



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΠ
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ



ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΕΣΔΔΑ)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

**«26-ΔΙΑΛΕΞΗ-01:
ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»**

**Β' Ειδική Φάση Σπουδών
ΚΣΤ' Εκπαιδευτική Σειρά «ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΣΒΩΛΟΣ», ΕΣΔΔΑ**

Συντονιστής: ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΠΛΑΤΗΣ

Συγγραφέας: ΣΤΑΜΑΤΙΑ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ

Εμπειρογνώμονας: ΜΑΡΙΑ ΜΠΕΚΑ

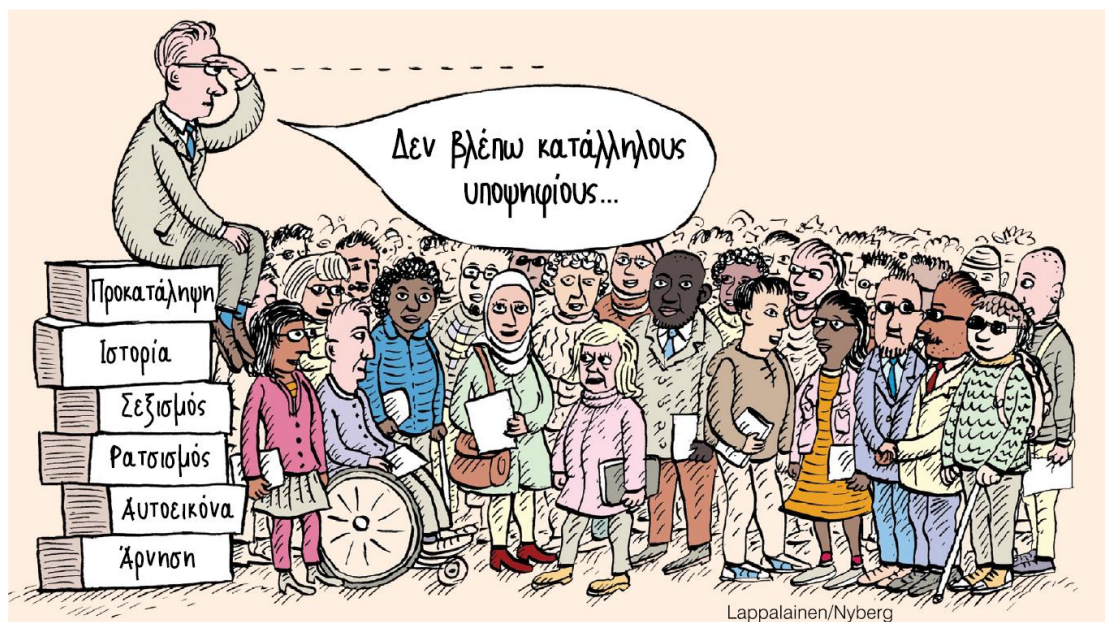
ΑΘΗΝΑ 2020

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ	4
1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	9
1.1 Η αρχή της νομιμότητας	9
1.2 Η αρχή της ισότητας	12
1.3 Η αρχή της αξιοκρατίας	16
2. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	20
2.1 Σημαντικοί σταθμοί σε διεθνές επίπεδο	20
2.2 Η θεσμική πλαισίωση σε ευρωπαϊκό επίπεδο	23
2.3 Η απαγόρευση των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας σε εθνικό επίπεδο	29
3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	34
3.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και παραδείγματα	34
3.2 Έμφυλες διακρίσεις και δημόσια διοίκηση	38
3.3 Η διαχείριση της διαφορετικότητας και πρακτικές ενσωμάτωσής της στους χώρους εργασίας	41
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	49
ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ	53
ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	57

«Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα. Είναι προικισμένοι με λογική και συνείδηση, και οφείλουν να συμπεριφέρονται μεταξύ τους με πνεύμα αδελφότητας»*

**Άρθρο 1ο της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ*



Πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας και φύλου. Ωστόσο, ένα μεγάλο ποσοστό συνεχίζει να αγνοεί την ισχύουσα νομοθεσία για την παροχή προστασίας κατά των διακρίσεων αυτών. Επιπλέον, παρά τις σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες και τα βήματα πολιτικής των τελευταίων ετών, δεν υπάρχει ακόμα μια ολοκληρωμένη και συνεκτική πολιτική για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, δεν έχουν αναληφθεί επαρκείς δράσεις για να εμπεδώσει η ελληνική κοινωνία το αξιακό υπόβαθρο της σχετικής νομοθεσίας ως *sine qua non* προϋπόθεση. Οι διακρίσεις συντελούνται σε όλους τους κοινωνικούς χώρους και δυστυχώς, σε πολλούς εργασιακούς. Πολλές ομάδες στην κοινωνία αποστερούνται τα προνόμια, το κύρος, την ισχύ, τα νομικά δικαιώματα, την ίση προστασία από τον νόμο και άλλων κοινωνικών ωφελημάτων που απολαμβάνουν άλλες κοινωνικές ομάδες.

Οι διακρίσεις είναι μια μορφή ρατσισμού, ενώ παρατηρούνται επίσης θεσμικές διακρίσεις, όταν δηλαδή οι θεσμοί της κοινωνίας λειτουργούν με τέτοιους τρόπους που μπορεί να παράγουν άνισα αποτελέσματα για διαφορετικές ομάδες. Στόχος των δράσεων κατά των διακρίσεων είναι να εξασφαλισθεί ότι όλα τα άτομα απολαμβάνουν ισότιμες και δίκαιες προοπτικές πρόσβασης στις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην κοινωνία. Επιπλέον, ο εν λόγω στόχος δεν μπορεί να είναι ένας στιγμιαίος στόχος, όπως πολλών άλλων δημόσιων πολιτικών, καθώς χρειάζεται να περιλαμβάνει και τη διαδικασία αλλαγής του τρόπου σκέψης (της κοσμοαντίληψης) και των μεθόδων άσκησης πολιτικής μέσα στη δημόσια διοίκηση.

Ο Woodrow Wilson, καθηγητής στο Prieceton και 28ος Πρόεδρος των ΗΠΑ, στο κλασικό άρθρο του για τη «Μελέτη της Διοίκησης», όρισε τη δημόσια διοίκηση ως: «κυβέρνηση σε δράση· είναι η εκτελεστική, η λειτουργική, η πιο ορατή όψη της διακυβέρνησης, και είναι φυσικά τόσο παλαιά όσο η ίδια η κυβέρνηση» (1887: 198), ενώ η αποτελεσματικότητά της αποτελεί *conditio sine qua non* για την κοινωνική ευημερία κάθε κράτους (Πραβίτα, 2018). Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, η διάκριση της διοίκησης από την πολιτική, σημαίνει, μεταξύ άλλων, τον διαχωρισμό ανάμεσα στην (αιρετή) πολιτική ηγεσία και τη (μόνιμη) δημόσια υπαλληλία (Μακρυδημήτρης, 2013: 492 επ.· Cook, 2007). Η πρώτη, λαμβάνει την εντολή από το εκλογικό σώμα και διαθέτει επομένως την αναγκαία δημοκρατική νομιμοποίηση, αλλά και το καθήκον

της λογοδοσίας απέναντι στους/στις ψηφοφόρους (Mulgan, 2008: 346), είναι αρμόδια για τη λήψη των αποφάσεων (Campbell & Peters, 1988: 80), για τις οποίες ελέγχεται τόσο από το Κοινοβούλιο (Steen & Van der Meer, 2011: 224) όσο και από τους πολίτες (Mulgan, 2010: 289). Η δεύτερη, εκφράζει τη συνέχεια του κράτους, έχει την ευθύνη για την προετοιμασία και την εκτέλεση των πολιτικών αποφάσεων στο μέγιστο των δυνατοτήτων της (Campbell & Peters, 1988: 80), τηρώντας απαρέγκλιτα την αρχή της νομιμότητας και του κράτους δικαίου, ανταποκρινόμενη με συνέπεια, αμεροληψία και αποτελεσματικότητα, στις κατευθύνσεις της πολιτικής ηγεσίας (Πραβίτα, 2018).

Επομένως, η διακυβέρνηση δεν μπορεί να ασκηθεί αποτελεσματικά, αν δεν λειτουργούν συμπληρωματικά οι προαναφερόμενοι ρόλοι, μέσω ενός αποδοτικού σώματος μόνιμων στελεχών της δημόσιας διοίκησης, αποβλέποντας στην τήρηση της νομιμότητας και την προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος. Η εμπέδωση των γενικών αρχών του διοικητικού δικαίου, όπως αυτές διαμορφώνονται και εξελίσσονται γύρω από την αρχή της χρηστής διοίκησης, αποτελεί σημαντικό προαπαιτούμενο για τον εξορθολογισμό της Δημόσιας Διοίκησης και τη βελτίωση των σχέσεων Κράτους και πολιτών. Η αρχή της χρηστής διοίκησης σε συνδυασμό με την αρχή της νομιμότητας της διοικητικής δράσης αποτελούν το θεσμικό και νομικό δίπολο του σύγχρονου Κράτους Δικαίου, που θέτει φραγμούς στη διοικητική δράση και στις ενδεχόμενες αυθαιρεσίες της και συγχρόνως προασπίζει τα δικαιώματα των διοικουμένων. Αν και δεν αποτυπώνεται ρητά σε κάποια συνταγματική διάταξη, αλλά συνάγεται ερμηνευτικά από το πνεύμα του νόμου και έχει διαπλαστεί από τη νομολογία του ΣτΕ, η αρχή της χρηστής διοίκησης διαπνέει όλο το δικαιικό σύστημα και λειτουργεί ως δικλείδα ασφαλείας σε περίπτωση νομικών κενών.

Η δημόσια διοίκηση (ΔΔ) έχει αποτελέσει αντικείμενο αμφισβήτησης για αρκετές χώρες κυρίως αναφορικά με την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα αλλά και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους άνδρες και τις γυναίκες πολίτες. Η προσπάθεια αντιμετώπισης των προβλημάτων που αναδεικνύονται μέσω του πλαισίου ενάσκησης της δημόσιας διοίκησης οδήγησε σε αρκετές χρονικές περιόδους στην ανάπτυξη μιας συζήτησης για τα θέματα ισότητας, αξιοκρατίας και συμπερίληψης δράσεων για την αντιμετώπιση των διακριτικών συμπεριφορών, έτσι ώστε να βελτιθούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι προσπάθειες μπορούν να είναι αποτελεσματικές μόνο όταν στηρίζονται στα γερά θεμέλια αφοσιωμένων δημόσιων αρχών, φορέων ισότητας, της κοινωνίας των πολιτών, συνδικαλιστικών σωματείων και εργοδοτών/-τριών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η αναγνώριση του

προβλήματος των διακρίσεων σημαίνει και την αναγνώριση ότι η διαφορετικότητα χρειάζεται όχι μόνο να διευθετηθεί, αλλά και να προωθηθεί ως καθοριστικό στοιχείο για την οικονομία, την κοινωνία και τον πολιτισμό. Συνεπώς, η προώθηση της διαφορετικότητας και η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι απαραίτητο να συνιστούν πρωταρχικές προτεραιότητες της δημόσιας διοίκησης, καθώς αποτελεί διαχρονικά τον καθρέφτη της πολιτικής κουλτούρας, λειτουργεί με βάση οργανωτικές δομές, διαδικασίες, ρόλους, σχέσεις, πολιτικές και προγράμματα, ενώ συνδέεται απόλυτα με την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των κρατικών μηχανισμών.

Η ΔΔ επηρεάζει την κοινωνική εμπιστοσύνη και διαμορφώνει τις συνθήκες για τη δημιουργία δημόσιας αξίας (Ευρωπαϊκή επιτροπή, 2017)¹. Υπήρξε θέμα προβληματισμού τόσο στην Ελλάδα όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, σε κράτη, που διαπίστωσαν ότι οι συνεχείς μεταβολές (τεχνολογικές ή/και κοινωνικές), είναι σημαντικό να εναρμονιστούν με τις δημόσιες υπηρεσίες, όπως επίσης και με τις ανάγκες αλλά και τις ευκαιρίες που έχει δημιουργήσει αυτή η ταχύτατη εξέλιξη των κοινωνιών, καθώς «η δημόσια υπηρεσία οφείλει να ικανοποιεί τις ανάγκες, για τις οποίες έχει ιδρυθεί, όπως αυτές εξελίσσονται με το πέρασμα του χρόνου» (Χρυσανθάκης: 2006: 6). Το βασικό πρόβλημα που παρατηρήθηκε, στο σύνολο των χωρών, αφορά στη λανθασμένη διαχείριση τόσο των πόρων όσο και του ανθρώπινου παράγοντα. Ως άμεσο αποτέλεσμα είναι η αναποτελεσματικότητα των οργανισμών του δημοσίου και η μη αποδοτικότητα των υπαλλήλων.

Ορισμένες χώρες της ΕΕ καταβάλλουν σταθερά συνειδητές προσπάθειες για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και την ενίσχυση των επιδόσεων των διοικήσεών τους· άλλες χώρες είναι απαραίτητο να επανεξετάσουν τα δομικά στοιχεία του διοικητικού τους συστήματος. Η τρέχουσα ταχύτητα των κοινωνικών, τεχνολογικών και οικονομικών αλλαγών απαιτεί από όλες τις δημόσιες διοικήσεις να προσαρμόζονται στη νέα πραγματικότητα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Οι υπηρεσίες του δημοσίου αποσκοπούν στην ικανοποίηση των συλλογικών αναγκών, στη διαφάνεια των πράξεων της διοίκησης, στη λογοδοσία, όπως επίσης στην αναζήτηση και την εφαρμογή των αρχών της ισότητας, της προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της πραγμάτωσης της κοινωνικής δικαιοσύνης. Στο επίκεντρο των ενδιαφερόντων τους βρίσκεται ο πολίτης,

¹ Η δημόσια αξία είναι η αξία που μοιράζονται όλοι οι φορείς της κοινωνίας: πολίτες, επιχειρήσεις, οργανισμοί και άτυπες ομάδες. Είναι το αποτέλεσμα όλων των αποφάσεων κατανομής πόρων, οι οποίες λαμβάνονται από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη στην κοινωνία στο σύνολό της (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

ή όπως τον χαρακτηρίζει η Χάννα Άρεντ, ο άνθρωπος που έχει το δικαίωμα να έχει δικαιώματα (Παρούσης: 2005: 7).

Οι δημόσιοι οργανισμοί είναι επιφορτισμένοι με την παροχή αξιόπιστων και ποιοτικών υπηρεσιών, προσπαθώντας να ανταπεξέλθουν σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, όπου οι απαιτήσεις και οι ανάγκες των πολιτών διαφοροποιούνται, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να αντιστρέψουν το αίσθημα δυσπιστίας και απογοήτευσης των πολιτών έναντι των παρεχόμενων υπηρεσιών και του έργου που επιτελείται από τους φορείς της ΔΔ. Αυτό εμφανίζεται πιο έντονα, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, καθώς η οικονομική κρίση επιβάλλει την αναγκαστική προσαρμογή σε διαφορετικό τρόπο λειτουργίας και νοοτροπίας, προκειμένου να διατηρηθεί η βιωσιμότητα των οργανισμών. Εξάλλου, η βασική λειτουργία της ΔΔ είναι η εξεύρεση εκείνων των συστημάτων που αποβλέπουν στη σωστή λειτουργία του κράτους, στη μεγιστοποίηση του οφέλους του πολίτη, στην καταπολέμηση της γραφειοκρατίας, στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών.

Σε έρευνα της McKinsey (2018), ο δημόσιος τομέας παρομοιάζεται με στόλο από μεγάλα δυσκίνητα δεξαμενόπλοια με καθορισμένη πορεία, τα οποία λειτουργούν με συγκεκριμένους κανόνες, συστήματα και ιεραρχία. Καθώς, όμως, οι προκλήσεις από το εξωτερικό περιβάλλον μεταβάλλουν τις ανάγκες των κυβερνήσεων και της κοινωνίας, χρειάζεται ο δημόσιος τομέας να μετασχηματισθεί σε ευέλικτα ταχύπλοα, τα οποία -με διαφορετική νοοτροπία και μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογικών δεδομένων- να μπορούν να στραφούν προς νέες κατευθύνσεις, ώστε να παρέχουν στους πολίτες ταχύτερες, καλύτερες και ποιοτικές υπηρεσίες. Έχει διαπιστωθεί ότι το 80% των προσπαθειών του δημόσιου τομέα για εφαρμογή αλλαγών καταλήγει σε αποτυχία (McKinsey, 2018), με αποτέλεσμα να αυξάνεται η δυσπιστία των πολιτών έναντι των δημοσίων οργανισμών και των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ κλονίζεται η εμπιστοσύνη ως προς την αποτελεσματικότητά τους για τη διαχείριση των δημοσίων πόρων και τη δυνατότητα εκπλήρωσης των υποχρεώσεών τους απέναντι στην κοινωνία.

Την προηγούμενη δεκαετία, αλλά και αυτή που τώρα διανύουμε, βρεθήκαμε εν μέσω συζητήσεων μεταξύ μελετητών/-τριών, επαγγελματιών, πολιτικών με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την αναγέννηση της δημόσιας διοίκησης. Η δημόσια διοίκηση του 21ου αιώνα καλείται να αποτελέσει τη νέα διοίκηση που να εγγυάται μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, στοχευμένη δραστηριότητα και άμεση παραγωγικότητα, στις

αυξημένες απαιτήσεις της ραγδαία εξελισσόμενης σύγχρονης κοινωνίας. Οι αρχές της ισότητας, των ίσων ευκαιριών, της νομιμότητας και της αξιοκρατίας συνιστούν, μεταξύ άλλων, βασικές αρχές για τη χρηστή διοίκηση. Η αρχή της αξιοκρατίας κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και συνδέεται με την αρχή του κράτους δικαίου και την αρχή της ισότητας. Η αρχή της ισότητας και η απαγόρευση των διακρίσεων θεωρούνται ως έννοιες ομοούσιες, κατά την επικρατούσα άποψη του δικαίου, οι οποίες μαζί με αυτήν της ίσης μεταχείρισης μπορούν να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για την περιγραφή της ίδιας περίπου νομικής έννοιας. Η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελεί μια ουσιαστική εκδοχή της αρχής της ισότητας, ως προϊόν της αλληλεπίδρασής της με την αρχή του σεβασμού της αξιοπρέπειας του ανθρώπου (Κοφίνης, 2016: 260) και μέσα από νομικά κείμενα που αφορούν σημαντικούς τομείς των κοινωνικών σχέσεων, η έννοια της απαγόρευσης διακρίσεων ενισχύει αυτήν της ισότητας.

Το υλικό, που ακολουθεί, διαρθρώνεται σε τρεις (3) αλληλοσυμπληρούμενες ενότητες. Στην 1^η ενότητα εξετάζονται ορισμένες βασικές αρχές της δημόσιας διοίκησης, όπως είναι η αρχή της νομιμότητας, η αρχή της ισότητας και η αρχή της αξιοκρατίας και συζητούνται συνοπτικά θέματα που αφορούν σε θέματα χρηστής διοίκησης του δημοσίου τομέα. Στη 2^η ενότητα παρουσιάζεται συνοπτικά το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων, με σκοπό να προσφέρει την απαραίτητη πληροφόρηση για τους σημαντικούς σταθμούς σε διεθνές επίπεδο, την ευρωπαϊκή θεσμική πλαισίωση, καθώς και το πλαίσιο απαγόρευσης των διακρίσεων, όπως επίσης και την προώθηση της ισότητας σε εθνικό επίπεδο. Στην 3^η ενότητα καλύπτονται θέματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις και τη διαχείριση της διαφορετικότητας, με εστίαση σε ορισμένες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις (π.χ. άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, πολλαπλές διακρίσεις κ.λπ.), ενώ επισημαίνεται το πεδίο των έμφυλων διακρίσεων στη δημόσια διοίκηση. Επιπλέον, παρουσιάζονται πρακτικές ενσωμάτωσης της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον δημόσιο τομέα (σχέδιο δράσης). Τέλος, παρατίθενται χρήσιμοι σύνδεσμοι και κανονιστικά κείμενα που σχετίζονται με την ανάλυση των θεμάτων, ενώ στο παράρτημα παρουσιάζεται ενδεικτικά μια προτεινόμενη Χάρτα της διαφορετικότητας στην Ελλάδα.

1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η δημόσια διοίκηση διέπεται από μια σειρά **αρχών**, οι οποίες νομιμοποιούν τη δράση της και καλούνται θεμελιώδεις αρχές του διοικητικού δικαίου· τα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει διαμορφώσει την πλειονότητά τους, ενώ στο σύνολό τους έχουν συνταγματικό έρεισμα (Γέροντας, Λύτρας κ.ά., 2010). Οι κυριότερες είναι ακόλουθες:

- Η αρχή της **νομιμότητας** της δημόσιας διοίκησης, η οποία απορρέει από την αρχή του κράτους δικαίου και συνεπάγεται ότι η διοίκηση λειτουργεί στο πλαίσιο των νόμων.
- Η αρχή της **υπεροχής** και της **προστασίας του δημόσιου συμφέροντος**.
- Η αρχή της **χρηστής διοίκησης**, η οποία πρέπει να σέβεται την προστασία των δικαιωμάτων του διοικουμένου και να λειτουργεί με επιείκεια.
- Η αρχή της **αναλογικότητας**, δηλαδή της επιλογής μέσων ανάλογων προς τον επιδιωκόμενο από τα όργανα της δημόσιας διοίκησης σκοπό.
- Η αρχή της **αμεροληψίας** των οργάνων της δημόσιας διοίκησης κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- Η αρχή της **ισότητας** (και ειδικότερα της αναλογικής ισότητας) και της **αξιοκρατίας**.
- Η αρχή της **διαφάνειας** και της **αποτελεσματικότητας** της διοικητικής δράσης.

1.1 Η αρχή της νομιμότητας

Η δράση των διοικητικών οργάνων διαπνέεται σε σημαντικό βαθμό από τη σκοπιμότητα και το συμφέρον της υπηρεσίας. Εν τούτοις, στα σύγχρονα κράτη υπερισχύει μια επικρατέστερη αρχή, αυτή της νομιμότητας, η οποία αφορά στην υποχρέωση της διοίκησης αφενός να σέβεται και αφετέρου να εφαρμόζει τις νομοθετικές διατάξεις που της επιβάλλουν ενέργειες ή παραλείψεις, καθώς και στον έλεγχο που της ασκεί η διοικητική δικαιοσύνη για την τήρηση των νόμων κατά την άσκηση των καθηκόντων της. Με την αρχή της νομιμότητας εκφράζεται η σχέση μεταξύ νομοθετικής εξουσίας και δημόσιας διοίκησης σε ένα κράτος δικαίου με σκοπό την προώθηση του δημοσίου συμφέροντος, δηλαδή για το συμφέρον όλων των μελών

της κοινωνίας και σχετίζεται την ικανοποίηση βασικών αναγκών όπως η παιδεία, η υγεία, η ασφάλεια, η τάξη, η συγκοινωνία κ.λπ. (Σπηλιωτόπουλος, 2010).

Η **αρχή της νομιμότητας** συνιστά αρχή συνταγματικού επιπέδου που διασφαλίζεται από τις διατάξεις των αρ.1 παρ. 3, 5 παρ. 3, 43 παρ. 1, 78 παρ.1, 81 παρ. 2, 94 και 95 του Συντάγματος (Δαγτόγλου, 2012). Επιπλέον, συνιστά απόρροια του κράτους δικαίου, καθώς μέσω των κανόνων του επιδιώκεται ο καθορισμός αλλά και ο περιορισμός της δράσης των κρατικών οργάνων, καθώς κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, η διοίκηση μπορεί να προβεί μόνον στις ενέργειες που προβλέπονται από τους κανόνες δικαίου και στον βαθμό που συντρέχουν οι προϋποθέσεις που επιτάσσουν (Σπηλιωτόπουλος, 2010).² Επομένως, η αρχή της νομιμότητας σημαίνει ότι:

α) η δημόσια διοίκηση υπόκειται στο δίκαιο και πρέπει να σέβεται τις επιταγές και τις απαγορεύσεις του, δηλαδή οι ενέργειες των οργάνων της οφείλουν να μην είναι αντίθετες προς τους κανόνες του Συντάγματος, του Ευρωπαϊκού δικαίου και των νομοθετικών πράξεων, και β) η δημόσια διοίκηση μπορεί να περιορίσει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες, καθώς και την ιδιοκτησία των πολιτών μόνο βάσει της νομοθεσίας. Δηλαδή, η κατάλυση αυτών των δικαιωμάτων δεν μπορεί να γίνεται αυτόβουλα από τη δημόσια διοίκηση, αλλά να ενεργείται νομότυπα, είτε με τη μορφή νόμου είτε έστω με διοικητική πράξη που να στηρίζεται σε ειδική εξουσιοδότηση νόμου.

Η αρχή της νομιμότητας συνδέεται άρρηκτα με την αρχή του κράτους δικαίου (άρθρο 25 §1 Σ) και **ουσιαστική νομιμότητα** σημαίνει ότι κάθε συγκεκριμένη διοικητική απόφαση πρέπει να μην αντίκειται προς τους κατά την έκδοση της ισχύουσας πράξης κανόνες. Αν για παράδειγμα, μια πράξη ορίζει για την πρόσληψη δημοσίου/-ας υπαλλήλου ως προσόν το πτυχίο Ανώτατης Σχολής, τότε η διοικητική αρχή δεν μπορεί να μην τηρήσει αυτή την πράξη, γιατί διαφορετικά ο διορισμός πάσχει από ουσιαστική παρανομία.

Η **αρχή της χρηστής διοίκησης**³ συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της νομιμότητας, εφόσον η διοίκηση οφείλει όχι απλώς να εφαρμόζει τη νομοθεσία, αλλά και να

² Η μορφή και η ένταση της δέσμευσης αυτής συναρτάται από το περιεχόμενο του εφαρμοστέου κανόνα δικαίου, δηλαδή εξαρτάται από το αν ο κανόνας δικαίου παρέχει στη διοίκηση δέσμια αρμοδιότητα ή διακριτική ευχέρεια. Στην πρώτη περίπτωση, το διοικητικό όργανο εάν διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι προβλεπόμενες από τον κανόνα δικαίου προϋποθέσεις εφαρμογής του, υποχρεούται να εκδώσει διοικητική πράξη που περιέχει την προκαθορισμένη ρύθμιση. Αντίθετα, όταν η αρμοδιότητα έχει το χαρακτήρα διακριτικής ευχέρειας το διοικητικό όργανο δύναται, χωρίς να υποχρεούται, ενόψει των υφιστάμενων συνθηκών να εκδώσει τη διοικητική πράξη ή να καθορίσει το χρονικό σημείο έκδοσής της ή ακόμα και να επιλέξει μεταξύ περισσότερων νόμιμων ρυθμίσεων διαφορετικού περιεχομένου.

³ Παράδειγμα παραβίασης της αρχής: Με νόμο του 1998 καθορίστηκαν οι προϋποθέσεις και η διαδικασία πρόσληψης ατόμων με ειδικές ανάγκες σε θέσεις απασχόλησης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Κατά την εφαρμογή του νόμου διαπιστώθηκαν προβλήματα αναφορικά με την προσβασιμότητα των ΑΜΕΑ στη διαδικασία επιλογής (έλλειψη συστηματικής και έγκυρης πληροφόρησης από τις κατά τόπους

λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της εκάστοτε περίπτωσης των διοικουμένων, κρίνοντας την υπόθεσή τους με πνεύμα επιείκειας. Το δημόσιο συμφέρον αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην αρχή της χρηστής διοίκησης και στην αρχή της νομιμότητας και λειτουργεί ως κατευθυντήρια αρχή, όταν ο νόμος μεταβιβάζει στη διοίκηση τη δυνατότητα ερμηνείας των εφαρμοστέων διατάξεων υπέρ του διοικουμένου. Η σύνδεση αυτή, διασφαλίζεται με τη συνταγματική υποχρέωση της συμμόρφωσης της Διοίκησης με τις αποφάσεις των Δικαστηρίων (αρ. 95§5 Σ.) και έτσι, η Διοίκηση υποχρεώνεται να λαμβάνει υπόψη της το δεδικασμένο των αποφάσεων που έχουν επιλύσει αδιέξοδες καταστάσεις που δημιουργούνται λόγω των νομικών κενών.

Συνεπώς, όταν δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη στις νομικές διατάξεις, τα διοικητικά όργανα πρέπει να σέβονται τις δικαστικές αποφάσεις και να αξιοποιούν τις λύσεις της νομολογίας, για να αποφαινούνται με σκοπό την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του πολίτη. Η παράβαση της αρχής της νομιμότητας εκφράζεται συνήθως είτε με την έκδοση πράξεων κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων, είτε με παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας είτε με τη μη συμμόρφωση σε δικαστικές αποφάσεις. Η αρχή της νομιμότητας δεσμεύει και τους ΟΤΑ οι οποίοι βάσει του άρθρου 102 παρ. 2 και 4 του Συντάγματος φέρουν την υποχρέωση συμμόρφωσης στις δικαστικές αποφάσεις. Η μη συμμόρφωση οφείλεται συχνά σε αδυναμία κατανόησης του διατακτικού της απόφασης είτε σε απροθυμία της διοίκησης να επωμισθεί το, συνήθως οικονομικό, βάρος εκτέλεσης της απόφασης (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).⁴

αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ), ανεπαρκής τεκμηρίωση των απορριπτικών αποφάσεων των πρωτοβάθμιων περιφερειακών επιτροπών, καθυστέρηση στην υποδοχή και επεξεργασία των αιτήσεων λόγω ασάφειας των σχετικών διατάξεων, και καθυστέρηση από πλευράς εργοδοτών πρόσληψης των επιλεγέντων. Τα προβλήματα αυτά, σε συνδυασμό με τη μη επιβολή των κυρώσεων του νόμου και τη σώρευση των ενστάσεων των εργοδοτών και των μη επιλεγέντων δικαιούχων (ΑΜΕΑ) ενώπιον του ιδίου οργάνου, οδήγησε σε υπέρμετρη καθυστέρηση της έκδοσης οριστικών αποφάσεων επιλογής και στη δημιουργία κλίματος ανασφάλειας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την παράβαση της αρχής της χρηστής διοίκησης, σύμφωνα με την οποία η διοικητική δράση θα πρέπει να διέπεται από ευελιξία και αποτελεσματικότητα, χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διασφαλίζονται κατά την άσκησης της (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).

⁴ Παραδείγματα παραβίασης της αρχής: Α) Ο Δήμος Θεσσαλονίκης δεν εφάρμοζε την νομοθεσία περί χρήσεων δημοσίων χώρων (και συγκεκριμένα περί τοποθέτησης τραπεζιών και καθισμάτων σε πεζοδρόμια) μη απομακρύνοντας τα αντικείμενα που υπερέβαιναν το προβλεπόμενο ποσοστό κάλυψης και μη ανακαλώντας την άδεια λειτουργίας της επιχείρησης που παραβίασε επανειλημμένα το ποσοστό κάλυψης. Β) Ο Δήμος Ελευσίνας αρνήθηκε να συμμορφωθεί με δικαστικές αποφάσεις που ακύρωναν δικές του αποφάσεις περί επιβολής τελών ρύπανσης σε ιδιωτική εταιρεία. Πολλοί δήμοι αρνούνται να καταβάλουν στους δικαιούχους αποζημιώσεις από απαλλοτρίωση ιδιοκτησιών τους παρά την έκδοση σχετικών δικαστικών αποφάσεων, επικαλούμενοι οικονομική αδυναμία, χωρίς όμως να προτείνουν εναλλακτικό τρόπο αποπληρωμής των εν λόγω οφειλών, όπως λ.χ. τμηματική καταβολή ή ανταλλαγή (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).

1.2 Η αρχή της ισότητας

Είναι αδιαφιλονίκητο ότι η **αρχή της ισότητας** αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου, καθώς λόγω του ιδιαιτέρως μεγάλου κανονιστικού της εύρους διαχέεται σε όλους τους κλάδους του. Η παρουσία της έχει αυξημένη σημασία, καθώς καθορίζει τα κριτήρια δράσης της διοίκησης και θεσπίζει περιορισμούς στις επιλογές του νομοθέτη, επιτάσσοντας την πρόσδεσή του στις αρχές του κράτους δικαίου. Οι αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας ρυθμίζουν την επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου, δεσμεύοντας έτσι τον νομοθέτη και τη διοίκηση, τόσο στο στάδιο των προσλήψεων όσο και σε αυτό της πλήρωσης των θέσεων ευθύνης, μέσω της οποίας επιβραβεύονται οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι για την εργασιακή τους πορεία. Η πρόσβαση στα δημόσια αξιώματα είναι μια υπόθεση συνταγματικού ενδιαφέροντος· παρ' ότι όμως υπογραμμίζεται η σχέση αυτής της υπόθεσης με την αρχή του κράτους δικαίου, συχνά αμελείται το γεγονός ότι η διαδικασία στελέχωσης των δημόσιων υπηρεσιών συνδέεται και με τη δημοκρατική αρχή (Καμτσίδου, 2018).

Η αρχή της ισότητας καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, το οποίο ορίζει ότι: «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Η ισότητα αυτή, ωστόσο, γίνεται κατανοητή τόσο ως ισότητα εντός του νόμου και ως ισότητα έναντι του νόμου. Η ισότητα εντός του νόμου δεσμεύει τον νομοθέτη, ο οποίος κατά τη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων πρέπει να θεσπίζει κανόνες, οι οποίοι δεν παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα έναντι του νόμου δεσμεύει τη διοίκηση και τα δικαστήρια, τα οποία υποχρεούνται να εφαρμόζουν τον νόμο προστατεύοντας την ισότητα ανάμεσα στους πολίτες (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015: 25-26). Φορείς του δικαιώματος της ισότητας, με βάση το Σύνταγμα είναι οι Έλληνες πολίτες και οι πολίτες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την εξαίρεση της πρόσβασής τους σε δημόσιες θέσεις που συνεπάγονται την άσκηση δημόσιας εξουσίας. Οι αλλοδαποί, κατά το άρθρο 5, παρ. 2 Σ προστατεύονται από διακρίσεις που σχετίζονται με την εθνικότητα, τη φυλή, τη γλώσσα και τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, αλλά δεν απολαμβάνουν χωρίς εξαιρέσεις το δικαίωμα της ισότητας, αντίστοιχα όπως οι Έλληνες πολίτες.

Γενικά η φόρμουλα της ισότητας στηρίζεται στην αρχή «στους όμοιους ίσα και στους ανόμοιους άνισα». Επομένως, η ισότητα γίνεται κατανοητή, όχι ως **τυπική και αριθμητική**, αλλά ως **ουσιαστική ή αναλογική**. Έτσι, η τυπική ή αριθμητική ισότητα επιβάλλει την όμοια ρύθμιση ανόμοιων καταστάσεων (π.χ. όσον αφορά τις πολιτικές

διαδικασίες, όλοι/-ες απολαμβάνουν το δικαίωμα μιας ψήφου, ανεξαρτήτως των κοινωνικών τους διαφορών), ενώ η αναλογική ή ουσιαστική ισότητα επιβάλει την όμοια μεταχείριση των όμοιων και τη διαφοροποιημένη μεταχείριση των ανόμοιων περιπτώσεων. Στο πλαίσιο αυτό, είναι για παράδειγμα ανεκτή συνταγματικά και σε κάποιες περιπτώσεις επιβεβλημένη, η προνομιακή μεταχείριση ειδικών κοινωνικά ευπαθών ομάδων, όπως για παράδειγμα οι πολύτεκνοι/-ες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή οι ηλικιωμένοι/-ες (άρθρο 21, παρ. 2 Σ), ή ομάδων που απολαμβάνουν λόγω των ιδιοτελειών τους ειδικής προστασίας, όπως για παράδειγμα τα παιδιά (Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, 2013).

Παράλληλα, άλλες διατάξεις του Συντάγματος κατοχυρώνουν ειδικές όψεις της αρχής της ισότητας: την ισότητα των φύλων, καθώς στο άρθρο 4 παρ. 2 αναφέρεται ότι: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και στο άρθρο 116 παρ. 2 ορίζεται ότι: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων δράσης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την άρση εγκατεστημένων έμφυλων ανισοτήτων. Τα **θετικά μέτρα** χρησιμοποιούνται επομένως για να δοθούν ίσες ευκαιρίες σε μειονεκτούσες ομάδες και για να αποκατασταθεί με τον τρόπο αυτό η πραγματική ισότητα. Για την υλοποίηση αυτού του στόχου επιφυλάσσεται μια προτιμησησική μεταχείριση στις ίδιες τις ομάδες. Οι θετικές δράσεις νοούνται ως αντίδοτο στην τυπική / νομική ισότητα και αποσκοπούν στην επίτευξη εξισωτικών αποτελεσμάτων και όχι μόνον διαδικασιών, ενώ μπορεί να είναι προληπτικές (proactive) ή / και επανορθωτικές, αν και η διαχωριστική γραμμή είναι πολύ λεπτή και βέβαια οι δύο μορφές αλληλοσυμπληρώνονται. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι προληπτικές θετικές δράσεις μειώνουν την ανάγκη επανορθωτικών θετικών διακρίσεων (Παπαδοπούλου, 2008).

Ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας συνιστά η ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 22, παρ. 1, εδ. β' και περαιτέρω αναγνωρίζεται και από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ισότητα των φύλων κατά την πρόσβασή τους στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας (Οδηγία 76/207/ΕΟΚ).

Ως αναλογική, η ισότητα δύναται να λειτουργήσει και επεκτατικά ή αλλιώς δημιουργικά. Πρόκειται για τη δικαστική επέκταση της ισότητας, σε περιπτώσεις που εμφανίζουν μεν όμοια χαρακτηριστικά, έχουν όμως διαρρυθμιστεί με τρόπο αδικαιολόγητα ανόμοιο από τη νομοθεσία. Είναι, για παράδειγμα, δυνατή η έκδοση δικαστικής απόφασης υπέρ της επέκτασης μιας παροχής, η οποία έχει παρασχεθεί σε

μια ομάδα ατόμων, και σε άλλες που εμφανίζουν όμοια ή παρόμοια χαρακτηριστικά. Η αρχή της ισότητας, όπως προαναφέρθηκε, επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες και τη διαφορετική μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες.⁵ Εμφανίζεται με τη μορφή της ίσης μεταχείρισης (θετική διάσταση) και της μη διάκρισης (αρνητική διάσταση), η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις που βασίζονται σε ορισμένα κριτήρια (εθνικότητα, φυλή, γλώσσα, θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις – άρθρο 5 παρ. 2 Σ). Η αρχή της **χρηστής διοίκησης** προαπαιτεί την αρχή της ισότητας ως κεντρικό άξονα για την άρση αντινομιών και την επίλυση προβλημάτων, προκειμένου να αποφεύγονται οι άδικες λύσεις για τους/τις διοικουμένους/-ες. Ειδικότερα, στο πλαίσιο εφαρμογής της αρχής της χρηστής διοίκησης, τα διοικητικά όργανα δεν υποχρεούνται να εφαρμόσουν μια παράνομη πρακτική και σε ομάδες ατόμων που αποστερήθηκαν τα προνόμια αυτής της πρακτικής, διότι δεν υφίσταται η ισότητα δεν ισχύει στην παρανομία («ουκ ισότης εν τη παρανομία»), δηλαδή η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να λειτουργήσει ως εξαίρεση από την εφαρμογή της αρχής της νομιμότητας. Σε επίπεδο νομολογίας η ΑΠ 304/2011 ορίζει ότι η επεκτατική διάσταση της αρχής της ισότητας δεν εφαρμόζεται για την αποκατάσταση ενδεχόμενης αδικίας όσων εξαιρέθηκαν από μία παρανόμως χορηγηθείσα παροχή.

Η μη εφαρμογή του νόμου ή η παράνομη δράση των διοικητικών οργάνων σε μια συγκεκριμένη περίπτωση δεν δικαιολογεί την παρανομία της σε όμοιες περιπτώσεις, ούτε όμως και μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο επίκλησης από τους διοικούμενους. Η επέκταση της παρανομίας θα ανέτρεπε, με την έννοια αυτή, το ίδιο το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας, λειτουργώντας ως ανισότητα. Η τήρηση της αρχής της ισότητας, όπως και η πιστή εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας έχουν ιδιαίτερα μεγάλη σημασία κατά την ενάσκηση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης, δηλαδή όταν η δημόσια διοίκηση καλείται να επιλέξει μια μεταξύ περισσοτέρων εξίσου νόμιμων λύσεων. Στις περιπτώσεις αυτές, τα όργανα της δημόσιας διοίκησης οφείλουν να ασκούν τη διακριτική τους ευχέρεια στο πλαίσιο που τάσσουν οι αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας (Κόρσος, 2013). Η αρχή της ισότητας, όπως όμως και η αρχή

⁵ Η ουσιαστική-αναλογική ισότητα, όπως ερμηνεύεται παγίως από τη νομολογία, «αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής χαρακτηριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεδεμένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια». Βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 3372/2015 (Ολομ.), 987/2014 (Ολομ.), 1252/2003 (Ολομ.), 3351/2000 (Ολομ.), 2009/2000, 5094/1996, 2886/1995, ΕλΣυν 1506/1985 (Ολομ.).

της αναλογικότητας έχουν ιδιαίτερα μεγάλη σημασία κατά την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης, όταν δηλαδή η διοίκηση καλείται να επιλέξει μεταξύ περισσοτέρων εξίσου νόμιμων λύσεων. Σκοπός της εφαρμογής των αρχών αυτών κατά την άσκηση της εξουσίας της διοίκησης είναι η προστασία του ιδιώτη, τα συμφέροντα του οποίου μπορεί να προσβληθούν από τη δράση της δημόσιας διοίκησης.

Η δημοκρατική αρχή και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας συλλειτουργούν με την αρχή της ισότητας σε ένα σύνολο αρχών που διασφαλίζει την αρμονική διοικητική δράση και τη χρηστή διοίκηση. Η ισότητα αποτελεί ένα επιπρόσθετο εχέγγυο για τη χρηστή διοίκηση και για την αποσαφήνιση του περιδίκαιου αισθήματος, το οποίο πρέπει να διέπει τις διοικητικές αποφάσεις. Η αναλογική ισότητα συμπληρώνει την έννοια της χρηστής διοίκησης επιβάλλοντας στα αρμόδια διοικητικά όργανα να εφαρμόζουν ισότιμη αντιμετώπιση παρόμοιων περιπτώσεων των πολιτών ενισχύοντας συγχρόνως και τη δικαιολογημένη εμπιστοσύνη τους στη συνέπεια που δείχνει η Διοίκηση σε προγενέστερες πρακτικές. **Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος σέβεται την αρχή της ισότητας** και αντιμετωπίζει αυτούς/-ες που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με τον ίδιο τρόπο, αποφεύγοντας κάθε ενέργεια που μπορεί να αποτελεί και να χαρακτηριστεί ως αθέμιτη διακριτική μεταχείριση [Ν. 3528/2007 άρθρο 27 παρ. 3 (ΥΚ, ΦΕΚ 26 Α)] (Συνήγορος του Πολίτη, 2012: 27). Επομένως:

- Ο/Η υπάλληλος κατά τον χειρισμό υποθέσεων διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης. Εάν υπάρχει διαφορά μεταχείρισης, ο/η υπάλληλος διασφαλίζει ότι αυτή δικαιολογείται από τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης υπόθεσης [Ν. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α) και Ν. 3528/2007 άρθρο 107 παρ. 1 περ. ζ, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν. 4057/2012].
- Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος δεν προβάλλει γραφειοκρατικά ή άλλα προσκόμματα σε βάρος προσώπων (π.χ. καθυστέρηση χειρισμού υποθέσεων), εξαιτίας του φύλου τους, ή της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής τους, της θρησκείας ή των πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, της αναπηρίας, της ηλικίας ή του γενετήσιου προσανατολισμού τους.
- Οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι δεν επιτρέπεται ιδίως κατά την άσκηση διακριτικής ευχέρειας, να ασκούν τις αρμοδιότητές τους με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τις πεποιθήσεις των πολιτών ή να θέτουν γραφειοκρατικά εμπόδια και να καθυστερούν τον χειρισμό υποθέσεων των διοικουμένων [Σύνταγμα άρθρα 4

παρ. 2 και 5 παρ. 2, Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α), Ν. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α)].

- Ο/Η υπάλληλος εξασφαλίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο (αναλογικότητα). Φροντίζει τα μέτρα να είναι αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα του επιδιωκόμενου στόχου. Αποφεύγει τον περιορισμό των δικαιωμάτων ή την επιβολή επαχθών μέτρων, όταν αυτά είναι δυσανάλογα προς τη σπουδαιότητα του συμφέροντος που εξυπηρετείται, δημόσιου ή ιδιωτικού [Σύνταγμα άρθρο 25 παρ. 1].

1.3 Η αρχή της αξιοκρατίας

Κεντρική θέση ως γενική αρχή του δικαίου καταλαμβάνει η έννοια της αξιοκρατίας, η οποία ενυπάρχει και στο γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης. Η **αρχή της αξιοκρατίας** είναι αλληλένδετη με την αρχή της αμεροληψίας και επιτάσσει την πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια που συνδέονται με την προσωπική αξία και την ικανότητα των ενδιαφερομένων. Τα Συντάγματα της επαναστατικής περιόδου (1822, 1823, 1827) προέβλεπαν την αξιοκρατική επιλογή του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών ορίζοντας για τους δημοσίους λειτουργούς ότι «Δοτήρ δε τούτων μόνη η αξιότης εκάστου».

Μια από τις βασικότερες εκφάνσεις της αρχής αυτής συνιστά η, με αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια, στελέχωση του Δημοσίου τομέα. Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω αρχή απέκτησε συνταγματική κατοχύρωση με την αναθεώρηση του 2001. Την αρχή της αξιοκρατίας επιβεβαιώνει η συνταγματική αναγνώριση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, άρθρο 103 §7, όπου και ορίζεται ότι:

«Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής».

Έτσι, ορίζεται ότι οι δύο βασικοί τρόποι πρόσβασης στην ελληνική δημόσια διοίκηση είναι: α) ο διαγωνισμός, και β) η επιλογή με αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια.⁶ Το Σύνταγμα, επίσης, διαλαμβάνει περί της τήρησης αυξημένων εγγυήσεων διαφάνειας και αξιοκρατίας για οποιαδήποτε άλλη διαδικασία επιλογής προσωπικού με νομοθετική πρόβλεψη (άρθρο 103 παρ.7 εδ. β'). Αποκτώντας, πλέον, συνταγματικό έρεισμα προτάσσει την ανάγκη τοποθέτησης σε θέσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού βίου, των πλέον άξιων και ικανών ατόμων που επιλέγονται με την υιοθέτηση μεθόδων αντικειμενικών, αδιάβλητων κριτηρίων και διαφανών διαδικασιών. Για τον λόγο αυτό, ενεργοποιούνται μηχανισμοί και διαδικασίες που εξοπλίζονται με εγγυήσεις διαφάνειας, ώστε να ελαχιστοποιείται κάθε πιθανότητα εκδήλωσης συμπτωμάτων διαφθοράς και ευνοιοκρατίας. Είναι, άλλωστε, χαρακτηριστικό ότι κατά το παρελθόν «αδιαφανείς διαδικασίες επιλογής προσωπικού στο Δημόσιο έδωσαν έρεισμα σε φαινόμενα διαφθοράς» (Κτιστάκη, 2007: 674).

Ωστόσο, οι αρχές της αξιοκρατίας και της **διαφάνειας** εφαρμόζονται επίσης στην υπηρεσιακή εξέλιξη και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Οι αρχές αυτές θεμελιώνονται στον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 4 παρ. 1 (αρχή ισότητας) και 5 παρ. 1 Συντ. (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας) σε συνδυασμό με τη δημοκρατική αρχή (ιδίως άρθρο 1 παρ. 2 και 3 Συντ.) και την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.) (Κοϊμτζόγλου, 2003). Η επιλογή προσώπων για την κατάληψη θέσεων ευθύνης, όπως είναι αυτές των προϊσταμένων οργανικών μονάδων στη Δημόσια Διοίκηση, με αποκλειστικό γνώμονα τις ικανότητες και τα προσόντα τους θα έπρεπε να αποτελεί μια αυτονόητη πρακτική. Η σταδιοδρομία του/της δημόσιου/-ας υπαλλήλου με βάση την προσωπική του/της αξία και η ισότιμη αντιμετώπισή του/της κατά την υπηρεσιακή του/της εξέλιξη αποτελούν στοιχειώδεις κανόνες για τη λειτουργία κάθε συστήματος διοικητικής οργάνωσης που σέβεται τη συνταγματική νομιμότητα και επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του. Η εφαρμογή των κανόνων αυτών υπολείπονταν στην Ελλάδα για πολλές δεκαετίες σε σχέση με άλλα προηγμένα διοικητικά συστήματα. Η επικράτηση των πελατειακών σχέσεων και η ευνοιοκρατία αποτέλεσαν δυστυχώς τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά στην οργάνωση και τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης (Μακρυδημήτρης, 2006· Μηναΐδης, 2006, Σωτηρόπουλος, 2001).

⁶ «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής» (άρθρο 103 παρ. 7 Σ).

Έτσι, η αρχή της αξιοκρατίας αποτελεί επιμέρους διάσταση της **χρηστής διοίκησης** και διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού μηχανισμού, καθώς παρέχονται ποιοτικές υπηρεσίες στους/στις πολίτες χάρη σε αξιοκρατικά επιλεγένου/-ες υπαλλήλους που στελεχώνουν τις δημόσιες θέσεις. Η πρόσληψη άξιων υπαλλήλων σημαίνει ότι διαθέτουν την απαιτούμενη κατάρτιση και την απαραίτητη γνώση του εφαρμοστέου νομικού πλαισίου, ώστε να δύνανται να αντιμετωπίζουν την εκάστοτε υπόθεση των διοικουμένων. Επομένως, αντιμετωπίζουν τα αδιέξοδα που δημιουργούνται, κρίνοντας την κάθε περίπτωση με βάση το περί δικαίου αίσθημα και με πνεύμα επιείκειας, ενισχύοντας το συμφέρον του/της πολίτη. Έτσι, στα πλαίσια της αρχής της χρηστής διοίκησης η αξιοκρατική επιλογή προσωπικού στις δημόσιες θέσεις αφενός διαφυλάσσει τα συνταγματικά δικαιώματα των ανδρών και γυναικών πολιτών και αναβαθμίζει τη λειτουργία των υπηρεσιών. Αφετέρου, επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι με επαληθεύσιμα αποτελέσματα στη διοικητική πρακτική (benchmarking), τα οποία προάγουν το δημόσιο συμφέρον και εξορθολογίζουν την άσκηση δημόσιας πολιτικής προς όφελος των διοικουμένων. Συνεπώς, οι υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί με βάση τα προσόντα τους και τις ικανότητές τους αποδεικνύονται θεματοφύλακες της χρηστής διοίκησης, οι οποίοι/-ες μπορούν να άρουν τις διοικητικές αγκυλώσεις και να προαγάγουν τα συμφέροντα των πολιτών.

Είναι βέβαιο ότι η τήρηση και η εφαρμογή της αρχής της αξιοκρατίας μόνον **θετικά αποτελέσματα** μπορεί να επιφέρει, καθώς αποτελεί προαπαιτούμενο για την απόλαυση των συνταγματικών δικαιωμάτων των πολιτών: α) την εδραίωση του περί δικαίου αισθήματος των πολιτών, β) την τόνωση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ της διοίκησης και των διοικουμένων, γ) την εξασφάλιση της ποιότητας των αποτελεσμάτων στη δημόσια διοίκηση, και δ) την παγίωση της ορθής αντίληψης της έννοιας της ισότητας, τόσο της τυπικής όσο και της ουσιαστικής. Μάλιστα, η ιδιότητα της αρχής της αξιοκρατίας ως πηγή του δημοσίου δικαίου καθιστά δυνατή την επέκτασή της και στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου, μέσω της **αρχής της τριτενέργειας**⁷ (Κοϊμτζόγλου, 2003).

Όπως συνάγεται από την εννοιολογική βάση της αρχής, η αξιοκρατία στον βαθμό που πραγματώνεται στο πεδίο της πρόσβασης των ατόμων στη δημόσια

⁷ Η θεωρία της τριτενέργειας ή της «απόλυτης ενέργειας» των ατομικών δικαιωμάτων διαμορφώθηκε στη Γερμανία, ιδιαίτερα μεταπολεμικά. Σύμφωνα με αυτήν, οι συνταγματικές διατάξεις που προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα δεν ιδρύουν μόνο δίκαιο «εξ υποκειμένου», αλλά και «εξ αντικειμένου», δηλαδή αποτελούν κανόνες δικαίου που δεσμεύουν άμεσα και τους ιδιώτες. Αυτό σημαίνει ότι οι συνταγματικές διατάξεις περί ατομικών δικαιωμάτων θεμελιώνουν έναντι και των ιδιωτών αξίωση για παράλειψη, ίσως δε και για αποζημίωση, σε περίπτωση προσβολής τους.

διοίκηση, ως θεμελιακή βάση έχει την αναγνώριση της αξίας του ανθρώπου και προϋποθέτει την πλήρη εφαρμογή του δικαιώματος του καθενός στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και της συμμετοχής του σε κάθε έκφανση του βίου (άρθρο 5 παρ.1 Σ).

Επιπλέον, η αρχή της αξιοκρατίας προσλαμβάνει **άμεση συνάφεια** με την αρχή της ισότητας (άρθρο 4 Σ), νοούμενης ως ισότιμης αντιμετώπισης όλων των πολιτών. Αναφορικά με την ισότητα: «επιβάλλεται η ίση μεταχείριση των όμοιων και η άνιση των ανόμοιων καταστάσεων, προτάσσεται δηλαδή το εννοιολογικό περιεχόμενο της αρχής και όχι η αριθμητική έννοια αυτής» (Τάχος, 2008). Είναι χαρακτηριστικό ότι η αξιοκρατική αντιμετώπιση στην πρόσβαση στο Δημόσιο είναι πλήρως συμβατή με την έννοια της δημοκρατικής αρχής, θεμελιώδους έννοιας του κράτους δικαίου (άρθρο 1 του Συντάγματος) και τον γενικό κανόνα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας καθενός/καθεμίας και της συμμετοχής του/της στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας (Μακρυδημήτρης, 2007), εντός προκαθορισμένου πλαισίου νομιμότητας. Το πλαίσιο αυτό είναι που ορίζει το αναθεωρημένο Σύνταγμα στο άρθρο 103 παρ.7, εδ. α' και β'. Για την τήρηση αυτού του πλαισίου νομιμότητας εντός των ορίων της αρχής της αξιοκρατίας, ορίζεται ως θεσμικός εγγυητής, η **Ανεξάρτητη Αρχή του ΑΣΕΠ**, με νομοθετική πρόβλεψη (Ν.2190/1994), με την οποία εγκαθιδρύονται τα συστήματα επιλογής προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων και προτάσσεται η αρχή της αξιοκρατίας μέσω αυτών. Άλλωστε όλα τα κατά καιρούς συστήματα που εφαρμόστηκαν «ευαγγελίζονταν την αξιοκρατία ως απώτερο στόχο τους, η οποία καθιστά το δημόσιο υπάλληλο αφενός μεν ανεξάρτητο, [...] αφετέρου δε ουδέτερο και αντικειμενικό, αφού η επιλογή του στηρίζεται στις ειδικές γνώσεις για τις οποίες καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του» (Πρεβεζάνου, 2016: 293-295).

2. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

2.1 Σημαντικοί σταθμοί σε διεθνές επίπεδο

Ως νομική κατηγορία, η έννοια των διακρίσεων παρουσιάζεται στις ΗΠΑ και σχετίζεται με τον αγώνα για ισότητα των αфро-αμερικανών και των γυναικών (Κοφίνης, 2016). Το δίκαιο μη διάκρισης από τις ΗΠΑ υιοθετείται σταδιακά στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έτσι φτάνει και στην ελληνική πραγματικότητα μέσω της υιοθέτησης Οδηγιών, όπως θα δούμε αναλυτικά παρακάτω. Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι με την έννοια της απαγόρευσης των διακρίσεων επιχειρείται η αποκατάσταση της ισονομίας και εντέλει η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μέσω του εντοπισμού, αφενός εκείνου του «προνομίου» που λειτουργεί «πριμοδοτικά» για ορισμένες κατηγορίες προσώπων, ενώ παρεμποδίζει άλλες κατηγορίες προσώπων στην απόλαυση της ισονομίας και αφετέρου εκείνου του «στίγματος» που στερεί ορισμένες κοινωνικές ομάδες από ορισμένα δικαιώματα και δυνατότητες (Βαρίκα 1999: 509).

Σε διεθνές επίπεδο είναι σημαντική η αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων στο **Συμβούλιο της Ευρώπης** και στον **Οργανισμό Ηνωμένων**

Στο **Συμβούλιο της Ευρώπης** υφίστανται ειδικά επιφορτισμένα **όργανα** με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Ενδεικτικά:

- το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) που επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ),
- τον Επίτροπο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου,
- την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων,
- τη Συμβουλευτική Επιτροπή για προστασία εθνικών μειονοτήτων, και
- την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας.

Επίσης, στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ιδίως στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα διαφόρων πιθανώς ευάλωτων ομάδων: παιδιά και νέοι/-ες, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, διακινούμενοι/-ες εργαζόμενοι/-ες και ηλικιωμένοι/-ες (Bojarski et al, 2012: 21-22).

Εθνών (ΟΗΕ). Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) (Σαρρής, 2012), η οποία στο άρθρο 14

καθορίζει τη ρητή απαγόρευση των διακρίσεων, όπως άλλωστε, και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961.

Ο ΟΗΕ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προαγωγή και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβάνοντας το δικαίωμα στην ισότητα ως ανθρωπινό δικαίωμα. Η **Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου** (1948)⁸, είναι η Διακήρυξη που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Παρόλο που δεν είναι νομικά δεσμευτικό έγγραφο είναι η βάση για δύο νομικά δεσμευτικά συνθήκες το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα. Το σύστημα του ΟΗΕ για την **προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων** περιλαμβάνει τα ακόλουθα (Bojarski et al, 2012: 24· FRA, 2011: 17-18):

- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC).
- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR).
- Τη Διεθνή Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD).
- Τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW).
- Τη Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC), και
- Τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).

⁸ Βλ. σχετικά: Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf

Ειδικότερα, σε ότι αφορά **Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)**⁹ αξίζει να επισημανθεί ότι εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ και περιγράφεται συχνά ως Διεθνής Νόμος για τις γυναίκες. Αποτελείται από ένα προοίμιο και 30 άρθρα, καθορίζει τη συνιστά διάκριση σε βάρος των γυναικών και θέτει ένα πρόγραμμα εθνικής δράσης για την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων. Η Σύμβαση (άρθρο 1) ορίζει τη διάκριση σε βάρος των γυναικών ως «... κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να βλάψει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, της ισότητας ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, πολιτικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα».

ΟΗΕ / Σύστημα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

- **ICCPR, Άρθρο 26:** Όλα τα πρόσωπα είναι ίσα ενώπιον του νόμου και έχουν δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση, σε ίση προστασία του νόμου. Ο νόμος πρέπει να απαγορεύει κάθε διάκριση και να εγγυάται σε όλα τα πρόσωπα ίση και αποτελεσματική προστασία έναντι κάθε διάκρισης, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης.
- **ICESCR, Άρθρο 2.2.** Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναλαμβάνουν να εγγυηθούν ότι τα δικαιώματα που περιέχονται σ' αυτό θα ασκούνται χωρίς οποιαδήποτε διάκριση φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκευμάτων, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γεννήσεως ή κάθε άλλης καταστάσεως.
- **ICERD, Άρθρο 1.1.** Εν τη παρούση Συμβάσει ο όρος φυλετική διάκρισις υπονοεί πάσαν διάκρισιν, εξαίρεσιν, παρεμπόδισιν ή προτίμησιν βασιζομένην επί της φυλής, του χρώματος, της καταγωγής ή της εθνικής ή εθνολογικής προελεύσεως με τον σκοπόν ή αποτέλεσμα εκμηδενίσεως ή διακινδυνεύσεως της αναγνώρισεως, απολαύσεως ή ασκήσεως, υπό όρους ισότητος, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών εις τον πολιτικόν, οικονομικόν, κοινωνικόν, μορφωτικόν ή οιονδήποτε άλλον τομέα του δημοσίου βίου.

⁹ Βλ. σχετικά: Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QEDo6zHYJi6t4Z1yquzc7l5WTPisxj1xq8oCoYgLNp22Kg

ΟΗΕ / Σύστημα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

- **CRC, Άρθρο 2.1.** Τα Συμβαλλόμενα Κράτη υποχρεούνται να σέβονται τα δικαιώματα, που αναφέρονται στην παρούσα Σύμβαση και να τα εγγυώνται σε κάθε παιδί που υπάγεται στη δικαιοδοσία τους, χωρίς καμία διάκριση φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων του παιδιού ή των γονέων του ή των νόμιμων εκπροσώπων του ή της εθνικής, εθνικιστικής ή κοινωνικής καταγωγής τους, της περιουσιακής τους κατάστασης, της ανικανότητάς τους, της γέννησής τους ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης. 2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη παίρνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να προστατεύεται αποτελεσματικά το παιδί έναντι κάθε μορφής διάκρισης ή κύρωσης, βασισμένης στη νομική κατάσταση, στις δραστηριότητες, στις εκφρασμένες απόψεις ή στις πεποιθήσεις των γονέων του, των νόμιμων εκπροσώπων του ή των μελών της οικογένειάς του.
- **CRPD, Άρθρο 2:** «Διάκριση με βάση την αναπηρία» σημαίνει οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός με βάση την αναπηρία που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την παρεμπόδιση ή ακύρωση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή ενάσκησης, επί ίσοις όροις όλων των δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, ατομικό ή οποιοδήποτε άλλο πεδίο. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης εύλογης προσαρμογής. Βλ. επίσης άρθρο 3 και 5.1. Τα Κράτη Μέρη αναγνωρίζουν ότι όλα τα άτομα είναι ίσα ενώπιον και σύμφωνα με το νόμο και έχουν δικαίωμα χωρίς διάκριση στην ίση προστασία και στα ίσα προνόμια όπως κατοχυρώνονται ή παρέχονται από το δίκαιο. 2. Τα Κράτη Μέρη απαγορεύουν όλες τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και εγγυώνται στα ΑμεΑ ίση και αποτελεσματική νομική προστασία έναντι κάθε είδους διάκρισης. 3. Για να προωθήσουν την ισότητα και να εξαλείψουν τη διάκριση, τα Κράτη Μέρη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν την παροχή εύλογης προσαρμογής. 4. Συγκεκριμένα μέτρα τα οποία είναι απαραίτητα για να επιταχυνθεί ή να επιτευχθεί πραγματική ισότητα των ΑμεΑ δεν θεωρούνται ως διάκριση υπό τους όρους της παρούσας Σύμβασης.

2.2 Η θεσμική πλαισίωση σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Αρχικά, η ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις σε ορισμένους, όμως, τομείς μόνο, καθώς προκειμένου να διευκολύνει η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, θεσπίστηκε νομοθεσία, η οποία περιοριζόταν κατά παράδοση στον τομέα της απασχόλησης. Με τη θέσπιση της Οδηγίας για τη φυλετική ισότητα το 2000 το πεδίο εφαρμογής της διευρύνθηκε και συμπεριέλαβε την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και την πρόσβαση στο κρατικό σύστημα πρόνοιας, καθώς αποφασίστηκε ότι για τη διασφάλιση της ισότητας στον χώρο εργασίας αναγκαία προϋπόθεση αποτελεί η διασφάλιση της ισότητας και σε άλλους τομείς οι οποίοι έχουν ενδεχομένως αντίκτυπο στην απασχόληση. Στη

συνέχεια, θεσπίστηκε η Οδηγία για την ισότητα των φύλων στον τομέα των αγαθών και υπηρεσιών, προκειμένου να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της ισότητας των φύλων στα αγαθά και τις υπηρεσίες. Ωστόσο, η Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση του 2000, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου

Σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ. 2 της Οδηγίας της ΕΕ για τη φυλετική ισότητα, «συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση».

προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας και θρησκείας ή πεποιθήσεων, ισχύει μόνο στον τομέα της απασχόλησης (FRA, 2011).

Σε γενικές γραμμές, η βασική στοχοθεσία της **νομοθεσίας κατά των διακρίσεων** είναι η διασφάλιση ότι όλα τα άτομα έχουν ισότιμες και δίκαιες προοπτικές πρόσβασης στις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην κοινωνία. Αν και η έκφραση των υποκειμενικών προτιμήσεων των ανθρώπων είναι σύνηθες και φυσιολογικό φαινόμενο, ορισμένες φορές οι άνθρωποι μπορεί να επιτελούν καθήκοντα που τους θέτουν σε θέση ισχύος ή τους επιτρέπουν να λαμβάνουν αποφάσεις με άμεσο ενδεχομένως αντίκτυπο στις ζωές άλλων ανθρώπων. Οι άνθρωποι αυτοί μπορεί να είναι δημόσιοι/-ες λειτουργοί, εργοδότες/-ριες, ιδιοκτήτες ακινήτων ή ιατροί που αποφασίζουν για τον τρόπο χρήσης των δημόσιων εξουσιών ή για τον τρόπο παροχής των ιδιωτικών αγαθών και υπηρεσιών. Σε αυτά τα μη προσωπικά πλαίσια, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων παρεμβαίνει στις επιλογές που κάνουν οι άνθρωποι με δύο τρόπους (FRA, 2011: 25-26):

- α) Προβλέπει ότι τα πρόσωπα που βρίσκονται σε όμοιες καταστάσεις πρέπει να τυγχάνουν όμοιας μεταχείρισης και να μην υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση λόγω κάποιου ιδιαίτερου «προστατευόμενου» χαρακτηριστικού, το οποίο διαθέτουν. Αυτές είναι οι **«άμεσες» διακρίσεις**.
- β) Προβλέπει ότι τα πρόσωπα που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις πρέπει να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχείρισης στον βαθμό που αυτό απαιτείται προκειμένου να τους επιτρέπεται η αξιοποίηση συγκεκριμένων ευκαιριών σε ισότιμη βάση με άλλα πρόσωπα. Ως εκ τούτου, κατά την εφαρμογή συγκεκριμένων πρακτικών ή τη θέσπιση συγκεκριμένων κανόνων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ίδια ακριβώς προστατευμένα χαρακτηριστικά. Αυτές είναι οι **«έμμεσες» διακρίσεις**.

Τα κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, θέσπισαν το 1950 την **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)**, η οποία βασιζόταν στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών και επέβαλε στα μέλη τη νομικώς δεσμευτική υποχρέωση να διασφαλίζουν μια σειρά ανθρωπίνων δικαιωμάτων για όλους τους ανθρώπους που βρίσκονται εντός της δικαιοδοσίας τους (όχι μόνο, δηλαδή, στους πολίτες τους). Η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, το οποίο διασφαλίζει την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση των λοιπών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η Σύμβαση. Το πρωτόκολλο 12 (2000) της ΕΣΔΑ, επεκτείνει ακόμη περισσότερο το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση όλων ανεξαιρέτως των δικαιωμάτων (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων που αναγνωρίζουν οι εθνικές νομοθεσίες) (FRA, 2011). Η ενωσιακή έννομη τάξη, από την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης απαγορεύει κάθε διάκριση βάσει ιθαγένειας και φύλου και επιδιώκει, με την έκδοση Οδηγιών, κυρίως την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών για αμοιβές, επαγγέλματα και κοινωνική ασφάλιση και τη διασφάλιση δικαιωμάτων για τη μητρότητα και τη γονική άδεια, αλλά και την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και την αγορά εργασίας. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η διάσπαρτη νομοθεσία στο πεδίο των διακρίσεων λόγω φύλου, η οδηγία 2006/54/ΕΚ εκδόθηκε για να κωδικοποιήσει όλες τις προϋπάρχουσες (Κοφίνης 2016: 158-159). Σαράντα χρόνια μετά το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957), και ενώ είχαν αναπτυχθεί θεσμικές ρυθμίσεις και δράσεις για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της ΕΕ, η ισότητα των φύλων ως βασική προτεραιότητα και η ενσωμάτωσή της σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές εντάχθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997). Το άρθρο 3.2 για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές, το άρθρο 141.4 για τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, το άρθρο 13 για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων μέσω κοινοτικών δράσεων αποτέλεσαν σημαντικούς σταθμούς στην πορεία της ΕΕ προς την ισότητα (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2017).

Έτσι, η ΕΕ θέσπισε κανόνες δικαίου που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων, τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και σε επίπεδο δευτερογενούς

δικαίου.¹⁰ Στο πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ τα άρθρα 10 και 19 της ΣΛΕΕ¹¹ αναφέρονται σε ζητήματα διακρίσεων, καθώς το άρθρο 10 αναφέρει «Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», ενώ στο άρθρο 19 (πρώην 13 της ΣΕΚ) προβλέπεται ότι «[...] το Συμβούλιο, [...] μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει ανάλογη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (Σαρρής, 2012: 66).

Επιπλέον, με τη Συνθήκη της Λισαβόνας, που άρχισε να ισχύει τον Δεκέμβριο του 2009, καθιερώθηκε στις ιδρυτικές Συνθήκες η δεσμευτική ισχύς του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2011).¹² Επιπλέον, το άρθρο 6 της Συνθήκης για την ΕΕ προσδίδει στον Χάρτη την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών. Ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων**¹³ περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις για την ισότητα (άρθρο 20), την απαγόρευση διακρίσεων (αρ.21), την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία (αρ.22), την ισότητα γυναικών και ανδρών (αρ.23), την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες (αρ.26) (Σαρρής, 2012: 67).

Στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου υπάρχουν δύο **Οδηγίες** του Συμβουλίου της Ευρώπης, που αναφέρονται σε **ζητήματα ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων**:

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων και απαγορεύει τις φυλετικές και εθνοτικές διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης, τις διακρίσεις στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγειονομική περίθαλψη, στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στη στέγαση (γνωστή και ως οδηγία για τις φυλετικές διακρίσεις ή οδηγία για τη φυλετική ισότητα).¹⁴

¹⁰ Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ που εμπλέκονται στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Επιτροπή, το Δικαστήριο και ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

¹¹ Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αντικαθιστά τη Συνθήκη Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η οποία καταργείται με τη Συνθήκη της Λισαβόνας.

¹² Ο Χάρτης συγκεντρώνει σε ένα μόνο έγγραφο δικαιώματα που μέχρι τότε ήταν διάσπαρτα στις διάφορες νομοθετικές πράξεις, όπως στις εθνικές νομοθεσίες και τη νομοθεσία της ΕΕ, καθώς και στις διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης, των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ).

¹³ Βλ. Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>

¹⁴ Βλ. Οδηγία 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>

- Οδηγία 2000/78/EK, της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης για λόγους θρησκείας, ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού (γνωστή και ως οδηγία πλαίσιο για την απασχόληση ή οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση).¹⁵

Επιπρόσθετα, για την **ισότητα των φύλων** υπάρχουν δύο **Οδηγίες**:

- Οδηγία 2004/113/EK, της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.¹⁶
- Οδηγία 2006/54/EK, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.¹⁷

Οι Οδηγίες απαγορεύουν τη διάκριση από φυσικά και νομικά πρόσωπα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, προστατεύουν ενάντια στις διακρίσεις για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους όλους/-ες όσοι/-ες βρίσκονται σε κράτος-μέλος ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους. Επίσης για τον/την εργοδότη/-τρια η Οδηγία 2000/78/EK (άρθρο 5) απαιτεί να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα (εύλογες προσαρμογές) για τα άτομα με αναπηρία, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται για αυτόν/-ή «δυσανάλογη επιβάρυνση». Στα θύματα των διακρίσεων πρέπει να διασφαλίζεται σε όλα τα κράτη-μέλη η πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στις Οδηγίες, ενώ ρητά ορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το βάρος της απόδειξης σε μια δικαστική διαδικασία σχετικά με την εισαγωγή διακρίσεων μετατίθεται από τον/την ενάγοντα/-ουσα στον/στην εναγόμενο/-η (Σαρρής, 2012: 71-72). Συνολικά, οι Οδηγίες της ΕΕ κατά των διακρίσεων προβλέπουν, συνεπώς, τα εξής:

α) τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων προστασίας κατά των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία, και

¹⁵ Βλ. Οδηγία 2000/78/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>

¹⁶ Βλ. Οδηγία 2004/113/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EL>

¹⁷ Βλ. Οδηγία 2006/54/EK ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>

β) ελάχιστες υποχρεώσεις των κρατών-μελών να θεσπίσουν διατάξεις και μηχανισμούς για την εφαρμογή και την επιβολή της εν λόγω νομοθεσίας, καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης.

Επιπλέον, η ΕΕ, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση των έμφυλων διακρίσεων, έχει εντάξει τη στρατηγική **gender mainstreaming** στον βασικό άξονα χάραξης και εφαρμογής κάθε πολιτικής, ιδιαίτερα, στον τομέα της απασχόλησης, πέραν

των παραδοσιακών μέτρων. Επιπροσθέτως, το 1998 η Επιτροπή εδραίωσε τη στρατηγική της για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα (**gender impact assessment**), προκειμένου να αποφεύγονται οι ανεπιθύμητες επιπτώσεις των πολιτικών και να βελτιωθεί η ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους. Το 1999 η υιοθέτηση της διπλής στρατηγικής (θετικά μέτρα και gender mainstreaming) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε ώθηση στην εφαρμογή της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές των Διαρθρωτικών Ταμείων, καθώς προωθήθηκε ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα μέτρα. Επιπλέον, η Συνθήκη της Λισαβόνας, που εφαρμόστηκε το 2009, ενίσχυσε την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβάνοντάς την στις αξίες και στους στόχους της Ένωσης (άρθρα 2 και 3.3 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση), και προέβλεψε την ένταξη της διάστασης

Η **δυσμενής μεταχείριση** συμβάλλει στη στοιχειοθέτηση της διάκρισης όταν είναι δυσμενής σε σύγκριση με τη μεταχείριση κάποιου άλλου προσώπου που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση. Η καταγγελία για «χαμηλή» αμοιβή δεν αποτελεί ισχυρισμό περί διακριτικής μεταχείρισης, εκτός και αν αποδειχθεί ότι η αμοιβή είναι χαμηλότερη από την αμοιβή που λαμβάνει κάποιο άλλο πρόσωπο το οποίο απασχολείται από τον/την ίδιο/-α εργοδότη/-ρια για να επιτελεί όμοια εργασία. Απαιτείται, επομένως, ένα «**μέτρο σύγκρισης**»: δηλαδή, ένα πρόσωπο που τελεί υπό ουσιαστικά όμοιες συνθήκες, με βασική διαφορά μεταξύ των δύο προσώπων το «προστατευόμενο χαρακτηριστικό».

Παράδειγμα δυσμενούς μεταχείρισης

Στην υπόθεση *Richards*, η καταγγέλλουσα είχε προβεί σε χειρουργική επέμβαση αλλαγής φύλου από άνδρας σε γυναίκα. Σκόπευε να συνταξιοδοτηθεί μόλις συμπλήρωνε τα 60 της χρόνια, δηλαδή την ηλικία κατά την οποία δικαιούνται να λάβουν σύνταξη οι γυναίκες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η κυβέρνηση αρνήθηκε να χορηγήσει τη σύνταξη, επιμένοντας ότι η καταγγέλλουσα δεν έτυχε δυσμενούς μεταχείρισης σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα που βρίσκονταν σε όμοια κατάσταση. Η κυβέρνηση υποστήριξε ότι το σωστό μέτρο σύγκρισης στην προκειμένη περίπτωση ήταν οι «άνδρες», καθώς η καταγγέλλουσα είχε ζήσει τη ζωή της ως άνδρας. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) αποφάνθηκε ότι εφόσον το εθνικό δίκαιο επιτρέπει στα πρόσωπα να προβαίνουν σε αλλαγή φύλου, τότε το σωστό μέτρο σύγκρισης ήταν οι γυναίκες. Κατά συνέπεια, η καταγγέλλουσα είχε υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σύγκριση με άλλες γυναίκες καθώς της επιβλήθηκε μεγαλύτερη ηλικία συνταξιοδότησης.

του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ (άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης) (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2017).

Τέλος, όλα ανεξαιρέτως τα κράτη-μέλη της ΕΕ έχουν υπογράψει τις ακόλουθες συνθήκες των ΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίες απαγορεύουν στο σύνολό τους τις διακρίσεις (FRA, 2011): το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), τη Διεθνή Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικής διάκρισης (ICERD), τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), τη Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και τη σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (CRC) και τη Σύμβαση του 2006 για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD).¹⁸

2.3 Η απαγόρευση των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας σε εθνικό επίπεδο

Σε γενικές γραμμές, οι ευρωπαϊκοί θεσμοί και οι κανονιστικές πρωτοβουλίες τους μεταβάλλουν σημαντικά την ελληνική έννομη τάξη στο πεδίο της απαγόρευσης διακρίσεων, όπως για παράδειγμα οι δύο οδηγίες που θεσπίστηκαν το 2000, η 2000/78/EK και η 2000/43/EK. Στην Ελλάδα η απαγόρευση των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας κατοχυρώνεται από πλέγμα συνταγματικών και νομοθετικών διατάξεων. Συγκεκριμένα, η αρχή της ισότητας των φύλων καθιερώθηκε με το **Σύνταγμα** του 1975 και θεμελιώθηκε τη δεκαετία του '80 με την εισαγωγή σημαντικών νομοθετικών και θεσμικών αλλαγών που συνεχίζονται μέχρι σήμερα, με τελευταίο τον Ν. 4604/2019 για την Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων. Το Σύνταγμα της Ελλάδας¹⁹ (άρθρα 4 και 116) αλλά και μια σειρά νομοθετημάτων, με τελευταίο τον Ν. 4443/2016, προβλέπουν την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής,

¹⁸ Η CRPD είναι η πρώτη συνθήκη των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην οποία μπορούν να προσχωρούν οργανισμοί περιφερειακής ολοκλήρωσης, την οποία η ΕΕ επικύρωσε τον Δεκέμβριο 2010.

¹⁹ Στο ελληνικό Σύνταγμα προστατεύονται η αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (αρ. 2§1), η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και η συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας (5§1), η αρχή της ισότητας (4), το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής ταυτότητας (5§5), η ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης (13§1), η ελευθερία γνώμης και τύπου (14§1,2), η ελευθερία τέχνης, επιστήμης, έρευνας και διδασκαλίας (16§1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (20§1), η προστασία προσωπικών δεδομένων (9 Α), το δικαίωμα δωρεάν παιδείας (16§4), η προστασία της οικογένειας, γάμου, μητρότητας, παιδικής ηλικίας, πολύτεκνων, ατόμων με αναπηρίες (21§1,2,6), το δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (22§1). Σε αυτά προστίθενται η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου (25§1) και η μέριμνα του κράτους για άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών (116§2).

θρησκευτικού ή σεξουαλικού προσανατολισμού, φυσικών ή άλλων ιδιοσυγκρασιών, οικογενειακής κατάστασης κ.λπ. Το ισχύον Σύνταγμα περιέχει ρητές αναφορές στην απαγόρευση των διακρίσεων. Στο άρθρο 5 παρ. 2 σύμφωνα με το οποίο όσοι/-ες βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων. Επίσης, στο άρθρο 13 παρ. 1 εδαφ. β' ορίζεται ότι η απόλαυση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων δεν εξαρτάται από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις καθενός, ενώ στο άρθρο 22 προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Ο δημόσιος τομέας, παρά την ύπαρξη των γραφειοκρατικών κανόνων και δομών, που συχνά λειτουργούν ως τροχοπέδη στην καινοτομία, πρωτοβουλία και ανάπτυξη καλύτερων πρακτικών, διασφαλίζει μέσω των κανόνων αυτών την ίση αντιμετώπιση όλων αποφεύγοντας οποιαδήποτε είδους διάκριση. Βέβαια, συχνά οι κανόνες ερμηνεύονται διαφορετικά από τα στελέχη, ενώ με την επίφαση της διοικητικής ουδετερότητας δεν λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του προσωπικού.

Με τον Ν. 3304/2005²⁰ «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) ορίστηκε ως φορέας **προώθησης** της αρχής της ίσης μεταχείρισης, για τις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες, με το άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 3304/2005. Επιπλέον, με το άρθρο 20, παρ. 2 του ίδιου νόμου επεκτείνεται η αρμοδιότητα του ΣτΠ και σε ζητήματα διακριτικής μεταχείρισης εναντίον δημοσίων υπαλλήλων, ενεργώντας «ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

²⁰ Βλ. Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/nomos-3304-2005>

Εν τούτοις, ο εν λόγω νόμος, αν και είχε θετικά στοιχεία, φάνηκε να ανταποκρίνεται περισσότερο στην υποχρέωση ενσωμάτωσης των προαναφερόμενων Οδηγιών, παρά στην ανάγκη ουσιαστικής προσαρμογής του εθνικού νομοθετικού πλαισίου στις εγχώριες ανάγκες αποτελεσματικής αντιμετώπισης των διακρίσεων (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017· Theodoridis, 2014).²¹

Με τον **N. 3488/2006**²² «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2002/73/ ΕΚ. Ο νόμος αυτός αποτελεί τον πρώτο ειδικό νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στη χώρα μας. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας εποπτείας και προώθησης της εφαρμογής του νόμου αυτού, ενώ σε θέματα διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία προβλέπεται συνεργασία με το ΣΕΠΕ.

Με τον **N. 3896/2010**²³ «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», το προηγούμενο καθεστώς αντικαθίσταται και ενσωματώνεται η Οδηγία 2006/54/ΕΚ της 5ης Ιουλίου 2006. Ο Συνήγορος του Πολίτη παραμένει ο αρμόδιος φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα σε πεδία πέραν της απασχόλησης, όπως η κοινωνική προστασία, οι παροχές, τα αγαθά και οι υπηρεσίες (με εξαίρεση την παροχή αγαθών και υπηρεσιών στον ιδιωτικό τομέα, όπου η οικεία αρμοδιότητα ανατίθεται στον Συνήγορο του Καταναλωτή σύμφωνα με τον **N. 3769/2009**). Στον **N. 3896/2010**²⁴ προβλέπεται επίσης, ειδική προστασία για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Με τον **N. 4074/2012**²⁵ κυρώθηκε

²¹ Το περιορισμένο ρυθμιστικό εύρος του νόμου, η σχεδόν αυτούσια μεταφορά των Οδηγιών και η οργανωτική επιλογή ανάθεσης της οικείας αρμοδιότητας σε τρεις φορείς, εκ των οποίων δύο δεν πληρούν τις απαιτούμενες εγγυήσεις ανεξαρτησίας (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης), αποτέλεσαν τα κεντρικά σημεία επικρίσεων του νόμου αυτού (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 7).

²² Βλ. **N. 3488/2006** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3488-2006.html>

²³ Βλ. **N. 3896/2010** «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3896-2010.html>

²⁴ Βλ. **N. 3896/2010** «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58023/nomos-3896-2010

²⁵ Βλ. **N. 4074/2012** «Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες», <https://www.e-nomothesia.gr/diethneis-suntheikes/nomos-4074-2012-fek-88a-11-4-2012.html>

από την Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και το Προαιρετικό Πρωτόκολλό της.

Με τον **N. 4356/2015**²⁶ επέρχονται αλλαγές στο σύμφωνο συμβίωσης, το οποίο μέχρι τότε ρυθμιζόταν από τον Ν. 3719/2008, επεκτείνοντας τη δυνατότητα σύστασης συμφώνου συμβίωσης μεταξύ δύο ενήλικων προσώπων, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Βάσει του άρθρου 15 συστήνεται το συλλογικό συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο «Εθνικό Συμβούλιο κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας», το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Στις αρμοδιότητες του Συμβουλίου (άρθρο 17) εντάσσονται: α) ο σχεδιασμός πολιτικών πρόληψης και καταπολέμησης του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας προς διασφάλιση της προστασίας ατόμων και ομάδων που στοχοποιούνται λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου, β) η επίβλεψη της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας και της συμμόρφωσής της με το διεθνές και ευρωπαϊκό δίκαιο, και γ) η προώθηση και ο συντονισμός της δράσης των εμπλεκόμενων φορέων για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου, καθώς και την ενίσχυση της συνεργασίας με την κοινωνία των πολιτών στα ζητήματα αυτά.

Με τον **N. 4443/2016**²⁷ αναθεωρείται και καταργείται ο Ν. 3304/2005, ενώ παράλληλα ενσωματώνεται και η Οδηγία 2014/54/EK περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο πλαίσιο του ΕΟΧ, αναθέτοντας τη συνολική αρμοδιότητα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον ΣτΠ, ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για διακρίσεις στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Παράλληλα, διευρύνονται οι λόγοι διάκρισης και προστίθενται ως προστατευόμενοι λόγοι στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, η χρόνια πάθηση, η οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση και η ταυτότητα φύλου ή τα χαρακτηριστικά φύλου (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017). Στο άρθρο 3 καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, τη συνδικαλιστική δράση, τους όρους

²⁶ Βλ. Ν. 4356/2015 «Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις», https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/140974/nomos-4356-2015

²⁷ Βλ. Ν. 4443/2016 : «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaionomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html>

συνθηκών εργασίας (αποδοχές, απόλυση, υγεία, ασφάλεια), την κοινωνική προστασία (ασφάλεια, περίθαλψη), τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση και τη στέγαση. Ο Ν. 4443/2016 σε συμφωνία με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο, θεσπίζει αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση που ένα πρόσωπο προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης μη παραβίασης της αρχής.

Με τον Ν. 4488/2017²⁸, η νομοθεσία αυτή (Ν. 4074/2012) συμπληρώθηκε με τη θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεων κατ' εφαρμογή της Σύμβασης, αποκτώντας καθολική εφαρμογή το κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, κατά το οποίο άτομα με αναπηρία νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους (βλ. άρ. 60 παρ. 1). Ο Συνήγορος του Πολίτη, σύμφωνα με το άρθρο 72 είναι ο φορέας προώθησης της εφαρμογής της Σύμβασης, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 33 (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017).

Με τον Ν. 4604/2019²⁹ για πρώτη φορά νομοθετείται αυτοτελές θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, το οποίο διέπεται από μια συνολική θεώρηση των έμφυλων σχέσεων, χωρίς να αντιμετωπίζεται το γυναικείο φύλο ως μια «ειδική κατηγορία», όπως ισχύει μέχρι σήμερα σε διατάξεις και ρυθμίσεις του οικογενειακού και εργατικού δικαίου, του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, τις κοινοτικές οδηγίες και τις διεθνείς συμβάσεις που η Ελλάδα έχει κυρώσει. Προσδιορίζονται μέσω αυτού οι βασικές έννοιες, οι μηχανισμοί/φορείς για την πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, η ένταξή της στις δημόσιες πολιτικές και στον ιδιωτικό βίο, καθώς και η διαμόρφωση και οργάνωση ενός δικτύου μόνιμων δομών, ανά τη χώρα, με αντικείμενο δράσης την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

²⁸ Βλ. Ν. 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4488-2017-fek-137a-13-9-2017.html>

²⁹ Βλ. Ν. 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html>

3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

3.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και παραδείγματα

Στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών (Ν. 3896/2010) και στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου (Ν. 4443/2016), περιλαμβάνονται οι ορισμοί των εννοιών και των τύπων διάκρισης (άμεση, έμμεση, παρενόχληση, εντολή, διάκριση λόγω σχέσης, πολλαπλή διάκριση, διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών, ως εξής:

- Ως «**άμεση διάκριση**» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Σε προκήρυξη για θέση εργασίας στη μηχανογράφηση δημοτικής επιχείρησης αποκλείονται οι υποψήφιοι/-ες άνω των 35 ετών. Για κρίσεις σχετικές με ανάληψη θέσεων ευθύνης ανακοινώθηκε ότι θα αποκλεισθούν υπάλληλοι και ιδίως γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 10)

Η άρνηση ενός εργοδότη να προσλάβει μία γυναίκα, επειδή αυτή είναι έγκυος, συνιστά άμεση διάκριση με βάση το φύλο

- Ως «**έμμεση διάκριση**» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«**Έμμεση διάκριση**» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του

είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 6 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Για την καταβολή μιας κοινωνικής παροχής τίθεται ως προϋπόθεση οι δικαιούχοι να έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Με το κριτήριο αυτό, μέλη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (αναλφάβητοι/-ες, Ρομά), αποκλείονται από την παροχή.

Για τη συμμετοχή υποψηφίων σε διαγωνισμό τίθεται ως προϋπόθεση να έχουν παρέλθει τρία χρόνια από την πολιτογράφησή τους. Το κριτήριο αυτό διαφοροποιεί με αθέμιτο τρόπο τους Έλληνες πολίτες με βάση την εθνική τους καταγωγή.

Εργοδότης ζητάει να προσλάβει υπαλλήλους που διαθέτουν δίπλωμα οδήγησης, χωρίς η απαίτηση αυτή να σχετίζεται με τα καθήκοντα της θέσης. Το κριτήριο αυτό θέτει τα τυφλά ή επιληπτικά άτομα σε μειονεκτική θέση έναντι του υπόλοιπου πληθυσμού (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 10).

Χαρακτηριστική περίπτωση έμμεσης διάκρισης αποτελεί η θέσπιση ενιαίου κατώτατου ύψους 1,70 μ. και για τα δύο φύλα σε βάρος γυναικών υποψηφίων για την εισαγωγή στις Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛΑΣ) και στο Πυροσβεστικό Σώμα. Πρόκειται για έναν ουδέτερο μεν όρο, ο οποίος όμως θέτει στην πράξη σε μειονεκτική θέση ένα δυσανάλογα μεγάλο ποσοστό γυναικών υποψηφίων έναντι των ανδρών.

- Ως «**παρενόχληση**» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Οι συνάδελφοι ενός ατόμου με αναπηρία καθημερινά το κατηγορούν ότι δεν κάνει σωστά τη δουλειά του και ότι εν τέλει δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του λόγω της αναπηρίας του.

Οι συνάδελφοι ομοφυλόφιλου εργαζόμενου τον χλευάζουν καθημερινά και του απευθύνονται με απαξιωτικό τρόπο και υβριστικές εκφράσεις (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

- Ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» νοείται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ: Εργοδότης παρενοχλεί σεξουαλικά υφιστάμενή του με μηνύματα ερωτικού περιεχομένου κάνοντάς της προτάσεις για συνάντηση εκτός γραφείου (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11)

- Ως «**διάκριση**», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους ανωτέρω λόγους.
- Ως «**διάκριση λόγω σχέσης**» νοείται 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 ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Ένας εργοδότης αρνείται να προσλάβει μια υποψήφια που έχει όλα τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, επειδή είναι μητέρα παιδιού με αναπηρία, θεωρώντας ότι είναι πολύ πιθανό να απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία της για να φροντίζει το παιδί της (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

- Ως «**διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών**» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Εργαζόμενος ο οποίος διατηρεί φιλικές σχέσεις με τοξικοεξαρτημένο άτομο υπόκειται δυσμενή μεταχείριση, καθώς οι συνάδελφοί του θεωρούν ότι και ο ίδιος είναι τοξικοεξαρτημένος (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

- Ως «**πολλαπλή διάκριση**» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Η αλλοδαπή συνδικαλίστρια, για παράδειγμα, που υφίσταται παρενόχληση από ανθρώπους της εργοδοσίας, η γυναίκα Ρομά που αποκλείεται συστηματικά από τους δημόσιους χώρους, η μουσουλμάνα που απολύεται γιατί επιμένει να φορά την ισλαμική μαντίλα στον χώρο εργασίας, τα ηλικιωμένα άτομα με αναπηρία που περιθωριοποιούνται στην αγορά εργασίας, κ.λπ. (Δεληγιάννη-Δημητράκου, 2012).

- Η «**άρνηση εύλογων προσαρμογών**» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια νοείται ως διάκριση.
- Ως «**εύλογες προσαρμογές**» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες ασθένειες η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Εργοδότης αρνείται να διαμορφώσει κατάλληλα την είσοδο του κτιρίου, προκειμένου να καταστεί προσβάσιμο σε εργαζόμενο/-η με αναπηρία (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 12).

Όπως προαναφέρθηκε, οι **πολλαπλές διακρίσεις** αφορούν σε δυσμενείς διαφοροποιήσεις σε βάρος των προσώπων που βασίζονται σε περισσότερα από ένα ταυτοτικά χαρακτηριστικά τους και περιλαμβάνει στο περιεχόμενό του δύο διακριτές περιπτώσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης: τις **επιπρόσθετες ή σωρευτικές διακρίσεις** (additive or cumulative discriminations) και τις **διαπλεκόμενες ή διασταυρούμενες διακρίσεις** (inrersectional discriminations) (Δεληγιάννη-Δημητράκου, 2012). Επιπρόσθετες ή σωρευτικές διακρίσεις αποκαλούνται οι δυσμενείς εκείνες διαφοροποιήσεις σε βάρος ενός προσώπου που οφείλονται σε δύο ή περισσότερους απαγορευμένους λόγους, οι οποίοι, μολονότι δρουν ταυτόχρονα, διατηρούν την αυτοτέλειά τους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Η πολιτική δημόσιου οργανισμού που απαιτεί, για την κατάληψη μιας θέσης εργασίας, οι υποψήφιοι να έχουν ένα συγκεκριμένο ύψος και να έχουν συμμετάσχει με επιτυχία σε γραπτή εξέταση. Η παραπάνω πολιτική εισάγει έμμεση διάκριση με βάση το φύλο και την ιθαγένεια σε βάρος των αλλοδαπών γυναικών, γιατί τις αποκλείει από την επίμαχη θέση εργασίας, τόσο επειδή δεν διαθέτουν το απαιτούμενο ύψος λόγω φύλου όσο και γιατί δεν γνωρίζουν την επίσημη γλώσσα, έτσι ώστε να μπορέσουν να συμμετάσχουν με επιτυχία στη γραπτή εξέταση. (Δεληγιάννη-Δημητράκου, 2012)

Ενώ στις επιπρόσθετες διακρίσεις οι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης διατηρούν την αυτοτέλειά τους, αντίθετα στις διαπλεκόμενες διακρίσεις οι λόγοι αυτοί διασταυρώνονται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να δημιουργείται από αυτούς ένας νέος, σύνθετος, λόγος διάκρισης. Αντιπροσωπευτικές περιπτώσεις διαπλεκόμενων διακρίσεων είναι, για παράδειγμα, εκείνες που υφίστανται οι μετανάστριες, οι γυναίκες που ανήκουν σε φυλετικές ή εθνοτικές μειονότητες, καθώς και οι ηλικιωμένες και ανάπηρες γυναίκες.

3.2 Έμφυλες διακρίσεις και δημόσια διοίκηση

Η ευπάθεια έναντι των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης είναι συνέπεια κοινωνικών, πολιτισμικών, οικονομικών και πολιτικών συνθηκών και όχι εγγενής σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων (Tajfel, 1981). Ειδικότερα, οι γυναίκες και τα κορίτσια που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες υφίστανται συχνά πολλαπλές διακρίσεις που συνδέονται με το φύλο τους, ενώ έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε ενημέρωση, προστασία, υποστήριξη και αποκατάσταση όταν παραβιάζονται τα δικαιώματά τους. Οι **έμφυλες διακρίσεις** προκύπτουν από αλληλεπιδράσεις μεταξύ βιολογικού φύλου και των κοινωνικά κατασκευασμένων ταυτοτήτων των ατόμων, δηλαδή των χαρακτηριστικών, των ρόλων και του κοινωνικού και πολιτισμικού νοήματος που αποδίδει η κοινωνία στις βιολογικές διαφορές των φύλων. Τέτοιες αλληλεπιδράσεις έχουν ως αποτέλεσμα ιεραρχικές και άνισες σχέσεις και ρόλους μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και εντός του ίδιου φύλου, και διαμορφώνουν τη μειονεκτική κοινωνική θέση των γυναικών. Πολλαπλές μορφές έμφυλων διακρίσεων τέμνονται οριζόντια από άλλους παράγοντες (intersectionality), όπως η κοινωνική τάξη, η θρησκεία, η φυλή, η εθνικότητα, η αναπηρία, τα άτομα που έχουν προσβληθεί από τον ιό HIV / AIDS, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η ταυτότητα φύλου, γεγονός που αυξάνει παραπέρα τον κίνδυνο οικονομικής κακομεταχείρισης, αποκλεισμού και βίας κατά των γυναικών, κ.λπ.



Το διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων απαγορεύει, όπως προαναφέρθηκε, τις έμφυλες διακρίσεις και περιλαμβάνει εγγυήσεις για άνδρες και γυναίκες να απολαμβάνουν ισότιμα τα πολιτικά, πολιτιστικά, οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά τους δικαιώματα. Ενώ ο μηχανισμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

επαναβεβαιώνει τις αρχές της μη διάκρισης και της ισότητας, το άρθρο 15 παράγραφος 1 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) προβλέπει ρητά ότι τα κράτη που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση θα εξασφαλίζουν την ισότητα ανδρών και γυναικών, ενώ το άρθρο 2 δεσμεύει τα κράτη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση να «λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, για να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τους υφιστάμενους νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών».

Εν τούτοις, ο κίνδυνος συγχώνευσης της ισότητας των φύλων στην πολιτική κατά των διακρίσεων προέκυψε από την εισαγωγή του άρθρου 13 στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), καθώς το άρθρο όριζε ότι η Κοινότητα «μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Η διάταξη αυτή οφείλει την ύπαρξή της στο έντονο πολιτικό ενδιαφέρον για τις διακρίσεις λόγω φυλετικής και εθνικής καταγωγής που εκδηλώθηκε στις μεγαλύτερες ευρωπαϊκές χώρες, όπως επίσης και στην τότε μετακίνηση μεταναστών/-τριών από τις χώρες του πρώην σοσιαλιστικού μπλοκ. Όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2013: 67): «Η συμπερίληψη του φύλου στον κατάλογο των παραγόντων ανισότητας και διακρίσεων της Συνθήκης θεωρήθηκε επικίνδυνη από φεμινιστική σκοπιά αφού συνέχιζε να αντιμετωπίζει το φύλο ως προσωπικό χαρακτηριστικό (όπως έκανε και η διάταξη για την ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας), αυτή τη φορά όμως εξισώνοντας το με τους άλλους επτά λόγους διάκρισης». Θεσμικά υπήρξαν αντιδράσεις από το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών κατά τη διακυβερνητική συνδιάσκεψη που προετοίμαζε τη Συνθήκη, καθώς υποστηρίχθηκε ότι θα υποβαθμιστεί το φύλο ως παράγοντας διάκρισης και θα υποβαθμιστεί η σημασία να γίνει αντιληπτός ο ευρύτερος και δομικός χαρακτήρας των έμφυλων διακρίσεων πέραν από τις κατηγορίες «άνδρες» και «γυναίκες» (Στρατηγάκη, 2013).

Η ΕΕ έχοντας αναγνωρίσει πολλαπλούς, αλλά και παράλληλους λόγους κοινωνικής διάκρισης προσπάθησε να συγχωνεύσει τις αντίστοιχες πολιτικές για πετύχει οικονομίες κλίμακας, με αποτέλεσμα να αποδυναμωθεί η θέση της ισότητας των φύλων στην ευρωπαϊκή ατζέντα, ενώ συχνά το φύλο αναφέρεται ως ένας από τους λόγους διάκρισης στο πλαίσιο των πολιτικών κατά των διακρίσεων (anti-discrimination policies). Εν τούτοις, με αυτόν τον τρόπο δεν λαμβάνεται υπόψη ο οριζόντιος χαρακτήρας των έμφυλων ιεραρχικών σχέσεων, οι οποίες διαπερνούν όλες

τις κοινωνικές ομάδες, ακόμα και αυτές που υφίστανται άλλης μορφής διάκριση. Όταν οι έμφυλες ανισότητες ανάγονται σε διακρίσεις λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών αποσιωπάται η κοινωνική ενδογένεια και η οριζόντια διάσταση τους, ενώ δεν μπορούν να συγχωνευθούν ή να συναθροιστούν με τις διακρίσεις διαφορετικού είδους και διαφορετικής κοινωνικής εμβέλειας (Στρατηγάκη, 2013: 67-68).

Η δημόσια διοίκηση κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων καλείται να επιτελέσει έργο σε δύο κατευθύνσεις: α) την ανάπτυξη της πολιτικής ως έργο επιτελικού χαρακτήρα με μακροπρόθεσμους στόχους το οποίο περιλαμβάνει αφενός την προώθηση θεσμικών παρεμβάσεων και αφετέρου την παρακολούθηση της ένταξης της ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης, σε υπουργεία, περιφέρειες, δήμους (gender mainstreaming, GM), και β) την παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη, κυρίως σε γυναίκες πολίτες των οποίων απειλούνται τα δικαιώματα ή υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. Δυστυχώς, όμως, η ελληνική διοίκηση απέχει ακόμα από το να θεωρηθεί ένα Σύστημα Διοίκησης «Ανοικτών Θυρών» (Open Doors System), καθώς έχει δομηθεί και λειτουργεί με βάση την ανδρική εμπειρία και την ανδρική κατανομή και διαχείριση του χρόνου - όπως και άλλοι θεσμοί στη χώρα μας (κόμματα, συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.ά.). Η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα και η λήψη αποφάσεων είναι ανδροκεντρική, όπως επίσης και η θέσπιση των προτεραιοτήτων όσον αφορά στα μέτρα και τις πολιτικές που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται στο εσωτερικό της. Η έμφυλη διάσταση της ΔΔ παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς αφορά αφενός μεν το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της αφετέρου το σύνολο της κοινωνίας, προς την οποία απευθύνονται οι ενέργειες και οι πολιτικές της. Η προσέγγιση της ελληνικής -και όχι μόνο- δημόσιας διοίκησης από τη σκοπιά του φύλου επιβεβαιώνει το φαινόμενο της συνύπαρξης ενός θεσμικού πλαισίου ισότητας και μιας κοινωνικής πρακτικής που διέπεται από την ιεραρχία και τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα, τους άνδρες και τις γυναίκες (Γκασούκα & Γεωργαλλίδου, 2018: 20).

Με την εξαίρεση υπουργείων, όπως αυτά της Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη, οι γυναίκες αποτελούν στην ελληνική δημόσια διοίκηση την πλειονότητα των εργαζομένων των εισαγωγικών βαθμών, αφού συνήθως επιτυγχάνουν καλύτερες επιδόσεις στους σχετικούς εισαγωγικούς διαγωνισμούς. Εν τούτοις, ο αριθμός τους περιορίζεται στις ανώτατες κυρίως θέσεις της διοικητικής πυραμίδας, όπως και στα ανώτερα κέντρα λήψης των αποφάσεων (φαινόμενο γυάλινης οροφής). Το

συγκεκριμένο έλλειμμα είναι ορατό σε θέματα (εντελώς ενδεικτικά) όπως (Γκασούκα & Γεωργαλλίδου, 2018: 21):

- Η έλλειψη αξιολόγησης με κριτήριο το φύλο διαφόρων μέτρων και πολιτικών, αλλά και η απουσία διερεύνησης των έμφυλων επιπτώσεων της εφαρμογής τους (gender impact assessment).
- Η έλλειψη πληροφοριακών συστημάτων που συνδέονται με τη λήψη των αποφάσεων, τα οποία προσφέρουν σχετικά δεδομένα κατά φύλο, χρήσιμα στον σχεδιασμό των διαφόρων πολιτικών.
- Η απουσία ερευνών/μελετών για τον έμφυλο χάρτη της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, όπως και έμφυλες στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.
- Η μη ύπαρξη μόνιμων μηχανισμών διαβούλευσης για ζητήματα φύλου και ισότητας ευκαιριών με κοινωνικούς φορείς και φορείς ισότητας.
- Η απουσία στρατηγικών και πλάνων ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο σύνολο των επιπέδων λήψης των αποφάσεων και μάλιστα σε εκείνα που επιδρούν σημαντικά στην κοινωνία και την οικονομία.
- Η έλλειψη ολοκληρωμένης στρατηγικής επιμόρφωσης/ευαισθητοποίησης των στελεχών της ΔΔ σε ζητήματα ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών.
- Η συστηματική και γενικευμένη χρήση ανδροκεντρικής-σεξιστικής γλώσσας στο σύνολο σχεδόν των εν χρήσει διοικητικών οργάνων κ.ά.

3.3 Η διαχείριση της διαφορετικότητας και πρακτικές ενσωμάτωσής της στους χώρους εργασίας

Οι αλλαγές που παρατηρούνται τις τελευταίες δεκαετίες στη σύνθεση των εργαζομένων τόσο στον ευρωπαϊκό χώρο όσο και στην Ελλάδα συγκεκριμένα, είναι πολλαπλές. Ο χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται πλέον από την **ποικιλομορφία** και τη **διαφορετικότητα**, καθώς πολλές από τις κοινωνικές ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες παλαιότερα είχαν δυσκολίες πρόσβασης, εξασφαλίζουν τώρα ευκολότερα θέσεις εργασίας, όπως: οι γυναίκες, τα ηλικιωμένα άτομα, τα άτομα με αναπηρίες κ.λπ. Επιπλέον, πολλές κοινωνικές οργανώσεις διεκδικούν σήμερα όχι μόνο την πρόσβαση των ομάδων που αντιπροσωπεύουν στην εργασία αλλά και την εφαρμογή του ευρωπαϊκού κεκτημένου και των Οδηγιών της ΕΕ σε σχέση με την ισότητα, τις διακρίσεις και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στους χώρους εργασίας.

Η ποικιλομορφία του ανθρώπινου δυναμικού προϋποθέτει την εξάλειψη οποιασδήποτε μορφής διάκρισης που μπορεί να βρει πρόσφορο έδαφος σε ένα

εργασιακό περιβάλλον. Η διαφορετικότητα και η παροχή ίσων ευκαιριών είναι αναγκαίες, με τα οφέλη να είναι διακριτά σε κάθε επίπεδο: α) αύξηση της αποδοτικότητας, β) καινοτομία και ευελιξία, και γ) επίτευξη στρατηγικών στόχων του οργανισμού (Bourke & Dillon, 2018).

Σύμφωνα με τους Groysberg et al. (2006) το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σύνολο διαφορετικών ικανοτήτων και στοιχείων, που μπορούν να προσδώσουν ταυτόχρονα αξία σε μια νέα εργασία. Η διαχείριση λοιπόν της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο πρέπει να αποτελεί πρώτιστο μέλημα των οργανισμών, διότι κατ' αυτόν τον τρόπο ενισχύεται το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα καθώς εκπορεύεται από την κοινωνική δικαιοσύνη, με απώτερο στόχο τη βιωσιμότητα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Kalev & Roscigno (2016), η διαφορετικότητα στους οργανισμούς μπορεί να χαρακτηριστεί ως πολιτισμική (cultural diversity), καθώς περιλαμβάνει όχι μόνο διαφορετικές ομάδες, αλλά και τις διαφορετικές απόψεις, αντιλήψεις και κουλτούρες, ανεξάρτητα από το εάν επιβραβεύονται ή όχι. Η διαφορετικότητα μπορεί να εκφραστεί ως αριθμητική ή δομική ποικιλία των εργαζομένων εντός του οργανισμού (numerical / structural diversity), ενώ παράλληλα υπάρχει η διαφορετικότητα που αφορά τις σχέσεις που υφίστανται εντός του οργανισμού (relational diversity), η οποία αφορά τον τρόπο θεώρησης των άλλων, τον τρόπο αλληλεπίδρασης με αυτούς/-ες, αλλά και εάν και κατά πόσο δημιουργούνται διακρίσεις σε ένα σύνολο που αποτελείται από διαφορετικές ταυτότητες.

Σε έρευνα του OECD (2011), η οποία πραγματοποιήθηκε σε δημόσιους οργανισμούς, η διαφορετικότητα κατανοείται ως:

- Ίση ευκαιρία, η οποία εκλαμβάνεται ως ουδετερότητα και ισότιμη μεταχείριση αποφεύγοντας τις διακρίσεις ως προς οποιοδήποτε χαρακτηριστικό ή άποψη, τα οποία αφορούν όχι μόνο τις πολιτικές του συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους έναντι των πολιτών.
- Πόρος, καθώς τα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά σε συνδυασμό με το διαφορετικό πολιτισμικό και κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο και τις αποκτηθείσες δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρίες μπορούν να έχουν θετική επίδραση στην ικανοποίηση του προσωπικού και κατά συνέπεια στην απόδοση του οργανισμού.
- Αφορά όλους και όλες, διότι οι κατάλληλες πολιτικές και στρατηγικές μπορούν να προκύψουν από την αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων των

συμβαλλομένων, λειτουργώντας συμπεριληπτικά (inclusive) χωρίς να αποκλείονται εκπρόσωποι κάποιων ομάδων.

Η έννοια της **διαχείρισης της διαφορετικότητας** (diversity management) εμφανίστηκε στις ΗΠΑ στα τέλη της δεκαετίας του 1980 ως απόρροια της ανάγκης για την προσαρμογή των οργανισμών, στο πλαίσιο της νομοθετημένης και αναγκαστικής μη διάκρισης του προσωπικού, δίνοντας έμφαση στις έννοιες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ισότητας και της δικαιοσύνης (Knights & Omanović, 2016), διασφαλίζοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που περιλαμβάνει όλες εκείνες τις ομάδες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες ή τα άτομα με διαφορετική φυλετική καταγωγή, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους/-ες σχετικά με την πρόσληψη, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, κ.ά. Επιπλέον, η Mor Barak (2011) ορίζει τη διαχείριση της ποικιλομορφίας ως τις οικειοθελείς ενέργειες του οργανισμού που σχεδιάζονται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να περιλαμβάνουν εργαζόμενους/-ες με διαφορετικά υπόβαθρα και να εντάσσονται στις επίσημες και ανεπίσημες δομές του μέσω πολιτικών και προγραμμάτων.

Η διαχείριση της διαφορετικότητας είναι η στρατηγική οργανωτική προσέγγιση που περιλαμβάνει: α) πρωτοβουλίες και δράσεις από επιχειρήσεις και οργανισμούς, οι οποίες χρησιμοποιούνται

για τη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και ανοικτού χώρου εργασίας, και β) προωθεί την ίση μεταχείριση και την ευαισθητοποίηση για τη διαφορετικότητα σε όλη την εργασιακή διαδικασία. Αυτού του είδους οι στρατηγικές προσέγγισης στοχεύουν στη βελτίωση

Διαφορετικότητα

Συνύπαρξη ατόμων και ομάδων, οι οποίες διαφοροποιούνται από εγγενή ή/και επίκτητα χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία, το χρώμα του δέρματος, η εθνότητα, κ.λπ.

Διαχείριση της διαφορετικότητας

Στρατηγική οργανωτική προσέγγιση, η οποία λαμβάνει υπόψη τους ανθρώπους ως θεμελιώδη πηγή για μια αποτελεσματική εργασία, αναγνωρίζοντας και εκτιμώντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά με τα οποία τα άτομα εκλαμβάνονται ως διαφορετικά (π.χ., ηλικία, φύλο, εθνικό υπόβαθρο, κοινωνικο-οικονομική θέση, κ.λπ.).

της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας του οργανισμού ως σύνολο, αναγνωρίζοντας (τις θετικές) ιδιαιτερότητες των ατόμων που τον απαρτίζουν.

Η ουσιαστική εφαρμογή ενός πλαισίου ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων δεν μπορεί να περιορίζεται μόνον στη θέσπιση κανόνων για την «τυπική»-νομική προστασία των κοινωνικών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις.

Πέραν από το ότι οι διοικητικές αποφάσεις του οργανισμού οφείλουν να συμφωνούν με το εθνικό νομικό πλαίσιο περί καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων, η δέσμευση του ιδίου του οργανισμού μπορεί να αποτυπώνεται και στην πράξη με ενέργειές του και να προϋποθέτει ένα συνεκτικό σύνολο πρακτικών και πρωτοβουλιών, όπως για παράδειγμα: πληροφόρηση για τα δικαιώματά τους, υποστηρικτικές δομές, προγράμματα για τη βελτίωση των βιοτικών συνθηκών τους, ευαισθητοποίησης και ενημέρωση του πληθυσμού, επιμόρφωση των κρατικών λειτουργών, διενέργεια κοινωνικού διαλόγου, όπως επίσης διασφάλισης της κοινωνικής συναίνεσης που αφορούν τις ομάδες αυτές, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της κοινωνικής και εργασιακής ανισότητας. Η προώθηση της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας είναι η μόνη εφικτή προσέγγιση για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Συνήθως πρακτικές που θεωρούνται αποδοτικές είναι: 1) η πρόσληψη ατόμων με ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών και εμπειριών, 2) η δημιουργία ενός περιβάλλοντος σεβασμού όπου τα χαρακτηριστικά του κάθε ενός γίνονται αποδεκτά, και 3) η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους για να μπορέσουν να εκπληρώσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Βεβαίως, τα παραπάνω σχετίζονται με τρεις βασικούς παράγοντες που αφορούν είτε τα ίδια τα άτομα, είτε τους οργανισμούς, όπως αναφέρει η Woods (2008):

- Πρέπει να υπάρχει η επιθυμία (willingness) των ατόμων να μοιραστούν με τους άλλους τις πιθανόν διαφοροποιούμενες σκέψεις τους. Ο σεβασμός της προσωπικής άποψης, η αναγνώριση της διαφορετικότητας και η εμπιστοσύνη μεταξύ άλλων επηρεάζουν σημαντικά κατά πόσο θα προχωρήσει κάποιος/-α στην κοινοποίησή τους.
- Από την πλευρά του οργανισμού θα πρέπει να υπάρχει η ετοιμότητα (readiness) να μπορούν να εισακουσθούν οι διαφορετικές απόψεις, αλλά και να αποτελέσουν ευκαιρία για διαφοροποίηση του τρόπου λειτουργίας εγκαταλείποντας το πλαίσιο της «μιας σωστής λύσης». Σημαντικό είναι να αξιολογούνται όλες οι απόψεις, να υποστηρίζονται, να διευκολύνονται οι διαπροσωπικές σχέσεις και κυρίως να δημιουργηθεί αντίστοιχη κουλτούρα, όπου ο καθένας και η καθεμία είναι διαθέσιμος/-η να διδαχθεί από τη διαφορετικότητα του/της άλλου/-ης.
- Τέλος, προϋπόθεση είναι οι οργανισμοί να διαθέτουν ή να προσαρμόσουν τη δομή και τις διαδικασίες τους, ώστε να υποστηρίζουν την ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας. Πρόκειται για τη δημιουργία ευκαιριών (opportunities), όπου

όλοι/-ες έχουν πρόσβαση, με επικοινωνία προς και από όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, χωρίς να περιορίζεται στην παραδοσιακή top-down προσέγγιση, με δυνατότητα συμμετοχής και αλληλεπίδρασης όλων με όλους, ενώ παράλληλα να υπάρχει υποστηρικτική δομή για τη μάθηση.

Επιπρόσθετα, η πρόληψη και η καταπολέμηση των διακρίσεων όπως και ο σεβασμός στη διαφορετικότητα θεωρούνται ως βασικοί παράγοντες στην αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας από τους/τις εργαζομένους/-ες. Επομένως, η **ποιότητα εργασίας** εκλαμβάνεται ως μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία λαμβάνει υπόψη το ευρύτερο περιβάλλον του χώρου εργασίας και πολλά συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων: την ισότητα φύλων, την ένταξη, τον πολυμορφισμό και τη μη-διάκριση, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, και τη σύνδεση μεταξύ των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των απαιτήσεων της διοίκησης για την επίτευξη της ικανοποίησης όλων των μελών στο χώρο εργασίας.

Η εφαρμογή πολιτικών για τη διαφορετικότητα έχει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα (Bourke & Dillon, 2018):

- Ενδυναμώνει τις πολιτισμικές αξίες μέσα στον οργανισμό.
- Αυξάνει θετικά την εικόνα και την υπόληψη του οργανισμού.
- Δημιουργεί περισσότερα κίνητρα και επομένως μεγαλύτερη αποδοτικότητα ανάμεσα στο προσωπικό.
- Αυξάνει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα ανάμεσα στους/στις εργαζομένους/-ες.
- Βοηθάει στην προσέλκυση και στη διατήρηση ατόμων με τις υψηλότερες δεξιότητες.
- Βελτιώνει την ταχύτητα ανταπόκρισης στις ανάγκες και τις προσδοκίες των ωφελούμενων των υπηρεσιών.
- Συμβάλλει στην καλύτερη προσαρμοστικότητα του οργανισμού για αλλαγή.

Οι **οργανισμοί δημόσιας διοίκησης** είναι απαραίτητο να δεσμευθούν επισήμως για την κατοχύρωση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιμετώπιση των διακρίσεων δεν οδηγεί de facto στην αντιμετώπιση με επιτυχία των ανισοτήτων, καθώς απαιτούνται τα ακόλουθα: α) ύπαρξη εργαλείων και νομική τους κατοχύρωση, β) σαφής εικόνα σχετικά με τη φύση και την έκταση των προβλημάτων, στις διάφορες μορφές που συναντώνται, καθώς και στις τάσεις και τις προοπτικές τους (ΟΚΕ, 2018). Κυρίως, όμως, τα προβλήματα που επιφέρουν οι πολλαπλές διακρίσεις και ο αποκλεισμός, δεν μπορούν να

αντιμετωπιστούν χωρίς την πλήρη συμμετοχή των ιδίων ενδιαφερομένων ευάλωτων ομάδων και υπαλλήλων στις διαδικασίες της εργασιακής και ευρύτερα κοινωνικοοικονομικής τους ένταξης

Η δημιουργία ενός **σχεδίου δράσης κατά των διακρίσεων**, είναι σημαντικό να αποτελεί δέσμευση ενός δημόσιου οργανισμού που προάγει και υπερασπίζεται τη διαφορετικότητα, αλλά και καταπολεμά τις διακρίσεις, ενισχύοντας τις πολιτικές ισότητας. Ένα σχέδιο δράσης, προσδιορίζει τις ενέργειες που απαιτούνται, παρουσιάζει τις βασικές δράσεις και αποτελεί το πρώτο στάδιο μιας συνεχούς προσπάθειας, η οποία θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται και να επικαιροποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού και της κοινωνίας, έχοντας ως γνώμονα την αρχή της ισότητας (ΟΚΕ, 2018). Η επιτυχία του σχεδίου βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αποδοχή του από τους/τις δημοσίους/-ες υπαλλήλους, καθώς και στις ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Έτσι, ένας δημόσιος οργανισμός μπορεί να αναπτύξει διαδικασίες:

- Χαρτογράφησης και αποτύπωσης της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με τις πολλαπλές διακρίσεις και το νομικό πλαίσιο που τις διέπει.
- Δέσμευσής του για την καταπολέμηση των διακρίσεων και χάραξης ενός σχεδίου δράσης.
- Εφαρμογής όλων των διοικητικών βημάτων, καθώς και των δράσεων και ενεργειών που προβλέπει το σχέδιο δράσης.
- Αξιολόγησης του σχεδίου δράσης, με την καταγραφή συμπερασμάτων, συστάσεων και την αποτύπωση καλών πρακτικών.
- Από το σημείο σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της αξιολόγησης, ο οργανισμός οφείλει να παρακολουθεί την εφαρμογή, ώστε αυτή να συνάδει με τον σχεδιασμό και τη δέσμευση του οργανισμού, και να παρέχει πληροφορίες για οποιεσδήποτε διορθωτικές ενέργειες.
- Δείκτες παρακολούθησης της πορείας του έργου οφείλουν να επικεντρώνονται σε τέσσερεις επιμέρους τομείς: α) Συνάφειας σχεδιασμού-στόχου, β) Οικονομικής αποδοτικότητας (συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής αποτίμησης αξιοποίησης του προσωπικού του οργανισμού), γ) Αποτελεσματικότητας ως προς τις δράσεις και τις πραγματοποιούμενες ενέργειες, δ) Βιωσιμότητας των αποτελεσμάτων του σχεδίου δράσης σε βάθος χρόνου. Προτείνεται επίσης η σύνταξη ενός συνόλου ερωτήσεων υπό τον κάθε τομέα (συνάφειας, αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και βιωσιμότητας),

ώστε να διασφαλίζεται η παρακολούθηση του σχεδίου δράσης με συνέπεια και συνέχεια καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του, ανεξαρτήτως από το ποιος θα διεξάγει τη διαδικασία παρακολούθησης.

Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης



Για την εφαρμογή αυτών των διαδικασιών και λειτουργιών, πραγματοποιείται περιοδικά αξιολόγηση όλων των τμημάτων του οργανισμού, ώστε να αναγνωρίζονται περιοχές πιθανών κινδύνων. Με βάση αυτήν την αξιολόγηση προτείνεται ένα πρόγραμμα ελέγχου, και μετά την έγκριση του από το εσωτερικό όργανο διοίκησης του οργανισμού, καταρτίζεται αναλυτικό πρόγραμμα ελέγχου και αξιολόγησης (ΟΚΕ, 2018).

Επιπλέον, ένα δημόσιος οργανισμός μπορεί να καταρτίσει **Χάρτες διαφορετικότητας**, οι οποίοι είναι μη-υποχρεωτικές πρωτοβουλίες που έχουν στόχο να ενθαρρύνουν τους δημόσιους οργανισμούς (αλλά και τις επιχειρήσεις) να υιοθετήσουν πρακτικές που ενισχύουν την ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας, υπογραμμίζοντας τα οφέλη τους και προωθώντας ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό τους. Από το 2005, έχουν καθιερωθεί περισσότεροι από 21 χάρτες ποικιλομορφίας σε 18 Κράτη Μέλη της ΕΕ (Dimain, 2018: 18).



Τα οφέλη διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης (Dimaïn, 2018: 13)

Η Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας (βλ. παράρτημα) αποτελείται από 6 άρθρα τα οποία στοχεύουν στην προαγωγή της διαφορετικότητας και της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως φύλου, 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. Τα 6 αυτά άρθρα προτρέπουν τους οργανισμούς, τους φορείς και τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν μέτρα, πρακτικές, πολιτικές και στρατηγικές προκειμένου να ενθαρρύνουν και να προάγουν την ποικιλομορφία και την ένταξη του εργατικού δυναμικού.

Ελληνόγλωσση

- Ακριβοπούλου, Χρ. & Ανθόπουλος, Χ. (2015). Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο, ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, text at: <http://users.uoa.gr/~ahatzis/Akrivopoulou-Anthopoulos2.pdf>
- Βαρίκα, Ε. (1996). *Η Εξέγερση των Κυριών – Η Γένεση μιας Φεμινιστικής Συνείδησης στην Ελλάδα 1833-1907*, Αθήνα: εκδ. Κατάρτι.
- Bojarski, L., Chopin, I., Cohen, B., Do U., Farkas, L. & Iordache, R. (2012). Εγχειρίδιο κατάρτισης καταπολέμησης των διακρίσεων: «Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών», Human European Consultancy-Migration Policy Group, text at: https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/Greece.pdf
- Γέροντας, Α., Λύτρας, Σ., Παυλόπουλος, Π., Σιούτη, Γ., Φλογαίτης, Σ. (2010). *Διοικητικό Δίκαιο*, Αθήνα: εκδ. Σάκκουλα ΑΕ.
- Γκασούκα, Μ. & Γεωργαλλίδου, Μ. (2018). *Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). *Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών*, Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη, text at: <https://s3.amazonaws.com/webprofile-ngos/Files/57/Gender%20Manual%20-%20Web%20Version%20-%20GR.pdf>
- Δαγτόγλου, Π. (2012). *Γενικό Διοικητικό Δίκαιο*, 6η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.
- Δεληγιάννη-Δημητράκου, Χρ. (2012). «Πολλαπλές διακρίσεις: συγκριτική προσέγγιση», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 71ος, 2012 σ. 961 επ.
- Dimain (2018). *Πρακτικός Οδηγός για την Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας. Στρατηγικός τρόπος σκέψης για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας και της Ενσωμάτωσης στον Χώρο Εργασίας*, text at: http://www.dimain.eu/images/Guide/DIMAIN_Diversity_Charter_Guide_GR_GR.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). *Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου*, text at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_quality-public-administration_el.pdf
- FRA/Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011). *Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων*, Στρασβούργο: Συμβούλιο της Ευρώπης, text at:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EL.pdf

- Καμτσίδου, Ι. (2018). Ισότητα και αξιοκρατία: Το Συνταγματικό πλαίσιο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα, *Pro Justitia*, τ.1, text at <http://ejournals.lib.auth.gr/projustitia/article/view/6372/6506>
- Κοϊμτζόγλου, Ι. (2003). *Η Αρχή της Αξιοκρατίας στο Δημόσιο Δίκαιο*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Κοντιάδης, Ξ. (επιμ.) (2006). *Πέντε Χρόνια μετά τη Συνταγματική Αναθεώρηση του 2001*, τ. Β΄, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα-Κομοτηνή: εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Κόρσος Δ. (2013). *Διοικητικό Δίκαιο (Γενικό Μέρος)*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε.
- Κοφίνης, Σ. (2016). *Ισότητα και απαγόρευση των διακρίσεων*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ.
- Κτιστάκης, Σ. (2009). *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Λυκοβαρδή, Κ. & Βερέμης, Δ. (επιμ.) (2017). *Οδηγός Ίσης Μεταχείρισης: Εγχειρίδιο για Δημοσίους Υπαλλήλους*, Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη, text at: https://www.synigoros.gr/resources/im_odigos_web_o_sevasmos_kanei_ti_diafora_gr.pdf
- Μακρυδημήτρης, Α. (2013). *Διοικητική Επιστήμη II: Προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων*, Ε΄ έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Μακρυδημήτρης, Α. (2007). *Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, β' επιμ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Μακρυδημήτρης, Α. (2006). *Κράτος των Πολιτών. Προβλήματα Μεταρρύθμισης και Εκσυγχρονισμού*, Αθήνα: εκδ. Α.Α. Λιβάνη.
- Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδα, Λ., Πραβίτα Μ.Η. (επιμ.) (2009)., *Σύγχρονες τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών*, Πρακτικά συνεδρίου, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 11 - 13 Οκτωβρίου 2008, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Α. (2013). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας ΑΕ.
- Μηναΐδης Σ. (2006). «Προσλήψεις και απαγόρευση μονιμοποιήσεων στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 7, 8 του αναθεωρημένου Συντάγματος», στο: συλλογικό έργο: Ξ. Κοντιάδης (επιμ.), *Πέντε Χρόνια μετά τη Συνταγματική Αναθεώρηση του 2001*, τ. Β΄, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα-Κομοτηνή: εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Μπαλούρδος, Δ. & Χρυσάκης, Μ. (επιμ.). *Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Τάσεις, Προκλήσεις, Πολιτικές*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), Αθήνα: εκδ. Παπαζήση.
- ΟΚΕ / Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2018). *Εκπαιδευτικό Υλικό για Φορείς και Οργανισμούς της Δημόσιας Διοίκησης. Πρόγραμμα JUST /2015/RDIS/AG «Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στην Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής και της διαμόρφωσης πολιτικών*, text at: <https://docplayer.gr/143485312-Ekpaideytiko-yliko-gia-foreis-kai-organismoyis-tis-dimosias-dioikisis.html>

- Παρούσης, Μ. (2005). *Διαβουλευτική Δημοκρατία και Επικοινωνιακή Ηθική*, Αθήνα: εκδ. Ίνδικτος.
- Πραβίτα, Μ. (2018). Η αναδιοργάνωση των υπηρεσιακών συμβουλίων των δημόσιων υπαλλήλων. *Επαγγελματισμός έναντι πολιτικοποίησης, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 44(1), 49-75.
- Πρεβεζάνου, Κ. (2009). «Η αξιοκρατία στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», στο: Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδα, Λ., Πραβίτα Μ.Η., Σύγχρονες τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, Πρακτικά συνεδρίου, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 11 - 13 Οκτωβρίου 2008, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, 293-316.
- Σαρρής, Ν. (2012), «Το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων», στο: Δ. Μπαλούρδος & Μ. Χρυσάκης (επιμ.). *Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Τάσεις, Προκλήσεις, Πολιτικές*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), Αθήνα: εκδ. Παπαζήση, σσ. 66-132.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2010). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, 13η έκδοση, τομ. 2, Αθήνα: εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη.
- Στρατηγάκη, Μ. (2013). Η πολιτική της ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης, *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, τχ. 41, σσ. 60-83.
- Συνήγορος του Πολίτη (2012). *Σχέσεις Δημοσίων Υπαλλήλων και Πολιτών: Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς*, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, text at: http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120419_oods54_odigos_orthis_dioikitikis_siberiforas.pdf
- Σωτηρόπουλος Δ. (2001). *Η κορυφή του πελατειακού κράτους. Οργάνωση, στελέχωση και πολιτικοποίηση των ανωτέρων βαθμίδων της κεντρικής Διοίκησης στην Ελλάδα, 1974-2000*, Αθήνα: εκδ. Ποταμός.
- Τάχος, Α. (2008). *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, 9η επιμ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Χρυσανθάκης, Χ. (2006). *Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου*, Αθήνα: εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη.

Ξενόγλωσση

- Bourke, J. & Dillon, B. (2018). "The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths". Deloitte Review, issue 22, text at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html#endnote-sup-20>.
- Campbell, C. & Peters, B. (1988). The Politics/Administration Dichotomy: Death or Merely Change?, *Governance*, 1(1), 79-99.
- Cook, B.J. (2007). *Democracy and Administration: Woodrow Wilson's Ideas and the Challenges of Public Management*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Groysberg, B. et al. (2006). "Are Leaders Portable?", *Harvard Business Review*, Vol. 84, no. 5, 92-100.
- Kalev, A. & Roscigno, V. J. (2016). "Interview: Bureaucracy, Bias, and Diversity-Structural Constraints and Opportunities in Organizations". In: Braedel-Kühner, C. & Müller A.

- P., *Re-thinking Diversity Multiple Approaches in Theory, Media, Communities, and Managerial Practice*. Ed. Springer VS, Wiesbaden.
- Knights, D. & Omanović, V. (2016). “(Mis)managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy Equality”, *Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 35, no. 1, 5-16.
- McKinsey Center for Government (2018). *Delivering for Citizens. How to Triple the Success Rate of Government Transformations*, Discussion Paper, text at: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20Sector/Our%20Insights/Delivering%20for%20citizens%20How%20to%20triple%20the%20success%20rate%20of%20government%20transformations/Delivering-for-citizens-How-to-triple-the-success-rate-of-government-transformations.ashx>
- Mor Barak, M.E. (2011). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (Second Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mulgan, R. (2010). “Where Have All the Ministers Gone?”, *Australian Journal of Public Administration*, 69(3), 289-300.
- Mulgan, R. (2008). “How Much Responsiveness Is Too Much or Too Little?”, *Australian Journal of Public Administration*, 67(3), 345-356.
- OECD (2011). *Public Servants as Partners for Growth: Toward a Stronger, Leaner and More Equitable Workforce*. OECD Publishing, text at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264166707-en>
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theodoridis, A. (2014). *Report on measures to combat discrimination. Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country report 2013, Greece*, European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, Human European Consultancy-Migration Policy Group, text at: https://www.legislationline.org/download/id/5642/file/Greece_Report_Measures_combat_Discrimination_ENLE_non_discr_2013_en.pdf
- Wilson, W. (1887). “The Study of Administration”, *The Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222.
- Woods, S. (2008). *Thinking About Diversity of Thought*, text at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1106&context=workingpapers>

ΟΗΕ

- Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), <http://www.nis.gr/npimages/docs/2462-97.pdf>
- Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), <https://eclass.duth.gr/modules/document/file.php/KOM01151/%CE%94%CE%99%CE%95%CE%98%CE%9D%CE%95%CE%A3%20%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%A6%CE%A9%CE%9D%CE%9F%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%91%20%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%91.pdf>
- Διεθνής Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>
- Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf
- Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD), <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=50fe63392>
- Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bcbf83a2>
- Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1loZfLesBJ8QEDo6zHYJi6t4Z1yquzc7l5WTPisxj1xq8oCoYgLNp22Kg

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

- Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL.pdf

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την

εργασία, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>

- Οδηγία 2004/113/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EL>
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>
- Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- Σύνταγμα της Ελλάδος (2019) Αναθεωρημένο, ΦΕΚ 211/Α/24-12-2019, <https://www.e-nomothesia.gr/syntagma/syntagma-tes-ellados-2019-anatheoremeno.html>
- Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», <https://www.lawspot.gr/nomikes-pliροφοries/nomothesia/nomos-3304-2005>
- Ν. 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3488-2006.html>
- Ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3896-2010.html>
- Ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58023/nomos-3896-2010
- Ν. 4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες», <https://www.e-nomothesia.gr/diethneis-sunthekes/nomos-4074-2012-fek-88a-11-4-2012.html>
- Ν. 4356/2015 «Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις», https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/140974/nomos-4356-2015
- Ν. 4443/2016 : «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaionomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html>

- Ν. 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4488-2017-fek-137a-13-9-2017.html>
- Ν. 4604/2019 «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις», <https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html>

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, <http://www.isotita.gr/>
- ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ (ΕΕΔΑ), <http://www.nchr.gr/>
- EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION /UN, <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/gre&c=>
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, <https://eige.europa.eu/>
- EUROPEAN OBSERVATORY OF WORKING LIFE, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-treatment>
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=el>
- ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ), <https://kethi.gr/>
- ΟΔΗΓΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, <http://www.odigostoupoliti.eu/>
- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (FRA), https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_el
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ / ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el>
- ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΕ: ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ, <https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/1301.html>
- UN WOMEN, <https://www.unwomen.org/en>

Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας³⁰

Η παρούσα Χάρτα Διαφορετικότητας, που υιοθετείται από εμάς, έχει ως στόχο να λειτουργήσει ως ένα μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, όπως αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, βελτίωση και διεύρυνση της εταιρικής φήμης, προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων επαγγελματιών, διευκόλυνση της πρόσβασης σε νέες αγορές και παροχή υπηρεσιών παγκοσμίου επιπέδου, ενθάρρυνση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας των εργαζομένων και ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεσμευόμαστε:

1. Να εξετάζουμε και να διασφαλίζουμε ότι κατά τη διάρκεια όλων των διαδικασιών τηρείται και εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, 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.
2. Να κατανοούμε, να αναγνωρίζουμε και να σεβόμαστε τη διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού μας και να επιδιώκουμε την προαγωγή της, προκειμένου να συμβάλλουμε στην προώθηση της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.
3. Να προάγουμε και να ενισχύουμε τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και να αξιοποιούμε εποικοδομητικά την διαφορετικότητά του

³⁰ Η «Χάρτα Διαφορετικότητας», πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της Διαφορετικότητας στις Ελληνικές επιχειρήσεις, ιδρύεται στην Ελλάδα το 2019. Στόχος της είναι να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Η «Χάρτα Διαφορετικότητας» προωθείται σε κάθε χώρα-μέλος της Ε.Ε. από το 2004. Αρκετές χώρες έχουν προχωρήσει ήδη στην υλοποίηση και συνεχή ενίσχυση του Ευρωπαϊκού έργου διάδοσης της «Χάρτας». (Ενδεικτικά: Γαλλία, Γερμανία, Φινλανδία, Δανία, Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία). Βλ. αναλυτικά: <https://diversity-charter.gr/>

στοχεύοντας στη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος.

4. Να παρέχουμε πληροφόρηση και εκπαίδευση στους/στις εργαζομένους/-ες μας σε θέματα διαφορετικότητας, διαχείρισης της διαφορετικότητας και ένταξης, με ιδιαίτερη έμφαση στα στελέχη των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, στους Διαχειριστές HR λειτουργιών και στους/στις Προϊσταμένους/-ες Τμημάτων που συμμετέχουν στην πρόσληψη, την κατάρτιση και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.
5. Να συμπεριλάβουμε τη διαχείριση της διαφορετικότητας στην εταιρική μας στρατηγική, αναπτύσσοντας ετήσια πολιτικές και πρακτικές προώθησης της διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων και να εμπλέκουμε ενεργά τους/τις εργαζομένους/-ες μας στην εφαρμογή της.
6. Να διαδώσουμε και να παρέχουμε πληροφόρηση αναφορικά με την Χάρτα Διαφορετικότητας, την εφαρμογή της και τη δέσμευσή μας τόσο εντός όσο και εκτός της εταιρίας ή του οργανισμού.