

Αθήνα, 26 Φεβρουαρίου 2008
Αρ. Πρωτ.: 601

Προς τον:
Υπουργό Εσωτερικών
κύριο Π. Παυλόπουλο
Βασιλίσσης Σοφίας 15,
106.74 ΑΘΗΝΑ

Θέμα: Όριο ηλικίας για τον διορισμό προσωπικού των κλάδων του Υπουργείου Εξωτερικών

*Σχετικά: το υπ' αρ. πρωτ. 16814.06.5 & 17997.06.4/01.10.07 Πόρισμα του ΣτΠ
το υπ' αρ. πρωτ. 090.38/ΑΣ 22/25.01.08 έγγραφο της Στ' Γενικής Διεύθυνσης Προσωπικού,
Διοικητικής Οργάνωσης και Οικονομικής Διαχείρισης*

Αξιότιμε Κύριε Υπουργέ,

Σε συνέχεια του υπ' αρ. πρωτ. 235/23.01.08 εγγράφου του Συνηγούρου του Πολίτη προς την Υπουργό Εξωτερικών, κ. Ντόρα Μπακογιάννη, η Στ' Γενική Διεύθυνση Προσωπικού, Διοικητικής Οργάνωσης και Οικονομικής Διαχείρισης του Υπουργείου Εξωτερικών απηύθυνε στη Διεύθυνση Προσλήψεων Προσωπικού του Υπουργείου Εσωτερικών το υπ' αρ. πρωτ. 090.38/ΑΣ 22/25.01.08 έγγραφο, με το οποίο διατυπώνεται πρόταση για τον καθορισμό ειδικών ορίων ηλικίας προς πλήρωση θέσεων υπαλλήλων των Κλάδων του Υπουργείου Εξωτερικών. Η πρόταση συνίσταται στη διατήρηση για την πρόσβαση σε όλους τους Κλάδους του 35^{ου} έτους ως ανώτατου ορίου ηλικίας, με εξαίρεση τον Κλάδο Εμπειρογνομόνων (50^ο έτος) και τον Κλάδο Επιστημονικού Προσωπικού της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας (43^ο έτος).

Στο ανωτέρω έγγραφο του Υπουργείου Εξωτερικών γίνεται αναφορά σε ειδικές συνθήκες, με τις οποίες φαίνεται να συνδέεται η εκτέλεση των καθηκόντων των θέσεων της Εξωτερικής Υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι όλων των Κλάδων του Υπουργείου (με εξαίρεση τους Κλάδους των υπαλλήλων της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας και των Εμπειρογνομόνων) καλούνται συχνά να υπηρετήσουν σε αρχές «ειδικών συνθηκών» της Εξωτερικής Υπηρεσίας και μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις αυτή η υποχρέωση τίθεται ως προϋπόθεση προαγωγής. Κατά δεύτερο λόγο, απαιτείται αυξημένη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων για κινητικότητα, σύμφωνα δε με τα διαλαμβανόμενα στο εν λόγω έγγραφο, «κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας» η εν λόγω διαθεσιμότητα για κινητικότητα μπορεί να αναζητηθεί σε νεότερα άτομα. Επιπλέον, λόγω των δυσμενών κλιματολογικών συνθηκών στις οποίες είναι συχνά αναγκασμένοι να υπηρετούν οι υπάλληλοι των Αρχών της Εξωτερικής Υπηρεσίας, είναι απαραίτητο οι προσλαμβανόμενοι να βρίσκονται σε άριστη κατάσταση υγείας. Όπως υποστηρίζεται, το επίπεδο υγείας αλλά και ικανότητα προσαρμογής σε κοινωνικο – πολιτισμικές συνθήκες «δύσκολων» γεωγραφικών περιοχών συνιστούν παράγοντες που φαίνονται να τελούν σε άμεση συνάρτηση με την ηλικία και δικαιολογούν, για τους λόγους αυτούς, τον καθορισμό ηλικιακών ορίων για την είσοδο στην υπηρεσία. Τέλος, σύμφωνα με το ανωτέρω έγγραφο, «η νομιμότητα των παραπάνω σκοπών γενικού

συμφέροντος δεν μπορεί εύλογως να τεθεί εν αμφιβόλω, καθώς αυτοί δικαιολογούν αντικειμενικά και εύλογα μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας. Τα δε μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη του θεμιτού αυτού σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία προς τούτο». Λαμβανομένων υπόψη των παραπάνω, καθώς και του θεσπιζόμενου για την πλειοψηφία των Κλάδων του Υπουργείου ανωτάτου ορίου ηλικίας 35 ετών, ο Συνήγορος του Πολίτη επιθυμεί να προβεί στις εξής επισημάνσεις:

Καταρχήν, όπως έχει ήδη καταγραφεί στο υπ' αρ. πρωτ. 16814.06.5 & 17997.06.4/01.10.07 σχετικό Πόρισμα, με τις διατάξεις του ν. 3304/05, με τις οποίες ενσωματώθηκε πλήρως στην ελληνική έννομη τάξη το περιεχόμενο της Οδηγίας 200/78/EK του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, καταργήθηκε κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, μεταξύ άλλων, λόγω ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ως γνωστόν, οι διατάξεις Οδηγίας υπερισχύουν κάθε άλλης νομοθετικής ή κανονιστικής διάταξης στην εθνική έννομη τάξη, στην οποία ενσωματώνονται και οποιαδήποτε διάταξη αντίθετη στο πνεύμα τους καθίσταται αυτοδικαίως άκυρη (αρ. 26 του ν. 3304/05). Ήδη, ο υπαλληλικός κώδικας (ν. 3528/07, ΦΕΚ Α' 26/09.02.07) απαλείφει ρητώς το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού και ορίζει ότι τυχόν ανώτατα όρια ηλικίας διορισμού μπορούν να καθορίζονται με τις οικείες προκηρύξεις, ύστερα από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, μόνον εφόσον αυτά απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των προς πλήρωση θέσεων. Μάλιστα, στην αιτιολογική έκθεση του εν λόγω νόμου διαπιστώνεται η ανάγκη αναθεώρησης του προϊσχύοντος υπαλληλικού κώδικα, μεταξύ άλλων, λόγω της υποχρέωσης «*εναρμόνισης διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα με το κοινοτικό δίκαιο (ιδίως σε ό,τι αφορά τα θέματα του ανώτατου ορίου ηλικίας διορισμού...)*».

Ο Συνήγορος του Πολίτη είχε υπογραμμίσει ότι, προκειμένου να μην μπορεί να θεωρηθεί ότι το καθοριζόμενο όριο ηλικίας εισάγει διακριτική μεταχείριση κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 3304/05 και κατ' επέκταση της σχετικής Κοινοτικής Οδηγίας, πρέπει η ηλικία να συνιστά αποδεδειγμένα χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Απαραίτητη προς τούτο είναι η ύπαρξη ειδικής αιτιολογίας, από την οποία πρέπει να προκύπτει μετά βεβαιότητας ότι η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας για την πρόσβαση σε συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα είναι εύλογη και αναγκαία και υπαγορεύεται από συγκεκριμένο θεμιτό σκοπό. Με τις διατάξεις του αρ. 11 του ν. 3304/05 εξαιρείται από τις περιπτώσεις των διακρίσεων λόγω ηλικίας η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται στο εν λόγω χαρακτηριστικό εφόσον προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία. Βάσει των εν λόγω διατάξεων, ως επιτρεπόμενη μορφή διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας ορίζεται, μεταξύ άλλων, ο καθορισμός «...*ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση*».

Η σχετική κοινοτική Οδηγία επιχειρεί να καθιερώσει ένα διαχωριστικό πλαίσιο μεταξύ των περιπτώσεων εκείνων που η χρήση της ηλικίας (ή χαρακτηριστικών που συνδέονται με την ηλικία) είναι θεμιτή και εκείνων που δεν είναι. Αυτό το επιτυγχάνει επιτρέποντας διαχωρισμούς βασιζόμενους στην ηλικία, μόνον όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο ως αποτέλεσμα ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης και μόνον όταν είναι αντικειμενικά αναγκαίο προκειμένου να επιτευχθεί ένας θεμιτός στόχος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη. Όπως καθίσταται αντιληπτό από το προαναφερθέν έγγραφο του Υπουργείου Εξωτερικών, η ηλικία φαίνεται να συνδέεται με κάποια ειδικότερα χαρακτηριστικά και συγκεκριμένα με τη διαθεσιμότητα των υποψηφίων προς συνεχείς – ενδεχομένως – μετακινήσεις, με την προσαρμοστικότητά τους καθώς και με την κατάσταση της υγείας τους. Το προτεινόμενο – ήδη χαμηλό – ως ανώτατο ηλικιακό όριο των 35 ετών, συνδεόμενο

άμεσα με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, φέρεται να προσδιορίζει με απόλυτο τρόπο την ικανότητα ή μη των υποψηφίων ανταπόκρισης στα καθήκοντα των συγκεκριμένων θέσεων. Ωστόσο, ο αποκλεισμός από τη δυνατότητα συμμετοχής στις σχετικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού ατόμων που ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, φαίνεται να βασίζεται σε μια γενικευμένη εικασία ότι τα άτομα αυτά σε καμία περίπτωση δεν είναι δυνατόν να κατέχουν τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά. Η σύνδεση της ηλικίας με την υγεία, τη διαθεσιμότητα και την προσαρμοστικότητα μπορεί εύκολα να τεθεί σε αμφιβολία, όταν η χρήση της σημαίνει ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες των ατόμων δεν λαμβάνονται υπόψη. Γίνεται έτσι αυθαίρετα αποδεκτό ότι τα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά, τα οποία φέρονται ως απαραίτητα προσόντα για την ανταπόκριση στα καθήκοντα των προς πλήρωση θέσεων, συναντώνται μόνον σε άτομα έως την ηλικία των 35 ετών, ενώ το σύνολο των μελών των υπολοίπων ηλικιακών ομάδων άνω των 35 ετών αναπόφευκτα κατηγοριοποιούνται ως στερούμενα των ανωτέρω αναγκαίων προσόντων.

Πρόκειται όμως για ένα στερεότυπο, ως αποτέλεσμα του οποίου τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες ατόμων που ανήκουν σε ηλικιακές ομάδες άνω των 35 ετών τείνουν να αγνοούνται και τα άτομα υπόκεινται σε διακριτική μεταχείριση. Υπό άλλες περιστάσεις, όταν η εκτίμηση των προσόντων ή των δεξιοτήτων του κάθε ατόμου δεν είναι δυνατή, η σύνδεση της ηλικίας με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ενδεχομένως να ήταν απαραίτητη ή και αναπόφευκτη. Εν προκειμένω όμως, εφόσον η κατοχή των απαιτούμενων χαρακτηριστικών θα ήταν δυνατό να εκτιμηθεί για κάθε υποψήφιο ξεχωριστά, ανεξαρτήτως της ηλικιακής ομάδας στην οποία αυτός ανήκει, η ηλικία δεν μπορεί να αποτελέσει ακριβή ένδειξη της ικανότητας ή της επάρκειας του ατόμου ως προς την εκτέλεση των συγκεκριμένων καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Για παράδειγμα, η φυσική κατάσταση και εν γένει η κατάσταση της υγείας κάποιου υποψηφίου μπορεί με ευκολία να διαγνωσθεί, μέσω συγκεκριμένων ιατρικών εξετάσεων, ενώ, παράλληλα, η διαθεσιμότητα του υποψηφίου προς συνεχείς μετακινήσεις θα μπορούσε να αναφέρεται ρητώς στην προκήρυξη ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή στις σχετικές εξετάσεις και την κάλυψη των σχετικών θέσεων.

Ήδη το Δ.Ε.Κ. έχει αποφανθεί, στο πλαίσιο έκδοσης προδικαστικής απόφασης για την υπόθεση C-144/04 (από 22.11.05 απόφαση), η οποία αφορά τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ότι στον βαθμό που μία εθνική νομοθεσία καθορίζει ανώτατο όριο ηλικίας ως βασικό κριτήριο, χωρίς να έχει αποδειχθεί ότι ο καθορισμός του ορίου αυτού καθ' εαυτού, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε εκτίμηση συνδεδεμένη με τη διάρθρωση της οικείας αγοράς εργασίας και την προσωπική κατάσταση του ενδιαφερόμενου, είναι αντικειμενικά αναγκαίος για την υλοποίηση θεμιτού επιδιωκόμενου σκοπού, πρέπει να θεωρηθεί ότι βαίνει πέραν αυτού που είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού.

Σε κάθε περίπτωση, τυχόν διάκριση λόγω ηλικίας, προκειμένου να θεωρηθεί δικαιολογημένη, πρέπει να πληροί αθροιστικά τρεις προϋποθέσεις: α) να είναι αντικειμενικά αναγκαία β) για την επίτευξη θεμιτού στόχου και γ) να εφαρμόζεται με αναλογικό τρόπο. Το άρθρο 4 της Οδηγίας επιτρέπει στα κράτη – μέλη να εισάγουν δικαιολογημένη μεταχείριση λόγω ηλικίας, όταν αυτή συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση για την προς πλήρωση θέση. Το Δ.Ε.Κ. ήδη έχει υιοθετήσει μια αυστηρή προσέγγιση ως προς το παραπάνω ζήτημα, απαιτώντας το συγκεκριμένο προσόν (της ηλικίας, εν προκειμένω) να είναι απολύτως αναγκαίο για την σωστή εκτέλεση της εργασίας και να μην υπάρχει κανένας άλλος τρόπος εκτέλεσης της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Η χρήση της ηλικίας ως «ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» είναι από μόνη της εξαιρετικά δύσκολη, εκτός ίσως από τις περιπτώσεις πρόσβασης στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας. Από την άλλη, η ηλικία, όπως προαναφέρθηκε, τείνει να χρησιμοποιείται ως «εκπρόσωπος» κάποιων προσόντων ή χαρακτηριστικών που συνιστούν «καθοριστικές επαγγελματικές προϋποθέσεις» για την άσκηση

συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως συμβαίνει και στην προκείμενη περίπτωση. Ωστόσο, η ηλικία δεν συνιστά από μόνη της ακριβή ένδειξη για την κατοχή ή μη κάποιων από τα απαιτούμενα προσόντα ή χαρακτηριστικά, ώστε να είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο για μια πραγματικά καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, στον βαθμό που τείνει να αγνοεί της διαφορετικότητας των ατόμων που ανήκουν στις διάφορες ηλικιακές ομάδες.

Πέραν των ανωτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις της κοινοτικής Οδηγίας, πρέπει να αποδειχθεί ότι η χρήση της ηλικίας ως παράγοντα διαφορετικής μεταχείρισης είναι «ανάλογη και αναγκαία». Συνεπώς, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, πρέπει να προκύπτει σαφέστατα και ειδικά ότι δεν υπάρχει εναλλακτικό, λιγότερο αυστηρό μέσο πέραν της χρήσης της ηλικίας για την επίτευξη του σχετικού επιδιωκόμενου θεμιτού στόχου, ενώ παράλληλα, πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι το μέσον που χρησιμοποιείται πραγματικά εκπληρώνει τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η διαφορετική μεταχείριση ή ο αποκλεισμός συγκεκριμένων υποψηφίων με βάση την ηλικία δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι πληροί την αρχή της αναλογικότητας όταν δεν έχει επιχειρηθεί προηγουμένως η χρήση άλλων μεθόδων για τη διαπίστωση του κατά πόσον πληρούνται τα θεωρούμενα ως καθοριστικές και ουσιαστικές επαγγελματικές προϋποθέσεις χαρακτηριστικά από άτομα που τυχόν ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Όταν μια ηλικιακή διάκριση χρησιμοποιείται στην πρόσβαση σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες, είναι απίθανο να θεωρηθεί αντικειμενικά δικαιολογημένη, όταν παρόμοιες ή αντίστοιχου αντικειμένου θέσεις εργασίας καλύπτονται χωρίς τη χρήση τέτοιας διάκρισης. Για παράδειγμα, η σύνδεση της ηλικίας με τη διαθεσιμότητα των υποψηφίων προς μετακινήσεις δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί επαρκώς αιτιολογημένη όταν σε μεταθέσεις και μετακινήσεις υπάγονται και άλλες κατηγορίες προσωπικού στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως για παράδειγμα οι δάσκαλοι ή οι καθηγητές, οι οποίοι συχνά καλούνται να υπηρετούν σε «δύσκολες» περιοχές, είτε γεωγραφικά είτε από άποψη κοινωνικο – πολιτισμικών συνθηκών. Η υγεία, η διαθεσιμότητα και η προσαρμοστικότητα είναι χαρακτηριστικά που μπορούν να διαπιστωθούν με συμμετοχή σε συγκεκριμένες εξετάσεις, ατομικές αξιολογήσεις και σαφείς περιγραφές των εργασιακών καθηκόντων. Άλλωστε, εάν γινόταν δεκτό ότι άτομα άνω των 35 ετών δεν διαθέτουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά ούτως ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται με επάρκεια στις απαιτήσεις των καθηκόντων της θέσης τους, θα έπρεπε οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου να θεωρούν εκ των πραγμάτων ανεπαρκείς τους υπαλλήλους εκείνους που υπερβαίνουν το συγκεκριμένο όριο ηλικίας, οπότε θα καθίστατο επιβεβλημένος ο καθορισμός ανωτάτου χρονικού ορίου παραμονής στις υπηρεσίες του Υπουργείου (σύμφωνα με το πνεύμα του εγγράφου του Υπουργείου Εξωτερικών).

Τέλος, ο Συνήγορος του Πολίτη επιθυμεί να επισημάνει ότι τα συνδεδεμένα με την ηλικία χαρακτηριστικά που επικαλούνται οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εξωτερικών δεν φαίνονται να αποτελούν σε καμία περίπτωση απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη των θέσεων επιστημονικού προσωπικού της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας, κατηγορία όμως για την πρόσβαση στην οποία και πάλι προτείνεται ανώτατο όριο ηλικίας (43 έτη). Παράλληλα, για την εισαγωγή στον Κλάδο Εμπειρογνομώνων, προτείνεται ως ανώτατο όριο ηλικίας το 50^ο έτος, χωρίς να καθίσταται σαφής ο λόγος αναγκαιότητας αλλαγής του συγκεκριμένου ορίου ηλικίας, το οποίο, βάσει των προϊσχυσασών διατάξεων, οριζόταν στα 55 έτη. Στον βαθμό που με τις διατάξεις του ν. 3304/05 έχει καταργηθεί ρητώς κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και στον βαθμό που η τιθέμενη διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται επαρκώς, σύμφωνα με τις τιθέμενες στον νόμο και τη σχετική Οδηγία προϋποθέσεις, τα ανωτέρω όρια ηλικίας εξακολουθούν να εισάγουν δυσμενή διάκριση και θα έπρεπε να απαλειφθούν πλήρως. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, οι διατάξεις του Οργανισμού του Υπουργείου που θέτουν ανώτατο όριο ηλικίας το 35^ο έτος, παραμένουν προβληματικές και χρήζουν τροποποίησης. Είναι σαφές, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα ότι, ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού μπορεί να καθορίζεται με την οικεία προκήρυξη μετά από γνώμη

του φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, εφόσον αυτό απαιτείται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Τέλος, επισημαίνεται ότι η τυχόν εκ των υστέρων θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας των 35 ετών για την πρόσβαση στη Διπλωματική Ακαδημία (σύμφωνα με τα προτεινόμενα στο έγγραφο του Υπουργείου Εξωτερικών), δεν αίρει σε καμία περίπτωση την έλλειψη νομίμου ερείσματος της πρόσφατης προκήρυξης (Π15-469/ΑΣ 173 Απόφαση, ΦΕΚ 4/Γ/09.01.2008).

Λαμβανομένων υπόψη των παραπάνω, ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι ο επιδιωκόμενος από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εξωτερικών θεμιτός στόχος, που συνίσταται εν γένει στη διαφύλαξη των συμφερόντων του Κράτους και απαιτεί συχνές μετακινήσεις των υπαλλήλων στο εξωτερικό, θα μπορούσε να επιτευχθεί εναλλακτικά με άλλα μέσα και όχι αποκλειστικά και μόνον με τον καθορισμό ανωτάτου ορίου ηλικίας 35 ετών, στον βαθμό που δεν φαίνονται να υπάρχουν διαθέσιμα επαρκή στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι άτομα που ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες στερούνται διαθεσιμότητας, καλής κατάστασης υγείας ή προσαρμοστικότητας και στο μέτρο που η συνδρομή των εν λόγω χαρακτηριστικών στο πρόσωπο τυχόν μεγαλύτερων σε ηλικία υποψηφίων θα μπορούσε να διαπιστωθεί τόσο μέσω της υποβολής τους σε ενδεδειγμένες ιατρικές εξετάσεις όσο και μέσω προσωπικών αξιολογήσεων είτε με τη σαφή συμπερίληψη στις σχετικές προκηρύξεις της απαραίτητης προϋπόθεσης ετοιμότητας και διαθεσιμότητας των υποψηφίων για διαρκείς μετακινήσεις, για την κάλυψη των προς πλήρωση θέσεων.

Με τιμή,

Γιώργος Β. Καμίνης

Ειδική Επιστήμονας : Αναστασία Ματανά

Κοινοποίηση:

Υπουργό Εξωτερικών, κ. Ντόρα Μπακογιάννη
Γραφείο Υπουργού
Ακαδημίας 1, 106 71 – ΑΘΗΝΑ

Υπουργείο Εξωτερικών

- Στ Γενική Διεύθυνση Προσωπικού,
Διοικητικής Οργάνωσης & Οικονομικής Διαχείρισης
Υπόψη: Γενικού Διευθυντή
- Ειδική Νομική Υπηρεσία
Ακαδημίας 1, 106 71 – ΑΘΗΝΑ

Υπουργείο Εσωτερικών

Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης
Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού
Διεύθυνση Προσλήψεων Προσωπικού
Βασιλίσσης Σοφίας 15, 106 74 – ΑΘΗΝΑ

Υπουργείο Δικαιοσύνης

Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης (αρ. 21 του ν. 3304/05)
Μεσογείων 96, 115 27 – ΑΘΗΝΑ

