**Ενημέρωση για το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων στην εργασία**

Ακολούθως της από 31/05/2022 επιστολής που λάβαμε από το Συνήγορο του Πολίτη σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων, με αφορμή αναφορές πολιτών που γίνονται για δημοσιευμένες αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων που θέτουν κριτήρια φύλου, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης ή/και εθνικής-φυλετικής καταγωγής ως προϋπόθεση πρόσληψης, το Επιμελητήριο Αιτωλοακαρνανίας θα ήθελε να επισημάνει στα μέλη του την ισχύουσα νομοθεσία για την αναζήτηση υπαλλήλων μέσω αγγελιών.

Σκοπός είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, η καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που τυχόν υπάρχουν, και η διαφύλαξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλους, με την ορθή σύνταξη των αγγελιών αναζήτησης εργαζομένων. Για το λόγο αυτό παραθέτουμε αυτούσιο το κυρίως μέρος του κειμένου της επιστολής του Συνηγόρου του Πολίτη, όπου επισημαίνονται τα βασικά σημεία της ισχύουσας νομοθεσίας:

**Ι. 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 προστηθέντα 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 N. 3996/2011 (Α΄ 170).»* (άρθρο 11, παρ. 2 του ν. 4443/2016).

**ΙΙ. 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 έγγραφό 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»*.

**ΙΙΙ. 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.