



**ΙΣΗ  
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**  
ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2023





**ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**  
ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2023

## ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

<b>Επιμέλεια σύνταξης:</b>	Καλλιόπη Λυκοβαρδή
<b>Κεντρική σύνταξη:</b>	Αναστασία Ματανά
<b>Κείμενα:</b>	Χριστίνα Αγγέλη, Μαρία Βουσίνου, Ηλέκτρα Δεμοίου, Κυριακή Λαμπροπούλου, Αμαλία Λεβέντη, Αναστασία Ματανά, Κωνσταντίνος Μπαρτζελιώτης, Δήμητρα Μυτιληναίου, Ανδριανή Παπαδοπούλου, Έλενα Σταμπουλή, Ευαnthία Στώτη, Ευάγγελος Τσακικάκης
<b>Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων:</b>	Δήμητρα Μυτιληναίου
<b>Γενική επιμέλεια - Συντονισμός:</b>	Δήμητρα Μυτιληναίου
<b>Εκτέλεση/Εποπτεία Υπηρεσιών Έκδοσης:</b>	Τμήμα Βιβλιοθήκης Αρχείου & Εκδόσεων
<b>Σχεδιασμός, σελιδοποίηση:</b>	Μάιρα Παπασπύρου, info@mairadesign.gr
<b>Επιμέλεια κειμένων:</b>	Χρυσάνθη Γαλάτη, chrysanthigalati@yahoo.com

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

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

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

Η Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2023 τυπώθηκε το 2024 σε πεντακόσια (500) ελληνικά και εκατό (100) αγγλικά αντίτυπα, και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στην σελίδα: **www.synigoros.gr**.

Διαστάσεις: 17 X 24 εκ.

Σελίδες: 80

ISSN: 2623-4297



- © Συνήγορος του Πολίτη
- 📍 Χαλκοκονδύλη 17, 104 32, Αθήνα
- ☎ 213 1306 600
- 🌐 [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)
- 📘 Συνήγορος του Πολίτη - THE GREEK OMBUDSMAN
- ✂ @Synigoros

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>7</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>9</b>
<b>Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ</b>	<b>13</b>
<b>Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ</b>	<b>15</b>
<b>ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</b>	<b>33</b>
Η λήψη ειδικών μέτρων για τους φροντιστές ατόμων με αναπηρία	33
Διακρίσεις λόγω ηλικίας στην πρόσβαση στην εργασία και στην έξοδο από αυτήν	42
<b>ΘΕΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ</b>	<b>51</b>
Δικαίωμα προσώπων ΛΟΑΤΚΙ+ στον γάμο και την οικογένεια	51
Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων	57
Οδηγία 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών	61
<b>ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>69</b>
Αποδοχή Προτάσεων	71
<b>ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ</b>	<b>75</b>





## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Κάθε ετήσια Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη, για το επίπεδο σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας, αναδεικνύει συστημικές στρεβλώσεις και αγκυλώσεις στη λειτουργία του δημόσιου τομέα και επίμονες εστίες αθέμιτων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα. Θέτει, επίσης, άβολα ερωτήματα για τις νοοτροπίες, τις πρακτικές και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις καθενός και καθεμίας μας. Η παρούσα Έκθεση, για το έτος 2023, δεν αποτελεί εξαίρεση.

Όπως επισημάνθηκε και στην Έκθεση για το 2022, η θεματική κατανομή των αναφορών για διακρίσεις, που λαμβάνει ο Συνήγορος, παραμένει ετεροβαρής. Καταγγελίες για διάκριση λόγω φύλου στην εργασία αντιστοιχούν, και για το 2023, στις μισές επί του συνόλου των αναφορών, ενώ η αναπηρία αναδεικνύεται ως λόγος διάκρισης στο 1/5 αυτών.

Πράγματι, οι διακρίσεις λόγω φύλου στην εργασία, παρά τις βελτιωτικές παρεμβάσεις στο νομοθετικό πλαίσιο, ενωσιακό και εθνικό, τα τελευταία χρόνια, εξακολουθούν να είναι παρούσες και επίμονες. Τόσο στη χώρα μας, όσο και στο σύνολο των κρατών – μελών της Ε.Ε., οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα, ενώ και η μισθολογική τους εξίσωση με τους άνδρες παραμένει ζητούμενο. Η Έκθεση παραθέτει και αναλύει τις προβλέψεις νέων, ειδικών νομοθετικών πρωτοβουλιών της Ε.Ε., Οδηγιών που εκδόθηκαν εντός του 2023, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι επίμονες αυτές εστίες διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία. Η υιοθέτηση της Οδηγίας 2023/970/ΕΚ αναμένεται να συμβάλει καθοριστικά στην ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία της αυτής αξίας, μέσω μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής. Παράλληλα, η Οδηγία 2022/2381/ΕΚ για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, με χρονικό ορίζοντα ενσωμάτωσης το τέλος του τρέχοντος έτους (2024), φιλοδοξεί να εξισορροπήσει την εκπροσώπηση των φύλων στις εταιρείες αυτές.

Ιδιαίτερα σημαντική και ενθαρρυντική κρίνεται η αποδοχή από τη διοίκηση σειράς παρεμβάσεων της Αρχής, για την άρση διακρίσεων λόγω ηλικίας κατά τις





διαδικασίες επιλογής προσωπικού για τη Δημοτική Αστυνομία, τη Δικαστική Αστυνομία, αλλά και για τη στελέχωση των υγειονομικών υπηρεσιών της ΕΛ.ΑΣ. με ιατρούς και ψυχολόγους.

Προς το τέλος του 2023, ανακοινώθηκαν δύο ακόμη νομοθετικές πρωτοβουλίες, η μία σε εθνικό και η άλλη σε ενωσιακό επίπεδο.

Σε εθνικό επίπεδο, η νομική, νομοθετική κατοχύρωση του δικαιώματος προσώπων ΛΟΑΤΚΙ+ στον γάμο και την οικογένεια εξαγγέλθηκε στα τέλη του 2023, και νομοθετήθηκε κατά τη σύνταξη της παρούσας Έκθεσης.

Σε ενωσιακό επίπεδο, διεφάνη στα τέλη του 2023, ότι οι συνθήκες πλέον είναι ώριμες για την υιοθέτηση των σχετικών Οδηγιών για τα ελάχιστα κοινά πρότυπα που οφείλουν να διέπουν τη λειτουργία των εθνικών φορέων ισότητας. Βασικός στόχος των πολυετών διαβουλεύσεων εντός της Ε.Ε., που φαίνεται ότι πλέον θα μετουσιωθούν σε θεσμικά κείμενα πριν από τη διεξαγωγή των εκλογών για την ανάδειξη του νέου Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου τον Ιούνιο του 2024, είναι η ενίσχυση της ανεξαρτησίας, αλλά και της αποτελεσματικής λειτουργίας των φορέων ίσης μεταχείρισης.

Η κατάληξη πολυετών διαβουλεύσεων εντός της Ε.Ε., για την αναβάθμιση του θεσμικού ρόλου και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των εθνικών φορέων ίσης μεταχείρισης των κρατών – μελών, αναμένεται να εμπλουτίσει καθοριστικά την εργαλειοθήκη του Συνηγόρου του Πολίτη, καθιστώντας αναπόδραστη την αποδοχή προτάσεων που η Αρχή έχει θέσει εδώ και μία πενταετία. Ως εθνικός φορέας προώθησης, προαγωγής, αλλά και προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι έτοιμος να μεταβεί σε μία νέα, ακόμη πιο δυναμική, ουσιαστική και αποτελεσματική φάση λειτουργίας. Με διαρκή αναβάθμιση του ρόλου του, ενίσχυση των δυνατοτήτων του, εξασφάλιση και νέων εργαλείων για την επίτευξη ακόμη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στις παρεμβάσεις του. Με πίστη στο θεσμικό, συνταγματικό ρόλο της Αρχής. Με προσήλωση στο στόχο για μια κοινωνία πιο δίκαιη. Μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες για όλους.

**Ανδρέας Ι. Ποττάκης**

*Συνήγορος του Πολίτη  
Απρίλιος 2024*







## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το 2023 αποτέλεσε χρονιά που δρομολογήθηκαν σημαντικές εξελίξεις, σε επίπεδο νομοθετικών πρωτοβουλιών για την ενδυνάμωση του ενωσιακού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Οι εξελίξεις αυτές αποτελούν σαφή ένδειξη της σταθερής προσήλωσης των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην επίτευξη στόχων που θα επιφέρουν μετρήσιμα αποτελέσματα και αλλαγές σε θέματα ισότητας στην πράξη.

Ενδεικτική αυτής της προσέγγισης, είναι η υιοθέτηση της Οδηγίας 2023/970/ΕΚ για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία της αυτής αξίας, μέσω μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής. Η Οδηγία αυτή διαμορφώνει το πλαίσιο για την επίτευξη διαφάνειας στους μισθούς των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, ελέγξιμους όρους για τυχόν αθέμιτες διαφοροποιήσεις και διακρίσεις. Πέραν από τις εν γένει αλλαγές που αναμένεται να επιφέρει στο εργασιακό πεδίο, σε θέματα διαφάνειας των αμοιβών, θα αποτελέσει το έρεισμα για τον έλεγχο και την εξάλειψη σταθερά διαπιστωμένων μισθολογικών διακρίσεων, με βάση το φύλο. Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας στην απασχόληση και την εργασία, έχει αναγνωριστεί ως ένα από τα βασικά εμπόδια για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος<sup>1</sup> μεταξύ των φύλων, το οποίο έχει σοβαρό και μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής των γυναικών, στον κίνδυνο έκθεσής τους στη φτώχεια, αλλά και στο συνεχιζόμενο συνταξιοδοτικό χάσμα<sup>2</sup>.

Πρόσθετη εξέλιξη αποτελεί η υιοθέτηση, από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και από το Κοινοβούλιο, της Οδηγίας 2022/2381/ΕΚ για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών. Η Οδηγία αυτή αναμένεται να υιοθετηθεί μέχρι το τέλος του 2024 και

- 
1. Το μισθολογικό χάσμα παραμένει γύρω στο 13%, κατά μέσο όρο, στην Ε.Ε. το έτος 2020.
  2. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ε.Ε. ανέρχεται στο 30% (στοιχεία 2018).



να βελτιώσει την θέση<sup>3</sup> του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα όργανα των εταιρειών αυτών. Σύμφωνα με την Οδηγία, τα κράτη – μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να επιτύχουν συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους που θέτει η Οδηγία, έως τις 30 Ιουνίου 2026. Η επιλογή των εισηγμένων εταιρειών, ως αφετηρία του εγχειρήματος, σχετίζεται με το γεγονός ότι οι εταιρείες αυτές έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και αντίκτυπο στο σύνολο της αγοράς. Οι εισηγμένες εταιρείες θέτουν πρότυπα για την ευρύτερη οικονομία, και οι πρακτικές τους αποτελούν οδηγό και για άλλες μορφές εταιρειών, ενώ ο δημόσιος χαρακτήρας τους δικαιολογεί την υπαγωγή τους σε ρυθμίσεις, για λόγους δημοσίου συμφέροντος.

Και στις δύο ως άνω Οδηγίες, επιφυλάσσεται ειδικός ρόλος στους εθνικούς φορείς ισότητας. Καθοριστική, όμως, εξέλιξη που αφορά στην εν γένει λειτουργία των φορέων ισότητας στην Ε.Ε., επήλθε τον Δεκέμβριο του 2022, όταν υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δύο προτάσεις Οδηγιών<sup>4</sup> προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο, για τα ελάχιστα κοινά πρότυπα που οφείλουν να διέπουν τη λειτουργία των εθνικών φορέων ισότητας. Στόχος των δύο παράλληλων προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι η ενίσχυση του ρόλου και της ανεξαρτησίας των φορέων ισότητας, στο πλαίσιο όλων των Οδηγιών που έχουν ήδη εκδοθεί στον τομέα της ίσης μεταχείρισης, και συγκεκριμένα τις οδηγίες: 79/7/ΕΟΚ, 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2004/113/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ. Δεδομένου ότι οι ως άνω έξι Οδηγίες εκδόθηκαν βάσει δύο διαφορετικών νομικών βάσεων και με δύο διαφορετικές διαδικασίες έκδοσης, η πρωτοβουλία αποτελείται από δύο ουσιαστικά ταυτόσημες προτάσεις που έχουν έρεισμα σε δύο διαφορετικές νομικές βάσεις<sup>5</sup>.

Η ως άνω πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εξυπηρετεί τρεις κύριους στόχους που αφορούν τους φορείς ισότητας: α) την ενδυνάμωση της εφαρμογής των Οδηγιών για την ισότητα, β) την αποτελεσματική συνδρομή στα θύματα διακρίσεων, ιδίως όσον αφορά στην πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη, και γ) την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την πρόληψη των διακρίσεων. Σύμφωνα με το κείμενο της Οδηγίας, κεντρικής σημασίας για την επίτευξη των στό-

---

3. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το 30,6% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών, και μόνον το 8,5% των προέδρων.

4. Οράτε σχετικά COM (2022) 688:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0688>.  
COM (2022) 689:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0689>.

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





χων αυτών είναι: α) η διασφάλιση της ανεξαρτησίας του φορέα ισότητας, κατά την άσκηση των καθηκόντων του β) η επάρκεια των διαθέσιμων πόρων για την άσκηση του συνόλου των καθηκόντων τους (εποπτεία, προώθηση, πρόληψη, συνδρομή στα θύματα, πρόσβαση στη δικαιοσύνη), και γ) στις περιπτώσεις φορέων με πολλαπλά καθήκοντα, μεταξύ των οποίων και τα καθήκοντα του φορέα ισότητας, απαιτείται να υπάρχει ειδική εσωτερική δομή που εγγυάται επαρκή ανεξαρτησία, ειδική εστίαση και πόροι για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του φορέα. Πρόσθετο, καινοτόμο, στοιχείο των Οδηγιών είναι η ρύθμιση του άρθρου 16 (παρακολούθηση εφαρμογής) που προβλέπει την εξειδίκευση συγκεκριμένων δεικτών μέτρησης αποτελεσμάτων, έργο το οποίο έχει ανατεθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι δείκτες αυτοί θα αφορούν «στους ανθρώπινους, τεχνικούς και οικονομικούς πόρους, την ανεξάρτητη λειτουργία, την προσβασιμότητα και την αποτελεσματικότητα των φορέων ισότητας, καθώς και τις εξελίξεις στην αποστολή, τις αρμοδιότητες και τη δομή τους».

Ήδη, η διαδικασία επεξεργασίας των Οδηγιών έχει ολοκληρωθεί και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ενώ, εντός του 2024, αναμένεται η υιοθέτηση του τελικού κειμένου των Οδηγιών από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Πέραν από τις ως άνω νομοθετικές εξελίξεις, που ευθέως επηρεάζουν την ανεξάρτητη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα των φορέων ισότητας, και σε επίπεδο πολιτικών της Ε.Ε. έχει επιφυλαχθεί ειδικός ρόλος των φορέων σε στρατηγικές και σχέδια δράσης της Ένωσης που αφορούν στην ισότητα, όπως: η στρατηγική για την ισότητα των φύλων, το σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση του ρατσισμού, το στρατηγικό πλαίσιο για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά, η στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ και η στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Οι εξελίξεις αυτές και η σταθερή εμπλοκή των φορέων ισότητας, ενδυναμώνουν το ρόλο τους και τη δυναμική τους, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Στην παρούσα Έκθεση, καταγράφεται το έργο του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εθνικού φορέα ισότητας το 2023, στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών για την ισότητα. Στα στατιστικά δεδομένα που καταγράφονται, παρατηρείται σταθερός, περίπου, αριθμός αναφορών (877), έναντι του προηγούμενου έτους και μικρές διακυμάνσεις στα ποσοστά των αναφορών, ανά λόγο διάκρισης. Σταθερή αριθμητική υπεροχή καταγράφεται, και αυτή τη χρονιά, στις υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου (52%) και λόγω αναπηρίας (22%), ενώ περίπου ίδια, με το έτος 2022, ποσοστά αναφορών καταγράφονται για όλους τους άλλους λόγους διάκρισης. Εξαίρεση αποτελούν οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής, που εμφανίζουν αύξηση, σε ποσοστό 7% στο σύνολο των αναφορών, έναντι 2% το 2022, και οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής σε ποσοστό 4% έναντι 2% το 2022. Αναμφίβολα, βέβαια, η μικρή αυτή αριθμητική αύξηση είναι αναντίστοιχη του εύρους και της έντασης των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής που διαπιστώνεται στο κοινωνικό πεδίο. Ένδει-





ξη αποτελεσματικότητας αποτελεί η θετική έκβαση που καταγράφεται στο 67% των βάσιμων υποθέσεων, μετά τις παρεμβάσεις της Αρχής, ενώ το γεγονός ότι 77% των αναφορών αφορούν στον δημόσιο τομέα, έναντι 23% που αφορούν στον ιδιωτικό, αναδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω πρωτοβουλιών και δράσεων πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης στον ιδιωτικό τομέα.

Στο πρώτο Κεφάλαιο της Έκθεσης παρουσιάζονται αντιπροσωπευτικές υποθέσεις διακρίσεων, ο τρόπος χειρισμού και η έκβασή τους, με στόχο την απτή εξοικείωση με το είδος και τον τρόπο εξέτασης των υποθέσεων της συγκεκριμένης αρμοδιότητας. Το δεύτερο Κεφάλαιο εστιάζει σε ερμηνευτικά ζητήματα που ανέκυψαν κατά την εξέταση των υποθέσεων, που αφορούν, ιδίως, στην παροχή διευκολύνσεων σε εργαζόμενους με αναπηρία ή σε γονείς ή φροντιστές ατόμων με αναπηρία, καθώς και σε ερμηνευτικά ζητήματα σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας. Στο τρίτο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι εξελίξεις που έχουν επέλθει σε νομολογιακό επίπεδο και σε επίπεδο πολιτικών και αφορούν τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, καθώς και εκτενέστερη αναφορά στις εξελίξεις που αναμένονται μετά την υιοθέτηση των Οδηγιών 2023/970/ΕΚ και 2022/2381/ΕΚ που ήδη προαναφέρθηκαν. Στο τέταρτο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι νομοθετικές προτάσεις που υποβλήθηκαν το 2023 σε ευρύ πεδίο θεμάτων, καθώς και εκείνες που υιοθετήθηκαν εντός του έτους.

Το έργο που αποτυπώνεται στην Έκθεση, αναδεικνύει την άοκνη προσπάθεια του στελεχιακού δυναμικού του Κύκλου Ίσης Μεταχείρισης της Αρχής να ανταποκριθεί – με τους πόρους και τα μέσα που διαθέτει – στις αυξημένες απαιτήσεις αυτής της αρμοδιότητας και με σταθερό στόχο την επίτευξη αποτελέσματος. Οι εξελίξεις, που ήδη έχουν δρομολογηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αναμένεται να διευρύνουν και να ενδυναμώσουν τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εθνικού φορέα ισότητας και να ενισχύσουν το δυναμικό και τα διαθέσιμα μέσα για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του.

Η συνεκτικότητα του νομοθετικού πλαισίου και των πολιτικών, σε συνδυασμό με την ενίσχυση μηχανισμών αποτελεσματικής εποπτείας, αναμένεται να διαμορφώσουν μια ευνοϊκότερη συνθήκη για την επίτευξη μετρήσιμης κοινωνικής προόδου, με όρους ισότητας, διαφάνειας και δικαιοσύνης.

**Καλλιόπη Λυκοβαρδή**

*Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για την Ίση Μεταχείριση  
Απρίλιος 2024*



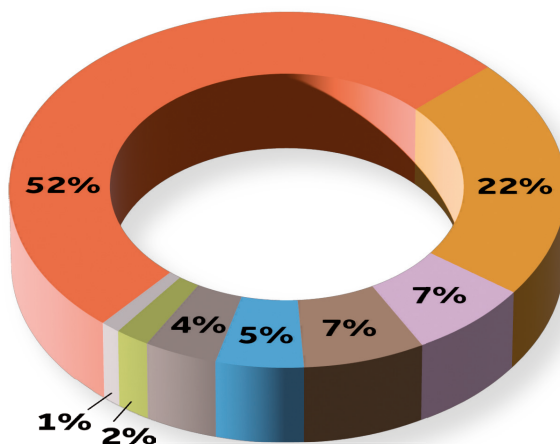
## Η ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ

877

ΝΕΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ 2023

65%

Εντός αρμοδιότητας



### Διακρίσεις λόγω:

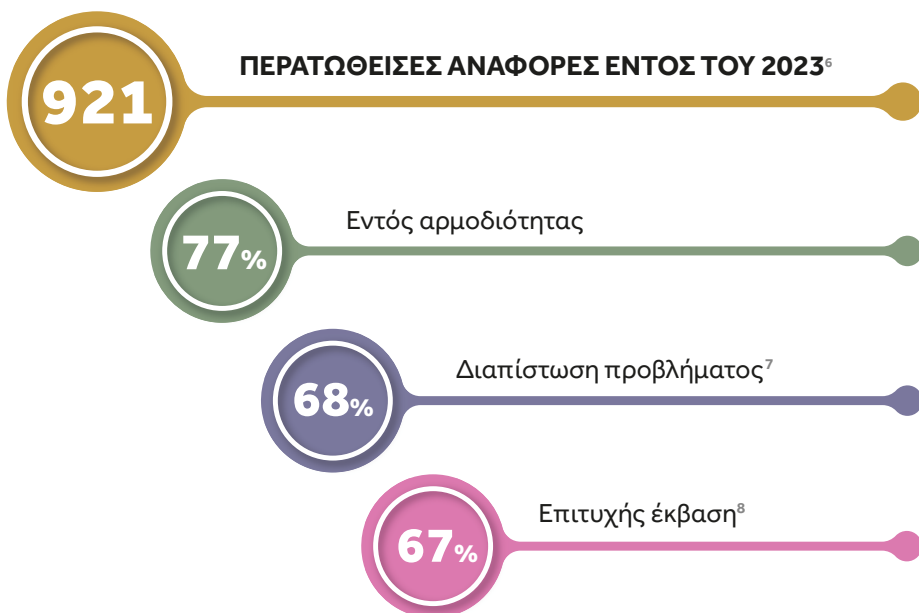
- 52% Φύλου
- 22% Αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης
- 7% Οικογενειακής κατάστασης και κοινωνικής κατάστασης
- 7% Φυλής ή χρώματος
- 5% Εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής
- 4% Ηλικίας
- 2% Σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου
- 1% Θρησκευτικών ή άλλων πεπειθήσεων



Αναφορές κατά φορέων και υπηρεσιών του Δημοσίου



Αναφορές κατά ιδιωτών



6. Πεντακόσιες πενήντα οκτώ (558) που υπεβλήθησαν το 2023 και τριακόσιες εξήντα τρεις (363) που υπεβλήθησαν επί προηγούμενων ετών.

7. Επί των εντός αρμοδιότητας αναφορών.

8. Επί των αναφορών που διαπιστώθηκε πρόβλημα.



## Η ΪΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

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



**ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ**

**ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ**



Εργαζόμενη σε αρτοποιείο προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά του εργοδότη της, καταγγέλλοντας την απόλυσή της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου και χωρίς σχετική κοινοποίηση προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι η καταγγελία της εν λόγω σύμβασης εργασίας ήταν απότοκος της διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης, λόγω οικονομικών δυσχερειών. Από τα στοιχεία που ο Συνήγορος συγκέντρωσε, προέκυψε ότι στον ίδιο χώρο λειτουργεί επιχείρηση με το ίδιο αντικείμενο, και εξέτασε το ενδεχόμενο της συνδρομής, εν προκειμένω, των προϋποθέσεων μεταβίβασης επιχείρησης. Ειδικότερα, πρώην υπάλληλος του ανωτέρω εργοδότη λειτούργησε στις εγκαταστάσεις της εν λόγω επιχείρησης, και σε διάστημα λιγότερο από δύο μήνες από τη διακοπή των εργασιών της, νέα επιχείρηση με όμοιο αντικείμενο και με χρήση του ίδιου υλικοτεχνικού εξοπλισμού, ενώ μέρος του προσωπικού της αρχικής επιχείρησης προσλήφθηκε στη δεύτερη. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η αρχική επιχείρηση διατηρεί την ταυτότητά της και υπό τον νέο φορέα, και ότι έχει συντελεστεί μεταβίβαση της επιχείρησης, κατά την έννοια του Π.Δ. 178/2002. Επομένως, η διάδοχος επιχείρηση έχει υπεισέλθει αυτοδικαίως στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της πρώτης, ευθυνόμενη εις ολόκληρον με αυτή για τις εργοδοτικές υποχρεώσεις μέχρι το χρονικό σημείο της μεταβίβασης. Δεδομένου, δε, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας έγινε κατά παράβαση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας και στοιχειοθετείται δυσμενής διάκριση λόγω φύλου εις βάρος της, η διάδοχος επιχείρηση, αναλαμβάνοντας τις υποχρεώ-

σεις της αρχικής επιχείρησης, έφερε το βάρος να αποδείξει ότι δεν έλαβε χώρα διάκριση λόγω φύλου, άλλως να ικανοποιήσει τα αιτήματα της προσφεύγουσας, ωστόσο, ουδέν έπραξε. Ο Συνήγορος, κατόπιν αυτών, εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 332922).



Εργαζόμενη σε καφετέρια προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταγγέλλοντας ότι ο εργοδότης της δεν αποδέχεται την εργασία της κατόπιν της επιστροφής της σε αυτή, μετά τη λήξη της άδειας τοκετού και λοχείας, και στο διάστημα της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι, η άρνηση αποδοχής της, προσφερόμενης από την καταγγέλλουσα, εργασίας και η μη καταβολή των αποδοχών της, συνεπάγεται μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της και συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Μάλιστα, η καταγγέλλουσα διήνυε, κατά τον επίμαχο χρόνο, το διάστημα προστασίας της έναντι καταγγελίας (το οποίο καταλαμβάνει τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και εκτείνεται σε 18 μήνες μετά τον τοκετό, εκτός εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος). Η εργοδοτική πλευρά, που έφερε το βάρος να αποδείξει ότι δεν έχει παραβιάσει τις διατάξεις περί προστασίας της μητρότητας, ουδέν στοιχείο προσκόμισε και δεν αντέκρουσε τους ισχυρισμούς της εργαζόμενης. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 325320).



Αίτημα μητέρας, εργαζόμενης σε ναυτιλιακή εταιρεία, για λήψη της εννεάμηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας απορρίφθηκε από τη Δ.ΥΠ.Α., με το σκεπτικό ότι η εργαζόμενη δεν δικαιούται επιδότησης, σε περίπτωση που λάβει την εννεάμηνη άδεια από τον εργοδότη της. Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, η προϋπόθεση λήψης του μειωμένου ωραρίου ή της, ισόχρονης προς αυτό, άδειας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004 – 2005 εξακολουθεί να ισχύει. Συνεπώς, οι απασχολούμενες στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες λαμβάνουν ευνοϊκότερο μειωμένο ωράριο λόγω γέννησης τέκνου, βάσει της οικείας Σ.Σ.Ε., μεταξύ των οποίων και οι απασχολούμενες σε ναυτιλιακές εταιρείες, δεν δικαιούνται την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Ο Συνήγορος είχε προτείνει στο παρελθόν, στο πλαίσιο εξέτασης άλλης σχετικής υπόθεσης, να μη συσχετίζεται η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας με την (ελάχιστη νόμιμη) άδεια φροντίδας τέκνου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004 – 2005, αλλά η πρότασή του δεν υιοθετήθηκε, όπως προκύπτει από την πρόβλεψη του άρ. 43 του Ν. 4997/2022 (υπόθεση 329855).





Εργαζόμενες σε εμπορική επιχείρηση απολύθηκαν χωρίς σπουδαίο λόγο, ενώ η μία βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης και η άλλη διήνυε το χρονικό διάστημα προστασίας λόγω μητρότητας. Κατά τη συνάντηση που ορίστηκε στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, ουδείς προσήλθε εκ μέρους της επιχείρησης. Σε δεύτερο χρόνο, η επιχείρηση απέστειλε υπόμνημα, στο οποίο ανέφερε ότι έκλεισε το υποκατάστημά της όπου εργάζονταν οι δύο προσφεύγουσες και, ως εκ τούτου, οι καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας τους δεν είναι άκυρες. Προϋποθέσεις για τη μη ακυρότητα των καταγγελιών, σε περιπτώσεις όπως οι παραπάνω, είναι η μνεία, στο έγγραφο της καταγγελίας, του σπουδαίου λόγου για την καταγγελία και η σχετική κοινοποίηση προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Δεδομένου ότι, εν προκειμένω, τα παραπάνω δεν τηρήθηκαν, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών προστίμων λόγω απόλυσης εγκύου εργαζομένης και εργαζομένης προστατευομένης λόγω μητρότητας, άνευ σπουδαίου λόγου (υπόθεση 325524).



Εργαζόμενη, που βρισκόταν σε άδεια λοχείας, κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι ο ιδιώτης εργοδότης της την ενημέρωσε ότι προτίθετο να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας της, διότι η επιχείρηση επρόκειτο να κλείσει. Ο εργοδότης εν συνεχεία την απέλυσε, με τη διαβεβαίωση ότι θα προσλαμβάνονταν άμεσα από τη διάδοχη επιχείρηση. Δεδομένου ότι η πρόσληψη αργούσε να πραγματοποιηθεί, ο Συνήγορος υπενθύμισε και στις δύο επιχειρήσεις τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο προσωπικό, στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, κάλεσε τη διάδοχη επιχείρηση να συνεχίσει να απασχολεί την εργαζόμενη με τους ίδιους όρους και συνθήκες που εργαζόταν πριν λάβει τις άδειες τοκετού και λοχείας, και η επιχείρηση συμμορφώθηκε στη σύσταση. Με αφορμή την εν λόγω εργατική διαφορά, η Αρχή ζήτησε από το Υπουργείο Εργασίας την αναθεώρηση των οδηγιών του προς τις κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας, σχετικά με τον τρόπο δήλωσης της «μεταφοράς» του εργαζόμενου σε διάδοχο εργοδότη στο ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνέχιση της απασχόλησης σε περιπτώσεις διαδοχής, και να μην ανακύψει αντίστοιχο πρόβλημα στο μέλλον (υπόθεση 331471).



Εργαζόμενη επί δύο έτη ως υπάλληλος γραφείου, απολύθηκε χωρίς σπουδαίο λόγο, ενώ διήνυε το χρονικό διάστημα προστασίας λόγω μητρότητας, και υπέβαλε σχετική καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας. Όταν η εταιρεία ενημερώθηκε σχετικά, και πριν την πραγματοποίηση της συνάντησης στα γραφεία της

Επιθεώρησης, ενημέρωσε εγγράφως το κατά τόπον αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ότι είχε κάνει γενική παύση εργασιών και για αυτόν τον λόγο είχε προβεί σε απολύσεις. Εκτός από το γεγονός ότι οι ενέργειες της εταιρείας αντιτίθεντο στις διατάξεις για την απαγόρευση απόλυσης, χωρίς σπουδαίο λόγο, εργαζόμενης που προστατεύεται λόγω μητρότητας, αποδείχθηκε ότι η εταιρεία δεν έπαυσε τις εργασίες της στο υποκατάστημα όπου εργαζόταν η προσφεύγουσα. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου, λόγω απόλυσης εγκύου εργαζόμενης χωρίς σπουδαίο λόγο. Η κρίση αυτή του Συνηγόρου επιβεβαιώθηκε δικαστικά με την υπ' αριθμ. 10388/2023 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, με την οποία αναγνωρίστηκε η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας, λόγω αντίθεσής της σε απαγορευτικές διατάξεις του νόμου, και ελλείψει συνδρομής σπουδαίου λόγου (υπόθεση 312239).



Ο Συνήγορος έλαβε πολλές αναφορές, ήδη από το έτος 2022, για την απόρριψη αιτημάτων χορήγησης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από Δ.ΥΠ.Α., λόγω λήψης ετήσιας κανονικής άδειας, πριν από την αίτηση για την – τότε εξαμηνιαία και πλέον εννεάμηνη – άδεια παροχής προστασίας μητρότητας. Η απόρριψη βασιζόταν στην υπ' αριθμ. 57259/10.08.2021 εγκύκλιο της Διοίκησης της Δ.ΥΠ.Α. Σε συναντήσεις του Συνηγόρου και της Διοίκησης της Δ.ΥΠ.Α., ζητήθηκε η ανάκληση της εγκυκλίου. Παράλληλα, έγιναν επαφές επί του θέματος με τη Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας. Τελικά, από την εν λόγω υπηρεσία, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 50663/18.05.2023 εγκύκλιος, στην οποία διευκρινίστηκε ότι, η χορήγηση της ετήσιας άδειας πριν από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, δεν πρέπει, σε καμία περίπτωση, να οδηγεί σε απώλεια του επιδόματος και της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από τη Δ.ΥΠ.Α. Κατόπιν των ανωτέρω, έγιναν δεκτά όλα τα αρχικώς απορριφθέντα αιτήματα (ενδεικτικά: υπόθεση 331587).



Αναπληρώτρια εκπαιδευτικός αιτήθηκε τη γονική άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας τεσσάρων μηνών, εκ των οποίων διάστημα δύο μηνών επιδοτείται από τη Δ.ΥΠ.Α. (άρ. 28 Ν. 4808/2021). Η αρμόδια Διεύθυνση Εκπαίδευσης ενέκρινε το αίτημα της αναφερόμενης, και ανήρτησε το έντυπο Ε14 στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Όταν όμως η αναφερόμενη υπέβαλε στη Δ.ΥΠ.Α. αίτηση για να λάβει την επιδότηση, προέκυψε προβληματισμός, επειδή οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι αδύνατον να συμπληρώσουν ένα έτος



συνεχόμενης απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη (οι συμβάσεις τους διαρκούν από 1η Σεπτεμβρίου έως 30ή Ιουνίου του επόμενου έτους) και, επομένως, δημιουργείται πρόβλημα με την εφαρμογή της ρητής πρόβλεψης του άρ. 28 παρ. 2 Ν. 4808/2021. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στη Δ.ΥΠ.Α., κρίνοντας ότι, από τις ανωτέρω διατάξεις, καταλείπεται σε εργαζόμενο και εργοδότη η διακριτική ευχέρεια να συμφωνήσουν ευνοϊκότερες προϋποθέσεις για τη χορήγηση της τετράμηνης άδειας άνευ αποδοχών. Εν προκειμένω, η αρμόδια Διεύθυνση Εκπαίδευσης εξέφρασε τη βούληση να χορηγήσει στην εκπαιδευτικό τη γονική άδεια, βάσει ευνοϊκότερης συμφωνίας, μέσω του Ε14 που αναρτήθηκε στο ΕΡΓΑΝΗ, και η εργαζόμενη θεώρησε ότι δικαιούται την άδεια, βάσει της ευνοϊκότερης συμφωνίας που συνήψε με την οικεία Διεύθυνση Εκπαίδευσης, και γι' αυτόν τον λόγο υπέβαλε αίτηση επιδότησης από τη Δ.ΥΠ.Α. Επομένως, εφόσον η επιδότηση από τη Δ.ΥΠ.Α. των δύο μηνών γονικής αδείας σχετίζεται αιτιωδώς με τη χορήγηση της αδείας και αποτελεί νόμιμη συνέπειά της, η Δ.ΥΠ.Α. υποχρεούται να επιδοτεί για δύο μήνες τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς στους οποίους χορηγήθηκε η γονική άδεια του άρ. 28 Ν. 4808/2021. Η πρόταση του Συνηγόρου έγινε δεκτή από τη Δ.ΥΠ.Α. (υπόθεση 319706).



Εργαζόμενη σε Ν.Π.Δ.Δ. υπέβαλε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας για βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών εργασίας κατά την επάνοδο της στην εργασία, μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας. Ο Συνήγορος, κατόπιν διερεύνησης της υπόθεσης, δεν διαπίστωσε μονομερή βλαπτική μεταβολή. Ωστόσο, απηύθυνε ισχυρή σύσταση προς τη διοίκηση του Ν.Π.Δ.Δ., επισημαίνοντας ότι, η τυχόν απουσία εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, κατά τη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων, για αναδιαρθρώσεις και αλλαγές, ουδόλως δικαιολογεί, λαμβανομένης υπόψη της αυξημένης νομικής προστασίας της μητρότητας, τον άνευ ετέρου αποκλεισμό αυτής. Τούτο, δε, δεν είναι δυνατόν να λαμβάνει χώρα και επί τη βάση κριτηρίων που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα, δεδομένων των καθηκόντων που ασκούσε συστηματικά το προηγούμενο χρονικό διάστημα, για τα οποία έχει λάβει τη δέουσα εκπαίδευση, έχει αποκτήσει τεχνογνωσία – εμπειρία και έχει φέρει εις πέρας με επιτυχία (υπόθεση 321326).



**ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ**

**ΠΕΔΙΟ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



Έγκυος φοιτήτρια του Ε.Α.Π. ζήτησε να συμμετάσχει εξ αποστάσεως στις τελικές και τις επαναληπτικές εξετάσεις, λόγω αδυναμίας μετακί-



νησης. Το αίτημά της απορρίφθηκε από το πανεπιστήμιο, με αποτέλεσμα να υποχρεωθεί να επανεγγραφεί σε τέσσερις θεματικές ενότητες, με πλήρεις οικονομικές και εκπαιδευτικές υποχρεώσεις. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δεν έγινε ορθή εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που προβλέπει την εξ αποστάσεως αξιολόγηση των φοιτητών, όταν υπάρχει σοβαρό κώλυμα συμμετοχής στις εξετάσεις με φυσική παρουσία. Περαιτέρω, πιθανολογήθηκε ότι η στάση του Ε.Α.Π. θα μπορούσε να συνιστά διάκριση λόγω φύλου σε βάρος της φοιτήτριας, καθώς τη θέτει σε μειονεκτική θέση έναντι των λοιπών φοιτητών για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη της και επομένως έχρηζε περαιτέρω εξέτασης. Ο Συνήγορος ζήτησε να επανεξεταστεί η ειδική περίπτωση της εγκυμοσύνης της φοιτήτριας, με γνώμονα τη διασφάλιση της υγείας της, αλλά και του δικαιώματός της στην εκπαίδευση με όρους ισότητας. Η διοίκηση του Ε.Α.Π. παραδέχτηκε ότι η συγκεκριμένη περίπτωση δεν έτυχε του δέοντα χειρισμού και αποφάσισε την επανεγγραφή της φοιτήτριας στις θεματικές ενότητες στις οποίες δεν κατέστη δυνατό να εξεταστεί, για το εαρινό εξάμηνο 2024, χωρίς οικονομική ή άλλη επιβάρυνση (υπόθεση 337112).



#### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ

##### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Εργαζόμενη κατήγγειλε στις αρμόδιες αστυνομικές και δικαστικές αρχές, στην υπηρεσία της και στον Συνήγορο ότι δέχθηκε σεξουαλική επίθεση από προϊστάμενο της υπηρεσίας, η οποία έλαβε χώρα στο γραφείο του. Η υπηρεσία της καταγγέλλουσας διενήργησε Ε.Δ.Ε. και εξέδωσε έκθεση, καταλήγοντας στο ότι δεν επιβεβαιώθηκαν οι ισχυρισμοί της καταγγέλλουσας για βίαιη επίθεση και πράξεις σεξουαλικού περιεχομένου σε βάρος της από τον καταγγελλόμενο, αφενός διότι δεν υπήρχε αυτόπτης ή αυτήκοος μάρτυρας που να αντιλήφθηκε το καταγγελλόμενο περιστατικό και αφετέρου διότι η καταγγέλλουσα δεν προσκόμισε ιατρικό πιστοποιητικό που να βεβαιώνει τραυματισμό της. Ο Συνήγορος εντόπισε και επισήμανε τυπικές και ουσιαστικές πλημμέλειες της διενεργηθείσας Ε.Δ.Ε., εστιάζοντας ιδίως στο γεγονός ότι, μολονότι ήταν γνωστό στην υπηρεσία της καταγγέλλουσας ότι η ίδια είχε εξεταστεί από την ιατροδικαστική υπηρεσία για τον τραυματισμό της, η επίμαχη ιατροδικαστική έκθεση δεν ζητήθηκε και δεν αποτέλεσε αντικείμενο ελέγχου της Ε.Δ.Ε. Παράλληλα, δεν αξιολογήθηκε από την Ε.Δ.Ε. η ιατρική βεβαίωση ψυχιάτρου δημόσιου νοσοκομείου που αφορά στις επιπτώσεις που είχε στην εργαζόμενη η καταγγελλόμενη επίθεση, βεβαίωση που είχε κατατεθεί στην υπηρεσία της από την ίδια, και μάλιστα είχε αποτελέσει το έρεισμα για τη χορήγηση μακράς αναρρωτικής άδειας. Ο Συνήγορος έκρινε αναγκαία την επανάλη-



ψη της Ε.Δ.Ε., καθώς υπήρξαν στοιχεία της υπόθεσης που δεν λήφθηκαν υπόψη κατά την πειθαρχική έρευνα και υπέβαλε αιτιολογημένο πόρισμα στον αρμόδιο Προϊστάμενο της υπηρεσίας (υπόθεση 330881).



Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος της και απόπειρα βιασμού της από συνάδελφό της, εκτός ωραρίου εργασίας, σε διαμέρισμα που είχε παραχωρηθεί στην εργαζόμενη από τον εργοδότη της. Η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι ο εκπρόσωπος της επιχείρησης προσπάθησε να συγκαλύψει το περιστατικό, αρνήθηκε να διερευνήσει την καταγγελία, και εν τέλει την απέλυσε. Στο πλαίσιο εξέτασης των πράξεων και παραλείψεων της εργοδοτικής πλευράς, και κατόπιν εκτενούς έρευνας και λήψης μαρτυρικών καταθέσεων, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι, ανεξάρτητα από το εάν ασκήθηκε ή όχι σεξουαλική βία σε βάρος της εργαζόμενης, ζήτημα για το οποίο αρμόδια να κρίνουν είναι τα ποινικά δικαστήρια, η σχετική καταγγελία όχι μόνο δεν διερευνήθηκε από την εργοδοτική πλευρά, αλλά αμφισβητήθηκε ευθέως η αξιοπιστία της καταγγέλλουσας. Παράλληλα, έγινε προσπάθεια συγκάλυψης της καταγγελίας από τον εκπρόσωπο της επιχείρησης, ο οποίος απείλησε την καταγγέλλουσα με αντίποινα. Εφόσον, μάλιστα, δεν προσκομίστηκαν από την εργοδοτική πλευρά επαρκή στοιχεία, ικανά να αντικρούσουν την καταγγελία της εργαζόμενης περί παράλειψης προστασίας της από περιστατικό βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου (υπόθεση 323841).



Εργαζόμενη, παρακινούμενη από το γεγονός ότι έτερο συνάδελφός της κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση/απόπειρα βιασμού από προϊστάμενο της υπηρεσίας, αποφάσισε να καταγγείλει ότι δέχτηκε και η ίδια σεξουαλική παρενόχληση στο παρελθόν, κατ' επανάληψη από τον ίδιο προϊστάμενο. Με την καταγγελία της, η αναφερόμενη επιδίωκε να αποτρέψει την επανάληψη τέτοιας παρενοχλητικής συμπεριφοράς εκ μέρους του προϊσταμένου και να προστατεύσει τις συναδέλφους της. Η αναφερόμενη είχε ήδη καταγγείλει το συμβάν στην υπηρεσία της, η οποία και διενήργησε Ε.Δ.Ε. για τα καταγγελλθέντα περιστατικά παρενόχλησης. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι, κατά τη διενεργηθείσα Ε.Δ.Ε., ουδείς άλλος μάρτυρας, πλην της καταγγέλλουσας και του καταγγελλόμενου, κλήθηκε να καταθέσει, παρά το γεγονός ότι κατονομάστηκαν συγκεκριμένα πρόσωπα που θα μπορούσαν να διαφωτίσουν την υπόθεση. Επιπλέον, η συγκεκριμένη υπόθεση δεν συσχετίστηκε με άλλη καταγγελία σε βάρος του ίδιου προϊσταμένου για σεξουαλική παρενόχληση.



ση/απόπειρα βιασμού, μολονότι ήταν γνωστό στην υπηρεσία ότι έχει υποβληθεί και άλλη σχετική καταγγελία. Ο Συνήγορος επισήμανε στην αρμόδια υπηρεσία ότι θα μπορούσαν να αναζητηθούν πρόσθετα αποδεικτικά στοιχεία και κοινοποίησε το αιτιολογημένο πόρισμά του στον ιεραρχικά προϊστάμενο (υπόθεση 333019).



### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΕΘΝΙΚΗ/ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ

#### ΠΕΔΙΟ: ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Πολιτογραφηθείσα Ελληνίδα επιχείρησε να αιτηθεί τη λήψη δανείου, μέσω της υπηρεσίας διαδικτυακών συναλλαγών Τράπεζας, στην οποία διατηρούσε λογαριασμό καταθέσεων. Αφού συμπλήρωσε τη σχετική φόρμα, διαπίστωσε ότι το αίτημά της δεν ήταν δυνατόν να καταχωρηθεί και, κατόπιν υποβολής εκ μέρους της σχετικού ερωτήματος μέσω φόρμας που διαθέτει η Τράπεζα, έλαβε την απάντηση ότι, μεταξύ των λοιπών προϋποθέσεων, οι δικαιούχοι για την ηλεκτρονική υποβολή τέτοιου αιτήματος έπρεπε, όχι μόνον να έχουν ελληνική υπηκοότητα, αλλά και ελληνική εθνική καταγωγή. Ενημερώθηκε, ωστόσο, ότι μπορούσε να υποβάλει αίτημα χορήγησης δανείου μέσω επίσκεψής της σε φυσικό κατάστημα της Τράπεζας. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην Τράπεζα, επικαλούμενος τις διατάξεις περί απαγόρευσης των διακρίσεων βάσει εθνικής/εθνοτικής καταγωγής στην πρόσβαση κατά τη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται συναλλακτικά στο κοινό, τονίζοντας ότι, ο αποκλεισμός των αλλογενών πολιτογραφηθέντων Ελλήνων πολιτών από τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής αίτησης για τη λήψη δανείου, συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση μεταξύ Ελλήνων πολιτών με βάση την εθνική καταγωγή και δυσμενή μεταχείρισή τους κατά τη χρήση της συγκεκριμένης υπηρεσίας – διευκόλυνσης, χωρίς μάλιστα να γίνεται αντιληπτός ο σκοπός που εξυπηρετείται και η διαφοροποίηση που υφίσταται σε σχέση με τη δια ζώσης υποβολή αίτησης από πελάτη σε φυσικό κατάστημα της Τράπεζας. Η Τράπεζα επικαλέστηκε πρόβλημα του συστήματος και δεσμεύτηκε να προβεί άμεσα σε ενέργειες αποκατάστασής του (υπόθεση 343400).



### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

#### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Νοσηλεύτρια Π.Ε. αιτήθηκε τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα της παθολογικής νοσηλευτικής ειδικότητας του ΠΑ.Γ.Ν.Η. και, κατά την προσωπι-



κή της συνέντευξη, ανέφερε ότι οι θρησκευτικές της πεποιθήσεις δεν της επιτρέπουν να προβεί σε χορήγηση αίματος σε ασθενείς. Η Διεύθυνση Νοσηλευτικής του Υπουργείου Υγείας ζήτησε την άποψη του Συνηγόρου ως προς την ενδεδειγμένη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή, ως προς το εάν η ενδιαφερόμενη μπορούσε να παρακολουθήσει το πρόγραμμα της ανωτέρω ειδικότητας, καθώς αυτό περιλαμβάνει, εκτός από θεωρητικό, και κλινικό έργο, και συγκεκριμένα μετάγγιση αίματος. Από επικοινωνία με τη Διεύθυνση Δημόσιας Υγείας της 7ης Υ.ΠΕ., ο Συνήγορος ενημερώθηκε ότι η νοσηλεύτρια είχε εγγράφως δηλώσει ότι προτίθεται να προβεί σε μετάγγιση αίματος, εφόσον αυτό χρειαστεί κατά την πρακτική της άσκηση. Απευθυνόμενος στο Υπουργείο, ο Συνήγορος επισήμανε ότι, στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας, δεν υφίσταται κάποιο κώλυμα για την έναρξη της νοσηλευτικής ειδικότητας από τη νοσηλεύτρια και τη σύναψη της σχετικής σύμβασης. Κατόπιν των ανωτέρω, υπεγράφη σύμβαση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. μεταξύ της νοσηλεύτριας και της Διεύθυνσης Δημόσιας Υγείας της 7ης Υ.ΠΕ. για κάλυψη θέσης ειδικευόμενου νοσηλευτή στο ΠΑ.Γ.Ν.Η., προς απόκτηση της ειδικότητας (υπόθεση 331553).



#### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

#### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Αστυνομικός υπάλληλος, γονέας τέκνου με Δ.Α.Δ., όταν αιτήθηκε την ετήσια ειδική άδεια των 22 ημερών του άρ. 10 παρ. 3 του Π.Δ. 27/1986, όπως ισχύει, του ζητήθηκε να προσκομίσει στην υπηρεσία του πιστοποιητικό, με το οποίο να βεβαιώνεται η περιοδική νοσηλεία του παιδιού του. Τα προηγούμενα έτη, ο ίδιος λάμβανε την άδεια, προσκομίζοντας στην υπηρεσία του ιατρική γνωμάτευση από παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου, χωρίς να του ζητηθεί ποτέ πριν πιστοποιητικό που να βεβαιώνει περιοδική νοσηλεία. Ο Συνήγορος επισήμανε στο Αρχηγείο ΕΛ.ΑΣ. ότι η φύση των συγκεκριμένων παθήσεων (βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο Down ή Δ.Α.Δ.), κατά κανόνα δεν απαιτεί περιοδική νοσηλεία και πρότεινε την αναλογική εφαρμογή των αντίστοιχων διατάξεων του υπαλληλικού κώδικα, όπου δεν απαιτείται η προσκόμιση πιστοποιητικού περιοδικής νοσηλείας για τους εργαζόμενους, γονείς τέκνων με τις ανωτέρω παθήσεις. Αν και αρχικά ο φορέας ενέμεινε στη στάση του, τελικά, με την υπ' αριθμ. πρωτ. 1647/23/1020205/20.05.2023 διαταγή του Αρχηγείου ΕΛ.ΑΣ., υιοθετήθηκε η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του υπαλληλικού κώδικα (υπόθεση 314347) (βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ).





Εργαζόμενη υπέβαλε στον Συνήγορο αίτημα για την επαναφορά της σε θέση εργασίας νοσοκομείου, από την οποία είχε αρχικά παραιτηθεί. Η εργαζόμενη ανακάλεσε την αίτηση παραίτησής της, με την αιτιολογία ότι, κατά την περίοδο υποβολής της, τελούσε σε πλήρη σύγχυση, λόγω ψυχικής ασθένειας. Η υπηρεσία απέρριψε αρχικά την αίτηση επαναφοράς της εργαζόμενης, για πρακτικούς – τεχνικούς λόγους, και στη συνέχεια καθυστέρησε αδικαιολόγητα να αποφανθεί οριστικά επί του θέματος. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι υπάρχει νομική βάση για να γίνει δεκτή η ανάκληση της παραίτησης της εργαζόμενης και η εξακολούθηση της απασχόλησής της, στο πλαίσιο λήψης μέτρων εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ως ένα εξατομικευμένο και κατάλληλο μέτρο που δεν θα συνεπαγόταν δυσανάλογο κόστος. Η πρόταση έγινε δεκτή και η εργαζόμενη επανήλθε στην εργασία της (υπόθεση 322984).



Στο πλαίσιο διερεύνησης αναφοράς, ο Συνήγορος θεώρησε εύλογο και θεμιτό για τους εργαζόμενους υπαλλήλους του δημοσίου, μόνιμους και Ι.Δ.Α.Χ., που είναι γονείς παιδιών με βαριά νοητική στέρωση ή σύνδρομο Down ή Δ.Α.Δ. και επιθυμούν να λάβουν την ειδική άδεια των 22 ημερών που προβλέπεται στις διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, να υποβάλουν στην υπηρεσία τους μία μόνον φορά απόφαση δημοσίου Ιατροπαιδαγωγικού Κέντρου ή Παιδοψυχιατρικού Τμήματος Δημοσίου Νοσοκομείου, στην οποία να δηλώνεται η ανωτέρω πάθηση του παιδιού, και τα επόμενα έτη, να αρκεί η προσκόμιση πιστοποιητικού ΚΕ.Π.Α. (εφόσον αυτό βρίσκεται σε ισχύ). Η Αρχή έθεσε το ζήτημα υπόψη του Υπουργείου Εσωτερικών. Το Υπουργείο εξέδωσε εγκύκλιο (Α.Δ.Α.: 6ΠΡΧ46ΜΤΛ6-43Υ), με διευκρινίσεις επί διατάξεων για χορήγηση αδειών του υπαλληλικού κώδικα, στην οποία, μεταξύ άλλων, αναφερόταν ότι, εφόσον γνωμάτευση ΚΕ.Π.Α. για την πάθηση του παιδιού βρίσκεται σε ισχύ κατά τη χρονική στιγμή που ο υπάλληλος αιτείται την ειδική άδεια, δεν απαιτείται η περιοδική ετήσια προσκόμιση του σχετικού πιστοποιητικού (υπόθεση 317203) (Βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ).



Αξιωματικός της ΕΛ.ΑΣ. που είχε τεθεί σε υπηρεσία γραφείου, έλαβε διαδοχικές μακρές αναρρωτικές άδειες, λόγω συναισθηματικής διαταραχής με ψυχωσικούς συντελεστές, υπό αγωγή και παρακολούθηση. Στην τελευταία εξέτασή του, η αρμόδια Επιτροπή τον έκρινε αποστρατευτέο. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι, εν όψει των δυσμενών συνεπειών που συνεπάγεται η κρίση περί ανικανότητας για υπηρεσία γραφείου, η απόφαση για την αποστράτευση





θα πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη και να προκύπτει από αυτή ότι έχει εξαντληθεί η υποχρέωση για λήψη μέτρων εύλογων προσαρμογών (άρ. 5 του Ν. 4443/2016 και 61 παρ. 1γ' του Ν. 4488/2017). Σε αντίθετη περίπτωση, η αποστράτευση συνιστά έμμεση διάκριση, εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και να αποτελεί πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την επίτευξή του ή να είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας. Οι απόψεις του Συνηγούρου δεν έγιναν δεκτές από την ΕΛ.ΑΣ., και ο αναφερόμενος προσέφυγε δικαστικώς (υπόθεση 335774).



Κατά την περίοδο της πανδημίας ο Συνήγορος εξέτασε αναφορά από εργαζόμενο σε νοσηλευτικά ιδρύματα, με την ειδικότητα του μηχανολόγου – μηχανικού ιδιωτικής εταιρείας – εργολάβου, ο οποίος είχε υποβληθεί σε δύο δόσεις εμβολίου τύπου mRNA έναντι του Covid-19 και στη συνέχεια εισήχθη σε νοσοκομείο με διάγνωση οξείας μυοκαρδίτιδας, για την αντιμετώπιση της οποίας απαιτήθηκε νοσηλεία και χρήση αναρρωτικής άδειας. Λόγω του ιατρικού του ιστορικού, και ακολουθώντας σύσταση του θεράποντος ιατρού, δεν υποβλήθηκε στην τρίτη δόση του εμβολίου. Προκειμένου να μπορέσει να επανέλθει στην εργασία του, ζήτησε από την αρμόδια Υ.Π.Ε. την απαλλαγή του από τον εμβολιασμό και την υπαγωγή του στην κατηγορία των εργαζομένων που δικαιούνται δωρεάν διαγνωστικό έλεγχο (rapid test), αλλά δεν έλαβε απάντηση, και προσέφυγε στον Συνήγορο. Λαμβάνοντας υπόψη την τότε ισχύουσα νομοθεσία, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι ο εργαζόμενος πληρούσε τα κριτήρια εξαιρέσεώς του από την τρίτη δόση εμβολιασμού και είχε εγκαίρως υποβάλει την αίτησή του για απαλλαγή, ωστόσο υπήρξε μεγάλη καθυστέρηση προώθησης του αιτήματός του στην αρμόδια επιτροπή και στη σύγκλησή της, με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται ο εργαζόμενος με τη δαπάνη του εβδομαδιαίου διαγνωστικού ελέγχου, χωρίς δική του ευθύνη. Μετά την παρέμβαση του Συνηγούρου, η επιτροπή συγκλήθηκε και χορηγήθηκε η αιτούμενη απαλλαγή στον εργαζόμενο (υπόθεση 314410).



Με τις διατάξεις του άρ. 57 του Ν. 4589/2019, προβλέφθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί, που παρουσιάζουν αναπηρία σε ποσοστό 50% και άνω, λαμβάνουν μόρια ίσα με το γινόμενο του ποσοστού αναπηρίας με το συντελεστή 0,4 που συνυπολογίζεται με τα υπόλοιπα κριτήρια. Στον Συνήγορο διατυπώθηκαν αμφιβολίες ως προς τον βαθμό που επιτυγχάνεται, με τη συγκεκριμένη ρύθμιση, η απασχόληση εκπαιδευτικών με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, λαμβανομένου υπόψη ότι οι εν λόγω εκπαιδευτικοί συχνά εμποδίζονται, λόγω



της αναπηρίας ή χρόνιας πάθησής τους, να υπηρετήσουν ως αναπληρωτές σε όλη την επικράτεια και, επομένως, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των συνυποψηφίων τους χωρίς αναπηρία ή χρόνια πάθηση. Ο Συνήγορος, αφού ζήτησε και έλαβε από το Υπουργείο Παιδείας στοιχεία σχετικά με την πρόσληψη μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών για τα τελευταία ακαδημαϊκά έτη, δεν μπόρεσε να επιβεβαιώσει τον χαρακτηρισμό ως αναποτελεσματικού του συστήματος επιλογής εκπαιδευτικών με αναπηρία, είτε των ιδίων είτε αυτών που είναι γονείς ή σύζυγοι ατόμων με αναπηρία, που τέθηκε με τις διατάξεις του Ν. 4589/2019 (υπόθεση 287973).



### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

ΠΕΔΙΟ: ΑΓΑΘΑ & ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ / ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑ



Πολίτης κατέθεσε αναφορά στην Αρχή για έλλειψη προσβασιμότητας στις εγκαταστάσεις νυκτερινών κέντρων στην περιοχή Λαδάδικα Θεσσαλονίκης. Από τη διερεύνηση της υπόθεσης προέκυψε ότι, με την υπ' αριθμ. ΥΠΕΝ/ΔΕΣΕΔ/Π/34068/570/23 (Φ.Ε.Κ. 2018 Β'/30.03.2023) απόφαση Υπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας, έχει δοθεί παράταση μέχρι 31.03.2024 στην επιβολή κυρώσεων για μη τήρηση των όρων προσβασιμότητας σε κτίρια που δέχονται κοινό και για τα οποία η άδεια οικοδομής έχει εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του Ν. 4067/2012. Συνεπώς, οι ιδιοκτήτες ακινήτων που δεν πληρούν τους προβλεπόμενους όρους προσβασιμότητας, έχουν ακόμη τη δυνατότητα να προβούν στις σχετικές προσαρμογές (υπόθεση 332486).



Συγγενής ατόμου με κινητική αναπηρία απευθύνθηκε στον Συνήγορο για πρόβλημα που αντιμετώπιζαν άτομα με αναπηρίες, κατά την πρόσβασή τους στο Κέντρο Υγείας Νεάπολης Θεσσαλονίκης, καθώς στην είσοδο του κτιρίου, όπου αυτό λειτουργεί, υπάρχουν σκαλοπάτια. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Κέντρο Υγείας, ζητώντας να προβεί στις αναγκαίες ενέργειες, προκειμένου να διασφαλιστεί, το συντομότερο δυνατό, η πρόσβαση ατόμων με αναπηρία και κινητικά εμποδιζόμενων ατόμων στους χώρους του. Η υπηρεσία ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι τοποθετήθηκε στην είσοδο του Κέντρου, όπου βρίσκονται τα σκαλοπάτια, ανυψωτικό μηχάνημα για άτομα με αναπηρία με πλατφόρμα, και πλέον έχει εξασφαλιστεί η πρόσβαση ατόμων με αναπηρία στους χώρους του Κέντρου. Επιπλέον, κατά την ενημέρωση που είχε ο Συνήγορος από το Κέντρο, στην είσοδο του κτιρίου, όπου αυτό λειτουργεί, υπάρχει μικρότερο αμαξίδιο για τη μεταφορά των



ατόμων με αναπηρία που επιθυμούν να κάνουν χρήση του ανελκυστήρα (υπόθεση 302455).

**ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ****ΠΕΔΙΟ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Για ακόμη μία χρονιά, ο Συνήγορος υπήρξε αποδέκτης αναφορών, με αντικείμενο την πρόσβαση στις παραγωγικές σχολές των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας των μαθητών/τριών που πάσχουν από ήπιας μορφής ειδικές μαθησιακές δυσκολίες, όπως δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, κ.ά. Δεδομένης της διαφαινόμενης, ήδη από το έτος 2021, πρόθεσης εκ μέρους της Πολιτείας για επανεξέταση του ζητήματος, ο Συνήγορος έκρινε πρόσφορες τις συνθήκες να θέσει το ζήτημα στα συναρμόδια Υπουργεία. Ειδικότερα, επισημάνθηκε ως προβληματικός ο πλήρης αποκλεισμός των ατόμων με μαθησιακές ιδιαιτερότητες από την πρόσβαση στις εν λόγω σχολές, ανεξάρτητα από τον βαθμό, τη βαρύτητα και το είδος της μαθησιακής δυσκολίας που αντιμετωπίζουν, και ανεξάρτητα από τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης στην οποία πρόκειται να κατευθυνθούν οι απόφοιτοι των σχολών αυτών. Ωστόσο, με την υπ' αριθμ. 1643/2023 απόφαση του ΣτΕ, κρίθηκε ότι η απαίτηση οι υποψήφιοι για τις σχολές των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας να μην παρουσιάζουν διαταραχές της μάθησης, τελεί σε συνάφεια με τα καθήκοντα των θέσεων που πληρούν και είναι δικαιολογημένη για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Κατόπιν τούτου, το ενδεχόμενο αναθεώρησης του νομοθετικού πλαισίου φαίνεται επί του παρόντος εξαιρετικά απίθανο (υποθέσεις 327790 και 329055).

**ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ Ή ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ****ΠΕΔΙΟ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**

Άτομο με πιστοποιημένη αναπηρία, βάσει γνωμάτευσης Α.Σ.Υ.Ε., προσέφυγε στον Συνήγορο, διαμαρτυρόμενο ότι η Τ.Ο.Μ.Υ. του τόπου κατοικίας του, στην οποία απευθυνόταν συχνά για να κλείσει ραντεβού κατά προτεραιότητα, ως άτομο με αναπηρία, με τον οικογενειακό του ιατρό για άυλη συνταγογράφηση, δεν τον εξυπηρετούσε κατά προτεραιότητα, αλλά τον ενημέρωνε ότι το πρώτο διαθέσιμο ραντεβού για εξέταση θα ήταν ένα μήνα αργότερα. Ο ίδιος, κατάφερε να εξυπηρευθεί σε νοσηλευτικό ίδρυμα γειτονικής πόλης, κατά προτεραιότητα ως άτομο με αναπηρία. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον επιστημονικά υπεύθυνο της Τ.Ο.Μ.Υ. του



τόπου κατοικίας του αιτούντος, επισημαίνοντας ότι πρέπει να καταβάλ-  
λεται κάθε δυνατή προσπάθεια για την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση  
ατόμων με αναπηρία και πρότεινε να δεχτεί η Μονάδα την άπαξ κατάθε-  
ση του πιστοποιητικού της Α.Σ.Υ.Ε. από τον ενδιαφερόμενο, ως επαρκές  
δικαιολογητικό, ώστε εφεξής να εξυπηρετείται κατά προτεραιότητα. Η  
Τ.Ο.Μ.Υ. το δέχτηκε (υπόθεση 330977).

## 18+ ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΗΛΙΚΙΑ

### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Ο Συνήγορος διερεύνησε τα ανώτατα ηλικιακά όρια των 40 και 32 ετών, που προβλέπονταν στον νόμο, ως προϋπόθεση συμμετοχής υποψηφίων ιατρών και ψυχολόγων, αντίστοιχα, σε προκήρυξη του Αρχηγείου ΕΛ.ΑΣ. του 2021, για την πλήρωση θέσεων αξιωματικών ειδικών καθηκόντων του Τομέα Υγειονομικού από ιδιώτες. Κατόπιν ανταλλαγής εγγράφων με τις υπηρεσίες του Αρχηγείου, ο Συνήγορος κατέληξε ότι δεν προκύπτει με σαφήνεια ο ακριβής τρόπος σύνδεσης της ηλικίας με την αποτελεσματική άσκηση των συγκεκριμένων επαγγελματικών καθηκόντων, και επισήμανε ότι, ακόμη και εάν γίνει αποδεκτή η αναγκαιότητα καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσβαση στις συγκεκριμένες ειδικότητες, δεν αποδεικνύεται ότι τυχόν πρόσληψη σε λίγο μεγαλύτερη ηλικία θα έθετε σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή ασφάλεια ή θα υπονόμει τους σκοπούς της υπηρεσίας. Πρότεινε την αναθεώρηση της επίμαχης διάταξης, προς την κατεύθυνση αύξησης των ηλικιακών ορίων. Με το άρ. 8 του Π.Δ. 34/2023, αυξήθηκαν τα ηλικιακά όρια από το 40ό στο 45ο έτος των υποψηφίων ιατρών και από το 32ο στο 36ο έτος των υποψηφίων λοιπών κατηγοριών, συμπεριλαμβανομένων των ψυχολόγων (υπόθεση 310046).

18+



Ο Συνήγορος δέχτηκε αναφορά το 2022, όταν σχέδιο νόμου που αφορούσε τη σύσταση της Υπηρεσίας Δικαστικής Αστυνομίας τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση και προέβλεπε, ως ανώτατο όριο ηλικίας για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα της Δικαστικής Αστυνομίας, το 28ο έτος. Απευθυνόμενος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, πρόεβη σε συγκεκριμένες επισημάνσεις και ζήτησε να αιτιολογηθεί ειδικώς η επιλογή του συγκεκριμένου ανώτατου ορίου ηλικίας. Τελικά, στον ψηφισθέντα νόμο, ορίστηκε ως ανώτατο ηλικιακό όριο το 30ό έτος (άρ. 7 του Ν. 4963/2022). Ο Συνήγορος επανήλθε στο ζήτημα και, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα που θα κληθούν να αναλάβουν οι υποψήφιοι του αστυνομικού τομέα, αλλά και το γεγονός ότι η φυσική τους καταλληλότητα διαπιστώνεται μέσω υγειονομικών εξετά-



σεων και αθλητικών δοκιμασιών, ζήτησε εκ νέου να διευκρινιστεί η αναγκαιότητα καθορισμού του 30ού έτους ως ανώτατου ηλικιακού ορίου. Σε νέο σχέδιο νόμου που κατατέθηκε στη Βουλή τον Σεπτέμβριο του 2023, οριζόταν το 32ο έτος, ως ανώτατο όριο ηλικίας. Τελικώς, στον ψηφισθέντα Ν. 5049/2023 το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα αυξήθηκε περαιτέρω, και καθορίστηκε στο 35ο έτος (υπόθεση 321392) (βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ).

18+



Ο Συνήγορος έλαβε αναφορά για το γεγονός ότι, επιτυχόντες υποψήφιοι που είχαν λάβει μέρος στον διαγωνισμό συμβολαιογράφων του 2022, δεν συμπεριλήφθηκαν στον τελικό πίνακα, επειδή υπερέβαιναν το ανώτατο όριο ηλικίας των 45 ετών που τίθεται στον Κώδικα Συμβολαιογράφων, όπως ισχύει σήμερα. Όμως, η αρμόδια Τριμελής Οργανωτική Επιτροπή, με έδρα το Εφετείο Αθηνών, επέτρεψε σε υποψηφίους άνω των 45 ετών να λάβουν μέρος στον διαγωνισμό, κρίνοντας ότι η επίμαχη αυτή διάταξη του Κώδικα αντικείται στις διατάξεις των άρ. 4 παρ. 1 και 2 παρ. 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, η οποία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με τις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, πρότεινε: α. οι επιτυχόντες του διαγωνισμού του 2022 να περιληφθούν στον τελικό πίνακα και β. να αναθεωρηθεί η επίμαχη διάταξη του Κώδικα Συμβολαιογράφων που ορίζει ως ανώτατο όριο ηλικίας το 45ο έτος, προς την κατεύθυνση κατάργησής του, εφόσον δεν προκύπτει ο λόγος για τον οποίο το συγκεκριμένο ανώτατο ηλικιακό όριο έχει κριθεί απολύτως αναγκαίο και ο τρόπος με τον οποίο συνδέεται αυτό με την ικανότητα των υποψηφίων να αντεπεξέρχονται αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους, λαμβανομένου υπόψη ότι, οι συμβολαιογράφοι αποχωρούν με τη συμπλήρωση του 70ού έτους της ηλικίας τους (υπόθεση 341697) (βλ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ).



ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Διοικητική υπάλληλος με σύμβαση Ι.Δ.Ο.Χ. απευθύνθηκε στον Συνήγορο, γιατί δεν είχε λάβει απάντηση από τον φορέα απασχόλησής της ως προς το κατά πόσον δικαιούτο την άδεια των έξι εργασίμων ημερών που προβλέπεται στις διατάξεις του άρ. 45 Ν. 4808/2021 για τους μονογονείς. Το πρόβλημα φαινόταν να εντοπίζεται στο γεγονός ότι, η εργαζόμενη ήταν από δεκαετίας διαζευγμένη μητέρα που είχε αναλάβει κατ' αποκλειστικό-



τητα την επιμέλεια του τέκνου της με δικαστική απόφαση, αλλά πρόσφατα είχε προβεί σε σύναψη συμφώνου συμβίωσης με τον σύντροφό της. Ο Συνήγορος επισήμανε στον φορέα ότι, η σύναψη συμφώνου συμβίωσης, ουδεμία νομική συνέπεια επιφέρει στο γεγονός ότι η αναφερόμενη ασκεί την αποκλειστική επιμέλεια του προσώπου του τέκνου της και ότι ο σύντροφός της δεν φέρει νομική ευθύνη απέναντι στο αποκτηθέν από προηγούμενο γάμο τέκνο της, καθώς εκείνη εξακολουθεί να ασκεί την επιμέλεια αυτού κατ' αποκλειστικότητα και, επομένως, έχει μόνη αυτή την ευθύνη της ανατροφής, της επίβλεψης, της μόρφωσης, της εκπαίδευσής του και του προσδιορισμού του τόπου διαμονής του. Ο φορέας της χορήγησε την άδεια (υπόθεση 335072).



### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Κάτοχος ειδικής άδειας Ε.Δ.Χ. αυτοκινήτου, νομίμως εκδοθείσας, δεν μπόρεσε να την ανανεώσει, διότι η αρμόδια υπηρεσία ζήτησε, μεταξύ άλλων δικαιολογητικών, αντίγραφο ποινικού μητρώου δικαστικής χρήσης και όχι γενικής χρήσης, λόγω μεταβολής του σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Λόγω ποινικής καταδίκης του κατόχου είκοσι χρόνια πριν (αδίκημα κλοπής με ελαφρυντικά, για το οποίο του είχε επιβληθεί κύρια ποινή φυλάκισης 2 μηνών, μετατραπείσα σε χρηματική), απορρίφθηκε το αίτημά του για ανανέωση της άδειας. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Μεταφορών, θεώρησε ιδιαίτερα επαχθή τον επιβαλλόμενο περιορισμό για ήδη κατόχους νόμιμης άδειας, οι οποίοι καταλήφθηκαν αιφνிடίως από τη μεταβολή του νομοθετικού πλαισίου και βρέθηκαν αντιμέτωποι με τη διακοπή της, μέχρι πρότινος, ανεμπόδιστα ασκούμενης βιοποριστικής τους δραστηριότητας, λαμβανομένου μάλιστα υπόψη ότι, καθ' όλο το διάστημα που μεσολάβησε από την έκδοση της άδειας έως την τροποποίηση του νόμου, δεν υπέπεσαν σε κάποιο αδίκημα. Πρότεινε, δε, την αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου προς την κατεύθυνση μιας επικιέστερης αντιμετώπισης για τους κατόχους νομίμως εκδοθεισών ειδικών αδειών, στη βάση του προϊσχύσαντος νομοθετικού πλαισίου. Το Υπουργείο Μεταφορών δεν ανταποκρίθηκε σε αυτή την παρέμβαση της Αρχής (υπόθεση 326731).



Απόφαση πρόσληψης οδοντιάτρου, ως επικουρικό προσωπικό με σύμβαση Ι.Δ.Ο.Χ., σε νοσοκομείο υπαγόμενο στη 2η Υ.ΠΕ. ανακλήθηκε, καθώς παλαιότερη ποινική καταδίκη του θεωρήθηκε ότι συνιστά κώλυμα διορισμού σε θέση



επικουρικού προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις περί κωλυμάτων διορισμού των ιατρών Ε.Σ.Υ., τις οποίες η Υ.ΠΕ. έκρινε ως εφαρμοστέες στην προκειμένη περίπτωση. Απευθυνόμενος στα Υπουργεία Υγείας και Δικαιοσύνης, ο Συνήγορος επισήμανε ότι, κατά την πάγια νομολογία, όταν στον καταδικασθέντα έχει αναγνωριστεί το ευεργέτημα της αναστολής εκτέλεσης της επιβληθείσας ποινής, και εφόσον παρέλθει επιτυχώς ο χρόνος αναστολής εκτέλεσης της ποινής για αδίκημα που αποτελεί κώλυμα διορισμού σε δημόσια θέση, το κώλυμα παύει να υφίσταται. Πρότεινε, δε, την επανεξέταση του κανονιστικού πλαισίου για την πρόσληψη επικουρικού ιατρικού προσωπικού (καθόσον αφορά σε εργασία ορισμένου χρόνου) και την, υπό προϋποθέσεις, δυνατότητα διορισμού ατόμων που στο παρελθόν υπέπεσαν σε κάποιο αδίκημα και τους επιβλήθηκε γι' αυτό κάποια ποινή ή τους αναγνωρίστηκε το ευεργέτημα της αναστολής (εφόσον βεβαίως συμμορφώθηκαν προσηκόντως με τους όρους της επιβληθείσας αναστολής), ως θετικό μέτρο για την αποφυγή του κοινωνικού στιγματισμού και της κοινωνικής και εργασιακής περιθωριοποίησής τους. Ωστόσο, παρά τις συστάσεις του Συνηγόρου, η νομοθεσία τροποποιήθηκε επί το αυστηρότερο, προβλέποντας πλέον ρητή απαγόρευση πρόσληψης επικουρικών ιατρών ή οδοντιάτρων, σε περίπτωση αμετάκλητης καταδίκης τους για συγκεκριμένα αδικήματα (υπόθεση 326169).



### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

#### ΠΕΔΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



Ομοφυλόφιλος εργαζόμενος κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας βίαιη συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στην εργασία (mobbing) από τον εργοδότη του, λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού. Η καταγγελία διαβιβάστηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας στον Συνήγορο, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Κατά τη συζήτηση της καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, ο εργοδότης, αν και κλήθηκε σύμφωνα με τον νόμο, δεν παρουσιάστηκε, ούτε εκπροσωπήθηκε από πληρεξούσιο δικηγόρο, αλλά ούτε και απέστειλε οποιοδήποτε έγγραφο για να αντικρούσει τους ισχυρισμούς του εργαζόμενου, όπως αυτοί είχαν καταγραφεί στο σχετικό Δελτίο Εργατικής Διαφοράς. Κατόπιν τούτου, η Επιθεώρηση Εργασίας, κατά την εξέταση των αποδεικτικών στοιχείων, εφάρμοσε την αντιστροφή του βάρους απόδειξης και έκρινε ότι, εφόσον από την πλευρά της επιχείρησης δεν απεστάλη οτιδήποτε που να αντικρούει τα περιστατικά που αναλυτικά περιγράφηκαν στην εργατική διαφορά, τα περιστατικά λογίζονται αληθή και πραγματικά. Ακολούθως, συντάχθηκε σχετικό Δελτίο Ελέγχου, για παράβαση, μεταξύ άλλων, της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης και ζητήθηκαν από την επιχείρηση-



ση γραπτές εξηγήσεις εντός προθεσμίας πέντε ημερών, χωρίς, όμως, να υπάρξει ανταπόκριση. Ο Συνήγορος συντάχθηκε με τις απόψεις της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας (υπόθεση 344168).



#### ΛΟΓΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

#### ΠΕΔΙΟ: ΑΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



Ελληνίδα κάτοικος εξωτερικού ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου, προκειμένου ο αρμόδιος δήμος να της χορηγήσει οποιοδήποτε επίσημο έγγραφο, από το οποίο να προκύπτει ότι η ίδια δεν έχει προβεί έως σήμερα σε τέλεση γάμου, ώστε να μπορέσει να τελέσει γάμο με άτομο του ίδιου φύλου στο εξωτερικό. Το Υπουργείο Εσωτερικών υποστήριξε ότι ο δήμος δε νομιμοποιείται να εκδώσει άδεια γάμου για την ενδιαφερόμενη, δεδομένου ότι το ελληνικό ουσιαστικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την τέλεση γάμου μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών. Ο Συνήγορος πρότεινε στον δήμο να προβεί σε απλή έγγραφη βεβαίωση, χορηγούμενη για κάθε νόμιμη χρήση, από την οποία να προκύπτει το πραγματικό γεγονός ότι η ενδιαφερόμενη δεν είναι παντρεμένη, σύμφωνα με τα τηρούμενα στο δημοτολόγιο αρχεία και στοιχεία. Το Υπουργείο αρνήθηκε και πάλι να ικανοποιήσει το αίτημα, χωρίς επαρκή αιτιολόγηση (υπόθεση 340825) (Βλ. Θέματα Επι-καιρότητας: Ευρωπαϊκές και εθνικές εξελίξεις).





## ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

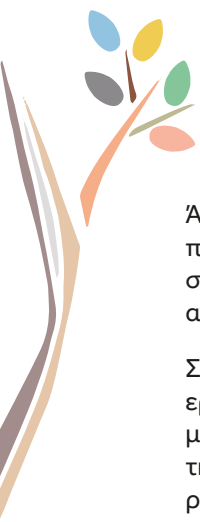
Στο παρόν μέρος της Έκθεσης, ο Συνήγορος επιχειρεί να αναδείξει ερμηνευτικά ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, κατά τον χειρισμό των αναφορών του έτους. Ειδικότερα, στο μέρος αυτό θα εστιάσει ιδίως: α) στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, και, πιο συγκεκριμένα, στη σημασία της παροχής διευκολύνσεων, τόσο σε εργαζόμενους με αναπηρία όσο και σε εργαζόμενους που είναι γονείς ή αποδεδειγμένα φροντίζουν άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και β) στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, τόσο κατά την πρόσβαση σε διάφορες επαγγελματικές δραστηριότητες όσο και κατά την αποχώρηση από την εργασία<sup>9</sup>.

### Η ΛΗΨΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Η προαγωγή, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ίσης απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρίες, προϋποθέτει την άρση των εμποδίων που δυσχεραίνουν την αποτελεσματική τους συμμετοχή στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

**Στο πλαίσιο αυτό, πέρα από τα μέτρα που λαμβάνονται για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, είναι αναγκαία η λήψη μέτρων υποστήριξης και των εργαζόμενων εκείνων που έχουν αναλάβει εξ ολοκλήρου και αποδεδειγμένα την καθημερινή φροντίδα ατόμων με αναπηρία.**

9. Ορισμένες από τις υποθέσεις που χρησιμοποιούνται ως παραδείγματα ενδέχεται να υποβλήθηκαν και σε προηγούμενα έτη, ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, ο Συνήγορος ενημερώθηκε για την πορεία των προτάσεών του εντός του έτους 2023, είτε απευθείας από τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες είτε τυχαίως.



Άλλωστε, τα μέτρα υποστήριξης των φροντιστών ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση στην εργασία τους, αποσκοπούν εν τέλει να ενισχύσουν την αποτελεσματικότερη παροχή ειδικής φροντίδας και προστασίας στα ίδια τα άτομα με αναπηρία<sup>10</sup>.

Σε διατάξεις του εθνικού δικαίου, που αφορούν σε άδειες και διευκολύνσεις εργαζομένων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, έχει ληφθεί ειδική μέριμνα για τους εργαζόμενους εκείνους που αποδεδειγμένα έχουν αναλάβει την καθημερινή φροντίδα ατόμων με σωματική, ψυχική ή διανοητική αναπηρία. Πρόκειται για πρόσωπα που ανήκουν στο στενό οικογενειακό ή συγγενικό περιβάλλον του ατόμου με αναπηρία, και οι διευκολύνσεις αποσκοπούν στην αναγκαία εργασιακή ευελιξία που θα τους επιτρέψει να ανταποκρίνονται στις ανωτέρω ευθύνες φροντίδας. Συχνά, όμως, κατά τη χορήγηση τέτοιων αδειών ή διευκολύνσεων, ανακύπτουν ερμηνευτικά προβλήματα.

### Εργαζόμενοι γονείς παιδιών με αναπηρία

Στις διατάξεις του άρ. 55 του Ν. 3528/2007 (δημοσιούπαλληλικός κώδικας), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, προβλέπονται ειδικές άδειες διευκολύνσεων για εργαζόμενους που είτε έχουν οι ίδιοι κάποια αναπηρία είτε έχουν σύζυγο ή τέκνο με αναπηρία. Μεταξύ των αδειών αυτών, περιλαμβάνεται ειδική άδεια με αποδοχές, αυτής ανερχομένης έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, που χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα πάσχοντα από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα και δεν εργάζονται λόγω των εν λόγω παθήσεων. Σε αναφορά που δέχτηκε ο Συνήγορος, τέθηκε το ζήτημα του κατά πόσον θα ήταν δυνατόν οι εργαζόμενοι, γονείς παιδιών με τις ως άνω παθήσεις, αντί να υποβάλλουν κάθε έτος στην υπηρεσία τους απόφαση δημοσίου Ιατροπαιδαγωγικού Κέντρου ή Παιδοψυχιατρικού Τμήματος Δημοσίου Νοσοκομείου, στην οποία να δηλώνεται η πάθηση του παιδιού, προκειμένου να τους χορηγείται η ειδική άδεια, να υποβάλλουν γνωμάτευση ΚΕ.Π.Α. σε ισχύ, όπου θα αναφέρεται η πάθηση και το ποσοστό αναπηρίας.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε για το ζήτημα αυτό στο Υπουργείο Εσωτερικών, θε-

---

10. Στις μορφές άμεσης ή έμμεσης διάκρισης που απαγορεύονται, κατά τον Ν. 4443/2016, έχει συμπεριληφθεί και η «διάκριση λόγω σχέσης» (άρ. 2 παρ. 2 περ. ε'), που προσδιορίζεται ως «...η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου...». Παράλληλα, στο άρ. 7 του ίδιου νόμου, προβλέπεται ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ειδικών μέτρων, με σκοπό την πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, μεταξύ άλλων, λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.





ωρώντας θεμιτό και εύλογο, για τις ανωτέρω περιπτώσεις εργαζομένων μονίμων ή με σύμβαση Ι.Δ.Α.Χ., να υποβάλλεται μία μόνον φορά η ως άνω γνωμάτευση από δημόσιο ιατροπαιδαγωγικό κέντρο ή παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου, στην οποία να δηλώνεται η πάθηση. Ακολούθως, κατά το επόμενο ή μεθεπόμενο έτος, να αρκεί η προσκόμιση πιστοποιητικού ΚΕ.Π.Α. από τον εργαζόμενο γονέα – εφόσον το διαθέτει – και η οικεία χορήγηση να αφορά το χρονικό διάστημα που αυτό βρίσκεται σε ισχύ. Τελικώς, τον Μάρτιο του 2023, η Αρχή έλαβε από το Υπουργείο την απάντηση ότι εκδόθηκε εγκύκλιος<sup>11</sup> με διευκρινίσεις επί διατάξεων για τη χορήγηση αδειών του Υπαλληλικού Κώδικα, στην οποία αναφερόταν ότι, εφόσον υφίσταται γνωμάτευση ΚΕ.Π.Α. σε ισχύ κατά τη χρονική στιγμή που ο υπάλληλος αιτείται την ειδική άδεια, δεν απαιτείται η περιοδική ετήσια προσκόμιση του σχετικού πιστοποιητικού (υπόθεση 317203).

Ανάλογη ετήσια ειδική άδεια 22 ημερών προβλέπεται και για τους αστυνομικούς υπαλλήλους που είναι γονείς τέκνων με βαριά νοητική στέρση ή σύνδρομο Down ή Δ.Α.Δ., κατά το άρ. 10 παρ. 3 του Π.Δ. 27/1986, όπως ισχύει. Ωστόσο, όταν αστυνομικός υπάλληλος αιτήθηκε την εν λόγω άδεια, του ζητήθηκε να προσκομίσει στην υπηρεσία του πιστοποιητικό, με το οποίο να βεβαιώνεται η περιοδική νοσηλεία του παιδιού του, παρόλο που ο ίδιος υπάλληλος τα προηγούμενα έτη λάμβανε την άδεια, προσκομίζοντας στην υπηρεσία του ιατρική γνωμάτευση από παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου, χωρίς να του ζητηθεί ποτέ πριν πιστοποιητικό που να βεβαιώνει περιοδική νοσηλεία.

Απευθυνόμενος στο Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ.), ο Συνήγορος επισήμανε ότι, η σύνδεση χορήγησης της ανωτέρω ειδικής άδειας με την απαίτηση προσκόμισης πιστοποιητικού νοσηλείας, ειδικά στην περίπτωση γονέων τέκνων που πάσχουν από τις συγκεκριμένες παθήσεις (βαριά νοητική στέρση, σύνδρομο Down ή Δ.Α.Δ.), πρακτικά ισοδυναμεί με απώλεια του σχετικού δικαιώματος, χωρίς μάλιστα να έχουν μεταβληθεί οι ουσιαστικές προϋποθέσεις απόλαυσής του, εφόσον, κατά κανόνα, η φύση των εν λόγω παθήσεων δεν απαιτεί περιοδική νοσηλεία. Η Αρχή επικαλέστηκε και τον τρόπο εφαρμογής των ανάλογων διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα, όπου δεν απαιτείται πιστοποιητικό περιοδικής νοσηλείας για τους γονείς τέκνων με τις ανωτέρω παθήσεις.

Στην απάντησή της, η αρμόδια Διεύθυνση του Αρχηγείου της ΕΛ.ΑΣ. υποστήριξε ότι βούληση του νομοθέτη είναι η σύνδεση των ημερών της ειδικής άδειας με χρονικό διάστημα κατά το οποίο υπάρχει ανάγκη νοσηλείας ή μετάγγισης. Ωστόσο, λίγο αργότερα, με την υπ' αριθμ. πρωτ. 1647/23/1020205/20.05.2023 εγκύκλιο διαταγή του Αρχηγείου ΕΛ.ΑΣ. διευκρινίστηκε ότι, όσον αφορά στη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών σε αστυνομικούς υπαλλήλους, των οποίων τα τέκνα πάσχουν από βαριά νοητική στέρση, σύνδρομο Down ή

---

11. Α.Δ.Α.: 6ΠΡΧ46ΜΤΛ6-43Υ.





Δ.Α.Δ., δεν απαιτείται πιστοποιητικό περιοδικής νοσηλείας, αλλά μόνο σχετική γνωμάτευση δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.

### Εργαζόμενοι μονογονείς με αναπηρία και εργαζόμενοι μονογονείς παιδιών με αναπηρία

Οι εργαζόμενοι που φροντίζουν παιδιά με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, βιώνουν μια επιβαρυνμένη καθημερινότητα σε όλα τα επίπεδα. Ακόμη μεγαλύτερη, όμως, είναι η επιβάρυνση των μονογονέων, όταν πάσχουν οι ίδιοι ή έχουν τέκνο/α με αναπηρία ή χρόνια νόσημα, που απαιτεί συστηματική παρακολούθηση και ειδική φροντίδα, δεδομένου ότι φέρουν κατ' αποκλειστικότητα την ευθύνη φροντίδας του/των τέκνου/ων τους. Ο Συνήγορος καλείται συχνά να παρέμβει σε ζητήματα που συνδυάζουν τα δύο προστατευόμενα, βάσει του Ν. 4443/2016, χαρακτηριστικά, δηλαδή την προστασία από δυσμενή μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, αλλά και λόγω οικογενειακής κατάστασης. Στις περιπτώσεις αυτές, ο Συνήγορος επικεντρώνεται ιδίως στην ανάδειξη της σημασίας λήψης θετικών μέτρων που να συμβάλλουν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά και στην ευαισθητοποίηση των αρμόδιων φορέων, ώστε να κρίνουν με την αναγκαία ευαισθησία αιτήματα εργαζόμενων μονογονέων που, είτε οι ίδιοι είτε κάποιο από τα τέκνα τους, πάσχουν από κάποια αναπηρία ή χρόνια πάθηση. Τα αιτήματα που υποβάλλονται από μονογονείς, όταν οι ίδιοι ή τέκνο τους πάσχουν από κάποια πάθηση ή δυσίατο νόσημα με υψηλό ποσοστό αναπηρίας, έχουν συχνά ως αντικείμενο υπηρεσιακές μετακινήσεις (π.χ. αποσπάσεις, μετατάξεις, μεταθέσεις, κ.ά.).

**Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο Συνήγορος τονίζει την ανάγκη πραγματοποίησης μιας αναγκαίας στάθμισης μεταξύ των υπηρεσιακών αναγκών, αλλά και των ειδικών συνθηκών που συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζόμενου γονέα, ιδίως όταν αυτός έχει αναλάβει την καθημερινή φροντίδα ανήλικου τέκνου με αναπηρία, ή είναι ο ίδιος άτομο με αναπηρία.**

Ιδιαίτερα δύσκολες αναδεικνύονται οι περιπτώσεις εξέτασης αιτημάτων μετακινήσεων εργαζόμενων στον τομέα της δημόσιας υγείας, ιδίως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του Covid – 19, που ανέδειξε ακόμη περισσότερο τις αυξημένες υπηρεσιακές ανάγκες των φορέων παροχής υπηρεσιών υγείας, αλλά και τις εξαιρετικές δυσχέρειες στην επαρκή στελέχωση και την εύρυθμη, ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία τους.

Εργαζόμενη μονογονέας, ειδικότητας Τ.Ε. Νοσηλευτικής, της οποίας η οργανική θέση ήταν σε νοσηλευτικό ίδρυμα, υπέβαλε αίτημα μετάταξης σε τοπικό κέντρο





υγείας, ώστε να μπορεί να υπηρετεί μόνο σε πρωινό ωράριο, διότι το τέκνο της είχε διαγνωστεί με Σακχαρώδη Διαβήτη Τύπου Ι (ινσουλινοεξαρτώμενος) και έχρηζε συστηματικής παρακολούθησης της υγείας του, ιδίως κατά τις απογευματινές και βραδινές ώρες, κατά τις οποίες ο κίνδυνος εμφάνισης κρίσης υπογλυκαιμίας είναι μεγαλύτερος.

Ωστόσο, οι φορείς προέλευσης και υποδοχής δεν συμφώνησαν στη μετακίνηση, και η αρμόδια Υγειονομική Περιφέρεια (Υ.Π.Ε.) συντάχθηκε με την άποψή τους. Απευθυνόμενος στους ως άνω φορείς, ο Συνήγορος τόνισε ότι είναι δέον να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές για την υποστήριξη της εργαζόμενης, στο μέτρο που αυτό είναι αντικειμενικά και υπηρεσιακά εφικτό, και να εξαντληθεί κάθε προσπάθεια εξεύρεσης λύσης, που θα αντιμετωπίζει με ευελιξία την ανάγκη κάλυψης υπηρεσιακών αναγκών, αλλά παράλληλα και την ανάγκη της εργαζόμενης στην υποστήριξη της υγείας του τέκνου της, λαμβανομένου υπόψη ότι δεν υπάρχει άλλο πρόσωπο να αναλάβει τη φροντίδα του κατά την απουσία της (υπόθεση 334273).

Σε αντίστοιχη περίπτωση, μονογονέας εργαζόμενη κλάδου Δ.Ε. Πληρωμάτων Ασθενοφόρου Ε.Κ.Α.Β., η οποία διαγνώστηκε με πάθηση που επιφέρει ποσοστό αναπηρίας άνω του 67% βάσει γνωμάτευσης ΚΕ.Π.Α., υπέβαλε από το 2019 έως το 2023 αιτήματα μετάθεσής της από τον περιφερειακό τομέα, όπου βρισκόταν η οργανική της θέση, σε άλλον περιφερειακό τομέα, όπου βρισκόταν η μόνιμη κατοικία των γονιών της, οι οποίοι συνέβαλαν καθοριστικά στην φροντίδα του ανήλικου παιδιού της, αλλά και την υποστήριξη της ίδιας. Λόγω της απόρριψης των ανωτέρω αιτημάτων της, καθ' όλα τα παραπάνω έτη, η εργαζόμενη υπέβαλε αιτήματα απόσπασης, τα οποία γίνονταν δεκτά.

Απευθυνόμενος στους εμπλεκόμενους φορείς και στο αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο που επρόκειτο να κρίνει το τελευταίο αίτημα μετάθεσης της εργαζόμενης, ο Συνήγορος, αναφέρθηκε στις διατάξεις περί μεταθέσεων προσωπικού του κλάδου Πληρωμάτων Ασθενοφόρων του Ε.Κ.Α.Β. (άρ. 148 Ν. 4600/2019), κατά τις οποίες επιτρέπεται μετάθεση μετά από αίτηση του υπαλλήλου σε κενή θέση και, εφόσον δεν υφίσταται, με μεταφορά της θέσης που κατέχει. Επισήμανε δε, ότι οι διατάξεις αυτές δεν αποκλείουν τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος μετάθεσης από υπάλληλο του οποίου το νόσημα δεν έχει κριθεί ως δυσίατο, απλώς προβλέπουν ότι, σε περίπτωση που ο/η υπάλληλος προσκομίσει βεβαίωση δυσίατου νοσήματος, προηγείται σε περίπτωση υποβολής αιτήματος μετάθεσης. Τέλος, ο Συνήγορος τόνισε ότι στην πράξη, ούτως ή άλλως, από το 2019 έως και 2023, και λόγω των συνεχών αποσπάσεών της εκεί, η εργαζόμενη καλύπτει υπηρεσιακές ανάγκες του τομέα που αιτείται τη μετάθεση, ενώ η ικανοποίηση του αιτήματός της θα αντιμετωπίσει οριστικά ένα ζήτημα που σχετίζεται ευθέως με την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών της υποχρεώσεων, σε εναρμόνιση με το άρ. 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και κατά το άρ. 5 του Ν. 4443/2016. Παρά τις επισημάνσεις της Αρχής, το τελευταίο αίτη-





μα μετάθεσης της εργαζόμενης απορρίφθηκε εκ νέου<sup>12</sup>. Εγκρίθηκε, ωστόσο, η μετακίνηση της υπαλλήλου στον τομέα επιθυμίας της για διάστημα ενός έτους, λαμβανομένων υπόψη των σοβαρών λόγων υγείας που επικαλέστηκε (υπόθεση 333782).

## Διευκολύνσεις δικαστικών συμπαραστατών ατόμων με αναπηρία

### Η ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 22 ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΙ Η ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑΣ

Με τις διατάξεις του άρ. 47 του Ν. 4674/2020, που αντικατέστησαν διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, προβλέφθηκε για πρώτη φορά με νομοθετική ρύθμιση η δυνατότητα χορήγησης των ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του άρ. 50 του Ν. 3528/2007 και σε εργαζόμενους δικαστικούς συμπαραστάτες προσώπων που πληρούν τις προϋποθέσεις των διατάξεων, είτε η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας είτε όχι. Πρόκειται για ένα θετικό μέτρο που στην ουσία στοχεύει στην προστασία του πάσχοντος ατόμου, στον βαθμό που αυτό αδυνατεί να επιμεληθεί του εαυτού του και δεν δύναται να μεριμνήσει ούτε καν για την κάλυψη των στοιχειωδών καθημερινών του αναγκών, μέσω της παροχής διευκόλυνσης στο πρόσωπο που έχει αναλάβει την καθημερινή του φροντίδα.

Ωστόσο, όπως διευκρινίστηκε και στην υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, για τη χορήγηση των σχετικών διευκολύνσεων σε δικαστικούς συμπαραστάτες, δεν αρκεί η δικαστική απόφαση με την οποία ο εργαζόμενος ορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης, αλλά απαιτείται και η ρητή ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στον δικαστικό συμπαραστάτη με τη δικαστική απόφαση. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με το σκεπτικό της υπ' αριθμ. 77/2018 γνωμοδότησης του Ν.Σ.Κ., δημιούργησε πληθώρα ερμηνευτικών ζητημάτων, αλλά και ζητημάτων εφαρμογής των συναφών διατάξεων.

Ενδεικτική είναι η υπόθεση μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, ο οποίος υπέβαλε στην υπηρεσία του αίτημα για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών, με την ιδιότητα του δικαστικού συμπαραστάτη της μητέρας του, η οποία είχε διαγνωσθεί με ποσοστό αναπηρίας άνω του 80%. Το αίτημα απορρίφθηκε, με την αιτιολογία ότι, στο διατακτικό της σχετικής δικαστικής απόφασης ορισμού του ως δικαστικού συμπαραστάτη, δεν γινόταν ρητή ανάθεση σε αυτόν της επιμέλειας του προσώπου της συμπαραστατουμένης.

---

12. Προτάθηκε στην αιτούσα η επαναφορά του αιτήματός της, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης περί ελάχιστης αναγκαίας στελέχωσης της κεντρικής υπηρεσίας και των παραρτημάτων του Ε.Κ.Α.Β. από τον κλάδο Δ.Ε. Πληρωμάτων Ασθενοφόρων και την ανακοίνωση των θέσεων για μετάθεση που θα οριστούν με απόφαση του Δ.Σ.





Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος αρχικά στην υπηρεσία που υπηρετούσε ο ως άνω δημόσιος υπάλληλος, και εν συνεχεία στο Υπουργείο Εσωτερικών, αναφέρθηκε εκτενώς στην υπ' αριθμ. 77/2018 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.), με βάση την οποία, επί πλήρους στερητικής δικαστικής συμπαράστασης, η επιμέλεια του συμπαραστατούμενου ασκείται ολικώς ή μερικώς από τον δικαστικό συμπαραστάτη, ανεξαρτήτως εάν αυτή ανατίθεται ρητά από το δικαστήριο, ή εάν αυτό προκύπτει από το αιτιολογικό της δικαστικής απόφασης, ως διαπίστωση του οικείου δικανικού συλλογισμού. Ως προς την περίπτωση του συγκεκριμένου υπαλλήλου, παρότι η ανάθεση της επιμέλειας δεν διατυπώνονταν ρητά στο διατακτικό της δικαστικής απόφασης, προέκυπτε ευθέως από τον συλλογισμό που αναπτυσσόταν σε αυτήν. Στο έγγραφό του προς το Υπουργείο, ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι, για λόγους ασφάλειας δικαίου και αποφυγής καταχρήσεων, θα ήταν καταρχήν θεμιτό να απαιτείται η ρητή ανάθεση της επιμέλειας του προσώπου του συμπαραστατούμενου στο διατακτικό της σχετικής δικαστικής απόφασης. Μολαταύτα, η απαίτηση αυτή δεν προκύπτει με σαφήνεια από τη σχετική νομοθετική διάταξη<sup>13</sup>, ενώ, έρχεται παράλληλα σε αντίθεση με το σκεπτικό της υπ' αριθμ. 77/2018 γνωμοδότησης του Ν.Σ.Κ. Παρ' όλα αυτά, το Υπουργείο ενέμεινε στην άποψη ότι η ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στον δικαστικό συμπαραστάτη πρέπει να γίνεται ρητά στο διατακτικό της δικαστικής απόφασης, και δεν αρκεί να προκύπτει από το σκεπτικό αυτής (υπόθεση 333720).

#### Η ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΟΥΜΕΝΟΥ

Η διάταξη περί χορήγησης της ειδικής άδειας 22 ημερών σε δικαστικούς συμπαραστάτες που έχουν αναλάβει και την επιμέλεια ατόμου με αναπηρία, όταν έχει κριθεί ότι η πάθηση του συμπαραστατούμενου ατόμου χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δεν εφαρμόζεται με ενιαίο τρόπο από όλες τις υπηρεσίες του δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, όταν ο εργαζόμενος αιτείται την άδεια. Ενδεικτική είναι η υπόθεση μόνιμης υπαλλήλου που είχε υποβάλει στον φορέα της: α) δικαστική απόφαση ορισμού της ως συμπαραστατριάς ατόμου με αναπηρία, με ρητή ανάθεση στο διατακτικό και της επιμέλειας του προσώπου του συμπαραστατούμενου και β) γνωμάτευση της αρμόδιας πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, από την οποία προέκυπτε ότι η πάθηση του συμπαραστατούμενου

---

13. Βάσει της παρ. 4 του άρ. 50 του Ν. 3528/2007, όπως ισχύει: «Οι άδειες των παραγράφων 2 και 3 χορηγούνται, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζονται σε αυτές, και σε υπαλλήλους που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες και τους έχει ανατεθεί δικαστικώς και η επιμέλεια των προσώπων αυτών, εφόσον η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας».





ατόμου χρήζει περιοδικής νοσηλείας και το ακριβές χρονικό διάστημα αυτής<sup>14</sup>. Ωστόσο, κάθε φορά που η υπάλληλος αιτείτο στην υπηρεσία της να κάνει χρήση ημερών από την ειδική άδεια, της ζητούνταν συμπληρωματικά δικαιολογητικά (εισιτήριο και εξιτήριο από νοσοκομείο), προκειμένου να εγκρίνεται η άδεια.

Ο Συνήγορος ζήτησε από τον φορέα να αναθεωρήσει την πρακτική αναζήτησης επιπρόσθετων δικαιολογητικών από υπαλλήλους που έχουν ήδη κριθεί δικαιούχοι της σχετικής άδειας, από τη στιγμή που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις και έχουν καταθέσει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, ούτως ώστε να μην υποβάλλονται οι εργαζόμενοι – φροντιστές ατόμων με αναπηρία σε μια περαιτέρω ταλαιπωρία γραφειοκρατικής φύσης, ενώ έθεσε το θέμα υπόψη και του Υπουργείου Εσωτερικών. Κατόπιν τούτου, το Υπουργείο εξέδωσε εγκύκλιο στις 08.05.2023<sup>15</sup>, στην οποία περιέχονταν και νέες διευκρινίσεις για τη διαδικασία χορήγησης της ειδικής άδειας των 22 ημερών. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της εγκυκλίου, εφόσον το σχετικό δικαίωμα στοιχειοθετείται, δεν απαιτείται, κάθε φορά που διατυπώνεται αίτημα χορήγησης άδειας, η υποβολή δικαιολογητικών από τα οποία να προκύπτει η νοσηλεία ή η διενέργεια μετάγγισης κατά την ημέρα για την οποία ζητήθηκε η άδεια, ως προϋπόθεση χορήγησής της. Ωστόσο, δεδομένου του γεγονότος ότι η άδεια αυτή χορηγείται για συγκεκριμένο σκοπό, ο/η υπάλληλος, εφόσον το ζητήσει η υπηρεσία του/ της, οφείλει να είναι σε θέση να προσκομίσει τα σχετικά δικαιολογητικά, με τα οποία θα βεβαιώνεται η περιοδική νοσηλεία ή η διενέργεια μετάγγισης (υπόθεση 333721).

**Παρόλο που ο Συνήγορος ζήτησε από τον φορέα της υπαλλήλου να υιοθετήσει την απλούστερη και επεικέστερη διοικητική πρακτική, σύμφωνα με το περιεχόμενο της εγκυκλίου, ο φορέας ενέμεινε στη θέση του και συνέχισε να ζητάει συμπληρωματικά δικαιολογητικά, κάθε φορά που η υπάλληλος επιθυμούσε να κάνει χρήση ημερών της άδειας.**

#### ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Επειδή στην πράξη οι δικαστικοί συμπαραστάτες στους οποίους ανατίθεται και η επιμέλεια ατόμων με αναπηρία, τα οποία μάλιστα στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων ανήκουν στο στενό οικογενειακό τους περιβάλλον,

14. Πρόκειται για τα δικαιολογητικά που αναφέρονται ρητά στην υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020 εγκύκλιο (Α.Δ.Α.: 6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π) του Υπουργείου Εσωτερικών, η κατάθεση των οποίων έχει τεθεί ως προϋπόθεση χορήγησης της άδειας.

15. Α.Δ.Α.: Ψ4ΩΜ46ΜΤΛ6-ΙΜΞ.







εξομοιώνονται με πρόσωπα που αναλαμβάνουν υποχρεώσεις γονέων ή συζύγων ατόμων με αναπηρία, ο Συνήγορος έχει προτείνει στο Αρχηγείο ΕΛ.ΑΣ. και στο Αρχηγείο Πυροσβεστικού Σώματος να εξετάσουν το ενδεχόμενο υιοθέτησης διατάξεων για χορήγηση ειδικών διευκολύνσεων ή αδειών στους υπαλλήλους τους, όταν έχουν αναλάβει με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμων με αναπηρία, κατ' ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του υπαλληλικού κώδικα, ως θετικό μέτρο που αποβλέπει στην προστασία του πάσχοντος ατόμου, μέσω της παροχής διευκόλυνσης στο πρόσωπο που το φροντίζει καθημερινά (ενδεικτικά υποθέσεις 304858 και 326372).

### **Επέκταση των διευκολύνσεων σε πεδία πέραν της απασχόλησης και της εργασίας**

Η διευκόλυνση των ατόμων που έχουν αποδεδειγμένα αναλάβει εξ ολοκλήρου τη φροντίδα ατόμων με αναπηρία, ώστε να μην αποθαρρύνονται στην εκτέλεση αυτού του ρόλου και να μην καταλήγουν να υφίστανται δυσμενή μεταχείριση, σε σχέση με άλλα πρόσωπα που δεν έχουν τέτοιες ευθύνες, πρέπει εν γένει να θεωρηθεί θετικό μέτρο, το οποίο τελικά αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη ειδική φροντίδα και προστασία των ατόμων με αναπηρία. Βεβαίως, ένα τέτοιο μέτρο δεν μπορεί, παρά να επεκτείνεται και σε άλλα πεδία, πέραν εκείνου της χορήγησης εργασιακών διευκολύνσεων.

Εξετάζοντας αναφορά, με αντικείμενο τη χορήγηση επιδόματος στέγασης σε μονογονεϊκή οικογένεια, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι δεν αντιμετωπιζόταν ως μονογονεϊκό το νοικοκυριό εκείνο που απαρτίζεται από διαζευγμένο μονογονέα, ο οποίος έχει αναλάβει την πλήρη και αποκλειστική επιμέλεια ανήλικου τέκνου βάσει δικαστικής απόφασης, και παράλληλα έχει αναλάβει με δικαστική απόφαση και την πλήρη δικαστική συμπαράσταση και επιμέλεια συγγενικού του προσώπου με αναπηρία άνω του 80%, με το οποίο συνοικεί. Απευθυνόμενος για το θέμα αυτό στο Υπουργείο Εργασίας, ο Συνήγορος επισήμανε ότι, στην ανωτέρω περίπτωση, ο μονογονέας περιέρχεται τελικά σε δυσμενή θέση, λόγω του γεγονότος ότι έχει αναλάβει την πλήρη φροντίδα ανήλικου ατόμου με αναπηρία με το οποίο συνοικεί, σε σχέση με άλλα άτομα που δεν έχουν αναλάβει τέτοιες ευθύνες και καταλήγει να αποκλείεται από τη χορήγηση της παροχής ως μονογονέας, παρά τις αυξημένες συγκριτικά ανάγκες του. Πρότεινε, δε, για τις περιπτώσεις χορήγησης επιδόματος στέγασης, να συμπεριληφθεί στον ορισμό του μονογονεϊκού νοικοκυριού και η περίπτωση που ο μονογονέας έχει αναλάβει με δικαστική απόφαση τη συμπαράσταση και την επιμέλεια ατόμου με αναπηρία, το οποίο συνοικεί μαζί του. Τελικώς, με εγκύκλιο του Υπουργείου<sup>16</sup> διευκρινίστηκε ότι, για τη χορήγηση του επιδόματος στέγασης και του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, ως μονογονεϊκή οικογένεια θεωρείται και αυτή που απαρ-

---

16. ΑΔΑ: 6Ζ7546ΜΤΛΚ – ΕΣΝ.



τίζεται: α) από γονέα και ενήλικο τέκνο, για το οποίο προσκομίζεται απόφαση δικαστικής συμπαράστασης και β) από γονέα και ένα ή περισσότερα ανήλικα τέκνα, καθώς και έτερο ενήλικο μέλος, για το οποίο προσκομίζεται απόφαση δικαστικής συμπαράστασης (υπόθεση 308213).

**Η υποχρέωση παροχής διευκολύνσεων στους εργαζόμενους φροντιστές συγγενών ή προσώπων που κατοικούν στο ίδιο νοικοκυριό και έχουν ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, έχει αναγνωρισθεί, άλλωστε, μέσω της ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 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 (Ν. 4808/2021)<sup>17</sup>.**

## ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΑΥΤΗΝ

Μολονότι ο ενωσιακός και ο εθνικός νομοθέτης απαγορεύουν τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας στην εργασία, η ηλικιακή διάκριση τείνει να αντιμετωπίζεται στην πράξη ως μιας ηπιότερης μορφής διάκριση, απ' ό,τι οι διακρίσεις στη βάση των υπόλοιπων προστατευόμενων πεδίων του Ν. 4443/2016. Τούτο συμβαίνει κυρίως διότι η ηλικία τείνει να συνδέεται με άλλα χαρακτηριστικά (π.χ. σωματική και φυσική καταλληλότητα, αποδοτικότητα, διαθεσιμότητα, προσαρμοστικότητα, κ.ά.), τα οποία στερεοτυπικά θεωρούνται ότι ασκούν άμεση επίδραση στην ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα της εκάστοτε επαγγελματικής δραστηριότητας.

**Ως αποτέλεσμα αυτού, συχνά θεωρούνται αποδεκτοί και δεδομένοι ηλικιακοί περιορισμοί που συνδέονται είτε με την είσοδο στην εργασία είτε με την έξοδο από αυτή.**

17. Στο άρ. 29 του Ν. 4808/2021 προβλέφθηκε ειδική άδεια έως πέντε εργάσιμων ημερών κατ' έτος για τους φροντιστές, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης. Επίσης, ειδική αναφορά στην τηλεργασία, ως μέτρο εύλογης προσαρμογής για άτομα με αναπηρία ή άτομα με σοβαρά προβλήματα υγείας ή γονείς παιδιών με αναπηρία έγινε στην *Ειδική Έκθεση 2022 για την Ίση Μεταχείριση του Συνηγόρου* (βλ. σελ. 67 – 72).



Η νομοθεσία για τις διακρίσεις ορίζει τις προϋποθέσεις, υπό τις οποίες κρίνεται αποδεκτή η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αποδεχόμενη ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγοι που ανάγονται στην άσκηση δημοσίων πολιτικών και, συνεπώς, εξυπηρετούν το γενικότερο συμφέρον, υπερισχύουν της θεμιτής, καταρχήν, ατομικής επιδίωξης απόκτησης ή διατήρησης εργασιακής θέσης ανεξαρτήτως ηλικίας (άρ. 6 του Ν. 4443/2016). Επίσης, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, όταν βασίζεται σε χαρακτηριστικό που συνδέεται με την ηλικία, το οποίο, όμως, λόγω της φύσης ή του πλαισίου άσκησης συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση, εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη (άρ. 4 του Ν. 4443/2016).

Ωστόσο, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, τυχόν επιβολή ηλικιακών περιορισμών, είτε κατά την είσοδο είτε κατά την έξοδο από την απασχόληση, πρέπει να γίνεται με φειδώ και να συνοδεύεται από ειδική αιτιολόγηση, λαμβανομένου ιδίως υπόψη ότι η εργασία είναι σημαντική όχι μόνον ως μέσο βιοπορισμού, αλλά και ως ουσιαστικό στοιχείο της ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, αφού με αυτήν αξιοποιεί τις σωματικές, πνευματικές και ψυχικές του δυνάμεις και κατοχυρώνει την επαγγελματική και κοινωνική του θέση<sup>18</sup>.

### **Ηλικία και πρόσβαση στην απασχόληση: η ανάγκη διαρκούς προληπτικού ελέγχου**

Έχοντας εξετάσει αξιοσημείωτο αριθμό υποθέσεων που σχετίζονται με τις ηλικιακές διακρίσεις στον δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ο Συνήγορος δεν αρκείται μόνον σε κατασταλακτικό έλεγχο των θεσπιζόμενων ανώτατων ορίων ηλικίας στην πρόσβαση στην εργασία, αλλά η δράση του εκτείνεται και στον προληπτικό έλεγχο της νομιμότητας αυτών. Χαρακτηριστικές είναι δύο περιπτώσεις θέσπισης ηλικιακών ορίων:

Στη μία περίπτωση, με βάση δημοσιεύματα στον τύπο, επίκειτο αναμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου για την πρόσληψη ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας. Σύμφωνα με το, ως τότε ισχύον, νομοθετικό πλαίσιο, οι υποψήφιοι κλάδων Π.Ε. και Τ.Ε. δεν έπρεπε να έχουν υπερβεί το 30ό έτος της ηλικίας τους και οι υποψήφιοι του κλάδου Δ.Ε. το 26ο έτος αντίστοιχα. Απευθυνόμενος στο Υπουργείο Εσωτερικών, ο Συνήγορος αξιοποίησε το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο περί απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων, καθώς και τη σχετική πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.). Επισήμανε, δε, ότι, όσον αφορά στην πρόσληψη προσωπικού στα σώματα ασφαλείας ή σε φορείς που ασκούν ανάλογα καθήκοντα, το Δ.Ε.Ε. έχει συχνά θεωρήσει τη θέσπιση ανώτατων ηλικιακών ορίων επαρκώς αιτιολογημένη,

---

18. Καρακατσάνη/Γαρδίκια, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 1995.





κρίνοντας μάλιστα θεμιτή την επιδίωξη του φορέα να διασφαλίσει την ύπαρξη ικανού αριθμού υπαλλήλων για την εκτέλεση απαιτητικών, από πλευράς σωματικών δυνάμεων, καθηκόντων και για αρκούντως μεγάλο χρονικό διάστημα<sup>19</sup>. Ωστόσο, η επιλογή ενός συγκεκριμένου ανώτατου ηλικιακού ορίου πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς, ώστε να προκύπτει η προσφορότητα και αναγκαιότητά του, καθώς και οι λόγοι για τους οποίους τυχόν μεγαλύτερο ηλικιακό όριο θα μπορούσε να υπονομεύσει τους στόχους της Υπηρεσίας.

Όταν το σχετικό σχέδιο νόμου τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι προτεινόταν η αύξηση των ανώτατων ορίων ηλικίας, σε σχέση με το προϊσχύσαν νομοθετικό πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, για τους κλάδους Π.Ε. και Τ.Ε., ανώτατο ηλικιακό όριο ορίστηκε το 35ο έτος, από το προγενέστερο 30ό, και για τον κλάδο Δ.Ε. το 28ο έτος, από το προγενέστερο 26ο. Αν και ο Συνήγορος θεώρησε την εξέλιξη αυτή θετική καταρχήν, επανήλθε με νεότερο έγγραφο του και ζήτησε να αιτιολογηθεί ειδικώς η μεγάλη απόκλιση μεταξύ των ανώτατων ηλικιακών ορίων που καθορίζονταν στο σχέδιο νόμου για τους υποψηφίους των κλάδων Π.Ε. και Τ.Ε. και αυτών του κλάδου Δ.Ε., εκφράζοντας την άποψη ότι τέτοια απόκλιση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί μόνον εφόσον υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση των καθηκόντων που θα κληθούν να ασκήσουν οι υποψήφιοι των κλάδων αυτών.

Τελικώς, ψηφίστηκε ο Ν. 5003/2022, όπου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρ. 9 παρ. 2.α. προβλέφθηκε ότι, οι υποψήφιοι για τις θέσεις του ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας, δεν θα πρέπει να έχουν υπερβεί το τριακοστό πέμπτο (35ο) έτος της ηλικίας τους, προϋπόθεση που ισχύει για όλες τις κατηγορίες προσωπικού<sup>20</sup> (υποθέσεις 320461 και 327003).

Το δεύτερο ζήτημα που απασχόλησε τον Συνήγορο, αφορούσε το ανώτατο όριο ηλικίας των 28 ετών για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα της Υπηρεσίας Δικαστικής Αστυνομίας, που προβλέφθηκε σε σχέδιο νόμου στο στάδιο της δημόσιας διαβούλευσης. Ως δικαιολογητικός λόγος για τον καθορισμό του συγκεκριμένου ανώτατου ορίου ηλικίας, προβλήθηκε η «*φύση των καθηκόντων*» του εν λόγω προσωπικού. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, αξιοποίησε και πάλι τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. στα θέματα ηλικιακών διακρίσεων, υπογραμμίζοντας ότι, στις περισσότερες αποφάσεις του Δικαστηρίου, είτε αυ-

---

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

20. Στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης διευκρινίστηκε ότι: «... κατόπιν αποδοχής σχετικής παρατήρησης του Συνηγόρου του Πολίτη, αυξάνεται το ανώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης δημοτικών αστυνομικών Δ.Ε. από το αρχικώς ορισθέν (28ο) στο 35ο» (σελ. 138 – 139 της αιτιολογικής έκθεσης).





τές καταλήγουν στην αποδοχή της συνδρομής των όρων παρέκκλισης από την απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας είτε όχι, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στον εξαιρετικό χαρακτήρα της εκάστοτε παρέκκλισης και εξετάζεται διεξοδικά η συνδρομή κάθε μιας από τις αναγκαίες προϋποθέσεις ξεχωριστά, με βάση τα δεδομένα της κάθε περίπτωσης. Λαμβάνοντας, δε, υπόψη τα καθήκοντα που θα κληθεί να ασκήσει το προσωπικό του αστυνομικού τομέα, ο Συνήγορος επισήμανε ότι, ορισμένα από αυτά θα μπορούσαν καταρχήν να δικαιολογήσουν τον περιορισμό ηλικίας, με τη θέσπιση ανωτάτου ηλικιακού ορίου των υποψηφίων, ωστόσο εξέφρασε τον προβληματισμό του σε σχέση με την επιλογή του συγκεκριμένου ορίου των 28 ετών, καθώς δεν προέκυπταν οι λόγοι για τους οποίους τυχόν πρόσληψη ατόμων μεγαλύτερων σε ηλικία, έστω και κατ' ελάχιστα έτη, θα έθετε σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή ασφάλεια ή θα υπονόμειε τους σκοπούς της Υπηρεσίας Δικαστικής Αστυνομίας.

Με τη διάταξη του άρ. 7 παρ. 1 του Ν. 4963/2022, το ανώτατο ηλικιακό όριο για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα επεκτάθηκε στα 30 έτη. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, το τριακοστό (30ό) έτος της ηλικίας κρίθηκε ότι δεν εισάγει αυθαίρετο ηλικιακό κριτήριο ως κώλυμα διορισμού, αλλά ότι δικαιολογείται επαρκώς από τη φύση των καθηκόντων που πρόκειται να ασκήσουν οι εν λόγω υπάλληλοι.

Ωστόσο, ο Συνήγορος θεώρησε την ανωτέρω αιτιολόγηση αόριστη και ασαφή και επανήλθε στο θέμα, ζητώντας τους ακριβείς λόγους που καθιστούν αναγκαίο τον καθορισμό των 30 ετών ως ανώτατο όριο ηλικίας (και όχι, για παράδειγμα, των 35 ετών), με συνεκτίμηση των καθηκόντων που θα κληθούν να αναλάβουν οι υποψήφιοι του αστυνομικού τομέα και του γεγονότος ότι η φυσική τους καταλληλότητα διαπιστώνεται μέσω της υποβολής τους σε υγειονομικές εξετάσεις, αλλά και σε αθλητικές δοκιμασίες. Μάλιστα, τον Αύγουστο του 2023, απευθύνθηκε για το ζήτημα αυτό στο γραφείο του νέου Υπουργού Δικαιοσύνης.

Σε σχέδιο νόμου που κατατέθηκε στην Βουλή τον Σεπτέμβριο, προβλέφθηκε η τροποποίηση της επίμαχης διάταξης και η αύξηση του ανώτατου ορίου ηλικίας διορισμού στο 32ο έτος. Τελικώς, στον ψηφισθέντα Ν. 5049/2023 (άρ. 6), το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού για το προσωπικό του αστυνομικού τομέα αυξήθηκε περαιτέρω και καθορίστηκε στο 35ο έτος (υποθέσεις 321392 και 328590).

## Ηλικιακά όρια κατά την αποχώρηση από την εργασία

Πέραν των ανωτάτων ορίων ηλικίας που καθορίζονται ως προϋπόθεση πρόσληψης, σε πολλές περιπτώσεις, ειδικές διατάξεις προβλέπουν συγκεκριμένα όρια ηλικίας για την αυτοδίκαιη αποχώρηση υπαλλήλων από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (δημοσίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Μια τέτοια ειδική πρόβλεψη περιεχόταν σε διάταξη προϊσχύσαντος οργανισμού του Υπουργείου





Εξωτερικών (άρ. 97 του Ν. 3566/2007), κατά την οποία, ειδικά οι υπάλληλοι του Διπλωματικού Κλάδου που συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας τους, απαλλάσσονται από τα καθήκοντά τους και αποχωρούν από την υπηρεσία, ακόμη και στην περίπτωση που, κατά την συμπλήρωση του 65ου έτους, δεν έχουν συμπληρώσει τριακονταπενταετή πραγματική συντάξιμη δημόσια υπηρεσία. Αντιθέτως, για τους υπαλλήλους των υπολοίπων κλάδων του Υπουργείου, υπήρχε δυνατότητα παραμονής τους στην υπηρεσία έως τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους, στην περίπτωση που κατά το 65ο δεν είχαν συμπληρώσει 35 έτη πραγματικής συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας (υπόθεση 203998).

Ο Συνήγορος, κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης αυτής το 2016, αν και τελούσε σε γνώση της εκδοθείσας επί του ζητήματος δικαστικής απόφασης, σύμφωνα με την οποία έγινε δεκτό ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, ειδικά για τους υπαλλήλους του Διπλωματικού Κλάδου, εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό και δικαιολογείται από τις ειδικές επαγγελματικές συνθήκες του κλάδου, επισήμανε στο Υπουργείο ότι το συγκεκριμένο ζήτημα χρήζει επανεκτίμησης, ενόψει της, τότε δημοσιοποιημένης, πρόθεσης παρέκτασης του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης όλων των υπαλλήλων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα στα 67 έτη. Λίγο καιρό αργότερα, κατατέθηκε σχέδιο νόμου που τροποποιούσε διατάξεις του προϊσχύσαντος Οργανισμού του Υπουργείου και, όχι μόνον προέβαινε σε απαλοιφή του ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσβαση σε όλους τους κλάδους, αλλά προέβλεπε και τη δυνατότητα παραμονής στην υπηρεσία των υπαλλήλων του Διπλωματικού Κλάδου έως και τη συμπλήρωση του 67ου έτους, κατ' αναλογία όσων προβλέπονταν για τους υπαλλήλους των λοιπών κλάδων<sup>21</sup>.

Πρόσφατα, όμως, το ζήτημα τέθηκε εκ νέου υπόψη του Συνηγόρου. Αυτή τη φορά, εξετάστηκε το γεγονός ότι, τόσο το προσωπικό του Διπλωματικού Κλάδου όσο και το προσωπικό άλλων τεσσάρων κλάδων του Υπουργείου<sup>22</sup>, αποχωρούν υποχρεωτικά στο 65ο έτος ηλικίας τους, εάν έχουν συμπληρωθεί 35 έτη πραγματικής συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, ενώ δυνατότητα παράτασης της παραμονής τους ως το 67ο έτος της ηλικίας προβλέπεται μόνο στην περίπτωση που δεν συντρέχει η συγκεκριμένη προϋπόθεση. Ωστόσο, τούτο δεν ισχύει για τους υπόλοιπους κλάδους του Υπουργείου, όπου προβλέπεται η αυτοδίκαιη αποχώρηση των υπαλλήλων από την υπηρεσία κατά τη συμπλήρωση του 67ου

---

21. Πρόκειται για τη διάταξη του άρθρου 9 παράγραφος 4 Ν. 4451/2017. Στην αιτιολογική έκθεση αναφέρθηκε ότι η ρύθμιση αυτή εισήχθη προς εναρμόνιση της ελληνικής έννομης τάξης με τα προβλεπόμενα στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ, κατόπιν σχετικής υπόδειξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την έκδοση εκ μέρους της αιτιολογημένης γνώμης σε βάρος της Ελλάδας, αλλά και ανάλογων συστάσεων του Συνηγόρου του Πολίτη.

22. Επιστημονικό προσωπικό της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εξωτερικών, το προσωπικό του Κλάδου Εμπειρογνομόνων, του Κλάδου Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων και, τέλος, του Κλάδου Συμβούλων και Γραμματέων Επικοινωνίας.





έτους, χωρίς άλλες προϋποθέσεις. Ήδη, άλλωστε, είχε επιμηνυθεί το ανώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των υπαλλήλων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα στα 67 έτη (παρ. 2 άρ. 59 του Ν. 4369/2016).

Ο Συνήγορος επισήμανε στο Υπουργείο ότι η δυσμενής αυτή μεταχείριση που επιφυλάσσεται στους υπαλλήλους των ανωτέρω πέντε κλάδων, επιβάλλει τη διασαφήνιση των ειδικότερων λόγων που υπαγορεύουν την ανάγκη πρόωρης συνταξιοδότησής τους, σε σχέση με τους υπαλλήλους των υπολοίπων κλάδων, αλλά και εν γένει, των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, για τους οποίους δεν τίθεται, για τη συνταξιοδότησή τους στα 67 οιοσδήποτε περιορισμός και σύνδεση με τα έτη υπηρεσίας τους.

Ως απάντηση στα ανωτέρω, το Υπουργείο ανέφερε ότι η διαφοροποίηση ως προς το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης που επιφυλάσσεται στους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου και άλλων τεσσάρων κλάδων, δεν θέτει ζήτημα μη συμβατότητας με το ενωσιακό δίκαιο και δη την Οδηγία 2000/78, ενώ, παράλληλα, έχει ήδη κριθεί από τα εθνικά δικαστήρια ότι η διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσεται στους προαναφερόμενους υπαλλήλους, ως προς το ανώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, αιτιολογείται ειδικώς και δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας ή τη σχετική ρύθμιση της Οδηγίας 2000/78 (υπόθεση 318767).

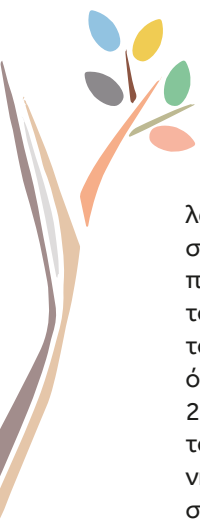
### **Όρια ηλικίας και δικαίωμα συνταξιοδότησης**

Τα τελευταία έτη ο Συνήγορος είχε λάβει αναφορές που έθιγαν το ζήτημα της μη παροχής δυνατότητας εργασιακής απασχόλησης σε άτομα άνω των 67 ετών σε Ο.Τ.Α. ή Ν.Π.Δ.Δ. με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, τα οποία κατά τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους δεν θεμελιώναν δικαίωμα συνταξιοδότησης, και ενώ τους υπολείπονταν ελάχιστα έτη (π.χ. έως 3 έτη απασχόλησης). Ο Συνήγορος υπέβαλε στο Υπουργείο Εσωτερικών την πρόταση να εξεταστεί η δυνατότητα παραμονής της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων έως το πολύ το 70ο έτος της ηλικίας τους, όπως άλλωστε προβλέπεται για τους συμβασιούχους Ι.Δ.Α.Χ., κατά το άρ. 49 του Π.Δ. 410/1988. Τελικά, με το άρ. 82 του Ν. 5003/2022, προβλέφθηκε ότι όσοι κατά τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους δεν έχουν συνταξιοδοτηθεί από το δημόσιο ταμείο ή άλλο ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να συμμετέχουν σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. ως το 70ό έτος της ηλικίας τους (υποθέσεις 282280 και 308473).

### **Ο αποκλεισμός επιτυχόντων συμβολαιογράφων του διαγωνισμού του 2022 λόγω ηλικίας**

Εντός του έτους 2023 ανέκυψε ζήτημα σχετικά με τον αποκλεισμό, από τους τελικούς πίνακες κατάταξης επιτυχόντων, υποψηφίων του διαγωνισμού συμβο-





λαιογράφων του έτους 2022, λόγω υπέρβασης του ανωτάτου ορίου ηλικίας των σαράντα πέντε (45) ετών, που τίθεται στον Κώδικα Συμβολαιογράφων (άρ. 21 παρ. 1 του Ν. 2830/2000, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει) και μάλιστα, παρά το γεγονός ότι η αρμόδια Τριμελής Οργανωτική Επιτροπή του Εφετείου Αθηνών τους είχε επιτρέψει να συμμετάσχουν στη διαγωνιστική διαδικασία, κρίνοντας ότι το εν λόγω ανώτατο ηλικιακό όριο αντίκειται στις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, που έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με τις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Το ζήτημα αρχικά διερευνήθηκε αυτεπαγγέλτως από τον Συνήγορο, κατόπιν σχετικού δημοσιεύματος εφημερίδας στο διαδικτυο. Ωστόσο, στη συνέχεια, η Αρχή δέχτηκε και σχετικές αναφορές από αποκλεισθέντες/είσες υποψηφίους/ιες.

Απευθυνόμενος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, ο Συνήγορος επικαλέστηκε ενωσιακή και εθνική νομοθεσία και νομολογία, εστιάζοντας ιδίως στην υπ' αριθμ. 2421/2018 απόφαση του ΣτΕ και στην από 03.06.2021 προδικαστική απόφαση του Δ.Ε.Ε., για την υπόθεση C-914/2019.

Η σχετική απόφαση του ΣτΕ είχε εκδοθεί κατόπιν αίτησης ακυρώσεως που είχε ασκηθεί στο πλαίσιο διεξαγωγής του διαγωνισμού συμβολαιογράφων του έτους 2016, κατά το μέρος που, η τότε ισχύουσα διάταξη του άρθρου 21 παρ. 1 του Ν. 2830/2000, όριζε το 42ο έτος, ως ανώτατο όριο συμμετοχής στον διαγωνισμό. Το ΣτΕ έκρινε ότι το ως άνω τιθέμενο ανώτατο όριο ηλικίας αντίκειται στο άρθρο 4 παρ. 1 και άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, για τους λόγους που αναλυτικά περιγράφονται στο σκεπτικό της απόφασης και απέρριψε ως αβάσιμους τους λόγους που επικαλέστηκε η Διοίκηση περί αναγκαιότητας θέσπισης εν γένει ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσβαση στο εν λόγω επάγγελμα, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, ότι η ηλικία συνταξιοδότησης των συμβολαιογράφων ορίζεται στα 70 έτη.

Μάλιστα, σε συνέχεια της απόφασης αυτής, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 214/2019 γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. (που έγινε αποδεκτή), με βάση την οποία, η Διοίκηση δεν μπορούσε να αρνηθεί τη συμπερίληψη επιτυχόντων του διαγωνισμού συμβολαιογράφων στον τελικό πίνακα κατάταξης ανά Ειρηνοδικείο. Ομοίως, ούτε και ο Υπουργός Δικαιοσύνης είχε τη δυνατότητα να αρνηθεί τον διορισμό τους ως συμβολαιογράφων, δεδομένης της υπέρβασης του 42ου έτους της ηλικίας τους, αφενός διότι οι αιτήσεις τους είχαν ήδη ελεγχθεί και εγκριθεί από την αρμόδια Τριμελή Οργανωτική Επιτροπή, και αφετέρου ενόψει της απόφασης του ΣτΕ, κατά την οποία είχε κριθεί ότι το καθοριζόμενο ανώτατο όριο ηλικίας αντίκειται στα άρθρα 4 και 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

Παρά τη μεταγενέστερη τροποποίηση της σχετικής διάταξης με το άρθρο 54 Ν. 4745/2020, που αύξησε το ανώτατο όριο ηλικίας για τον διορισμό συμβολαιογράφων στα 45 έτη, η αιτιολόγηση για την επιλογή της συγκεκριμένης ηλικίας ως ανώτατου ηλικιακού ορίου των υποψηφίων, για τη συμμετοχή στους διαγω-







νισμούς συμβολαιογράφων, παρέμεινε ασαφής και αόριστη<sup>23</sup>.

Στην από 03.06.2021 προδικαστική απόφαση του Δ.Ε.Ε. για την υπόθεση C-914/19, εξετάστηκε το κατά πόσον, εθνική ρύθμιση που καθορίζει το 50ό έτος ως ανώτατο όριο ηλικίας για συμμετοχή στον διαγωνισμό συμβολαιογράφων, αντίκειται στις διατάξεις των άρ. 4 και 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, κατόπιν ερωτήματος που υποβλήθηκε από το Consiglio di Stato (Συμβούλιο της Επικρατείας) της Ιταλίας. Το Δ.Ε.Ε., με την εν λόγω απόφασή του, κατέληξε ότι: «*Το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση η οποία καθορίζει ανώτατο όριο ηλικίας 50 ετών για τη συμμετοχή στον διαγωνισμό συμβολαιογράφων, κατά το μέτρο που αυτή δεν υπηρετεί, κατά τα φαινόμενα, τους σκοπούς της διασφάλισης αδιάλειπτης άσκησης του συμβολαιογραφικού επαγγέλματος για ικανό χρονικό διάστημα πριν από τη συνταξιοδότηση, της προστασίας της ορθής άσκησης των συμβολαιογραφικών καθηκόντων και της διευκόλυνσης της ηλικιακής ανανέωσης του συμβολαιογραφικού επαγγέλματος και της μείωσης του μέσου όρου ηλικίας των προσώπων που το ασκούν και, σε κάθε περίπτωση, υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των σκοπών αυτών, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει*».

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης επικαλέστηκε το περιεχόμενο της υπ' αριθμ. 3/2023 γνωμοδότησης της Πλήρους Ολομέλειας του Ν.Σ.Κ., και συγκεκριμένα, ότι από αυτήν προκύπτει ότι ο Υπουργός Δικαιοσύνης ή το κατ' εξουσιοδότηση όργανο, ως αποφασίζον τον διορισμό, δεν δεσμεύεται από την απόφαση της Οργανωτικής Επιτροπής, όσον αφορά στην συνδρομή των τυπικών προσόντων των υποψηφίων του διαγωνισμού και δικαιούται, κατά το στάδιο του διορισμού, να ελέγχει τη συνδρομή των προσόντων αυτών.

Σε αυτό το επιχείρημα, ο Συνήγορος αντέταξε το γεγονός ότι, το συγκεκριμένο σκεπτικό διατυπώθηκε από το Ν.Σ.Κ. (άποψη πλειοψηφίας), στο πλαίσιο εξέτασης του κατά πόσον ο Υπουργός Δικαιοσύνης είναι αρμόδιος να ελέγξει, κατά το χρονικό στάδιο του διορισμού (επιτυχόντων δικαστικών επιμελητών), εάν οι υποψήφιοι, με την αίτηση συμμετοχής τους στον διαγωνισμό, είχαν συνυποβάλει πτυχίο νομικής σχολής ημεδαπού πανεπιστημίου ή ισότιμου αλλοδαπού,

---

23. Από την αιτιολογική έκθεση της σχετικής τροπολογίας (με αριθμ. 546/41/04.11.2020), η αύξηση του ορίου ηλικίας έγινε προς εναρμόνιση με τη νομολογία του ΣΤΕ και τις διατάξεις των άρ. 4 και 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ (σελ. 7 και 16 της τροπολογίας), αλλά και «... λαμβανομένης υπόψη και της ιδιαιτερότητας του συμβολαιογραφικού λειτουργήματος, το οποίο, αν και ενέχει έντονα στοιχεία ελεύθερου επαγγέλματος, αποτελεί δημόσιο λειτουργήμα, με αρμοδιότητες επικουρικού χαρακτήρα στο έργο της απονομής της δικαιοσύνης, ώστε να υπόκειται σε κανονιστική ρύθμιση».





αναγνωρισμένου από τον νόμο. Η Αρχή επισήμανε ότι η ειδοποιός διαφορά στην υπό εξέταση περίπτωση συνίσταται στο ότι το, τιθέμενο από τις διατάξεις του Κώδικα Συμβολαιογράφων, ανώτατο ηλικιακό όριο για τη συμμετοχή υποψηφίων στον σχετικό διαγωνισμό, έχει ήδη, με την υπ' αριθμ. 2421/2018 απόφαση του ΣτΕ, κριθεί ότι αντίκειται στο άρ. 4 παρ. 1 και άρ. 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ (και του Ν. 4443/2016). Το γεγονός, δε, ότι, μετά την έκδοση της εν λόγω απόφασης του ΣτΕ, με τη διάταξη του άρ. 54 του Ν. 4745/2020, τροποποιήθηκε η επίμαχη διάταξη του άρ. 21 του Ν. 2830/2000 και το ανώτατο όριο ηλικίας για τον διορισμό συμβολαιογράφων αυξήθηκε στα 45 έτη (από τα 42), ουδόλως θεραπεύει την ήδη διαπιστωθείσα παράβαση ουσιαστών διατάξεων ενωσιακού και εθνικού δικαίου, εφόσον η επιλογή του συγκεκριμένου ανώτατου ηλικιακού ορίου των 45 ετών δεν έχει αιτιολογηθεί ειδικώς, όπως θα έπρεπε, είτε με βάση τη διάταξη του άρ. 4 παρ. 1 είτε με βάση το άρ. 6 παρ. 1 του Ν. 4443/2016 και, βεβαίως, των αντίστοιχων διατάξεων της κοινοτικής οδηγίας.

Στη βάση των ανωτέρω, ο Συνήγορος πρότείνει: α) τη συμπερίληψη των αποκλεισθέντων επιτυχόντων του διαγωνισμού συμβολαιογράφων έτους 2022 στους τελικούς πίνακες και β) την αναθεώρηση της επίμαχης διάταξης του Κώδικα Συμβολαιογράφων, με την οποία ορίζεται ως ανώτατο όριο ηλικίας συμμετοχής υποψηφίων στους σχετικούς διαγωνισμούς το 45ο έτος, προς την κατεύθυνση πλήρους κατάργησής της. Η Αρχή αναμένει ανταπόκριση του Υπουργείου (υποθέσεις 341697, 344323 και 346210).





## ΘΕΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

### ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΛΟΑΤΚΙ+ ΣΤΟΝ ΓΑΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

#### Εξελίξεις στη νομολογία του Ε.Δ.Δ.Α.

Οι εξελίξεις στη χώρα μας, σχετικά με τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ στην οικογενειακή ζωή, ήρθαν μετά την καταδικαστική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Δ.Δ.Α.), την 07.11.2013 στην υπόθεση «Βαλλιανάτος κ.λπ. κατά Ελλάδος» (υπ' αριθμ. 29381/2009 και 32684/2009 προσφυγές). Με την απόφαση αυτή, κρίθηκε ότι, ο αποκλεισμός των ομόφυλων ζευγαριών από τη δυνατότητα σύναψης συμφώνου συμβίωσης, παραβιάζει το άρ. 14, σε συνδυασμό με το άρ. 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.<sup>24</sup>). Σε συνέχεια αυτής της καταδίκης, με τον Ν. 4356/2015 επεκτάθηκε η δυνατότητα σύναψης συμφώνου συμβίωσης και σε ομόφυλα ζευγάρια, χωρίς όμως την αναγνώριση δυνατότητας τεκνοθεσίας σε συντρόφους που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης. Στο πλαίσιο αυτό, μολονότι οι ομογενεϊκές<sup>25</sup> οικογένειες ήταν ήδη ένα κοινωνικό δεδομένο, ο νόμος αυτός δεν αναγνώρισε δικαιώματα στα μέλη των οικογενειών αυτών με όρους ισοτιμίας έναντι αυτών που αναγνωρίζονταν για τα ετερόφυλα ζευγάρια που είχαν τελέσει γάμο.

**Το Ε.Δ.Δ.Α., ήδη από χρόνια είχε διευρύνει σημαντικά την έννοια της «οικογενειακής ζωής», κρίνοντας ότι αυτή εξαρτάται από την ύπαρξη ουσιαστικών στενών προσωπικών δεσμών με-**

24. Το άρ. 14 αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, κ.λπ. (το Ε.Δ.Δ.Α. έκρινε ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι έννοια που υπάγεται στο άρ. 14). Το άρ. 8 αφορά στο δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.

25. Ομογενεϊκή είναι η οικογένεια όταν αποτελείται από δύο γονείς του ίδιου φύλου.



**ταξύ των μελών της. Ως προς τα ομόφυλα, δε, ζευγάρια, το Δικαστήριο είχε ήδη ειδικότερα αποφανθεί ότι, όταν τα ζευγάρια αυτά τελούν σε σταθερή σχέση, απολαμβάνουν το δικαίωμα στην «οικογενειακή ζωή»<sup>26</sup>.**

Με την από 01.06.2023 απόφαση του Ε.Δ.Δ.Α. στην υπόθεση «*Maymulakhin and Markiv v. Ukraine*»<sup>27</sup>, διαπιστώθηκε παραβίαση του άρ. 14, σε συνδυασμό με το άρ. 8 της Ε.Σ.Δ.Α. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έκρινε ότι ομόφυλο ζευγάρι ουκρανών υπηκόων, που βρισκόταν σε σταθερή σχέση επί χρόνια, υπέστη διακριτική μεταχείριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς, συγκρινόμενο με τα ετερόφυλα ζευγάρια που βρίσκονται σε αντίστοιχη σταθερή ένωση, δεν καθίσταται δυνατό να απολαύσει πλήρη δικαιώματα στην οικογενειακή ζωή, καθώς στην Ουκρανία το εθνικό δίκαιο όριζε ρητά τον γάμο (ή την «οικογενειακή ένωση») ως νομικό δεσμό μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα. Ως αποτέλεσμα αυτού, τα ομόφυλα ζευγάρια αποκλείονται από τη δυνατότητα να ρυθμίσουν θεμελιώδεις πτυχές της ιδιωτικής τους ζωής ως επίσημα αναγνωρισμένα ζευγάρια, με εξαίρεση ορισμένα ζητήματα που σχετίζονταν με την ιδιοκτησία, και, πάλι, μόνον μέσω ιδιωτικών μεταξύ τους συμφωνιών. Το Ε.Δ.Δ.Α. έκρινε ότι, με τον τρόπο αυτό, δεν παρέχεται πλήρης αναγνώριση και προστασία στο ομόφυλο ζευγάρι, και, γενικότερα, δεν υπάρχει δυνατότητα επίσημης αναγνώρισης του νομικού δεσμού του ζευγαριού στις συναλλαγές με τις δικαστικές ή διοικητικές αρχές (π.χ. όσον αφορά στο δικαίωμα στην κοινή περιουσία, στην κληρονομιά, στις επισκέψεις, σε περίπτωση νοσηλείας ενός συντρόφου, στην τεκνοθεσία, στην κοινωνική πρόνοια και παροχές για οικογένειες με χαμηλό εισόδημα, κ.ά.).

**Σημαντική εξέλιξη στο ζήτημα της αναγνώρισης γονεϊκών δικαιωμάτων σε ομόφυλα ζευγάρια, και ιδίως για τον γονέα που δεν έχει βιολογική σχέση με το παιδί, αποτέλεσε η από 22.11.2022 απόφαση του Ε.Δ.Δ.Α. για την υπόθεση «*D.B. et autres c. Suisse*» (προσφυγές υπ' αριθμ. 58817/2015 και 58252/2015).**

Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι ελβετικές αρχές παραβίασαν το άρ. 8 της Ε.Σ.Δ.Α. και, συγκεκριμένα, το δικαίωμα του παιδιού στην ιδιωτική του ζωή, στον βαθμό που επί επτά έτη δεν αναγνώριζαν νομικά τον δεσμό του

26. Βλ. Ε.Δ.Δ.Α., «*Schalk και Kopf κατά Αυστρίας*», 24.06.2010, παρ. 94.

27. Βλ. υπ' αριθμ. 75135/2014 προσφυγή, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%7B%2275135/14%22%7D%7D>





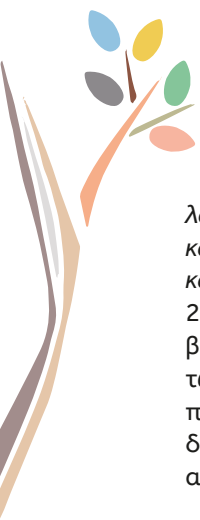
παιδιού – το οποίο είχε γεννηθεί με παρένθετη κύηση στο εξωτερικό – με τον δεύτερο, μη βιολογικό γονέα, σε ομόφυλο σύμφωνο συμβίωση. Το πρόβλημα εντοπιζόταν στο γεγονός ότι, κατά τον χρόνο γέννησης του παιδιού, δεν επιτρεπόταν στην Ελβετία η τεκνοθεσία από άτομα που είχαν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης, αλλά μόνο από ζευγάρια που είχαν τελέσει γάμο<sup>28</sup>. Στην επίμαχη υπόθεση, με απόφαση αμερικανικού δικαστηρίου, οι δύο γονείς είχαν αναγνωριστεί ως νόμιμοι γονείς του παιδιού, αμέσως μετά την επιβεβαίωση της εγκυμοσύνης. Το παιδί γεννήθηκε με παρένθετη κύηση το 2011 στις Η.Π.Α., έλαβε την αμερικάνικη υπηκοότητα και το οικείο πιστοποιητικό γέννησης, σε εναρμόνιση με τη δικαστική απόφαση. Παρ' όλα αυτά, όταν το ομόφυλο ζευγάρι ζήτησε από τις ελβετικές αρχές την αναγνώριση της απόφασης και την καταχώριση του πιστοποιητικού γέννησης στο σχετικό μητρώο, το αίτημα απορρίφθηκε. Το ζήτημα κατέληξε στο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο της Ελβετίας, το οποίο, το 2015, έκρινε ότι η χρήση παρένθετης κύησης στις Η.Π.Α., ενώ απαγορευόταν στην Ελβετία, ισοδυναμούσε με απόπειρα παράκαμψης του εθνικού νομοθετικού πλαισίου της Ελβετίας. Στο πλαίσιο αυτό, το εθνικό δικαστήριο αναγνώρισε τη σχέση του βιολογικού πατέρα και του παιδιού, αλλά όχι του μη βιολογικού γονέα και συντρόφου του πατέρα με το παιδί. Το Ε.Δ.Δ.Α., στην απόφασή του, εστίασε στο δικαίωμα του παιδιού στον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής, που επιβάλλει στο εθνικό δίκαιο να παρέχει τη δυνατότητα αναγνώρισης μιας νόμιμης σχέσης γονέα – παιδιού με τον αιτούντα γονέα. Χωρίς την αναγνώριση μιας τέτοιας σχέσης, τα παιδιά μπορούν να περιέλθουν σε θέση νομικής αβεβαιότητας σχετικά με την ταυτότητά τους στην κοινωνία, και ενδεχομένως να στερηθούν την ευκαιρία να ζήσουν και να αναπτυχθούν σε ένα σταθερό περιβάλλον. Το Δικαστήριο, καταληκτικά, διαπίστωσε ότι η Ελβετία είχε υπερβεί τη διακριτική της ευχέρεια, παραλείποντας να προβλέψει τη νομική αναγνώριση του δεσμού γονέα – παιδιού με κάποιον εναλλακτικό τρόπο, και έκρινε την παράλειψη αυτή ως δυσανάλογο περιορισμό του δικαιώματος του παιδιού στον σεβασμό της ιδιωτικής του ζωής.

### Διαχρονικά προβλήματα και αναποτελεσματικές λύσεις

Ο Συνήγορος, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με κάθε ευκαιρία τονίζει ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά ή η έκφραση φύλου, εκτός από κοινωνικό δεδομένο, αποτελεί στοιχείο της προσωπικότητας του ατόμου που προστατεύεται αυτοτελώς, τόσο από τη διεθνή νομοθεσία που δεσμεύει τη χώρα, όσο και από την ίδια τη συνταγματική μας έννομη τάξη, στο πλαίσιο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρ. 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και του σεβασμού της αξίας του ανθρώπου (άρ. 2 του Συντάγματος). Πάγια θέση της Αρχής είναι «... η αναγνώριση, στα ομόφυ-

28. Το 2018, η Ελβετία αναγνώρισε το δικαίωμα τεκνοθεσίας και σε όσους συνήψαν σύμφωνο συμβίωσης.





λα ζευγάρια, δικαιωμάτων αντίστοιχων με αυτά που ισχύουν για τα ετερόφυλα, καθώς αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας η εξασφάλιση ισονομίας και η προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής όλων των πολιτών<sup>29</sup>». Το 2015, εν όψει της τότε επικείμενης νομοθετικής αλλαγής για το σύμφωνο συμβίωσης, ο Συνήγορος ζήτησε την αναγνώριση στα ομόφυλα ζευγάρια δικαιωμάτων αντίστοιχων με αυτά των ετερόφυλων ζευγαριών, τονίζοντας ότι, παρά την προσπάθεια εκσυγχρονισμού του νομοθετικού πλαισίου, ομόφυλα ζευγάρια και διεμφυλικά άτομα εξακολουθούν να υφίστανται τις δυσμενείς συνέπειες των διακρίσεων και των προκαταλήψεων, ακόμη και με τη μορφή βίαιων επιθέσεων<sup>30</sup>.

**Η εμπειρία του Συνηγόρου αναδεικνύει ότι, ακόμη και μετά την αναγνώριση του συμφώνου συμβίωσης για ομόφυλα ζευγάρια, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ομογενεϊκές οικογένειες<sup>31</sup> παραμένουν σημαντικά και δυσεπίλυτα.**

Τα ζητήματα που κυρίως έχουν τεθεί με αναφορές αφορούν: α) στην άρνηση καταχώρισης ληξιαρχικών γεγονότων του εξωτερικού (π.χ. γάμου ή συμφώνου συμβίωσης, γέννησης τέκνων, απόφασης τεκνοθεσίας) και, συνακόλουθα, τη μη αναγνώριση οικογενειακών δεσμών που έχουν δημιουργηθεί νομίμως στο εξωτερικό και β) δικαιώματα που επίσης αφορούν στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή, και σχετίζονται με την ελεύθερη κυκλοφορία και εγκατάσταση ομόφυλων ζευγαριών που έχουν τελέσει γάμο σε χώρες της Ε.Ε.<sup>32</sup>

Στις διερευνηθείσες υποθέσεις, όπως αυτές έχουν καταγραφεί και σε Ειδικές Εκθέσεις προηγούμενων ετών<sup>33</sup>, συχνά διαπιστώνεται διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης, η οποία μάλιστα συρρέει και με έμμεση διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού.

29. Σχετικά με τις προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, υπάρχει μνεία στην Ειδική Έκθεση 2015 για την Ίση Μεταχείριση, με αφορμή το σύμφωνο συμβίωσης (βλ. σελ. 110 επ. <https://old.synigoros.gr/resources/docs/ee2015-12-diakriseis--2.pdf>). Για το θέμα των παιδιών των ομόφυλων ζευγαριών, βλ. <https://old.synigoros.gr/resources/docs/20160516-dt--4.pdf>.

30. Βλ. σχετικό δελτίο τύπου (<https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.files.437557>).

31. Ομογενεϊκή είναι η οικογένεια που αποτελείται από δύο γονείς του ίδιου φύλου.

32. Τα θέματα που έχουν τεθεί σε επίπεδο αναφορών συνοψίζονται μέχρι το 2017 στον Οδηγό για την Ίση Μεταχείριση, που έχει εκδοθεί από τον Συνήγορο (βλ. σχετικά σε [https://old.synigoros.gr/resources/im\\_odigos\\_web\\_o\\_sevasmos\\_kanei\\_ti\\_diafora\\_gr.pdf](https://old.synigoros.gr/resources/im_odigos_web_o_sevasmos_kanei_ti_diafora_gr.pdf), σελ. 47 – 48).

33. Βλ. Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση των ετών 2020, σελ. 73 – 74 και 80 – 81, για την αναγνώριση και εγγραφή συμφώνου συμβίωσης που έχει συναφθεί στο εξωτερικό, 2019, σελ. 83 – 86, για θέματα που αφορούν δυσχέρειες και εμπόδια στην ισότιμη μεταχείριση μετά την αναγνώριση του συμφώνου και σε ομόφυλα ζευγάρια, και 2017 σελ. 86 – 87 και 103 – 104.





Ως προστατευόμενο χαρακτηριστικό, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, η «οικογενειακή κατάσταση» περιλαμβάνει κάθε μορφή οικογενειακής σχέσης, δηλαδή τους βιολογικούς δεσμούς που αναπτύσσονται μεταξύ ενός ζεύγους, των τέκνων και του/των γονέα/ων τους, καθώς και των τέκνων μεταξύ τους. Ως προστατευόμενο χαρακτηριστικό, η οικογενειακή κατάσταση αφορά – μεταξύ άλλων – διακρίσεις εξαιτίας του τύπου ένωσης με άλλο άτομο του ίδιου ή διαφορετικού φύλου (θηρσκειυτικός ή πολιτικός γάμος, σύμφωνο συμβίωσης). Στην πράξη, αλλά και στις αναφορές που δέχεται ο Συνήγορος, εκείνο που διαπιστώνεται είναι ότι, το εύρος των διακρίσεων αυτής της μορφής δεν περιορίζεται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Μολονότι στο πλαίσιο της καταχωρισμένης συμβίωσης κατά τον Ν. 4356/2015, αναγνωρίζονται στους συντρόφους ανάλογα δικαιώματα με αυτά που ισχύουν για τους συζύγους (με ρητή εξαίρεση την αναγνώριση δυνατότητας τεκνοθεσίας), στην πράξη παρατηρείται υστέρηση ως προς την πλήρη εξίσωση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τους δύο αυτούς τύπους συμβίωσης. Κομβικής σημασίας ζήτημα είναι οι διακρίσεις που συστηματικά αντιμετωπίζουν οι ομογενεϊκές οικογένειες, διακρίσεις που σχετίζονται με δικαιώματα των μελών των οικογενειών αυτών (συντρόφων και τέκνων) στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η δυσχέρεια στην αναγνώριση σημαντικών πτυχών της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, τόσο μεταξύ των συντρόφων ομόφυλων ζευγαριών όσο και των συντρόφων με τα τέκνα, αποτελεί διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς η μεν σύναψη γάμου ή συμφώνου συμβίωσης για τα ετερόφυλα ζευγάρια είναι επιλογή, ενώ για τα ομόφυλα ζευγάρια είναι ο μόνος αναγνωρισμένος τύπος συμβίωσης.

Ο Συνήγορος συχνά έρχεται αντιμέτωπος με την άρνηση των ελληνικών διοικητικών αρχών να ανταποκριθούν στην ικανοποίηση διοικητικών αιτημάτων, όταν αυτά σχετίζονται, έστω κι εμμέσως, με ζητήματα που αφορούν σε ομόφυλα ζευγάρια (καταχώριση ληξιαρχικών πράξεων τέκνων εξωτερικού, έκδοση πιστοποιητικών για τέλεση γάμου στο εξωτερικό, κ.λπ.). Η στάση αυτή φαίνεται να εξηγείται από την ανησυχία ότι, τυχόν ικανοποίηση τέτοιων αιτημάτων, θα μπορούσε να οδηγήσει στη λανθασμένη ερμηνεία ότι η ελληνική διοίκηση εμμέσως αποδέχεται την τέλεση γάμου μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών, χωρίς αυτό να έχει νομοθετικά αναγνωρισθεί.

Χαρακτηριστική τέτοια υπόθεση διερεύνησε ο Συνήγορος εντός του 2023. Αντικείμενο εξέτασης αποτέλεσε η άρνηση των αρμοδίων διοικητικών αρχών να χορηγήσουν σε Ελληνίδα, μόνιμη κάτοικο εξωτερικού, πιστοποιητικό από το οποίο να προκύπτει ότι η ίδια δεν έχει έως σήμερα τελέσει γάμο στην Ελλάδα, προκειμένου να μπορέσει να πραγματοποιήσει γάμο με άτομο του ίδιου φύλου σε χώρα του εξωτερικού, όπου ο πολιτικός γάμος μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών προβλέπεται νομοθετικά. Η ενδιαφερόμενη, απευθύνθηκε στην αρμόδια ελληνική πρεσβεία, ζητώντας την έκδοση άδειας γάμου είτε πιστοποιητικού αγάμιας είτε πιστοποιητικού ικανότητας γάμου είτε οποιουδήποτε άλλου εγγράφου,





από το οποίο να προκύπτει πραγματολογικά ότι δεν έχει τελέσει γάμο στη χώρα καταγωγής της. Από τον Δήμο όπου διατηρεί την οικογενειακή της μερίδα, είχε ήδη λάβει την ενημέρωση ότι δεν είναι δυνατή η έκδοση άδειας γάμου για τον παραπάνω σκοπό, με την αιτιολογία ότι ο γάμος μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών δεν προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία. Ο Δήμος απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών, το οποίο επίσης εξέφρασε την άποψη ότι δεν είναι δυνατόν να εκδοθεί άδεια γάμου για την ενδιαφερόμενη, δεδομένου ότι αφενός, το ελληνικό ουσιαστικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την τέλεση γάμου μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών, αφετέρου, η άδεια τέλεσης γάμου, ως προπαρασκευαστική διαδικασία, έχει ως σκοπό τον έλεγχο της συνδρομής των προϋποθέσεων τέλεσης του γάμου που προβλέπονται στις διατάξεις των άρθρων 1368 – 1370 του Α.Κ.

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον Δήμο και στο Υπουργείο, επισημαίνοντας ότι δεν εξαντλήθηκε από τις διοικητικές αρχές κάθε προσπάθεια εξεύρεσης λύσης ως προς την κατεύθυνση ικανοποίησης νόμιμου αιτήματος της ενδιαφερόμενης, δεδομένου ότι η ίδια αιτήθηκε την, με οποιοδήποτε επίσημο έγγραφο, πιστοποίηση ότι δεν έχει προβεί σε τέλεση γάμου. Επομένως, αυτό που εν προκειμένω ενδιαφέρει, δεν είναι ο Δήμος να προβεί σε έκδοση άδειας γάμου, αλλά σε απλή έγγραφη βεβαίωση, χορηγούμενη για κάθε νόμιμη χρήση, ενός πραγματικού γεγονότος που ευθέως προκύπτει από τα τηρούμενα στο δημοτολόγιο αρχεία και στοιχεία (ήτοι, από τα υπάρχοντα στοιχεία της οικογενειακής μερίδας της ενδιαφερόμενης), ότι δηλαδή η αιτούσα δεν έχει προβεί στην Ελλάδα σε τέλεση γάμου έως τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Το Υπουργείο, στην απαντητική του επιστολή, εξέφρασε την άποψη ότι, στις εξαιρετικές περιπτώσεις όπου παρουσιάζεται η ανάγκη απόδειξης στοιχείων για – ανενεργές, καταρχήν – οικογενειακές μερίδες, ο αρμόδιος Δήμος μπορεί να εκδώσει βεβαιώσεις γενικού χαρακτήρα, με τη διαδικασία των συνήθων διοικητικών εγγράφων, το περιεχόμενο των οποίων θα είναι σε πλήρη αρμονία με τα στοιχεία του δημοτολογίου, χωρίς όμως να περιέχει συμπεράσματα, λ.χ. αν κάποιος έχει τελέσει γάμο. Εν ολίγοις, το Υπουργείο θεώρησε ότι συνιστά «συμπέρασμα» η τέλεση ή μη γάμου, που προκύπτει ευθέως από τα τηρούμενα στο δημοτολόγιο στοιχεία. Κατά την άποψη του Συνηγόρου, η ανωτέρω πρακτική καταλήγει ευθέως σε διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, δεδομένου ότι δεν θα υφίστατο πρόβλημα, εάν το σχετικό επίσημο έγγραφο περί μη τέλεσης γάμου ζητείτο από άτομο για την πραγματοποίηση ετερόφυλου γάμου στο εξωτερικό (υπόθεση 340825).

Σημαντική ώθηση στο ζήτημα των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ στον γάμο και την οικογενειακή ζωή έδωσε η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020 – 2025<sup>34</sup>, η οποία προκάλεσε και την εκπόνηση από την

---

34. Βλ. [https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq\\_factsheet\\_2020-2025\\_el.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_el.pdf) και πλήρες κείμενο [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en).







χώρα μας Σχεδίου Εθνικής Στρατηγικής για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ προσώπων, όπου γίνεται ειδική μνεία για την αναγνώριση του γάμου και την προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής<sup>35</sup>.

Ήδη, εντός του έτους 2023, ανακοινώθηκε νομοθετική πρωτοβουλία<sup>36</sup> για την αναγνώριση τέλεσης γάμου για ομόφυλα ζευγάρια. Παρά το γεγονός ότι οι εξαγγελθείσες αλλαγές, με την αναγνώριση του δικαιώματος τέλεσης πολιτικού γάμου και σε ομόφυλα ζευγάρια δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν και να επιλύουν όλα τα ζητήματα, κυρίως σε σχέση με τη γονεϊκότητα (π.χ. απόκτηση και αναγνώριση τέκνων, όπως τα ετερόφυλα ζευγάρια), αποτελούν, όμως, ένα καθοριστικής σημασίας βήμα προς την επίτευξη ισότητας στα δικαιώματα που απορρέουν από τον γάμο.

### ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2022/2381 ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Παρά τα στοιχεία υπέρ του θετικού αντίκτυπου της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, για τις ίδιες τις εταιρείες και την οικονομία γενικότερα, και παρά το ισχύον ενωσιακό δίκαιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και τις υφιστάμενες δράσεις σε επίπεδο Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των εταιρειών, σε ολόκληρη την Ένωση. Στατιστικές δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων ανώτατου επιπέδου παραμένει εξαιρετικά χαμηλό, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τον σαφή περιορισμό της αποδοτικής αξιοποίησης του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου.

**Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το 30,6% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόνον το 8,5% των προέδρων.**

*«...Αυτό καταδεικνύει άδικη και μεροληπτική υποεκπροσώπηση των γυναικών, που έρχεται σε αντίθεση με τις αρχές της Ένωσης για ίσες ευκαιρίες και ίση με-*

35. Βλ. Εθνική Στρατηγική για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, σελ. 44 επ. ([https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki\\_statigiki\\_gia\\_thn\\_isothta\\_ton\\_loatki.pdf](https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf)).

36. Το σχετικό σχέδιο νόμου τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση την 24.01.2024 με τίτλο «Ισότητα στον πολιτικό γάμο, τροποποίηση του Αστικού Κώδικα και άλλες διατάξεις» και κατατέθηκε στη Βουλή την 01.02.2024, βλ. σχετικά [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=ebe2964c-c991-4ac0-9c09-b109017cdcad](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=ebe2964c-c991-4ac0-9c09-b109017cdcad).





ταχείριση γυναικών και ανδρών στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας. Θα πρέπει, επομένως, να θεσπιστούν και να ενισχυθούν μέτρα για την ενθάρρυνση της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή για να εξασφαλισθεί ότι αυτό ισχύει ως προς τις εισηγμένες εταιρείες, λόγω της σημαντικής οικονομικής και κοινωνικής ευθύνης των εταιρειών αυτών» (Σημείο 16 της αιτιολογικής έκθεσης της Οδηγίας).

Στις 16 Νοεμβρίου 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ανταποκρινόμενη στις δεσμεύσεις και τις αρμοδιότητές της, με στόχο τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις εξουσίας στον δημόσιο βίο και την οικονομία, υπέβαλε Πρόταση Οδηγίας για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών.

Έκτοτε, μεσολάβησαν δέκα χρόνια καθυστερήσεων, προκειμένου το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να καταλήξουν, στις 7 Ιουνίου 2022, σε πολιτική συμφωνία σχετικά με το νέο νομοθέτημα της Ε.Ε. Το τελικό κείμενο της νέας Οδηγίας<sup>37</sup> εγκρίθηκε από το Συμβούλιο στις 17 Οκτωβρίου 2022, ψηφίστηκε από την Ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στη Σύνοδο της 23ης Νοεμβρίου 2022 και δημοσιεύθηκε στις 7 Δεκεμβρίου 2022, με έναρξη ισχύος στις 27 Δεκεμβρίου 2022.

Στο πλαίσιο αυτής της εστιασμένης προσπάθειας, τέθηκε σε ισχύ την 27η Δεκεμβρίου 2022 η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 «σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα», υποχρεώνοντας τα κράτη – μέλη να εκδώσουν και να δημοσιεύσουν, έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024, τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωσή τους προς την ως άνω Οδηγία (άρ. 11).

**Σύμφωνα με την Οδηγία, τα κράτη – μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να επιτύχουν συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους που θέτει η Οδηγία, έως την 30 Ιουνίου 2026** (άρ. 5) και να ενημερώνουν την Επιτροπή, υποβάλλοντας σχετικές εκθέσεις εντός συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος (άρ. 13 παρ. 1). Ως καταληκτική ημερομηνία αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της Οδηγίας ορίζεται η 31η Δεκεμβρίου 2038 (άρ. 14), οπότε η Επιτροπή θα εξετάσει τις εξελίξεις που έχουν επέλθει ως προς την έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια και θα επαναξιολογήσει την προσέγγισή της.

Η νέα Οδηγία ισχύει μόνο για εισηγμένες εταιρείες (άρ. 2) που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος – μέλος (άρ. 3 αριθ. 1), του οποίου το δίκαιο είναι

37. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>





και το εφαρμοστέο για τη ρύθμιση των θεμάτων που καλύπτονται από την Οδηγία (άρ. 4). Ο λόγος για τον οποίο επιλέγονται οι εισηγμένες εταιρείες, σύμφωνα με το σημείο 27 της αιτιολογικής σκέψης, σχετίζεται με το γεγονός ότι: «οι εισηγμένες εταιρείες έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και αντίκτυπο στο σύνολο της αγοράς. Οι εταιρείες αυτές θέτουν πρότυπα για την ευρύτερη οικονομία στο σύνολό της, και τις πρακτικές τους αναμένεται να τις ακολουθούν και άλλες μορφές εταιρειών. Ο δημόσιος χαρακτήρας των εισηγμένων εταιρειών δικαιολογεί να υπόκεινται σε ρύθμιση σε μεγαλύτερο βαθμό προς το δημόσιο συμφέρον». Επισημαίνεται ότι στο πεδίο εφαρμογής δεν εμπίπτουν οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, σύμφωνα με τον νομοθετικό ορισμό της Οδηγίας (άρ. 3 αριθ. 8).

**Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης των εισηγμένων εταιρειών των κρατών – μελών**, και συγκεκριμένα: α) στο μονι-στικό σύστημα διοίκησης, στο οποίο ένα ενιαίο διοικητικό συμβούλιο εκτελεί τόσο διαχειριστικά όσο και εποπτικά καθήκοντα (άρ. 3 αριθ. 6), β) στο δυαδικό σύστημα, στο οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας ασκούνται από χωριστά διοικητικά συμβούλια (άρ. 3 αριθ. 7) και γ) στα μεικτά συστήματα, τα οποία περιέχουν στοιχεία και των δύο συστημάτων ή παρέχουν στις εταιρείες τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα σε διαφορετικά μοντέλα διοίκησης (βλ. ειδ. υπ' αριθ. 31 αιτιολογική σκέψη).

Επιπλέον, όλα τα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης των εισηγμένων εταιρειών κάνουν διάκριση ανάμεσα σε εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη (μέλη Δ.Σ.), τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης και σε μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη (μέλη Δ.Σ.) που ασκούν μόνο εποπτικά καθήκοντα. Η Οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και στις δύο αυτές κατηγορίες διευθυντικών στελεχών, και συμπεριλαμβάνουν και τα μέλη που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων (άρ. 3 αριθ. 2 – 5, σε συνδ. με υπ' αριθ. 32 και 33 αιτιολογικές σκέψεις).

Δύο είναι οι επιμέρους ποσοτικοί στόχοι που τίθενται εναλλακτικά από την Οδηγία. Ειδικότερα, έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024 (προθεσμία μεταφοράς της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο), **τα κράτη – μέλη οφείλουν να θεσπίσουν ως κατώτατο όριο ποσόστωσης του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα Δ.Σ. των εισηγμένων εταιρειών: α) είτε το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών (άρ. 5 παρ. 1 στοιχ. α'), β) είτε το 33% όλων των διευθυντικών θέσεων, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών (άρ. 5 παρ. 1 στοιχ. β')**. Επιπλέον, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να επιτύχουν έναν από τους παραπάνω στόχους (ανάλογα με την επιλογή του εθνικού νομοθέτη), έως τις 30 Ιουνίου 2026 (άρ. 5 παρ. 1).

Σε περίπτωση εισηγμένων εταιρειών που δεν επιτυγχάνουν έναν από τους προ-





βλεπόμενους ποσοτικούς στόχους, η Οδηγία προβλέπει ένα κατώτατο επίπεδο εναρμόνισης των απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης (άρ. 6). Ειδικότερα, τα κράτη – μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εν λόγω εταιρείες θα προσαρμόσουν τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις και θα καθιερώσουν δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες, βάσει συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων κάθε υποψηφίου. Για τον σκοπό αυτό, θα καθορίζουν (πριν από τη διαδικασία επιλογής), και ακολούθως θα εφαρμόζουν, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και αδιαμφισβήτητα κριτήρια, χωρίς διακρίσεις. Τα προσόντα και οι ικανότητες θα εξακολουθήσουν, βεβαίως, να συνιστούν τα βασικά κριτήρια, ώστε να μην υπάρχει, άνευ όρων, αυτόματη επιλογή του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν πρόκειται για υποψηφίους με τα ίδια προσόντα, όσον αφορά στην επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση.

**Για την παρακολούθηση εφαρμογής της Οδηγίας και των εθνικών διατάξεων μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη – μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες αρχές, μία φορά ανά έτος, σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα Δ.Σ., κάνοντας διάκριση μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, καθώς και να δημοσιεύουν επικαιροποιημένα τα στοιχεία αυτά, με κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους (άρ. 7).**

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εισηγμένων εταιρειών προς τις εθνικές διατάξεις που θα εκδοθούν δυνάμει της νέας Οδηγίας, εναπόκειται στα κράτη – μέλη η εξειδίκευση των σχετικών κυρώσεων, οι οποίες θα πρέπει, ωστόσο, να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές (άρ. 8). Ενδεικτικά, οι κυρώσεις αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν πρόστιμα ή ακόμα και τη δικαστική ακύρωση αποφάσεων επιλογής διευθυντικών στελεχών, κατά παράβαση των διατάξεων ενσωμάτωσης της νέας Οδηγίας. Και στην Οδηγία αυτή, όπως και σε κάθε σχετική με θέματα ισότητας, ορίζεται (άρ. 10) φορέας για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στα διοικητικά συμβούλια, ο οποίος αναφέρεται ρητά ότι μπορεί να είναι ο φορέας ισότητας που τα κράτη – μέλη έχουν ορίσει, δυνάμει του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών και, κατ' επέκταση, στη διαδικασία λήψης εταιρικών αποφάσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω εταιρείες, αλλά και στην εν γένει βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των όρων που τις αφορούν (π.χ. μείωση μισθολογικού χάσματος, αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας, λήψη μέτρων ως προς την πρόληψη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση φαινομένων ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, κ.λπ.). Περαιτέρω, η επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων





θα έχει θετικό πρόσημο γενικότερα για την επιχειρηματική στρατηγική και διακυβέρνηση, καθώς, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 18 αιτιολογική σκέψη:

*«...η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, καθώς ενισχύονται οι ομαδικές επιδόσεις και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων, χάρη σε μια πιο διαφοροποιημένη και συλλογική νοοτροπία που ενσωματώνει ευρύτερο φάσμα προοπτικών».*

### ΟΔΗΓΙΑ 2023/970 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

**Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας στην απασχόληση και την εργασία έχει αναγνωρισθεί ως ένα από τα βασικά εμπόδια για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο παραμένει γύρω στο 13% κατά μέσο όρο στην Ε.Ε. το έτος 2020. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι γυναίκες κερδίζουν ανά ώρα, κατά μέσο όρο, 13% λιγότερο απ' ό,τι οι άνδρες.**

Το μισθολογικό χάσμα έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής των γυναικών, στον κίνδυνο έκθεσής τους στη φτώχεια και στο συνεχιζόμενο **συνταξιοδοτικό χάσμα, το οποίο ανέρχεται σε περίπου 30% στην Ε.Ε.**, σύμφωνα με τα στοιχεία για το έτος 2018.

Με την Οδηγία 2023/970 (στο εξής, Οδηγία) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου θεσπίζονται οι προϋποθέσεις για να ενισχυθεί η διαφάνεια και να καταστεί ευχερέστερη η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας. Η αρχή της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών κατοχυρώνεται ήδη στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ<sup>38</sup> και στο

38. Άρθρο 4 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ: «Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».





άρθρο 157 Σ.Λ.Ε.Ε.<sup>39</sup>

**Στο άρθρο 2** προβλέπεται ότι η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους, είτε του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εργασίας. Εφαρμόζεται, δηλαδή, επί συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και επί συμβάσεων εργασίας δημοσίου δικαίου, ενώ δεν καλύπτει άλλες μορφές απασχόλησης (π.χ. σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, κ.ά.). Επίσης, η Οδηγία έχει εφαρμογή και κατά το προσωμβατικό στάδιο, και, ειδικότερα, εφαρμόζεται στο στάδιο της πρόσληψης (βλ. άρ. 2 Οδηγίας «η παρούσα Οδηγία εφαρμόζεται στους αιτούντες απασχόληση»).

Σύμφωνα με το **άρθρο 4** της Οδηγίας, τα κράτη – μέλη οφείλουν να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που εγγυώνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη – σε συνεννόηση με τους φορείς ισότητας – οφείλουν να διαθέτουν εύκολα **προσβάσιμα εργαλεία ή μεθοδολογίες ανάλυσης**, προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών, **για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας**, σύμφωνα με τα κριτήρια της Οδηγίας. Με τα εργαλεία και τις μεθοδολογίες αυτές, οι εργοδότες και οι κοινωνικοί εταίροι θα έχουν τη δυνατότητα να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν εύκολα, **ουδέτερα ως προς το φύλο, συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης**, τα οποία αποκλείουν κάθε μισθολογική διάκριση λόγω φύλου (βλ. άρ. 4 παρ. 2 Οδηγίας).

Στην Οδηγία προβλέπεται η δυνατότητα επικαιροποίησης, δηλαδή βελτίωσης, των κριτηρίων και των κατευθυντήριων γραμμών, σχετικά με τα ουδέτερα

---

39. Άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της Σ.Ε.Κ.): «1. Κάθε κράτος – μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. 2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως· β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας. 3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. 4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη – μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία».





ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης από την Επιτροπή, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) (βλ. άρ. 4 παρ. 3 Οδηγίας). Κατά το άρθρο 4 παρ. 4 της Οδηγίας, είναι δυνατόν να αξιολογείται αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, όσον αφορά στην αξία της εργασίας, βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο, κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων, περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφ' όσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλο παράγοντα, ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Τα κριτήρια αυτά είναι δυνατόν να συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον αυτοί υπάρχουν.

Πριν από την έναρξη της απασχόλησης, οι αιτούντες απασχόληση έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν από τον εργοδότη πληροφορίες σχετικά με: α) την αμοιβή και το εύρος της, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, ουδέτερα ως προς το φύλο, τα οποία συσχετίζονται με συγκεκριμένη θέση εργασίας και β) τις διατάξεις της Σ. Σ.Ε. που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση<sup>40</sup>. Οι πληροφορίες αυτές έχουν σκοπό να διασφαλίσουν την τεκμηριωμένη και διαφανή διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή με άλλο τρόπο (βλ. άρ. 5 παρ. 1 Οδηγίας). Στο ίδιο άρθρο της Οδηγίας, προβλέπεται ότι ο εργοδότης δεν ερωτά τους υποψήφιους εργαζόμενους για το μισθό που λαμβάνουν ή ελάμβαναν σε άλλες εργασιακές σχέσεις. Επίσης, πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας (ενν. ειδικότητες εργασίας) δεν εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες είναι δυνατόν να υπονομεύσουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας (βλ. άρ. 5 Οδηγίας).

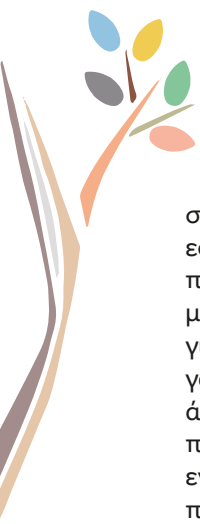
**Ως προς τη μελλοντική διαμόρφωση της αμοιβής,** στο άρθρο 6 της Οδηγίας ορίζεται ότι τα κριτήρια, βάσει των οποίων καθορίζονται και εξελίσσονται οι αμοιβές των εργαζομένων, πρέπει να είναι προσβάσιμα, δηλαδή γνωστά στους εργαζόμενους και ταυτόχρονα να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο. Τα κράτη – μέλη μπορούν να απαλλάξουν τους εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους από την προηγούμενη υποχρέωση που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

Οι εργαζόμενοι έχουν το **δικαίωμα** να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες σχετικά με την προσωπική τους αμοιβή, αλλά και τον μέσο όρο αμοιβής ανά φύλο για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της ίδιας αξίας με αυτούς (άρ. 7 παρ. 1 Οδηγίας). Τις πληροφορίες αυτές μπορούν οι εργαζόμενοι να τις ζητούν και να τις λαμβάνουν μέσω των εκπρο-

---

40. Επισημαίνεται ότι, η δέσμευση από Σ.Σ.Ε. εξαρτάται από τις ρυθμίσεις του δικαίου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας κάθε κράτους – μέλους.





σώπων τους ή μέσω φορέα ισότητας. Αν θεωρήσουν ότι οι εν λόγω πληροφορίες είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση (βλ. άρ. 7 παρ. 2 Οδηγίας). **Οι εργοδότες οφείλουν** να ενημερώνουν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις ανωτέρω πληροφορίες (βλ. άρ. 7 παρ. 3 Οδηγίας), ενώ οι ίδιοι υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες που τους ζητήθηκαν από τους εργαζόμενους εντός εύλογου χρόνου και πάντως εντός δύο μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής σχετικού αιτήματος (βλ. άρ. 7 παρ. 4 Οδηγίας). Ταυτόχρονα οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους με σκοπό τη διασφάλιση της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Αντίθετοι συμβατικοί όροι θα πρέπει να απαγορεύονται από τα κράτη – μέλη (βλ. άρ. 7 παρ. 5 Οδηγίας). Οι εργοδότες, όμως, μπορεί να απαιτούν από τους εργαζόμενους να μην χρησιμοποιούν πληροφορίες που έλαβαν στο πλαίσιο των ανωτέρω, οι οποίες πληροφορίες δεν αφορούν την αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, για οποιονδήποτε άλλο σκοπό, εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους (βλ. άρ. 7 παρ. 6 Οδηγίας).

Στο άρθρο 8 της Οδηγίας κατοχυρώνεται η **δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες** των άρθρων 5, 6 και 7 στα άτομα με αναπηρία, αφού ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Στο επόμενο άρθρο της Οδηγίας προβλέπεται η **υποχρέωση των εργοδοτών** να παρέχουν στοιχεία σχετικά με την οργάνωσή τους, όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, κ.ά. Το χρονικό σημείο και η περιοδικότητα παροχής των εν λόγω στοιχείων εξαρτάται από τον αριθμό των απασχολούμενων στην επιχείρηση. Επαφίεται στα κράτη – μέλη να θεσμοθετήσουν αν εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζόμενους υποχρεούνται να παρέχουν τα εν λόγω στοιχεία ή αν κάτι τέτοιο είναι προαιρετικό. Τα στοιχεία αυτά κοινοποιούνται στην αρμόδια αρχή, αλλά είναι δυνατόν να δημοσιοποιούνται και από τον εργοδότη με άλλο τρόπο (βλ. άρ. 9 παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6 και 7 Οδηγίας). Τις πληροφορίες αυτές παρέχουν οι εργοδότες σε όλους τους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους και – κατόπιν αιτήματος – στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον φορέα ισότητας (βλ. άρ. 9 παρ. 9 Οδηγίας). Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι **φορείς ισότητας** έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες διευκρινίσεις, στις οποίες οι εργοδότες οφείλουν να απαντήσουν τεκμηριωμένα. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι στο ίδιο άρθρο (άρ. 9 παρ. 10) προβλέπεται ότι, **όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο, κριτήρια, οι εργοδότες οφείλουν**, σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και τον φορέα ισότητας, **να διορθώσουν την κατάσταση αυτή εντός εύλογου χρόνου.**







Ταυτόχρονα, τα κράτη – μέλη έχουν δικαίωμα να συλλέγουν τα ίδια τις ανωτέρω πληροφορίες, αξιοποιώντας διοικητικά δεδομένα, π.χ. δεδομένα από τις φορολογικές αρχές και τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης (άρ. 9 παρ. 8 Οδηγίας).

Στο άρθρο 10 της Οδηγίας ορίζεται ότι τα κράτη – μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι **εργοδότες και εκπρόσωποι των εργαζομένων** διενεργούν – όταν πληρούνται οι προϋποθέσεις της Οδηγίας – **κοινή αξιολόγηση των αμοιβών**, με σκοπό τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, οι οποίες δεν δικαιολογούνται, με βάση αντικειμενικά και, ουδέτερα ως προς το φύλο, κριτήρια. Στην Οδηγία προβλέπεται συγκεκριμένη διαδικασία αξιολόγησης των αμοιβών και αναφέρονται τα κριτήρια και τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Και πάλι – σε περίπτωση διαπίστωσης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών μεταξύ εργαζομένων των δύο φύλων – ο εργοδότης οφείλει εντός ευλόγου χρόνου, και σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 10 παρ. 11 της Οδηγίας, να αποκαταστήσει την ισότητα.

Στο άρθρο 11 της Οδηγίας προβλέπεται η υποχρέωση των κρατών – μελών να παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, στους εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους, όπως επίσης και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στα άρθρα 12 και 13 της Οδηγίας γίνεται ειδική μνεία στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στην προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου αντιστοίχως.

**Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται** από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, πρέπει να έχουν **δικαίωμα προσφυγής στη Δικαιοσύνη** (μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε διαδικασία συμβιβασμού). Τα κράτη – μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι το δικαίωμα δικαστικής προστασίας θα ασκείται εύκολα, **ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης**, στο πλαίσιο της οποίας πιθανολογείται ότι έλαβε χώρα η μισθολογική διάκριση (άρ. 14 Οδηγίας). Επίσης, οργανισμοί ή φορείς ισότητας και εκπρόσωποι εργαζομένων ή οποιοσδήποτε άλλος φορέας νομιμοποιείται βάσει του εθνικού δικαίου, μπορούν να κινήσουν κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία σχετικά με εικαζόμενη παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 15 της Οδηγίας.

Περαιτέρω, τα κράτη – μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι κάθε θιγόμενος εργαζόμενος έχει δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει **πλήρη και πραγματική αποζημίωση ή αποκατάσταση για τη ζημία που υπέστη** από τη μισθολογική διάκριση. Ειδικότερα, η αποζημίωση ή η αποκατάσταση του θιγόμενου εργαζομένου πρέπει να τον θέτει στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υποστεί τη δυσμενή διάκριση, π.χ. πλήρης απόδοση αναδρομικών και σχετικών



επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, κ.ά. (βλ. άρ. 16 Οδηγίας).

Πέραν, όμως, της αποκατάστασης της βλάβης του θιγομένου, τα κράτη – μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι είναι δυνατή, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, η **άρση της παραβίασης και η λήψη μέτρων για τη συμμόρφωση** με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Επίσης, δυνατή είναι και η επιβολή διοικητικών κυρώσεων (άρ. 17 Οδηγίας).

Στις περιπτώσεις πιθανής παραβίασης της αρχής της ισότητας στην αμοιβή, **το βάρος της απόδειξης για το αντίθετο μετακυλιέται** στον εργοδότη, όταν εκείνος δεν είχε εφαρμόσει τις υποχρεώσεις του περί μισθολογικής διαφάνειας, εκτός αν αποδειχθεί ότι η παραβίαση των υποχρεώσεων αυτών ήταν προδήλως ακούσια ή ήσωνος σημασίας. Κατά την Οδηγία, όμως, εναπόκειται στα κράτη – μέλη να θεσπίσουν ακόμη ευνοϊκότερους αποδεικτικούς κανόνες για τον εργαζόμενο που κινεί τη διοικητική διαδικασία ή ασκεί τη δικαστική προσφυγή. Ταυτόχρονα, στην Οδηγία προβλέπεται ότι τα κράτη – μέλη μπορούν να μην θεσμοθετήσουν την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης κατά τα ανωτέρω, όταν εναπόκειται στην αρμόδια εθνική αρχή ή στο εθνικό δικαστήριο να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης (άρ. 18). Επίσης, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από το εθνικό δίκαιο.

Εν συνεχεία, στο άρθρο 19 της Οδηγίας, θίγεται το κρίσιμο και δυσεπίλυτο ζήτημα της **αξιολόγησης της ομοιότητας της εργασίας μεταξύ των συγκρίσιμων εργαζομένων**. Στο εν λόγω άρθρο ορίζεται ότι, συγκρίσιμοι εργαζόμενοι δεν είναι μόνο όσοι εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά και όσοι απασχολούνται σε έναν ενιαίο φορέα, ο οποίος καθορίζει τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Εξάλλου, οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητο να απασχολούνται ταυτόχρονα στον ενιαίο φορέα. Στις περιπτώσεις που δεν είναι δυνατόν να βρεθεί πραγματικός δείκτης σύγκρισης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οποιαδήποτε άλλα στοιχεία για την απόδειξη της μισθολογικής διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων ή στοιχείων σύγκρισης της μεταχείρισης ενός άλλου εργαζόμενου σε συγκρίσιμη κατάσταση (βλ. άρ. 19 Οδηγίας).

Ως προς την **παραγραφή των αξιώσεων** που ασκούνται με νομική βάση την παραβίαση της αρχής της ισότητας αμοιβής, κατά το άρθρο 21 της Οδηγίας, δεν τροποποιούνται οι συνήθεις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση (μισθολογικών) αξιώσεων που ισχύουν σε κάθε κράτος – μέλος, αλλά οι προθεσμίες αυτές δεν αρχίζουν πριν ο ενάγων λάβει γνώση τυχόν παραβίασης (ενν. της αρχής της ίσης αμοιβής) ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση. Οι προθεσμίες παραγραφής δεν μπορεί να είναι μικρότερες των τριών ετών. Τα κράτη – μέλη οφείλουν να μεριμνούν ώστε η παραγραφή να αναστέλλεται ή να διακόπτεται, σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο, όταν ο θιγόμενος εργα-



ζόμενος εγείρει αξίωση κατά του εργοδότη ενώπιον δικαστηρίου (άρ. 21). Στο επόμενο άρθρο της Οδηγίας, προβλέπεται η δυνατότητα επιβολής **κυρώσεων**, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που θα υιοθετήσει κάθε κράτος – μέλος και η επιβολή **ειδικών κυρώσεων** σε περιπτώσεις **επανελημμένων παραβιάσεων** της αρχής της ισότητας της αμοιβής (βλ. άρ. 23 Οδηγίας 2023/970).

Στο άρθρο 25 της Οδηγίας θεσπίζεται η προστασία των θιγομένων, από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, από τυχόν μέτρα εκδίκασης.

Στα επόμενα άρθρα της Οδηγίας, προβλέπεται ο **συσχετισμός της με την Οδηγία 2006/54**, η αρμοδιότητα των φορέων ισότητας για την εφαρμογή της Οδηγίας, ότι τα κράτη – μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν την παρακολούθηση και υποστήριξη της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής, η υποχρέωση των κρατών – μελών να παρέχουν σε ετήσια βάση επικαιροποιημένα στατιστικά στοιχεία στην Επιτροπή (Eurostat) και, τέλος, **η υποχρέωση των κρατών – μελών να ενσωματώσουν στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2023/970 έως την 7η Ιουλίου 2026.**

**Οι νέοι κανόνες για τη μισθολογική διαφάνεια αναμένεται να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων στην εργασία και στη σταδιακή γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, η ενσωμάτωση της οικείας οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη προσλαμβάνει ιδιαίτερη σημασία, προκειμένου να λειτουργήσει έμπρακτα ως παράγοντας για τη μισθολογική διαφάνεια και την άρση των μισθολογικών ανισοτήτων στη χώρα μας, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εγχώριας αγοράς εργασίας και προβαίνοντας στις αναγκαίες προσαρμογές για την αποτελεσματική εφαρμογή της νέας νομοθεσίας.**







## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι προτάσεις νομοθετικής ή οργανωτικής φύσης που έχουν υποβληθεί εντός του 2023 από τον Συνήγορο, υπό την ιδιότητά του ως φορέα προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Στο υποκεφάλαιο: Αποδοχή Προτάσεων, περιλαμβάνονται όσες προτάσεις του 2023 έγιναν δεκτές εντός του έτους, καθώς και εκείνες που είχαν γίνει δεκτές ήδη από το 2022, αλλά ελλείπει σχετικής επίσημης ενημέρωσης από τους εμπλεκόμενους φορείς, η αποδοχή τους έγινε αντιληπτή εντός του 2023.

### Υπουργείο Εθνικής Άμυνας – Υπουργείο Υγείας – Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΑ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΕΝΗΛΙΚΑ ΤΕΚΝΑ ΕΝΣΤΟΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Προτάθηκε η τροποποίηση του άρθρου 2 της Κ.Υ.Α. Φ.700/ΑΔ218421/Σ.560/10, ώστε να επεκταθεί η πρόσβαση στα στρατιωτικά νοσοκομεία, με τους ίδιους όρους που ισχύουν για το εν ενεργεία και εν αποστρατεία ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών τους, και στα ενήλικα τέκνα – μέλη οικογένειας που παρουσιάζουν αναπηρία.

### Υπουργείο Εσωτερικών

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΗ ΙΣΧΥ ΤΟΥ ΑΡ. 71 ΠΑΡ. 2 – 3 ΤΟΥ Ν. 5003/2022 ΓΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗ Η ΜΕΤΑΤΑΞΗ ΔΟΚΙΜΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΥΓΕΙΑΣ

Προτάθηκε η κατάργηση της αναδρομικής εφαρμογής του άρ. 71 παρ. 2 – 3 του Ν. 5003/2022, σύμφωνα με το οποίο δεν λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα υγείας υπαλλήλων που ζητούν απόσπαση ή μετάταξη πριν από τη συμπλήρωση του χρόνου δοκιμαστικής υπηρεσίας, εφόσον προϋπήρχαν και είχαν ληφθεί υπόψη για τον διορισμό τους. Με την αναδρομική εφαρμογή της νέας ρύθμισης, μεταβάλλονται αιφνιδίως και δυσμενώς τα δεδομένα που ίσχυαν κατά τον χρόνο υποβολής αίτησης συμμετοχής στην προκήρυξη, κατά πα-



ράβαση της αρχής της προστατευόμενης εμπιστοσύνης και της συνταγματικής αρχής του κράτους δικαίου.

## Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείο Υγείας

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Σε συνέχεια των προτάσεων του 2022 για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ως εύλογη προσαρμογή για εργαζόμενους/ες με αναπηρία και ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης για γονείς παιδιών ως 12 ετών και φροντιστές, υπό την έννοια του άρθρου 31 του Ν. 4808/2021<sup>41</sup>, και μετά την έκδοση των υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ.16790 (Φ.Ε.Κ. Β', 5541/27.10.2022) και 105583 (Φ.Ε.Κ. Β', 5747/09.11.2022) Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων, για την παροχή της δυνατότητας τηλεργασίας σε εργαζόμενους/ες με σοβαρές παθήσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, αντίστοιχα, προτάθηκε:

- Η κατάργηση του κλειστού αριθμού παθήσεων που δικαιολογούν την τηλεργασία (άρ. 2 των ως άνω σχετικών Κ.Υ.Α.).
- Η κατάργηση των ανώτατων χρονικών ορίων για την εφαρμογή του μέτρου της τηλεργασίας (άρ. 3 των ως άνω σχετικών Κ.Υ.Α.), ως αντίθετων με τη ratio των σχετικών εξουσιοδοτικών διατάξεων.
- Ο καθορισμός πιο ευέλικτων και λειτουργικών διαδικασιών για τη χορήγηση της τηλεργασίας, ώστε να μην αποτρέπονται οι πιθανοί δικαιούχοι να ασκήσουν το δικαίωμά τους.
- Η έκδοση συμπληρωματικών ρυθμίσεων για το δικαίωμα γονέων παιδιών μέχρι 12 ετών και φροντιστών να ζητούν τηλεργασία, προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους, σύμφωνα με το άρ. 31 Ν. 4808/2021 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

## Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΟΔΗΓΗΣΗΣ Ε.Δ.Χ. ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ

Ο Συνήγορος πρότεινε την αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου ανανέωσης ειδικής άδειας Ε.Δ.Χ. αυτοκινήτου, στον βαθμό που, λόγω της απαίτησης προσκόμισης ποινικού μητρώου δικαστικής (και όχι γενικής χρήσης), κάτοχοι που ασκούν απρόσκοπτα για πολλά συνεχόμενα έτη τη συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα, χωρίς μάλιστα στο διάστημα αυτό να υποπέσουν σε κάποιο αδίκημα, δεν δύνανται να ανανεώσουν την άδεια, εάν είχαν υποπέσει σε αδίκημα ακόμη και προς εικοσαετίας και στιγματίζονται κοινωνικά.

41. Βλ. Ειδική Έκθεση 2022 για την Ίση Μεταχείριση, σελ. 90, <https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022>.





## Υπουργείο Πολιτισμού

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ, ΟΣΩΝ ΕΚΤΕΛΟΥΝ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ, ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΟΥΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ, ΙΣΤΟΡΙΚΟΥΣ ΤΟΠΟΥΣ, ΜΝΗΜΕΙΑ ΚΑΙ ΜΟΥΣΕΙΑ**

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

## Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής

**ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΟΚΙΜΟΥΣ ΛΙΜΕΝΟΦΥΛΑΚΕΣ ΠΟΥ ΚΡΙΝΟΝΤΑΙ ΑΚΑΤΑΛΛΗΛΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

Προτάθηκε η επέκταση της ρύθμισης που ισχύει για τα δόκιμα στελέχη του Λιμενικού Σώματος που χάνουν τη σωματική τους ικανότητα λόγω πάθησης ή νόσου κατά την υπηρεσία και ένεκα αυτής, και στους δόκιμους που χάνουν την ικανότητα αυτή από πάθηση ή νόσο που δεν οφείλεται στην υπηρεσία, δηλαδή, να μην απολύονται από τη Σχολή, αλλά να εντάσσονται σε υπηρεσία γραφείου.

Η πρόταση δεν έγινε αποδεκτή από το Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής.

## ΑΠΟΔΟΧΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

### Υπουργείο Εσωτερικών

**ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΠΟΥ ΤΕΘΗΚΕ ΣΕ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥ Δ.Ε. ΣΤΗ ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ**

Ο Συνήγορος πρότείνει να αυξηθεί το ανώτατο όριο ηλικίας που προβλέφθηκε σε σχέδιο νόμου για την πρόσληψη ειδικού ένστολου προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας, κλάδου Δ.Ε., από το 28ο στο 35ο έτος, όπως δηλαδή προβλέφθηκε για τους υποψηφίους κλάδου Π.Ε., εάν δεν υπάρχει διαφοροποίηση των καθηκόντων των δύο κλάδων υποψηφίων.

Η πρόταση του Συνηγόρου υιοθετήθηκε με τη διάταξη του άρ. 9 παρ. 2.α. του Ν. 5003/2022.

**ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ 22 ΗΜΕΡΩΝ ΣΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ, ΓΟΝΕΙΣ ΤΕΚΝΩΝ ΜΕ ΒΑΡΙΑ ΝΟΗΤΙΚΗ ΣΤΕΡΗΣΗ, ΣΥΝΔΡΟΜΟ DOWN Η Δ.Α.Δ.**

Ο Συνήγορος πρότείνει να υποβάλλεται μία μόνο φορά από τους δικαιούχους γνωμάτευση από δημόσιο Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο ή παιδοψυχιατρικό τμήμα





δημοσίου νοσοκομείου, στην οποία να δηλώνεται η πάθηση και, κατά το επόμενο ή μεθεπόμενο έτος, να αρκεί η προσκόμιση πιστοποιητικού ΚΕ.Π.Α. από τον υπάλληλο γονέα για όσο χρονικό διάστημα αυτό βρίσκεται σε ισχύ.

Με εγκύκλιο του Υπουργείου (ΑΔΑ: 6ΠΡΧ46ΜΤΛ6-43Υ) υιοθετήθηκε η πρόταση.

## Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

### ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΣΤΕΓΑΣΗΣ ΣΕ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

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

Με την υπ' αριθμ. 63719/06.07.2022 εγκύκλιο του Υπουργείου διευκρινίστηκε ότι, για το επίδομα στέγασης και για το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, ως μονογονεϊκή οικογένεια θεωρείται και αυτή που απαρτίζεται: α) από γονέα και ενήλικο τέκνο για το οποίο προσκομίζεται απόφαση δικαστικής συμπαράστασης και β) από γονέα και ένα ή περισσότερα ανήλικα τέκνα, καθώς και έτερο ενήλικο μέλος, για το οποίο προσκομίζεται απόφαση δικαστικής συμπαράστασης.

## Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη (Αρχηγείο ΕΛ.ΑΣ.)

### ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΗΛΙΚΙΑΚΟ ΟΡΙΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΙΔΙΩΤΩΝ ΩΣ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΛ.ΑΣ.

Ο Συνήγορος πρότείνει την αναθεώρηση της διάταξης του άρ. 3 παρ. 1 περ. α. του Π.Δ. 373/2002, με την οποία καθορίζονται ως ανώτατα όρια ηλικίας για τη συμμετοχή, στη σχετική προκήρυξη ιδιωτών ιατρών και ψυχολόγων, το 40ό και 32ο έτος, αντίστοιχα.

Με το άρ. 8 του Π.Δ. 34/2023 αυξήθηκαν τα ηλικιακά όρια από το 40ό στο 45ο έτος των υποψηφίων ιατρών και από το 32ο στο 36ο έτος των υποψηφίων λοιπών κατηγοριών.

### ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ 22 ΗΜΕΡΩΝ ΣΕ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ, ΓΟΝΕΙΣ ΤΕΚΝΩΝ ΜΕ ΒΑΡΙΑ ΝΟΗΤΙΚΗ ΣΤΕΡΗΣΗ Η ΣΥΝΔΡΟΜΟ DOWN Η Δ.Α.Δ.

Ο Συνήγορος πρότείνει να εφαρμοστούν αναλογικά οι διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα για τους γονείς τέκνων με τις παραπάνω παθήσεις, που δεν απαι-







τούν την κατάθεση πιστοποιητικού περιοδικής νοσηλείας, δεδομένου ότι, κατά κανόνα, η φύση των εν λόγω παθήσεων δεν την απαιτεί.

Με την υπ' αριθμ. πρωτ. 1647/23/1020205/20.05.2023 εγκύκλιο διαταγή του Αρχηγείου ΕΛ.ΑΣ., διευκρινίστηκε ότι, για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών σε αστυνομικούς υπαλλήλους, των οποίων τα τέκνα πάσχουν από βαριά νοητική στέρωση, σύνδρομο Down ή Δ.Α.Δ., δεν απαιτείται πιστοποιητικό περιοδικής νοσηλείας, αλλά μόνο σχετική γνωμάτευση δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.

### Υπουργείο Δικαιοσύνης

#### ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΗΛΙΚΙΑΚΟ ΟΡΙΟ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ

Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στο Υπουργείο, ήδη από τη θέση του σχετικού σχεδίου νόμου σε δημόσια διαβούλευση, όπου θεσπιζόταν, ως ανώτατο όριο ηλικίας, το 28ο έτος. Με τον Ν. 4963/2022, το εν λόγω ανώτατο ηλικιακό όριο αυξήθηκε στα 30 έτη. Ο Συνήγορος έθεσε εκ νέου το θέμα στο Υπουργείο, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα των προσλαμβανομένων και το γεγονός ότι η φυσική τους καταλληλότητα διαπιστώνεται μέσω της υποβολής τους σε υγειονομικές εξετάσεις, αλλά και σε αθλητικές δοκιμασίες.

Με το άρ. 6 του Ν. 5049/2023, το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού καθορίστηκε στο 35ο έτος.







## ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ

<b>Α.Δ.Α.</b>	Αριθμός Διαδικτυακής Ανάρτησης
<b>Α.Κ.</b>	Αστικός Κώδικας
<b>άρ.</b>	άρθρο
<b>αριθμ.</b>	αριθμός
<b>Α.Σ.Υ.Ε.</b>	Ανωτάτη Στρατού Υγειονομική Επιτροπή
<b>βλ.</b>	βλέπε
<b>Δ.Α.Δ.</b>	Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή
<b>Δ.Ε.</b>	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
<b>Δ.Ε.Ε.</b>	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
<b>Δ.Σ.</b>	Διοικητικό Συμβούλιο
<b>Δ.ΥΠ.Α.</b>	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
<b>Ε.Α.Π.</b>	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
<b>Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.</b>	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>Ε.Δ.Δ.Α.</b>	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
<b>Ε.Δ.Ε.</b>	Ένορκη Διοικητική Εξέταση
<b>Ε.Δ.Χ.</b>	Επιβατηγό Δημόσιας Χρήσης
<b>Ε.Ε.</b>	Ευρωπαϊκή Ένωση
<b>Ειδ.</b>	ειδικότερα
<b>Ε.Κ.Α.Β.</b>	Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας
<b>ΕΛ.ΑΣ.</b>	Ελληνική Αστυνομία
<b>ενν.</b>	εννοείται



<b>επ.</b>	επόμενα
<b>Ε.Σ.Δ.Α.</b>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
<b>Ε.Σ.Υ.</b>	Εθνικό Σύστημα Υγείας
<b>Η.Π.Α.</b>	Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
<b>Ι.Δ.Α.Χ.</b>	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
<b>Ι.Δ.Ο.Χ.</b>	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
<b>κ.ά.</b>	και άλλα
<b>ΚΕ.Π.Α.</b>	Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας
<b>Κ.λπ.</b>	και λοιπά
<b>Κ.Υ.Α.</b>	Κοινή Υπουργική Απόφαση
<b>ΛΟΑΤΚΙ+</b>	Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος, Τρανς, Κουίρ, Ίντερ-σεξ+
<b>λ.χ.</b>	λόγου χάριν
<b>Ν.</b>	Νόμος
<b>Ν.Π.Δ.Δ</b>	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
<b>Ν.Σ.Κ.</b>	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
<b>Ο.Τ.Α.</b>	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
<b>ΠΑ.Γ.Ν.Η.</b>	Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου
<b>παρ.</b>	παράγραφος
<b>Π.Δ.</b>	Προεδρικό Διάταγμα
<b>Π.Ε.</b>	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
<b>Περ.</b>	Περίπτωση
<b>Πρωτ.</b>	Πρωτόκολλο
<b>π.χ.</b>	παραδείγματος χάριν
<b>Σ.Ε.Κ.</b>	Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
<b>σελ.</b>	σελίδα
<b>Σ.Σ.Ε.</b>	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>Σ.Λ.Ε.Ε.</b>	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
<b>ΣτΕ</b>	Συμβούλιο της Επικρατείας



<b>στοιχ.</b>	στοιχείο
<b>Τ.Ε.</b>	Τεχνολογική Εκπαίδευση
<b>ΤΟ.Μ.Υ.</b>	Τοπική Μονάδα Υγείας
<b>Υ.Α.</b>	Υπουργική Απόφαση
<b>Υ.Π.Ε.</b>	Υγειονομική Περιφέρεια
<b>Φ.Ε.Κ.</b>	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης
<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality









ISSN: 2623-4297



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