έκδοση κατάλληλων οδηγιών προς τις υπηρεσίες του, με σκοπό τη διασφάλιση ισότιμης και ομοιόμορφης εφαρμογής των παροχών μητρότητας για τις ασφαλισμένες που προέρχονται από διαφορετικά και εντασσόμενα στον Φορέα ταμεία. Παρότι δεν έχει εκδοθεί πλήρης ενιαίος Κανονισμός Ασφάλισης και Παροχών του e-ΕΦΚΑ, η πρόταση της Αρχής υιοθετήθηκε εν μέρει με το άρ. 75 του Ν. 5239/2025, σύμφωνα με το οποίο, για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών, με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις των ενταγμένων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, προσμετράται το σύνολο του χρόνου ασφάλισης μισθωτού στον e-Ε.Φ.Κ.Α.

Έχουν, επίσης επανειλημμένα τεθεί υπόψη της Αρχής προβλήματα διοικητικής δράσης κατά τη χορήγηση της παροχής (π.χ. υπέρμετρες καθυστερήσεις στη διαδικασία χορήγησης ή/και σφάλματα στον υπολογισμό της) ενώ ιδιαίτερης σημασίας είναι η καθυστέρηση απόδοσης στον e-ΕΦΚΑ κρατήσεων εισφορών του κλάδου σύνταξης, οι οποίες έχουν παρακρατηθεί από

την παροχή, κυρίως λόγω δυσλειτουργιών των νέων ηλεκτρονικών συστημάτων των συναρμόδιων φορέων και του ελλιπούς συντονισμού τους. Οι εξελίξεις που συνδέονται με τη σταδιακή ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων στον e-ΕΦΚΑ, σε συνδυασμό με την ψήφιση του Ν. 5239/2025, συμβάλλουν στην άμβλυνση και σταδιακή εξάλειψη σχετικών διακρίσεων μεταξύ των μισθωτών ασφαλισμένων ως προς τη λήψη και της συμπληρωματικής παροχής μητρότητας. Σημαντική πρόσφατη διεύρυνση της κατηγορίας των δικαιούχων πραγματοποιήθηκε με την ένταξη στο προστατευτικό πεδίο της παροχής (Π.Δ. 62/2025) των τεκμαιρόμενων μητέρων μέσω παρένθετης μητρότητας, καθώς και των θετών και ανάδοχων μητέρων, οι οποίες δικαιούνται την παροχή από τη στιγμή ένταξης του παιδιού στην οικογένεια και μέχρι τη συμπλήρωση του 8ου έτους της ηλικίας του.

Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται εξαιρέσεις που αφορούν κατηγορίες μισθωτών, όπως ιδίως στις περιπτώσεις όπου μεσολαβεί αλλαγή εργοδότη—π.χ. λόγω μεταβίβασης επιχείρησης—κατά τη διάρκεια της αποχής από την εργασία λόγω μητρότητας, στις περιπτώσεις εργαζομένων με δελτίο παροχής υπηρεσιών (ΔΠΥ) και συμβάσεων έργου που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, καθώς και στις εποχικά εργαζόμενες, κυρίως στον κλάδο των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Το τελευταίο ζήτημα έχει απασχολήσει επανειλημμένα την Αρχή, η οποία έχει διαμεσολαβήσει με σχετικό πόρισμα, χωρίς όμως μέχρι σήμερα να έχει επιτευχθεί οριστική επίλυση του προβλήματος.

Η **ειδική παροχή προστασίας μητρότητας** (άρ. 142 του Ν. 3655/2008) όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει αποτελέσει διαχρονικά έναν από τους βασικότερους θεσμούς κοινωνικής προστασίας της μητρότητας στην Ελλάδα και ταυτόχρονα ένα από τα συχνότερα αντικείμενα αναφορών προς τον Συνήγορο του Πολίτη. Η παροχή θεσπίστηκε ως εξάμηνη άδεια με καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ, μετά τη λήξη των επιδομάτων κυοφορίας από τον ΕΦΚΑ, ωστόσο, αναδείχθηκαν σημαντικές δυσλειτουργίες τόσο στη διοικητική πρακτική όσο και ως στο ίδιο το θεσμικό πλαίσιο, κυρίως τα πρώτα χρόνια εφαρμογής της, γεγονός που οδήγησε σε διαρκείς παρεμβάσεις του Συνηγόρου και σε σταδιακές νομοθετικές τροποποιήσεις.

Ιδιαίτερη σημασία απέκτησε κυρίως **το ζήτημα των αποκλεισμών** από το πεδίο εφαρμογής της παροχής, το οποίο αναδείχθηκε ως το σοβαρότερο

πρόβλημα. Μεγάλος αριθμός εργαζόμενων μητέρων αποκλειόταν λόγω στενής ερμηνείας της διάταξης του άρ. 142 του Ν. 3655/2008. **Στις περιπτώσεις αυτές περιλαμβάνονταν** οι ξενοδοχοϋπάλληλοι, οι εργαζόμενες σε οικογενειακές επιχειρήσεις, μητέρες που δεν υπάγονταν στο άρ. 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2004-2005, όπως οι εργαζόμενες σε τράπεζες, πρεσβείες και ναυτιλιακές επιχειρήσεις, οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, όπως ειδικότερα αναπληρώτριες και ωρομίσθιες εκπαιδευτικοί, ειδικευόμενες ιατροί του ΕΣΥ, μεταξύ αυτών και επιστημονικές συνεργάτιδες της Βουλής και επιστημονικό προσωπικό ΑΕΙ και ερευνητικών κέντρων.

Επιπλέον, προβλήματα δημιουργούνταν σε περιπτώσεις μητέρων που είχαν λάβει επίδομα μητρότητας από άλλο ασφαλιστικό φορέα μισθωτών, ζήτημα που επιλύθηκε μέσα από πορίσματα και θεσμικές παρεμβάσεις του Συνηγόρου. Αρκετοί από τους αποκλεισμούς αυτούς αντιμετωπίστηκαν σταδιακά, όπως και το νομοθετικό κενό σχετικά με την ασφάλιση ασθένειας και ανεργίας κατά τη διάρκεια της άδειας/παροχής που επιλύθηκε ήδη το 2010 με σχετική υπουργική απόφαση, μετά από παρέμβαση του Συνηγόρου, ο οποίος είχε, μεταξύ άλλων, εκπονήσει ειδική έκθεση για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.[32]

Έκτοτε, **η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας** εξελίχθηκε σημαντικά μέσω διαδοχικών νομοθετικών παρεμβάσεων, ιδιαίτερα από το 2020 και μετά. Με τις διατάξεις των άρ. 33 και 36 του **Ν. 4808/2021** τροποποιήθηκε ουσιωδώς το άρ. 142 του Ν. 3655/2008 και διευρύνθηκε σημαντικά το πεδίο εφαρμογής της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Ειδικότερα, η παροχή επεκτάθηκε και στις δικαιούχους μητέρες που υπηρετούν σε Υπηρεσίες του Δημόσιου Τομέα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή απασχολούνται με σύμβαση έμμισθης εντολής και λαμβάνουν την παροχή από την υπηρεσία τους. Περαιτέρω, η παροχή κατέστη πλέον καθολικότερη, καθώς καλύπτει όλες τις μισθωτές ασφαλισμένες του e-ΕΦΚΑ, ανεξαρτήτως είδους και τομέα απασχόλησης. Η διεύρυνση αυτή συνοδεύτηκε από επέκταση του προστατευτικού πεδίου σε περιπτώσεις υιοθεσίας, αναδοχής και απόκτησης τέκνου μέσω παρένθετης μητρότητας, ενισχύοντας τον χαρακτήρα της παροχής ως μέτρου προστασίας της μητρότητας ανεξαρτήτως τρόπου απόκτησης τέκνου, ενώ με τον Ν. 5089/2024 επεκτάθηκε η

32. Βλ. Ειδική Έκθεση 2010 για την Ειδική Παροχή Προστασίας Μητρότητας (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2010-or-eidikh-paroxh-prostasias-mhtrothtas)

δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος και στους ομόφυλους συζύγους.

Μεταγενέστερα, με το **άρ. 43 του Ν. 4997/2022** ο θεσμός ενισχύθηκε περαιτέρω, καθώς η διάρκεια της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας αυξήθηκε από έξι σε εννέα μήνες αρχικά για τις μισθωτές ασφαλισμένες του e-ΕΦΚΑ. Η ρύθμιση καταλαμβάνει και περιπτώσεις υιοθεσίας και παρένθετης μητρότητας, ενώ εισήχθη και δυνατότητα μεταβίβασης έως επτά μηνών της άδειας στον πατέρα, στοιχείο που συνδέει λειτουργικά την παροχή με το σύστημα γονικών αδειών και ενισχύει την προώθηση της ισότητας των φύλων στη φροντίδα του παιδιού.

Επιπρόσθετα, ενώ μέχρι το 2023 **η ειδική παροχή** αφορούσε μόνο μισθωτές, με τον **Ν. 5078/2023** (άρ. 151) **επεκτάθηκε στις ελεύθερες επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενες και αγρότισσες**, καλύπτοντας ένα σημαντικό κενό προστασίας της μητρότητας. Βασική, όμως, προϋπόθεση βάσει της **υπ' αριθμ. 28843/2024** ΚΥΑ, εκδοθείσας κατ' εξουσιοδότηση του νόμου, είναι η ασφαλιστική ενημερότητα της δικαιούχου τόσο κατά την υποβολή της αίτησης όσο και κατά τη διάρκεια λήψης της παροχής. Η προϋπόθεση αυτή, ωστόσο, εμποδίζει την άσκηση του δικαιώματος και, παρόλο που φορείς και επαγγελματικές ενώσεις έχουν ζητήσει την αποσύνδεση της παροχής από την ασφαλιστική ενημερότητα, αυτή παραμένει αναγκαία προϋπόθεση, ενώ και ο Συνήγορος συνεχίζει να λαμβάνει σχετικές αναφορές.

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί μέσω διαδοχικών νομοθετικών παρεμβάσεων και της συστηματικής παρέμβασης του Συνηγόρου, ορισμένα ζητήματα ίσης μεταχείρισης και πλήρους κάλυψης όλων των κατηγοριών εργαζόμενων μητέρων **παραμένουν εκκρεμή**. Ορισμένα προβλήματα, ιδίως εκείνα που σχετίζονται με τη σύνδεση της παροχής με ενεργή σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να επηρεάζουν αρκετές κατηγορίες εργαζομένων όπως τις **αναπληρώτριες/ωρομίσθιες εκπαιδευτικούς**, οι οποίες παραμένουν οι μόνες μισθωτές που στερούνται το πλήρες 9μηνο λόγω της λήξης των συμβάσεων τους το καλοκαίρι. Συνεχίζει επίσης να εξαιρείται της παροχής σημαντικός αριθμός εργαζομένων (π.χ. εργαζόμενες-μέλη πληρωμάτων πλοίων, σε οικογενειακές επιχειρήσεις, κ.α.).

Ο Συνήγορος έχει ζητήσει επανειλημμένα την πλήρη προστασία της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, όπως και γενικότερα των επιδομάτων μητρότητας από κατασχέσεις και συμψηφισμούς με χρέη προς το Δημόσιο. Σημαντικό βήμα ήταν η ψήφιση του **Ν. 4756/2020**, καθώς με το

άρ. 67 θωρακίζεται η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, αν και όχι τα υπόλοιπα επιδόματα μητρότητας. Η προστασία της μητρότητας, των υποστηρικτικών παροχών και των διευκολύνσεων που συνδέονται με αυτήν αποτελεί σταθερό στόχο της Αρχής.

Εθνική καταγωγή και ιθαγένεια

Η διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής είναι από τα πιο συχνά και σύνθετα ζητήματα, τα οποία έχουν απασχολήσει τον Συνήγορο από τα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του. Στο πλαίσιο της ειδικής του αρμοδιότητας ως φορέα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ο Συνήγορος εξετάζει την οπτική της διάκρισης στη μεταχείριση προσώπων με διαφορετική εθνική καταγωγή και μάλιστα σε πεδία εκτός της απασχόλησης και της εργασίας.

Σύμφωνα με το προοίμιο της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ (παρ. 12): *Προκειμένου να εξασφαλιστεί η ανάπτυξη δημοκρατικών και ανεκτικών κοινωνιών οι οποίες θα επιτρέπουν τη συμμετοχή παντός, ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, μια συγκεκριμένη δράση στον τομέα των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής πρέπει να εκτείνεται πέρα από την πρόσβαση σε δραστηριότητες απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης και να καλύπτει τομείς όπως η παιδεία και η κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, οι κοινωνικές παροχές και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών. Διευκρινίζεται ότι η απαγόρευση των διακρίσεων πρέπει να εφαρμόζεται και σε υπηκόους τρίτων χωρών, καθώς σύμφωνα με την ίδια Οδηγία (άρ. 3 παρ. 2) από το πεδίο εφαρμογής της εξαιρείται μόνο […η] διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απατρίδων στην επικράτεια των κρατών μελών, ούτε τη μεταχείριση που απορρέει από τη νομική κατάσταση των εν λόγω υπηκόων τρίτων χωρών ή απατρίδων.*

Στον Συνήγορο έχει επίσης ανατεθεί και η αρμοδιότητα που σχετίζεται με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στην Ε.Ε. σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Οδηγία 2014/54/ΕΚ[33].

33. Βλ. σχετικά άρ. 14 του Ν. 4443/2016.

Παρά τα διαχρονικά προβλήματα που συστηματικά εντοπίζει ο Συνήγορος, μόνο ένας μικρός αριθμός αναφορών υποβάλλεται για τα θέματα αυτά ως ζήτημα παραβίασης της ίσης μεταχείρισης (περίπου 3% των αναφορών ετησίως). Σύμφωνα με την εκτίμηση της Αρχής το χαμηλό αυτό ποσοστό φαίνεται να οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης, καθώς και σε πρακτικές δυσκολίες (π.χ. γλωσσικά εμπόδια, έλλειψη διερμηνέων, απουσία νομικής συνδρομής). Αξίζει, βέβαια, να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια αρκετές από τις σχετικές αναφορές υποβάλλονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστευτικών και προσφυγικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών φορέων ή/και επαγγελματικών ενώσεων, που είτε εκπροσωπούν θύματα διάκρισης είτε θέτουν ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος, τα οποία μπορεί να εξετάσει και αυτεπαγγέλτως ο Συνήγορος.

Στην εποχή των αλγόριθμων και της Τεχνητής Νοημοσύνης, ο Συνήγορος ερευνά και υποθέσεις στις οποίες η διάκριση λόγω καταγωγής ή ιθαγένειας σχετίζεται κυρίως με τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Συχνά δε, διαπιστώνονται δυσχέρειες κατά τη χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Δημοσίου από πολίτες που δεν διαθέτουν την ελληνική ιθαγένεια. Αντίστοιχα προβλήματα διαπιστώνονται σε αναφορές από πολίτες της Ε.Ε. ή και πολίτες τρίτης χώρας για διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής ή ιθαγένειας, η οποία συχνά εντοπίζεται κατά τις τραπεζικές συναλλαγές και με επιπτώσεις στον τρόπο της μισθοδοσίας. Στις περιπτώσεις αυτές η διαπιστωθείσα διάκριση, εμφάνιζε στοιχεία «αλγοριθμικής» διάκρισης, δηλαδή οφειλόταν στη χρήση λογισμικού το οποίο χρησιμοποιούνταν για την εξυπηρέτηση άλλων σκοπών (π.χ. καταπολέμηση οικονομικών εγκλημάτων, εντοπισμός ύποπτων οικονομικών συναλλαγών, ασφάλεια συναλλαγών, κ.ά.), με αποτέλεσμα τον αυτόματο αποκλεισμό κυρίως πολιτών τρίτης χώρας.

Σημαντική κατηγορία υποθέσεων που διαχρονικά απασχολεί τον Συνήγορο αφορά τον αποκλεισμό πολιτών τρίτης χώρας, κυρίως ευάλωτων προσώπων, όπως ατόμων με αναπηρία και ηλικιωμένων, από κάθε είδους κοινωνικές παροχές (π.χ. χορήγηση επιδομάτων ή σύνταξης). Σύμφωνα με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ), και μάλιστα σε υποθέσεις που είχαν απασχολήσει και τον Συνήγορο, έχει κριθεί ότι ο αποκλεισμός προσώπων από κοινωνικές παροχές (*επίδομα πολυτεκνίας ή τριτεκνίας*) με μόνο κριτήριο την ιθαγένεια συνιστά διακριτική μεταχείριση σε βάρος τους, σύμφωνα με το άρ. 8 (προστασία ιδιωτικής

και οικογενειακής ζωής) σε συνδυασμό με το άρ. 14 της ΕΣΔΑ (απαγόρευση των διακρίσεων).[34]Διευκρινίζεται δε ότι για την καταβολή του επιδόματος πολυτεκνίας ή τριτεκνίας, ο Έλληνας νομοθέτης σε συμμόρφωση με τις ανωτέρω αποφάσεις προέβη σε τροποποίηση της μέχρι τότε ισχύουσας νομοθεσίας, σύμφωνα με την οποία, για την καταβολή κοινωνικών παροχών προϋπόθεση ήταν η ιθαγένεια των εν δυνάμει δικαιούχων[35].

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως εθνικής καταγωγής ή ιθαγένειας, υφίσταται υποχρέωση για την παράλληλη εξάλειψη ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη ότι οι γυναίκες είναι συχνά τα θύματα πολλαπλών διακρίσεων. Αντίστοιχη μέριμνα θα πρέπει να προβλέπεται και σε περιπτώσεις προσώπων που ταυτόχρονα με την καταγωγή ή την ιθαγένεια, υφίστανται διακρίσεις και για άλλους λόγους (όπως άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικιωμένοι/-ες, μέλη της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας, κ.ά.).

Παρά την υποαναφορικότητα, οι διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής και ιθαγένειας, σε συνδυασμό με την έλλειψη πολιτικών και μέτρων για την κοινωνική ένταξη και συμπερίληψη, έλλειμμα που συχνά αποτυπώνεται και στη νομοθεσία, συντελούν στον αποκλεισμό των ανθρώπων αυτών από τη συμμετοχή στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας. Οι προκλήσεις των ημερών, τόσο σε διεθνές και ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, όπου τα κεκτημένα τίθενται διαρκώς σε αμφισβήτηση, κυρίως με την επίκληση λόγων δημόσιας ασφάλειας, απαιτούν αυξημένη προσοχή στον ιστορικό αυτό λόγο διάκρισης.

Φυλετική καταγωγή - Ρομά

Ήδη από τα πρώτα έτη λειτουργίας του, ο Συνήγορος εξετάζει αναφορές σχετικά με δυσμενή μεταχείριση λόγω φυλετικής καταγωγής, δυνάμει της γενικής του αρμοδιότητας[36]. Από το 2005, η ενσωμάτωση της Οδηγίας

34. Βλ. Αποφάσεις ΕΔΔΑ στην υπόθεση *Fawsie κατά Ελλάδας* (Προσφυγή αριθ. 40080/07) και *Saidoun κατά Ελλάδας* (Προσφυγή αριθ. 40083/07), 28.10.2010.

35. Π.χ. βλ. άρ. 63 του Ν. 1892/1990 για την καταβολή επιδόματος τριτεκνίας ή πολυτεκνίας, με την τροποποίηση της παρ.1 του άρ. 42 Ν.3918/2011 (ΦΕΚ Α' 31/2.3.2011).

36. Ενδεικτικά βλ. Ετήσια Έκθεση 2000 (https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/

2000/43/ΕΚ περί ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής καταγωγής (μεταξύ άλλων) ενίσχυσε τον ρόλο του και οδήγησε στη συστηματικότερη και αποτελεσματικότερη ενασχόλησή του με τα ζητήματα αυτά[37]. Με τον ορισμό του Συνηγόρου ως εθνικού φορέα ισότητας το 2016, η δυνατότητα της εκ μέρους του θεσμικής παρέμβασης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής, διευρύνθηκε για όλα τα πεδία διάκρισης τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα[38].

Το ζήτημα των διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής, όπως τουλάχιστον αποτυπώνεται στις αναφορές που χειρίζεται διαχρονικά ο Συνήγορος ως Φορέας Ισότητας, αφορά σχεδόν αποκλειστικά πληθυσμιακές ομάδες με τσιγγάνικη καταγωγή. Μία σύντομη αναδρομή στις βασικές θεματικές παρεμβάσεις του Συνηγόρου τα τελευταία είκοσι έτη, είναι ενδεικτική των διαχρονικών προβλημάτων που εξακολουθούν να ταλανίζουν με αμείωτη ένταση μεγάλο μέρος της συγκεκριμένης ευάλωτης ομάδας.

Τα θέματα που ανακύπτουν αφορούν κυρίως τη στέγαση (αναξιοπρεπείς και επικίνδυνες για την υγεία συνθήκες διαβίωσης, μετεγκατάσταση, στεγαστικά δάνεια), επιβολή προστίμων για αυθαίρετες κατασκευές, αλλά και ζητήματα κοινωνικής έντασης, λόγω της επίπτωσης που έχει ο τρόπος διαβίωσης των Ρομά και η απουσία υποδομών υγιεινής στην ποιότητα ζωής του συνόλου των κατοίκων των περιοχών όπου βρίσκονται καταυλισμοί που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις αξιοπρεπούς διαβίωσης.[39] Ιδιαίτερα κρίσιμη θεματική αποτελεί επίσης η εκπαίδευση των ανήλικων (σχολική διαρροή, δυσχέρεια πρόσβασης στο σχολείο, διαμοιρασμός μαθητών) αλλά και των ενήλικων Τσιγγάνων, όσον αφορά τη δια βίου μάθηση, τα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας κ.ά.[40] Παράλληλα, αντικείμενο παρέμβασης είναι η πρόσβαση σε

ethsia-ek8esh-2000), σελ. 61.

37. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2005 (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2005-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 5-7 και 11-13.

38. Ειδική Έκθεση 2016 για την καταπολέμηση των διακρίσεων (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2016-or-katapolemhsh-twn-diakrisewn) και ειδικά σελ. 113-114.

39. Ενδεικτικά βλ. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2010 (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2010-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 17-22.

40. Μεταξύ άλλων, βλ. Ειδική Έκθεση 2013 για την καταπολέμηση των διακρίσεων (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2013-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 104-109.

υπηρεσίες υγείας, η απασχόληση, αλλά και οι σχέσεις με τη Δημόσια Διοίκηση και την Αστυνομία. Η δημοτολογική τακτοποίηση των Ελλήνων Τσιγγάνων παραμένει μία από τις πλέον δυσεπίλυτες κατηγορίες προβλημάτων που αφορά μεγάλο αριθμό πολιτών[41], ενώ πρόσφατα παρατηρήθηκε αύξηση των καταγγελιών από πρόσωπα καταγωγής Ρομά για άρνηση παροχής υπηρεσιών από ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τέλος, ο Συνήγορος, ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας των σωμάτων ασφαλείας εξετάζει υποθέσεις στοχοποίησης και θυματοποίησης Ρομά πολιτών από αστυνομικά όργανα.

Αναγνωρίζοντας ότι η στεγαστική αποκατάσταση των Ρομά που διαβιούν σε ταπεινωτικές και αναξιοπρεπείς συνθήκες εντός καταυλισμών ή σε μεμονωμένα παραπήγματα εντός οικισμών αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την κοινωνική τους ένταξη, ο Συνήγορος προσεγγίζει τα ζητήματα αυτά εφαρμόζοντας σύνθετη στρατηγική δράση[42]. Εστιάζοντας στις συνθήκες διαβίωσης στους καταυλισμούς, διενεργεί αυτοψίες σε όλη τη χώρα, επανερχόμενος σε τακτά διαστήματα σε ιδιαίτερα προβληματικές περιοχές, προκειμένου να παρακολουθήσει τυχόν εξελίξεις ή πρόοδο. Παράλληλα, επιχειρεί να συνεργαστεί με το σύνολο των εμπλεκόμενων φορέων και υπηρεσιών για την εξεύρεση ρεαλιστικών και βιώσιμων λύσεων, επισημαίνοντας τεκμηριωμένα τις πρακτικές ή τις επιλογές της Πολιτείας και των κεντρικών και περιφερειακών φορέων της, οι οποίες αποδεικνύονται αναποτελεσματικές ή και προσχηματικές[43].

Κομβικό ρόλο στην προσπάθεια, διαδραματίζει η συνεχής επικοινωνία και η στενή συνεργασία με εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών και ιδίως, με τους ίδιους τους Ρομά, οι οποίοι απευθύνονται στον Συνήγορο είτε για την επίλυση ατομικών προβλημάτων είτε ζητώντας συνολικές παρεμβάσεις. Ωστόσο, ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι παρά την πολυετή προσπάθεια και τη συνεχή ενασχόληση του Συνηγόρου με όλα τα ζητή-

41. Δεκαέξι χρόνια μετά την έκδοση της Ειδικής Έκθεσης 2009 για τη Δημοτολογική Τακτοποίηση των Ελλήνων Τσιγγάνων (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2009-or-dhmotologikh-taktopoihsh-twn-ellhnwn-tsigganwn). Βλ. επίσης Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 42-44.

42. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2007 (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/eidikh-ek8esh-2007-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 20-30.

43. Ενδεικτικά βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2019-or-ish-metaxeirish), σελ. 103-107.

ματα που απασχολούν τους Ρομά, οι σχετικές αναφορές εξακολουθούν να είναι ελάχιστες σε σχέση με το μέγεθος των προβλημάτων, κυμαινόμενες σε ποσοστό 5% των αναφορών για διακριτική μεταχείριση που δέχεται ο Συνήγορος κατ' έτος. Η υποαναφορικότητα αυτή σχετίζεται σε πολλές περιπτώσεις με τη μη ενημέρωση των ίδιων των Ρομά για τους φορείς προστασίας των δικαιωμάτων τους, αλλά και την έλλειψη εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων και στην ουσιαστική ανταπόκριση της Διοίκησης σε αυτές[44].

Στο πλαίσιο του προαγωγικού ρόλου του Συνηγόρου για την ίση μεταχείριση των πολιτών ανεξαρτήτως φυλετικής καταγωγής ήδη από το 2010, δημιουργήθηκε μια διαδραστική εφαρμογή χαρτογραφικής απεικόνισης των εγκαταστάσεων Ρομά, όπου δίνονταν πληροφορίες για τους καταυλισμούς που υπάρχουν στην επικράτεια και έχουν εξεταστεί από τον Συνήγορο σχετικές αναφορές[45]. Επίσης, έχει εκπονηθεί Οδηγός που απευθύνεται σε δημοτικές αρχές, στη χωρική αρμοδιότητα των οποίων διαβιούν σκηνίτες και κοινωνικά αποκλεισμένοι Ρομά[46].

Ο Συνήγορος συνεισέφερε επίσης παρατηρήσεις και σχόλια στην κατάρτιση και υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021-2030[47]. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις του στοχεύουν στην αποφυγή επανάληψης των αστοχιών του παρελθόντος σε επίπεδο επιλογής και εφαρμογής συγκεκριμένων πρακτικών. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Συνήγορος εξακολουθεί να ασκεί τον συμβουλευτικό του ρόλο, συμμετέχοντας στη Συμβουλευτική Επιτροπή παρακολούθησης της υλοποίησης του Εθνικού Σχεδίου.

Το ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο έχει εξασφαλίσει ένα ισχυρό προστατευτικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής ήδη από το 2005. Αυτό, ωστόσο, δεν αποτυπώνεται στην πράξη, ούτε εμφανίζει στοι-

44. Ενδεικτικά βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2024 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-ish-metaxeirish-2024), σελ. 48-50.

45. Βλ. Χαρτογραφική απεικόνιση των εγκαταστάσεων Ρομά, 2010 (https://www.synigoros.gr/el/category/roma/post/synhgoros-gia-toys-tsigganoys-roma-or-diadrastikh-efarmogh-xartografikhs-apeikonhshs-twn-egkatastasewn-roma)

46. Πρακτικός οδηγός για Δημοτικές Αρχές, 2012 (https://www.synigoros.gr/el/category/enhmerwtika-entypa-and-ekdoseis/post/odhgoi-kai-fylladia)

47. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021), σελ. 80-83.

χεία έστω και σταδιακής προόδου σε κρίσιμα ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού και βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των Ρομά που διαβιούν στην Ελλάδα, με σοβαρές και κλιμακούμενες επιπτώσεις για την κοινωνική συνοχή και ειρήνη.

Αναπηρία – Χρόνια πάθηση

Οι νομοθετικές εξελίξεις

Από τη μεταπολίτευση και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 2000, κανονιστικό πρόσταγμα για την Πολιτεία προκειμένου να θεσμοθετήσει ειδικά μέτρα υπέρ των ατόμων με αναπηρία αποτελούσαν οι παρ. 3 και 6[48] του άρ. 21 του Συντάγματος. Σημείο καμπής αποτέλεσε η ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (με τον Ν. 3304/2005), όπου η αναπηρία περιλαμβανόταν ρητά στους απαγορευόμενους λόγους διάκρισης. Για πρώτη φορά εισήχθη στη νομική μας ορολογία η έννοια των εύλογων προσαρμογών, δηλαδή, η υποχρέωση του εργοδότη για λήψη των κατάλληλων κατά περίπτωση μέτρων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των εργαζομένων με αναπηρία, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογο κόστος. Καινοτόμος επίσης υπήρξε η πρόβλεψη για μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε βάρος της καταγγελλόμενης πλευράς, εφόσον ο/η καταγγέλλων/-ουσα έχει τεκμηριώσει τουλάχιστον prima facie την καταγγελία. Ο Ν. 3304/2005 αντικαταστάθηκε από τον Ν. 4443/2016 που, μεταξύ άλλων, προσέθεσε τη χρόνια πάθηση στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Πιο πρόσφατη νομοθετική εξέλιξη είναι η επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας και σε άλλα πεδία, όπως η εκπαίδευση και η παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται συναλλακτικά στο κοινό (άρ. 9 παρ. 2 του Ν. 5089/2024).

Περαιτέρω ορόσημο ήταν η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία με τον Ν. 4074/2012. Τα άτομα με αναπηρία εντάσσονται πλέον στο ευρύτερο πλαίσιο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Σύμβαση αυτή κατοχυρώνει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία για ισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως στην

48. Όπως η παρ. 6 προστέθηκε με Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.

εργασία, την εκπαίδευση, την προσβασιμότητα, την ελευθερία μετακίνησης, την υγεία και την αποκατάσταση.

Στο άρ. 1 της Σύμβασης αναφέρεται ρητά ότι τα άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνουν εκείνα που έχουν μακροχρόνια σωματικά, ψυχικά, διανοητικά ή αισθητήρια 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.

Οι κατευθυντήριες-οργανωτικές διατάξεις υλοποίησης της Σύμβασης στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που ανέλαβε η Ελλάδα με την κύρωσή της τέθηκαν με το Μέρος Δ΄ του Ν. 4488/2017 (άρ. 59-74). Με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Σύμβασης, η χώρα ανακοίνωσε δύο εθνικά σχέδια δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (2020-2023[49] και 2024-2030[50]), τα οποία ο Συνήγορος σχολίασε εκτενώς στις εκθέσεις του για την αναπηρία των ετών 2020[51] και 2024[52] αντίστοιχα, επισημαίνοντας τα θετικά τους στοιχεία αλλά και τις αδυναμίες τους.

Η οπτική του Συνηγόρου του Πολίτη

Στην αρχική αποστολή του Συνηγόρου με βάση τους Ν. 2477/1997 και 3094/2003 προστέθηκε η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αρχικά στον δημόσιο τομέα και στη συνέχεια και στον ιδιωτικό τομέα με βάση τον Ν. 4443/2016. Επίσης, προστέθηκε στην αποστολή του η προώθηση της εφαρμογής της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία με βάση το άρ. 72 του Ν. 4488/2017. Στο πλαίσιο της τελευταίας, ο Συνήγορος μπορεί, μεταξύ άλλων, να εκφράζει γνώμη για τη συμβατότητα της νομοθεσίας και των δημοσίων πολιτικών με τις διατάξεις της Σύμβασης και εκδίδει από το 2019 ετήσιες εκθέσεις για την εφαρμογή της, προτείνοντας, όπου χρειάζεται, μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που διαπιστώνει.

Ανάλογη της σταδιακής αυτής επέκτασης της αρμοδιότητας του Συνηγό-

49. Βλ. https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2020/12/2020-ethniko-sxedio-drasis-amea.pdf

50. Βλ. https://amea.gov.gr/strategy

51. Βλ. Ειδική Έκθεση 2020 για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (https://www.synigoros.gr/el/category/atoma-me-anaphria/post/dikaiwmata-twn-atomwn-me-anaphries:-eidikh-ek8esh-2020-2), σελ. 89.

52. Βλ. Ειδική Έκθεση 2024 για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-amea-2024), σελ. 81.

ρου υπήρξε η ενασχόλησή του με ολοένα νέες θεματικές, όπως: α) ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων με αναπηρία[53], β) θέματα εργαζόμενων με αναπηρία στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα ή φροντιστών ατόμων με αναπηρία,[54] γ) ζητήματα που αφορούν τον ψηφιακό αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία[55] και δ) παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται συναλλακτικά στο κοινό[56].

Για τη συνολική αποτίμηση των παραπάνω εξελίξεων από την οπτική του Συνηγόρου θα πρέπει να επισημανθούν τα εξής:

- Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία δεν προσδιορίζονται πλέον αποκλειστικά με βάση την κυρίαρχη βούληση του εθνικού νομοθέτη ή την κρίση των εθνικών δικαιοδοτικών οργάνων αλλά αποκτούν ενωσιακή και διεθνή διάσταση, με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές που δίδει αφενός το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την Οδηγία 2000/78[57] και αφετέρου η Επιτροπή της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία με τα γενικά της σχόλια (General Comments) και τη νομολογία που διαμορφώνει σε σχέση με τη Σύμβαση. Μάλιστα, τα Συμβαλλόμενα Κράτη της Σύμβασης υποβάλλουν περιοδικές εκθέσεις για την εφαρμογή της στην Επιτροπή της Σύμβασης, η οποία επισημαίνει τυχόν κενά και προτείνει τρόπους αντιμετώπισής τους[58]. Με την Οδηγία και πιο έκδηλα με τη Σύμβαση, επιχειρείται αλλαγή μοντέλου αντιμετώπισης της αναπηρίας, η οποία πλέον δεν θα εξετάζεται μόνο με ιατρικά κριτήρια αλλά ως στοιχείο της ανθρώπινης δια-

53. Βλ. Ειδικές Εκθέσεις Ίσης Μεταχείρισης από το 2005 και εφεξής.

54. Βλ. Ειδικές Εκθέσεις Ίσης Μεταχείρισης από το 2017 και εφεξής.

55. Βλ. Σύνοψη διαμεσολάβησης για τον ψηφιακό αποκλεισμό ευάλωτων ομάδων από το πρόγραμμα «ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ 2025» (https://www.synigoros.gr/el/category/atoma-me-anaphria/post/synopsh-diamesolabhshs-or-pshfiakos-apokleismos-eyalwtwn-omadwn-apo-to-programma-toyrismos-gia-oloys-2025) Μάρτιος 2025.

56. Βλ. ενδεικτικά Σύνοψη διαμεσολάβησης για πρόσβαση ατόμου με αναπηρία σε τραπεζικές υπηρεσίες (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-prosbash-atomoy-me-anaphria-se-trapezikes-yphresies) Απρίλιος 2025 και. Σύνοψη διαμεσολάβησης για μη προσήκουσα αντιμετώπιση επιβάτιδος με αναπηρία από αεροπορική εταιρεία (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-mh-proshkoysa-antimetwpish-epibath-me-anaphria-apo-aeroporikh-etaireia), Ιανουάριος 2026.

57. Βλ. ενδεικτικά απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση *Chacón Navas κατά Eurest Colectividades SA*, C-13/05, σκέψεις 39, 40 και 42.

58. Σε σχέση με την πρώτη περιοδική έκθεση που υπέβαλε η Ελλάδα, η Επιτροπή της Σύμβασης δημοσίευσε τις τελικές της παρατηρήσεις στις 19-9-2019. Βλ. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fGRC%2fCO%2f1&Lang=en.

φορετικότητας και ως προϊόν αλληλεπίδρασης της χρόνιας πάθησης ή βλάβης με περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς ή άλλους παράγοντες[59]. Ασύμβατη επομένως με το νέο αυτό μοντέλο θα πρέπει να θεωρείται η ταύτιση της αναπηρίας με την ασθένεια και η εκτίμησή της ως ποσοστιαία αναλογία ανικανότητας με βάση αμιγώς ιατρικά κριτήρια από τις υγειονομικές επιτροπές που, ωστόσο, παραμένει ο κανόνας[60], είτε για τη χορήγηση ασφαλιστικών ή προνοιακών παροχών είτε για την εκτίμηση της βιοποριστικής ικανότητας[61].

- Είναι σαφές ότι η πλήρης εφαρμογή της Σύμβασης (καθώς και της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ στον τομέα της απασχόλησης) προϋποθέτει συνεπείς και συνεκτικές πολιτικές και πρακτικές όλων των οργάνων του κράτους62 και μάλιστα με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό.

- Η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση είναι έννοιες με ευρύ περιεχόμενο. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος διερευνά κάθε υπόθεση κατά την οποία κάποιο πρόβλημα υγείας εμποδίζει το άτομο από την ισότιμη απόλαυση του αγαθού της εργασίας. Συχνά, ωστόσο, διαπιστώνεται ότι η στάση της διοίκησης απέναντι στα άτομα με αναπηρία63 εξακολουθεί να απηχεί στερεοτυπικές αντιλήψεις[64] σχετικά με τις ικανότητές τους, ενώ ζητήματα εύλογων προσαρμογών που αφορούν είτε τη διασφάλιση προσβασιμότητας σε κτίρια των υπηρεσιών όπου εργάζονται είτε την παροχή υπηρεσιακών διευκολύνσεων συχνά καθίστανται δυσχερώς επιλύσιμα. Κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σταθμίζονται παράγοντες όπως η δυνατότητα ή η ικανότητα του εργαζομένου προς απασχόληση, οι εύλογες προσαρμογές στις οποίες προέβη ή υποχρεούται να προβεί ο εργοδότης, καθώς και η τυχόν δυσανάλογη επιβάρυνση της υπηρεσίας ή της επιχείρησης από τα μέτρα ή τις εύλογες προσαρμογές που καλείται να υιοθετήσει.

59. Βλ. άρ. 1 της Σύμβασης.

60. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και στην παρ. 5 των τελικών παρατηρήσεων της Επιτροπής της Σύμβασης για την περιοδική έκθεση της Ελλάδας.

61. Βλ. κυρίως άρ. 6 και 7 του Ν. 3863/2010.

62. Βλ. άρ. 33 της Σύμβασης και άρ. 25 παρ. 1 του Συντάγματος.

63. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021), σελ. 54-57.

64. Ως άνω, σελ. 56-57.

Οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία καταλαμβάνουν σημαντική ύλη των υποθέσεων που λαμβάνει ο Συνήγορος, ως φορέας ισότητας, και εμφανίζουν σταθερά αυξητικές τάσεις. Η διεύρυνση της προβλεπόμενης προστασίας σε πεδία πέραν της απασχόλησης και της εργασίας, όπως προκύπτει από τον Ν. 5023/2023 αναμένεται να ενδυναμώσει περαιτέρω την οικεία προστασία και να συνεισφέρει στην αποτελεσματικότερη άρση σημαντικών διακρίσεων σε πεδία όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική προστασία, τα αγαθά και οι υπηρεσίες.

Ηλικία

Η προστασία κατά των ηλικιακών διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης διαμορφώθηκε μέσω της σταδιακής ενσωμάτωσης του ευρωπαϊκού δικαίου, από τον Ν. 3304/2005 που μετέφερε την Οδηγία 2000/78/ΕΚ έως τον Ν. 4443/2016, που αποτελεί πληρέστερη θεσμική παρέμβαση. Ο Συνήγορος αναδείχθηκε κεντρικός φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και συνέβαλε καθοριστικά στη συγκρότηση ενιαίας ερμηνευτικής κατεύθυνσης: κάθε ηλικιακός περιορισμός σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης πρέπει να ελέγχεται ως προς τον σκοπό, την αναγκαιότητα και την αναλογικότητά του, υπό το πρίσμα των πραγματικών απαιτήσεων του κάθε επαγγέλματος.

Η ιδιαιτερότητα της ηλικίας σε σχέση με τους λοιπούς λόγους απαγορευμένης διάκρισης, έγκειται στην επιτρεπόμενη παρέκκλιση από τη γενική αρχή απαγόρευσης, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, είτε λόγω των ιδιαιτεροτήτων των επαγγελματικών καθηκόντων, είτε για την επίτευξη θεμιτών στόχων πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, σε εναρμόνιση με την αρχή της αναλογικότητας[65]. Ωστόσο, η ενσωμάτωση αυτών των θεσμικών ρυθμίσεων στην ελληνική διοικητική πρακτική εξελίχθηκε σταδιακά και με σημαντικές δυσχέρειες, καθώς οι ηλικιακοί περιορισμοί στην εργασία θεωρούνται, σε μεγάλο βαθμό, δεδομένοι.

Κατά την πρώτη δεκαετία εφαρμογής του Ν. 3304/2005, ο Συνήγορος δια-

65. Άρ. 4 παρ. 1 και άρ. 6 παρ. 1 του Ν. 4443/2016.

πίστωσε ότι η ελληνική διοίκηση και η κανονιστική πρακτική εξακολουθούσαν να υιοθετούν ηλικιακά όρια σε διαδικασίες πρόσβασης ή εξέλιξης σε επαγγέλματα, πολύ συχνά χωρίς αιτιολόγηση. Η ηλικία αντιμετωπιζόταν περισσότερο ως αυτονόητο κριτήριο παρά ως δυνητικά προβληματικό μέτρο υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Συνδεόταν στερεοτυπικά με φυσικά χαρακτηριστικά και αυξημένες σωματικές ικανότητες που αποδίδονταν σε νεότερα άτομα, χωρίς να τεκμηριώνεται η αναγκαιότητά τους για την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων. Κατά το διάστημα αυτό, ο Συνήγορος επέμεινε στον έλεγχο νομιμότητας της απαιτούμενης από τον νόμο ειδικής αιτιολόγησης, διαπιστώνοντας στην πράξη ιδιαίτερη δυσχέρεια των εκάστοτε αρμοδίων οργάνων να αιτιολογήσουν με την αναγκαία επάρκεια και σαφήνεια τα εκάστοτε τιθέμενα ηλικιακά όρια.

Τα πρώτα αποτελέσματα των παρεμβάσεων του Συνηγόρου είτε υπό τη μορφή άρσης αδικαιολόγητων διακρίσεων είτε υπό τη μορφή παράθεσης πλήρους και ειδικής αιτιολόγησης, άρχισαν να διαφαίνονται αρκετά μετά τη θέσπιση του Ν. 3304/2005 και αρχικά σε περιορισμένο αριθμό περιπτώσεων. Ενδεικτικά, αναφέρεται η ανάκληση ανακοίνωσης του Ν.Ε.Ε για μετάταξη διοικητικών υπαλλήλων που καθόριζε ανώτατο ηλικιακό όριο[66], η αποδοχή αίτησης υποψηφίου δικηγόρου για συμμετοχή σε εξετάσεις[67] και η αποδοχή τοποθέτησης ατόμου σε θέση προσωπικού φύλαξης σε κατάστημα κράτησης, ανεξαρτήτως ηλικίας[68].

Ενδεικτική περίπτωση σταδιακής αλλαγής της στάσης της Διοίκησης κατόπιν των παρεμβάσεων του Συνηγόρου, αλλά και των αργών αντανακλαστικών στην κατανόηση και την άρση αδικαιολόγητων ηλικιακών διακρίσεων, αποτελεί το Υπουργείο Εξωτερικών. Το 2007, ο Συνήγορος είχε ζητήσει την απαλοιφή των ανώτατων ορίων ηλικίας για την πρόσβαση σε όλους τους κλάδους του Υπουργείου Εξωτερικών[69], ενώ το 2015 είχε επισημάνει ότι η

66. Βλ. Ειδική Έκθεση 2014 για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2014-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 126.

67. Βλ. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2008 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2008-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 14.

68. Βλ. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2007 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2007-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 12.

69. Βλ. Ειδική Ετήσια Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2007 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-

υποχρεωτική αποχώρηση από την υπηρεσία των υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου με την συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Δέκα έτη μετά την αρχική παρέμβαση του Συνηγόρου, και συγκεκριμένα το 2017, ο Οργανισμός του Υπουργείου τροποποιήθηκε σε συμμόρφωση με τις συστάσεις της Αρχής.

Ωστόσο, τον Δεκέμβριο του 2024 προτάθηκε με σχέδιο νόμου η επαναφορά ανώτατου ηλικιακού ορίου 40 ετών για την εισαγωγή στη Διπλωματική Ακαδημία, η οποία τελικώς αποσύρθηκε κατόπιν αυτεπάγγελτης παρέμβασης του Συνηγόρου[70]. Ανάλογη είναι και η περίπτωση κατάργησης των ηλικιακών ορίων για την κατάληψη θέσεων ιατρών Ε.Σ.Υ. με τον Ν. 4528/2018, σχεδόν δέκα έτη μετά τις σχετικές προτάσεις της Αρχής.

Την ίδια χρονική περίοδο παρατηρείται μία στροφή της Διοίκησης προς την αναγνώριση της υποχρέωσης επαρκούς αιτιολόγησης τυχόν παρέκκλισης από την αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ηλικίας[71]. Καθώς η Διοίκηση εξοικειώνεται σταδιακά με το γεγονός ότι οι ηλικιακοί περιορισμοί στην εργασία δεν είναι αυτονόητοι, ο Συνήγορος, αξιοποιώντας τη σχετική νομολογία του ΔΕΕ[72], αποδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις ως θεμιτό τον καθορισμό ηλικιακών ορίων, ιδίως για λόγους ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης προσωπικού[73]. Αντιστοίχως, στα σώματα ασφαλείας, αναγνωρίζεται ως θεμιτή η απαίτηση αυξημένων σωματικών ικανοτήτων και φυσικής αντοχής – που συνδέονται με την ηλικία – σε συνάρτηση με την ανάγκη διασφάλισης επιχειρησιακής ετοιμότητας και διατήρησης επαρκούς προσωπικού για την εκτέλεση απαιτητικών καθηκόντων για αρκούντως μεγά-

ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2007-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 12-13.

70. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2024 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-ish-metaxeirish-2024), σελ. 82, 85.

71. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 81, 82.

72. Βλ., ιδίως, Απόφαση ΔΕΕ στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-159/10 και C-160/10 *Gerhard Fuchs και Peter Köhler κατά Land Hessen*, σκέψεις 39 και 60, Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-341/08 *Domnica Petersen κατά Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*, σκέψη 40, Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-45/09, *Gisela Rosenbladt κατά Oellerking Gebäudereinigungsges.* mbH, σκέψη 58, Απόφαση ΔΕΕ στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-250/09 και C-268/09 *Vasil Ivanov Georgiev κατά Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv*, σκέψη 40 και Απόφαση ΔΕΕ στην υπόθεση C-258/15 *Gorka Salaberria Sorondo κατά Academia Vasca de Policía y Emergencias*, σκέψεις 42, 43 και 46.

73. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021), σελ. 58, 59.

λο χρονικό διάστημα, αλλά και με γνώμονα την προσωπική ασφάλεια, την ασφάλεια τρίτων και την εν γένει τήρηση της δημόσιας τάξης[74].

Σε άλλες περιπτώσεις, ο Συνήγορος ενεργοποίησε την παρέμβασή του προληπτικά, στο στάδιο υποβολής σχεδίων νόμων με ρυθμίσεις που πρότειναν ανώτατα ηλικιακά όρια, όπως για το ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας[75] και για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα της προσωπικής αστυνομίας. Και στις δύο περιπτώσεις, οι προτάσεις του Συνηγόρου έγιναν αποδεκτές. Την ίδια στιγμή, άλλες συστάσεις του παραμένουν επί μακρόν εκκρεμείς: παρά την πρότασή του για κατάργηση ή έστω αύξηση του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών, το άρ. 17 παρ. 1 του Ν. 4871/2021 μείωσε το όριο στα 40 έτη[76]. Ομοίως, δεν έχει υπάρξει ανταπόκριση στην πρόταση για κατάργηση αντίστοιχου ηλικιακού περιορισμού που προβλέπεται στον Κώδικα Συμβολαιογράφων[77].

Στον ιδιωτικό τομέα, από τον Ν. 4443/2016 και εφεξής, η Αρχή διερεύνησε πολλές καταγγελίες για καθορισμό αναιτιολόγητων ανώτατων ηλικιακών ορίων σε προκηρύξεις και αγγελίες. Οι υποβληθείσες συστάσεις της έγιναν δεκτές σε αρκετές περιπτώσεις οδηγώντας στην άρση ηλικιακών περιορισμών[78], σε ορισμένα όμως πεδία, όπως ιδίως στον τομέα πρόσληψης υποψηφίων σε τραπεζικά ιδρύματα[79], όχι μόνον παρέμειναν ανεφάρμοστες,

74. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2019-or-ish-metaxeirish), σελ. 72, 73 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021), σελ. 60.

75. Βλ. Σύνοψη Διαμεσολάβησης για την αποδοχή πρότασης του Συνηγόρου του Πολίτη για το ανώτατο όριο ηλικίας του ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-apodoxh-protashs-toy-synhgoroy-toy-polith-gia-to-anwtato-orio-hlikias-toy-eidikoy-enstoloy-proswpikoy-ths-dhmotikhs-astynomias), Οκτώβριος 2023.

76. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ. 70-72.

77. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2023 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2023-or-ish-metaxeirish), σελ. 47-50.

78. Βλ. Σύνοψη Διαμεσολάβησης για την απαλοιφή ανώτατου ορίου ηλικίας σε ανακοίνωση του Δικηγορικού Συλλόγου Ροδόπης για πρόσληψη διοικητικού υπαλλήλου, Ιανουάριος 2023 και Σύνοψη Διαμεσολάβησης για την εξάλειψη ηλικιακού ορίου σε αγγελία για πρόσληψη προσωπικού σε φαρμακευτικό σύλλογο (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-apaloifh-anwtatoy-orioy-hlikias-se-anakoinwsh-toy-dikhgorikoy-syllogoy-rodophs-gia-proslhpsh-dioikhtikoy-ypallhloy), Οκτώβριος 2024.

79. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-

αλλά καταγράφηκαν και περιπτώσεις έκδοσης δικαστικών αποφάσεων, οι οποίες, ανέδειξαν τις σύνθετες προκλήσεις που συνεπάγεται η πρακτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Συνολικά, από τον Ν. 3304/2005 έως σήμερα, το ελληνικό δίκαιο έχει διαγράψει πορεία από τη νομοθετική καθιέρωση της απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων προς μια πιο ώριμη, ερμηνευτικά απαιτητική εφαρμογή της. Στην πορεία αυτή, ο ρόλος του Συνηγόρου αποδεικνύεται κομβικός, καθώς στοχεύει όχι μόνον στην τυπική συμμόρφωση, αλλά στην ουσιαστική προστασία της ίσης μεταχείρισης. Η συμβολή του φανερώνει ότι η καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων δεν εξαντλείται στη θέσπιση κανόνων, αλλά προϋποθέτει διαρκή θεσμική εγρήγορση και συστηματική παρακολούθηση και εποπτεία των εφαρμοζόμενων από τη διοίκηση και τις επιχειρήσεις πρακτικών.

Τέλος, εξακολουθεί να υφίσταται η εκκρεμότητα επέκτασης του προστατευτικού πλαισίου κατά των ηλικιακών διακρίσεων πέραν της εργασίας και στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας, της εκπαίδευσης και της παροχής αγαθών και υπηρεσιών, όπως έχει ήδη θεσπιστεί για τους λοιπούς λόγους διάκρισης.

Οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση

Στην ελληνική έννομη τάξη, η αναγνώριση της οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης ως λόγων απαγορευμένης διάκρισης, επήλθε σταδιακά. Ο αρχικός Ν. 3304/2005 περί ίσης μεταχείρισης δεν περιλάμβανε τις ανωτέρω κατηγορίες. Η προστασία της οικογενειακής κατάστασης περιλαμβανόταν στον Ν. 3896/2010, όχι όμως ως αυτοτελές προστατευόμενο χαρακτηριστικό, αλλά σε άμεση συνάρτηση με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, με κύρια έμφαση στη διασφάλιση της απρόσκοπτης και ανεξάρτητης από φύλο άσκησης γονικών δικαιωμάτων. Η κοινωνική κατάσταση, ως λόγος διάκρισης, αποτέλεσε καινοφανή έννοια για το ελληνικό δίκαιο, η οποία αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά με τον Ν. 4443/2016.

Προστασία κατά των διακρίσεων λόγω οικογενειακής κατάστασης

ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2019-or-ish-metaxeirish), σελ. 70-72.

Με τον Ν. 4443/2016 ο νομοθέτης επιχείρησε να καλύψει ένα σημαντικό κενό προστασίας, αναγνωρίζοντας την οικογενειακή κατάσταση ως αυτοτελή λόγο προστασίας από τις διακρίσεις στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας.

Κεντρικός στόχος της ρύθμισης ήταν η αναλογική εξίσωση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τους προβλεπόμενους στον Α.Κ. τύπους γάμου και του συμφώνου συμβίωσης του Ν. 4356/2015. Ωστόσο, έκτοτε, η ερμηνευτική προσέγγιση του Συνηγόρου διεύρυνε περαιτέρω το περιεχόμενο της έννοιας της οικογενειακής κατάστασης, συμπεριλαμβάνοντας κάθε μορφή οικογενειακής σχέσης που δημιουργεί ισχυρούς οικογενειακούς και βιοτικούς δεσμούς (π.χ. μεταξύ ζεύγους, τέκνων και γονέων και τέκνων μεταξύ τους).

Οι διοικητικές και κανονιστικές πρακτικές που οδηγούσαν σε διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης, αλλά και οι ελλείψεις που διαπιστώθηκαν στην εφαρμογή θετικών μέτρων, ως αντιστάθμισμα μειονεκτημάτων που σχετίζονται με την οικογενειακή κατάσταση, έχουν καταγραφεί αναλυτικά στις Ειδικές Εκθέσεις Ίσης Μεταχείρισης του Συνηγόρου από την έναρξη ισχύος του Ν. 4443/2016.

Οι υποθέσεις που διερευνήθηκαν αφορούν ιδίως τη διαφορετική μεταχείριση προσώπων λόγω του τύπου ένωσής τους με άλλο πρόσωπο του ιδίου ή διαφορετικού φύλου (θρησκευτικός ή πολιτικός γάμος, σύμφωνο συμβίωσης), τη δυσμενή αντιμετώπιση μονογονεϊκών οικογενειών, διαζευγμένων ατόμων ή των τέκνων τους, ζητήματα υπηρεσιακών μετακινήσεων λόγω συνυπηρέτησης συζύγων στο πλαίσιο προστασίας της ενότητας της οικογένειας κ.ά. Σημεία αναφοράς στο ζήτημα των διακρίσεων λόγω οικογενειακής κατάστασης, καθώς και στη συμβολή του Συνηγόρου στο πεδίο αυτό, αποτέλεσαν ιδίως οι παρεμβάσεις:

- Για την **πλήρη αναγνώριση των δικαιωμάτων συντρόφων** στο πλαίσιο σύναψης συμφώνου συμβίωσης του Ν. 4356/2015 αντίστοιχη με αυτή των συζύγων, ανεξαρτήτως φύλου[80] με εστίαση στις διακρίσεις που συστηματικά αντιμετωπίζουν οι ομογονεϊκές οικογένειες. Καθο-

80. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 86-87 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ. 73-74.

ριστικής σημασίας εξέλιξη προς την επίτευξη ισότητας στα δικαιώματα που απορρέουν από τον γάμο ομόφυλων ζευγαριών αποτέλεσε η θέσπιση του Ν. 5089/2024, για την αναγνώριση του δικαιώματός τους στην τέλεση πολιτικού γάμου[81].

- Για την **ενίσχυση της προστασίας των μονογονέων** στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης. Έχοντας διαπιστώσει ότι το εύρος προστασίας των μονογονεϊκών οικογενειών παραμένει περιορισμένο, παρά την επιβάρυνσή τους με αυξημένες ευθύνες φροντίδας και ανατροφής των τέκνων τους, ο Συνήγορος, πέρα από την εξέταση ατομικών αναφορών, προέβη σε κεντρικές παρεμβάσεις για την κάλυψη κενών προστασίας της συγκεκριμένης οικογενειακής δομής, με πιο χαρακτηριστικές: α) τη χορήγηση επιπλέον άδειας ετησίως σε εργαζόμενους διαζευγμένους γονείς, εφόσον ασκούν την αποκλειστική γονική μέριμνα ή τους έχει ανατεθεί η αποκλειστική άσκηση της επιμέλειας του/των τέκνου/-ων τους,[82] β) την επέκταση της ανωτέρω άδειας και στους ΙΔΑΧ και τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους[83],

- Για την **προστασία της ενότητας της οικογενειακής ζωής μέσω της συνυπηρέτησης συζύγων**, ιδίως στον χώρο της υγείας, με κεντρική παρέμβαση για τη δυνατότητα απόσπασης νοσηλευτικού, παραϊατρικού και λοιπού προσωπικού για λόγους συνυπηρέτησης (και σοβαρούς λόγους υγείας) όταν δεν έχει παρέλθει διετία από τον διορισμό του αιτούντος την απόσπαση. Το ζήτημα ρυθμίστηκε αρχικώς με ΚΥΑ και στη συνέχεια με Νόμο[84].

- Για την επέκταση της εφαρμογής της **δυνατότητας κινητικότητας**

81. Για το δικαίωμα προσώπων ΛΟΑΤΚΙ+ στο γάμο και στην οικογένεια, βλ. αναλυτικά Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2023 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2023-or-ish-metaxeirish), σελ. 51-57.

82. Βλ. Σύνοψη διαμεσολάβησης για την αποδοχή προτάσεων του Συνηγόρου του Πολίτη για την έννοια της μονογονεϊκής οικογένειας, όσον αφορά την εφαρμογή της διάταξης του άρ. 45 του Ν. 4808/2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-apodoxh-protasewn-toy-synhgoroy-gia-thn-adeia-monogoneikhs-oikogeneias), Ιανουάριος 2023.

83. Στις 12.01.2026 κατατέθηκε στη Βουλή σχέδιο νόμου που συμπεριέλαβε σχετική ρύθμιση, στο άρ. 20 (https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=e6afed3b-8b84-4aef-b638-b3d001726143)

84. Άρ. 64 παρ. 1γ του Ν. 5243/2025. Βλ. Σύνοψη διαμεσολάβησης για την επίλυση του ζητήματος αποσπάσεων νοσηλευτικού προσωπικού για λόγους υγείας ή συνυπηρέτησης (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/synopsh-diamesolabhshs-or-epilysh-toy-zhthmatos-apospasewn-noshleytikoy-proswpikoy-gia-logoys-ygeias-h-synyphrethshs), Μάιος 2025.

υπαλλήλων που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες και έχουν και την επιμέλεια ατόμων με αναπηρία, στον βαθμό που αναλαμβάνουν υποχρεώσεις που προσιδιάζουν στις υποχρεώσεις γονέων ή συζύγων. Η πρόταση υιοθετήθηκε με την διάταξη του άρ. 27 παρ. 5 του Ν. 4807/2021[85].

Η κοινωνική κατάσταση ως λόγος απαγορευμένης διάκρισης

Ως καινοφανής έννοια στην εθνική έννομη τάξη, καθώς αναγνωρίστηκε ρητά ως λόγος προστασίας από διακρίσεις με τον Ν. 4443/2016, η κοινωνική κατάσταση θεωρήθηκε εξαρχής ότι χρήζει ειδικής ερμηνευτικής προσέγγισης και πρακτικής εφαρμογής, διότι ως όρος ιδιαίτερα ευρύς δεν ευνοεί την εξαντλητική απαρίθμηση των κοινωνικών υποσυνόλων με τα ιδιαίτερα προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

Στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4443/2016, η έννοια αυτή οριοθετείται στο πλαίσιο του κοινωνικού στιγματισμού ενός προσώπου λόγω της διακριτότητάς του ως μέλους ενός ιδιαίτερου κοινωνικού υποσυνόλου. Στη θεωρία και την πράξη, η παρεχόμενη προστασία καλύπτει χαρακτηριστικά που συνδέονται με καταστάσεις κοινωνικού αποκλεισμού. Ενδεικτικά, σε τέτοια κατάσταση μπορούν να βρεθούν πρώην εξαρτημένοι από ουσίες ή συνήθειες, πρώην φυλακισμένοι, εκδιδόμενα πρόσωπα ή άστεγοι. Παράλληλα, μπορεί να τέμνεται με άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως η εθνική ή φυλετική καταγωγή, εντείνοντας την ευαλωτότητα των θιγόμενων ομάδων.

Με βάση τον νόμο, η απαγόρευση διακρίσεων λόγω κοινωνικής κατάστασης ισχύει μόνον στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, ωστόσο ασκεί εμφανώς επιρροή και σε άλλα πεδία διακρίσεων, καθώς διατρέχει οριζόντια όλες τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Οι αναφορές που έχει λάβει ο Συνήγορος για διακρίσεις λόγω κοινωνικής κατάστασης είναι αριθμητικά περιορισμένες. Τα θιγόμενα ζητήματα σχετίζονταν ιδίως με διαδικαστικά προσκόμματα στην άσκηση δικαιωμάτων,

85. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ. 76-77 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2021 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021), σελ. 91-92.

όπως για παράδειγμα, η μη δυνατότητα δήλωσης μόνιμης κατοικίας από άστεγους εργαζόμενους, η άρνηση εγγραφής στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ προσώπων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, αιτούντες άσυλο ή άστεγοι, που δεν διαθέτουν μόνιμη κατοικία κ.ά. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από τον Συνήγορο σε ζητήματα κωλύματος πρόσβασης στην εργασία ή στην άσκηση επαγγέλματος, λόγω ύπαρξης προηγούμενης ποινικής καταδίκης[86].

Στον δημόσιο τομέα, ο Συνήγορος έχει επικεντρώσει τις παρεμβάσεις του σε καταδικασθέντες στους οποίους επιβλήθηκε αναστολή εκτέλεσης ποινής, τονίζοντας ότι δεν είναι επιτρεπτό να τίθενται σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με όσους έχουν εκτίσει ποινή, στο πλαίσιο εφαρμογής των διατάξεων για την κοινωνική επανένταξη και την πρόσβαση στην απασχόληση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ερμηνευτική προσέγγιση του Συνηγόρου υιοθετήθηκε[87]. Σε άλλες, όμως, περιπτώσεις η ισχύουσα κατά περίπτωση νομοθεσία συχνά τείνει να τροποποιείται επί το αυστηρότερο, ιδίως σε περιπτώσεις αμετάκλητης καταδίκης για συγκεκριμένα αδικήματα[88].

Η θεσμική κατοχύρωση της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης αποτέλεσε ένα σημαντικό βήμα προς την εμπέδωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Ωστόσο, το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας αναδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω διεύρυνσης της παρεχόμενης προστασίας και στα υπόλοιπα πεδία, με σκοπό τη διασφάλιση ισότιμης άσκησης των δικαιωμάτων των θιγόμενων ατόμων σε ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων.

Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις

Η προστασία κατά των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων στην απασχόληση και την εργασία αποτέλεσε ειδικά προστατευόμε-

86. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2019-or-ish-metaxeirish), σελ. 80-82.

87. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2018 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2018-or-ish-metaxeirish), σελ. 59-61.

88. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2023 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2023-or-ish-metaxeirish), σελ. 30-31.

νο λόγο τόσο στην οδηγία της ΕΕ όσο και στην εθνική νομοθεσία που την ενσωμάτωσε το 2005. Η συμπερίληψη των θρησκευτικών πεποιθήσεων στη νομοθεσία αυτή εξηγείται εύκολα με βάση δύο κρίσιμες παραμέτρους: Πρώτον, ότι η ελευθερία και ο σεβασμός της θρησκευτικής συνείδησης βρίσκονται στην καρδιά του νομικού πολιτισμού της Ε.Ε. και προστατεύονται ως αναφαίρετο δικαίωμα από τα θεμελιώδη κείμενά της[89]. Και δεύτερον, ότι το πολυπολιτισμικό και διαφορετικό θρησκευτικό υπόβαθρο των ανθρώπων που διαβιούν σήμερα στον ευρωπαϊκό χώρο, υπαγορεύει την προστασία της θρησκευτικής (ή μη) συνείδησης στο κρίσιμο για την ανθρώπινη επιβίωση και ευημερία πεδίο της εργασίας, ως αυτονόητης επιλογής.

Στην ελληνική πραγματικότητα ωστόσο, η Αρχή έχει μικρότερη εμπλοκή σε ζητήματα που αφορούν διακρίσεις λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων στην εργασία και στην απασχόληση καθώς, όπως αποτυπώνεται και στατιστικά στις ετήσιες ειδικές εκθέσεις της, οι αναφορές για το πεδίο αυτό βρίσκονται σταθερά σε χαμηλά ποσοστά. Παρά ταύτα, αξιοποιώντας τον ευρύτερο θεσμικό του ρόλο για την περιφρούρηση των δικαιωμάτων που προστατεύονται από το Σύνταγμα και τον νόμο, ο Συνήγορος άσκησε σημαντικές παρεμβάσεις σε κρίσιμα ζητήματα σεβασμού των θρησκευτικών και συνειδησιακών επιλογών από τη Διοίκηση την τελευταία εικοσαετία.

Στο πλαίσιο αυτό, αξιοσημείωτες ήταν οι περιπτώσεις που τέθηκαν υπόψη του Συνηγόρου σχετικά με τη διαφορετική μεταχείριση ετερόδοξων θρησκευτικών κοινοτήτων, όπως η επιβάρυνσή τους με δημοτικά τέλη ή φόρο ακίνητης περιουσίας,[90] η άνιση μεταχείρισή τους στην αντιμετώπιση πολεοδομικών αυθαιρεσιών και η άρνηση παραχώρησης χρήσης αρχαιολογικών χώρων[91]. Τα συναφή ζητήματα εξομαλύνθηκαν σταδιακά με τον εκσυγχρονισμό του νομικού πλαισίου για τη νομική μορφή των θρησκευτικών κοινοτήτων (Ν. 4301/2014), καθώς οργανώθηκε η διοικητική διαδικασία αναγνώρισής τους και επιλύθηκαν πολυετή προβλήματα παρά τις όποιες

89. Βλ. Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

90. Βλ. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2012 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2012-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 111-112 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2014 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2014-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 127-128.

91. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2013, σελ. 110 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2015 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2015-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs),σελ. 109-110.

αδυναμίες της νομοθεσίας[92].

Σημαντική ήταν επίσης η ενασχόληση της Αρχής με τα θέματα λειτουργίας των δημοτικών κοιμητηρίων και τον σεβασμό των δικαιωμάτων ταφής ετερόθρησκων πολιτών, τα οποία είχε υπογραμμίσει ήδη από το 2008[93] σε ειδική έκθεση για τους όρους λειτουργίας των κοιμητηρίων και αντιμετώπισε ξανά σε μεμονωμένες περιπτώσεις μεταγενέστερα (έτη 2014 και 2017). Παρακολούθησε επίσης στενά την πορεία—και ιδίως τα προσκόμματα—στη θεσμοθέτηση και αδειοδότηση των χώρων αποτέφρωσης νεκρών, ζήτημα το οποίο συνέδεσε με το δικαίωμα αυτοδιάθεσης και την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης (έτη 2014 και 2015).

Άλλα συναφή με την προστασία της θρησκευτικής συνείδησης και τον σεβασμό των συνειδησιακών επιλογών ζητήματα που αντιμετώπισε ο Συνήγορος, αφορούσαν την πρόσβαση ετερόθρησκων σε επαγγελματικούς συλλόγους και την προστασία τους από αστυνομικές αυθαιρεσίες (έτος 2006), τη δωρεάν διάθεση θρησκευτικών εντύπων σε κοινόχρηστους χώρους (έτη 2018 και 2020), την υποχρεωτική δήλωση του θρησκεύματος στις αιτήσεις απαλλαγής από το μάθημα των θρησκευτικών στην εκπαίδευση (έτος 2015)[94] και πριν από την τέλεση πολιτικού γάμου ή τη σύναψη συμφώνου συμβίωσης (έτος 2018)[95].

Στράτευση και εναλλακτική θητεία

Με το ίδιο πνεύμα, ο Συνήγορος ασχολήθηκε συστηματικά με την προστασία της θρησκευτικής συνείδησης στη στράτευση και τον θεσμό της εναλλακτικής θητείας, σε συνέχεια αναφορών που δέχθηκε από αντιρρησίες συνείδησης, ήδη από την έναρξη της λειτουργίας του το 1998. Με τις παρεμβάσεις του την τελευταία δεκαετία, ο Συνήγορος επεσήμανε παθογέ-

92. Ειδική Έκθεση 2014 για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2014-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs).

93. Βλ. Ειδική Έκθεση για τους Όρους Λειτουργίας Κοιμητηρίων 2008 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-oroi-leitoyrgias-koimhthriwn).

94. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2015 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2015-or-o-synhgoros-toy-polith-foreas-prow8hshs-ths-arxhs-ths-ishs-metaxeirishs), σελ. 109-110.

95. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2018 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2018-or-ish-metaxeirish), σελ.46-47.

νειες του συστήματος αξιολόγησης των αιτημάτων και αναγνώρισης των αντιρρησιών συνείδησης και συνέβαλε στη βελτίωση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου[96]. Πιο πρόσφατα, είχε την ευκαιρία να αξιοποιήσει τον θεσμικό του ρόλο ως φορέα ισότητας και στο πλαίσιο της ειδικής προστασίας για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση. Έτσι διατύπωσε την άποψη ότι η πρακτική της αναγραφής στα πιστοποιητικά στρατολογικής κατάστασης στοιχείων (πέραν των αναγκαίων) από τα οποία συναγόταν η εναλλακτική υπηρεσία, εκτός του ότι παραβιάζει τη νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα, καθιστά τα υποκείμενα ευάλωτα σε διακρίσεις στην πρόσβαση στην εργασία. Μετά δε από τη διαβίβαση του θέματος και στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ.Π.Χ.), εκδόθηκε απόφαση με την οποία κρίθηκε παράνομη η αναγραφή των στοιχείων σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης των στρατιωτικών υποχρεώσεων στα πιστοποιητικά τύπου Α[97].

Στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών, αναφορικά με την πρόσβαση σε μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους, ο Συνήγορος επεσήμανε ότι η απαίτηση για επίδειξη του δελτίου οπλίτη ως αποδεικτικού της ιδιότητας που εξασφαλίζει την απαλλαγή από το αντίτιμο επίσκεψης χώρων πολιτιστικού ενδιαφέροντος, οδηγεί στον αποκλεισμό όσων υπηρετούν εναλλακτική θητεία κατά παράβαση της αρχής της ισότητας. Η θέση αυτή έγινε δεκτή από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού και οδήγησε στην αλλαγή της σχετικής νομοθεσίας[98].

Εργασία - Απασχόληση

Στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, ο Συνήγορος παρενέβη στον ιδιωτικό τομέα, σε υπόθεση που αφορούσε την αναγραφή του θρησκεύματος σε φόρμα ηλεκτρονικής αίτησης για εργασία σε μεγάλη επιχείρηση εμπορίας τροφίμων.[99] Εξέτασε επίσης, το ζήτημα της χρήσης

96. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2016 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2016-or-katapolemhsh-twn-diakrisewn), σελ. 120-121 και Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 57.

97. Βλ. υπ' αριθμ. 2/2022 απόφαση της ΑΠΔΠΧ.

98. Βλ. νέα ΥΑ ΥΠΠΟ/17624/15-3-2024 (ΦΕΚ 1968/Β/29-3-2024).

99. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ. 60.

θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας, σε συνέχεια αναφοράς μουσουλμάνας φοιτήτριας νοσηλευτικής, η οποία προσέφυγε στην Αρχή για την άρνηση εκ μέρους νοσηλευτικής υπηρεσίας δημόσιου νοσοκομείου να φορά μαντήλα κατά την πρακτική της άσκηση σε παθολογική-χειρουργική κλινική[100]. Με αφορμή την υπόθεση αυτή, έθεσε το ζήτημα της στάθμισης μεταξύ ενός αντικειμενικά θεμιτού σκοπού, όπως είναι η προστασία της δημόσιας υγείας και του (πιθανόν) αναγκαίου περιορισμού του δικαιώματος στην έκφραση της θρησκευτικής συνείδησης, όταν τα μέτρα που χρησιμοποιούνται είναι πρόσφορα (χρήση των εξαρτημάτων της νοσηλευτικής στολής με τήρηση των προδιαγραφών απολύμανσης) και αναγκαία ή αναλογικά (περιορισμός στη χρήση μαντήλας μόνο για το νοσηλευτικό προσωπικό και ελεύθερη χρήση για άλλες κατηγορίες προσωπικού του νοσοκομείου που δεν ασκούν υγειονομικά καθήκοντα).

Η ως άνω αναφερόμενη εμπειρία της Αρχής και η μακρόχρονη ενασχόληση της με την προστασία των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων σε συνδυασμό, με τα θεσμικά εργαλεία που διαθέτει, όπως η συνεργασία με την Επιθεώρηση Εργασίας και άλλους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αναμένεται να ενδυναμώσει τη δυνατότητα να ανταποκριθεί με επάρκεια στον ρόλο της ενάντια στις διακρίσεις που σχετίζονται με τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις στην εργασία και την απασχόληση, αλλά και σε άλλους τομείς στους οποίους έχει επεκταθεί η σχετική προστασία.

Σεξουαλικός προσανατολισμός – Ταυτότητα, χαρακτηριστικά ή έκφραση φύλου

Ο Συνήγορος, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τονίζει με κάθε ευκαιρία ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά και η έκφραση φύλου, πέρα από κοινωνικό δεδομένο, αποτελούν στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου, τα οποία προστατεύονται αυτοτελώς τόσο από τη διεθνή νομοθεσία που δεσμεύει τη χώρα όσο και από την ίδια τη συνταγματική έννομη τάξη. Η προστασία αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρ. 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και του σεβασμού της αξίας του ανθρώπου (άρ. 2 του Συντάγματος).

100. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022), σελ. 74-78.

Οι διακρίσεις λόγω **σεξουαλικού προσανατολισμού** αφορούν διαχρονικά περιορισμένο αριθμό υποθέσεων, κυρίως στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η διαπιστωμένη αυτή υποαναφορικότητα δεν μπορεί να εκληφθεί ως ένδειξη απουσίας διακρίσεων. Στην πραγματικότητα, υποδηλώνει τη συστολή των θυμάτων να αποκαλύψουν ευαίσθητα στοιχεία της ιδιωτικής τους ζωής, καθώς και τον φόβο επιδείνωσης του εργασιακού κλίματος μετά την προσφυγή τους στους αρμόδιους θεσμικούς φορείς.

Τα ζητήματα που εγείρονται συχνότερα αφορούν: α) την άρνηση καταχώρισης ληξιαρχικών γεγονότων που έχουν συντελεστεί στο εξωτερικό (όπως γάμοι ή σύμφωνα συμβίωσης, γεννήσεις τέκνων ή αποφάσεις τεκνοθεσίας)[101], β) την ελεύθερη κυκλοφορία και εγκατάσταση ομόφυλων ζευγαριών που έχουν τελέσει γάμο σε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γ) φαινόμενα διακρίσεων στην εκπαίδευση[102], καθώς και στην απασχόληση και την εργασία.

Σε αντίθεση με τις υποθέσεις διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω **ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών και έκφρασης φύλου**, αποτελούν σταθερό αντικείμενο ύλης των υποθέσεων που διερευνά ο Συνήγορος ως φορέας ισότητας. Αυτό συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τη σταθερή συνεργασία που έχει αναπτυχθεί με οργανώσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται στον χώρο της προστασίας των δικαιωμάτων των διεμφυλικών ατόμων.

Το ζήτημα που ανακύπτει τακτικά σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, αφορά την ασυμφωνία μεταξύ των στοιχείων που αναγράφονται στην αστυνομική ταυτότητα ή σε άλλα έγγραφα ταυτοποίησης και της ταυτότητας φύλου των διεμφυλικών ατόμων. Επίσης αντικείμενο αναφορών αποτελούν φαινόμενα αστυνομικής αυθαι-

101. Βλ. ενδεικτικές υποθέσεις: Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2020 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020), σελ.78 – 81, Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2019 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2019-or-ish-metaxeirish), σελ.83 – 86, Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2017-or-ish-metaxeirish), σελ. 86 – 87, Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2016 (https://www.synigoros.gr/el/category/eidikes-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2016-or-katapolemhsh-twn-diakrisewn), σελ. 121-122, Συνήγορος του Πολίτη.

102. Βλ. ενδεικτικά: Σύνοψη διαμεσολάβησης για την αφαίρεση από σχολικό βιβλίο αναφορών που συνέδεαν την ομοφυλοφιλία και τη μετανάστευση με τη συχνότητα των σεξουαλικώς μεταδιδόμενων νοσημάτων (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/synopsh-diamesolabhshs-or-afairesh-apo-sxoliko-biblio-anaforwn-poy-synedean-thn-omofylofilia-kai-th-metanasteysh-me-th-syxnothta-twn-se3oyalikws-metadidomenwn-noshmatwn), Δεκέμβριος 2022.

ρεσίας και αναίτιων προσαγωγών, επαναλαμβανόμενες διαδικασίες διακρίβωσης στοιχείων, άρνηση συναλλαγών, διακρίσεις στην παροχή υπηρεσιών από τον δημόσιο τομέα, στην εκπαίδευση[103], στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στις ασφαλιστικές καλύψεις και στις προνοιακές παροχές. Παράλληλα, σημαντικός αριθμός αναφορών αφορά περιστατικά διακρίσεων στην πρόσβαση στην εργασία[104], καθώς και παρενόχλησης στον χώρο της απασχόλησης και της εργασίας.

Ο Συνήγορος ήταν η πρώτη δημόσια αρχή που συμμετείχε στο **Φεστιβάλ Υπερηφάνειας της Αθήνας** (Athens Pride) ήδη από το 2005, με διανομή ενημερωτικού υλικού και φυλλαδίων[105] για τις αρμοδιότητές της και με φυσική παρουσία εργαζομένων του, καθώς και του ίδιου του Συνηγόρου και Βοηθών Συνηγόρων.

Παράλληλα, ανέπτυξε **δίκτυο συνεργασίας** με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων[106], συμπεριλαμβανομένων ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεων, γεγονός που συνέβαλε στην ενίσχυση της προσβασιμότητας των θυμάτων διακρίσεων στον θεσμό.

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος έχει επίσης εκδώσει **ειδικούς οδηγούς για δημοσίους υπαλλήλους** σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους οποίους περιλαμβάνονται αυτοτελή κεφάλαια που επικεντρώνονται σε ζητήματα που αφορούν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα[107].

103. Βλ. ενδεικτικά: Σύνοψη διαμεσολάβησης για τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη για τη στήριξη της φοίτησης διεμφυλικού προσώπου σε δημόσιο σχολείο (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/synopsh-diamesolabhshs-or-diamesolabhsh-toy-synhgoroy-toy-polith-gia-th-sthri3h-ths-foithshs-diemfylikoy-proswpoy-se-dhmosio-sxoleio), Οκτώβριος 2013.

104. Βλ. ενδεικτικά: Σύνοψη Διαμεσολάβησης | Ο αποκλεισμός των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις Αστυνομικές Σχολές παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης (https://www.synigoros.gr/el/category/isotita/post/synopsh-diamesolabhshs-or-o-apokleismos-twn-diemfylikwn-atomwn-apo-thn-eisagwgh-toys-stis-astynomikes-sxoles-parabiazei-thn-arxh-ths-ishs-metaxeirishs), Οκτώβριος 2022.

105. Βλ. Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού -Περηφάνεια χωρίς προκατάληψη (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/diakriseis-logw-se3oyalikoy-prosanatolismoy), 2005, Οδηγοί και Φυλλάδια (https://www.synigoros.gr/el/category/enhmerwtika-entypa-and-ekdoseis/post/odhgoi-kai-fylladia), 2005 – 2026.

106. Βλ. Ετήσια Έκθεση 2013 (https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/ethsia-ek8esh-2013), σελ. 111.

107. Βλ. Ειδική Έκδοση | Οδηγός για Δημόσιους Υπαλλήλους στην Εξυπηρέτηση Ευάλωτων Ομάδων Πληθυσμού 2025, Ο σεβασμός κάνει τη διαφορά: Οδηγός για δημόσιους υπαλλήλους 2017 (https://

Επιπλέον, έχει παρέμβει με τη **διατύπωση νομοθετικών προτάσεων** και έχει συμμετάσχει ενεργά στη δημόσια διαβούλευση για κρίσιμα νομοσχέδια, όπως η επέκταση του συμφώνου συμβίωσης (Ν. 4356/2015)[108], η νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου (Ν. 4491/2017)[109] και η ισότητα στον πολιτικό γάμο (Ν. 5089/2024)[110].

Παρά τον πρόσφατο σημαντικό εκσυγχρονισμό του νομοθετικού πλαισίου—ιδίως μέσω των νόμων για τη νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου και την ισότητα στον πολιτικό γάμο— τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στην Ελλάδα εξακολουθούν να υφίστανται τις δυσμενείς συνέπειες των διακρίσεων και των κοινωνικών προκαταλήψεων, οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις εκδηλώνονται ακόμη και με τη μορφή βίαιων επιθέσεων[111].

www.synigoros.gr/el/category/default/post/eidikh-ek8esh-or-odhgos-dhmosiwn-ypallhlwn-2025), Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, 2014 (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/odhgos-diaforetikothtas-gia-dhmosioys-ypallhloys-me-skopo-thn-katapolemhsh-twn-diakrisewn-2014).

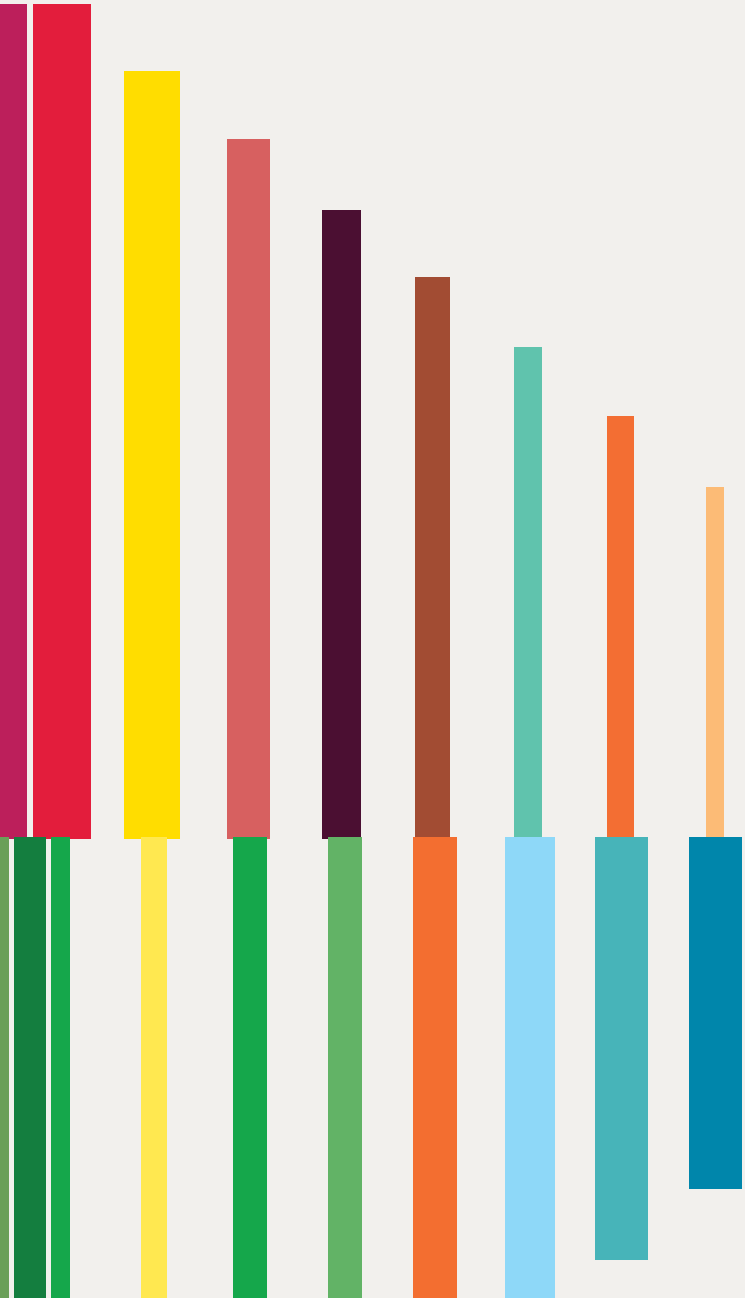
108. Βλ. Ετήσια Έκθεση 2015 (https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/ethsia-ek8esh-2015), σελ. 110-111.

109. Βλ. Ετήσια Έκθεση 2017 (https://www.synigoros.gr/el/category/ethsies-ek8eseis/post/ethsia-ek8esh-2017), σελ. 264-265.

110. Βλ. Παρατηρήσεις στο σχέδιο νόμου «Ισότητα στον πολιτικό γάμο, τροποποίηση του Αστικού Κώδικα και άλλες διατάξεις» (https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/parathrhseis-or-sxedio-nomoy-isothta-ston-politiko-gamo-tropopoihsh-toy-astikoy-kwdika-kai-alles-diata3eis), 07.02.2024.

111. Βλ. Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA), *LGBTIQ equality at a crossroads: progress and challenges* (https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges)(«Η ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων σε κρίσιμη καμπή: πρόοδος και προκλήσεις») και *Διαδραστικό εργαλείο εξερεύνησης δεδομένων (EU LGBTIQ Survey III — Data Explorer)* (https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2024/eu-lgbtiq-survey-iii), 2024.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 2025



Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι προτάσεις νομοθετικής ή οργανωτικής φύσης που υποβλήθηκαν εντός του 2025 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 2025[112].

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Για τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε γονείς παιδιών έως 8 ετών

Προτάθηκε η επανεξέταση των άρ. 51 και 53 του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 3528/2007), με βάση τα οποία περιορίζεται σε πέντε έτη η διάρκεια ισχύος του δικαιώματος για χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε δημόσιους υπαλλήλους που είναι γονείς παιδιών έως και οκτώ (8) ετών.

Για την άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνων

Προτάθηκε η χορήγηση της άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης των τέκνων των δημοσίων υπαλλήλων χωρίς ηλικιακό περιορισμό, μέχρι την ολοκλήρωση της σχολικής φοίτησής τους.

Για την άδεια μονογονέων του άρ. 45 του Ν. 4808/2021

Προτάθηκε η επέκταση της άδειας του άρ. 45 του Ν. 4808/2021 και στους μονίμους και με σχέση ΙΔΑΧ μονογονείς υπαλλήλους του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, υπό τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που αυτή χορηγείται στους μονογονείς εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Για την διαγραφή ατόμου από την οικογενειακή μερίδα των γονέων του

Προτάθηκε, στα πιστοποιητικά οικογενειακής κατάστασης, η δημιουργία νέας οικογένειας του τέκνου ως λόγος διαγραφής του από την οικογενειακή μερίδα των γονέων να αναφέρεται κατά τρόπο ουδέτερο ώστε να μην προκύπτει το είδος της οικογένειάς του.

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

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Για τη μείωση τελών φοίτησης σε άτομα με αναπηρία

Προτάθηκε η επανεξέταση της παρ. 5 του άρ. 86 του Ν. 4957/2022 που προβλέπει για τα άτομα με αναπηρία δικαίωμα σε μειωμένα τέλη φοίτησης σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, ώστε να δικαιούνται τη μείωση και άτομα με αναπηρία που έχουν υπερβεί το 26ο έτος της ηλικίας τους.

Για τη χορήγηση γονικής άδειας άνευ αποδοχών σε εκπαιδευτικούς

Προτάθηκε να χορηγείται η γονική άδεια άνευ αποδοχών στους εκπαιδευτικούς για το αιτηθέν χρονικό διάστημα και να μη διαρκεί υποχρεωτικά μέχρι τη λήξη του σχολικού έτους (31 Αυγούστου).

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Για την τοποθέτηση ειδικευόμενων ιατρών σε έμμισθες θέσεις υπεράριθμων ιατρών

Προτάθηκε η αναμόρφωση της νομοθεσίας που προβλέπει τοποθέτηση ειδικευόμενων ιατρών σε έμμισθες θέσεις υπεράριθμων ιατρών (άρ. 5 της ΥΑ Γ4δ/Γ.Π.οικ.37686/2024, ΦΕΚ Β΄4576/06.08.2024) και διορισμό σε προσωποπαγείς θέσεις σε μονάδες του ΕΣΥ ειδικευμένων ιατρών (άρ. 15 του Ν.2920/2001) που πάσχουν από κάποια από τις περιοριστικά αναφερόμενες παθήσεις, ώστε τα εν λόγω θετικά μέτρα να πάψουν να είναι αποσπασματικά και να αντιμετωπίζουν με όμοιο τρόπο ουσιωδώς όμοιες περιπτώσεις ασθενειών.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Για την υιοθεσία τέκνου από το εξωτερικό

Προτάθηκε οι εργαζόμενοι γονείς ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που υιοθετούν παιδί στην αλλοδαπή να μπορούν να κάνουν χρήση αδειών, διευκολύνσεων, επιδομάτων ή/και άλλων παροχών από τη χρονική στιγμή φυσικής ένταξης του παιδιού στην οικογένεια, όπως συμβαίνει με τους εργαζόμενους θετούς γονείς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που υιοθετούν παιδί στην ημεδαπή.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Για τους δικαστικούς συμπαραστάτες

Προτάθηκε να συμπεριληφθούν στα προστατευόμενα μέλη οικογένειας δικαστικού υπαλλήλου και πρόσωπα των οποίων ο/η δικαστικός υπάλληλος έχει αναλάβει τη δικαστική συμπαράσταση, ώστε να μπορεί να υπαχθεί στο άρ. 150 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, που προβλέπει μετάθεση με πιο ευνοϊκές προϋποθέσεις.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Για την εγγραφή υποψηφίων στο Μητρώο Προσωπικών Βοηθών

Προτάθηκε η τροποποίηση του άρ. 12 παρ. 3 περ. ζ της ΚΥΑ 28458/22 (ΦΕΚ 1427/Β/24.03.2022) ώστε να μην αποκλείονται από την εγγραφή στο μητρώο προσωπικών βοηθών υποψήφιοι με ιστορικό ψυχικής νόσου χωρίς να αφήνεται περιθώριο εκτίμησης του είδους και της βαρύτητας της νόσου σε συνάρτηση με τα δεδομένα της εκάστοτε περίπτωσης.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Για την άσκηση του ναυτικού επαγγέλματος

Προτάθηκε να εξεταστεί το ενδεχόμενο αναθεώρησης των υφιστάμενων νομοθετικών ρυθμίσεων, ώστε να δύνανται, υπό προϋποθέσεις, να συνεχίζουν την άσκηση του ναυτικού επαγγέλματος και οι άνω των 65 ετών συνταξιούχοι ναυτικοί, όπως οι εν ενεργεία ναυτικοί της ίδιας ηλικίας.

ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Για την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας από άτομα με αναπηρία 67% και άνω

Προτάθηκε η τροποποίηση του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας ώστε να μπορούν να υποβάλλονται σε προφορική και όχι γραπτή δοκιμασία για την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας άτομα με αναπηρία 67% και άνω, σε αντικατάσταση της υφιστάμενης διατύπωσης που αναφέρει ως δικαιούχους «άτομα με αναπηρία άνω του 67%».

Η πρόταση έγινε δεκτή με το άρ. 96 του Ν. 5225/2025 (ΦΕΚ 152 Α΄/02-09-2025).

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Για την κινητικότητα νοσηλευτικού, παραϊατρικού και λοιπού προσωπικού των Φ.Π.Υ.Υ.

Προτάθηκε η εξειδίκευση των νομοθετικών διατάξεων που διέπουν τις αποσπάσεις του νοσηλευτικού, παραϊατρικού και λοιπού προσωπικού των Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Φ.Π.Υ.Υ.) των Διοικήσεων Υγειονομικών Περιφερειών (Δ.Υ.Πε.), όταν η απόσπαση ζητείται για σοβαρούς λόγους υγείας ή συνυπηρέτησης, και συγκεκριμένα όταν δεν έχει παρέλθει διετία από τον διορισμό του υπαλλήλου.

Αρχικά, το ζήτημα ρυθμίστηκε με την υπ' αριθμ. Γ4β/οικ.17438/02.05.2025 (ΦΕΚ Β΄ 2117/02.05.2025) ΚΥΑ και στη συνέχεια, με το άρ. 64 παράγρ. 1 περίπτ. γ. του Ν. 5243/2025. Ειδικότερα, προβλέφθηκε ότι δεν απαιτείται η συμπλήρωση διετίας από τον διορισμό για μετακίνηση υπαλλήλων για λόγους υγείας και για λόγους συνυπηρέτησης, με την επιφύλαξη ότι ο διορισμός δεν έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας και οι επικαλούμενοι λόγοι υγείας δεν προϋπήρχαν ή δεν είχαν ληφθεί υπόψη για τον διορισμό.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Για την έκδοση ενιαίου Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών

Προτάθηκε η άμεση έκδοση ενιαίου Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του e-ΕΦΚΑ ώστε να αναγνωρίζονται τα ένσημα από όλα τα ταμεία, προκειμένου οι εργαζόμενες μητέρες να μην εξαιρούνται από παροχές μητρότητας.

Μολονότι ακόμη δεν έχει εκδοθεί ενιαίος Κανονισμός Ασφάλισης και Παροχών, η πρόταση έγινε εν μέρει δεκτή με το άρ. 75 του Ν. 5239/2025, σύμφωνα με το οποίο προσμετράται το σύνολο του χρόνου ασφάλισης μισθωτού που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Για τη χορήγηση επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού σε άνδρες ασφαλισμένους του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών

Από το 2015 ο Συνήγορος είχε προτείνει να προβλεφθεί η δυνατότητα χορήγησης επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού και σε άνδρες ασφαλισμένους του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών και όχι μόνον σε γυναίκες.

Με το άρ. 76 του Ν. 5239/2025, τροποποιήθηκε η επίμαχη διάταξη του Κανονισμού Περίθαλψης του Ταμείου ώστε, δικαιούχοι του επιδόματος για την παραμονή παιδιών σε βρεφονηπιακούς σταθμούς να είναι οι δικηγόροι και οι ασκούμενοι δικηγόροι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι στο Ταμείο και πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Για την ξενάγηση στην ελληνική νοηματική γλώσσα

Ο Συνήγορος είχε προτείνει να καλυφθούν με θετικά μέτρα οι ανάγκες επικοινωνίας των κωφών και βαρήκοων ατόμων που χρησιμοποιούν την ελληνική νοηματική γλώσσα, ώστε να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ξενάγησης σε πολιτιστικούς χώρους σε ισότιμη βάση με τους χρήστες της ελληνικής προφορικής γλώσσας.

Στο νέο Κανονισμό Λειτουργίας των Σχολών Ξεναγών του Υπουργείου Τουρισμού εισήχθη πρόβλεψη ότι στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού προγράμματος των Σχολών Ξεναγών (άρ. 11 της υπ' αριθμ. 14998/17.07.2025 ΚΥΑ, ΦΕΚ

Β΄ 3958) οι σπουδαστές καλούνται να παρακολουθήσουν υποχρεωτικό ολιγόωρο σεμινάριο εισαγωγής στη νοηματική γλώσσα. Επιπλέον, στο μάθημα «Ξεναγός και τεχνικές ξενάγησης» διδάσκεται η ενότητα «Προσαρμογή ξενάγησης στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επισκεπτών του προσβάσιμου τουρισμού, που περιλαμβάνει ξενάγηση σε Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ), ευαισθησία για τις ιδιαιτερότητες ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, όπως εμποδιζόμενα άτομα, άτομα τρίτης ηλικίας, έγκυοι, παιδιά κ.λπ.». Αντίστοιχη ενότητα διδάσκεται και στα ταχύρρυθμα προγράμματα ξεναγών.

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Ε.	Ανώνυμη Εταιρεία
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.Ν.	Αναγκαστικός Νόμος
Α.Π.	Άρειος Πάγος
Α.Π.Δ.Π.Χ.	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
άρ.	Άρθρο
αριθμ.	Αριθμός
Α.Τ.Μ.	Αυτόματη Ταμειολογιστική Μηχανή
Βλ.	Βλέπε
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Δ.Ε.Ν.	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο
Δ.ΥΠ.Α.	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

Εδ.	Εδάφιο
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛ.ΑΣ.	Ελληνική Αστυνομία
Ε.Ο.Π.Υ.Υ.	Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
επ.	Επόμενα
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Σ.Υ.	Εθνικό Σύστημα Υγείας
Ε.Φ.Κ.Α.	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
κ.ά.	και άλλα
ΚΕ.Σ.Υ.	Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας
κ.λπ.	και λοιπά
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Λ.Σ. – ΕΛ.ΑΚΤ.	Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή

ΛΟΑΤΚΙ+	Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος, Τρανς, Κουίρ,'Ιντερσεξ +
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ολομ.	Ολομέλεια
Ο.Π.ΣΥ.Δ.	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	Παράγραφος
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
περ.	Περίπτωση
Πρωτ.	Πρωτόκολλο
Π.Σ.	Πληροφοριακό Σύστημα
π.χ.	παραδείγματος χάριν
σελ.	Σελίδα

ΣΤΑ.ΣΥ.	Σταθερές Συγκοινωνίες
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης



ISSN 2623-4297

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα • T: 213 1306 600 • E: press@synigoros.gr • www.synigoros.gr