

Πληροφορίες: Μυτιληναίου Δήμητρα
(τηλ.:2131306803)
equality@synigoros.gr

Προς:
Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος
keuhcci@uhc.gr

Επιμελητήρια Ελλάδας

Αξιότιμες-οι κυρίες-οι,

Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το άρθρο 103, παρ. 9 του Συντάγματος, τον ν. 4443/2016 και τον ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει, εξετάζει αναφορές πολιτών, σχετικά με αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων που δημοσιεύονται σε ηλεκτρονικά και έντυπα αγγελιοδοτικά μέσα, πανελλαδικής και τοπικής εμβέλειας από επιχειρήσεις και θέτουν κριτήρια φύλου, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης ή/και εθνικής – φυλετικής καταγωγής ως προϋπόθεση πρόσληψης. Με αφορμή τις υποθέσεις αυτές, θα ήθελα να θέσω υπόψη σας τα εξής:

I. Νομοθετικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 3896/2010, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, «1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. 2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.».

Ο ν. 3896/2010 εφαρμόζεται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στον δημόσιο ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα,. Σύμφωνα με το άρθρο 23, παρ. 2 του ίδιου νόμου, «Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστεθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.».



Περαιτέρω, σύμφωνα με τον 4443/2016, **απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω** 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, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και καταλαμβάνει μεταξύ άλλων, **«α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης, ...»** (άρθρο 3, παρ. 1).

Εξαίρεση από την ανωτέρω καθολική απαγόρευση προβλέπεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 4443/2016: **«...δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης [...] το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη».** Ειδικά η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας στην πρόσβαση στην εργασία, δικαιολογείται μόνον υπό συγκεκριμένες, αυστηρές προϋποθέσεις και χρήζει ειδικής αιτιολόγησης (άρθρο 6). **Σε αυτές τις περιπτώσεις, η ηλικία θα πρέπει αποδεδειγμένα να αποτελεί χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας.** Τυχόν έλλειψη τέτοιας ειδικής αιτιολογίας, συνιστά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας και υπονομεύει τη νομιμότητα των αγγελιών που θέτουν ανώτατο ηλικιακό όριο.

Η παράβαση των ανωτέρω διατάξεων επιφέρει **διοικητικές κυρώσεις** ως εξής: **«Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω 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, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).»** (άρθρο 11, παρ. 2 του ν. 4443/2016).

II. Νομοθετικό πλαίσιο της παρέμβασης του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Με το άρθρο 14, παρ. 1 του ν. 4443/2016, ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στον ιδιωτικό, τον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Επίσης, με το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 και το άρθρο 18 του ν. 4443/2016, ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση.



Στο πλαίσιο των ως άνω αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη «...μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφο του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.» (άρθρο 20, παρ. 5 του ν. 4443/2016). Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 20, παρ. 2 του ν. 4443/2016, «Ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται να επιληφθεί υποθέσεων αυτεπαγγέλτως. Δύναται, επίσης, να μην ανακοινωθεί το όνομα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του προσώπου που κατέθεσε αναφορά, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, εφόσον το ζητήσει εγγράφως ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος και εφόσον η διερεύνηση της αναφοράς είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος.».

III. Η ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας

Δυνάμει του ανωτέρω νομοθετικού πλαισίου, όταν τίθενται υπ' όψιν του Συνηγόρου του Πολίτη αγγελίες που θέτουν περιορισμούς όπως το φύλο και η ηλικία του υποψηφίου, η Αρχή ενεργεί προς δύο κατευθύνσεις: α) επικοινωνεί με τους καταγγελλόμενους εργοδότες, με σκοπό να τους ενημερώσει σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους όρους πρόσβασης στην εργασία, προκειμένου να αποφύγουν στο μέλλον παρόμοιες ενέργειες και β) επιδιώκει τη συνεργασία με εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην εύρεση εργασίας, με σκοπό τη συστηματική και αποτελεσματική ενημέρωση του αγγελιοδότη, αναφορικά με την υποχρέωση εναρμόνισης του περιεχομένου των αγγελιών αναζήτησης υπαλλήλων που επιθυμεί να καταχωρίσει με το υφιστάμενο πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων, καθώς και για την τελική εποπτεία των αγγελιών που δημοσιεύονται.

Ωστόσο, όπως βεβαίως γνωρίζετε, η αναζήτηση υπαλλήλων μέσω αγγελιών με όρους που συνιστούν διακριτική μεταχείριση των υποψηφίων κατά την πρόσβασή τους στην εργασία αποτελεί μάλλον γενικευμένη πρακτική, η οποία θεωρείται σχεδόν αυτονόητη. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη παγιωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό αναπαράγονται και από αγγελίες εύρεσης εργασίας που δημοσιεύονται σε ηλεκτρονικά και έντυπα μέσα αγγελιών.

Ενόψει των ανωτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη ως εθνικός φορέας αρμόδιος για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που τις τροφοδοτούν, αναλαμβάνει πρωτοβουλία σειράς παρεμβάσεων με στόχο την εξοικείωση του ευρύτερου κοινού με τις σχετικές προβλέψεις της νομοθεσίας και την εμπέδωση της αξίας της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλους – εργοδότες, εργαζόμενους και μεσάζοντες.

Για την επίτευξη του ανωτέρω στόχου, ιδιαίτερα κρίσιμος είναι ο ρόλος των Επιμελητηρίων και των συλλογικοτήτων που εκπροσωπούν τις επιχειρήσεις της χώρας, φορείς οι οποίοι θα μπορούσαν να επηρεάσουν με το κύρος τους τους επιχειρηματίες εργοδότες, κατά την επιλογή υπαλλήλων. Θεωρώντας ότι η έναρξη της νέας τουριστικής περιόδου κατά την οποία αυξάνεται η προσφορά και η ζήτηση εργασίας, αποτελεί κατάλληλη συγκυρία, ο Συνήγορος του Πολίτη ζητά τη συνδρομή σας στην προσπάθεια ενημέρωσης και



ευαισθητοποίησης των μελών σας. Ήδη, το Επιμελητήριο Κυκλάδων, με αφορμή σχετική υπόθεση, έχει αναρτήσει στο portal του ενημέρωση για το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρηματιών των Κυκλάδων.

Αναμένοντας με ιδιαίτερο ενδιαφέρον τις απόψεις σας ή τη γνωστοποίηση τυχόν σχετικών πρωτοβουλιών σας, παραμένουμε στη διάθεσή σας, προκειμένου να θέσουμε από κοινού τις βασικές αρχές και το πλαίσιο μιας πιθανής συνεργασίας.

Σας ευχαριστούμε για την προσοχή σας και αναμένουμε την ανταπόκρισή σας.

Με εκτίμηση

Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη