

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας ως σημείο αναφοράς στα περιστατικά παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Ζαφειρώ Φραγκάκη

*Νομικός, Υπ. Διδάκτωρ Νομικής Α.Π.Θ., Πειθαρχικό Συμβούλιο Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας, Πιστοποιημένη με Επαγγελματική Επάρκεια Συμβούλου Ακεραιότητας
fragzefi@gmail.com*

Δημήτρης Μυλωνάς

*Δρ. Οικονομίας, Σύμβουλος Εκπαίδευσης Οικονομίας, Νομικός, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος
dimmylonas@gmail.com*

Περίληψη

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή που διαμορφώνει το υπόβαθρο της σύγχρονης κοινωνίας. Στο πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, η προώθηση της ισότητας των φύλων αναδεικνύεται ως προτεραιότητα. Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες, εξακολουθούν να εμφανίζονται περιστατικά παραβίασης αυτής της αρχής. Στο πλαίσιο αυτό, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας αναδεικνύεται ως σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των περιστατικών παραβίασης της ισότητας των φύλων, αποτελώντας τον φύλακα της συνοχής και της διαφάνειας στον δημόσιο τομέα. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας αντιπροσωπεύει τον «φύλακα» των αξιών και των ηθικών αρχών στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης. Ο ρόλος του επικεντρώνεται στην εξασφάλιση της συμμόρφωσης των δημοσίων οργανισμών με τις αρχές της διαφάνειας, της ευθύνης και της ηθικής. Σε αυτό το πλαίσιο, η παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων αναδεικνύεται ως ένα ειδικό πεδίο παρέμβασης για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας. Η θεσμοθέτηση του Συμβούλου Ακεραιότητας αποτελεί μια καινοτόμα προσπάθεια δημιουργίας ενός οργάνου, ικανού να βοηθήσει κάθε δημόσιο φορέα να «εμπιστευτεί» προβλήματα, που έχουν εντοπιστεί στο περιβάλλον του και να διαμεσολαβήσει για τη διαχείρισή τους, την πιθανή εύρεση λύσης ή την προώθησή τους αρμοδίως. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας απαιτείται να αναπτύξει έναν ισχυρό δίαυλο επικοινωνίας με υπαλλήλους και στελέχη του δημοσίου τομέα, προκειμένου να εδραιωθεί το αίσθημα ασφάλειας και εμπιστοσύνης μεταξύ όλων.

Λέξεις-κλειδιά: Ισότητα των Φύλων, Παραβιάσεις Αρχής Ισότητας των Φύλων, Σύμβουλος Ακεραιότητας, Ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

1. Εισαγωγή

Ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι η ανισότητα. Σε πολλές κοινωνίες, οι γυναίκες εξακολουθούν να λαμβάνουν λιγότερα χρήματα από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή εργασία ισοδύναμη. Αυτή η ανισότητα αμοιβής επηρεάζει όχι μόνο τα οικονομικά των γυναικών, αλλά και την αυτοεκτίμησή τους και τη συνολική κοινωνική τους θέση. Είναι ζωτικής σημασίας να ληφθούν μέτρα για την εξάλειψη αυτής της ανισότητας, όχι μόνο με τη θέσπιση αποτελεσματικών νομοθετικών πλαισίων, αλλά και με τη διαμόρφωση μιας πολιτιστικής αλλαγής όσον αφορά την αντίληψη του ρόλου των φύλων στην κοινωνία.

Επιπλέον, η ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει την πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης και τη συμμετοχή σε αποφασιστικά όργανα. Σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά την προαγωγή τους σε υψηλόβαθμες θέσεις και τη συμμετοχή τους σε στρατηγικές αποφάσεις. Η προώθηση της



ισότητας σε αυτό το επίπεδο απαιτεί όχι μόνο από τις επιχειρήσεις, αλλά και από την κοινωνία συνολικά, να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν τα στερεότυπα, που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέλθουν στην κλίμακα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Παρά την εξέλιξη των κοινωνικών αντιλήψεων και των νομοθετικών πλαισίων, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και στην εξέλιξη των σταδίων της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Η ισότητα στον εργασιακό χώρο αποτελεί όχι μόνο ζήτημα δικαιοσύνης, αλλά και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία που ενισχύει τη δημοκρατία και την ανθρώπινη ανάπτυξη. Στον χώρο εργασίας, η ισότητα σημαίνει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, ίση αμοιβή για ίση εργασία, και ίσες ευκαιρίες προαγωγής. Διακρίσεις κατά των γυναικών είναι κάθε διαχωρισμός, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως σκοπό ή/ και αποτέλεσμα να περιορίσει την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και κάθε άλλο τομέα.

Είναι απαραίτητο να υιοθετηθούν πολιτικές, που θα προωθούν την ισότητα στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να ενθαρρύνονται να υιοθετούν δίκαιες πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής, ενώ οι κυβερνήσεις πρέπει να διασφαλίζουν την εφαρμογή νόμων περί ισότητας και την παροχή υποστήριξης σε προγράμματα, που προάγουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο.

Για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας, είναι αναγκαία η συνεργασία όλων των ενδιαφερομένων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων, των συνδικάτων και της κοινωνίας των πολιτών. Μόνο μέσω συλλογικής προσπάθειας μπορεί να δημιουργηθεί ένας εργασιακός χώρος που να είναι δίκαιος, ισότιμος και ανθρωποκεντρικός.

2. Ιστορική αναδρομή

Η πορεία προς την ισότητα των φύλων αποτελεί μια πολυσύνθετη και διαρκή εξέλιξη, που «διαπλέκεται» με την ιστορία της ανθρωπότητας. Αν και η έννοια της ισότητας άρχισε να αναπτύσσεται σταδιακά, πολλά κινήματα και γεγονότα συνέβαλαν στη διαμόρφωση της σημερινής κατάστασης.

Στην αρχαία Ελλάδα και Ρώμη, η κοινωνία χαρακτηριζόταν από έντονες φυλετικές διακρίσεις. Οι γυναίκες ήταν συχνά αποκλεισμένες από τις πολιτικές δραστηριότητες και τη συμμετοχή σε δημόσιες εκδηλώσεις. Ωστόσο, υπήρχαν ορισμένες εξαιρέσεις, όπως η Σαπφώ στην αρχαία Ελλάδα, που ξεχώρισαν για την προσφορά τους στον πολιτισμό. Στη Ρώμη, η ιδέα της «πολιτικής και οικιακής σφαίρας» άφηνε τις γυναίκες εκτός της δημόσιας σφαίρας.

Κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα, η θέση των γυναικών δε βελτιώθηκε σημαντικά. Η κοινωνία ήταν ισχυρά επηρεασμένη από τη θρησκεία και την αρχαιοελληνική φιλοσοφία, που ενίοτε ενίσχυαν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η Αναγέννηση και ο Διαφωτισμός σηματοδότησαν ορισμένες θετικές εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των φύλων. Οι ιδέες της ισότητας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτέλεσαν το θεωρητικό υπόβαθρο για τις ανεξάρτητες γυναίκες που προωθούσαν την εκπαίδευση και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία.

Κατά τη διάρκεια του 19ου και 20ού αιώνα, η αναζήτηση των δικαιωμάτων των γυναικών έφερε το κίνημα του «σουφραζέτ», το οποίο προωθούσε το δικαίωμα ψήφου για τις γυναίκες. Η πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση αυξήθηκε και πολλές γυναίκες



ξεπέρασαν τους παραδοσιακούς τους ρόλους, «εισέβαλαν» σε επαγγέλματα που θεωρούνταν αποκλειστικά ανδρικά και εξέλιξαν το κίνημα για τα δικαιώματα των γυναικών.

Στις μέρες μας, η πρόκληση είναι να διασφαλιστεί η συνέχιση αυτής της πορείας προς την ισότητα. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, υπάρχουν ακόμη ανισότητες στον χώρο εργασίας, στην πολιτική σφαίρα και στην κοινωνία γενικότερα. Οι προκλήσεις αυτές απαιτούν συνεχείς προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας και τη διασφάλιση ενός δίκαιου και ισότιμου κόσμου για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου.

3. Νομοθετικά κείμενα σχετικά με την ισότητα των φύλων

3.1. Διεθνή νομοθετικά κείμενα σχετικά με την ισότητα των φύλων

Υπάρχουν αρκετά διεθνή νομοθετικά κείμενα που ασχολούνται με το θέμα της ισότητας των φύλων, τα οποία αποτελούν σημαντικά ορόσημα στην προσπάθεια ενίσχυσης των δικαιωμάτων των γυναικών και της ισότητας μεταξύ των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο.

- ✓ **Η Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα:** εγκρίθηκε το 1948 από τα Ηνωμένα Έθνη και είναι το μόνο οικουμενικό κείμενο που υπάρχει σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, στο οποίο προσδιορίζονται τα τριάντα θεμελιώδη δικαιώματα που αποτελούν τη βάση για μια δημοκρατική κοινωνία. Το 1^ο άρθρο ορίζει ότι όλοι οι άνθρωποι γεννήθηκαν ίσοι, όσον αφορά την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματά τους. Το 2^ο άρθρο απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γέννησης ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση. Αναγνωρίζει επίσης την ισότητα όλων απέναντι στο νόμο, στο άρθρο 7.
- ✓ **Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (1966):** διασφαλίζει το δικαίωμα ισότητας ανδρών και γυναικών στην απόλαυση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων, στο άρθρο 3. Στο άρθρο 19 απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση και παρενόχληση των ατόμων σύμφωνα με τις απόψεις του, ενώ στο άρθρο 23 αναγνωρίζει την ισότητα των δικαιωμάτων και ευθυνών των συζύγων στο γάμο, τόσο κατά τη διάρκεια, όσο και κατά τη λύση του.
- ✓ **Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (1966):** διασφαλίζει το δικαίωμα της ισότητας, άνδρα και γυναίκας, σε όλα τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, στο άρθρο 3. Στο άρθρο 13 αναγνωρίζει την παροχή της ανώτερης εκπαίδευσης σε όλους τους ανθρώπους ισότιμα, ανάλογα με τις ικανότητες του καθενός και με όλα τα κατάλληλα μέσα.
- ✓ **Η Διεθνής Σύμβαση για την κατάργηση κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων:** υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών το 1965 και τέθηκε σε ισχύ το 1969. Τα Κράτη Μέλη της Σύμβασης οφείλουν να απαγορεύουν και να εξαλείφουν τις φυλετικές διακρίσεις κάθε μορφής και να εγγυώνται το δικαίωμα του καθενός στην ισότητα ενώπιον του νόμου χωρίς διακρίσεις φυλής, χρώματος ή εθνικής ή εθνολογικής προέλευσης κυρίως καθ' όσον αφορά την απόλαυση των θεμελιωδών δικαιωμάτων.
- ✓ **Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών:** εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε. το 1979, αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα διεθνή νομικά έγγραφα που αναγνωρίζουν τα δικαιώματα των γυναικών. Θέτει ως στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων βάσει του φύλου και προωθεί την ισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής. Σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης τα κράτη μέλη οφείλουν να καταδικάζουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών σε όλες τις μορφές τους. Ο αντίκτυπος των διακρίσεων ή ο σκοπός τους μπορεί να θέσει σε κίνδυνο ή να καταστρέψει την αναγνώριση και την απόλαυση των δικαιωμάτων των γυναικών, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και



πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και πολιτικών ελευθεριών τους. Το 1999 εισήχθη το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης έναντι των γυναικών. Σύμφωνα με το Πρωτόκολλο αυτό προστέθηκαν μηχανισμοί για την εφαρμογή της σύμβασης που επιτρέπουν σε γυναίκες και κορίτσια (ατομικά ή συλλογικά) να υποβάλλουν καταγγελίες απευθείας στην Επιτροπή CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women), εάν θεωρούν ότι τα δικαιώματά τους, που προστατεύονται από τη Σύμβαση, παραβιάζονται.

- ✓ **Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη:** η Ατζέντα 2030 αποτελεί μια παγκόσμια πρωτοβουλία που υιοθετήθηκε από τα κράτη μέλη του ΟΗΕ το 2015. Περιλαμβάνει τον στόχο 5, που αφορά την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση όλων των γυναικών και κοριτσιών.
- ✓ **Σύμβαση της Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 100 και 111:** η Σύμβαση 100 ασχολείται με την ισότητα αμοιβών για άνδρες και γυναίκες για ίση εργασία, ενώ η Σύμβαση 111 ασχολείται με την εξάλειψη των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Ενδεικτικά τα νομοθετικά αυτά κείμενα αποτελούν τα μέσα για να προωθηθεί η ισότητα των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο και αντικατοπτρίζουν επίσης τη διεθνή δέσμευση για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και την εξάλειψη των διακρίσεων, βάσει του φύλου.

3.2. Ευρωπαϊκά νομοθετικά κείμενα σχετικά με την ισότητα των φύλων

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και δευτερογενούς δικαίου, έχει θεσπίσει κανόνες δικαίου, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Ιδιαίτερα βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της αξιοπρέπειας και δικαιωμάτων του ανθρώπου, της δημοκρατίας, του κράτους δικαίου, της ελευθερίας, της ισότητας, όπως περιγράφεται στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (Σ.Ε.Ε.).

- ✓ **Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1950):** η Ε.Σ.Δ.Α. είναι η πρώτη μεταξύ των σύγχρονων συμφωνιών για τα ανθρώπινα δικαιώματα που βασίζεται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών. Η εφαρμογή της Ε.Σ.Δ.Α. παρακολουθείται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και από τη θέσπισή της έχει υποστεί διάφορες τροποποιήσεις και προσθήκες μέσω εγγράφων που είναι γνωστά ως «πρωτόκολλα». Σύμφωνα με το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α., απαγορεύονται οι διακρίσεις βάσει φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης.
- ✓ **Η Συνθήκη της Ρώμης (1957):** το άρθρο 119 προβλέπει ίση αμοιβή για ίση εργασία ανδρών και γυναικών εργαζομένων.
- ✓ **Η Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992):** η Συνθήκη αυτή, που είναι γνωστή και ως η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο άρθρο 2 επιβεβαιώνει τη σημασία της ισότητας των φύλων στην Ε.Ε. Τονίζει ότι η Ένωση βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ισότητας, της ελευθερίας, του κράτους δικαίου και της δημοκρατίας.
- ✓ **Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009):** οι αρχές της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, κυρίως λόγω φύλου, χρώματος, φυλής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, πολιτικών απόψεων ή οποιωνδήποτε άλλων απόψεων, ιδιότητας μέλους εθνικής



μειονότητας, αναπηρίας, περιουσίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού παρατίθενται στα άρθρα 20 έως και 26. Επίσης στο άρθρο 23 μνημονεύεται ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών οφείλει να διασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας και των αποδοχών.

Επίσης, πολλές Οδηγίες και Κανονισμοί προωθούν τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων στη Ευρωπαϊκή Ένωση και διακρίνονται είτε ως άμεσες διακρίσεις είτε και ως έμμεσες. Επιπλέον διακρίνεται και ορίζονται οι τρόποι της παρενόχλησης μέσα από αρκετές Οδηγίες και Κανονισμούς.

3.3. Νομοθετήματα της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων

Στην Ελλάδα, οι νόμοι που αφορούν την ισότητα των φύλων καλύπτουν διάφορους τομείς της κοινωνίας, στοχεύοντας στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και αντιμετώπισης των διακρίσεων με βάση το φύλο. Αυτοί οι νόμοι εκφράζουν τη δέσμευση της χώρας προς την προώθηση της ισότητας και την αντιμετώπιση των διακρίσεων, σύμφωνα με τις αρχές που προβλέπονται στο Σύνταγμα και τις διεθνείς συμφωνίες που έχει υπογράψει η Ελλάδα.

Ένας σημαντικός τομέας που ρυθμίζεται από τους νόμους για την ισότητα των φύλων είναι η εργασία. Υπάρχουν νόμοι που απαγορεύουν τις διακρίσεις στην απασχόληση με βάση το φύλο και θεσπίζουν μέτρα για την προώθηση της ισότητας στον χώρο εργασίας. Επίσης, υπάρχουν διατάξεις που αφορούν την ίση αμοιβή για ίση εργασία, προστασία από τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Στον τομέα της εκπαίδευσης, έχουν θεσπιστεί μέτρα για την προώθηση της ισότητας στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι νόμοι αυτοί προβλέπουν την απαγόρευση των διακρίσεων και τη στήριξη προγραμμάτων που προωθούν την ισότητα των φύλων στον τομέα της εκπαίδευσης.

Επίσης, υπάρχουν νόμοι που αφορούν την προστασία των θυμάτων της βίας κατά των γυναικών και των παιδιών, προβλέποντας μέτρα για την πρόληψη, την προστασία και την υποστήριξη των θυμάτων. Συνολικά, οι νόμοι για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα αντανακλούν την προσπάθεια της κοινωνίας να διασφαλίσει ίσες ευκαιρίες και μια δίκαιη μεταχείριση για όλους, ανεξαρτήτως φύλου.

- ✓ Το Σύνταγμα της Ελλάδας στα άρθρα 4 και 116 αναγνωρίζει την ισότητα των δύο φύλων στην ελληνική επικράτεια. Η παράγραφος 2 του άρθρου 4 αναφέρει ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Επίσης, το άρθρο 116 στη 2η παράγραφο τονίζει τι δεν αποτελεί διάκριση. Ορίζει λοιπόν ότι δεν αποτελεί διάκριση, λόγω φύλου, η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επίσης, συνεχίζει ότι το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.
- ✓ Με τον Ν. 1342/1983 «Για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» κυρώθηκε και απέκτησε ισχύ στο εσωτερικό μας δίκαιο η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών (1979) του ΟΗΕ.
- ✓ Ακολούθησε ο Ν. 1414/1984 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με τον οποίο συστάθηκαν υπηρεσίες ισότητας των φύλων για τις εργασιακές σχέσεις. Το νομοθέτημα τούτο τροποποιήθηκε από τον 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» αλλά και από τον



- 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».
- ✓ Στη συνέχεια, κυρώθηκε το προαιρετικό πρωτόκολλο στη σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών με τον Ν. 2952/2001.
 - ✓ Με τον Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στις διατάξεις που προβλέπονταν από τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης 30 Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
 - ✓ Ο Ν. 3769/2009 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις», όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004.
 - ✓ Ο Ν. 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις», ο οποίος στο Κεφ. ΣΤ', (άρθρα 48-54), ενσωματώνει την Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια.
 - ✓ Ο Ν. 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου» σε εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία 2010/41/ΕΕ θεσμοθετεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.
 - ✓ Ο Ν. 4443/2016 «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 και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων... και άλλες διατάξεις», ο οποίος κατήγγησε σχεδόν μια δεκαετία μετά τον Ν. 3304/2005 (άρθρο 22). Με τον παρόντα νόμο, βελτιώνεται και ενισχύεται το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση εν γένει. Για τον σκοπό αυτόν, αναπτύσσεται ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης εισάγοντας νέους λόγους διάκρισης, όπως το «χρώμα», οι «γενεαλογικές καταβολές» και η «εθνική καταγωγή», η «χρόνια πάθηση», η «οικογενειακή κατάσταση» και η «κοινωνική κατάσταση».
 - ✓ Ο Ν. 4531/2018 «Κύρωση της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας... και λοιπές διατάξεις», η οποία κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος. Η Σύμβαση αυτή περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την ενίσχυση της ποινικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση εγκλημάτων που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών.
 - ✓ Ο 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», ο οποίος ρυθμίζει το σύνολο των νομικών κανόνων δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου των φυσικών προσώπων, ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου, που μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα διακρίσεων σε βάρος των φύλων.

4. Ισότητα των φύλων στη Δημόσια Διοίκηση

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή στη σύγχρονη κοινωνία και είναι αναγκαία σε κάθε τομέα της ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της δημόσιας διοίκησης. Η διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα αποτελεί προτεραιότητα που εξυπηρετεί όχι μόνο τη δικαιοσύνη, αλλά και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Η δημόσια διοίκηση, ως θεσμικό σύστημα που διαχειρίζεται τους πόρους και παρέχει υπηρεσίες στους πολίτες, πρέπει να αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία της κοινωνίας. Παρά τις προόδους που έχουν σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων, εξακολουθούν να υφίστανται ανισότητες και ανακολουθίες μεταξύ των δύο φύλων, ιδίως στον χώρο της δημόσιας διοίκησης.

Ένας από τους βασικούς πυλώνες για την προώθηση της ισότητας στη δημόσια διοίκηση είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που ευνοεί την ισότητα ευκαιριών. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εφαρμοστούν πολιτικές που εξαλείφουν τις διακρίσεις και προωθούν την ισότητα στις προσλήψεις, τις προαγωγές και την αμοιβαία αναγνώριση των επαγγελματικών «επιτευγμάτων». Επιπλέον, η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με τη σημασία της ισότητας είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που σέβεται τη «διαφορετικότητα».

Η ισότητα των φύλων στη δημόσια διοίκηση συνδέεται στενά με τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων. Η ενεργός συμμετοχή των γυναικών σε υψηλόβαθμα στελέχη και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, διασφαλίζει ότι οι απόψεις και οι ανάγκες του γυναικείου πληθυσμού λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την κοινωνία συνολικά. Η ενίσχυση της ισότητας των φύλων στη δημόσια διοίκηση απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από την πολιτεία, τον ιδιωτικό τομέα και την κοινωνία. Μόνο με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να δημιουργήσουμε μια πιο δίκαιη, ισότιμη και δυναμική κοινωνία, στην οποία η ισότητα των φύλων αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση.

Συνεπώς η αντιμετώπιση των ανισοτήτων των φύλων στην πρόσβαση, την αμοιβή και τη συμμετοχή σε αποφασιστικά όργανα, απαιτεί στρατηγικές που θα ενισχύουν την ισότητα και θα συμβάλλουν στη δημιουργία πιο δίκαιων και δυναμικών εργασιακών περιβαλλόντων.

5. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας «εμφανίζεται» στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση τον Απρίλιο του 2021, με τον Ν. 4795/2021, στα άρθρα 23-30 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση». Προγενέστερη νομοθετική ρύθμιση για τον εν λόγω θεσμό δεν υπήρχε, ενώ σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 4795/2021, για τη διαμόρφωσή του ελήφθησαν υπόψη συναφείς διεθνείς πρακτικές (Τσαούση κ.ά., 2023). Έχοντας ως πρότυπο καλές διεθνείς πρακτικές του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα, συμπεριλαμβανομένων και διεθνών οργανισμών, όπως ο Ο.Η.Ε. και ο Ο.Ο.Σ.Α., οι σύμβουλοι ακεραιότητας εισάγονται στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, στο πλαίσιο της υλοποίησης του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς. Αποτελούν «τμήμα» του Εθνικού Συστήματος Ακεραιότητας και δομικό στοιχείο του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου.



Σε κάθε Υπουργείο συνίσταται Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας, το οποίο υπάγεται ως οργανική μονάδα στον Υπουργό, πλην των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη και Εθνικής Άμυνας, στα οποία, όπως και στους λοιπούς φορείς της Γενικής Κυβέρνησης δύναται να συσταθεί Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο, ανάλογα με τις αρμοδιότητες του φορέα, τους υπαλλήλους που υπηρετούν και σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 80 (μεταβατικές διατάξεις) του ίδιου νόμου (Ν. 4795/21, 2021).

Κεντρική αποστολή του συμβούλου ακεραιότητας είναι η διασφάλιση ενός συνεκτικού πλαισίου προστασίας εργαζομένων που διαπιστώνουν, υφίστανται τις συνέπειες ή επιθυμούν να αναφέρουν παραβιάσεις ακεραιότητας. Ο σύμβουλος ακεραιότητας υποδέχεται και αξιολογεί τις καταγγελίες. Είναι υπεύθυνος παραλαβής και αξιολόγησης αναφορών, στην πράξη, δηλαδή, θα χειρίζεται τον εσωτερικό δίαυλο αναφορών - καταγγελιών, που υποχρεωτικά θα έχουν όλοι οι δημόσιοι φορείς. Παράλληλα κατέχει και συμβουλευτικό ρόλο, καθώς παρέχει συμβουλές σε θέματα ηθικής και ακεραιότητας προς τους υπαλλήλους, όπως είναι για παράδειγμα η πολιτική δώρου, η σύγκρουση συμφερόντων ή η παρενόχληση.

Μετά την εισαγωγή του θεσμού του Συμβούλου Ακεραιότητας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, οι υπάλληλοι και τα στελέχη του Δημοσίου θα μπορούν να αναφέρουν σε αυτόν περιστατικά διαφθοράς, κατάχρησης εξουσίας, σοβαρής αντικοινωνικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης και γενικά παραβιάσεων ακεραιότητας από συναδέλφους ή προϊσταμένους τους.

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας διαμεσολαβεί, προκειμένου να επιληφθούν τα όργανα του φορέα ή εξωτερικοί φορείς, που είναι αρμόδιοι για τη διερεύνηση των αναφορών. Παρακολουθεί τη διαδικασία της διερεύνησής τους και ενημερώνει σχετικά τον υπάλληλο που την υπέβαλε. Κάθε έτος, συντάσσει έκθεση και την υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα και στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και διαδικασιών ακεραιότητας που χρησιμοποιεί ο φορέας, το έργο που επιτελέστηκε, καθώς και για την πορεία των υποθέσεων που χειρίστηκε. Γενικά, η δραστηριοποίηση του Συμβούλου Ακεραιότητας έχει περισσότερο προληπτικό, παρά κατασταλτικό ή τιμωρητικό χαρακτήρα.

Η σύσταση του σχετικού γραφείου προβλέπεται σε κάθε Υπουργείο και υπό προϋποθέσεις σε Ανεξάρτητες Αρχές, σε δήμους και περιφέρειες, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και σε Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση.

Σύμφωνα με τον σχεδιασμό, πρόκειται να τοποθετηθεί ένας σύμβουλος σε κάθε φορέα του Δημοσίου = συμπεριλαμβανομένων των Υπουργείων, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης αλλά και της ίδιας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας – ενώ στην περίπτωση φορέων, με μεγάλο αριθμό εργαζομένων, θα εξετάζεται η τοποθέτηση περισσότερων του ενός συμβούλων. Τον νέο αυτό επαγγελματικό ρόλο, με τριετή θητεία, μπορούν να αναλάβουν αποκλειστικά και μόνο οι ήδη υπηρετούντες δημόσιοι υπάλληλοι. Και μάλιστα, μπορεί οι σύμβουλοι να μην προέρχονται από τον φορέα, στον οποίο τοποθετούνται. Ωστόσο, δεν πρόκειται για άλλον έναν μηχανισμό ελέγχου, θα είναι ο άνθρωπος που θα αποσαφηνίζει τα «γκρίζα σημεία». Θα πρέπει να τονιστεί πως οι σύμβουλοι αξιολογούνται και ελέγχονται πειθαρχικά από την Εθνική Αρχή Διαφάνειας και όχι από τον επικεφαλής του φορέα, στον οποίο ασκεί τις αρμοδιότητές του, κάτι που διασφαλίζει περαιτέρω την ανεξαρτησία τους.



6. Αρμοδιότητες Συμβούλου Ακεραιότητας - Εξειδίκευση στον Υποστηρικτικό άξονα - Διαχείριση αναφορών/ καταγγελιών

Ο υποστηρικτικός άξονας αφορά στις αρμοδιότητες του Συμβούλου Ακεραιότητας, που είναι προσανατολισμένες στους υπάλληλους του φορέα. Οι υπάλληλοι αποκτούν τη δυνατότητα να αναζητήσουν εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων και να αναφέρουν εμπιστευτικά παραβατικές συμπεριφορές εντός του φορέα.

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παρέχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων. Ειδικότερα, παρέχει συμβουλευτική συνδρομή: (α) για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας καθώς και καθοδήγηση για τον χειρισμό συγκεκριμένων καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων και ηθικών διλημάτων, (β) για ζητήματα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, (γ) για πολιτικές και διαδικασίες μέσω των οποίων υποστηρίζεται και προάγεται το δικαίωμα των ατόμων ως προς τον σεβασμό, την αξιοπρέπεια και την ισότιμη μεταχείριση στον χώρο εργασίας.

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παρέχει συμβουλευτική συνδρομή και στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος υφίσταται συμπεριφορές ανταπόδοσης ή εκδίκησης πριν την υποβολή αναφοράς ή κατά τη διάρκεια της διερεύνησής της. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παρέχει συμβουλευτική συνδρομή μεταξύ των εμπλεκόμενων/ διαφωνούντων υπαλλήλων, κατόπιν προηγούμενης συμφωνίας αυτών, συντονίζοντας τη συζήτηση, συμβάλλοντας στην αλληλοκατανόηση και προτείνοντας πρόσφορες λύσεις για την επίλυση της διαφοράς. Παρέχει κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής αναφοράς εντός του φορέα, τη σχετική νομοθεσία, τον τρόπο δόμησης της αναφοράς καθώς και την προβλεπόμενη διαδικασία.

Σύμφωνα με την απόφαση με αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.58/1007/οικ.5559 του Υπουργείου Εσωτερικών και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, (Φ.Ε.Κ. 2207/06-04-2023), ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παραλαμβάνει και διαχειρίζεται αναφορές υπαλλήλων του φορέα, για περιστατικά παραβίασης ακεραιότητας ή διαφθοράς και ασκεί διαμεσολάβηση, προκειμένου να επιληφθούν τα όργανα του φορέα ή εξωτερικοί φορείς που είναι αρμόδιοι για τη διερεύνησή τους.

6.1. Υποβολή αναφορών

Η αναφορά υποβάλλεται από τον υπάλληλο προφορικά ή εγγράφως, ανώνυμα ή επώνυμα, με τους ακόλουθους τρόπους:

- α) Αυτοπρόσωπη συνάντηση με τον Σύμβουλο Ακεραιότητας.
- β) Χρήση τηλεφώνου ή άλλων συστημάτων φωνητικών μηνυμάτων.
- γ) Χρήση τηλεδιάσκεψης.
- δ) Συμβατικό ταχυδρομείο.
- ε) Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Συμβούλου Ακεραιότητας.
- στ) Μέσω ειδικής πλατφόρμας υποβολής αναφορών που μπορεί να διαθέτει ο φορέας, προσβάσιμη και σε άτομα με αναπηρίες.

Στις περιπτώσεις (β), (ε) και (στ), ο αναφέρων ενημερώνεται με αυτοματοποιημένη απάντηση, ότι σε περίπτωση ανωνυμίας δεν υπάρχει δυνατότητα ενημέρωσής του για την πορεία της αναφοράς του. Τα στοιχεία επικοινωνίας του Συμβούλου Ακεραιότητας



αναρτώνται στον επίσημο διαδικτυακό ιστότοπο του φορέα, του Υπουργείου Εσωτερικών και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας.

6.2. Παραλαβή Αναφορών

Η παραλαβή και πρωτοκόλληση των αναφορών γίνεται απευθείας από το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας και η διαδικασία οφείλει να διασφαλίζει την τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των πληροφοριών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα απόφαση και την ισχύουσα νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων. Για την ταυτοποίηση των υπαλλήλων, η μονάδα που είναι αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού παρέχει στον Σύμβουλο Ακεραιότητας επικαιροποιημένη κατάσταση του συνόλου των υπαλλήλων του φορέα και της οργανικής μονάδας στην οποία υπηρετούν. Σε περίπτωση καθ' ύλην αναρμοδιότητας, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παραπέμπει την αναφορά στα αρμόδια όργανα του φορέα.

6.3. Διαχείριση Αναφορών

Κατά τη διαχείριση των αναφορών, ακολουθούνται τα εξής στάδια:

1. Εξέταση της αρμοδιότητας του Συμβούλου Ακεραιότητας: Στο στάδιο αυτό, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας εξετάζει την αναφορά ως προς το παραδεκτό αυτής και ενημερώνει τον αναφέροντα εντός δέκα (10) ημερών από την παραλαβή της αναφοράς. Συγκεκριμένα εξετάζεται αν: (α) η αναφορά είναι εμφανώς αόριστη ή ακατάληπτη, Ειδικότερα όταν η αναφορά είναι επώνυμη, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας επικοινωνεί με τον αναφέροντα για παροχή περαιτέρω διευκρινήσεων ή στοιχείων. Εφόσον δεν παρέχονται επαρκείς διευκρινίσεις ή δεν προσκομίζονται περαιτέρω στοιχεία, η αναφορά αρχειοθετείται αιτιολογημένα και ενημερώνεται ταυτόχρονα ο αναφέρων. (β) η αναφορά επαναλαμβάνεται κατά τρόπο καταχρηστικό. Στην περίπτωση που η αναφορά επαναλαμβάνεται ως προς το περιεχόμενο ενώ έχει ήδη διεκπεραιωθεί, αρχειοθετείται αιτιολογημένα και ενημερώνεται ταυτόχρονα ο αναφέρων. Αν η αναφορά έχει ήδη αρχειοθετηθεί και ο αναφέρων επανέλθει προσκομίζοντας νέα αποδεικτικά.

2. Ενέργειες/ Διαβίβαση: Στο στάδιο αυτό, εξετάζεται αν η αναφορά: (α) αφορά σε ποινικό αδίκημα/ πειθαρχικό παράπτωμα. Στην περίπτωση αυτή εξετάζεται αν αναφέρονται ποινικά αδικήματα ή/ και πειθαρχικά παραπτώματα. Το κριτήριο αυτό πληρούται, εφόσον κατονομάζεται φυσικό πρόσωπο που ενεργεί είτε ατομικά είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου διοίκησης νομικού προσώπου και καθ' οιονδήποτε τρόπο το εκπροσωπεί ή αναφέρεται σαφώς η ιδιότητά του κατά τρόπο ώστε να είναι δυνατή η ταυτοποίησή του και καταγγέλλεται για ποινικά αδικήματα ή/ και πειθαρχικά παραπτώματα, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Στην περίπτωση αυτή, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας διαβιβάζει την αναφορά, κατά περίπτωση: (αα) στο αρμόδιο προς έλεγχο όργανο/ μονάδα του φορέα, (αβ) στα αρμόδια όργανα εκτός του φορέα, (αγ) στις αρμόδιες εισαγγελικές αρχές Ειδικότερα, αν η καταγγελία αφορά σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης, του άρθρου 4 του ν. 4808/2021, ακολουθείται η διαδικασία που ορίζεται στην υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.1.2023 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών (Β' 343). (β) δεν αφορά σε ποινικό αδίκημα/ πειθαρχικό παράπτωμα Στην περίπτωση αυτή ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παρέχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή στον αναφέροντα ή/ και προβαίνει σε σχετικές προτάσεις προς τον επικεφαλής του φορέα, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στα άρθρα 3 και 14. (γ) Στην περίπτωση που με την υποβληθείσα αναφορά διατυπώνονται αιτιάσεις κατά του οργάνου, αρμόδιου για τη διερεύνηση αναφορών εντός



του φορέα ή και κατά του του Συμβούλου Ακεραιότητας, ο τελευταίος διαβιβάζει την αναφορά στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, ενημερώνοντας σχετικά τον αναφέροντα.

3. Παρακολούθηση – Ενημέρωση: Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας παρακολουθεί επιμελώς τη διαδικασία της διερεύνησης της αναφοράς από το όργανο στο οποίο διαβιβάστηκε, με κάθε πρόσφορο τρόπο. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας διατηρεί επικοινωνία με τον αναφέροντα, τον ενημερώνει για την υπόθεσή του, και εφόσον απαιτείται και είναι εφικτό, ζητά περαιτέρω πληροφορίες από αυτόν. Η παροχή ενημέρωσης στον αναφέροντα διενεργείται σε εύλογο χρονικό διάστημα. Όταν η υπόθεση περαιωθεί, σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία από τα αρμόδια όργανα στα οποία έχει διαβιρασθεί η αναφορά, ενημερώνεται εγγράφως ο Σύμβουλος Ακεραιότητας, ο οποίος γνωστοποιεί το αποτέλεσμα στον αναφέροντα και στη συνέχεια η αναφορά αρχειοθετείται.

4. Τήρηση αρχείων των αναφορών: Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας τηρεί αρχείο για κάθε αναφορά που παραλαμβάνει, σύμφωνα με τις απαιτήσεις εμπιστευτικότητας. Οι αναφορές αποθηκεύονται για εύλογο και αναγκαίο χρονικό διάστημα, προκειμένου να είναι ανακτήσιμες και να τηρηθούν οι απαιτήσεις που επιβάλλονται από την παρούσα απόφαση, το ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο και πάντως μέχρι την ολοκλήρωση κάθε έρευνας ή δικαστικής διαδικασίας που έχει εκκινήσει ως συνέπεια της αναφοράς σε βάρος του αναφερομένου, του αναφέροντος ή τρίτων προσώπων. Όταν για την υποβολή αναφοράς χρησιμοποιείται τηλεφωνική γραμμή ή άλλο σύστημα τηλεφωνικών μηνυμάτων, επιτρέπεται η καταγραφή της συνομιλίας, εφόσον ο αναφέρων έχει νομίμως συγκατατεθεί. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας έχει το δικαίωμα να τεκμηριώσει την προφορική υποβολή αναφοράς είτε με καταγραφή της συνομιλίας σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή είτε με πλήρη και ακριβή μεταγραφή της συνομιλίας, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τη μεταγραφή της συνομιλίας, υπογράφοντάς την. Όταν για την υποβολή αναφοράς χρησιμοποιείται τηλεφωνική γραμμή ή άλλο σύστημα τηλεφωνικών μηνυμάτων χωρίς καταγραφή της συνομιλίας, οι Σύμβουλοι Ακεραιότητας έχουν το δικαίωμα να τεκμηριώσουν την προφορική υποβολή αναφοράς με τη μορφή επακριβών πρακτικών της συνομιλίας, τα οποία συντάσσουν, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τα πρακτικά της συνομιλίας, υπογράφοντάς τα. Όταν ένα πρόσωπο ζητήσει αυτοπρόσωπη συνάντηση με τον Σύμβουλο Ακεραιότητας για να υποβάλει προφορικά αναφορά, τηρούνται πλήρη και επακριβή πρακτικά της συνάντησης σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με καταγραφή της συνομιλίας σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με ακριβή πρακτικά της συνάντησης, που συντάσσονται από τον Σύμβουλο Ακεραιότητας, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τα πρακτικά της συνάντησης, υπογράφοντάς τα. Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής των πρακτικών που προβλέπονται γίνεται σχετική μνεία από τον συντάκτη του πρακτικού.

7. Συμπεράσματα

Παρά τις εκτεταμένες προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων, εξακολουθούν να εμφανίζονται περιστατικά παραβίασης. Οι προκλήσεις περιλαμβάνουν την ύπαρξη στερεότυπων και διακρίσεων, την ανισότητα στην αμοιβή και την αποτελεσματική συμμετοχή των γυναικών στις αποφάσεις. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας αναλαμβάνει κεντρικό ρόλο στην επίλυση περιστατικών παραβίασης της ισότητας των φύλων. Διερευνά καταγγελίες, παρέχει συμβουλές, και προτείνει βελτιώσεις, συνεισφέροντας στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που προωθεί την ισότητα.

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας, με την ικανότητά του να εξετάζει και να αντιμετωπίζει παραβιάσεις, μπορεί να λειτουργήσει ως κινητήριος δύναμη για την αλλαγή. Ο Σύμβουλος



Ακεραιότητας αναδεικνύεται ως απαραίτητο εργαλείο στον αγώνα κατά των παραβιάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων. Με την ικανότητά του να παρέχει υποστήριξη, να ενισχύει τη διαφάνεια και να διερευνά περιστατικά, συμβάλλει στην επίτευξη μιας πιο ισότιμης και δίκαιης κοινωνίας. Οι προκλήσεις παραμένουν, αλλά με τη σωστή εφαρμογή και υποστήριξη, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας μπορεί να διαμορφώσει ένα περιβάλλον, όπου η ισότητα των φύλων αναδεικνύεται ως θεμελιώδης αξία της Δημόσιας Διοίκησης.

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας αποτελεί κλειδί για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στη Δημόσια Διοίκηση. Με τη διαφάνεια στον τρόπο χειρισμού καταγγελιών, τις έρευνές του και τη συμβουλευτική του υποστήριξη, ενισχύει την ικανότητα των οργανισμών να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, προάγοντας μια δίκαιη και ισότιμη κοινωνία.

Η καινοτομία συνεπώς της θεσμοθέτησης του Συμβούλου Ακεραιότητας σημαίνει την υιοθέτηση μιας νέας ιδέας, που δημιουργεί προστιθέμενη αξία στη Δημόσια Διοίκηση. Αποτελεί μία καινοτομία, η οποία προσφέρει νέες ευκαιρίες ανάπτυξης. Η πολύπλοκη δομή των Δημόσιων Οργανισμών και η επιφυλακτικότητα των εργαζομένων και των στελεχών του δημοσίου τομέα «απέναντι» στην ανάληψη κινδύνων, αποτελούν βασικά εμπόδια για την υιοθέτηση καινοτόμων δράσεων στον Δημόσιο Τομέα. Για την αποτελεσματική υιοθέτηση και εξέλιξη του καινοτόμου αυτού θεσμού στον δημόσιο τομέα απαιτείται η ενεργός συμμετοχή της διοίκησης, τόσο σε σχεδιαστικό, όσο και σε υποστηρικτικό ρόλο, η κατανομή των αναγκών πόρων για την οικονομική υποστήριξη του νέου θεσμού και η υιοθέτηση επιτυχημένων παραδειγμάτων και καλών πρακτικών από αντίστοιχους θεσμικούς φορείς άλλων χωρών, κυρίως, της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- European Commission. (2020). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Brussels: E.C. Publishing.
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*. Luxembourg: EIGE Publishing.
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Mainstreaming - Gender budgeting*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2018). *Europe's Beating Cancer Plan: Let's strive for more*. Brussels: E.P. Publishing.
- OECD (2019). *The Anticipatory Innovation Governance project, Observatory of Public Sector Innovation*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *The Anticipatory Innovation Governance project, Observatory of Public Sector Innovation*. Paris: OECD Publishing.
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας: Σχέδιο Νόμου. (2019). *Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης. Ο ρόλος των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα: ΕΑΔ.
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας. (2021). *Ετήσια Έκθεση Απολογισμού*. Αθήνα: ΕΑΔ.
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας. (2022). *Ετήσια Έκθεση Απολογισμού*. Αθήνα: ΕΑΔ.
- Μούση, Ε. (2021). *Η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στη ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό τις σύγχρονες νομοθετικές εξελίξεις* (Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Αθήνα.
- Μυλωνάς, Δ., & Φραγκάκη, Ζ. (2023). Ο μεντορικός - συμβουλευτικός ρόλος του συμβούλου ακεραιότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση σε σύγκριση με τον πολυσύνθετο ρόλο του μέντορα στις σχολικές μονάδες: Μελέτη περίπτωσης στο



- διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού. Στο *Εκπαίδευση και Πολιτισμός στον 21 αιώνα, Εισήγηση στο 8ο Πανελλήνιο Συνέδριο του Κολλεγίου Αθηνών και της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος*. Αθήνα: Μουσείο Σχολικής Ζωής και Εκπαίδευσης του ΕΚΕΔΙΣΥ.
- Νόμος 4622/2019. (2019). *Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης*. Αθήνα: Φ.Ε.Κ. Α' 133/07-08-2019.
- Νόμος 4795/2021 & Αιτιολογική έκθεση Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημοσίου Τομέα. (2021). *Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση*. Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων.
- Τσαούση, Α., Φραγκάκη, Ζ., & Μυλωνάς, Δ. (2023). Καινοτομίες στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: Η θεσμοθέτηση του Συμβούλου Ακεραιότητας. *Journal of Culture in Tourism, Art and Education*, 3(2), 54-68.
- Υπουργείο Εσωτερικών – Εθνική Αρχή Διαφάνειας. (2023). *Καθορισμός του τρόπου άσκησης των αρμοδιοτήτων του Συμβούλου Ακεραιότητας, των διαδικασιών που ακολουθούνται, καθώς και των κριτηρίων ανανέωσης της θητείας του*. Αθήνα: Φ.Ε.Κ. Β' 2207/06-04-2023.
- Φραγκάκη, Ζ., & Μυλωνάς, Δ. (2023). Το Πειθαρχικό Δίκαιο των εκπαιδευτικών και η σύνδεση του Συμβούλου Ακεραιότητας με την πειθαρχική διαδικασία. *MusED*, 3(2), 10-23. Αθήνα: Περίανδρος.
- Φραγκάκη, Ζ. (2020). *Δικαιώματα, υποχρεώσεις και περιορισμοί των αποσπασμένων εκπαιδευτικών και διοικητικών υπαλλήλων των αποκεντρωμένων διοικητικών υπηρεσιών του Υπουργείου Παιδείας* (Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία). Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

