

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2022



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2022

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



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Επιμέλεια Σύνταξης:	Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Κεντρική Συντακτική Ομάδα:	Ηλέκτρα Δεμοίου, Έλενα Σταμπούλη
Κείμενα:	Χριστίνα Αγγέλη, Μαρία Βουτσίνου, Ηλέκτρα Δεμοίου, Κυριακή Λαμπροπούλου, Αμαλία Λεβέντη, Αναστασία Ματανά, Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης, Δήμητρα Μυτιληναίου, Ανδριανή Παπαδοπούλου, Έλενα Σταμπούλη, Ευανθία Στώτη, Ευάγγελος Τσακίρακης
Επεξεργασία Στατιστικών Στοιχείων:	Χριστίνα Κούγια, Δήμητρα Μυτιληναίου
Συντονισμός Έκδοσης:	Ελένη Αδαμαντίδου, Βασιλική Δελέγκου
Γλωσσική Επιμέλεια – Διορθώσεις:	Δήμητρα Μυτιληναίου
Σχεδιασμός, σελιδοποίηση:	Δάφνη Μπέη


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


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

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

Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2022 τυπώθηκε το 2023 σε 500 ελληνικά και 100 αγγλικά αντίτυπα και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου: www.synigoros.gr



 Χαλκοκονδύλη 17
104 32 - Αθήνα

 (+30) 213 1306 600

 www.synigoros.gr

 ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ –
THE GREEK OMBUDSMAN

 @Synigoros

ISSN: 2623-4297



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	6
Εισαγωγή	10
Η χρονιά σε αριθμούς	16
Η Ίση Μεταχείριση στην πράξη.....	18
Ζητήματα εφαρμογής των διατάξεων του ν. 4808/2021	46
Παρενόχληση στην εργασία	48
Εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής - Γονικές άδειες	55
Έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία	62
Ζητήματα Επικαιρότητας.....	66
Εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα	67
Ψηφιακή Μεταρρύθμιση	72
Πολιτικές ουδετερότητας και θρησκευτικά σύμβολα στην εργασία	74
Δράσεις προώθησης για την ενδυνάμωση της νομοθεσίας	80
Πρόσβαση στην απασχόληση: Συστηματική παρέμβαση σε αγγελιοδοτικά μέσα	81
Σεβασμός και συμπερίληψη της διαφορετικότητας: οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος για τα διεμφυλικά άτομα	82
Νομοθετικές και οργανωτικές προτάσεις	88
Βραχυγραφίες.....	93

ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Η θεματική κατανομή των αναφορών για διακρίσεις που έλαβε ο Συνήγορος κατά το 2022 είναι, για άλλη μία χρονιά ετεροβαρής. Συγκεκριμένα, καταγγελίες για διάκριση λόγω φύλου αντιστοιχούν στις μισές επί του συνόλου των αναφορών, ενώ η αναπηρία αναδεικνύεται ως λόγος διάκρισης στο 1/5 αυτών. Απομένει να φανεί ο βαθμός επίδρασης των νομοθετικών πρωτοβουλιών των τελευταίων χρόνων που εστιάζουν στην άμβλυση ή και εξάλειψη διακρίσεων τόσο μεταξύ των φύλων όσο και κατά ατόμων με αναπηρία. Η ορθή, καθολική και αποτελεσματική εφαρμογή των προστατευτικών ρυθμίσεων αποτελεί αντικείμενο παρακολούθησης από τον Συνήγορο, καταγραφής και δημοσιοποίησης μέσα από τις περιοδικές του εκθέσεις για την ίση μεταχείριση και για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Πράγματι, το έτος 2020, ο Συνήγορος είχε αναγνωρίσει και χαιρετίσει επιμέρους ρυθμίσεις, ιδίως σε ό,τι αφορά την εναρμόνιση της εργασιακής και επαγγελματικής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή, με διεύρυνση των γονικών παροχών και αδειών. Το 2021 θεσμοθετήθηκαν σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες για την εναρμόνιση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, αλλά και για την ουσιαστική αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου προς την κατεύθυνση της κατοχύρωσης ισότιμου ρόλου για τους γονείς στην ανατροφή των παιδιών. Στην παρούσα έκθεση επιχειρείται μία πρώτη αποτίμηση του μέχρι σήμερα αποτυπώματος του ν. 4808/2021, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, καθώς και η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

Κάθε ετήσια έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το επίπεδο σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας αναδεικνύει συστηματικές στρεβλώσεις και αγκυλώσεις στη λειτουργία του δημόσιου τομέα και επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα. Και θέτει άβολα ερωτήματα για τις νοοτροπίες, τις πρακτικές και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις καθενός και καθεμίας μας. Πέρα από μία αποτύπωση της πληρότητας του νομοθετικού πλαισίου και της αποτελεσματικότητας των ακολουθούμενων πολιτικών, αποτελεί και άσκηση αναστοχασμού και αυτοκριτικής. Η παρούσα έκθεση, για το έτος 2022, δεν αποτελεί εξαίρεση.

Έχοντας μόλις εξέλθει της πανδημικής περιόδου, όπου τέθηκαν σε εφαρμογή έκτακτοι όροι λειτουργίας της οικονομίας και της εργασίας και περιορισμοί στη κοινωνική δράση, με αισθητές ακόμη τις επιπτώσεις της μακράς περιόδου δημοσιονομικής προσαρμογής και μπροστά στο φάσμα νέων περιορισμών στη

δημοσιονομική πολιτική, ο κίνδυνος όξυνσης των διακρίσεων και σημαντικής επιδείνωσης της κατάστασης των πλέον ευάλωτων κοινωνικών ομάδων είναι πραγματικός. Όσο δραστικότερη θα είναι η δημοσιονομική συγκράτηση και η πίεση που θα ασκηθεί τόσο στη παροχική διοίκηση όσο και στις εργασιακές σχέσεις, τόσο μεγαλύτερες αναμένονται οι προκλήσεις. Απαιτείται συνεκτική πολιτική και συντονισμένες δράσεις, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, για την αναχαίτιση των δυσμενέστερων επιπτώσεων. Για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην ανάπτυξη της προσωπικότητας, στην καλλιέργεια και αξιοποίηση των ταλέντων και δεξιοτήτων, στην κοινωνική συμμετοχή, στην πρόσβαση στις υπηρεσίες, στην απόλαυση των αγαθών, στη διαφύλαξη, τουλάχιστον ενός αποδεκτού βιοτικού επιπέδου, αν όχι στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ο θεσμικός φορέας για την προστασία, προάσπιση και προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα υπηρετεί τη συνταγματική του αποστολή, για την άμβλυση των διακρίσεων και την εξασφάλιση ίσως ευκαιριών για όλες και όλους.

Προς τούτο, στοχεύει στη διαρκή αναβάθμιση του ρόλου του, στην ενίσχυση των δυνατοτήτων του, στην εξασφάλιση και νέων εργαλείων για την επίτευξη ακόμη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στις παρεμβάσεις του. Η κατάληξη πολυετών διαβουλεύσεων εντός της ΕΕ για την αναβάθμιση του θεσμικού ρόλου και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των εθνικών φορέων ίσης μεταχείρισης των κρατών μελών, αναμένεται να εμπλουτίσει καθοριστικά την εργαλειοθήκη της Αρχής, καθιστώντας αναπόδραστη την αποδοχή προτάσεων που ο Συνήγορος έχει θέσει εδώ και μία πενταετία. Προκειμένου, ως φορέας προώθησης, προαγωγής, αλλά και προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης να εισέλθουμε σε μία νέα, την επόμενη, εξελιγμένη και ακόμη πιο ουσιαστική φάση λειτουργίας. Με εμπιστοσύνη στις δυνατότητές μας, πίστη στο θεσμικό μας ρόλο και προσήλωση στον στόχο για μία κοινωνία, όπου τα δικαιώματα όλων θα είναι σεβαστά. Μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες για όλες και όλους, μία κοινωνία δίκαιη.

Ανδρέας Ι. Ποττάκης
Συνήγορος του Πολίτη



ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Η παρούσα έκθεση αποτυπώνει το παραχθέν έργο του Συνηγόρου του Πολίτη για το έτος 2022. Κεντρικό συμπέρασμα και αυτή τη χρονιά αποτελεί το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός των αναφορών για υποθέσεις διακρίσεων παρέχει ενδείξεις των τάσεων που εμφανίζουν οι διακρίσεις που καταγγέλλονται, αλλά τελεί σε αναντιστοιχία με το εύρος και την ένταση των διακρίσεων στο πραγματικό κοινωνικό πεδίο.

Ο Συνήγορος τελώντας σε γνώση των πρόσθετων πολλαπλών δυσχερειών που έχει η διασφάλιση πρόσβασης ιδίως, ευάλωτων πολιτών, σε φορείς προστασίας και μηχανισμούς καταγγελίας των σχετικών παραβιάσεων, εντείνει τις προσπάθειές του για τη διευκόλυνση της αναγκαίας επικοινωνίας. Ήδη μετά τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας και από την έναρξη του 2023 αναμένεται η χρηματοδότηση και υλοποίηση δράσεων για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας με τους πολίτες μέσα από δράσεις δημοσιότητας και δικτύωσης με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους. Παράλληλα, επιχειρείται η συστηματική παρουσία και επαφή των στελεχών της Αρχής τόσο με κεντρικές όσο και με περιφερειακές υπηρεσίες και φορείς για την επιτέλεση του έργου της για την παρακολούθηση και περαιτέρω προώθηση της ειδικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Επιχειρώντας την ανάλυση των δεδομένων που εμφανίζει η στατιστική αποτύπωση του έτους διαπιστώνεται ότι ο αριθμός των ετησίως υποβαλλόμενων αναφορών εμφανίζεται σταθεροποιημένος τα τελευταία χρόνια. Οι αναφορές που αφορούν διακρίσεις λόγω εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου εξακολουθούν να κυμαίνονται σε χαμηλά ποσοστά ετησίως και να μην παρέχουν ικανά στοιχεία του εύρους και της έντασης των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες. Ο συγκριτικά μεγαλύτερος αριθμός αναφορών ιδίως σε ζητήματα διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας ή οικογενειακής κατάστασης παρέχει σαφώς πληρέστερες ενδείξεις των τάσεων που παρατηρούνται στο πεδίο και επιτρέπει συμπεράσματα σχετικά με την επιτευχθείσα πρόοδο.

Οι νομοθετικές εξελίξεις που έχουν επέλθει με τον ν. 4808/2021 σε θέματα που αφορούν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, η εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η τηλεργασία, η αναμόρφωση του πλαισίου των αδειών των εργαζόμενων με σκοπό την ευχερέστερη εξισορρόπηση των ιδιωτικών και

επαγγελματικών τους υποχρεώσεων, η προσθήκη και περαιτέρω εξειδίκευση νέου πεδίου αρμοδιότητας για την Αρχή, η επέκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στο πεδίο της εκπαίδευσης, της παροχής αγαθών και υπηρεσιών, διαμορφώνουν ένα πλαίσιο με θετικό πρόσημο. Παραμένουν όμως σοβαρές ελλείψεις στο πεδίο της αποτελεσματικής εφαρμογής και της επίτευξης απτής προόδου.

Στο πρώτο κεφάλαιο της έκθεσης παρουσιάζονται αντιπροσωπευτικές υποθέσεις διακρίσεων, ο τρόπος χειρισμού τους και η έκβασή τους. Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται η ερμηνευτική προσέγγιση και ανάλυση ζητημάτων που έχουν ανακύψει κατά την εφαρμογή του ν. 4808/2021, ιδίως σε ό, τι αφορά τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας και την εξισορρόπηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται ζητήματα που αφορούν την προώθηση μέτρων και διευκολύνσεων που ευθέως ή εμμέσως κατατείνουν στην ενδυνάμωση του νομοθετικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση (τηλεργασία, ψηφιακή μεταρρύθμιση, πολιτικές ουδετερότητας). Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται παρεμβάσεις συστημικού χαρακτήρα με στόχο την άρση διάχυτων στερεοτύπων ή προκαταλήψεων που δυσχεραίνουν την επίτευξη πραγματικής ισότητας. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι νομοθετικές προτάσεις που υποβλήθηκαν το 2022 προς το εκάστοτε αρμόδιο υπουργείο, καθώς και η εντός του έτους υιοθέτηση νομοθετικών προτάσεων προηγούμενων ετών.

Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη – η οποία αξίζει να τονιστεί στην παρούσα έκθεση- αποτελεί το γεγονός ότι τον Δεκέμβριο του 2022 κατατέθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δύο προτάσεις οδηγιών¹ που αφορούν τη διαμόρφωση ενιαίων ελάχιστων προτύπων για τη λειτουργία των εθνικών φορέων ισότητας. Η πρωτοβουλία αυτή προσλαμβάνει ιδιαίτερη σημασία και αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση όπως αυτή προβλέπεται στις οδηγίες 79/7/ΕΟΚ, 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2004/113/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ και

1. a) DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on standards for equality bodies in the field of equal treatment and equal opportunities between women and men in matters of employment and occupation, <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A688%3AFIN&qid=16705836>

b) Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on standards for equality bodies in the field of equal treatment between persons irrespective of their racial or ethnic origin, equal treatment in the field of employment and occupation between persons irrespective of their religion or belief, disability, age or sexual orientation, equal treatment between women and men in matters of social security and in the access to and supply of goods and services, <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0689&qid=1686061002261>

2010/41/ΕΕ. Στόχος των δύο προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ενίσχυση του ρόλου (προληπτικού, διαμεσολαβητικού και κατασταλτικού) και της ανεξαρτησίας των φορέων ισότητας που είναι επιφορτισμένοι με την προώθηση και την εποπτεία της εφαρμογής της νομοθεσίας στο πλαίσιο των ως άνω οδηγιών.

Η συγκεκριμένη νομοθετική πρωτοβουλία δεν θεσπίζει νέα νομοθεσία στον τομέα της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί αναθεώρηση, συστηματοποίηση και τεχνική αποσαφήνιση των προβλέψεων που ήδη υπάρχουν στις οδηγίες για την ίση μεταχείριση, με γνώμονα την εμπειρία των εθνικών φορέων ισότητας την τελευταία εικοσαετία και στόχο την ενδυνάμωση της αποτελεσματικής εφαρμογής του οικείου θεσμικού πλαισίου μέσα από την ενίσχυση της επάρκειας των μέσων και των πόρων που διαθέτουν οι φορείς ισότητας για την επιτέλεση του ρόλου τους.

Η διαδικασία διαβούλευσης που κατέληξε στις ως άνω δύο προτάσεις οδηγιών υπήρξε μακρά και εξαιρετικά λεπτομερής και συστηματική. Σε εθνικό επίπεδο, ο Συνήγορος συμμετείχε σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας αυτής, παρέχοντας κάθε αιτούμενο στοιχείο και κάθε διευκρίνιση ή πρόσθετη ειδική πληροφορία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Συνήγορος είχε επίσης ενεργό συμμετοχή στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των φορέων ισότητας (Equinet), όπου το ζήτημα των προτύπων αποτέλεσε αντικείμενο ειδικής εστίασης² τα τελευταία χρόνια, τόσο σε επίπεδο ΔΣ του δικτύου, όσο και σε επίπεδο σύστασης ειδικής ομάδας εμπειρογνομόνων για την επεξεργασία και αξιολόγηση συγκριτικών δεδομένων, αλλά και για την παρακολούθηση και πληροφόρηση των αρμόδιων οργάνων της ΕΕ κατά τις διαδικασίες που αναμένεται να δρομολογηθούν προς το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο.

Αυτή η πρωτοβουλία δεσμευτικού χαρακτήρα στο πεδίο της λειτουργίας των εθνικών φορέων ισότητας αναμένεται να συνεισφέρει καθοριστικά στην αποτελεσματική προστασία κατά των διακρίσεων με ενιαίο τρόπο για όλα τα κράτη μέλη, όπως άλλωστε συνέβη και με την αρχική υιοθέτηση των οδηγιών για την ίση μεταχείριση ήδη μια εικοσαετία πριν. Σημαντικός αριθμός από τα ελάχιστα πρότυπα που προβλέπονται στις δύο προτάσεις έχουν συμπεριληφθεί και στη Γενική Σύσταση Πολιτικής υπ. αρ. 2 (2GPR)³ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

2. Βλ. σχετικά <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies>

3. ECRI General Policy Recommendation No 2 Revised <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) δύο εκ των οποίων αποτελούν συστάσεις και προς την Ελλάδα στην πρόσφατη Έκθεση της Επιτροπής τον Ιούνιο του 2022⁴.

Από την πλευρά του Συνηγόρου του Πολίτη, ως αρμόδιου εθνικού φορέα για την ίση μεταχείριση στο πλαίσιο των οδηγιών της ΕΕ η οικεία πρωτοβουλία είναι όχι απλώς ευπρόσδεκτη και εξαιρετικά χρήσιμη για την ενδυνάμωση της προστασίας των θιγόμενων προσώπων, αλλά και εμπράκτως καθοριστική για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας, των προληπτικών δράσεων, των δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και της εν γένει θεσμικής θωράκισης των φορέων ισότητας.

Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Βοηθός Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση

4. ECRI sixth report on Greece (adopted on 28 June 2022 / published on 22 September 2022)
<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/greece>



Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ



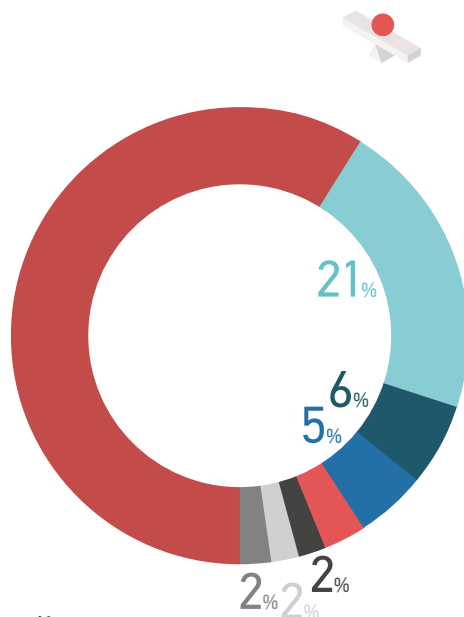
936
νέες αναφορές

85%
εντός
αρμοδιότητας

80%
Νέες αναφορές
κατά φορέων
και υπηρεσιών
του Δημοσίου

20%
Νέες αναφορές
κατά ιδιωτών

Θεματική κατανομή των νέων αναφορών



59% Διακρίσεις λόγω φύλου

21% Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

6% Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης

5% Διακρίσεις λόγω ηλικίας

3% Διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων

2% Διακρίσεις λόγω φυλής ή χρώματος

2% Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής

2% Διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και κοινωνικής κατάστασης

Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2022

979 Περατωθείσες υποθέσεις¹

72% Εντός αρμοδιότητας

76% Διαπίστωση προβλήματος²

75% Επιτυχής έκβαση³

1. 555 του 2022 και 424 προηγούμενων ετών

2. Επί των εντός αρμοδιότητας αναφορών

3. Επί των αναφορών που διαπιστώθηκε πρόβλημα

Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ





ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

Έγκυος εργαζόμενη κατήγγειλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι ο εργοδότης της εμφάνισε έντυπο οικειοθελούς αποχώρησης με την υπογραφή της, χωρίς η ίδια να το έχει υπογράψει. Ο εργοδότης υποστήριξε ότι μετά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της η εργαζόμενη δεν εμφανίστηκε στη θέση εργασίας της και ότι εξουσιοδότησε προφορικώς συνάδελφό της να παραλάβει το σχετικό έντυπο προκειμένου να το υπογράψει, συνεπώς η υπογραφή τέθηκε από την ίδια ή πάντως με τη ρητή συναίνεσή της. Η ύπαρξη όμως της ιδιόχειρης υπογραφής της εργαζόμενης ή όχι στο επίμαχο έντυπο, συνιστά ουσιώδες στοιχείο για τη διαπίστωση της πραγματικής βούλησης της εργαζόμενης και των νομικών συνεπειών που επιφέρει η οικειοθελής αποχώρηση, όταν δεν έχει τηρηθεί η διαδικασία της εξώδικης δήλωσης του άρθρου 38 του ν. 4488/2017. Ο Συνήγορος του Πολίτη έκρινε ότι η εργοδοτική πλευρά δεν απέδειξε -ως όφειλε στο πλαίσιο της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης (βλ. άρθρο 24 του Ν. 3896/2010)- ότι η οικειοθελής αποχώρηση φέρει την υπογραφή της εργαζόμενης. Για τον λόγο αυτό, κατέληξε ότι εν προκειμένω προκύπτει άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζόμενης και διάκριση λόγω φύλου (άρθρο 3 παρ. 4 του Ν. 3896/2010) και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 284201).



ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ







ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας τον εργοδότη της γιατί την απέλυσε, ενώ τελούσε σε εκ του νόμου προστασία λόγω εγκυμοσύνης. Η εργοδότη εταιρεία ισχυρίστηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργα-

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>ζόμενης έγινε για σπουδαίο λόγο και συγκεκριμένα, εξαιτίας της διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης στο υποκατάστημα όπου εκείνη εργαζόταν. Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι αφενός ο εργοδότης δεν προσκόμισε στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι εξετάστηκε το ενδεχόμενο απασχόλησης της εργαζόμενης σε άλλο υποκατάστημα, αφετέρου δεν επικαλέστηκε, ως όφειλε, σπουδαίο λόγο για την απόλυση κατά τον χρόνο που αυτή έλαβε χώρα. Αντιθέτως, ο εργοδότης γνωστοποίησε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο μόνο στην Επιθεώρηση Εργασίας, τρεις μήνες αργότερα, μετά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς. Καθώς δεν τηρήθηκαν οι εκ του νόμου τιθέμενες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τις εργαζόμενες που προστατεύονται από απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, η Αρχή έκρινε ότι υπήρξε διάκριση λόγω φύλου και εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 305118).</p>
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Στον Συνήγορο γνωστοποιήθηκαν αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλου, που δημοσιεύτηκαν σε ηλεκτρονική τοπική εφημερίδα και έθεταν το κριτήριο του φύλου ως προϋπόθεση πρόσληψης. Η Αρχή απευθύνθηκε στο συγκεκριμένο εργοδότη με σκοπό να τον ενημερώσει, σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους όρους πρόσβασης στην εργασία χωρίς διακρίσεις, προκειμένου να αποφύγει στο μέλλον παρόμοιες ενέργειες. Παράλληλα, απευθύνθηκε στην ιστοσελίδα που δημοσίευσε τις αγγελίες, καθώς και στο αρμόδιο Επαγγελματικό Επιμελητήριο και τον τοπικό Εμπορικό Σύλλογο, για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του εμπορικού κόσμου της περιοχής. Τέλος, με αφορμή την υπόθεση αυτή και</p>



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ενόψει των εποχιακών προσλήψεων της θερινής περιόδου, ο Συνήγορος έστειλε ενημερωτική επιστολή στην Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος και σε όλα τα Επιμελητήρια της Ελλάδας. Τόσο το συγκεκριμένο Επιμελητήριο, όσο και άλλα επιμελητήρια ανταποκρίθηκαν και ανάρτησαν στις ιστοσελίδες τους και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, πληροφοριακό υλικό της Αρχής, με σκοπό την ενημέρωση των επιχειρηματιών μελών τους για την απαγόρευση των διακρίσεων στις προσλήψεις (υπόθεση 312822). (Βλ. ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ).







ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργαζόμενη σε κέντρο αισθητικής κατήγγειλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι ενόσω η ίδια ελάμβανε την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας η εργοδότη επιχείρηση, η οποία εντωμεταξύ μεταβιβάστηκε, προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της, χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου και χωρίς την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης. Η αρχική εργοδοτική επιχείρηση υποστήριξε ότι υπήρχε σπουδαίος λόγος καταγγελίας, ο οποίος συνίστατο στην παύση της λειτουργίας της επιχείρησης και ο οποίος εκ παραδρομής δεν αναφέρθηκε στο έγγραφο της καταγγελίας και προέβη, δια του πληρεξουσίου δικηγόρου της, σε επικουρική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, χωρίς, ωστόσο, την προσκόμιση σχετικής ειδικής εξουσιοδότησης. Η διάδοχος επιχείρηση δήλωσε ότι αποτελεί ανεξάρτητη και αυτοτελή επιχείρηση και αρνήθηκε την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης. Η Αρχή, εξετάζοντας το σύνολο των στοιχείων που τέθηκαν υπόψη της, διαπίστωσε ότι έχει συντελεστεί μεταβίβαση της επιχείρησης και ότι αμφότερες οι εργοδοτικές επι-

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>χειρήσεις (αρχικός εργοδότης και διάδοχος), δεν προσκόμισαν κανένα αποδεικτικό στοιχείο σε αντίκρουση του κρίσιμου αυτού ισχυρισμού. Επίσης, η διάδοχος επιχείρηση, η οποία είχε υπεισέλθει αυτοδικαίως στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της πρώτης, δεν αντέκρουσε, ως όφειλε, τους ισχυρισμούς περί άκυρης και καταχρηστικής απόληψης της εγκύου εργαζόμενης. Κατόπιν αυτών, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 320585).</p>
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Εργαζόμενη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου σε Ν.Π.Δ.Δ. (Νοσοκομείο) ως επικουρικό προσωπικό, ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου, διότι ο εργοδότης αρνήθηκε να της χορηγήσει την ειδική εξάμηνη άδεια προστασίας της μητρότητας, την οποία ζήτησε να λάβει αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Το Νοσοκομείο επικαλέστηκε τη συνδρομή αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών και έλλειψης νοσηλευτικού προσωπικού και υποστήριξε ότι η άδεια θα χορηγούνταν πιθανά στο μέλλον όταν οι υπηρεσιακές ανάγκες το επέτρεπαν. Από την εξέταση της υπόθεσης προέκυψε ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 36 παρ.2 του Ν. 4808/2021, η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας επεκτάθηκε και στο προσωπικό της κατηγορίας στην οποία ανήκει η εργαζόμενη και για τη χορήγησή της δεν απαιτείται πλέον συμφωνία ή συναίνεση του εργοδότη, παρά μόνο η υποβολή σχετικής αίτησης της εργαζόμενης. Μετά από την παρέμβαση του Συνηγόρου, η άδεια χορηγήθηκε στην εργαζόμενη (υπόθεση 318008) (Βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ Ν.4808/2021).</p>



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ



ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ - ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Έγκυος εργαζόμενη σε καφέ κατήγγειλε ανάρμοστη συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδότη της στον χώρο εργασίας, καθώς και συγκεκριμένο περιστατικό βίαιης απώθησής της από το κατάστημα. Προς επίρρωση των ισχυρισμών της προσκόμισε υπεύθυνη δήλωση ατόπητη μάρτυρα. Η εργοδοτική πλευρά αρνήθηκε τους ισχυρισμούς της εργαζομένης αναφορικά με τα καταγγελλόμενα περιστατικά, χωρίς να προσκομίσει, ωστόσο, στοιχεία για την αντίκρουση τους, σύμφωνα με τη διάταξη για την κατανομή του βάρους απόδειξης. Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε τη μη επαρκή αντίκρουση της καταγγελίας της εργαζομένης και εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 317600).







ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΕΙΣΟΥΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Εργαζόμενη, υπάλληλος σε βιοτεχνία, προσέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας καταγγέλλοντας ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από πρόσωπο που ασκεί εργοδοτικές εξουσίες στην επιχείρηση. Η εργαζόμενη, αναφέρθηκε σε συγκεκριμένη παρενοχλητική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα και ισχυρίστηκε ότι η άρνησή της να ενδώσει στις σεξουαλικές επιθυμίες του καταγγελλόμενου είχε σαν αποτέλεσμα τη μετακίνηση της σε υποδεέστερη θέση εργασίας, τη συστηματική άσκηση λεκτικής και ψυχολογικής βίας σε βάρος της και τελικά την απόλυσή της. Προς απόδειξη των ισχυρισμών της προσκόμισε σχετικά μηνύματα sms που αντάλλαξε με συναδέλφους της, ιατρική γνωμάτευση ψυχιάτρου-ψυχοθεραπεύτριας από την οποία προκύπτει ότι εμφάνισε συνοδή ψυχοσωματική συμπτωματολογία μετά από ψυχοπιεστικά γεγονότα στον εργασιακό της χώρο και ένορκη κατάθεση πρώην εργαζομένης στην επιχεί-

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ</p>	<p>ρηση, ότι είχε υποστεί και η ίδια επανειλημμένως σεξουαλική παρενόχληση από τον καθ' ου η καταγγελία. Ο Συνήγορος του Πολίτη, με επίκληση των ως άνω στοιχείων, επισήμανε στην επιχείρηση ότι, σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 24 του Ν. 3896/2010) φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν έλαβαν χώρα τα καταγγελλθέντα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, και πάντως να προσκομίσει στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι προέβη σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για την αποκατάσταση του ομαλού εργασιακού κλίματος στο πλαίσιο εκπλήρωσης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη. Η εργοδοτική πλευρά -μετά από επανειλημμένες οχλήσεις της Αρχής - αρνήθηκε τα καταγγελλθέντα στο σύνολό τους, δήλωσε ότι όλοι οι απασχολούμενοι στην επιχείρηση είναι στη διάθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για να εξεταστούν ως μάρτυρες και ζήτησε την απόρριψη της αναφοράς της προσφεύγουσας. Η έρευνα διακόπηκε υποχρεωτικά, σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 7 ν. 3896/2010, λόγω άσκησης ποινικής δίωξης σε βάρος του καταγγελλθόμενου (υπόθεση 309184) (Βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ Ν. 4808/2021).</p>
 <p>ΦΥΛΟ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ</p>	<p>Υπάλληλος σε υπηρεσία υπουργείου διαμαρτυρήθηκε, αρχικά προφορικά και στη συνέχεια εγγράφως, για συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης από τον προϊστάμενό της. Η υπηρεσία του υπουργείου διενήργησε κατ' αρχάς άτυπη σύσκεψη και στη συνέχεια δύο Ένορκες Διοικητικές Εξετάσεις (ΕΔΕ) για το ζήτημα. Και οι δύο διοικητικές έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δεν προέκυψε η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος εκ μέρους του καταγγελλθόμενου, ούτε παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας εκ μέρους των οργάνων της Διοίκησης. Από τη διερεύνηση της υπό-</p>



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ



ΦΥΛΟ



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΕΙΣΟΥΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

θεσης και με βάση τα προσκομισθέντα στοιχεία, δεν αποδείχθηκε μεν πλήρως η συνδρομή σεξουαλικής παρενόχλησης, προέκυψε, ωστόσο, ότι ο καταγγελλόμενος επιδείκνυε ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά και ουδέποτε του διατυπώθηκαν συστάσεις από τη Διοίκηση, προκειμένου να σταματήσει τη συμπεριφορά αυτή, αν και η καταγγέλλουσα είχε επανειλημμένως ενημερώσει σχετικά τους αρμοδίους. Διαπιστώθηκαν επίσης σοβαρές παραλείψεις σε ό,τι αφορά τη διαδικασία έρευνας της καταγγελίας από τη Διοίκηση, όπως: α) μη τήρηση της αρχής της αμεροληψίας κατά την εκτίμηση των μαρτυρικών καταθέσεων ως προς τις θέσεις των δύο πλευρών, β) παράλειψη εξαίρεσης του καταγγελλόμενου από τη διαδικασία υπηρεσιακής αξιολόγησης της καταγγέλλουσας και γ) παράλειψη φυσικής απομάκρυνσης των εμπλεκόμενων μερών από τον κοινό χώρο εργασίας, κατά τον χρόνο διερεύνησης της καταγγελίας. Ο Συνήγορος κοινοποίησε το αποτέλεσμα της έρευνας και συγκεκριμένες συστάσεις για την υπόθεση στη Διοίκηση (υπόθεση 285038) (ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ Ν. 4808/2021).



ΦΥΛΟ



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ -
ΠΑΡΟΧΕΣ

Ο Συνήγορος έλαβε δέκα αναφορές από εργαζόμενες μητέρες οι οποίες αφορούσαν την απόρριψη των αιτημάτων τους για χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από τον ΟΑΕΔ. Ειδικότερα, οι απορρίψεις των αιτημάτων από τις τοπικές και περιφερειακές Διευθύνσεις του ΟΑΕΔ συνοδεύονταν από την αιτιολογία ότι «έγινε χρήση ετήσιας κανονικής άδειας πριν την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας». Από την εξέταση των υποθέσεων προέκυψε ότι σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 57259/10.08.21 εγκύκλιο της Διεύθυνσης Ασφάλισης της Διοίκησης του ΟΑΕΔ, η ετήσια

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ



ΦΥΛΟ



ΦΥΛΕΤΙΚΗ
ΚΑΤΑΓΩΓΗ

ΠΕΔΙΟ



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ
- ΠΑΡΟΧΕΣ



ΣΤΕΓΑΣΗ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

Άδεια αναψυχής θα πρέπει χορηγείται πριν από την εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας μόνο στην περίπτωση που, μετά τη λήξη της εξάμηνης ειδικής άδειας, δεν υπάρχει χρονικό περιθώριο για τη χορήγησή της μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους (31/03), όπως προβλέπεται από το άρθρο 61 του ν. 4808/2021 αναφορικά με την χορήγηση της ετήσιας άδειας. Στην παρέμβαση του προς τη Διοίκηση του ΟΑΕΔ ο Συνήγορος υποστήριξε ότι δεν μπορεί η εγκύκλιος του ΟΑΕΔ να τροποποιεί διάταξη νόμου (άρθρο 142 του ν. 3655/2008), κρίνοντας ζητήματα, όπως η χρήση της ετήσιας άδειας που δεν αφορούν, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Η επίμαχη πρόβλεψη της εγκυκλίου τελικώς αποσύρθηκε ενώ μετά από επαφές και συναντήσεις με τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες προς επίλυση του προβλήματος οι οκτώ από τις δέκα υποθέσεις είχαν θετική έκβαση, κατόπιν της διαμεσολάβησης της Αρχής. Παραμένουν σε εκκρεμότητα δύο από αυτές (ενδεικτικά υποθέσεις 309303, 308127).

Κάτοικος της περιοχής Σεπόλια Αττικής κατήγγειλε την εγκατάσταση οικογένειας Ρομά στο πρώην εργοστάσιο ΒΟΤΡΥΣ, σε ιδιαίτερα ανθυγιεινές συνθήκες. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στις αρμόδιες υπηρεσίες του Δήμου Αθηναίων, της Περιφέρειας Αττικής και της Ελληνικής Αστυνομίας προκειμένου να ληφθεί μέριμνα τόσο για τη διασφάλιση της στέγασης των ατόμων που διαβιούν στον χώρο, πριν από τη λήψη μέτρων για την απομάκρυνσή τους, όσο και για την προστασία των δικαιωμάτων των περιοίκων. Από την έρευνα του Συνηγόρου και από την αυτοψία στον χώρο διαπιστώθηκε ότι στο πρώην εργοστάσιο ΒΟΤΡΥΣ, εγκαθίστανται προ-



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ



ΦΥΛΕΤΙΚΗ
ΚΑΤΑΓΩΓΗ



ΕΘΝΙΚΗ
ΚΑΤΑΓΩΓΗ/
Ελεύθερη
κυκλοφορία
εργαζομένων
Ε.Ε.

ΠΕΔΙΟ



ΣΤΕΓΑΣΗ



ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

σωρινά, ολιγομελείς ομάδες ατόμων, ιδίως Ρομά, οι οποίες διαμένουν εκεί χωρίς τις στοιχειώδεις συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης, δημιουργώντας ταυτόχρονα έντονη ρύπανση στην περιοχή από απορρίμματα και καύσεις ακατάλληλων υλικών. Παράλληλα, όπως διαπιστώθηκε κατά την αυτοψία, το κτίριο βρίσκεται υπό κατάρρευση και σε πολλά σημεία έχει υποστεί ανεπανόρθωτες φθορές. Ο Συνήγορος, στο καταληκτικό του έγγραφο για την υπόθεση, τόνισε ότι για την οριστική διευθέτηση του ζητήματος απαιτείται διαφορετική προσέγγιση από τον απλό επαναλαμβανόμενο καθαρισμό και τη σφράγιση του χώρου, ο οποίος ανακαταλαμβάνεται μετά την αποχώρηση των συνεργείων. Δεδομένου δε ότι το κτίριο αποτελεί διατηρητέο μνημείο και ανήκει στην εταιρεία του Δημοσίου Κτηριακές Υποδομές Α.Ε., πρότεινε να ληφθεί μέριμνα ώστε να εκτιμηθεί αφενός η επικινδυνότητά του και αφετέρου η δυνατότητα αξιοποίησής του (υποθέσεις 282381 και 303909) (βλ. και Ειδική Έκθεση Ίσως Μεταχείρισης 2021).

Εκπρόσωπος εταιρείας απευθύνθηκε στην Αρχή, προκειμένου να διαμαρτυρηθεί για την αντιμετώπιση από υπηρεσία του ΚΕΠ αλλοδαπής εργαζομένης, υποψήφιας για πρόσληψη στην εταιρεία. Ειδικότερα, επρόκειτο για πολίτη χώρας της Ε.Ε., η οποία θα εργάζονταν σε τουριστική επιχείρηση και για την πρόσληψή της απαιτείτο η θεώρηση του γνησίου της υπογραφής της στη σύμβαση εργασίας της. Σύμφωνα με την αναφορά, ζητήθηκε από την εργαζόμενη επίμονα και με άσχημο τρόπο η κάρτα ευρωπαϊού πολίτη και υπήρξε άρνηση εξυπηρέτησης της από το ΚΕΠ, συμπεριφορά η οποία αποδόθηκε από τον καταγγέλλουσα εταιρία στη «μελαμψή» εμφάνιση της ενδιαφερόμενης και

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ



ΕΘΝΙΚΗ
ΚΑΤΑΓΩΓΗ/
Ελεύθερη
κυκλοφορία
εργαζομένων
Ε.Ε.



ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ
ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

ΠΕΔΙΟ



ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

στο γεγονός ότι «φαινόταν ξένη». Τελικώς, η ενδι-
αφερόμενη παραπέμφθηκε για το γνήσιο της υπο-
γραφής στην αστυνομία. Ο Συνήγορος του Πολίτη
απευθύνθηκε στο ΚΕΠ επισημαίνοντας το οικείο
νομικό πλαίσιο και τονίζοντας ότι η προστασία των
δικαιωμάτων που συνδέονται με την ιδιότητα του
ευρωπαϊού πολίτη αλληλά και η απαγόρευση των δι-
ακρίσεων για λόγους εθνικής καταγωγής, συγκα-
ταλέγεται στις δεσμεύσεις που προκύπτουν τόσο
από το ενωσιακό όσο και από το εθνικό δίκαιο. Για
την αποφυγή επανάληψης αντίστοιχων περιστατι-
κών στο μέλλον, ο Συνήγορος ζήτησε να δοθούν
οδηγίες για τη διαχείριση παρόμοιων αιτημάτων
από τα ΚΕΠ (υπόθεση 299128).

Μουσουλμάνα φοιτήτρια νοσηλευτικής ζήτησε να
της επιτραπεί να φορά μαντήλα κατά την πρακτική
της άσκηση στην παθολογική – χειρουργική κλη-
νική δημόσιου νοσοκομείου και η διοίκηση της το
αρνήθηκε. Σύμφωνα με τον ενδυματολογικό κα-
νονισμό που προβλέπεται στο ΠΔ 1283/1981, οι
νοσηλεύτριες υποχρεούνται να φορούν υφασμά-
τινο καπέλο «σκουφιά», χωρίς να αναγνωρίζεται
οποιαδήποτε εξαίρεση. Η διοίκηση του νοσοκομεί-
ου επιπρόσθετα επικαλέστηκε και την υποχρέωση
μέριμνας του προσωπικού για την προστασία της
δημόσιας υγείας και ειδικότερα την αποφυγή της
διασποράς πολυανθεκτικών μικροοργανισμών και
μικροβίων, μέσω μη προβλεπόμενης, μη αποστει-
ρωμένης ένδυσης. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι,
η άρνηση της χρήσης μαντήλας κατά την πρα-
κτική άσκηση νοσηλευτικής στους χώρους των
κλινικών δεν στοιχειοθετεί διάκριση, κατά τον ν.
4443/2016, καθώς εντάσσεται στη χωρίς εξαιρέ-
σεις τήρηση της προβλεπόμενης αμφίσεσης των
νοσηλευτριών, βάσει διατάξεων κανονιστικού



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ
ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ



ΕΡΓΑΣΙΑ

χαρακτήρα, που εφαρμόζονται στο νοσηλευτικό προσωπικό αδιακρίτως. Επιπλέον, η άρνηση αιτιολογείται επαρκώς, με αντικειμενικό και απρόσωπο τρόπο και στο πλαίσιο λήψης μέτρων περιορισμού της εξάπλωσης λοιμώξεων για λόγους διασφάλισης της δημόσιας υγείας (υπόθεση 264690) (Βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ).

ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ
ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ



ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Έλληνας πολίτης, κάτοικος Αυστραλίας, που απασχολείται ως λειτουργός σε παλαιομερολογητική θρησκευτική κοινότητα ζήτησε την έκδοση πιστοποιητικού μόνιμου κατοίκου εξωτερικού για αναβολή στράτευσης με βάση το άρθρο 25 § 1β' ν. 3421/2005 (επταετής βιοποριστική εγκατάσταση). Το αρμόδιο Γενικό Προξενείο του απάντησε πως επειδή η ιδιότητα του, ως θρησκευτικού λειτουργού, δεν αναγνωρίζεται από την Ελληνική Δημοκρατία, δεν μπορεί να τον δικαιολογήσει ως εργαζόμενο για την αντίστοιχη περίοδο. Ο Συνήγορος παρενέβη, εξηγώντας ότι αποφασιστική σημασία έχει μόνο το κατά πόσον ο αναφερόμενος και ο φορέας απασχόλησής του, ως μισθωτός και εργοδότης αντιστοίχως, τυγχάνουν νομικής αναγνώρισης από τις αυστραλιανές πολιτειακές αρχές, καθώς και κατά πόσο τα υποβληθέντα στοιχεία (μισθοδοσίας, φορολογίας ή κοινωνικής ασφάλισης) καλύπτουν τις προϋποθέσεις βιοπορισμού για τον αναγκαίο χρόνο. Συνεπώς δεν υφίσταται ζήτημα, μήπως τυχόν η πρόσδοση ιδιότητας μόνιμου κατοίκου εξωτερικού στον αναφερόμενο συνιστά έμμεση αναγνώριση από ελληνικές αρχές, της εν λόγω ένωσης προσώπων ως «εκκλησίας». Αντιθέτως, η άρνηση αυτής της ιδιότητας με μόνη αιτιολογία τη μη αναγνώριση της συγκεκριμένης θρησκευτικής κοινότητας, συνιστά διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων. Ανταποκρινόμενο, το Προξενείο έθεσε τα δεδομένα της υπόθεσης

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ



ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ
ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ

ΠΕΔΙΟ



ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

υπόψη της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εξωτερικών, ζητώντας οδηγίες. Για περισσότερο από ένα έτος το Υπουργείο παρέληψε να απαντήσει τόσο στο Προξενείο, όσο και στον Συνήγορο. Τελικά, στο μεταξύ συμπληρώθηκαν οι προϋποθέσεις απόκτησης της ιδιότητας του μόνιμου κατοίκου εξωτερικού με διαφορετική νομική αιτία (ενδεκαετής εγκατάσταση, χωρίς απόδειξη βιοπορισμού) και ο αναφερόμενος επανήλθε με νέα αίτηση και έλαβε το επίμαχο πιστοποιητικό (υπόθεση 300192).

Μόνιμος δημόσιος υπάλληλος τέθηκε σε διαθεσιμότητα λόγω δυσίατου νοσήματος αναδρομικά, και για 2 έτη, διάστημα για το οποίο λάμβανε κανονικά τις αποδοχές του. Μετά τη λήξη της διαθεσιμότητας, ο υπάλληλος κρίθηκε μη ικανός για υπηρεσία από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή και εκδόθηκε η απόφαση απόλυσης του. Κατόπιν αυτού, η υπηρεσία του, τον ενημέρωσε ότι, λόγω της αναδρομικότητας της απόφασης με την οποία τέθηκε σε διαθεσιμότητα, όφειλε να επιστρέψει το ποσό των 4.254 ευρώ εντός μηνός από την παραλαβή της σχετικής γνωστοποίησης. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην υπηρεσία επισημαίνοντας ότι η απαίτηση του ποσού των αποδοχών που του καταβλήθηκαν αχρεωστήτως, σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα, θέτει τον ενδιαφερόμενο αιφνιδίως σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση, επιπρόσθετα επιβαρυντική λόγω της αναπηρίας του και αντιβαίνει στην αρχή της χρηστής διοίκησης η οποία υπαγορεύει την αναζήτηση και εφαρμογή της λιγότερο επαχθούς λύσης για τον διοικούμενο. Η υπηρεσία ανταποκρίθηκε και ενημέρωσε το συνταξιοδοτικό φορέα του υπαλλήλου να προβεί σε τμηματική παρακράτηση του οφειλόμενου ποσού σε δόσεις μετά τη συνταξιοδότησή του λόγω αναπηρίας (υπόθεση 313335).



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργαζόμενος σε Δήμο διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο και την Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με την άρνηση της υπηρεσίας του να εγκρίνει την αλλαγή ειδικότητας που αιτήθηκε, ως μέτρο εύλογων προσαρμογών. Επίσης, κατήγγειλε την παράλειψη της εν λόγω υπηρεσίας να του χορηγήσει άδεια ειδικού σκοπού ευπαθούς ομάδας, στο πλαίσιο λήψης έκτακτων μέτρων για την πρόληψη της πανδημίας από τον Covid-19. Ο Δήμος ισχυρίστηκε ότι για τη διευκόλυνση του εργαζόμενου στην άσκηση της εργασίας του, η γιατρός εργασίας συνέστησε αλλαγή καθηκόντων. Ο ενδιαφερόμενος, ωστόσο, ενέμεινε στο αίτημα του για αλλαγή ειδικότητας και ο Δήμος ζήτησε συμπληρωματικά ιατρικά στοιχεία, τα οποία όμως δεν επέφεραν μεταβολή στην αρχική κρίση της γιατρού εργασίας. Ο Συνήγορος έκρινε ότι, αν και ο Δήμος δεν έδωσε αιτιολογημένη και οριστική απάντηση στο αίτημα του εργαζόμενου για αλλαγή ειδικότητας ως όφειλε, η συνολική στάση του δεν συνιστούσε άρνηση εύλογων προσαρμογών καθώς ενεργούσε κατόπιν συστάσεων της γιατρού εργασίας και είχε ήδη προχωρήσει στο πλαίσιο των συστάσεων αυτών, δύο φορές σε εύλογες προσαρμογές για τη διευκόλυνση του εργαζόμενου (υπόθεση 304015).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Προστατευόμενη του Ν. 2643/1998 για την απασχόληση ατόμων ειδικών κατηγοριών διορίστηκε σε θέση υπαλλήλου ΔΕ σε Κέντρο Υγείας με τέσσερα (4) χρόνια καθυστέρηση, έπειτα από απόφαση Διοικητικού Πρωτοδικείου που τροποποίησε τη μοριοδότηση που είχε λάβει και απόφαση Εφετείου που απέρριψε έφεση του Δημοσίου. Ακολούθησε νεώτερη δικαστική απόφαση που επιδίκασε στην υπάλληλο αποζημίωση για μη εισπραχθείσες

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ

αποδοχές για το διάστημα των τεσσάρων ετών που δεν είχε διορισθεί, από την οποία αφαιρούνταν το ποσό που αντιστοιχούσε στις προβλεπόμενες εισφορές για την ασφάλιση της. Ωστόσο, στη συνέχεια η υπηρεσία απέρριψε αίτημα της υπαλλήλου να αναγνωρισθεί αναδρομικά το ίδιο διάστημα ως προϋπηρεσία για τη βαθμολογική και μισθολογική της εξέλιξη, επικαλούμενη ότι κάτι τέτοιο δεν προέκυπτε από την τελευταία δικαστική απόφαση. Ο Συνήγορος παρενέβη στην αρμόδια Υγειονομική Περιφέρεια, επισημαίνοντας μεταξύ άλλων ότι σε υποθέσεις που αφορούν αναδρομικό διορισμό υπαλλήλου λόγω ακύρωσης διοικητικής πράξης που τον/την απέκλειε από τον πίνακα διοριστέων με δικαστική απόφαση, η υποχρέωση συμμόρφωσης καταλαμβάνει την πλήρη αποκατάσταση του υπαλλήλου, τόσο ως προς τις διοικητικές συνέπειες (π.χ. αναδρομικός διορισμός, βαθμολογική αποκατάσταση), όσο και ως προς τις οικονομικές (π.χ. μισθολογική αποκατάσταση). Ως εκ τούτου, ο υπάλληλος έχει αξίωση στην πλήρη αναδρομική μισθολογική και βαθμολογική αποκατάσταση του στις συνθήκες εκείνες που θα ίσχυαν αν δεν είχε εκδοθεί η ακυρωθείσα διοικητική πράξη. Επισήμανε δε ότι αυτήν τη θέση εκφράζει παγίως και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους στις περιπτώσεις ακύρωσης διοικητικής πράξης αποκλεισμού από τον πίνακα διοριστέων με δικαστική απόφαση και πρότεινε την επανεξέταση του αιτήματος της υπαλλήλου για βαθμολογική και μισθολογική αποκατάστασή της. Η αρμόδια Υπηρεσία απάντησε ότι από τη δικαστική απόφαση δεν απέρρευε υποχρέωση περί αναγνώρισης προϋπηρεσίας της υπαλλήλου, η εξέταση της οποίας μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο νέας δικαστικής κρίσης, κατόπιν άσκησης του προβλεπόμενου ενδίκου βοηθήματος. Ο Συνήγορος επανήλθε, επισημαίνον-



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ντας ότι η υπηρεσία δεν έλαβε υπόψη το σκεπτικό του, ούτε τις γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους για την κρίση αντίστοιχων αιτημάτων υπαλλήλων, ούτε ότι έχουν γίνει υπέρ του Δημοσίου οι σχετικές κρατήσεις για την αναγνώριση των 4 χρόνων υπηρεσίας της υπαλλήλου και πρότεινε να αποσταθεί ερώτημα προς το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, σχετικά με το υπό εξέταση θέμα. Απαντώντας στη δεύτερη επιστολή του Συνηγόρου, η Υγειονομική Περιφέρεια επανέλαβε τους ισχυρισμούς της και ενέμεινε στη θέση της ότι η αναφερόμενη μπορεί να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια. Κατόπιν τούτων, η αναφορά τέθηκε στο αρχείο λόγω μη συμμόρφωσης της Διοίκησης (υπόθεση 308462).






ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάλληλος με σύμβαση ΙΔΑΧ σε φορέα του Δημοσίου, προσέφυγε στο Συνήγορο καταγγέλλοντας ότι αφού διαγνώστηκε με πολλαπλή σκλήρυνση, η υπηρεσία της την αντιμετώπισε με απαξιοωτικό και εχθρικό τρόπο. Συγκεκριμένα, ισχυρίστηκε ότι της αφαιρέθηκε το μεγαλύτερο μέρος των καθηκόντων της, ενώ της ζητήθηκε να μεταφερθεί από το γραφείο της, σε χώρο με συνθήκες ιδιαίτερα επιβαρυντικές για την κατάσταση της υγείας της. Από τη διερεύνηση προέκυψαν ενδείξεις για πιθανή διάκριση λόγω της αναπηρίας της εργαζόμενης. Σε εφαρμογή της αρχής αντιστροφής του βάρους απόδειξης, ο Συνήγορος ζήτησε από την υπηρεσία συγκεκριμένα στοιχεία σε αντίκρουση των ισχυρισμών της εργαζόμενης. Ο φορέας παρέθεσε τους λόγους που επέβαλαν τη μετακίνηση της εργαζόμενης σε άλλο γραφείο και ενημέρωσε την Αρχή για τα πρακτικά μέτρα προσαρμογής που έλαβε για τη διευκόλυνσή της στο νέο της γραφείο (εγγύτητα με τις τουαλέτες και τοποθέτηση κλι-

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
<p>ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>ματιστικού). Τέλος, προσκόμισε στοιχεία από τα οποία προέκυψε ότι οι αλλαγές στα καθήκοντα της εργαζόμενης έγιναν για λόγους που δεν σχετίζονται με την πάθησή της. Τα στοιχεία που προσκομίστηκαν κρίθηκε ότι συνιστούν επαρκή αντίκρουση (υπόθεση 312622).</p>
<p>ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ</p> 	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Άτομο με αναπηρία παραιτήθηκε από την άδεια εκμετάλλευσης περιπτέρου της οποίας ήταν δικαιούχος και στη συνέχεια ζήτησε ανάκληση της παραίτησης. Ο αρμόδιος Δήμος αρνήθηκε να δεχθεί την ανάκληση, παρά την προσκόμιση ιατρικών γνωματεύσεων που βεβαίωναν ότι ο παραιτηθείς παρουσίαζε διαταραχή προσωπικότητας και ψυχωτικά συμπτώματα και ότι μερικές φορές δρούσε αυτοκαταστροφικά, χωρίς επίγνωση των συμπερόντων του. Στον Συνήγορο προσέφυγε η αδελφή του ενδιαφερόμενου και στην έγγραφη παρέμβασή της η Αρχή επισήμανε στο Δήμο ότι σύμφωνα με το άρθρο 131 ΑΚ η δήλωση της βούλησης είναι άκυρη αν, κατά το χρόνο που έγινε, το πρόσωπο δεν είχε συνείδηση των πράξεων του ή βρισκόταν σε ψυχική ή διανοητική διαταραχή που περιόριζε αποφασιστικά τη λειτουργία της βούλησής του. Επιπλέον, παρατήρησε ότι η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία επιδιώκει την επίτευξη όχι μόνο της τυπικής αλλά και της πραγματικής ισότητας, η οποία μπορεί να προϋποθέτει άλλοτε την αγνόηση και άλλοτε την αναγνώριση της αναπηρίας ως διαφοροποιητικού χαρακτηριστικού μεταξύ των ανθρώπων. Τέλος, ο Συνήγορος επισήμανε ότι η παραίτηση του δικαιούχου μπορεί να αιτιολογηθεί με βάση τη συγκεκριμένη διανοητική του κατάσταση, καθώς είναι μάλλον απίθανο ένας μέσος άνθρωπος να παραιτηθεί από μια σίγουρη</p>



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

πηγή εισοδήματος χωρίς σοβαρό λόγο, πόσο μάλλον όταν ο ίδιος δεν απασχολείται με προσωπική εργασία, αλλά εισπράττει ενοίκιο από την εκμετάλλευση της δραστηριότητας και συγκεκριμένα, από την μίσθωση του περιπτέρου. Ο Δήμος ενέμεινε στην αρχική του άρνηση εξέτασης του αιτήματος ανάκλησης της δήλωσης παραίτησης, επικαλούμενος ότι δεν είχε προκύψει δικαιοπρακτική ανικανότητα του παραιτηθέντα που να προκύπτει από δικαστική απόφαση και να επιφέρει ακυρότητα της δήλωσης (υπόθεση 309630).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Άτομο με κινητική αναπηρία διαμαρτυρήθηκε για την πλήρη έλλειψη πρόσβασης στις παραλίες της περιοχής όπου διατηρεί κατοικία, παρά τις επανειλημμένες δικές του προσπάθειες, ήδη από το 2018. Με αιτήματά του προς τις αρμόδιες υπηρεσίες του Δήμου ζητούσε να γίνουν οι απαραίτητες εγκαταστάσεις για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία στη θάλασσα. Ο Συνήγορος διαμεσολάβησε προς τον αρμόδιο Δήμο επισημαίνοντας τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και την ισχύουσα νομοθεσία για τη διευκόλυνση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία και των λοιπών εμποδιζόμενων ατόμων στους κοινόχρηστους χώρους αιγιαλού και παραλίας. Σε συνέχεια της παρέμβασης αυτής, τοποθετήθηκε ράμπα για την αυτόνομη πρόσβαση ατόμων με αναπηρία στη θάλασσα (υπόθεση 319540).

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Επιθεώρηση Εργασίας διαβίβασε στο Συνήγορο εργατική διαφορά που αφορούσε καταγγελία εργαζόμενου για απόλυση μετά την υποβολή αιτήματος εύλογων προσαρμογών στον εργοδότη του. Ο εργαζόμενος απασχολούνταν επί σχεδόν 30 έτη σε πολυεθνική εταιρία αρχικά στις πωλήσεις και από το 2010 ως αποθηκάριος. Λόγω των προβλημάτων υγείας που σταδιακά άρχισε να αντιμετωπίζει, ζήτησε τη μετακίνηση του στις εγκαταστάσεις της εταιρίας εντός της Αττικής, χωρίς όμως το αίτημά του να ικανοποιηθεί. Τον Μάρτιο του 2020 με την εκδήλωση της πανδημίας του κορωνοϊού, ο εργαζόμενος τέθηκε μαζί με όλους τους εργαζόμενους που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες, σε ειδική άδεια μετ' αποδοχών στην οποία ο ίδιος παρέμεινε ακόμη και μετά την επιστροφή των υπόλοιπων εργαζόμενων στις θέσεις τους. Όταν ζήτησε την επιστροφή του στη θέση εργασίας του και την παροχή εύλογων προσαρμογών (ρύθμιση του ωραρίου του σε πρωινές και πρώτες απογευματινές βάρδιες), το αίτημά του δεν έγινε δεκτό και του προτάθηκε εθελούσια έξοδος. Μετά την απόρριψη της πρότασης, η εταιρία προχώρησε στην απόλυση του εργαζόμενου υποστηρίζοντας ότι με βάση τα προσόντα του και τις συστάσεις του ιατρού εργασίας δεν υπήρχε διαθέσιμη κενή θέση για να τον απασχολήσει. Ο Συνήγορος με έγγραφη παρέμβαση προς την εργοδότη εταιρία εστίασε στην υποχρέωση λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών και επισήμανε ιδίως, ότι: α) τα μέτρα εύλογων προσαρμογών που οφείλει να λάβει ο εργοδότης για εργαζόμενους/ες με αναπηρία ή χρόνια πάθηση κρίνονται κατά περίπτωση, ανάλογα με τον τρόπο που συγκεκριμένη αναπηρία ή χρόνια πάθηση επηρεάζει την παροχή συγκεκριμένης εργασίας, β) η υποχρέωση για λήψη μέτρων εύλογων προσαρμογών δεν είναι απόλυτη αλλά υπόκειται στον περιορισμό να μη συνεπάγε-



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ται δυσανάλογο κόστος, υπολογίζεται δηλαδή το εκτιμώμενο κόστος σε σχέση με τους διαθέσιμους πόρους, γ) λόγω της φύσης της εύλογης προσαρμογής ως εξατομικευμένης παρέμβασης, η διερεύνηση από τον εργοδότη των πιθανών εναλλακτικών διευθετήσεων θα πρέπει να γίνεται σε κλίμα συνεργασίας με τον/την άμεσα ενδιαφερόμενο/η, επομένως η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη για λήψη μέτρων εύλογων προσαρμογών προϋποθέτει κατ' ελάχιστο ότι πραγματοποιήθηκε η διερεύνηση αυτή, δ) σκοπός του μέτρου της εύλογης προσαρμογής είναι η απόλαυση και η άσκηση όλων των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε ίση βάση με τους άλλους, επομένως είναι ασύμβατη με το σκοπό του μέτρου η επιλογή του εργοδότη να μην αξιοποιεί τον εργαζόμενο σύμφωνα με τα προσόντα και τις ικανότητές του, ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός στην προσωπικότητά του. Η άρνηση αποδοχής της εργασίας του μισθωτού και η μεταβολή του σε αργόμισθο συνιστά προσβολή της προσωπικότητάς του και επιφέρει γενικότερη ηθική μείωση και ταπείνωσή του. Σε συνέχεια της ως άνω παρέμβασής του ο Συνήγορος ενημερώθηκε με κοινή δήλωση των δύο πλευρών ότι υπήρξε συμβιβασμός στην υπόθεση και παραίτηση από το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς (υπόθεση 308462).



ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗ

ΑΓΑΘΑ /ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-
ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑ

Ο Συνήγορος του Πολίτη εξέτασε αναφορά από χρήστη αναπηρικού αμαξιδίου με αντικείμενο ζητήματα προσβασιμότητας στο Γενικό Νοσοκομείο «ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ» και σε δικαστική αίθουσα του Ειρηνοδικείου Αθηνών. Με αφετηρία την αναφορά, ο Συνήγορος διενήργησε επιτόπια έρευνα αφενός στο συγκεκριμένο νοσοκομείο και αφετέρου, διειρηματοληπτικά, σε δικαστικά κτίρια της Αθήνας. Σε

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΑΝΑΠΗΡΙΑ
Ή ΧΡΟΝΙΑ
ΠΑΘΗΣΗΑΓΑΘΑ / ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-
ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

συνέχεια της έρευνας του, εξέδωσε Πόρισμα το οποίο απηύθυνε στα Υπουργεία Περιβάλλοντος και Ενέργειας και Υποδομών και Μεταφορών. Τα βασικότερα συμπεράσματα του Πορίσματος ήταν ότι: α) Μοιhonότι τα περισσότερα κτίρια διαθέτουν επιμέρους διαμορφώσεις για την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρίες, εντούτοις ούτε όλες οι δικαστικές αίθουσες ούτε όλες οι διοικητικές υπηρεσίες είναι προσβάσιμες, β) Οι περισσότερες τουαλέτες είτε έχουν ελλείψεις στην ειδική σήμανση και στον κατάλληλο εξοπλισμό, είτε προβλήματα συντήρησης, είτε χρησιμοποιούνται ως αποθήκες, γ) Αρκετές έξοδοι κινδύνου δεν είναι προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρίες, δ) Είναι αναγκαίος ο ενιαίος σχεδιασμός της εσωτερικής διαρρύθμισης των δικαστικών αιθουσών και της λειτουργικότητας των δικαστικών κτιρίων και των οδύσεων προς τα κτίρια από χώρους στάθμευσης, στάσεις Μετρό, λεωφορείων, κύριους οδικούς άξονες, ε) Απαιτείται ενημέρωση του προσωπικού, τόσο για τη διατήρηση των διαμορφώσεων και των χώρων που προορίζονται για τα άτομα με αναπηρία σε λειτουργική κατάσταση, όσο και για την παροχή πληροφοριών. Ο Συνήγορος επιφυλάχθηκε να παρακολουθήσει την υλοποίηση δράσεων σε βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επίπεδο, ιδίως ενόψει της διάταξης της παρ. 10α του άρθρου 26 του ν. 4067/2012, για τη δημιουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας καταγραφής στοιχείων προσβασιμότητας των κτιρίων, την υποχρέωση των σημείων αναφοράς για την παρακολούθηση εφαρμογής της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (άρ. 71 ν. 4488/2021) να προβούν στις κατά λόγο αρμοδιότητας καταχωρίσεις, αλλά και τον ορισμό προθεσμιών για την υλοποίηση των σχετικών διαμορφώσεων προσβασιμότητας (υπόθεση 223140).

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

Με προκήρυξη του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛΑΣ) τέθηκε ανώτατο όριο ηλικίας σαράντα (40) και τριάντα δύο (32) ετών, ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων ιατρών και ψυχολόγων, αντίστοιχα, για την πλήρωση 60 θέσεων αξιωματικών ειδικών καθηκόντων του Τομέα Υγειονομικού από ιδιώτες. Μολονότι οι επίμαχοι ηλικιακοί περιορισμοί προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία, ο Συνήγορος ζήτησε να διασαφηνιστούν οι λόγοι που καθιστούν απολύτως αναγκαία τη διατήρησή τους. Η Αρχή έκρινε ότι αιτιολογείται, καταρχήν, επαρκώς η αναγκαιότητα καθορισμού ανώτατου ηλικιακού ορίου για την πρόσληψη Αξιωματικών Ειδικών Καθηκόντων ιατρών και ψυχολόγων, ιδίως επειδή αυτό αποσκοπεί στην εξοικείωση των προσλαμβανόμενων με τις ιδιαιτερότητες του έργου του αστυνομικού προσωπικού εν γένει, αλλά και στη διασφάλιση ύπαρξης ικανού αριθμού υπαλλήλων που θα είναι σε θέση να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους για αρκούντως μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να εξυπηρετείται και η διασφάλιση της επιχειρησιακής ετοιμότητας του Σώματος. Ωστόσο, εξέφρασε τις επιφυλάξεις της αναφορικά με την ύπαρξη των συγκεκριμένων ανωτάτων ηλικιακών ορίων των 40 και 32 ετών, ως απολύτως πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του ως άνω σκοπού. Τούτο διότι δεν αποδείχτηκε επαρκώς ότι τυχόν πρόσληψη υποψηφίου σε λίγο μεγαλύτερη ηλικία (π.χ. 5 χρόνια για τους ιατρούς και 10 για τους ψυχολόγους) θα έθετε σε κίνδυνο την δημόσια τάξη ή ασφάλεια ή θα υπονόμει τους σκοπούς της Υπηρεσίας. Κατόπιν αυτών ο Συνήγορος επισήμανε την ανάγκη αναθεώρησης των οικείων προβλέψεων και εξέτασης του ενδεχομένου ανάληψης, νομοθετικής πρωτοβουλίας εκμέρους της Ελληνικής Αστυνομίας, σχετικά με την αύξηση των ηλικιακών ορίων πρόσληψης των ιατρών και των ψυχολόγων σε θέσεις αξιωματικών ειδικών καθηκόντων (υπόθεση 310046).



ΗΛΙΚΙΑ



ΕΡΓΑΣΙΑ

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΗΛΙΚΙΑ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την πρόσληψη διοικητικού υπαλλήλου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε Δικηγορικό Σύλλογο, τέθηκε ως ανώτατος ηλικιακός περιορισμός το 40ο έτος της ηλικίας. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε αντικείμενο αναφοράς στην Αρχή. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στον φορέα, επισημαίνοντας ότι ο καθορισμός ανώτατου ορίου ηλικίας ως όρος πρόσβασης στην εργασία και την εν γένει απασχόληση απαγορεύεται και μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον υπό συγκεκριμένες, αυστηρές προϋποθέσεις και κατόπιν ειδικής αιτιολόγησης, με βάση τις τυχόν ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Ζήτησε δε την απαλοιφή του σχετικού ηλικιακού περιορισμού, εφόσον δεν υπάρχει ειδικός λόγος που επιβάλλει τη διατήρησή του. Ο Δικηγορικός Σύλλογος, ανταποκρινόμενος άμεσα στο έγγραφο του Συνηγόρου, προέβη στην έκδοση νέας πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος, απαλείφοντας πλήρως τον ηλικιακό περιορισμό (υπόθεση 328523).



ΗΛΙΚΙΑ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Αντικείμενο αναφορών στον Συνήγορο αποτέλεσε το ανώτατο όριο ηλικίας που αναμενόταν να οριστεί ως όρος συμμετοχής υποψηφίων κλάδων ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ στη διαδικασία πρόσληψης ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας σε επικείμενο σχέδιο νόμου για τη δημοτική αστυνομία. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών και προέβη σε συγκεκριμένες επισημάνσεις και συστάσεις σχετικά με τα ήδη ισχύοντα ανώτατα ηλικιακά όρια για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού, ζητώντας τις απόψεις του Υπουργείου. Όταν το σχετικό σχέδιο νόμου τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση, διαπίστωσε ότι προτεινόταν αύξη-



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΗΛΙΚΙΑ



ΕΡΓΑΣΙΑ





ση των ανωτάτων ορίων ηλικίας, σε σχέση με το προϊσχύον νομοθετικό πλαίσιο (για τους κλάδους ΠΕ και ΤΕ ανώτατο ηλικιακό όριο ορίστηκε το 35ο έτος, από το προγενέστερο 30ο και για τον κλάδο ΔΕ το 28ο έτος, από το προγενέστερο 26ο). Αν και η εξέλιξη κρίθηκε θετική, ο Συνήγορος επανήλθε στο ζήτημα και ζήτησε να αιτιολογηθεί ειδικώς η απόκλιση μεταξύ των ανωτάτων ηλικιακών ορίων που καθορίζονταν στο σχέδιο νόμου για τους υποψηφίους των κλάδων ΠΕ και ΤΕ (35ο έτος) και αυτών του κλάδου ΔΕ (28ο έτος), εκφράζοντας την άποψη ότι τέτοια απόκλιση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί εφόσον υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση των καθηκόντων που θα κληθούν να ασκήσουν οι υποψήφιοι των κλάδων αυτών. Τελικώς, ψηφίστηκε ο ν. 5003/2022 (ΦΕΚ 230/Α/14.12.2022), στις διατάξεις του άρ. 9 παράγρ. 2α του οποίου προβλέφθηκε ότι, οι υποψήφιοι για τις θέσεις του ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας, πρέπει, μεταξύ άλλων προϋποθέσεων, «α. Να έχουν συμπληρώσει το εικοστό (20ό) έτος της ηλικίας τους και να μην έχουν υπερβεί το τριακοστό πέμπτο (35ο) έτος αυτής για όλες τις κατηγορίες προσωπικού...». Στην δε αιτιολογική έκθεση του ανωτέρω νόμου, διευκρινίστηκε ότι: «...κατόπιν αποδοχής σχετικής παρατήρησης του Συνηγόρου του Πολίτη, αυξάνεται το ανώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης δημοτικών αστυνομικών ΔΕ από το αρχικώς ορισθέν (28ο) στο 35ο» (υπόθεση 320461).

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Νεοπροσληφθείς εργαζόμενος, ο οποίος την ημέρα της πρόσληψής του έγινε πατέρας, προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του από μέρος της εργοδότης εταιρείας δύο ημέρες μετά τη γέννηση του τέκνου του και την υποβολή αιτήματος για άδεια πατρότητας. Η εργοδότης εταιρεία υποστήριξε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αο-

ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
 <p>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>ρίστου χρόνου του εργαζόμενου είχε γίνει προφορικά την ίδια μέρα της πρόσληψής του και πριν τη γέννηση του τέκνου του, ενώ το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κοινοποιήθηκε απλώς δύο ημέρες μετά στον εργαζόμενο. Η εταιρεία υποστήριξε επίσης ότι ο λόγος που απολύθηκε την ημέρα της πρόσληψής του σχετίζεται με το ότι εμφάνισε απρεπή συμπεριφορά προς πελάτισσες της επιχείρησης την ημέρα εκείνη. Δεδομένης της χρονικής σύνδεσης του έκτακτου γεγονότος του τοκετού, του έκτακτου αιτήματος για άδεια πατρότητας και της απόλυσης του εργαζόμενου χωρίς την επίκληση σπουδαίο λόγου, ο Συνήγορος έκρινε πως προέκυψαν επαρκή στοιχεία ότι η καταγγελία της σύμβασης έγινε επειδή ο εργαζόμενος απέκτησε τέκνο και ζήτησε να λάβει άδεια πατρότητας, ενώ τα περί απρεπούς συμπεριφοράς σε πελάτισσες δεν αποδείχθηκαν. Διαπίστωσε επομένως ότι ο εργαζόμενος έχει υποστεί διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης και εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 319444) (Βλ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ Ν. 4808/2021).</p>
 <p>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</p>	 <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Διαζευγμένη μητέρα, εργαζόμενη με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που ασκούσε κατ' αποκλειστικότητα την επιμέλεια των ανήλικων τέκνων της, απευθύνθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη γιατί πληροφορήθηκε από την υπηρεσία της ότι δεν δικαιούται την άδεια που χορηγείται ετησίως σε εργαζόμενο γονέα που έχει κηρέψει ή στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού (άρ. 45 του ν. 4808/2021). Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επισημαίνοντας ότι με την ανωτέρω διάταξη αναγνωρίζεται από τον νομοθέτη η μονογονεϊκή οικογένεια ως κατηγορία χρήζουσα ειδικής προστασίας και διευκολύνσεων, καθώς ο μονογονεάς έχει αυξημένες ευθύνες φροντίδας τέκνου/ων. Υπό το πρίσμα αυτό,</p>



ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ



ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



ΕΡΓΑΣΙΑ





δικαιούχοι της άδειας πρέπει να θεωρηθούν και οι διαζευγμένοι γονείς, οι οποίοι έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την αποκλειστική άσκηση της γονικής μέριμνας του/των τέκνου/των τους, καθώς τελούν στην πράξη υπό ακριβώς τις ίδιες συνθήκες με τους χήρους ή άγαμους γονείς. Με εγκύκλιο της Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υιοθετήθηκαν οι προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη και διευκρινίστηκε ότι δικαιούχοι της συγκεκριμένης άδειας είναι και οι εργαζόμενοι γονείς, ή τρίτα πρόσωπα, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του προσώπου του τέκνου/παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και οι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου, όπως ορίζεται κάθε φορά από τις σχετικές διατάξεις η ρύθμιση των θεμάτων αυτών (υπόθεση 307783).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟ-
ΛΙΣΜΟΣ



ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε σχολικό βιβλίο (Υγιεινή – Μικροβιολογία της Γ' Λυκείου των ΕΠΑΛ), συνδεόταν η μετάδοση σεξουαλικά μεταδιδόμενων νοσημάτων με τη «διάδοση της ομοφυλοφιλίας», καθώς και με τον τουρισμό, την αστυφιλία και τη μετανάστευση. Ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και στο Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, μεταξύ άλλων, τον συστηματικό έλεγχο των εγχειριδίων των σχολικών μαθημάτων, προκειμένου να αφαιρεθούν διατυπώσεις που επιτρέ-

<p>ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ</p>	<p>ΠΕΔΙΟ</p>	<p>ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ</p>
<p></p> <p>ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟ- ΛΙΣΜΟΣ</p>	<p></p> <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>που παρερμηνείες και αρνητικούς χαρακτηρισμούς συνδεόμενους με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ο οποίος σε κάθε περίπτωση πρέπει να γίνεται σεβαστός, ως αυτοτελώς προστατευόμενο στοιχείο της προσωπικότητας του ατόμου, ενώ πρότείνει και να αφαιρεθούν διατυπώσεις οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε στιγματισμό ή και στοχοποίηση εις βάρος ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής γνωμοδότησε σε συμφωνία με τις παραπάνω προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων ενημέρωσε ότι, στη νεότερη έκδοση του εν λόγω εγχειριδίου, το οποίο διανέμεται στους μαθητές κατά το σχολικό έτος 2022 – 2023, οι παραπάνω διατυπώσεις έχουν αφαιρεθεί (υπόθεση 301079).</p>
<p></p> <p>ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ</p>	<p></p> <p>ΕΡΓΑΣΙΑ</p>	<p>Ο Συνήγορος διερεύνησε, κατόπιν αναφοράς από το Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών, τον αποκλεισμό των διεμφυλικών υποψηφίων από την εισαγωγή τους στις Σχολές Αξιωματικών και Αστυφυλάκων της Ελληνικής Αστυνομίας. Ο αποκλεισμός των συγκεκριμένων υποψηφίων γίνεται στο πλαίσιο εφαρμογής για την εισαγωγή στις Αστυνομικές Σχολές του ΠΔ 11/2014 που κατηγοριοποιεί τη διεμφυλικότητα στις ψυχικές παθήσεις και, ειδικότερα, στις ψυχοσεξουαλικές διαταραχές, ως «διαταραχή ταυτότητας φύλου». Κατόπιν διαμεσολάβησης επί τετραετία για την υπόθεση και έχοντας εξαντλήσει τα μέσα παρέμβασης που εκ του νόμου διαθέτει, ο Συνήγορος εκπόνησε πόρισμα προς τους Υπουργούς Προστασίας του Πολίτη και Εθνικής Άμυνας, καθώς και το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας και το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, καταλήγοντας ότι: α) Σύμφωνα με τις επικαιροποιημένες, διεθνούς αποδοχής και εφαρμογής επιστημονικές θέσεις, η διεμφυλικότητα δεν</p>

ΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

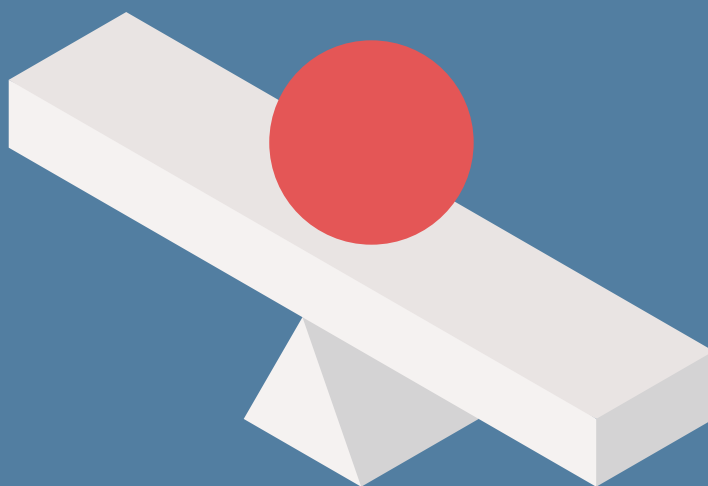
ΠΕΔΙΟ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥΤΑΥΤΟΤΗΤΑ
ΦΥΛΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑ

αποτελεί διαταραχή ψυχιατρικής φύσεως, αλλά ούτε και αναπηρία ή χρόνια πάθηση, β) Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας δεν αιτιολόγησαν επαρκώς, κατά τις διατάξεις του ν. 4443/2016, άρθρο 4, παρ. 1, τη θέση τους ότι τα διεμφυλικά άτομα, αυτοδικαίως και ανεξαρτήτως εξατομικευμένης εξέτασης της κατάστασης της υγείας τους και κρίσης των σωματικών τους επιδόσεων, αδυνατούν να ασκήσουν τα καθήκοντα του αστυνομικού. Σημειώτέων ότι οι υποψήφιοι /-ες για τις Αστυνομικές Σχολές εξετάζονται ατομικά για την κατάσταση της υγείας τους και κρίνονται ως προς τις σωματικές τους επιδόσεις στις προβλεπόμενες αθλητικές δοκιμασίες, γ) Ο αποκλεισμός των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις Αστυνομικές Σχολές, μόνο λόγω της διεμφυλικότητάς τους και άνευ εξατομικευμένης εξέτασης της γενικής κατάστασης της υγείας τους και κρίσης των σωματικών τους επιδόσεων με αθλητική δοκιμασία, αποτελεί άμεση διάκριση εις βάρος των ατόμων αυτών και παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ταυτότητας φύλου κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία, όπως αυτή προβλέπεται στις διατάξεις του Νόμου 4443/2016 και της Οδηγίας αρ. 2000/78/ΕΚ (υπόθεση 245851) (Βλ ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ).

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ
Ν. 4808/2021





Με το Μέρος Ι του Ν. 4808/2021, κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» και υπάρχει πλέον ένα διευρυμένο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Διακηρυκτικός στόχος του νόμου είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Με βάση το άρθρο 12, παρ. 1, του Ν. 4808/2021, κάθε πρόσωπο του άρθρου 3¹ του εν λόγω νόμου, που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, υπό την έννοια του άρθρου 4, έχει «δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232)». Επομένως, ο Συνήγορος επιλαμβάνεται υποθέσεων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η καταγγελλόμενη βία και παρενόχληση στην εργασία συνιστά μορφή απαγορευμένης διάκρισης για ειδικά προβλεπόμενους στους ως άνω δύο νόμους λόγους. Στον ιδιωτικό τομέα η Επιθεώρηση Εργασίας αποκτά ευρύτερη αρμοδιότητα για την εν γένει αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία, ανεξάρτητα από τον λόγο που την προκαλεί. Διατηρεί και στις υποθέσεις αυτές τον διαμεσολαβητικό ρόλο που της επιφυλάσσει η νομοθεσία για την εξέταση και την προσπάθεια επίλυσης των εργατικών διαφορών που έχουν τεθεί σε γνώση της, παράλληλα όμως έχει και κυρωτικές αρμοδιότητες σε περιπτώσεις που διαπιστώνεται παραβίαση της νομοθεσίας. Ακόμη, μπορεί να λάβει μέτρα με άμεση εκτελεστική ισχύ, ενώ, έχει συσταθεί Αυτοτελές Τμήμα στην Επιθεώρηση Εργασίας, για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 16 του Ν. 4808/2021)². Τέλος, η έμφυλη και η ενδοοικογενειακή βία, αποτελούν επίσης αντικείμενο ρύθμισης του Ν. 4808/2021, καθώς αναγνωρίζεται ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση.

1. «Στο παρόν Μέρος εμπíπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία».
2. Βλ. και Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου για την Ίση Μεταχείριση 2021, σελ. 75-77, στην ιστοσελίδα www.synigoros.gr.

Παρενόχληση στην εργασία

Η διερεύνηση καταγγελιών παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα

Κατ' αρχήν, οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να διαβιβάζουν τις καταγγελίες για διάκριση ή παρενόχληση στον Συνήγορο (άρθρο 4, παρ. 5, εδ. β' του Ν. 3094/2003). Αναφορικά με τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης, προβλέπεται στον νόμο 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 των φαινομένων βίας και παρενόχλησης (άρθρο 22, παράγρ. 4 του Ν. 4808/2021). Με εξαίρεση κάποιες αποσπασματικές ρυθμίσεις, η οικεία υπουργική απόφαση καθυστέρησε να εκδοθεί³, με αποτέλεσμα το διάστημα που μεσολάβησε, οι καταγγελίες για βία και παρενόχληση στο Δημόσιο να εξετάζονται με βάση τις υφιστάμενες πειθαρχικές διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα. Στο πλαίσιο αυτό για τον δημόσιο τομέα δεν υπάρχει κάποια κεντρική υπηρεσία με αρμοδιότητα να παραλαμβάνει, να διαχειρίζεται και να διερευνά καταγγελίες δημοσίων υπαλλήλων για παρενόχληση, όπως υπάρχει το αυτοτελές Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει αρμοδιότητα για τον ιδιωτικό τομέα. Οι υποθέσεις αυτές εξετάζονται από τον Συνήγορο μόνο όταν εμπίπτουν σε κάποια μορφή απαγορευμένης διάκρισης. Κατά κανόνα η Αρχή λαμβάνει γνώση των καταγγελιών όταν τα καταγγέλλοντα πρόσωπα απευθύνονται σε αυτή, και όχι επειδή οι σχετικοί φάκελοι διαβιβάστηκαν από τις δημόσιες υπηρεσίες, παρά τη ρητή σχετική υποχρέωση που υπάρχει.

Σύμφωνα με τον υπαλληλικό κώδικα, αν υπάρξει καταγγελία για παρενοχλητική συμπεριφορά από εργαζόμενο, θα πρέπει, κατ' αρχήν, να διενεργηθεί διοικητική έρευνα. Στην πράξη, η διαδικασία αυτή είναι συνήθως εξαιρετικά μακρά και μπορεί να διαρκέσει και για διάστημα πλέον του έτους. Κατά τη διάρκεια δε της διεξαγωγής της έρευνας, ο καταγγέλλων δεν ενημερώνεται σχετικά με την εξέλιξή της, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις δεν ενημερώνεται ούτε καν για την ολοκλήρωσή της.

Η εμπειρία του Συνηγόρου καταδεικνύει ότι μόνον στην περίπτωση κατά την οποία ο καταγγέλλων έχει κάνει αναφορά στην Αρχή, ενημερώνεται σε πρώτο χρόνο ως προς τις εξελίξεις που υπάρχουν στην υπόθεσή του. Σε αυτή τη φάση,

3. ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 (ΦΕΚ Β'343/19.1.2023) που τροποποιήθηκε με την ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/2023 (ΦΕΚ Β'2561/19.4.2023).



η ενημέρωση γίνεται μέσω των απαντήσεων που λαμβάνει ο Συνήγορος και κοινοποιεί στον ενδιαφερόμενο. Πάντως, στις περισσότερες περιπτώσεις, η χρονική στιγμή κατά την οποία ο Συνήγορος ενημερώνεται σχετικά με την καταγγελία και τα πλήρη στοιχεία του φακέλου της υπόθεσης, απέχει από τον χρόνο κατά τον οποίο έλαβαν χώρα τα καταγγελλθέντα. Αυτό συμβαίνει επειδή συχνά ο καταγγέλλων προσφεύγει στον Συνήγορο, διαμαρτυρόμενος για την καθυστέρηση να ολοκληρωθεί η διερεύνηση της καταγγελίας του, ή επειδή η δημόσια υπηρεσία που διενεργεί την έρευνα δεν του έχει γνωστοποιήσει το αποτέλεσμα αυτής. Στο πλαίσιο αυτό, ο Συνήγορος ελέγχει όχι μόνον τη νομιμότητα της διαδικασίας που ακολουθήθηκε, αλλά και την ορθότητα της διαδικασίας διερεύνησης, όταν αυτή έχει πλέον ολοκληρωθεί.

Με βάση τις υποθέσεις που έχει χειριστεί μέχρι σήμερα ο Συνήγορος, διατυπώνονται οι εξής προβληματισμοί: α) Εκτός από το δικαίωμα της αναφοράς, δεν υπάρχει κάποια ειδική διοικητική διαδικασία για την προστασία του προσώπου που υφίσταται την παρενόχληση, σε αντίθεση με τα ισχύοντα με βάση τον Ν. 4808/2021 στον ιδιωτικό τομέα, όπως θα αναφερθεί παρακάτω, β) οι καταγγέλλοντες δημόσιοι υπάλληλοι δεν νομιμοποιούνται να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσής τους (πχ. να λάβουν γνώση του περιεχομένου των καταθέσεων που έδωσαν οι μάρτυρες της υπόθεσης, να υποστηρίξουν με πρόσθετα στοιχεία την καταγγελία τους), γ) η διαδικασία εξέτασης των καταγγελιών είναι πολύ χρονοβόρα και δ) οι σχετικές καταγγελίες δεν διαβιβάζονται στον Συνήγορο του Πολίτη, παρά τη σχετική υποχρέωση των υπηρεσιών που τις παραλαμβάνουν.

Εξαιτίας των παραπάνω, οι καταγγέλλοντες έχουν συχνά την εντύπωση ότι θα επιχειρηθεί άτυπη επίλυση ή και συγκάλυψη της υπόθεσής τους, γεγονός που είναι δυνατόν και να αποθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών. Ζητούμενο παραμένει πάντως οι σχετικές προβλέψεις να τηρούνται με σχολαστικότητα και να υπάρχει αμεροληψία κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας, καθώς και ενδιαφέρον για την επί της ουσίας εξέταση αυτής και όχι απλώς αυτή να εξετάζεται τύποις.

Ενδεικτική υπόθεση που εξετάστηκε από τον Συνήγορο και καταδεικνύει στην πράξη ορισμένα από τα ζητήματα που ανακύπτουν στις υποθέσεις παρενόχλησης του δημοσίου τομέα είναι η καταγγελία υπαλλήλου σε Υπουργείο η οποία διαμαρτυρήθηκε, αρχικά προφορικά, στον Διευθυντή του Υπουργείου ότι υφίστατο συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης από τον προϊστάμενό της. Ο Διευθυντής συγκάλυψε άτυπη σύσκεψη στο γραφείο του, με την προσφεύγουσα, τον καθ' ου και άλλα τέσσερα πρόσωπα. Σύμφωνα με την

υπάλληλο, μοναδικό θέμα συζήτησης, κατά τη σύσκεψη, ήταν ο τρόπος με τον οποίο εκείνη εκτελούσε τα καθήκοντά της και όχι το αντικείμενο της καταγγελίας της. Ακολούθως, η αναφερόμενη υπέβαλε εγγράφως καταγγελία σε αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου, υπόψιν του Γενικού Γραμματέα και υπέδειξε ως μάρτυρες δύο υπαλλήλους του Υπουργείου. Διενεργήθηκαν δύο Ένορκες Διοικητικές Εξετάσεις (ΕΔΕ) για το ζήτημα, που κατέληξαν ότι δεν προέκυψε η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος εκ μέρους του καταγγελλόμενου, ούτε προέκυψε παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας εκ μέρους των οργάνων της Διοίκησης. Διερευνώντας την υπόθεση, ο Συνήγορος αρχικά εξέτασε τον έναν από τους δύο υποδειχθέντες μάρτυρες ανωμοτί στα γραφεία του. Ο μάρτυρας επιβεβαίωσε τα καταγγελλθέντα και ο Συνήγορος κάλεσε το Υπουργείο να τον ενημερώσει σχετικά με τις ενέργειές στις οποίες είχε προβεί. Τελικά, το Υπουργείο διαβίβασε τα πορίσματα των ΕΔΕ, όταν αυτές περατώθηκαν. Σε δεύτερο χρόνο, μετά από αίτημα του Συνηγόρου, το Υπουργείο απέστειλε και τις μαρτυρικές καταθέσεις που είχαν ληφθεί κατά τις ΕΔΕ. Μετά από την εξέταση της υπόθεσης, ο Συνήγορος: α. Διαπίστωσε ότι ο καθ'ου επεδείκνυε ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά, ικανή κατ' αντικειμενική κρίση να συνιστά προσβολή της αξιοπρέπειας και παρενόχληση στην εργασία. Επισήμανε στο Υπουργείο ότι θα έπρεπε να είχε διατυπωθεί σύσταση στον καθ'ου να σταματήσει να χρησιμοποιεί τις επίμαχες προσφωνήσεις στον χώρο εργασίας, δεδομένου ότι αποδείχθηκε πως τουλάχιστον για μία υπάλληλο αυτές συνιστούσαν ανεπιθύμητη και προσβλητική συμπεριφορά. β. Διαπίστωσε ότι δεν αποδείχθηκε πλήρως η καταγγελία περί συμπεριφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης. γ. Διαπίστωσε ότι η μαρτυρική κατάθεση υπαλλήλου που εργαζόταν στον ίδιο χώρο με την καταγγέλλουσα και τον καθ'ου και επιβεβαίωσε τους ισχυρισμούς του τελευταίου, αξιολογήθηκε από το πρόσωπο που διενήργησε την ΕΔΕ ως έχουσα μεγαλύτερη βαρύτητα, συγκριτικά με την κατάθεση υπαλλήλου που επίσης εργαζόταν στον ίδιο χώρο με τα δύο αυτά πρόσωπα και επιβεβαίωσε το μεγαλύτερο μέρος των ισχυρισμών της προσφεύγουσας. δ. Διαπίστωσε ότι επιβεβαιώθηκε ο ισχυρισμός της προσφεύγουσας, ότι το μεγαλύτερο μέρος της άτυπης σύσκεψης, που πραγματοποιήθηκε στο γραφείο του Διευθυντή, επικεντρώθηκε στον τρόπο που εκτελούσε η ίδια τα καθήκοντά της και όχι στο περιεχόμενο της καταγγελίας της. Προφανώς, η επικέντρωση αυτή βρίσκεται σε απόλυτη αντίθεση με τον σκοπό της συνάντησης, όπως είχε οριστεί από τον Διευθυντή και δεν συνιστά αμερόληπτη εξέταση της καταγγελίας. ε. Διαπιστώθηκε ότι ενώ διενεργούνταν ΕΔΕ για τα καταγγελλθέντα, η υπάλληλος κλήθηκε σε συνέντευξη ενώπιον του καθ'ου, εν όψει της επικείμενης αξιολόγησής της. Επομένως, ήταν σοβαρή



παράλειψη του Υπουργείου το γεγονός ότι δεν προέβη στις απαιτούμενες ενέργειες, προκειμένου να εξαιρεθεί ο καθ' ου από τη διαδικασία της αξιολόγησης της. Χρειάστηκε να υποβάλει σχετικό αίτημα η προσφεύγουσα και να παρέλθει και άλλο χρονικό διάστημα ώστε τελικά αυτός να εξαιρεθεί. στ. Τα δύο αυτά πρόσωπα συνυπήρχαν στο ίδιο γραφείο, επί περίπου εννέα μήνες, μετά από την υποβολή της καταγγελίας, διάστημα κατά το οποίο υπήρξαν προβλήματα στην υπηρεσιακή τους συνεργασία. Εξαρχής, ο Συνήγορος είχε επισημάνει στο Υπουργείο ότι ήταν απαραίτητο να εξαντληθούν τα περιθώρια ανάληψης πρωτοβουλιών, σε συνεννόηση με τα μέρη, προκειμένου τα δύο αυτά πρόσωπα να εργάζονται σε διαφορετικούς χώρους. Εν κατακλείδι, έχοντας διερευνήσει την υπόθεση, ο Συνήγορος κατέληξε ότι οι χειρισμοί για την υπόθεση από μέρους του Υπουργείου ήταν σε πολλά σημεία προβληματικοί (υπόθεση 285038).

Οι δυσχέρειες της αποδεικτικής διαδικασίας

Η παρενόχληση και ιδίως η σεξουαλική παρενόχληση κατά κανόνα δεν εκδηλώνονται ενώπιον άλλων προσώπων. Ως εκ τούτου, υπάρχουν μεγάλες και κάποτε ανυπέρβλητες δυσχέρειες να αποδειχτούν τα πραγματικά περιστατικά των συμπεριφορών που καταγγέλλονται. Ο Συνήγορος έχει διαπιστώσει ότι σημαντικός αριθμός από τις αναφορές που υποβάλλονται, δεν καθίσταται τελικά δυνατόν να διερευνηθεί, επειδή οι αναφερόμενοι αδυνατούν να συγκεντρώσουν και να προσκομίσουν τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, η δυσκολία αυτή συνδέεται με την έλλειψη αυτοπτών μαρτύρων. Αλλά ακόμη και όταν υπάρχουν εργαζόμενοι αυτόπτες μάρτυρες των επίμαχων περιστατικών, σπάνια συμφωνούν να καταθέσουν όσα γνωρίζουν, επειδή φοβούνται ότι θα απωλέσουν τη θέση εργασίας τους ή ότι θα υποστούν άλλες δυσμενείς συνέπειες.

Στις περιπτώσεις που τελικά προσκομίζονται αποδεικτικά στοιχεία, αυτά είναι είτε οπτικοακουστικό και ψηφιακό υλικό, όπως φωτογραφίες, βίντεο, μηνύματα μέσω κινητού τηλεφώνου και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είτε μαρτυρίες προσώπων. Κατά την έρευνα του Συνηγόρου, εξαντλούνται οι προσπάθειες να αξιοποιηθούν όλα τα στοιχεία του φακέλου που διαβιβάζεται από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας (υπομνήματα των μερών, εξώδικα, αγωγές, ένορκες βεβαιώσεις κλπ), ή από τις υπηρεσίες του δημοσίου (στοιχεία φακέλου πειθαρχικής έρευνας, καταθέσεις μαρτύρων, τελικό πόρισμα ΕΔΕ κ.λπ.). Κατά την εξέταση των υποθέσεων αυτών και προκειμένου να καταστεί δυνατή η ουσιαστική

διερεύνηση της καταγγελίας, ο Συνήγορος αξιοποιεί το θεσμικό εργαλείο της λήψης κατάθεσης ενώπιόν του, όταν υπάρχουν πρόσωπα που είναι διατεθειμένα να προβούν σε κατάθεση. Οι μαρτυρίες αυτές εκτιμώνται συνδυαστικά με τα υπόλοιπα διαθέσιμα στοιχεία του φακέλου. Το σύνολο του αποδεικτικού υλικού που συγκεντρώνεται, αξιολογείται σε συνδυασμό με συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά των οποίων γίνεται επίκληση από τον καταγγέλλοντα (απόλυση, μετακίνηση, υποβάθμιση θέσης, προσβολή αξιοπρέπειας, κ.λπ.), προκειμένου να εκτιμηθεί η αναγκαία αιτιώδης συνάφεια με τον συγκεκριμένο λόγο διάκρισης του οποίου γίνεται επίκληση και να διαμορφωθεί η τελική κρίση του Συνηγούρου.

Η σημασία έγκαιρης προσκόμισης των διαθέσιμων αποδεικτικών στοιχείων

Παρά τις συνήθεις δυσχέρειες που ανακύπτουν στην αποδεικτική διαδικασία, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες τα αποδεικτικά μέσα που διαθέτει το καταγγέλλον πρόσωπο είναι απολύτως επαρκή. Ενδεικτική είναι η περίπτωση εργαζόμενης απασχολούμενης ως υπαλλήλου σε βιοτεχνία ενδυμάτων, η οποία προσέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας καταγγέλλοντας ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από πρόσωπο που ασκεί εργοδοτικές εξουσίες στην επιχείρηση. Κατά τη συζήτηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η προσφεύγουσα, η οποία είχε ήδη υποβάλει έγκληση κατά του καταγγελλόμενου, αναφέρθηκε σε συγκεκριμένα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, η αναφερόμενη ισχυρίστηκε, ότι, σε συνέχεια της μη ανταπόκρισής της στις προτάσεις του καταγγελλόμενου, έγινε μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της από τον εργοδότη – την μετακίνησε σε υποδεέστερη θέση εργασίας. Περαιτέρω, ο εργοδότης ασκούσε πλέον συστηματικά λεκτική και ψυχολογική βία σε βάρος της και τελικά την απέλυσε. Διερευνώντας την υπόθεση, ο Συνήγορος του Πολίτη κάλεσε την προσφεύγουσα να προσκομίσει στοιχεία, κατά την κρίση της, ενισχυτικά των ισχυρισμών της για τα καταγγελλθέντα. Η αναφερόμενη με σχολαστικότητα συγκέντρωσε και προσκόμισε επαρκή αποδεικτικά στοιχεία προς επίρρωση της καταγγελίας της. Ειδικότερα, προσκόμισε μηνύματα κινητής τηλεφωνίας με συναδέλφους της, με αντικείμενο τα καταγγελλθέντα, ιατρική γνωμάτευση ψυχιάτρου, στην οποία αναφερόταν ότι εκείνη είχε εμφανίσει κρίσεις πανικού, διαταραχές ύπνου και συνοδή ψυχοσωματική συμπτωματολογία μετά από ψυχοπιεστικά γεγονότα στον εργασιακό της χώρο. Τέλος, προσκόμισε ένορκη κατάθεση εργαζόμενης, η οποία είχε απασχοληθεί κατά το παρελθόν



στην επιχείρηση και η οποία κατέθεσε ότι και εκείνη επανειλημμένως είχε παρενοκληθεί σεξουαλικά από τον καθ' ου η καταγγελία.

Έχοντας τα παραπάνω στοιχεία στη διάθεσή του, ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην επιχείρηση, ενημερώνοντας ότι πλέον φέρει το βάρος να αποδείξει (άρθρο 24 του Ν. 3896/2010) τον ισχυρισμό της, ότι δεν έλαβαν χώρα τα καταγγελλθέντα περιστατικά σεξουαλικής παρενόκλησης, αλλά και ότι η επιχείρηση προέβη σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για την αποκατάσταση του ομαλού εργασιακού κλίματος, στο πλαίσιο εκπλήρωσης της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η άρνηση ή η απροθυμία συνεργασίας με την Αρχή και η μη ανταπόκριση σε στοιχεία που ζητούνται προς αντίκρουση των ισχυρισμών της άλλης πλευράς, συνεκτιμώνται κατά την επί της ουσίας εξέταση της υπόθεσης, καθώς και στη διαμόρφωση των διαπιστώσεων του τελικού πορίσματος. Η εργοδοτική πλευρά αρνήθηκε το περιεχόμενο της καταγγελίας και δήλωσε ότι όλοι οι απασχολούμενοι στην επιχείρηση είναι στη διάθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για να εξεταστούν ως μάρτυρες. Τελικά, ασκήθηκε ποινική δίωξη σε βάρος του καταγγελλόμενου και ο Συνήγορος διέκοψε την περαιτέρω εξέταση της υπόθεσης σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 7 Ν. 3896/2010 (υπόθεση 309184).

Η εφαρμογή του δικαιώματος αποχώρησης

Ιδιαίτερη σημασία έχει η πρόβλεψη των άρθρων 12 & 19 του Ν. 4808/2021, ότι *«το θύμα βίας και παρενόκλησης μπορεί να κάνει χρήση του δικαιώματός του να αποχωρήσει από τον εργασιακό του χώρο χωρίς στέρηση μισθού, όταν υφίσταται σοβαρός και επικείμενος κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλειά του από περιστατικό βίας και παρενόκλησης, ιδίως όταν ο δράστης είναι ο εργοδότης, ή όταν αυτός δεν λαμβάνει πρόσφορα μέτρα κατά την παράγρ. 2 ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόκλησης»* (άρθρο 12, παράγρ. 3 του ν. 4808/2021). Ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με τη διαδικασία του άρθρου 18 του ίδιου νόμου, όταν θεωρεί ότι δεν υφίσταται ή παύει να υφίσταται κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου. Ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος. Τα προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον επιθεωρητή εργασίας που διεξάγει τη διαδικασία ή από το αρμόδιο όργανο που επιλαμβάνεται του ελέγχου

και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

Ενδεικτική περίπτωση εφαρμογής του μέτρου είναι η υπόθεση μητέρας ανήλικου τέκνου και μονογονέα, που εργαζόταν αρχικά ως γραμματέας και έπειτα ως βοηθητικό προσωπικό στο λογιστήριο εκδοτικής εταιρίας. Κατήγγειλε ότι, από τον πρώτο μήνα της πρόσληψής της, δεχόταν σχεδόν καθημερινή σεξουαλική λεκτική παρενόχληση, αλλά και ψυχολογική βία από τον τότε προϊστάμενο της. Υποστήριξε ότι ενημέρωσε σχετικά τον ιδιοκτήτη της εταιρίας (ο οποίος είχε στενή συγγενική σχέση με τον προϊστάμενο) με αποτέλεσμα να μεταφερθεί μετά τη λήξη της άδειας της ειδικού σκοπού στο λογιστήριο, ως βοηθητικό προσωπικό. Όμως, η μετάθεση της όχι μόνο δεν βελτίωσε την κατάσταση, αλλά οδήγησε σε νέα παρενόχληση, από τον ίδιο τον εργοδότη αυτή τη φορά. Η εργαζόμενη κατήγγειλε ότι ο εργοδότης έφτασε στο σημείο να πηγαίνει στην κατοικία της και να την παρενοχλεί, με αποτέλεσμα η ίδια να καταρρεύσει ψυχολογικά, γεγονός που οδήγησε στην αποχώρησή της από τη εργασία της και την υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά του αρχικού προϊσταμένου και εν συνεχεία του εργοδότη της.

Ο Συνήγορος του Πολίτη παραστάθηκε κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς και μετά τη συλλογή στοιχείων από τις δύο πλευρές, προέβη στη σύνταξη πορίσματος με τις διαπιστώσεις του. Στην προκειμένη περίπτωση, αποφασιστικής σημασίας υπήρξε η εφαρμογή, για πρώτη φορά, της διάταξης των αρ. 12 και 19 του Ν. 4808/2021 για την προστασία της εργαζόμενης. Έτσι η Επιθεώρηση Εργασίας, κατόπιν σύστασης του Συνηγόρου, αφού έλαβε υπόψιν τις γνωματεύσεις για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας στην εργαζόμενη και πιθανολογώντας επικείμενο κίνδυνο για την ασφάλεια της από τα αναφερόμενα περιστατικά, διέταξε ως προσωρινό μέτρο την απομάκρυνσή της από τον χώρο εργασίας με την καταβολή πλήρων αποδοχών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 12 και 19 του Ν. 4808/2021. Το μέτρο αυτό ίσχυσε μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία επήλθε η λύση της εργασιακής σχέσης, κατόπιν σχετικής συμφωνίας μεταξύ των δύο πλευρών.

Στην προκειμένη περίπτωση, ο Συνήγορος έκρινε ότι, αναφορικά με τον πρώτο καταγγελλόμενο, αν και η μετακίνηση της εργαζόμενης σε άλλη θέση εργασίας ήταν στοιχείο που συνεκτιμήθηκε στο πλαίσιο των ισχυρισμών της, δεν αποτελεί από μόνο του τεκμήριο υπέρ αυτών. Περαιτέρω, από κανένα άλλο στοιχείο του φακέλου δεν κατέστη δυνατόν να συναχθεί η πιθανολόγηση των όσων κατήγγειλε η εργαζόμενη, σε σχέση με την παρενόχλησή της από τον πρώτο



καταγγελλόμενο. Αναφορικά με τον δεύτερο καταγγελλόμενο, ωστόσο, υπήρξαν στοιχεία (μηνύματα σε κινητό τηλέφωνο και αλληλογραφία σε μέσο κοινωνικής δικτύωσης) τα οποία καταδείκνυαν ότι υπήρξε προσέγγιση της εργαζόμενης από την πλευρά του εργοδότη, η οποία δεν ήταν αποδεκτή από εκείνη και συνιστούσε σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και ότι ο εργοδότης προέβαινε σε ενέργειες που προκαλούσαν ψυχολογική πίεση στην καταγγέλλουσα. Κατόπιν αυτών, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην Επιθεώρηση Εργασίας για σεξουαλική παρενόχληση (υπόθεση 312847).

Εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής - Γονικές άδειες

Με τον Ν. 4808/2021, ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο η Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (άρθρο 24 του ν. 4808/2021). Στο Κεφ. Β' του Νόμου, με τίτλο «Κωδικοποίηση Ρυθμίσεων Αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας», επιχειρήθηκε κωδικοποίηση και εκσυγχρονισμός της ισχύουσας νομοθεσίας για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, στα σημεία που αυτή υπολείπεται των απαιτήσεων της Οδηγίας 1158/2019. Σε αρκετές περιπτώσεις, υιοθετήθηκαν μέτρα ευνοϊκότερα των ενωσιακών απαιτήσεων και παρασχέθηκαν ατομικά, αμεταβίβαστα και, στην πλειονότητά τους, αμειβόμενα δικαιώματα και διευκολύνσεις σε κάθε γονέα ή φροντιστή, ανεξαρτήτως του φύλου ή της οικογενειακής του κατάστασης. Αυτά ευθυγραμμίζονται με τις ρυθμίσεις του Ν. 3896/2010 (Α' 207) και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς και με το πρωτογενές και δευτερογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση.

Εκπαιδευτικό προσωπικό

Ο Συνήγορος έλαβε μεγάλο αριθμό αναφορών από εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα κατά τη χορήγηση γονικών αδειών. Οι εν λόγω υποθέσεις εξετάστηκαν και δυνάμει της νέας αρμοδιότητας που έχει ο Συνήγορος,

ως φορέας για τα ζητήματα διακρίσεων που ειδικότερα ανακύπτουν κατά την εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (άρθρο 32 Ν. 4808/2021). Από τα προβλήματα που τέθηκαν υπόψιν του Συνηγόρου, προκύπτει ότι, παρά το γεγονός ότι ο Ν. 4808/2021 βρίσκεται σε ισχύ επί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους, υπάρχει ακόμη σύγχυση σχετικά με την εφαρμογή συγκεκριμένων διατάξεων. Μάλιστα, παρατηρείται διαφοροποίηση στην πρακτική που ακολουθείται από τις κατά τόπον αρμόδιες Διευθύνσεις του Υπουργείου Παιδείας, ως προς τη χορήγηση των εν λόγω αδειών. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε για τα ζητήματα αυτά στο Υπουργείο Παιδείας⁴ και αναφέρθηκε αναλυτικά στα προβλήματα που αναδεικνύονται από τις αναφορές. Παράλληλα, κατέβαλε προσπάθεια να πραγματοποιηθεί και συνάντηση με στελέχη του Υπουργείου, ωστόσο μέχρι σήμερα, δεν έχει υπάρξει ανταπόκριση. Παρακάτω γίνεται αναφορά στα προβλήματα που εντόπισε ο Συνήγορος για τις εν λόγω άδειες και στις προτάσεις που διατύπωσε προς το Υπουργείο.

Χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς – Η ανάγκη να εφαρμοστεί άμεσα η υπ' αριθμ. 2367/2021 απόφαση του ΣτΕ

Το Υπουργείο Παιδείας είχε εκδώσει την υπ' αριθμ. 108357/Ε3/21.8.2020 πράξη της Προϊσταμένης της Γενικής Δ/σης Εκπαιδευτικού Προσωπικού Α'βάθμιας και Β'βάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας για το ζήτημα της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου. Η πράξη αυτή είχε θεωρηθεί ερμηνευτική εγκύκλιος και αντικατέστησε παλαιότερη εγκύκλιο του Υπουργείου, τροποποιώντας και σχετικοποιώντας την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος. Και τούτο επειδή δημιούργησε αυθαίρετη διάκριση μεταξύ νεοδιόριστων υπαλλήλων που έχουν τέκνα 0-2 ετών και 2-4 ετών και αποστέρησε το δικαίωμα λήψης της άδειας ανατροφής από τη δεύτερη κατηγορία. Η εφαρμογή της εγκυκλίου αυτής είχε ως συνέπεια την υποβολή μεγάλου αριθμού αναφορών στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος ζήτησε από το Υπουργείο την ακύρωσή της. Ωστόσο, το Υπουργείο συνέχισε να την εφαρμόζει. Τελικά με την έκδοση της υπ' αριθμ. 2367/2021 απόφασης του Γ' Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας, η εγκύκλιος ακυρώθηκε, με την αιτιολογία ότι η πράξη αυτή «δεν αποδίδει ισχύον δίκαιο, αλλά εισάγει νέα

4. Με το υπ' αριθμ. πρωτ. 313674/66483/6.12.2022 έγγραφο. Για το ζήτημα αυτό βλ. και ΚΕ-ΦΑΛΑΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ



ρύθμιση κανονιστικού περιεχομένου, αντίθετη προς τις ισχύουσες διατάξεις, η οποία στερείται μάλιστα νομοθετικού ερείσματος». Πλέον, το Υπουργείο χορηγεί την εννεάμηνη άδεια ανατροφής στους νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς οι οποίοι υποβάλλουν σχετική αίτηση μετά την δημοσίευση της παραπάνω απόφασης του ΣτΕ. Ωστόσο, ο Συνήγορος υποστήριξε ότι πρέπει να επανεξεταστούν τα αιτήματα εκπαιδευτικών, οι οποίοι, λόγω της ηλικίας του τέκνου τους, έχουν χάσει πια το δικαίωμα να λάβουν την εν λόγω γονική άδεια, ενώ, όταν την είχαν αιτηθεί, πληρούσαν τις προϋποθέσεις του νόμου.

Χορήγηση γονικής άδειας άνευ αποδοχών (άρθρο 28 Ν. 4808/2021 και άρθρο 56 Ν. 4830/2021)

Τόσο οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί όσο και οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί δικαιούνται αδειάς άνευ αποδοχών, διάρκειας τεσσάρων μηνών οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (άρθρο 28 Ν. 4808/2021) και έως πέντε ετών οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί (άρθρο 56 του ν. 4830/2021). Η άδεια επιδοτείται, κατ' αρχήν, για διάστημα δύο μηνών, ενώ διάστημα τεσσάρων μηνών της αδειάς αυτής λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχτηκε πλήθος αναφορών από εκπαιδευτικούς, οι οποίοι αιτήθηκαν την παραπάνω άδεια στην αρμόδια Διεύθυνση Εκπαίδευσης, αλλά, με την επίκληση του άρθρου 16 περ. Ε' του Ν. 1566/1985, το Υπουργείο Παιδείας τους επέβαλε να την λάβουν σε χρονικό διάστημα ώστε καταληκτική ημερομηνία αυτής να είναι η 31η Αυγούστου της συγκεκριμένης σχολικής χρονιάς, ημερομηνία λήξης του σχολικού έτους. Σύμφωνα με τη Γνμ. 80/2016 του ΝΣΚ, η διάταξη αυτή θεωρείται ειδικότερη, εφ' όσον ρυθμίζει το καθεστώς χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών ειδικά στους εκπαιδευτικούς, και ισχύει συμπληρωματικά οποιαδήποτε άλλη διάταξη για τη γονική άδεια άνευ αποδοχών.

Η θέση του Συνηγόρου είναι ότι οι εκπαιδευτικοί δικαιούνται να λαμβάνουν, κατόπιν έγκαιρης ενημέρωσης, τη γονική άδεια ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών κατά τα διαστήματα που οι ίδιοι επιθυμούν, χωρίς να είναι απαραίτητο καταληκτική ημερομηνία αυτής να είναι η 31η Αυγούστου εκάστου έτους. Στο Υπουργείο εναπόκειται να ρυθμίσει τη διαδικασία υποβολής της σχετικής αίτησης, έτσι ώστε να καθίσταται δυνατή η αναπλήρωση των γονέων εκπαιδευτικών που λαμβάνουν τη συγκεκριμένη άδεια. Σε καμία περίπτωση πάντως, οι εκπαιδευτικοί δεν πρέπει να αποστερούνται το δικαίωμα να κάνουν χρήση της εν λόγω αδειάς

για λόγους ανεπαρκούς οργάνωσης ή ελλιπούς προγραμματισμού από μέρους του Υπουργείου.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 28 του Ν. 4808/2021 «11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους». Ο Συνήγορος έλαβε αναφορές από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, οι οποίοι διαμαρτύρονται επειδή δεν αναγνωρίστηκε ως προϋπηρεσία το χρονικό διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών του Ν. 4808/2021, διάρκειας τεσσάρων μηνών, που τους χορηγήθηκε. Κατά το παρελθόν, το Υπουργείο δεν προσμετρούσε την αντίστοιχη άδεια του Ν. 4075/2021 ως προϋπηρεσία για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Και για το ζήτημα αυτό είχε διαμεσολαβήσει ο Συνήγορος, όμως, το Υπουργείο είχε εμείνει στη θέση του. Αναφορικά με τη γονική άδεια του Ν. 4808/2021, συντρέχει ευθεία προσβολή τόσο του άρθρου 28, παράγρ. 11 του Ν. 4808/2012 όσο και της σχετικής Οδηγίας 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, διατάξεις της οποίας ενσωματώνει ο νόμος.

Επέκταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας (αρθ. 36 παρ.2 του Ν. 4808/2021) στις αναπληρώτριες και ωρομίσθιες εκπαιδευτικούς

Ο Συνήγορος έχει δεχθεί πλήθος αναφορών από αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς, οι οποίες διαμαρτύρονται επειδή δεν λαμβάνουν την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 43 του Ν. 4997/2022. Σημειωτέον ότι η εν λόγω άδεια έχει πλέον επεκταθεί και στις εργαζόμενες που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα, αφότου τέθηκε σε ισχύ η διάταξη του άρθρου 36 παρ. 2 του Ν. 4808/2021. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, με το Κεφ. Β΄ του Νόμου 4808/2021, ο νομοθέτης επιδίωξε την κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό των ρυθμίσεων για τις άδειες που στοχεύουν στην προστασία της οικογένειας. Περαιτέρω, όμως, επιδίωξε να επεκταθούν δικαιώματα που αναγνωρίζονται σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και σε εργαζόμενους του Δημοσίου, εφόσον, εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του Ν. 4052/2012.



Ειδικότερα, με τη διάταξη του άρθρου 36 παρ. 2 του Ν. 4808/2021, όπως διευκρινίστηκε με τη σχετική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, επεκτάθηκε η χορήγηση της ειδικής εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα όπως ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 4720/2014, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008. Προβλέπεται ότι η παροχή θα καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και από τον οποίο μισθοδοτείται. Το ποσό της επιδότησης είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Σημειώνουμε ότι η επέκταση αυτή αποτελούσε πάγια πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη, ήδη από το έτος 2010⁵, δεδομένων των μεγάλων ανισοτήτων που είχε διαπιστώσει και επισημάνει στα αρμόδια Υπουργεία. Μετά από την πρόσφατη νομοθετική εξέλιξη, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση ειδικά για τις αναπληρώτριες και ωρομίσθιες εκπαιδευτικούς, ως προς το δικαίωμα στην ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας. Αντιθέτως, οι δύο παραπάνω κατηγορίες εκπαιδευτικών, ως εργαζόμενες με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, τελούν υπό τις ίδιες συνθήκες με τις λοιπές εργαζόμενες με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, σε ότι αφορά τις ανάγκες ιδιαίτερης φροντίδας των τέκνων τους.

Ως εκ τούτου, ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί επιβεβλημένη την επέκταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας έξι μηνών και στις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς, οι οποίες εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, προτείνει την εν λόγω επέκταση σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 36 παρ. 2 του Ν. 4808/2021, σε αντικατάσταση της ειδικής άδειας ανατροφής τέκνου διάρκειας τριών μηνών και δεκαπέντε ημερών που είχε θεσπιστεί με τη διάταξη του άρθρου 26 του Ν. 4599/2019.

Ιατρικό προσωπικό

Εργαζόμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου σε Νοσοκομείο ως επικουρικό προσωπικό, διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη, διότι ο εργοδότης αρνήθηκε να της χορηγήσει την ειδική εξάμηνη άδεια

5. «Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας», Οκτώβριος 2010, σελ. 12-14.

προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008. Η απόρριψη του αιτήματος αιτιολογήθηκε με την επίκληση αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών και έλλειψης νοσηλευτικού προσωπικού, ενώ η αιτούσα ενημερώθηκε ότι η άδεια θα χορηγούνταν πιθανώς μελλοντικά, όταν οι υπηρεσιακές ανάγκες το επέτρεπαν. Κατ' αρχήν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, με τη διάταξη του άρθρου 36 παρ. 2 του Ν. 4808/2021, η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας επεκτάθηκε και στο προσωπικό με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες του δημοσίου τομέα, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία και σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 142 του Ν. 3655/2008. Σύμφωνα δε με τις οικείες διατάξεις, η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας, αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας. Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης, από την οικεία ΕΓΣΣΕ, ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, τη δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Επίσης, για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος δεν απαιτείται συμφωνία ή συναίνεση του εργοδότη, παρά αρκεί η μονομερής και απευθυντέα δήλωση της εργαζόμενης (με την υποβολή της σχετικής αίτησης) ότι πρόκειται να ασκήσει το δικαίωμά της και να λάβει την ανωτέρω άδεια. Μετά από την παρέμβαση του Συνηγόρου, η άδεια χορηγήθηκε στην εργαζόμενη (υπόθεση 318008).

Επιστημονικές συνεργάτιδες στη Βουλή

Ο Σύλλογος Επιστημονικών Συνεργατών Βουλευτών και οι άμεσα ενδιαφερόμενες διαμαρτυρήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη επειδή οι τελευταίες δεν λάμβαναν την ειδική παροχή προστασία μητρότητας. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, με πρόσφατη τροποποίηση του Ν. 4808/2021, η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται πλέον και στις απασχολούμενες με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο τομέα. Το καθεστώς απασχόλησης των επιστημονικών συνεργατών βουλευτή παρουσιάζει ιδιομορφίες, καθώς αυτοί προσλαμβάνονται μεν από τον εκάστοτε βουλευτή, αλλά η Βουλή υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές τους και τη νόμιμη αποζημίωση καταγγελίας σε περίπτωση απόλυσης, καθώς και να παρακρατεί και να αποδίδει τις ασφαλιστικές εισφορές στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα. Ειδικότερα, βάσει της απόφασης 4775/1982 (άρθρα 3-6), η Βουλή υποχρεούται να καταβάλλει συγκεκριμένα ποσά στους γραμματείς/επιστημονικούς συνεργάτες βουλευτών, ενώ κάθε άλλη από την πλευρά τους



αξίωση μισθολογικού χαρακτήρα δεν βαρύνει τη Βουλή. Ενόψει αυτού, η Βουλή αρνούνταν να καταβάλει στις εν λόγω εργαζόμενες το ποσό που αντιστοιχεί στην ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ αρνούνταν να τους χορηγήσει την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, με την αιτιολογία ότι ο εκάστοτε βουλευτής «δεν αποτελεί επιχείρηση ή εκμετάλλευση». Ο Συνήγορος του Πολίτη έθεσε το ζήτημα στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Με την παρέμβαση της, η ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) πλέον επιδοτεί τις επιστημονικές συνεργατίδες βουλευτών με την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, εφόσον πληρούνται και οι λοιπές τυπικές προϋποθέσεις του νόμου (βεβαίωση εργοδότη, απαιτούμενος αριθμός ενσήμων κ.λπ.) (υπόθεση 314490, 319758).

Χορήγηση άδειας πατρότητας

Πέρα από τις εργαζόμενες μητέρες, η ειδική προστασία από τις καταχρηστικές καταγγελίες συμβάσεων εργασίας επεκτείνεται πλέον και στους εργαζόμενους πατέρες. Η υπόθεση που ακολουθεί αναδεικνύει τα δεδομένα της προβλεπόμενης προστασίας και της παρέμβασης του Συνηγόρου.

Νεοπροσληφθείς εργαζόμενος προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας, διαμαρτυρόμενος επειδή καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που είχε, αμέσως μετά από τη γέννηση του τέκνου του και αφού υπέβαλε αίτημα να λάβει άδεια πατρότητας. Κατ' αρχήν, δυνάμει του άρθρου 27 του Ν. 4808/2021, κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων εργασίμων ημερών με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν: α) να χορηγείται δύο ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα ημέρες χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία γέννησης ή β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Η εργοδότης εταιρεία υποστήριξε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είχε γίνει προφορικά την ημέρα της πρόσληψης του εργαζόμενου -επειδή αυτός εμφάνισε απρεπή συμπεριφορά προς πελάτισσες της επιχείρησης- και είχε προηγηθεί από την γέννηση του τέκνου του. Κατά την εταιρεία, δύο ημέρες αργότερα κοινοποιήθηκε στον εργαζόμενο το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Αφού διερεύνησε τα στοιχεία της υπόθεσης και τα εκτίμησε ελεύθερα,

αξιοποιώντας και τον κανόνα της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, ο Συνήγορος κατέληξε ότι η καταγγελία της σύμβασης έλαβε χώρα μετά τη γέννηση του τέκνου του εργαζόμενου, ότι αυτός υπαγόταν στο προστατευτικό πεδίο της διάταξης του άρθρου 15 παρ. 1 του Ν. 1483/1984 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 48 παρ. 4 του Ν. 4808/2021 και ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του είχε γίνει χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου. Με βάση την άμεση χρονική σύνδεση του έκτακτου γεγονότος του τοκετού, της υποβολής του αιτήματος για άδεια πατρότητας από τον εργαζόμενο και της καταγγελίας χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η εργοδότη εταιρεία δεν απέδειξε άλλο λόγο απόλυσης, κατ' επιταγή του άρθρου 48 παρ. 3 Ν. 4808/2021, ο Συνήγορος έκρινε ότι η απόλυση έγινε και κατά παράβαση του άρθρου 48 παρ. 1 του Ν. 4808/2021, επειδή ο εργαζόμενος ζήτησε να λάβει άδεια πατρότητας. Κατόπιν, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 319444).

Έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία

Η έμφυλη και η ενδοοικογενειακή βία αποτελεί ένα εξαιρετικά ανησυχητικό φαινόμενο. Ο Συνήγορος του Πολίτη ως εθνικός φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με κάθε ευκαιρία τονίζει την ιδιαίτερη σημασία του ζητήματος καθώς και τις αρνητικές επιπτώσεις του, εκτός των άλλων, στον οικογενειακό και εργασιακό βίο των θυμάτων.

Τα τελευταία χρόνια σημείο αναφοράς και για τα θέματα της ενδοοικογενειακής βίας ήταν η πανδημία και τα περιοριστικά μέτρα ένεκα αυτής, που είχαν ως συνέπεια πολλά από τα θύματα να παραμένουν κυριολεκτικά εγκλωβισμένα με τους κακοποιτές τους. Συνήθως, τα θύματα της ενδοοικογενειακής βίας είναι γυναίκες και νεαρά κορίτσια ή αγόρια. Ωστόσο, η Αρχή έχει δεχθεί αναφορές για περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, ατόμων με αναπηρία και ηλικιωμένων ατόμων ανεξαρτήτως φύλου. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας είναι και θύματα πολλαπλών διακρίσεων (π.χ. γυναίκες ρομά, γυναίκες μετανάστριες, γυναίκες δικαιούχοι ή αιτούσες διεθνή προστασίας, γυναίκες με αναπηρία, ηλικιωμένοι/-ες με αναπηρία κ.α), χωρίς, ωστόσο, να διαθέτουν ευχερή -και σαφώς όχι ισότιμη- δυνατότητα προσφυγής σε μηχανισμούς προστασίας.

Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο αποσκοπεί στην προστασία των θυμάτων με



ένα πλέγμα διατάξεων που συνδυάζει την εθνική νομοθεσία με την προστασία που προκύπτει από κανόνες υπερνομοθετικής ισχύος. Ως ενδοοικογενειακή βία νοείται σύμφωνα με τον Ν. 3500/2006 (όπως έχει τροποποιηθεί με τον Ν. 4531/2018), η τέλεση αξιόποινων πράξεων σε βάρος μέλους της οικογένειας, στις οποίες περιλαμβάνονται η ενδοοικογενειακή σωματική βλάβη (άρθρο 6), η ενδοοικογενειακή παράνομη βία και απειλή (άρθρο 7), ο βιασμός και η κατάχρηση σε ασέλγεια (άρθρο 8), η ενδοοικογενειακή προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (άρθρο 9), καθώς και η ανθρωποκτονία από πρόθεση και η θανατηφόρα σωματική βλάβη (άρθρα 299 και 311 του Ποινικού Κώδικα). Οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται και στους μόνιμους συντρόφους και στα τέκνα, κοινά ή ενός εξ' αυτών, στους τέως συζύγους, στα μέρη συμφώνου συμβίωσης που έχει λυθεί, καθώς και στους τέως μόνιμους συντρόφους (άρ. 11, παρ. 2, περ. γ' Ν. 3500/2006 όπως ισχύει).

Παράλληλα, με τον Ν. 4531/2018, κυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Ο σκοπός της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, κατά το άρθρο 1 αυτής, συνίσταται, μεταξύ άλλων, «α. στην προστασία των γυναικών ενάντια σε όλες τις μορφές βίας, καθώς και την πρόληψη, την ποινική δίωξη και εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών καθώς και της ενδοοικογενειακής βίας. [...] γ. τον σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου πλαισίου, πολιτικών και μέτρων για την προστασία και την υποστήριξη όλων των θυμάτων βίας κατά των γυναικών καθώς και της ενδοοικογενειακής βίας. [...]». Κατά τη Σύμβαση, ο όρος «ενδοοικογενειακή βία» περιλαμβάνει όλες τις πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας οι οποίες συμβαίνουν εντός της οικογένειας ή της οικογενειακής μονάδας ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων, είτε ο δράστης διαμένει ή διέμενε στην ίδια κατοικία με το θύμα, είτε όχι (άρθρο 3).

Συναφώς, με τον Ν. 4604/2019 θεσπίσθηκε ένα συνεκτικό πλαίσιο κανόνων με αντικείμενο την πρόωθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας που καλύπτεται από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Η έμφυλη και η ενδοοικογενειακή βία, αποτελούν επίσης αντικείμενο ρύθμισης και της Διεθνούς Σύμβασης 190 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 4808/2021, καθώς αναγνωρίζεται ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση. Για τον λόγο αυτό, υπάρχει υποχρέωση για την προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων

ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Τέλος, σε επίπεδο πολιτικών, η Ελλάδα δεσμεύεται από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων (2020-2025), δέσμευση που αποτυπώνεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2021-2025.

Παρά το γεγονός ότι τα περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας αντιμετωπίζονται κατά βάση στο πλαίσιο της ποινικής δικαιοσύνης, από τις συναφείς αναφορές που έχουν κατατεθεί στην Αρχή, τρία είναι τα κύρια σημεία διαπιστώσεων:

Πρώτον, η πληροφόρηση των θυμάτων για τα δικαιώματά τους εξακολουθεί να είναι αποσπασματική ή ελλιπής. Χωρίς να υποτιμώνται ή να παραγνωρίζονται οι εκστρατείες ενημέρωσης για την προστασία από την ενδοοικογενειακή βία, φαίνεται ότι πολλά θύματα εξακολουθούν να μη γνωρίζουν τα δικαιώματά τους ή/και τις αρχές, στις οποίες θα πρέπει να απευθυνθούν. Σημαντικός αριθμός αναφορών, οι οποίες υποβάλλονται στον Συνήγορο του Πολίτη, είτε από θύματα, είτε από άτομα του οικογενειακού ή κοινωνικού περιβάλλοντός τους, έχουν ως αντικείμενο την παροχή πληροφοριών ως προς τη διαδικασία υποβολής καταγγελίας, τη νομική συνδρομή, την ψυχοκοινωνική στήριξη, την αναζήτηση στέγης κ.α. Κατά κανόνα, όσο πιο ευάλωτο είναι το θύμα και ιδίως σε περιπτώσεις πολλαπλής ευαλωτότητας (π.χ. κατάσταση υγείας, φυλετική καταγωγή, αλλοδαπότητα, κλπ), τόσο μεγαλύτερη είναι η δυσκολία πρόσβασης στην πληροφορία και στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Δεύτερον, τα θύματα φαίνεται να εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα κατά τη διαδικασία καταγγελίας περιστατικών ενδοοικογενειακής βίας στις αρμόδιες αρχές. Σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, οι υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας, οφείλουν σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού ενδοοικογενειακής βίας, να κινούν αυτεπάγγελτα την ποινική δίωξη των εγκλημάτων αυτών και να μη θεωρούν απαραίτητη την υποβολή εγκλήσεως. Επιπλέον, για τα αδικήματα αυτά εφαρμόζεται η αυτόφωρη διαδικασία. Προβλέπεται επίσης η αρωγή των θυμάτων, αλλά και η υποχρέωση των αστυνομικών αρχών να ενημερώνουν το θύμα ενδοοικογενειακής βίας για την αυτόφωρη διαδικασία, τη δυνατότητα λήψης ασφαλιστικών μέτρων για προσωρινή ρύθμιση της κατάστασης, την παροχή αρωγής, αλλά και τους αρμόδιους για την παροχή αυτής φορείς. Ωστόσο, σε αναφορές που έχουν υποβληθεί στον Συνήγορο του Πολίτη για τα ανωτέρω θέματα, τα θύματα διαμαρτύρονται για την έλλειψη επαγγελματισμού των αστυνομικών αρχών (π.χ.

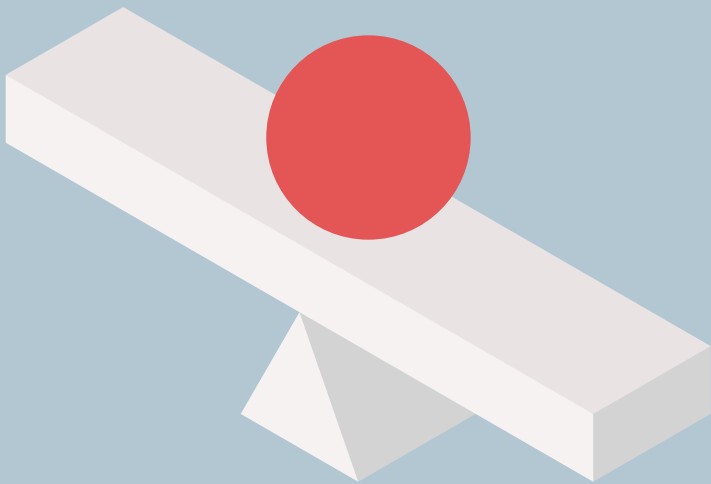


την απουσία γυναικών αστυνομικών κατά την διαδικασία σε περίπτωση έμφυλης βίας, την ελλιπή παροχή αρωγής στα θύματα αρμόδιας εισαγγελικής αρχής) (ενδεικτικά υπόθεση 324155).

Τρίτον, εντοπίζονται δυσχέρειες πρόσβασης στην παροχή δωρεάν νομικής βοήθειας (Ν. 3226/2004), θεσμό απόλυτα ουσιώδη για την προστασία των θυμάτων. Ειδικότερα, παρατηρείται ότι λόγω της έλλειψης σαφών οδηγιών αναφορικά με την ισχύουσα νομοθεσία για την παροχή νομικής βοήθειας, τα θύματα, που θα μπορούσαν να λάβουν τη σχετική βοήθεια, είτε δεν ενημερώνονται ορθά από τους δικηγόρους και τους συμβούλους στα συμβουλευτικά κέντρα της χώρας, είτε αποκλείονται από το βοήθημα λόγω της εσφαλμένης ερμηνείας των διατάξεων από τα αρμόδια δικαστήρια (Ειρηνοδικεία και Πρωτοδικεία). Ενδεικτική είναι η αναφορά που υποβλήθηκε από νομικό σύμβουλο κέντρου συμβουλευτικής γυναικών σε Δήμο της χώρας σύμφωνα με την οποία, κατά την εξέταση των σχετικών αιτημάτων για την παροχή νομικής βοήθειας σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ορισμένα δικαστήρια απορρίπτουν το σχετικό αίτημα σε περίπτωση που οι αιτούσες έχουν οποιαδήποτε ακίνητη περιουσία (π.χ. αγροτεμάχιο), έστω και αν δεν τους αποφέρει εισόδημα, και ενώ στερούνται άλλων εισοδημάτων. Ο Συνήγορος του Πολίτη έθεσε το ζήτημα στο Υπουργείο Δικαιοσύνης επισημαίνοντας ότι ο σκοπός του νόμου είναι να παρασχεθεί νομική συνδρομή σε ευπαθή οικονομικά άτομα, στα οποία περιλαμβάνονται και θύματα έμφυλης, ενδοοικογενειακής και ρατσιστικής βίας και ζήτησε να εκδοθούν γενικές ερμηνευτικές κατευθύνσεις για την εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Πρόσφατα, υπογράφηκε Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών (ΔΣΑ), της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) για την παροχή νομικής βοήθειας σε γυναίκες θύματα έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, η οποία θα προσφέρεται χωρίς εισοδηματικά κριτήρια, προκειμένου οι γυναίκες να προσφεύγουν στις αρμόδιες αρχές και στα αρμόδια δικαστήρια για την προστασία τους και την διεκδίκηση των νομίμων δικαιωμάτων τους.

Σε μια χρονιά με πολυάριθμα περιστατικά έμφυλης βίας- και ιδίως γυναικοκτονιών- καθίσταται περισσότερο από ποτέ επιτακτική η ανάγκη λήψης μέτρων για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας, την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων, τα οποία στην πλειονότητά τους είναι γυναίκες, καθώς η υποστήριξη και η αρωγή των θυμάτων από την πλευρά των φορέων της πολιτείας αποτελεί υποχρέωση από τον νόμο αλλά και ηθικό και κοινωνικό καθήκον.

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ





Εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Η εποχή της πανδημίας και η επιτακτική ανάγκη προστασίας της δημόσιας υγείας, έφεραν ριζικές αλλαγές στα μέχρι τότε δεδομένα μοντέλα παροχής εργασίας. Η τηλεργασία από ένα σποραδικό, περιπτωσιολογικό ή και πολύ εξειδικευμένο μοντέλο παροχής εργασίας που αφορούσε τον ιδιωτικό τομέα και κυρίως επιχειρήσεις με ειδικό προφίλ, έγινε αναγκαστικά και σε πολύ σύντομο χρόνο λόγω των εξαιρετικών συνθηκών το κυρίαρχο μοντέλο εργασίας όχι μόνο για τον ιδιωτικό αλλά και για τον δημόσιο τομέα. Εκ των πραγμάτων λοιπόν προέκυψε και η νομοθετική προσαρμογή για τη ρύθμιση της τηλεργασίας, η οποία συνδέονταν με την ανωτέρα βία της πανδημίας και είχε ως εκ τούτου προσωρινό χαρακτήρα.

Με την υποχώρηση ωστόσο της πανδημίας και την άρση των περιοριστικών μέτρων, επανήλθε η κανονικότητα με παρουσία των εργαζόμενων στους χώρους εργασίας. Παράλληλα όμως έγινε σαφής η ανάγκη σταθερού θεσμικού πλαισίου που θα ρυθμίζει την παροχή εργασίας εξ' αποστάσεως είτε σε έκτακτες συνθήκες, όπως αυτές που την έφεραν στο προσκήνιο ευθύς εξ' αρχής, είτε σε κανονικές, ως ευέλικτη μορφή εργασίας που αξιοποιεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό τα σύγχρονα τεχνολογικά εργαλεία. Με τον νόμο 4807/2021 θεσπίσθηκε το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στο Δημόσιο. Στις γενικές προβλέψεις του νόμου περιλαμβάνεται η δυνατότητα τηλεργασίας για το σύνολο των υπαλλήλων με ανώτατο όριο ημερών (44 ημέρες), χρόνου εκτέλεσης (τρίμηνο) και ποσοστό υπαλλήλων (25% των υπαλλήλων ανά Διεύθυνση). Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα τηλεργασίας για υπαλλήλους με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας τα οποία θα εξειδικεύονται σε κανονιστική απόφαση (ΥΑ). Τέλος, προβλέπεται και η υποχρεωτική τηλεργασία σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας κι έκτακτων συνθηκών και αναγκών. Για την ουσιαστική εφαρμογή του νόμου, είναι αναγκαία η έκδοση μια σειράς κανονιστικών πράξεων που ρυθμίζουν ειδικότερα θέματα (προστασία προσωπικών δεδομένων, δικαιολογητικά και διαδικασία αξιολόγησης- πιστοποίησης των προβλημάτων υγείας, λεπτομέρειες εφαρμογής και διαχειριστικά πρότυπα για τις υπηρεσίες).

Πριν τη ψήφιση του νόμου, ο Συνήγορος του Πολίτη είχε υποβάλει στη διαρκή κοινοβουλευτική επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης & Δικαιοσύνης τις παρατηρήσεις του¹ για το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, οι οποίες μνημονεύονται

1. <https://www.synigoros.gr/el/category/ergasia/post/parathrhseis-epi-toy-sxedioy-nomoy-toy-yποyργειoy-eswterikwn-gia-thn-thlergasia>

αναλυτικά στην ετήσια έκθεση της Αρχής για το 2021². Στις παρατηρήσεις αυτές είχε ήδη επισημάνει ότι το μοντέλο «κανονικής» τηλεργασίας που περιγράφονταν στο υπό συζήτηση σχέδιο νόμου, και αποτυπώθηκε τελικώς στον ψηφισθέντα Ν. 4807/2021 προσιδιάζει περισσότερο με αυτό που συναντάται σε άλλες έννομες τάξεις της ΕΕ ως «περιστασιακή» τηλεργασία, παρά με εκείνο της τακτικής, πλήρως ενταγμένης στον τρόπο λειτουργίας μιας υπηρεσίας, παροχής εξ αποστάσεως εργασίας. Ειδικότερα, είχε σημειώσει ότι η σχετική ρύθμιση, βάσει της οποίας η τηλεργασία δεν θα μπορεί να υπερβαίνει τις σαράντα τέσσερις ημέρες ανά ημερολογιακό έτος που θα λαμβάνονται υποχρεωτικά μέσα σε διάστημα τριών μηνών, εξυπηρετεί ενδεχομένως π.χ. την εκπόνηση ενός συγκεκριμένου έργου, δεν φαίνεται, ωστόσο, να εξυπηρετεί ούτε όσους εργαζόμενους έχουν μόνιμα προβλήματα υγείας, ούτε όσους θελήσουν να κάνουν χρήση του παρεχόμενου δικαιώματος για λόγους καλύτερης εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής – οικογενειακής ζωής.

Ακριβώς αυτά τα ζητήματα τέθηκαν το 2022, στις αναφορές που υποβλήθηκαν στην Αρχή σχετικά με την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου της τηλεργασίας. Εντωμεταξύ είχε εκδοθεί και ο νόμος 4808/2021, με τον οποίον μεταξύ άλλων ρυθμιζόταν η παροχή τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με τον νόμο, η τηλεργασία προβλέπεται ως αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που συντρέχει κίνδυνος δημόσιας υγείας, οπότε η απόφαση είναι του εργοδότη ή εξατομικευμένος κίνδυνος για την υγεία του εργαζόμενου, οπότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να τη ζητήσει και σε περίπτωση διαφωνίας με τον εργοδότη, να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας. Παράλληλα με τον ίδιο νόμο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2019/1158/ΕΚ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία περιλαμβάνει την τηλεργασία στις ευέλικτες μορφές εργασίας, για την εξυπηρέτηση του σκοπού αυτού για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τις προβλέψεις του νόμου, κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης οφείλει να τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

2. <https://www.synigoros.gr/el/category/ergasia/post/parathrhseis-epi-toy-sxedioy-nomoy-toy-yroyrgeioy-eswterikwn-gia-thn-thlrgasia>



Υπενθυμίζεται ότι όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη δεν εκτείνεται στα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης, παρά μόνο κατ' εξαίρεση, όταν λειτουργεί ως φορέας ίσης μεταχείρισης και τίθεται ζήτημα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης για κάποια από τα προβλεπόμενα στον νόμο πεδία διάκρισης (αρ. 3 παρ. 2 του Ν. 3094/2003, όπως τροποποιήθηκε από τις διατάξεις του Ν. 4443/2016 και ισχύει). Στην Αρχή προσέφυγαν εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, επικαλούμενοι την αναπηρία ή την οικογενειακή τους κατάσταση, οι οποίοι διαμαρτύρονταν είτε για το γενικό πλαίσιο του νόμου 4807/2021 για την τηλεργασία στο Δημόσιο, είτε για την καθυστέρηση εφαρμογής του. Ειδικότερα, κατά τον χρόνο υποβολής των αναφορών στην Αρχή δεν είχαν εκδοθεί οι προβλεπόμενες κανονιστικές πράξεις, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η εξέταση αιτημάτων υπαλλήλων για τηλεργασία. Με αφορμή τις αναφορές αυτές, ο Συνήγορος του Πολίτη με έγγραφη παρέμβασή του προς τα Υπουργεία Εσωτερικών, Υγείας και Εργασίας έκανε τις ακόλουθες επισημάνσεις:

Ως προς την υποχρέωση της Διοίκησης να εκδώσει κανονιστική πράξη, η Αρχή υπενθύμισε ότι στοιχειοθετείται κατ' εξαίρεση παράλειψη ή άρνηση της Διοίκησης να εκδώσει διοικητική πράξη όταν η νομοθετική εξουσιοδότηση καθιερώνει αμέσως και ευθέως ένα δικαίωμα των πολιτών, καταλείπει δε απλώς στον εξουσιοδοτούμενο από αυτόν κανονιστικό νομοθέτη τη θέσπιση συμπληρωματικών κανόνων, αναγκαίων για τη ρύθμιση τεχνικών λεπτομερειών ή των όρων άσκησης του δικαιώματος γενικώς ή εντός ορισμένης προθεσμίας (βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 303/2017). Ομοίως και στο επίπεδο του ενωσιακού δικαίου έχουν αναπτυχθεί μηχανισμοί αντιμετώπισης ενδεχόμενης ματαίωσης της νομοθετικής βούλησης των κοινοτικών οργάνων λόγω της παράλειψης των κρατών-μελών να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την εφαρμογή τους, αναγνωρίζοντας όχι απλώς δικαίωμα προς αποζημίωση στους ιδιώτες για τη ζημία που υπέστησαν από την παράλειψη λήψης μέτρων εφαρμογής των κοινοτικών κανόνων (οδηγιών), αλλά και το άμεσο αποτέλεσμα των κανόνων αυτών όταν αυτοί προσδιορίζουν επαρκώς τις προϋποθέσεις γέννησης δικαιωμάτων για τους ιδιώτες («self executing» διατάξεις)³.

Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, τόνισε ότι γίνεται πλέον δεκτό πως η αναπηρία δεν ταυτίζεται με την ασθένεια καθ' εαυτή, αλλά έχει ως βασικό χαρακτηριστικό τη μειονεκτικότητα που προκύπτει ως αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης ανάμεσα, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική και σε κοινωνικούς

3. ΔΕΚ C-168/85, Συλλ. 1986, σ. 2945, C-120/88, Συλλ. 1991, σ. I-621, C-119/89, Συλλ. 1991, σ. I-641, C-6/1990, Αρμ. 1992, σ. 1159.

ή περιβαλλοντικούς παράγοντες και μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους. Για την ισότιμη αυτή συμμετοχή, το νομικό πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων (Οδηγία 2000/78/ΕΚ) αλλά και για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία (ΣΔΑμεΑ), προβλέπει την απόλαυση μέτρων εύλογων προσαρμογών εκ μέρους των ατόμων με αναπηρία. Μέτρο εύλογης προσαρμογής μπορεί να αποτελέσει και η τηλεργασία, καθώς, χάρη στα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας, μπορεί να καθιστά δυνατή την παροχή εργασίας από άτομα που, λόγω αναπηρίας, π.χ. αδυνατούν να μετακινούνται προς και από το χώρο εργασίας. Ως τέτοιο μέτρο, η τηλεργασία υπόκειται στο παραπάνω νομικό πλαίσιο, δηλαδή συνιστά δικαίωμα του ατόμου με αναπηρία που εργάζεται στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, εφόσον αυτή κρίνεται ενδεδειγμένη με βάση τις περιστάσεις της εκάστοτε περίπτωσης και δεν συνεπάγεται δυσανάλογο κόστος.

Στο πλαίσιο αυτό, συμβατές με το χαρακτήρα της εύλογης προσαρμογής χαρακτηρίζονται οι προϋποθέσεις για την τηλεργασία του άρθρου 7 παρ. 2 του Ν. 4807/2021 και του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021 για τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα, δηλαδή αφ' ενός να είναι εφικτή η εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου/εργαζόμενου με τηλεργασία και αφ' ετέρου να μη συντρέχει άλλος σπουδαίος λόγος, ο οποίος επιβάλλει αντικειμενικά την απόρριψη του αιτήματος για τηλεργασία. Ομοίως, θετική χαρακτήρισε και τη ρητή πρόβλεψη στο άρθρο 1 του σχεδίου της Κ.Υ.Α. για τον ιδιωτικό τομέα ότι δεν επηρεάζονται οι ισχύουσες διατάξεις για αναρρωτικές άδειες λόγω νοσημάτων ή ατυχημάτων που οδηγούν σε προσωρινή ανικανότητα για εργασία, ούτε οι ισχύουσες διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την επίβλεψη της υγείας τους από τον Ιατρό Εργασίας.

Αντίθετα, η περιοριστική απαρίθμηση παθήσεων που επιτρέπουν την υπαγωγή στο καθεστώς της τηλεργασίας με κανονιστική πράξη κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 19 παρ. 3 Ν. 4807/2021 και 5 παρ. 3β του Ν. 3846/2010, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021, θα πρέπει να αναμένεται ότι θα οδηγήσει σε αποκλεισμό από την τηλεργασία εργαζόμενους και εργαζόμενες με αναπηρία, των οποίων η πάθηση δεν θα περιλαμβάνεται στην απαρίθμηση, μολονότι το συγκεκριμένο μέτρο θα ήταν το ενδεδειγμένο σύμφωνα με τον ορισμό της εύλογης προσαρμογής κατά την Οδηγία 2000/78 και τη ΣΔΑμεΑ.

Σε σχέση με τη διαφύλαξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, το γενικό πλαίσιο της τηλεργασίας που θεσπίζεται για το Δημόσιο, δεν



προσφέρεται για αξιοποίηση στο πλαίσιο εξισορρόπησης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Ειδικότερα, δεν γίνεται καμία αναφορά ή σύνδεση με την οικογενειακή κατάσταση ή την φροντίδα ατόμων με αναπηρία και ως εκ τούτου οι υπάλληλοι που δικαιούνται να κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών εργασίας σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021, υπάγονται στις γενικές ρυθμίσεις για την πρόβλεψη της τηλεργασίας με τους συνακόλουθους περιορισμούς τους (ανώτατο όριο 44 ημερών ετησίως με λήψη όλου του διαστήματος τηλεργασίας εντός τριμήνου, απαγόρευση τηλεργασίας για το χρονικό διάστημα 15/7-31/8, περίοδο κατά την οποία υφίστανται αυξημένες οικογενειακές απαιτήσεις για τους γονείς ανηλίκων τέκνων, καθώς είναι κλειστές οι δομές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Συνεπώς οι ρυθμίσεις περί τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα βάσει του Ν. 4807/2021, οι οποίες ρυθμίζουν το πρώτον την απασχόληση με τηλεργασία στον δημόσιο τομέα, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σε σύγκριση με τις προβλέψεις του άρθρου 31 του Ν. 4808/20217.

Κατόπιν αυτών, ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε:

- Την άμεση έκδοση των κανονιστικών πράξεων δυνάμει του άρθρου 19 του Ν. 4807/2021 και του άρθρου 5 παρ. 3β του Ν. 3846/2010 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του Ν.4808/2021.
- Οι υπό εξουσιοδότηση κανονιστικές πράξεις να αφορούν τη ρύθμιση θεμάτων τεχνικού χαρακτήρα και να μην περιορίζουν το δικαίωμα για τηλεργασία όπως αυτό θεμελιώνεται από το νομικό πλαίσιο. Σε ό,τι αφορά ειδικά τα άτομα με αναπηρία, οι εξουσιοδοτήσεις δεν θα πρέπει να περιορίζουν το δικαίωμα για εύλογη προσαρμογή όταν αυτό θα ήταν ενδεδειγμένο μέτρο με βάση το δίκαιο της ΕΕ και της ΣΔΑμεΑ.
- Η εξειδίκευση των προβλημάτων υγείας να είναι ενδεικτική και να αφήνεται πάντα περιθώριο για εξατομικευμένη εκτίμηση των συνθηκών της κάθε περίπτωσης.
- Η αναμενόμενη Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας, στην οποία θα εξειδικεύονται τα προβλήματα υγείας, τα χρονικά όρια τηλεργασίας, τα απαραίτητα δικαιολογητικά, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης των εν λόγω προβλημάτων υγείας (βλ. άρθρο 19 παρ. 3 του Ν. 4807/2021) να είναι αντίστοιχη της Κοινής Υπουργικής Απόφασης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνι-

κών Υποθέσεων και Υγείας, για τον ιδιωτικό τομέα.

- Σε ό,τι αφορά τους γονείς παιδιών μέχρι 12 ετών και φροντιστές, την έκδοση συμπληρωματικών ρυθμίσεων για την τηλεργασία στο Δημόσιο, που να ικανοποιούν τις απαιτήσεις του άρθρου 31 του Ν. 4808/2021, δεδομένου ότι ο Ν. 4807/2021 προηγήθηκε του Ν. 4808/2021 που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2019/1158/ΕΚ. Σε αυτή τη βάση, θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία για τη δυνατότητα των γονέων και φροντιστών να ζητούν τηλεργασία, προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους.

Αναμένονται οι σχετικές ενέργειες της Διοίκησης στις προτάσεις της Αρχής. Κατά τον χρόνο εκπόνησης της παρούσας έκθεσης εκδόθηκαν οι αναμενόμενες κανονιστικές πράξεις, οι οποίες όμως δεν συνάδουν με το πνεύμα των προτάσεων του Συνηγόρου του Πολίτη.

Ψηφιακή Μεταρρύθμιση

Συνεκτίμηση επιπτώσεων σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες

Η παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους πολίτες, από μέρους της δημόσιας διοίκησης έχει πολλά πλεονεκτήματα, καθώς μέσω αυτής είναι δυνατόν να απλοποιηθούν και να επιταχυνθούν χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες και να εξυπηρετηθούν ευχερέστερα πολίτες που έχουν δυσκολία μετακίνησης (εξαιτίας του τόπου διαμονής τους ή για άλλους λόγους). Από την άλλη πλευρά, όμως, δεν έχουν όλοι οι πολίτες εξίσου ευχερή πρόσβαση στα τεχνολογικά μέσα ή/και γνώση αναφορικά με τις νέες τεχνολογίες, για λόγους οικονομικούς, κοινωνικούς, μορφωτικούς κ.α. Δεδομένου ότι οι νέες τεχνολογίες έχουν πλέον ενταχθεί σε όλες τις πτυχές του βίου των πολιτών και αποτελούν τμήμα της καθημερινότητάς τους, θεωρείται ως «ψηφιακά αναλφάβητος» ή «τεχνολογικά αναλφάβητος» εκείνος ο οποίος δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις στις νέες τεχνολογίες της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών, ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει ζητήματα που ανακύπτουν στην καθημερινή ζωή και την εργασία του και τα οποία καθιστούν απαραίτητη τη χρήση τους. Έτσι, ήδη υπάρχουσες κοινωνικές ανισότητες αναπαράγονται αλλά και οξύνονται, ενώ δημιουργούνται και νέες μορφές ανισοτήτων που οδηγούν, εν τέλει, σε ψηφιακό χάσμα. Αποτελεί επιτακτική ανάγκη αυτό να γεφυρωθεί, με ενέργειες για ίσες ευκαιρίες



πρόσβασης σε ψηφιακά εργαλεία και εξοπλισμό, καθώς και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων ώστε να εξοικειωθούν όλοι οι πολίτες με τις νέες τεχνολογίες.

Ελλιπής τεχνικός σχεδιασμός πληροφοριακών συστημάτων και επιπτώσεις στην άσκηση δικαιωμάτων

Στη ραγδαία εξέλιξη που παρατηρείται κατά την εισαγωγή «ψηφιακών υπηρεσιών και διευκολύνσεων» στη ζωή μας, σημαντικό είναι να συνεκτιμώνται τυχόν επιπτώσεις στην άσκηση δικαιωμάτων. Η περίπτωση που ακολουθεί αναδεικνύει ζητήματα που μπορεί να εγερθούν και να δυσχεράνουν, αντί να διευκολύνουν, την άσκηση ενός δικαιώματος.

Ασφαλισμένη διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο επειδή επιχείρησε να υποβάλει αίτημα να της χορηγηθεί το επίδομα γέννησης παιδιού, ωστόσο, ενώ πληρούσε όλες τις απαραίτητες προϋποθέσεις (κατά τον Ν. 4659/2020, άρθρο 1 παρ. 2), δεν κατέστη τεχνικά δυνατό να το υποβάλει. Τα σχετικά αιτήματα υποβάλλονται μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής Επιδόματος Γέννησης Τέκνου του Οργανισμού Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ), την οποία υλοποιεί η εταιρεία Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Α.Ε. (ΗΔΙΚΑ ΑΕ). Η αίτηση της αναφερόμενης «δεν οριστικοποιήθηκε» από την εφαρμογή, επειδή η ασφαλισμένη δεν καταχώρισε τον Αριθμό Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ) του συζύγου της, ο οποίος, ως κάτοικος εξωτερικού, δεν διέθετε. Ο Συνήγορος επισήμανε τόσο στον ΟΠΕΚΑ όσο και την ΗΔΙΚΑ ότι, βάσει των διατάξεων που διέπουν τη χορήγηση του επιδόματος, δεν απαιτείται να έχει ο πατέρας του παιδιού ΑΜΚΑ, προκειμένου να λάβει το επίδομα γέννησης τέκνου η δικαιούχος μητέρα.

Ο ΟΠΕΚΑ αναφέρθηκε αρχικά στην υποχρεωτικότητα του ΑΜΚΑ για την εργασιακή και ασφαλιστική ταυτοποίηση όλων των πολιτών της χώρας, επισημαίνοντας ότι η αίτηση δεν μπορεί να προχωρήσει αν δεν έχει συμπληρωθεί το πεδίο που αναφέρεται στο ΑΜΚΑ του συζύγου της αιτούσας. Σε δεύτερο χρόνο, η ΗΔΙΚΑ εξήγησε ότι προκειμένου να τροποποιηθεί το λογισμικό, πρέπει να υπάρξει «απόφαση-ανάθεση από το Αρμόδιο Υπουργείο και τον ΟΠΕΚΑ». Από τη διερεύνηση της υπόθεσης προέκυψε ότι η όλη εμπλοκή οφείλεται σε τεχνικό λόγο και συγκεκριμένα στον σχεδιασμό του πληροφοριακού συστήματος που χρησιμοποιείται για την επεξεργασία των σχετικών αιτημάτων, το οποίο δεν προβλέπει τη δυνα-

τότητα να εξεταστεί μια αίτηση αν δεν συμπεριληφθεί ο ΑΜΚΑ του συζύγου της αιτούσας. Ωστόσο, ο σχεδιασμός αυτός στερεί από ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων μπτέρων ένα νόμιμο δικαίωμά τους, για καθαρά τεχνικούς λόγους, χωρίς να καταλείπεται περιθώριο εναλλακτικής αντιμετώπισης και επίλυσης του ζητήματος. Μέχρι σήμερα, ο Συνήγορος δεν έχει λάβει κάποια ενημέρωση από τις αρμόδιες υπηρεσίες ότι το ζήτημα έχει επιλυθεί (υπόθεση 278244) .

Πολιτικές ουδετερότητας και θρησκευτικά σύμβολα στην εργασία

Το ζήτημα της εξωτερίκευσης των θρησκευτικών αντιλήψεων μέσω της χρήσης θρησκευτικών συμβόλων έχει απασχολήσει αρκετά τα τελευταία χρόνια τις ευρωπαϊκές έννομες τάξεις, ως μια κρίσιμη περίπτωση στάθμισης ατομικών δικαιωμάτων και πιθανής διακριτικής, δυσμενούς μεταχείρισης των φορέων αυτών⁴. Αφορά πολλές πτυχές του δημόσιου βίου και βέβαια αποκτά ζωτική σημασία στο πεδίο της εργασίας, όπου η ορατή χρήση θρησκευτικών συμβόλων ενδέχεται να έχει σοβαρές συνέπειες για τον εργαζόμενο όταν δεν είναι αποδεκτή από τον εκάστοτε εργοδότη. Το διαφορετικό θρησκευτικό και πολιτισμικό υπόβαθρο μεταξύ των χωρών που συνθέτουν τον ευρωπαϊκό χώρο, σε συνδυασμό και με τις σταδιακές μεταβολές στα αριθμητικά δεδομένα των θρησκευτικών μειονοτήτων, οδηγούν σε μια όχι πάντα ομοιογενή θεώρηση της έκβασης της οικείας στάθμισης. Ωστόσο, το ενωσιακό θεσμικό πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων, θέτει τη βάση για την προσέγγιση του ζητήματος, θεσιάζοντας τα κριτήρια τα οποία θα πρέπει να πληρούνται για να θεωρηθεί η απαγόρευση της ορατής χρήσης θρησκευτικών συμβόλων, συνεπώς της έκφρασης των θρησκευτικών πεποιθήσεων ενός ατόμου, θεμιτή.

Η προστασία της θρησκευτικής συνείδησης και το δικαίωμα έκφρασής της ή μη, καθώς και η απαγόρευση διακρίσεων για λόγους που ανάγονται σε αυτήν, κατοχυρώνονται τόσο στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, όσο και στον Χάρτη για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 9 της Σύμβασης εγγυάται την ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης και το άρθρο 14 εγγυάται την απόλαυση όλων των δικαιωμάτων της Σύμβασης, συνεπώς και του άρθρου 9, χωρίς διακρίσεις. Το άρθρο

4. Βλ. Equinet report, "Faith in Equality: Religion and Belief in Europe" <https://equineteurope.org/publications/faith-in-equality-religion-and-belief-in-europe/...>



10 του Ευρωπαϊκού Χάρτη αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ελευθερία της σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, ενώ το άρθρο 21 απαγορεύει τις διακρίσεις για μια σειρά από λόγους στους οποίους περιλαμβάνονται οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Η Οδηγία 2000/78/EK για την απαγόρευση των διακρίσεων στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης περιλαμβάνει ρητά στα πεδία απαγορευμένης διάκρισης τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις (άρ. 1). Ως άμεση διάκριση νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο για λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ενώ ως έμμεση διάκριση θεωρείται μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, η οποία όμως μπορεί να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων. Η διαφορετική μεταχείριση για λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων συνιστά εκ των πραγμάτων διάκριση, η οποία ωστόσο μπορεί να δικαιολογηθεί για τους εξής λόγους:

- όταν εξυπηρετεί ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα που χρησιμοποιούνται είναι πρόσφορα και αναγκαία
- όταν τα μέτρα είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων
- όταν λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

Η ερμηνεία και η εφαρμογή των κριτηρίων αυτών είναι καθοριστική για την αποτύπωση της έκφρασης των θρησκευτικών πεποιθήσεων, η οποία δύναται να περιορίζεται από τον εργοδότη, μόνο όμως όταν οι ενέργειές του μπορούν να ενταχθούν στο παραπάνω πλαίσιο. Για παράδειγμα, εργοδότης ο οποίος απαγορεύει σε γυναίκα εργαζόμενη να φορά στην εργασία της μαντήλα, χαρακτηριστική περίπτωση θρησκευτικού συμβόλου, επειδή ο ίδιος δεν συμμερίζεται τα ίδια θρησκευτικά πιστεύω, ή θεωρεί ότι θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επιχείρησή του, προβαίνει σε ανεπίτρεπτη διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων. Αντίθετα, όταν μια τέτοια απαγόρευση στον χώρο εργασίας, δεν επικεντρώνεται σε συγκεκριμένο εργαζόμενο με συγκεκριμένες θρησκευτικές πεποιθήσεις, αλλά έχει έναν ουδέτερο και αντικειμενικό χαρακτήρα με ενιαία εφαρμογή για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως πεποιθήσεων, θα μπορούσε καταρχήν να θεωρηθεί θεμιτή.

Τον Οκτώβριο του 2022 εκδόθηκε σχετική απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία επιβεβαίωσε⁵ αυτόν τον κανόνα. Το Δικαστήριο αξιολόγησε ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει την εμφανή χρήση συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας δεν εισάγει άμεση διάκριση «λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων», εφόσον καλύπτει αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών και αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, επιβάλλοντάς τους γενικώς και αδιακρίτως, μεταξύ άλλων, μια ουδέτερη αμφίσημη διά του αποκλεισμού τέτοιων συμβόλων. Επιπλέον, όταν ο κανόνας αυτός υπηρετεί την επιδίωξη του εργοδότη να προβάλλει έναντι των πελατών του μια εικόνα ουδετερότητας, υπηρετεί έναν σκοπό που κρίνεται καταρχήν θεμιτός, καθώς η πολιτική ουδετερότητας συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία, η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη⁶, ιδίως όταν ο εργοδότης εμπλέκει, για την επίτευξη του σκοπού αυτού, μόνον τους εργαζομένους που απαιτείται να έρχονται σε επαφή με τους πελάτες του⁷.

Περαιτέρω, έχει κριθεί ότι ένας τέτοιος κανόνας απαγόρευσης μπορεί να είναι το πρόσφορο μέσο για την επίτευξη αυτής της ουδετερότητας και απομένει να εξετάζεται *ad hoc* σε κάθε περίπτωση, αν αποτελεί και το απολύτως αναγκαίο μέσο. Στη στάθμιση αυτή κρίσιμο ρόλο παίζει προφανώς το αντικείμενο εργασίας και ο εξωστρεφής του χαρακτήρας, δηλαδή η επαφή με τους πελάτες μιας επιχείρησης προς του οποίους απευθύνεται η πολιτική ουδετερότητας.

Υποχώρηση του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης των θρησκευτικών πεποιθήσεων μέσω της χρήσης θρησκευτικών συμβόλων, μπορούν να δικαιολογήσουν και λόγοι που ανάγονται στο δημόσιο συμφέρον και αφορούν π.χ. τη δημόσια τάξη ή τη δημόσια υγεία. Μια τέτοια χαρακτηριστική περίπτωση αντιμετώπισε η Αρχή με την εξέταση αναφοράς μουσουλμάνας φοιτήτριας νοσηλευτικής, η οποία προσέφυγε στον Συνήγορο του Πολίτη για την άρνηση νοσηλευτικής υπηρεσίας δημόσιου νοσοκομείου να φορά μαντήλα κατά την πρακτική της άσκηση στην παθολογική - χειρουργική κλινική (υπόθεση 264690). Ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε την υπόθεση στο πλαίσιο της ειδικής του αρμοδιότητας ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως, μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών, θρησκευτικών ή

5. Απόφαση στην υπόθεση C-344/20 αλλά και ομοίως οι αποφάσεις στις G4S Secure Solutions C157/15, WABE και MH Müller Handel, C804/18 και C341/19.

6. C 157/2015 σκέψη 38

7. Απόφαση της 15ης Ιουλίου 2021, WABE και MH Müller Handel, C804/18 και C341/19, σκέψη 63



άλλων πεποιθήσεων (Ν. 4443/2016) και ζήτησε από το Νοσοκομείο να αιτιολογήσει τη στάση του αυτή προς την αναφερόμενη. Η διοίκηση του νοσοκομείου και η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Υγείας επικαλέστηκαν κατά την έρευνα τον ενδυματολογικό κανονισμό, που προβλέπει για τις νοσηλεύτριες να φορούν υφασμάτινο καπέλο – «σκουφιά». Η διοίκηση του νοσοκομείου επικαλέστηκε και την υποχρέωση μέριμνας του προσωπικού των νοσηλευτικών υπηρεσιών για την αποφυγή της διασποράς πολυανθεκτικών μικροοργανισμών και μικροβίων, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Πρόληψης και Ελέγχου Λοιμώξεων, στο πλαίσιο της προστασίας της δημόσιας υγείας. Ειδικότερα, προσκόμισε στοιχεία, βάσει των οποίων, ο επιπλέον ατομικός ρουχισμός του παραπάνω προσωπικού αυξάνει τον κίνδυνο μεταφοράς μικροβίων, ενώ η στολή της νοσοκόμου περιλαμβάνει ως υποχρεωτικό εξάρτημα την «σκουφιά», σύμφωνα και με τις προδιαγραφές απολύμανσης, για την πρόληψη λοιμώξεων και τη διαφύλαξη της υγείας των ασθενών.

Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι, η άρνηση της χρήσης μαντήλας κατά την πρακτική άσκηση νοσηλευτικής στους χώρους των κλινικών δεν στοιχειοθετεί άμεση διάκριση, κατά τον Ν. 4443/2016, καθώς η άρνηση δεν έγινε λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων της συγκεκριμένης εργαζόμενης, αλλά για την τήρηση της προβλεπόμενης αμφίεσης των νοσηλευτριών, βάσει διατάξεων κανονιστικού χαρακτήρα, οι οποίες δεν προβλέπουν εξαίρεση και εφαρμόζονται στο νοσηλευτικό προσωπικό αδιακρίτως. Επιπλέον, η άρνηση της χρήσης μαντήλας κατά την πρακτική άσκηση νοσηλευτικής αιτιολογήθηκε επαρκώς από τη διοίκηση του νοσοκομείου, στο πλαίσιο των μέτρων περιορισμού των προϋποθέσεων εξάπλωσης λοιμώξεων και για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Επομένως, η άρνηση της χρήσης μαντήλας κατά την πρακτική άσκηση της φοιτήτριας νοσηλευτικής στις παραπάνω κλινικές δεν στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση, καθώς δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει θεμιτού σκοπού (που είναι εν προκειμένω, κατά ρητή πρόβλεψη του Ν. 4443/2016 και της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, η προστασία της υγείας), τα δε μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα (χρήση των εξαρτημάτων της νοσηλευτικής στολής, τηρουμένων των προδιαγραφών απολύμανσης), αλλά και αναγκαία – αναλογικά (ο περιορισμός της μαντήλας αφορά στο νοσηλευτικό προσωπικό, ενώ σε άλλες ειδικότητες του νοσοκομείου που δεν ασκούν υγειονομικά καθήκοντα η χρήση της μαντήλας έχει επιτραπεί).

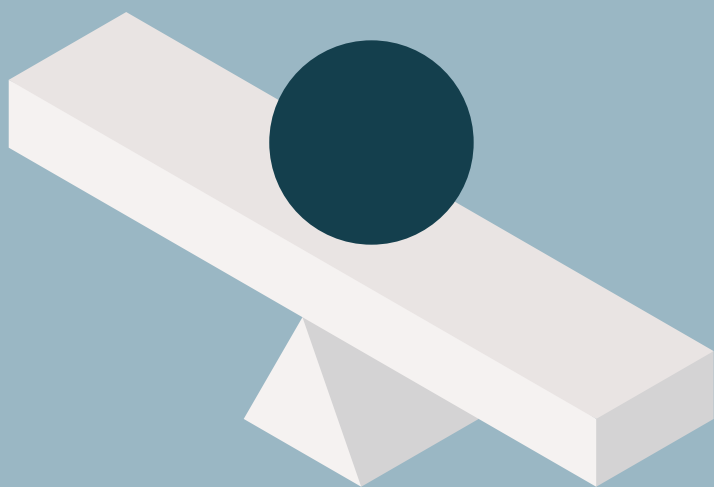
Για τις διαπιστώσεις αυτές, ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε υπόψη του, τόσο τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σύμφωνα με τις οποίες,

δεν παραβιάζεται η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου από κανόνα απαγόρευσης χρήσης θρησκευτικού συμβόλου (μαντήλας) από νοσοκόμα ή κοινωνική λειτουργό κρατικού νοσοκομείου, όταν ο κανόνας αποσκοπεί στην προστασία της υγείας και ασφάλειας νοσηλευτικού προσωπικού και ασθενών ή όταν αποσκοπεί στην τήρηση ουδετερότητας των δημοσίων λειτουργιών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και στην προστασία της θρησκευτικής συνείδησης των ασθενών⁸.

8. Ebrahimian κατά Γαλλίας, απόφαση της 2^{ης}-11-2015



ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ





Πρόσβαση στην απασχόληση: Συστηματική παρέμβαση σε αγγελιοδοτικά μέσα

Η αποστολή προώθησης και προαγωγής της ίσης μεταχείρισης προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ιδιαιτερότητα στις δράσεις της Αρχής, καθώς επιδιώκει την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του κοινού σε θέματα ίσης μεταχείρισης. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Συνήγορος συνεργάζεται με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, με όλους τους κοινωνικούς εταίρους, αλλά και τους εργοδότες και εργαζόμενους με τους οποίους έρχεται σε επαφή και επιδιώκει την ενημέρωση και εξοικείωση όλων με το θεσμικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτό. Τέλος, ο Συνήγορος αξιοποιεί τις ατομικές υποθέσεις που εξετάζει και υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση του συστήματος προστασίας των εργαζόμενων με τα ως άνω χαρακτηριστικά.

Χαρακτηριστική περίπτωση δράσης της Αρχής ως φορέας ίσης μεταχείρισης, αποτέλεσε η απασχόλησή της με τη δημοσίευση αγγελιών για την εξεύρεση εργαζομένων, οι οποίες περιλαμβάνουν όρους που εισάγουν διάκριση, κατά παράβαση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Πρόκειται για γενικευμένη πρακτική, η οποία εφαρμόζεται τόσο συχνά και για τόσο πολύ χρόνο που θεωρείται σχεδόν αυτονόητη. Οι όροι-περιορισμοί που εισάγονται αφορούν κυρίως το φύλο και την ηλικία, αλλά και την εθνική καταγωγή (πχ. ζητείται άνδρας/γυναίκα, νέος /νέα έως ... χρονών, Έλληνας/ Ελληνίδα κ.ο.κ.).

Ο Συνήγορος του Πολίτη ασχολήθηκε για πρώτη φορά με το ζήτημα το 2018, με αφορμή σχετική αναφορά για αγγελία αναζήτησης υπαλλήλου που περιείχε ανώτατο ηλικιακό όριο των υποψηφίων για πρόσληψη. Στο πλαίσιο διερεύνησης της υπόθεσης, ο Συνήγορος εξέτασε όχι μόνο τη συγκεκριμένη αγγελία που αφορούσε η καταγγελία, αλλά το σύνολο των αγγελιών που δημοσιεύθηκαν στην ηλεκτρονική πλατφόρμα και στην έντυπη μορφή αγγελιοδοτικού μέσου υψηλής αναγνωρισιμότητας, ευρείας κυκλοφορίας και επισκεψιμότητας κατά τον χρόνο της έρευνας. Εντοπίσθηκε έτσι πληθώρα αγγελιών που εισήγαγαν διάκριση λόγω φύλου (ζητούνταν μόνο άνδρες ή μόνο γυναίκες), ηλικίας (έθεταν κατώτατο ή ανώτατο ηλικιακό όριο) και εθνικής καταγωγής (ζητούνταν μόνο Έλληνες ή αλλοδαποί). Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα, εντοπίσθηκε πολλαπλή διάκριση καθώς γίνονταν συνδυασμός των εν λόγω κριτηρίων (π.χ. ζητούνταν άνδρας Έλληνας ή γυναίκα Ελληνίδα, Έλληνας 25-35 ετών, αλλοδαπός έως 45 ετών). Οι περιορισμοί αφορούσαν όλες τις ειδικότητες και θέσεις εργασίας, η

φύση των οποίων σε καμία περίπτωση δεν θα δικαιολογούσε εξαίρεση από την προστασία κατά των διακρίσεων, καθώς δεν αντιστοιχούσαν σε χαρακτηριστικά ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Ο Συνήγορος αφού ενημέρωσε τον συγκεκριμένο αγγελιοδότη για το νομικό πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων, επιδίωξε και διαμόρφωσε μια στενή συνεργασία με την εταιρία δημοσίευσης αγγελιών, για την προώθηση ενός συστήματος ενημέρωσης των αγγελιοδοτών, σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων (βλ. σχετ. έκθεση για την Ίση Μεταχείριση 2018).

Το θέμα επανήλθε κατά το τρέχον έτος όταν τέθηκαν στην προσοχή του Συνηγόρου του Πολίτη, αγγελίες που δημοσιεύθηκαν σε τοπική ηλεκτρονική εφημερίδα και έθεταν το κριτήριο του φύλου ως προϋπόθεση πρόσληψης. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε καταρχήν στο συγκεκριμένο εργοδότη που είχεβάλει την αγγελία με σκοπό να τον ενημερώσει, σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους όρους πρόσβασης στην εργασία, προκειμένου να αποφύγει στο μέλλον παρόμοιες ενέργειες. Παράλληλα, απευθύνθηκε στην ιστοσελίδα που δημοσίευσε τις αγγελίες, καθώς και στο τοπικό Επιμελητήριο και τον Εμπορικό Σύλλογο, για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του εμπορικού κόσμου της περιοχής. Τέλος, με αφορμή την υπόθεση αυτή και ενόψει των εποχιακών προσλήψεων της θερινής περιόδου, ο Συνήγορος έστειλε ενημερωτική επιστολή στην Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος και σε όλα τα Επιμελητήρια της Ελλάδας στην οποία επεσήμαινε τις ρυθμίσεις του Ν. 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των άλλων και στην πρόσβαση στην εργασία ή την απασχόληση. Θεωρώντας ιδιαίτερα κρίσιμο το ρόλο των Επιμελητηρίων και των συλλογικοτήτων που εκπροσωπούν τις επιχειρήσεις της χώρας που θα μπορούσαν να επηρεάσουν με το κύρος τους τους επιχειρηματίες εργοδότες, κατά την επιλογή υπαλλήλων, ζήτησε τη συνδρομή τους στην προσπάθεια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των μελών τους. Σε συνέχεια της παρέμβασης αυτής διάφορα επιμελητήρια της χώρας ανταποκρίθηκαν αναρτώντας στη σελίδα τους ενημέρωση για το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρηματιών -εργοδοτών.



Σεβασμός και συμπερίληψη της διαφορετικότητας: οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος για τα διεμφυλικά άτομα

Η διεμφυλικότητα αποτελεί συχνά λόγο αθέμιτων διακρίσεων και ρατσιστικών συμπεριφορών. Σε μεγάλο βαθμό το γεγονός αυτό σχετίζεται με την άγνοια, αλλά και τη λειτουργία στερεοτύπων και προκαταλήψεων που τροφοδοτούν το ρατσισμό και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ο Συνήγορος σταθερά επισημαίνει την ανάγκη έμπρακτης προστασίας και σεβασμού της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας κάθε ανθρώπου με όρους που διασφαλίζουν την ισότιμη μεταχείρισή του.

Ως ταυτότητα φύλου, νοείται το σύνολο των χαρακτηριστικών, συμπεριφορών κι ενδιαφερόντων με τα οποία το κάθε άτομο εντάσσεται στην κοινωνία. Βασίζεται κυρίως στην αυτοαντίληψη του κάθε ατόμου για το φύλο του, σε συνδυασμό με τους κοινωνικούς παράγοντες που ισχύουν σε μια δεδομένη κοινωνία, μια δεδομένη χρονική στιγμή. Η διαδικασία με την οποία το άτομο επανατοποθετείται σε σχέση με το φύλο του, ονομάζεται διαδικασία επαναπροσδιορισμού κοινωνικού φύλου και μπορεί να είναι αμιγώς ψυχολογική ή να έχει και ιατρικές πτυχές. Η ταυτότητα φύλου θα πρέπει να γίνεται σεβαστή ως έκφραση αυτοαντίληψης και αυτοπροσδιορισμού, ανεξαρτήτως των επιλογών που θα κάνει το άτομο για την πορεία του επαναπροσδιορισμού του φύλου του. Σε αντίθετη περίπτωση, δίνεται περιθώριο έκφρασης σε στερεότυπα ή προκαταλήψεις, συμπεριλαμβανομένων φοβικών συμπεριφορών, που χαρακτηρίζονται ως τρανσφοβία. Η τρανσφοβία οδηγεί σε φαινόμενα διακρίσεων, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας που μπορούν να καταλήξουν ακόμη και στην εκδήλωση απρόκλητης βίας που παραβιάζει κατάφωρα την αξιοπρέπεια των διεμφυλικών ατόμων και θέτει σε κίνδυνο την ίδια τη ζωή και τη σωματική τους ακεραιότητα.

Η ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά φύλου αναφέρονται ρητά στον Ν. 4443/2016 ως απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης που ενεργοποιούν την εφαρμογή του πλαισίου προστασίας του. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, ο όρος «ταυτότητα φύλου» αναφέρεται στα «διεμφυλικά» άτομα (transgender), των οποίων η ταυτότητα φύλου είναι διαφορετική από το βιολογικό τους φύλο. Η ελληνική πολιτεία, σχετικά πρόσφατα έχει θεσμοθετήσει τη διαδικασία της νομικής αναγνώρισης ταυτότητας φύλου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Ν. 4491/2017 το πρόσωπο έχει δικαίωμα στην αναγνώριση της ταυτότητας φύλου του ως στοιχείου της προσωπικότητάς του. (άρ. 1 παρ. 1). Ως ταυτότητα φύλου, ορίζεται στο

νόμο, ο εσωτερικός και προσωπικός τρόπος με τον οποίο το ίδιο το πρόσωπο βιώνει το φύλο του, ανεξάρτητα από το φύλο που καταχωρίστηκε κατά τη γέννησή του με βάση τα βιολογικά του χαρακτηριστικά. Η ταυτότητα φύλου περιλαμβάνει την προσωπική αίσθηση του σώματος, καθώς και την κοινωνική και εξωτερική έκφραση του φύλου, τα οποία αντιστοιχούν στη βούληση του προσώπου. Η προσωπική αίσθηση του σώματος μπορεί να συνδέεται και με αλλαγές που οφείλονται σε ιατρική αγωγή ή άλλες ιατρικές πράξεις που επιλέχθηκαν ελεύθερα (άρ. 2 παρ. 1).

Η αναγνώριση του ως άνω δικαιώματος με το συγκεκριμένο περιεχόμενο, αποτελεί ένα πρώτο σημαντικό βήμα για την προστασία των διεμφυλικών ατόμων, στα οποία μέχρι πρότινος η Πολιτεία δεν επέτρεπε τον κατ' επιλογή επαναπροσδιορισμό του φύλου τους, παρά μόνο μέσα από τη φυλομετάβαση με ιατρική, χειρουργική επέμβαση και αυστηρή διαδικασία και προϋποθέσεις. Πέρα από την, κατ' αρχήν, θετική αυτή εξέλιξη, απαιτούνται, ωστόσο, πολλά βήματα ακόμη στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, ώστε να εναρμονίζεται με τη σύγχρονη κοινωνική και νομική θεώρηση της ταυτότητας φύλου και να υπηρετεί την ισότιμη συμμετοχή των διεμφυλικών ατόμων σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Δύο είναι τα ζητήματα που απασχόλησαν τον Συνήγορο του Πολίτη σε σχέση με το θεσμικό πλαίσιο και τη συμφωνία του με το σεβασμό των δικαιωμάτων των διεμφυλικών ατόμων κατά το 2022. Το πρώτο σχετίζεται με την τροποποίηση των διατάξεων του σωφρονιστικού κώδικα που τυγχάνουν εφαρμογής σε διεμφυλικά άτομα και το δεύτερο με τον αποκλεισμό των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις αστυνομικές σχολές λόγω της διεμφυλικότητάς τους.

Διεμφυλικά άτομα και σωφρονιστικό σύστημα

Το Σεπτέμβριο του 2022 τέθηκε σε διαβούλευση το σχέδιο νόμου για την αναμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό του Σωφρονιστικού Κώδικα (Ν. 2776/1999). Ο Συνήγορος του Πολίτη έθεσε τον Οκτώβριο του 2022 υπ' όψη της Διαρκούς Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης τις παρατηρήσεις του επί του σχεδίου νόμου, ως προς τα αντικείμενα που περιλαμβάνονται σε αυτό ή που θεώρησε σκόπιμο να περιληφθούν, και προέκυψαν τόσο από τη διερεύνηση σχετικών αναφορών όσο και από τη συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων στο πεδίο της σωφρονιστικής πολιτικής. Στο



πλαίσιο αυτό έθιξε και το ζήτημα των διεμφυλικών ατόμων, για τα οποία ζήτησε να υπάρχει ειδική μέριμνα για την κράτησή τους. Το σχέδιο νόμου ψηφίστηκε και δημοσιεύτηκε σε ΦΕΚ ως Νόμος 4985/2022 (ΦΕΚ 203/Α/27-10-2022). Η πρόταση του Συνηγόρου για τα διεμφυλικά άτομα, έγινε αποδεκτή (άρθρα 13 και 14 του νέου Κώδικα), ενώ παράλληλα υπήρξε σχετική πρόβλεψη και για τη δυνατότητα μεταγωγής τους (άρ. 72). Τέλος, η ταυτότητα φύλου προστέθηκε ρητά στους λόγους για τους οποίους απαγορεύεται η διαφορετική μεταχείριση των κρατουμένων και δικαιολογείται η λήψη θετικών μέτρων για την αντιμετώπιση αναγκών που απορρέουν από αυτήν (άρ. 3).

Οι αλλαγές αυτές αποτιμώνται θετικά, καθώς η Πολιτεία λαμβάνει ειδικά μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των διεμφυλικών ατόμων σεβόμενη την ταυτότητα φύλου τους. Ωστόσο, η ανάγκη εκσυγχρονισμού του θεσμικού πλαισίου ώστε να διασφαλίζει την ισότιμη μεταχείρισή τους, εμφανίζεται ιδιαίτερα επιτακτική, ιδίως στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Είναι ενδεικτικό ότι, σε ό,τι αφορά την εργασία σε φορείς του δημοσίου τομέα και, ιδίως εκείνων που συγκροτούν το σκληρό πυρήνα της κρατικής εξουσίας, διαπιστώνεται ότι η σχετική νομοθεσία είναι αρκετά παλαιά και απηχεί στερεοτυπικές αντιλήψεις αντίθετες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αποκλεισμός των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις Αστυνομικές Σχολές

Το Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών, υπέβαλε αναφορά (υπόθεση 245851) στον Συνήγορο για τον αποκλεισμό των διεμφυλικών υποψηφίων από την εισαγωγή τους στις Σχολές Αξιωματικών και Αστυφυλάκων της Ελληνικής Αστυνομίας. Ο αποκλεισμός αυτός γίνεται στο πλαίσιο εφαρμογής κανονιστικών διατάξεων (ΠΔ 11/2014, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει) που ορίζουν τη σωματική ικανότητα υποψηφίων των Σχολών Στρατού Ξηράς και κατηγοριοποιούν τη διεμφυλικότητα στις ψυχικές παθήσεις και, ειδικότερα, στις ψυχοσεξουαλικές διαταραχές, ως «διαταραχή ταυτότητας φύλου». Για το εν λόγω «νόσημα» προβλέπεται στον Γενικό Πίνακα διετής αναβολή στράτευσης, ένταξη στην κατηγορία σωματικής ικανότητας «Ακατάλληλοι για στράτευση (Ι/5)», κατά το άρθρο 2, παρ. 1α, περ. (5), καθώς και επικουρικός χαρακτηρισμός της κατηγορίας ικανότητας, βάσει του οποίου, το εν λόγω νόσημα επηρεάζει τη γενική σωματική ικανότητα (ΣΙ/5).

Στην αρχική του παρέμβαση προς τις υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας, ο Συνήγορος επισήμανε τη γενική απαγόρευση διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και στα κριτήρια επιλογής και τους όρους πρόσληψης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Κατ' εξαίρεση από την γενική αυτή απαγόρευση, ο Συνήγορος τόνισε ότι δεν συνιστά διάκριση η διαφορετική μεταχείριση λόγω ταυτότητας φύλου, μόνον εφόσον αιτιολογείται ειδικώς, α) λόγω της φύσης ή του πλαισίου άσκησης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, υφίσταται ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον β) ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη. Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας, ωστόσο, δεν αιτιολόγησαν επαρκώς, κατά τα ανωτέρω, τη θέση τους ότι τα διεμφυλικά άτομα, αυτοδικαίως και ανεξαρτήτως εξατομικευμένης εξέτασης της κατάστασης της υγείας τους και κρίσης των σωματικών τους επιδόσεων, αδυνατούν να ασκήσουν τα καθήκοντα του αστυνομικού.

Σημειωτέον ότι, οι υποψήφιοι /-ες για τις Αστυνομικές Σχολές εξετάζονται ατομικά για την κατάσταση της υγείας τους και κρίνονται ως προς τις σωματικές τους επιδόσεις με προβλεπόμενες αθλητικές δοκιμασίες. Σύμφωνα μάλιστα με τις επικαιροποιημένες, διεθνούς αποδοχής και εφαρμογής επιστημονικές θέσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) και της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Εταιρείας και αντίθετα από τα οριζόμενα στο Π.Δ. άρ. 11/2014, η διεμφυλικότητα δεν αποτελεί διαταραχή ψυχιατρικής φύσεως, αλλά ούτε και αναπηρία ή χρόνια πάθηση. Ήδη από την 1-1-2022 οι θέσεις αυτές του ΠΟΥ, όπως περιέχονται στο "International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems - ICD-11", τυγχάνουν εφαρμογής και στην Ελλάδα.

Στην τελευταία, από 11-2-2022 προκήρυξη του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας για την εισαγωγή στις Σχολές Αστυνομικών και Αστυφυλάκων, εξακολουθεί να μνημονεύεται το Π.Δ. 11/2004 για τη διαπίστωση της καλής υγείας και άρτιας σωματικής διάπλασης των υποψηφίων, παρά τις επιστημονικές ιατρικές εξελίξεις που προαναφέρθηκαν και τον ορισμό της διεμφυλικότητας, στο Π.Δ. ως «διαταραχή ταυτότητας φύλου», εντασσόμενη στις ψυχικές παθήσεις.

Κατόπιν διαμεσολάβησης επί τετραετία για την υπόθεση και έχοντας εξαντλήσει τα μέσα παρέμβασης που εκ του νόμου διαθέτει, ο Συνήγορος του Πολίτη εκπόνησε πόρισμα που απηύθυνε προς τους Υπουργούς Προστασίας του Πολίτη και Εθνικής Άμυνας, καθώς και το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας και το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, με το οποίο έκρινε ότι ο αποκλεισμός των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις Αστυνομικές Σχολές, μόνο λόγω



της διεμφυλικότητάς τους και άνευ εξατομικευμένης εξέτασης της γενικής κατάστασης της υγείας τους και κρίσης των σωματικών τους επιδόσεων με αθλητική δοκιμασία, αποτελεί άμεση διάκριση εις βάρος των ατόμων αυτών και παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ταυτότητας φύλου κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία, όπως αυτή προβλέπεται στις διατάξεις του Νόμου 4443/2016 και της Οδηγίας άρ. 2000/78/ΕΚ.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ





Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη

Για τον αποκλεισμό των διεμφυλικών ατόμων από την εισαγωγή τους στις Αστυνομικές Σχολές

Ο Συνήγορος πρότεινε την τροποποίηση του ΠΔ 11/2014, το οποίο, παρά τις νεότερες επιστημονικές ιατρικές εξελίξεις, εντάσσει τη διεμφυλικότητα, αναφερόμενη ως «διαταραχή ταυτότητας φύλου», στις ψυχικές παθήσεις. Η πρόβλεψη αυτή αποτελεί άμεση διάκριση εις βάρος των διεμφυλικών ατόμων κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης κι ο Συνήγορος ζήτησε τις άμεσες αρμόδιες ενέργειες για την άρση της.

Υπουργείο Παιδείας

Για την εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής (άρθρο 32 Ν. 4808/2021)

Ο Συνήγορος υπέβαλε τις εξής προτάσεις: 1) τη χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς και σε εναρμόνιση με την υπ' αριθμ. 2367/2021 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, 2) τη χορήγηση της γονικής άδειας άνευ αποδοχών του άρθρου 28 Ν. 4808/2021 και του άρθρου 56 Ν. 4830/2021 κατά τα διαστήματα που οι ίδιοι αιτούνται, 3) την αναγνώριση της παραπάνω γονικής άδειας ως προϋπηρεσίας, όπως ρητά προβλέπεται από τον νόμο και 4) τη χορήγηση της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας (αρθ. 36 παρ.2 του Ν. 4808/2021) στις αναπληρώτριες και ωρομίσθιες εκπαιδευτικούς.

Υπουργείο Εσωτερικών & Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων & Υπουργείο Υγείας

Για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

- Την άμεση έκδοση των κανονιστικών πράξεων δυνάμει του άρθρου 19 του Ν. 4807/2021 και του άρθρου 5 παρ. 3β του Ν. 3846/2010 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του Ν.4808/2021.
- Οι κατ' εξουσιοδότηση κανονιστικές να αφορούν τη ρύθμιση θεμάτων τεχνικού χαρακτήρα και να μη περιορίζουν το δικαίωμα για τηλεργασία όπως αυτό θεμελιώνεται από το νομικό πλαίσιο. Σε ό,τι αφορά ειδικά τα άτομα με αναπηρία, οι κατ' εξουσιοδότηση κανονιστικές δεν θα πρέπει να περιορίζουν το δικαίωμα για εύλογη προσαρμογή όταν αυτό θα ήταν ενδεδειγμένο μέτρο με βάση το δίκαιο της ΕΕ και της ΣΔΑμεΑ.
- Η εξειδίκευση των προβλημάτων υγείας να είναι ενδεικτική και να αφήνεται πάντα περιθώριο για εξατομικευμένη εκτίμηση των συνθηκών της κάθε περίπτωσης.
- Η Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας, στην οποία θα εξειδικεύονται για τους απασχολούμενους με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας στο δημόσιο τομέα τα προβλήματα υγείας, τα χρονικά όρια τηλεργασίας, τα απαραίτητα δικαιολογητικά, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης των εν λόγω προβλημάτων υγείας (βλ. άρθρο 19 παρ. 3 του Ν. 4807/2021) δέον να είναι αντίστοιχη της Κοινής Υπουργικής Απόφασης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας.
- Σε ό,τι αφορά τους γονείς παιδιών μέχρι 12 ετών και φροντιστές, την έκδοση συμπληρωματικών ρυθμίσεων για την τηλεργασία στον δημόσιο τομέα, που να ικανοποιούν τις απαιτήσεις του άρθρου 31 του Ν. 4808/2021, δεδομένου ότι ο Ν. 4807/2021 προηγήθηκε του Ν. 4808/2021 που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2019/1158/ΕΚ. Σε αυτή τη βάση, θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία για τη δυνατότητα των γονέων και φροντιστών να ζητούν τηλεργασία, προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους.



Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Για τη χορήγηση επιδόματος στέγασης σε μονογονεϊκές οικογένειες

Ο Συνήγορος πρότεινε να εξεταστεί το ενδεχόμενο να συμπεριληφθεί στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού, για τις ανάγκες χορήγησης επιδόματος στέγασης στην ΚΥΑ με αριθμό Δ13οικ.10747/256/ΦΕΚ Β' 792/06.03.2019:

- α) η περίπτωση του νοικοκυριού, που απαρτίζεται από μονογονέα, που έχει αναλάβει με δικαστική απόφαση τη συμπαράσταση και επιμέλεια ατόμου με αναπηρία και εφόσον συνοικεί με αυτό
- β) η περίπτωση του νοικοκυριού, που απαρτίζεται από ένα ενήλικο μέλος, το οποίο έχει αποδεδειγμένα αναλάβει τη δικαστική συμπαράσταση και την επιμέλεια προσώπου με αναπηρία και συνοικεί μαζί του.

Υπουργείο Τουρισμού

Για την παροχή υπηρεσιών ξενάγησης στη νοηματική γλώσσα

Ο Συνήγορος επανέφερε προς το Υπουργείο Τουρισμού πρόταση να ληφθεί μέριμνα ώστε άτομα που χρησιμοποιούν τη νοηματική γλώσσα, όταν περιηγούνται ή επισκέπτονται μουσεία, μνημεία κ.λπ., να μπορούν να απολαμβάνουν υπηρεσιών ξενάγησης σε ίση βάση με τους άλλους επισκέπτες, όπως επιβάλλει η ΣΔΑμεΑ.

ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Για τους δικαιούχους εργαζόμενους γονείς της άδειας του άρ. 45 του Ν. 4808/2021 που χορηγείται σε μονογονεϊκές οικογένειες

Ο Συνήγορος πρότεινε να θεωρηθούν ότι εμπίπτουν στην έννοια της μονογονεϊκής οικογένειας για τη χορήγηση της άδειας αυτής, όχι μόνον οι χήροι εργαζόμενοι γονείς ή οι άγαμοι γονείς που έχουν την αποκλειστική επιμέλεια τέκνου, αλλά και οι διαζευγμένοι γονείς που είτε έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την αποκλειστική άσκηση της γονικής μέριμνας τέκνου/ων ή την κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του τέκνου/ων.

Με την υπ' αριθμ. πρωτ. 107342/14/11.2022 εγκύκλιο της Γενικής Γραμματείας Εργασιακών σχέσεων υιοθετήθηκε η πρόταση του Συνηγόρου.

Υπουργείο Εσωτερικών

Για την παράταση απασχόλησης συμβασιούχων ΙΔΟΧ σε ΟΤΑ και ΝΠΔΔ

Ο Συνήγορος πρότεινε την επέκταση εφαρμογής της διάταξης του άρ. 49 του ΠΔ 410/1988 – που προβλέπει τη δυνατότητα παραμονής στην υπηρεσία των συμβασιούχων ΙΔΑΧ οι οποίοι δεν αποκτούν δικαίωμα σύνταξης στο 67ο έτος έως το 70ο έτος το πολύ – και στους συμβασιούχους ΙΔΟΧ.

Η πρόταση του Συνηγόρου έγινε δεκτή με το άρ. 82 του Ν. 5003/2022 (ΦΕΚ 230/Α/14.12.2022).

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ



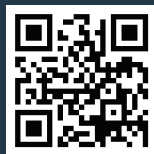
ΑΑΔΕ	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ
ΑΚ	ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
ΑΜΕΑ	ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ
ΑΜΚΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΑΡ.	ΑΡΘΡΟ
ΓΓΔΟΠΦ	ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΓΝΜ	ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ
ΔΕ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΔΕΚ	ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
ΔΟΕ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΥΠΑ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΓΣΣΕ	ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΔΕ	ΕΝΟΡΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ
Ε.Ε.	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΕ	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΕΛΑΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ
ΕΚ	ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ
ΕΟΠΥΥ	ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΕΠΑΛ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΛΥΚΕΙΑ
ΕΣΑΜΕΑ	ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ
ΕΣΔΑ	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ
ΕΦΚΑ	ΕΘΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΗΔΙΚΑ	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Α.Ε.



ΙΔΑΧ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΔΟΧ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΚΕΘΙ	ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΚΕΠ	ΚΕΝΤΡΟ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ
ΚΥΑ	ΚΟΙΝΗ ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
Ν.	ΝΟΜΟΣ
ΝΠΔΔ	ΝΟΜΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΝΣΚ	ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
ΟΑΕΔ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΟΠΕΚΑ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΠΑΡΑΓΡ.	ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ
ΠΔ	ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ
ΠΕ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΠΟΥ	ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ
Σ.	ΣΕΛΙΔΑ
ΣΔΑΜΕΑ	ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ
ΣΤΕ	ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ
ΤΕ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΥΑ	ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
ΥΕ	ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΦΕΚ	ΦΥΛΛΟ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΦΥ	ΦΑΚΕΛΟΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ
SMS	SHORT MESSAGE SERVICE



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ



Χαλκοκονδύλη 17
104 32 - Αθήνα



(+30) 213 1306 600



www.synigoros.gr

ISSN: 2623-4297