



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ  
**ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**



**ΚΑΛΑΜΑΤΑ**

30/03/20

**Αριθμ. Πρωτ.**

**ΤΑΧ. Δ/ΝΣΗ :** Αθηνών 99  
24134 Καλαμάτα

**ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ :** Γιώργος Φερετζάκης

**ΤΗΛΕΦΩΝΟ :** 27213-60811

**Fax :**

**EMAIL :** symparastatis@kalamata.gr

**Προς:**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΟ  
ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ  
ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ  
Πλατεία 23ης Μαρτίου, Καλαμάτα,  
24133, ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ  
(υποψιν Προέδρου κ. Ευάγγελου  
Ξυγκώρου )

*Αξιότιμε κ. Πρόεδρε,*

Ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του εξετάζει την υπ' αρ. φακέλου \*\*\* αναφορά, σχετικά με τις αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων για τη στελέχωση των καταστημάτων της εταιρείας Χ που θέτουν ανώτατο και κατώτατο ηλικιακό όριο ως κριτήριο πρόσληψης.

*Ι. Νομοθετικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων.* Σύμφωνα με τον 4443/2016, απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και καταλαμβάνει μεταξύ άλλων, «α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων

---

πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,» (άρθρο 3, παρ. 1). Εξαιρέση από την ανωτέρω καθολική απαγόρευση προβλέπεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 4443/2016: «...δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης [...] το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη». Ειδικά η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας στην πρόσβαση στην εργασία, δικαιολογείται μόνον υπό συγκεκριμένες, αυστηρές προϋποθέσεις και χρήζει ειδικής αιτιολόγησης (άρθρο 6). Σε αυτές τις περιπτώσεις, η ηλικία θα πρέπει αποδεδειγμένα να αποτελεί χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Τυχόν έλλειψη τέτοιας ειδικής αιτιολογίας, συνιστά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας και υπονομεύει τη νομιμότητα των αγγελιών που θέτουν ανώτατο ηλικιακό όριο. 2 Η παράβαση των ανωτέρω διατάξεων επιφέρει διοικητικές κυρώσεις ως εξής: «Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).» (άρθρο 11, παρ. 2 του ν. 4443/2016).

II. Ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης «...μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της

---

Επιχείρησης υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Δύναται, επίσης, να μην ανακοινωθεί το όνομα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του προσώπου που κατέθεσε αναφορά, εφόσον το ζητήσει εγγράφως ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος και εφόσον η διερεύνηση της αναφοράς είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος.».

II. Η αναζήτηση υπαλλήλων μέσω αγγελιών. Για παράδειγμα σε όλες ανεξαιρέτως τις αγγελίες υπήρχε ηλικιακό όριο τα 20-35 έτη, ενώ για τη θέση «Delivery» το όριο ήταν τα 20-30 έτη. Το κριτήριο της ηλικίας που τίθεται ως προϋπόθεση πρόσληψης, αποκλείει αυτοδικαίως υποψηφίους μεγαλύτερης ή μικρότερης ηλικίας, χωρίς να είναι προφανής ο λόγος για τον οποίο η ηλικία τους συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Ως εκ τούτου, φαίνεται κατ' αρχήν να αποτελεί, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας. Η αναζήτηση υπαλλήλων με όρους που συνιστούν διακριτική μεταχείριση των υποψηφίων κατά την πρόσβασή τους στην εργασία είναι γενικευμένη πρακτική των εργοδοτών, η οποία θεωρείται σχεδόν αυτονόητη. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης για την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και ευαισθητοποίησης του κοινού σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη παγιωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό αναπαράγονται από πληθώρα αγγελιών, ως επί το πλείστον, εύρεσης εργασίας που δημοσιεύονται σε ηλεκτρονικά και έντυπα μέσα.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης επιδιώκει τη συνεργασία μαζί σας για την ανάληψη μέτρων – παρεμβάσεων με στόχο την εξοικείωση του ευρύτερου κοινού με τις σχετικές προβλέψεις της νομοθεσίας (εναρμόνιση της πολιτικής των εταιριών με το εθνικό και ενωσιακό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων) και την εμπέδωση της αξίας της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλους – εργοδότες, εργαζόμενους και μεσάζοντες. Ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης επισημαίνει ότι επιχειρήσεις, που επιδεικνύουν αξιολογη εταιρική κοινωνική ευθύνη δύναται να συμβάλλουν στη σταδιακή αλλαγή της νοοτροπίας στα

---

ζητήματα ισότιμης πρόσβασης στην απασχόληση Ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης παραμένει στη διάθεσή σας, εφόσον επιθυμείτε μία συνάντηση εργασίας προκειμένου να τεθούν αναλυτικά οι όροι υιοθέτησης καλών πρακτικών στην πολιτική προσλήψεων διαφόρων εταιρειών και καταστημάτων

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας και αναμένω τις απόψεις σας στις επισημάνσεις μου.

**Ο ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΤΗ  
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Γεώργιος Κων. Φερετζάκης

**ΚΟΙΝ/ΣΗ:**

- 1 κ. Δήμαρχο Καλαμάτας
- 2 κα Γενική Γραμματέα Δήμου Καλαμάτας
- 3 Αντιδημάρχους Δήμου Καλαμάτας
- 4 Επικεφαλής Δημοτικών Παρατάξεων
- 5 Διευθύνσεις Δήμου Καλαμάτας