



MigrAID

ΥΛΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΘΕΜΑ ΑΡ. 1: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ	5
1.1: Εισαγωγή.....	6
1.2: Ποιότητα στην εργασία	6
1.3: Διαφορά και Διακρίσεις.....	7
1.4: Πολλαπλή Διάκριση – Άμεση/Εμμεση Διάκριση – Στάδια στον Χώρο Εργασίας όπου Παρουσιάζονται Διακρίσεις.....	10
1.5: Παρενόχληση και θυματοποίηση ως συγκεκριμένες μορφές διάκρισης	11
ΘΕΜΑ ΑΡ. 2: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
2.1: Εισαγωγή.....	15
2.2: ΕΕ και διάκριση στην αγορά εργασίας	15
2.3: Ευρωπαϊκές οδηγίες και διάκριση στην αγορά εργασίας – Οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών.....	16
2.4: Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Διάκριση – Κατευθυντήριες γραμμές που αναφέρονται στις διακρίσεις	17
2.5: Δικαστικές Αποφάσεις σε θέματα Διάκρισης στην ΕΕ	19
2.6: Η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη κατά των διακρίσεων	19
2.7. Διεθνές (θεσμικό) πλαίσιο για την καταπολέμηση της διάκρισης στην αγορά εργασίας.....	21
ΘΕΜΑ ΑΡ. 3: ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΘΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΣΕΒΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	22
3.1: Πολιτικές και πρωτοβουλίες σε διεθνές επίπεδο εναντίον των διακρίσεων στην αγορά εργασίας	22
ΘΕΜΑ ΑΡ. 4: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	45
4.1: Εισαγωγή.....	46
4.2: Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι και ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο	46
4.3: Οι πρωτοβουλίες και δράσεις των Ευρωπαϊκών συντεχνιών και των οργανώσεων εργοδοτών για ζητήματα διακρίσεων και διαφορετικότητας στην εργασία.....	47
4.4: Ο Ρόλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.....	48
4.5: Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας	49
ΘΕΜΑ ΑΡ 5: ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ.....	54

5.1: Εισαγωγή.....	54
5.2: Διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις και Διαχείριση Διαφορετικότητας	55
5.3: Οι Χάρτες Διαφορετικότητας.....	56
5.4. Διαχείριση Διαφορετικότητας σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.....	57
<i>Αναπτύξτε ισχυρά εσωτερικά συστήματα επικοινωνίας.</i>	<i>60</i>
ΘΕΜΑ Αρ. 6: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	64
6.1: Εισαγωγή.....	64
6.2: Προκλήσεις διαχείρισης διαφορετικότητας.....	65
6.3: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Διαχείριση Διαφορετικότητας	75
6.4: Παραδείγματα καλών πρακτικών σε Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.....	75
ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	81

Εκπονήθηκε από το:

Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), Ελλάδα

Σε συνεργασία με τους παρακάτω οργανισμούς:

- Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ), Κύπρος
- Κίνηση για την Ισότητα, Στήριξη, Αντιρατσισμό (ΚΙΣΑ), Κύπρος
- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ), Ελλάδα
- Università Degli Studi di Milano (UNIMI), Ιταλία
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Ιταλία
- Iriv Conseil, Γαλλία
- Vidscenter for Integration (VIFIN), Δανία



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MigrAID

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το MIGRaid είναι ένα έργο ERASMUS + που εστιάζει στην ένταξη στην αγορά εργασίας ανθρώπων με διαφορετική εθνοτική καταγωγή.

Η αυξανόμενη άφιξη μεταναστών και προσφύγων από τρίτες χώρες στην Ε.Ε., καθώς επίσης και η συνεχιζόμενη εσωτερική μετανάστευση ευρωπαίων πολιτών από ένα κράτος σε άλλο της Ε.Ε., έχουν οδηγήσει στη εθνοτική πολυμορφία του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού.

Σε αυτό το πλαίσιο, η διαχείριση της εθνοτικής ποικιλομορφίας και η ένταξη των μεταναστών στο εργατικό δυναμικό συνιστά μια σημαντική πρόκληση για την ΕΕ. Εξακολουθούν να υφίστανται εθνοτικές ανισότητες στο εργατικό δυναμικό και έλλειψη επίγνωσης της διάστασης της ισότητας ανάμεσα σε πολλούς εργοδότες και εργαζόμενους.

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον τομέα αυτό, ευαισθητοποιώντας το κοινό σχετικά με τις ανισότητες και τις διακρίσεις βάσει της εθνικότητας, καθώς και υποστηρίζοντας ενέργειες και προσεγγίσεις που ενθαρρύνουν την ένταξη.

Ως εκ τούτου, το παρόν εγχειρίδιο κατάρτισης στοχεύει να διευκολύνει την κατάρτιση των κοινωνικών εταίρων σε θέματα της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο (και ιδιαίτερα σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις - ΜΜΕ), με έμφαση στην εθνοτική καταγωγή. Το εγχειρίδιο εξετάζει διάφορες πτυχές σχετικά με αυτό το θέμα. Πιο συγκεκριμένα, ασχολείται με ζητήματα διαφορετικότητας και διακρίσεων στην ΕΕ στο χώρο εργασίας και αναλύει εθνικές πολιτικές βάση του σχετικού πλαισίου για καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση της πολυμορφίας στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, περιγράφει τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο, στοχεύοντας στο χτίσιμο δεξιοτήτων και ικανοτήτων στη διαχείριση της διαφορετικότητας και τη διαπραγμάτευση, προσφέροντας σχετικά παραδείγματα καλών πρακτικών.

Επιπλέον, επιδιώκει να προσφέρει τους αναγνώστες ευαισθητοποίηση, γνώσεις και δεξιότητες που μπορούν να τους βοηθήσουν να ασχοληθούν με συναφή θέματα (διαφορετικότητα, διαχείριση συγκρούσεων, διαπολιτισμική εκπαίδευση και εργασιακή δεοντολογία).

Μερικοί από αυτούς που μπορούν να ωφεληθούν άμεσα από το εγχειρίδιο αυτό, μπορεί να είναι κοινωνικοί εταίροι που εκπροσωπούν εργαζόμενους (συνδικάτα), ιδιοκτήτες εταιρειών, συνδικαλιστές, οργανώσεις εργοδοτών και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, οι οποίοι μπορεί να αναλάβουν ρόλο περαιτέρω διασποράς του.

ΘΕΜΑ ΑΡ. 1: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της πρώτης ενότητας είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν περισσότερο με τις έννοιες της διαφορετικότητας και των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, να τους επιτρέψει να αναγνωρίζουν συμπεριφορές που συνιστούν διάκριση και να ευαισθητοποιηθούν περισσότερο ως προς την ανάγκη να τις περιορίσουν και να τις καταπολεμήσουν.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Διακρίσεις στον χώρο εργασίας: Περιλαμβάνει όλες τις συμπεριφορές, πρακτικές και αντιλήψεις που προωθούν άνισες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας εναντίον ενός ή περισσότερων ανθρώπων, στοχοποιώντας τους βάση των χαρακτηριστικών τους.

Διαφορετικότητα στην εργασία: Δημιουργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς στον χώρο εργασίας, περιλαμβανομένης της πρόσληψης ατόμων με μια ευρεία γκάμα χαρακτηριστικών και εμπειριών, και δημιουργώντας ένα περιβάλλον με σεβασμό, όπου τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου θα γίνονται αποδεκτά και σεβαστά, δίνοντας έτσι στον κάθε ένα τις ευκαιρίες για να επιτύχει στον μέγιστο δυνατό βαθμό.

Θεσμική Διάκριση: Ο όρος «Θεσμική Διάκριση» αναφέρεται σε κάθε αρνητική ή/και καταπιεστική πράξη/εις ή/και μέτρα ή/και πολιτικές ή/και εξαιρέσεις που επιβάλλονται από κυβερνητικά θεσμικά όργανα και υπηρεσίες, από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, από ιδιωτικές εταιρείες, άλλους οργανισμούς κτλ. εναντίον ανθρώπων, με βάση την εθνοτική τους καταγωγή, το χρώμα του δέρματός τους, τη γλώσσα τους, τη θρησκεία τους, το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο, το φύλο/έκφραση φύλου τους, τη σεξουαλικότητά τους, τυχόν αναπηρίες, ηλικία κτλ.

Ποιότητα Εργασίας: Αναφέρεται τόσο στις αντικειμενικές περιστάσεις και δεδομένα, όσο και στις υποκειμενικές αντιλήψεις των ατόμων που δημιουργούν τις ποιοτικές παραμέτρους των εργασιακών συνθηκών.

Διαδικασία Εργασίας: Η διαδικασία αυτή, που περιλαμβάνει δραστηριότητες και σχέσεις, κρατά από τη στιγμή που ένα άτομο μπαίνει στον χώρο εργασίας του/της, μέχρι τη στιγμή που φεύγει. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει άλλες δραστηριότητες/σχέσεις που έχουν να κάνουν με την εργασία, ακόμα και εάν δεν λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή/και στον χώρο εργασίας.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση της μελέτης της πρώτης ενότητας, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Κατανοούν καλύτερα και να σέβονται τη διαφορετικότητα
- ✓ Ανιχνεύουν τις διακρίσεις σε βάρος συναδέλφων τους στο χώρο εργασίας
- ✓ Προωθούν συνειδητά την ισότητα
- ✓ Σέβονται τη μοναδικότητα των άλλων
- ✓ Είναι πιο ανοικτοί στην ομαδική εργασία
- ✓ Εργάζονται πιο αποτελεσματικά με τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας
- ✓ Ενισχύουν τις κοινωνικές δεξιότητές τους, όπως τη διακριτικότητα και την ανοχή

Παρενόχληση: Πρακτικές, στάσεις και συμπεριφορές που επηρεάζουν αρνητικά ένα άτομο, ειδικά όταν στοχοποιούν συγκεκριμένο άτομο που ανήκει σε προστατευμένη ομάδα. Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα αγωνίας, εκφοβισμού και εχθρότητας.

Θυματοποίηση: Αναφέρεται σε συμπεριφορές παρενόχλησης και άνιση μεταχείριση.

1.1: Εισαγωγή

Το Μέρος 1 διερευνά βασικά ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη διαφορετικότητα και τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Αρχικά, θα εξετάσουμε την ευρύτερη έννοια της ισότητας, και μετά θα παρουσιάσουμε τις κύριες μορφές των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Ακολούθως θα συζητηθούν συγκεκριμένα θέματα όπως η διαφοροποίηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διάκρισης, η έννοια της πολλαπλής διάκρισης κτλ. Τέλος, θα επικεντρωθούμε στις διάφορες μορφές συμπεριφορών σχετικές με διακρίσεις, όπως (ψυχολογική) παρενόχληση και θυματοποίηση.

1.2: Ποιότητα στην εργασία

Η πρόληψη και η καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, καθώς και ο σεβασμός της διαφορετικότητας, αποτελούν αποφασιστικούς παράγοντες στην αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας. Στην Ευρώπη, το θέμα της ποιότητας στον χώρο εργασίας και εν γένει στην απασχόληση, είναι συνδεδεμένο με αλλαγές στην Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, επικεντρώνοντας στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο, η ποιότητα στην εργασία γίνεται αντιληπτή ως μια πολυδιάστατη έννοια, που λαμβάνει υπόψη τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργατών, τη διασύνδεση μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών των εργατών και των απαιτήσεων της θέσης εργασίας και, τέλος, την υποκειμενική αντίληψη των χαρακτηριστικών αυτών από τους εργαζόμενους (εργασιακή ικανοποίηση).

Μια διευρυμένη αντίληψη της ποιότητας στον χώρο εργασίας (και απασχόλησης) έχει ως αποτέλεσμα τα πιο κάτω συμπεράσματα:

Πρώτα, ένα και μόνο κριτήριο για μέτρηση της ποιότητας εργασίας, δεν είναι αρκετό, αφού χρειάζονται περισσότεροι δείκτες. Δέκα δείκτες έχουν προταθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που έχουν σχέση τόσο με το ευρύτερο περιβάλλον του εργασιακού χώρου όσο και τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας: την εγγενή ποιότητα της θέσης εργασίας, την εξειδίκευση, τη διά βίου μάθηση και την εξέλιξη της καριέρας, την ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας, την ευελιξία και σιγουριά στην εργασία, την πρόσβαση και ένταξη στην αγορά εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τον κοινωνικό διάλογο και

τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, την πολυμορφία και τη μη-διάκριση, καθώς και την συνολική οικονομική επίδοση και παραγωγικότητα.

Δεύτερο, πέραν από συγκεκριμένους αντικειμενικούς δείκτες, η υποκειμενική αξιολόγηση από τους ίδιους τους εργάτες, με άλλα λόγια η ικανοποίηση ή μη των εργατών με την εργασία τους, διαδραματίζει ένα εξίσου σημαντικό ρόλο. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά στην εργασία (παραγωγικότητα, συστηματικές απουσίες, κτλ.) (Cabrita και Perista, 2006).

1.3: Διαφορά και Διακρίσεις

Η έννοια της διαφορετικότητας ή της ποικιλομορφίας, αναφέρεται στο καθεστώς ή την «ποιότητα» του άλλου ατόμου. Η διαφορετικότητα είναι επίσης η κατάσταση στην οποία ένα άτομο αναγνωρίζει τη μοναδικότητά/διαφορετικότητά του σε σχέση με άλλα άτομα.

Η έννοια αυτή συνεπάγεται αναγνώριση, αποδοχή και σεβασμό: «Αυτό σημαίνει κατανόηση του γεγονότος ότι το κάθε άτομο είναι μοναδικό και αναγνώριση των ατομικών μας διαφορών. Οι διαφορές αυτές μπορεί να αναπτυχθούν γύρω από διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς μας που αναφέρονται σε φυλή, εθνότητα, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικό-οικονομική θέση, ηλικία, σωματικές ικανότητες, γλώσσα, θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις ή άλλες ιδεολογίες»¹.

Κάτι παρόμοιο συμβαίνει επίσης και στο πεδίο της εργασίας και απασχόλησης, όπου η ανομοιογένεια επισημαίνει τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των ατόμων, βασισμένη στα πιο πάνω χαρακτηριστικά.

Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι διακρίσεις περιλαμβάνουν στερεότυπα και προκαταλήψεις, επίσημες και ανεπίσημες πρακτικές, συμφωνίες και ούτω καθ' εξής, που έχουν ως αποτέλεσμα μια λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ατόμων ή ομάδων ατόμων λόγω κάποιων χαρακτηριστικών τους. Βάση των διαφόρων ορισμών σε σχέση με τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, οι κύριοι λόγοι για τις διακρίσεις αυτές, είναι οι ακόλουθοι:²

Ρατσισμός: Η φυλετική διάκριση λαμβάνει χώρα λόγω αντιλήψεων και στάσεων, στρεφόμενη εναντίων θυμάτων με βάση το (αντιληπτό) φυλετικό ή/και εθνοτικό μεταναστευτικό τους υπόβαθρο,

¹ <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

² http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang-en/index.htm

ή/και το χρώμα του δέρματός τους, τη γλώσσα τους κτλ. Συνήθως επηρεάζει άτομα που ανήκουν ή που θεωρείται ότι ανήκουν σε εθνικές μειονότητες, άτομα με διαφορετικό χρώμα δέρματος, μετανάστες και πρόσφυγες, περιλαμβανομένων «μεταναστών δεύτερης ή τρίτης γενιάς» οι οποίοι, παρόλο που μπορεί να έχουν την εθνικότητα του κράτους υποδοχής, μπορεί ακόμα να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, για παράδειγμα λόγω της εμφάνισής τους ή του ονόματός τους. Σε αυτή την κατηγορία διακρίσεων, τουλάχιστον στην Ευρώπη, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις διακρίσεις εναντίον των Ρομά.

Διάκριση Φύλου: Η διάκριση φύλου αναφέρεται στις διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα λόγω σεξιστικών/μισογυνιστικών αντιλήψεων και στάσεων. Οι δράστες διαλέγουν τα θύματά τους βασισμένοι στο πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι την έκφραση του φύλου/φυλετική ταυτότητα, συμπεριλαμβανομένων και σωματικών χαρακτηριστικών και κοινωνικών αντιλήψεων. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται για παράδειγμα στις συνθήκες που συχνά επιβάλλονται όσον αφορά την πλήρωση μιας θέσης εργασίας, όπως το ελάχιστο βάρος ή ύψος, χαρακτηριστικά τα οποία δεν είναι απαραίτητα για την εκτέλεση των συγκεκριμένων απαιτήσεων και δεν επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση. Η δεύτερη κατηγορία μπορεί να συσχετίζεται με τις διακρίσεις βάση της οικογενειακής κατάστασης ή/και της μητρότητας. Επιπρόσθετα, η διάκριση φύλου περιλαμβάνει και δεν εξαντλείται στην απαίτηση από άτομα συγκεκριμένου φύλου να πληρώσουν μια θέση εργασίας ή την εξαίρεση ατόμων συγκεκριμένου φύλου. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε επίσης, ότι η διάκριση λόγω φύλου συχνά περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση/βία. Τέλος, η διάκριση λόγω φύλου μπορεί να επηρεάσει γυναίκες, άτομα trans ή μη-δυναδικά πρόσωπα, ή οποιοδήποτε άτομο που δεν ταυτίζεται ή δεν γίνεται αντιληπτό ως άντρας.

Θρησκευτική Διάκριση: Η θρησκευτική διάκριση περιλαμβάνει μορφές κακομεταχείρισης βασισμένες σε θρησκευτικές πεποιθήσεις εκπεφρασμένες από άτομα ή λόγω της συμμετοχής τους σε θρησκευτικές ομάδες, καθώς και διάκριση ενάντια σε άτομα που δεν ανήκουν ή δεν γίνονται αντιληπτά να ανήκουν σε συγκεκριμένη θρησκευτική ομάδα ή ταυτίζονται με/γίνονται αντιληπτοί ως άθεοι. Η θρησκευτική διάκριση μπορεί να στοχοποιεί επίσης ομάδες ατόμων που (γίνονται αντιληπτά ως να) ανήκουν σε θρησκευτικές μειονότητες μέσα σε ένα συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο.

Σε μερικές περιπτώσεις, μπορεί να υπάρχουν νόμιμοι λόγοι για περιορισμό των θρησκευτικών ελευθεριών και δικαιωμάτων των ατόμων στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, μια θρησκεία μπορεί να ανακηρύσσει μια ημέρα ξεκούρασης διαφορετική από αυτή που ορίζει ο νόμος, ή να επιβάλλει συγκεκριμένο τύπο ρούχων που μπορεί να μην είναι συμβατό με συγκεκριμένα πρότυπα ασφάλειας.

Όμως, πρέπει να είναι ξεκάθαρο ότι καθένας δεν μπορεί να εξαναγκαστεί να φοράει ή να μη φοράει συγκεκριμένα ρούχα για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με πρότυπα ασφάλειας.

Πολιτική Διάκριση: Η πολιτική διάκριση αναφέρεται στη διάκριση που γίνεται ενάντια σε άτομο λόγω των (αντιληπτών) σχέσεων του ως συνδεδεμένο μέλος με πολιτικό κόμμα/πολιτικές ιδέες/κοινωνικό-οικονομικές απόψεις ή λόγω των (αντιληπτών) δραστηριοτήτων του σε μη κυβερνητικούς οργανισμούς.

Κοινωνική Διάκριση: Η κοινωνική διάκριση λαμβάνει χώρα με βάση την κοινωνική καταγωγή, λόγω της (αντιληπτής) κοινωνικής τάξης/κοινωνικό-επαγγελματικών περιστάσεων του θύματος, και μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση μερικών ανθρώπων σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργασίας.

Ηλικιακός Ρατσισμός: Ο ηλικιακός ρατσισμός ή διάκριση λόγω ηλικίας, μπορεί να αφορά τόσο νεαρότερους όσο και μεγαλύτερους εργάτες. Οι νεαρότεροι εργάτες μπορεί να υποστούν διάκριση σε σχέση με τους μισθούς τους (που συνήθως είναι χαμηλότεροι), του είδους της εργασίας που επιτελούν ή των ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι εργαζομένων μπορεί να υποστούν διάκριση σε σχέση με τις ικανότητές τους, λόγω της υποτίμησης (ηθελημένης ή μη) της πείρας τους, ή λόγω της στρατολόγησης νεαρότερων εργαζομένων με χαμηλότερους μισθούς.

Αρτιμελισμός: Ο αρτιμελισμός συνιστά διάκριση ενάντια σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Σε αυτή την περίπτωση, η διάκριση μπορεί να σχετίζεται με προδιαγραφές πρόσληψης, τον τύπο εργασίας που ανατίθεται σε εργαζόμενο με ειδικές ανάγκες, πρόσβαση ή εγκαταστάσεις που αντικειμενικά χρειάζονται για να φέρει εις πέρας την εργασία του.

Ομοφοβία/Τρανσφοβία: Η ομοφοβική/τρανσφοβική διάκριση είναι διάκριση βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και την ταυτότητα φύλου και γίνεται εναντίον των ομοφυλοφίλων/αμφιφυλόφιλων/αμφοτεροφυλοφίλων/διεμφυλικών/διαφυλικών και άλλων μη ετεροφυλόφιλων/μη-δυνατικών ατόμων (ΛΟΑΤΚΙ) ή ατόμων για τα οποία πιστεύεται ότι σχετίζονται με την ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα. Πολύ συχνά, τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα υποφέρουν από συμπεριφορές που ανάγονται σε παρενόχληση τόσο από συναδέλφους, όσο και από προϊσταμένους.

Διάκριση βάση της οικογενειακής κατάστασης: Η διάκριση που σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση ενός ατόμου μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία πρόσληψης ή/και ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης ή/και μισθούς. Τέτοια διάκριση επηρεάζει συνήθως γυναίκες που είναι παντρεμένες ή μπορεί να παντρευτούν ή/και γυναίκες που έχουν ή μπορεί να κάνουν παιδιά. Αυτό οφείλεται τόσο στα στερεότυπα που έχουν να κάνουν με τις γυναίκες αλλά και με τις πραγματικές,

αυξημένες ευθύνες ανατροφής των παιδιών και τις υποχρεώσεις μητρότητας που έχουν ανατεθεί στις γυναίκες.

Συντεχνίες: Σε αυτή την περίπτωση, οι άνθρωποι μπορεί να είναι θύματα διάκρισης βάση της (αντιληπτής) συμμετοχής σε/διασύνδεση με συντεχνία ή συντεχνιακή δραστηριότητα.

1.4: Πολλαπλή Διάκριση - Άμεση/Έμμεση Διάκριση - Στάδια στον Χώρο Εργασίας όπου Παρουσιάζονται Διακρίσεις

Σε πολλές περιπτώσεις, ο συνδυασμός περισσότερων από ένα λόγων διάκρισης, οδηγεί σε πολλαπλή διάκριση. Η πολλαπλή διάκριση, παρόλο που είναι δύσκολο να μετρηθεί, αφορά την πλειοψηφία των εργαζομένων τα οποία είναι θύματα διάκρισης. Για παράδειγμα, μια μετανάστρια εργάτρια μεγαλύτερη σε ηλικία, μπορεί να είναι θύμα πολλαπλής διάκρισης βάση του φύλου, της φυλής και της ηλικίας.

Η διάκριση στην εργασία μπορεί να είναι άμεση και έμμεση. Η άμεση διάκριση είναι όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από άλλους, βάση του υπόβαθρου του ή/και των χαρακτηριστικών του. Η έμμεση διάκριση είναι όταν ένας κανονισμός, απόφαση, πολιτικό κριτήριο ή πρακτική που εμφανίζεται εκ πρώτης όψεως ουδέτερη επειδή εφαρμόζεται σε όλους, οδηγεί σε διάκριση κατά την εφαρμογή, καθώς επηρεάζει αρνητικά άτομα συγκεκριμένου υπόβαθρου/με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (Baldourd & Chrysakis, 2012).

Για παράδειγμα, άμεση διάκριση υπάρχει στην περίπτωση διαφημίσεων όπως: «εταιρεία με βάση τον Ταύρο ζητά να προσλάβει ξυλουργό – κατασκευαστή επίπλων, ο οποίος να είναι Έλληνας και να είναι μέχρι 40 χρονών», «κέντρο αναψυχής στους Αμπελόκηπους ζητά να προσλάβει Ελληνίδες μέχρι 30 χρονών με εμπειρία». Και οι δύο διαφημίσεις εξαιρούν «μη-Ελληνες» (διάκριση βάση φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής) και θέτουν όρια ηλικίας (ηλικιακή διάκριση).

Παραδείγματα έμμεσης διάκρισης εντοπίζονται από τον Διαμεσολαβητή (Ombudsperson) στην περίπτωση των διαδικασιών για εισδοχή στα στρατιωτικά σχολεία και στις δυνάμεις ασφαλείας, όπου είναι συχνό φαινόμενο οι υποψήφιοι να υποβάλλονται σε αθλητικές δοκιμασίες με κοινά όρια. Παρόλο που αυτή η πρακτική μπορεί να φαίνεται εκ πρώτης όψεως ουδέτερη, πρακτικά τα όρια που έχουν τεθεί ταιριάζουν περισσότερο στις ικανότητες των αντρών, με αποτέλεσμα να εξαιρείται ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός γυναικών. Παρόμοια είναι και η πρακτική της εισαγωγής κοινών κατώτατων ορίων για γυναίκες και άντρες για την εισαγωγή υποψηφίων σε αυτά τα σχολεία (π.χ. 1.70 μέτρα ύψος). Δεδομένων των σωματικών χαρακτηριστικών των αντρών και γυναικών όσον αφορά το ύψος, αυτή η πρακτική αποβαίνει εις βάρος των γυναικών υποψηφίων. Διάκριση (άμεση

ή έμμεση) μπορεί να υπάρξει σε όλα τα στάδια της διαδικασίας εργασίας, (α) ξεκινώντας από τη διαδικασία πρόσληψης και εισαγωγής σε χώρο εργασίας και (β) περνώντας μέσα από τη διαδικασία εργασίας με συγκεκριμένο ρυθμό, μέχρι τη φυγή από τον χώρο εργασίας.

Είναι συχνά δύσκολο να αποδειχτεί διάκριση που συνέβη κατά τη διάρκεια συνέντευξης λόγω της προφορικής φύσης της διαδικασίας μεταξύ του εργοδότη (ή του ατόμου που τον αντιπροσωπεύει) και του υποψήφιου εργαζομένου. Παρ' όλα αυτά, κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, ο εργοδότης ή οι αντιπρόσωποι του συχνά ρωτούν τους υποψήφιους εργαζόμενους ερωτήσεις σε σχέση με την εθνοτική ή φυλετική τους καταγωγή, την οικογενειακή τους κατάσταση ή τις προθέσεις τους για το αν θα κάνουν παιδιά. Οι εργοδότες λαμβάνουν υπόψη τις απαντήσεις αυτές στην απόφαση πρόσληψης ή απόρριψης. Αυτό συνιστά διάκριση. Επιπρόσθετα, πολλές φορές, τέτοιες ερωτήσεις μπορεί να μην τεθούν άμεσα, αλλά ο εργοδότης ή οι αντιπρόσωποι του μπορούν να εξάγουν συμπεράσματα από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των υποψηφίων (εμφάνιση, χρώμα, ρούχα, γλώσσα σώματος, προφορά κτλ.) και αυτό μπορεί να επηρεάσει την απόφασή τους όσον αφορά την πρόσληψη.

Η διάκριση μπορεί να αποτελείται από προσβλητικές συμπεριφορές σχετιζόμενες με τη διαφορετικότητα ενός υπαλλήλου, που έχουν να κάνουν με άνισες πρακτικές (τυπικές ή ανεπίσημες) όσον αφορά την αμοιβή και τα δικαιώματα, και οι οποίες μπορεί να λειτουργήσουν ως εμπόδια για την εξέλιξη ενός υπαλλήλου. Σε τέτοια περίπτωση, η διάκριση μπορεί να έχει σχέση με: πληρωμή, εργασιακά δικαιώματα, προστασία μητρότητας, περιεχόμενο εργασίας που ανατίθεται σε εργαζόμενο, ευκαιρίες κατάρτισης, έπαινος απόδοσης, προοπτικές εργασιακής ανέλιξης, ασφάλεια εργασίας κτλ. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το πρόσφατο παράπονο ενός εργαζόμενου στην προώθηση προϊόντων, ο οποίος βρέθηκε να εργάζεται σε παράρτημα υπεραγοράς προωθώντας καλλυντικά. Ο υπάλληλος παραπονέθηκε ότι μετά από 2 ώρες δουλειάς, ο υπεύθυνος του παραρτήματος του ζήτησε να φύγει επειδή «είναι ξένος και το κατάστημα είναι Ελληνικό και απευθύνεται σε Έλληνες».

Ένας υπάλληλος μπορεί να υποστεί διάκριση αλλά και υποτίμηση κατά την απόλυση, παραίτηση ή αφυπηρέτησή του.

1.5: Παρενόχληση και θυματοποίηση ως συγκεκριμένες μορφές διάκρισης
Σε μερικές περιπτώσεις, η διάκριση εναντίον εργατή ή υπαλλήλου δεν είναι περιορισμένη σε συγκεκριμένα στερεότυπα αλλά συγκεκριμενοποιείται μέσω πράξεων και συμπεριφορών που μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης *ψυχολογικής παρενόχλησης*. Η ψυχολογική παρενόχληση (επίσης γνωστή ως εκφοβισμός) είναι μια μορφή βίας και ορίζεται ως η εκούσια χρήση

δύναμης εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων, με την πρόθεση να βλάψει ή να οδηγήσει σε βλάβη τη σωματική ή/και διανοητική ή/και πνευματική ή/και ηθική ή/και κοινωνική ανάπτυξη του εν λόγω ατόμου ή της ομάδας. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι η διάρκεια, η συχνότητα και η επανάληψη. Με άλλα λόγια, αυτό είναι συχνά το αποτέλεσμα συσσώρευσης και επαναλαμβανόμενης βίαιης συμπεριφοράς ή/και περιστατικών (χειρονομιών, λέξεων, στάσεων ή συμπεριφορών), που επηρεάζουν, συχνά μέσω συστηματικής επανάληψης, την αξιοπρέπεια ή/και την πνευματική ή/και σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου. Αυτές είναι σχετικά ύπουλες επιθέσεις που είναι δύσκολο να εντοπίσεις και να αποδείξεις. Η βλάβη που προκαλείται δεν αφορά κυρίως τη σωματική υγεία του ατόμου, ακόμα και εάν η ηθική παρενόχληση μερικές φορές περιλαμβάνει σωματική βία, ή εάν έχει μακροπρόθεσμη επίδραση στην φυσική κατάσταση του ατόμου. Συγκεκριμένα, ο M.F. Hirigoyen (2002) εντοπίζει τέσσερις κατηγορίες που αποτελούν ηθική παρενόχληση:

Αδικία στις συνθήκες εργασίας: η συστηματική αμφισβήτηση όλων των αποφάσεων που παίρνονται από ένα άτομο, υπερβολική ή άδικη κριτική σε σχέση με την εργασία, συστηματική ανάθεση καθηκόντων πέραν από τις ικανότητες του ατόμου με αποτέλεσμα την αδυναμία να αποδώσει ή ακόμα και αποτυχία, αφαίρεση καθηκόντων κτλ.

Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας: ο εργοδότης/συνάδελφοι δεν απευθύνουν τον λόγο στο θύμα, ο εργοδότης/συνάδελφοι επικοινωνούν μαζί του μόνο γραπτώς ή μέσω άλλων, η παρουσία του αγνοείται, το θύμα υπόκειται σε διαχωρισμό/απομόνωση/περιθωριοποίηση.

Στέρξη αξιοπρέπειας: μπορεί να περιλαμβάνει μειωτικές κινήσεις προς το θύμα, υποτιμητικά σχόλια, διάδοση φημών, προσβλητικές αναθέσεις. Αναφέρεται επίσης και ως *υποτιμητική/εξευτελιστική μεταχείριση*, που είναι η συμπεριφορά ενός ατόμου που προσβάλλει ή/και ταπεινώνει κάποιο άλλο. Μπορεί να είναι προφορική ή μη, και μπορεί να περιλαμβάνει προσβολές, φωνές, χειρονομίες, ήχους κτλ.

Προφορική, σωματική ή σεξουαλική βία: μπορεί να περιλαμβάνει απειλές σωματικής βίας, υβριστική ομιλία, παρενόχληση έξω από το χώρο εργασίας, σωματικές επιθέσεις.

Μια κοινή μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας που επηρεάζει κυρίως γυναίκες, είναι η *σεξουαλική παρενόχληση*.

Σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε μη-συναίνετη ή/και ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά. Μπορεί να είναι προφορική, μη προφορική ή/και σωματική, υπονοούμενη ή/και

ξεκάθαρη. Μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλικές προτάσεις, απαιτήσεις, αιτήματα ή/και σεξουαλικά βλέμματα/ χειρονομίες/ήχους κτλ.

Ανεπιθύμητη διαγωγή/συμπεριφορά είναι οποιαδήποτε συμπεριφορά που ο δέκτης θεωρεί ως ανεπιθύμητη, ακόμα και εάν δεν έχει εκφράσει αντίρρηση ή φαίνεται να έχει συγκατατεθεί σε αυτήν. Η «**θυματοποίηση**» στο χώρο εργασίας αναφέρεται στην κακομεταχείριση, παρενόχληση ή άσχημη συμπεριφορά που έχει υποστεί άτομο ή έχει υποστηριχτεί από συνάδελφο που έχει καταγγείλει τέτοια συμπεριφορά. Διάκριση μπορεί επίσης να υπάρξει εναντίον υπαλλήλου που έχει κάνει παράπονα για ανακολουθίες σε δημόσιες υπηρεσίες ή στο δημόσιο γενικότερα. Σε αυτή την περίπτωση, μιλάμε για μια μορφή ψυχολογικής βίας και διάκρισης εις βάρος των ούτω καλούμενων «πληροφοριοδοτών» (αυτών που σημαίνουν το συναγερμό ή αποκαλύπτουν ένα μυστικό). Ο πληροφοριοδότης είναι το άτομο που καταγγέλλει βία, δωροδοκία, νόμιμες παραβιάσεις ή παράνομες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στη δημόσια υπηρεσία για την οποία εργάζεται και τα οποία αποτελούν κίνδυνο για τη δημόσια υγεία και ασφάλεια. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα αυτά γίνονται θύματα αντιποίνων.

ΘΕΜΑ ΑΡ. 2: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός του μέρους αυτού είναι να σας εξοικειώσει με το σχετικό Ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο και να βελτιώσει την ευαισθησία σας στη μάχη ενάντια στις διακρίσεις και στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης: αποκαλείται επίσης και η «Συνθήκη της Λισαβώνας» και ρυθμίζει τη λειτουργία της ΕΕ, τροποποιώντας τις προηγούμενες συνταγματικές συνθήκες.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Ψηφίστηκε για πρώτη φορά το 2000 και περιλαμβάνει τα θεμελιώδη δικαιώματα των κρατών-μελών και των πολιτών της ΕΕ.

Οδηγία για Φυλετική Ισότητα: Η οδηγία 2000/43 / ΕΚ του 2000 εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων, ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση: Η οδηγία 2000/78 / ΕΚ του 2000 καθιερώνει ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του δεύτερου μέρους, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Εξοικειωθούν με το Ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο εναντίον των διακρίσεων και υπέρ της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.
- ✓ Λαμβάνουν πληροφορίες όσον αφορά αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων σε υποθέσεις διακρίσεων.
- ✓ Αξιολογούν τη συμβολή του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη ενάντια στις διακρίσεις.
- ✓ Αξιολογούν την αποδοτικότητα του θεσμικού πλαισίου στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία.

2.1: Εισαγωγή

Σε αυτό το μέρος, οι θέσεις της ΕΕ για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας θα συζητηθούν. Ακολούθως, θα γίνει αναφορά στις Ευρωπαϊκές οδηγίες για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και για τις διακρίσεις γενικότερα. Μετά θα παρουσιαστούν εν συντομία οι δικαστικές αποφάσεις των εθνικών δικαστηρίων σε υποθέσεις διάκρισης, καθώς και η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη κατά των διακρίσεων. Τέλος, το διεθνές (θεσμικό) πλαίσιο για καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας θα παρουσιαστεί εν συντομία.

2.2: ΕΕ και διάκριση στην αγορά εργασίας

Η μάχη ενάντια στη διάκριση και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, βρίσκονται στην καρδιά της Ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, και προωθούνται μέσω πρωτογενούς δικαίου (πχ ιδρυτικές συνθήκες), παράγωγου δικαίου (πχ οδηγιών) καθώς και μέσω Ευρωπαϊκών πολιτικών. Έμμεσες αναφορές σε αυτά τα θέματα βρίσκονται στις πρώτες, ιδρυτικές Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ). Η Συνθήκη της Ρώμης (1957), στο πλαίσιο της επιτυχίας του στόχου μιας κοινής αγοράς και διασφαλίζοντας δίκαιο ανταγωνισμό μεταξύ εργοδοτών σε διαφορετικά κράτη-μέλη, προέβλεψε το δικαίωμα ελεύθερης διακίνησης στην ΕΟΚ. Το δικαίωμα αυτό ήταν στενά συνδεδεμένο με τις οικονομικές δραστηριότητες, όπως μισθωτή απασχόληση, τα ελεύθερα επαγγέλματα και την παροχή υπηρεσιών. Η ίδια Συνθήκη καθιέρωσε την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών.

Κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου, η ίση μεταχείριση είχε να κάνει περισσότερο με τη δημιουργία συνθηκών για την ομαλή λειτουργία της κοινής αγοράς και καταπιανόταν κυρίως με το θέμα της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, από το 1975, υπάρχει μια συνεχής παραγωγή Ευρωπαϊκών οδηγιών για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης, κοινωνικής δικαιοσύνης και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Από τη 1990 κυρίως, έμφαση έχει δοθεί στην ίση μεταχείριση και σε θέματα διακρίσεων, αφού η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 και ειδικά το Άρθρο 13, δηλώνει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρέπει να παίρνει τα απαραίτητα εκείνα μέτρα για καταπολέμηση της διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Θεωρείται ότι οι δύο πιο σημαντικές Συνθήκες στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, υιοθετήθηκαν στη βάση του Άρθρου 14 της Συνθήκης του Άμστερνταμ: Οδηγία 2000/43 / EC του 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων, ανεξαρτήτως της φυλετικής ή

εθνοτικής τους καταγωγής, και Οδηγία 2000/78 / EC του 2000 για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

Όμως, ήταν η Συνθήκη της Λισαβώνας (2007) όπου η μη-διάκριση και η ίση μεταχείριση έγιναν μέρος του κοινοτικού δικαίου, για δύο λόγους:

1. Η Συνθήκη της Λισαβώνας τροποποιεί τις δύο βασικές συνθήκες της ΕΕ (Συνθήκη για την ΕΕ και Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας). Η νέα συνθήκη που προέκυψε (Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ), τοποθετεί τα θέματα αυτά στο επίκεντρο. Ήδη στο πρώτο άρθρο, αναφέρεται ότι:

«Η Ένωση ιδρύεται με βάση τις αξίες του σεβασμού για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ελευθερία, δημοκρατία, ισότητα, κράτος δικαίου και σεβασμός για τα ανθρώπινα δικαιώματα, περιλαμβανομένων των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα Κράτη Μέλη, σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από πλουραλισμό, αποφυγή των διακρίσεων, ανεκτικότητα, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη και ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών».

2. Η Συνθήκη της Λισαβώνας αναγνωρίζει τα δικαιώματα, ελευθερίες και αρχές που κατοχυρώνονται στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υιοθετήθηκε το 2000 (και τροποποιήθηκε το 2007), που από τότε έχει το ίδιο νομικό καθεστώς με τις Συνθήκες. Ο Χάρτης αυτός περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο που ασχολείται με θέματα ισότητας, όπου αναφέρονται η ισότητα όλων των ανθρώπων μπροστά στο νόμο (Άρθρο 20), η απαγόρευση των διακρίσεων (Άρθρο 21), η πολιτισμική, θρησκευτική και γλωσσολογική διαφορετικότητα (Άρθρο 22), η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών (Άρθρο 23) και η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (Άρθρο 26).

2.3: Ευρωπαϊκές οδηγίες και διάκριση στην αγορά εργασίας – Οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών

Όσον αφορά το παράγωγο δίκαιο, οι πρώτες οδηγίες που υιοθετήθηκαν για τη διάκριση, επικεντρώνονταν στην ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και γύρω στο 2000, αποτελούσαν το κύριο σώμα των Ευρωπαϊκών νομοθεσιών ενάντια στη διάκριση.

Η πρώτη Οδηγία πέρασε το 1975 και αφορούσε ίση αμοιβή αντρών και γυναικών. Στο τέλος της δεκαετίας του 1970, δύο επιπλέον οδηγίες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών υιοθετήθηκαν σε σχέση με την απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή, εργασιακές συνθήκες και κοινωνική ασφάλιση. Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 (1986), στο Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για ισότητα των φύλων ενσωματώθηκαν δύο επιπλέον οδηγίες για την ίση μεταχείριση των

αυτοαπασχολούμενων αντρών και γυναικών σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση και την προστασία των αυτοαπασχολούμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Το 1992, ακόμα μια Οδηγία εισήγαγε μέτρα για βελτίωση της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας για εγκύους, γυναίκες που είχαν γεννήσει πρόσφατα ή/και που θήλαζαν. Από το 2002, Οδηγίες για την Ισότητα των Φύλων έχουν υιοθετηθεί, οι οποίες είτε τροποποιούν πρωτύστες Συνθήκες ή επικεντρώνονται σε αυτές με ευρύτερες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά το περιεχόμενο.

2.4: Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Διάκριση – Κατευθυντήριες γραμμές που αναφέρονται στις διακρίσεις

Όπως αναφέρθηκε στο μέρος 2.2, ήταν μετά το 2000 που η παρέμβαση της ΕΕ στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης επεκτάθηκε και σε άλλα πεδία πέραν του φύλου και της εθνικότητας. Ο στόχος ήταν να καθιερωθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο για τη διάκριση σε όλα τα Κράτη-Μέλη της ΕΕ, καθώς και να δημιουργηθούν θεσμοί σε εθνικό επίπεδο που θα προωθούσαν την ίση μεταχείριση.

Δύο πολύ σημαντικές οδηγίες ψηφίστηκαν το 2000: η Οδηγία 2000/43 / EC για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτως της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους και η Οδηγία 2000/78 / EC του 2000 για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

Η Οδηγία 2000/43 / EC του 2000 (που είναι επίσης γνωστή ως «Οδηγία για φυλετική ισότητα»), εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, επικεντρώνεται στη διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και επεκτείνεται πέραν της απασχόλησης. Η Οδηγία 2000/78/EC του 2000 επικεντρώνεται εξ' ολοκλήρου στον τομέα της απασχόλησης, ασχολούμενη με ευρύτερα θέματα διάκρισης, περιλαμβανομένων και των διακρίσεων βάση θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού. Όσον αφορά θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, ασχολείται με θέματα διάκρισης: α) στις συνθήκες πρόσβασης στην απασχόληση, αυτοαπασχόληση και επαγγέλματος (περιλαμβανομένων και κριτηρίων επιλογής και όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως τομέα της δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων προαγωγών), β) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επανεκπαίδευσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εργασιακής πείρας, γ) στις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων απολύσεων και μισθών, δ) στην ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών ή εργοδοτών, ή οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη απασχολούνται με συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις.

Και οι δύο οδηγίες ορίζουν το περιεχόμενο της διάκρισης (άμεση/έμμεση/παρενόχληση) και μεταφέρουν το βάρος της απόδειξης από τον ενάγοντα στον εναγόμενο, ο οποίος πρέπει να αποδείξει στο δικαστήριο ότι δεν υπήρχε καμία παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αυτό είναι σημαντικό, καθώς πριν την υιοθέτηση των Οδηγιών αυτών, το θύμα έπρεπε να αποδείξει ότι υπήρξε όντως θύμα διάκρισης. Τα Κράτη-Μέλη ενθαρρύνονται επίσης να εισάγουν στην εθνική τους νομοθεσία μέτρα που απαιτούνται να προστατεύσουν τους εργάτες από άδικη μεταχείριση, σε περίπτωση που καταγγείλουν διάκριση («θυματοποίηση»).

Τέλος, το 2008, μια πρόταση για οδηγία από το Συμβούλιο που εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, τέθηκε στο τραπέζι στη βάση την ακόλουθη δήλωση, που βρίσκεται στην αιτιολογική έκθεση: *«Η πρόταση αυτή βασίζεται στις Οδηγίες 2000/43 / EC, 2000/78 / EC και 2004/113 / EC που απαγορεύουν τη διάκριση βάση φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποίθησης. Διάκριση στη βάση φυλετικής ή εθνικής καταγωγής απαγορεύεται στην απασχόληση, εργασία και επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και σε τομείς που δε σχετίζονται με την απασχόληση, όπως κοινωνική προστασία, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, περιλαμβανομένης της στέγασης, τα οποία παρέχονται στο κοινό. Διάκριση με βάση το φύλο απαγορεύεται στους ίδιους τομείς, με την εξαίρεση της εκπαίδευσης, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και της διαφήμισης. Όμως, η διάκριση βάση ηλικίας, θρησκείας ή πεποίθησης, σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας, απαγορεύεται μόνο στους τομείς της απασχόλησης, εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης. Άρα, η Οδηγία αυτή (εάν περάσει) θα προσπαθήσει να γεμίσει τα κενά στις υπάρχουσες Οδηγίες, επεκτείνοντας την απαγόρευση της διάκρισης βάση ηλικίας, θρησκείας ή πεποίθησης, σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας, σε τομείς πέραν της απασχόλησης, όπως κοινωνική προστασία, ωφελήματα και πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.*

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι τον Δεκέμβριο του 2013, τα 28 Κράτη-Μέλη της ΕΕ, δεσμεύθηκαν να εφαρμόσουν μια σειρά από εισηγήσεις που προτάθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για επιτάχυνση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των κοινοτήτων Ρομά. Αυτό είναι το πρώτο νομικό εργαλείο που υιοθετείται σε επίπεδο ΕΕ για την κοινωνική ένταξη των Ρομά και αφορά πρόσβαση στην εκπαίδευση, απασχόληση, υγειονομική περίθαλψη και στέγαση.

2.5: Δικαστικές Αποφάσεις σε θέματα Διάκρισης στην ΕΕ

Με βάση τις δύο οδηγίες για καταπολέμηση της διάκρισης, ένας μεγάλος αριθμός δικαστικών αποφάσεων έχουν παρθεί από εθνικά δικαστήρια. Για την περίοδο 2004-2010, αναφέρθηκαν 250 σημαντικές δικαστικές υποθέσεις. Στις περισσότερες υποθέσεις, οι αποφάσεις αφορούσαν διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (127), ακολουθούμενες από διάκριση λόγω ηλικίας (51), θρησκείας (46), αναπηρίας (28) και σεξουαλικού προσανατολισμού (15). Η διαφοροποίηση αυτή σε σχέση με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (που θα συζητηθεί στην επόμενη υποενότητα), όπου οι υποθέσεις ηλικιακής διάκρισης υπερτερούν των υπολοίπων, έχει να κάνει με το γεγονός ότι στα εθνικά δικαστήρια, οι περισσότερες υποθέσεις δικάζονται με βάση το διευρυμένο περιεχόμενο της Οδηγίας περί Φυλετικής Ισότητας, και δεν περιορίζονται στον τομέα της απασχόλησης, αλλά επεκτείνονται και στην κοινωνική προστασία, κοινωνικά προνόμια, εκπαίδευση, πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στέγαση κτλ. Παρ' όλα αυτά, υποθέσεις διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης (32) υπερτερούν άλλες υποθέσεις διάκρισης που συγκεκριμένα αφορούν πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (21), εκπαίδευση (17), κοινωνική προστασία και κοινωνική πρόνοια (4), στέγαση (15), υποκίνηση ρατσιστικών εγκλημάτων ή ρητορικής (26) ή ευρύτερη διάκριση σε αριθμό θεμάτων (12). Οι περισσότερες υποθέσεις διάκρισης στη βάση φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, είχαν σχέση με διαδικασίες και παράπονα από υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς και διάκριση σε σχέση με μισθούς, καθεστώς απασχόλησης και προαγωγής (Uyen Do, 2011).

2.6: Η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη κατά των διακρίσεων

Οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ή του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης), βάση των συνταγματικών Συνθηκών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ευρωπαϊκού Χάρτη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Ευρωπαϊκών οδηγιών, διαμορφώνουν ένα παράλληλο αλλά εξίσου σημαντικό θεσμικό πλαίσιο για καταπολέμηση της διάκρισης στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Υπάρχει ακόμα η άποψη ότι είναι στη βάση της εμπειρίας των δικαστικών αποφάσεων για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, που χαρακτηρίστηκε από μια εκτεταμένη ερμηνεία των σχετικών Άρθρων των συνταγματικών Συνθηκών και Οδηγιών, που γράφτηκαν και οι δύο οδηγίες του 2000 για καταπολέμηση της διάκρισης. Όμως, παρά τις πολλές αποφάσεις για ισότητα των φύλων, οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που ήταν βασισμένες σε αυτές τις δύο Οδηγίες κατά την περίοδο 2003 (τελευταίο έτος μεταφοράς Οδηγιών στη νομοθεσία των Κρατών-Μελών) μέχρι το 2013, ήταν λίγες: Δεκατρείς (13) αποφάσεις βασισμένες στην Οδηγία για ισότητα στην απασχόληση, ενώ μόνο μία (1) απόφαση βασίστηκε στην Οδηγία για φυλετική ισότητα. Οι περισσότερες αποφάσεις (9 από αυτές) αφορούσαν διάκριση λόγω ηλικίας. Η

απόφαση «Mangold» του 2005 (που αναφερόταν στην εξαίρεση εργαζομένων ηλικίας άνω των 52 ετών από το προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο για συμβόλαια ορισμένου χρόνου) ήταν η πρώτη που πάρθηκε από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σε σχέση με την οδηγία για ισότητα στην απασχόληση και θεωρείται ότι σηματοδότησε μια αλλαγή στην Ευρωπαϊκή νομική τάξη. Στην πλειοψηφία τους, οι αποφάσεις για διάκριση βάση ηλικίας είχαν να κάνουν με την ηλικία συνταξιοδότησης. Υπήρχαν ακόμα δύο (2) αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για διάκριση λόγω αναπηρίας, μια (1) για διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και, τέλος, μια (1) για διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Uyen Do, 2011).

Ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), που αποτελεί σώμα του Συμβουλίου της Ευρώπης και εποπτεύει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, είναι εξίσου σημαντικός επειδή από τη μια οι νομολογίες του γεμίζουν τα κενά που αφήνουν οι Οδηγίες, και από την άλλη επιτρέπει την ανάπτυξη ενός διαλόγου με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για συμπληρωματική προστασία των δικαιωμάτων. Φυσικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι το πεδίο παρέμβασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι ευρύτερο, επειδή αφορά χώρες μη-μέλη της ΕΕ που έχουν αναγνωρίσει το ΕΔΑΔ. Αυτή τη στιγμή, συνολικά 47 χώρες είναι μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης (που δημιουργήθηκε το 1949), που σημαίνει ότι αποδέχονται το ΕΔΑΔ, παρόλο που κάποια μέλη δεν έχουν αποδεχτεί κάποια από τα καινούρια άρθρα του ΕΔΑΔ που έχουν δημιουργηθεί μετά την τροποποίησή του το 2000. (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2011).

Η υπόθεση «Eweida εναντίον British Airways (2010)» είναι ενδεικτική. Το 2006, ζητήθηκε από τη Nadia Eweida, υπάλληλο της British Airways, να καλύψει τον σταυρό που φορούσε και τοποθετήθηκε σε άδεια άνευ πληρωμής μετά που αρνήθηκε είτε να καλύψει το σταυρό είτε να μετακινηθεί σε άλλο μέρος όπου δε θα απαιτείτο να τον καλύψει. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι το γεγονός ότι η υπάλληλος φωνάζοντας τον σταυρό παραβίαζε την πολιτική της για τη στολή των υπαλλήλων σε σχέση με τα κοσμήματα. Στην περίπτωση των αξιωματούχων που ήταν Sikh ή Μουσουλμάνοι, δεδομένου ότι σε αυτή την περίπτωση ήταν πρακτικά αδύνατο να καλυφθούν τα σύμβολα της θρησκείας τους (π.χ. το τουρμπάνι στην περίπτωση των Sikh, και το κάλυμμα προσώπου στην περίπτωση των Μουσουλμάνων γυναικών). Η εταιρεία, από τη μεριά της, ισχυρίστηκε ότι ενώ κάποιες θρησκείες επιβάλλουν συγκεκριμένο κώδικα ενδυμασίας, στην περίπτωση των Χριστιανών, ο σταυρός δεν είναι υποχρεωτικός. Η εταιρεία αρνήθηκε να αποζημιώσει την Eweida για την περίοδο απλήρωτης άδειας, παρόλο που το 2007 άλλαξε την πολιτική της για το θέμα αυτό λόγω των αντιδράσεων που δημιουργήθηκαν, ανακοινώνοντας ότι στο μέλλον θα επέτρεπε στους υπαλλήλους της να φέρουν τα

σύμβολα της πεποίθησής τους. Αφού η Eweida έχασε την υπόθεση, το 2012 έγινε έφεση στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στη βάση του ισχυρισμού ότι όχι μόνο η εταιρεία αλλά και το Ηνωμένο Βασίλειο απέτυχε να διασφαλίσει τα δικαιώματα του ενάγοντα. Το 2013, η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Eweida (με αναγνώριση ότι δικαιούται και οικονομική αποζημίωση), υπογράμμισε ότι υπήρχε παραβίαση των Άρθρων του ΕΔΑΔ. Η λογική ήταν ότι η εταιρεία δεν μπόρεσε να βρει μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των θρησκευτικών πεποιθήσεων της Eweida και της πολιτικής της για την ενδυμασία των υπαλλήλων.

Επειδή το πεδίο παρέμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης δεν περιορίζεται μόνο στα Κράτη-Μέλη της ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων θεωρείται συχνά μέρος του διεθνούς θεσμικού πλαισίου, το οποίο θα εξεταστεί στο επόμενο μέρος.

2.7. Διεθνές (θεσμικό) πλαίσιο για την καταπολέμηση της διάκρισης στην αγορά εργασίας

Το διεθνές θεσμικό πλαίσιο αποτελείται κυρίως από τις συμβάσεις των Ηνωμένων Εθνών (ΗΕ). Οι συμβάσεις αυτές είναι δεσμευτικές για τα κράτη που τις έχουν επικυρώσει και έχουν νομικές συνέπειες. Οι συμβάσεις των ΗΕ για τη διάκριση (και οι οποίες έχουν γίνει δεκτές από όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ) είναι οι ακόλουθες: το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ICESCR), η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Φυλετικών Διακρίσεων (ICERD), η Σύμβαση για την Εξάλειψη Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), η Σύμβαση κατά των Βασανιστηρίων, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC) και τέλος, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD). Η UNCRPD είναι η πρώτη Σύμβαση των ΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, που είναι ανοικτή σε διακυβερνητικούς οργανισμούς με περιφερειακό χαρακτήρα. Τέλος, το διεθνές θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης διάκρισης στην αγορά εργασίας, συμπληρώνεται από τη Διεθνή Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής (1951) και τη Διεθνή Σύμβαση για Διάκριση στην Απασχόληση (1958), οι οποίες είναι δεσμευτικές για τα κράτη που τις έχουν επικυρώσει.

ΘΕΜΑ ΑΡ. 3: ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΘΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΣΕΒΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός αυτού του μέρους είναι να εξοικειώσει τους εκπαιδευόμενους με το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης διακρίσεων καθώς και τις δράσεις των σωμάτων που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης. Αυτό θα τους επιτρέψει να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους για να καταπολεμήσουν τη διάκριση στο χώρο εργασίας.

3.1: Πολιτικές και πρωτοβουλίες σε διεθνές επίπεδο εναντίον των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

3.1.1. Κύπρος

Παρά την επικύρωση σχεδόν όλων των διεθνών εργαλείων, και κυρίως της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, ήταν μόλις τον Ιανουάριο του 2004, πριν την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που η Κύπρος πέρασε συγκεκριμένες νομοθεσίες³ εναντίον των διακρίσεων και του ρατσισμού, προκειμένου να μεταφερθούν οι σχετικές Οδηγίες της ΕΕ καθώς και η Απόφαση-Πλαίσιο του Συμβουλίου 2008/913/ΙΗΑ για την καταπολέμηση συγκεκριμένων μορφών και εκφράσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου. Επιπρόσθετα, το 2011, ένας νέος νόμος⁴ θεσπίστηκε για τη μεταφορά της Απόφασης-Πλαισίου του Συμβουλίου 2008/913/ΙΗΑ για την

³ Η νομοθεσία αυτή περιλαμβάνει τέσσερεις νόμους: τον Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία του 2004 (Νόμος 58(Ι)/2004), τον Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (Φυλετική ή Εθνοτική Καταγωγή) (Νόμος 59(Ι)/2004), τον Νόμο Περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) (Νόμος 42(Ι)/2004), και τον Νόμο (Τροποποίηση) περί Ατόμων με Αναπηρίες (Νόμος 57(Ι)/2004)

⁴ Ο Νόμος περί Καταπολέμησης Ορισμένων Μορφών και Εκδηλώσεων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας μέσω του Ποινικού Δικαίου Νόμος του 2011 (Νόμος 134(Ι)/2011)

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του τρίτου μέρους, οι συμμετέχοντες θα:

- ✓ Εξοικειωθούν με τη γενική πολιτική της Ελλάδας ενάντια στις διακρίσεις, καθώς και με το παρόν νομοθετικό πλαίσιο.
- ✓ Μπορούν να συγκρίνουν ή να αξιολογήσουν τον ρόλο των σωμάτων που έχουν αναλάβει την εφαρμογή και την εποπτεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- ✓ Αναλογιστούν τα δεδομένα από τις αναφορές των σωμάτων αυτών για τη διάκριση στην Ελληνική αγορά εργασίας

καταπολέμηση συγκεκριμένων μορφών και εκφράσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου.

Αυτοί οι νόμοι συμμορφώνονται, σε μεγάλο βαθμό με τις Οδηγίες της ΕΕ, αφού ποινικοποιούν συμπεριφορές που δημιουργούν διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής, τόσο στο πλαίσιο της απασχόλησης και εργασίας, όσο και στα πεδία που καλύπτονται από την Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα 2000/43/ΕΚ, προβλέπουν το δικαίωμα των θυμάτων να ζητούν αποζημίωση, προστατεύουν ενάντια στη θυματοποίηση όταν υπάρχει καταγγελία διάκρισης, ενώ προβλέπουν και μέτρα θετικής δράσης που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί μέχρι τώρα⁵. Παρόλο όμως που οι νόμοι αυτοί περιλαμβάνουν πρόνοιες και εργαλεία για καταπολέμηση φυλετικών διακρίσεων, η εφαρμογή τους στην Κύπρο εξακολουθεί να μην είναι σε ψηλά επίπεδα.

Περαιτέρω, δεδομένου του μεταναστευτικού συστήματος και της εξαιρετικά περιοριστικής οργάνωσης αλλά και των διοικητικών πρακτικών, υπάρχει διάκριση εναντίον των μεταναστών εργατών που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, αφού τόσο νομικά όσο και πρακτικά, εξαιρούνται από την Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση. Ακόμα και βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως το να αλλάζεις εργασία ή εργοδότη περιορίζονται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και υπόκεινται στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης. Εξαιρούνται ακόμα από βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως επίδομα ανεργίας και σύνταξη, ακόμα και εάν έχουν συμπληρώσει τις απαιτήσεις του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων⁶. Οι κυπριακές κυβερνήσεις έχουν επανειλημμένα αποτύχει να καταλήξουν σε διμερείς συμφωνίες με οποιαδήποτε από τις χώρες προέλευσης των μεταναστών, για να τους διευκολύνουν να μεταφέρουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα όταν επιστρέφουν. Η ακόλουθη πολιτική του Τμήματος Εργασίας περικλείει την ουσία του μεταναστευτικού συστήματος, ενώ την ίδια στιγμή επιχειρεί κατάφωρα να αντικρούσει τις διακρίσεις που οι μετανάστες υπήκοοι τρίτων χωρών υφίστανται στην απασχόληση και στη διαμονή λόγω του συστήματος. «Η υπογραφή Διμερών Συμφωνιών που αφορούν την απασχόληση, δεν αποτελεί μέρος της βασικής πολιτικής της Κυπριακής κυβέρνησης. Υπάρχει συγκεκριμένο σύστημα που λειτουργεί στην Κύπρο, που επιτρέπει την απασχόληση εργατικού δυναμικού από οποιαδήποτε χώρα του κόσμου, παρόλο που προτεραιότητα δίνεται σε πολίτες της ΕΕ. Αυτό το σύστημα διασφαλίζει την προστασία των ξένων που εργάζονται

⁵ Μέχρι τώρα, μόνο στον τομέα της καταπολέμησης διακρίσεων λόγω αναπηρίας, έχει χρησιμοποιήσει το κράτος μέτρα θετικής δράσης.

⁶ Για παράδειγμα, πολλοί μετανάστες εργάτες που μένουν στην Κύπρο για 10 ή 15+ χρόνια.

στην Κύπρο και εξασφαλίζει συνθήκες ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τις διεθνείς υποχρεώσεις της Κύπρου»⁷.

Επιπρόσθετα, από την αρχή της μετανάστευσης, η αγορά απασχόλησης έχει διαχωριστεί τόσο οριζόντια όσο και κάθετα. Παρόλο που οι υπήκοοι τρίτων χωρών επιτρέπεται να δουλεύουν σε πολλούς τομείς, μπορούν να το κάνουν μόνο ως ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό. Επί του παρόντος, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης και της περαιτέρω σκλήρυνσης των περιοριστικών πολιτικών μετανάστευσης, είναι ουσιαστικά περιορισμένοι σε δραστηριότητες ιδιωτικών νοικοκυριών και στους τομείς της γεωργίας, κτηνοτροφίας, αλιείας και δασοκομίας. Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 2015⁸, σε σύνολο 18.050 ανθρώπων που εργοδοτούνταν σε οικιακές εργασίες, οι 17.357 ή 96.12% ήταν μετανάστες-υπήκοοι τρίτων χωρών, στη συντριπτική τους πλειοψηφία γυναίκες, ενώ στους τομείς της αλιείας, γεωργίας, κτηνοτροφίας και δασοκομίας, το ποσοστό των μεταναστών-υπηκόων τρίτων χωρών ήταν 14.61%. Στον κατασκευαστικό τομέα, που είναι ένας από τους τομείς που επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση και εργοδοτούσε πολλούς υπηκόους τρίτων χωρών, το ποσοστό τους έχει πέσει κάτω από 6%.

Ενσωμάτωση μεταναστών εργατών και προστασία ενάντια στις διακρίσεις

Πρέπει να ειπωθεί από την αρχή ότι οι συλλογικές συμβάσεις στην Κύπρο είναι πολύ περιορισμένες όσον αφορά την καταπολέμηση ή/και την προώθηση μέτρων ενάντια στην διάκριση στην εργασία⁹.

Αντιθέτως, οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν αυτολεξεί πολλές πρόνοιες που προωθούν τις διακρίσεις στην εργασία, όπως για παράδειγμα τα συμβόλαια για τους μετανάστες, όπου λέει ότι ο Εργοδότης θα «αφαιρεί από τον μηνιαίο μισθό του Εργοδοτούμενου τη συνδρομή

⁷ Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

⁸ Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (CYSTAT), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2015, 08/07/2016. Available at http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁹ Δείτε για παράδειγμα Yannakourou, M. και Soumeli, E., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece και Cyprus*, διαθέσιμο στο http://adapt.it/adapt-index-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, A., *Gender Equality και Collective Agreements* (στα Ελληνικά), Ιούνιος 2018,; Papadopoulou, A. και Soumeli, E., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, available at <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

στην Συντεχνία, όπως προνοείται από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση. Ο Εργοδότης θα διανέμει το ποσό των συνδρομών που αφαιρείται ισόποσα μεταξύ των συντεχνιών.»¹⁰ Με άλλα λόγια, οι εργάτες-υπήκοοι τρίτων χωρών δε ερωτώνται καν σε ποια συντεχνία θα προτιμούσαν να ανήκουν, ή εάν θέλουν να ανήκουν σε συντεχνία καθόλου. Μια εξαίρεση αυτής της γενικής τάσης, μπορεί να βρεθεί στη συλλογική σύμβαση για τα Γηροκομεία, που αναφέρεται ότι «για μη-Κύπριους υπαλλήλους, ποσοστό 1% θα αφαιρείται και θα πληρώνεται στη Συντεχνία της επιλογής του/της. Εάν ο υπάλληλος δεν υποδείξει καμιά επιλογή, το ποσό θα πληρώνεται αναλογικά στις Συντεχνίες που υπογράφουν αυτή τη συμφωνία».

Ακόμα μια αξιοσημείωτη εξαίρεση, παρόλο που είναι περιορισμένο το πεδίο εφαρμογής της, είναι η ακόλουθη πρόνοια για την καταπολέμηση διακρίσεων στον κατασκευαστικό τομέα: «Συντεχνιακή δράση, θρησκεία, φυλή και πολιτικά πιστεύω, δε θα αποτελούν έδαφος για απόλυση και δε θα δικαιολογούν διάκριση μεταξύ των υπαλλήλων».

Οι μετανάστες εργάτες που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, συμπεριλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις και πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους Κύπριους αλλά και με άλλους Ευρωπαίους εργάτες. Παρ' όλα αυτά, υπόκεινται σε όρους και προϋποθέσεις που αποτελούν διακρίσεις, και οι οποίοι υποβάλλονται και ρυθμίζονται από το μεταναστευτικό σύστημα και τα εργοδοτικά συμβόλαια. Παραδείγματα είναι: Περιορισμένη περίοδος απασχόλησης, τερματισμός απασχόλησης για λόγους που δεν εφαρμόζονται για Κύπριους και άλλους Ευρωπαίους πολίτες, και συνεπώς, τερματισμός των αδειών παραμονής και απασχόλησης και απέλαση. Μεταξύ άλλων, μπορεί να τερματιστεί το συμβόλαιο υπηκόων τρίτων χωρών εάν «βρεθούν ένοχοι από οποιοδήποτε δικαστήριο για κατανάλωση αλκοολικών ποτών [...] ή τζόγο, [...] ή εάν λείπουν από την εργασία τους για περισσότερο από ένα μήνα λόγω ασθένειας που δεν οφείλεται σε ατύχημα».¹¹

¹⁰ Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, Συλλογικές Συμβάσεις – Ηλεκτρονικό Αρχείο, διαθέσιμο στο http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; Συμβόλαια Απασχόλησης, διαθέσιμο στο <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹¹ Γενικά Συμβόλαια Απασχόλησης, διαθέσιμο στο <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

Η θέση των δύο κατηγοριών μεταναστών, οικιακοί εργάτες και εργάτες στη γεωργία και κτηνοτροφία, που αποτελούν την πλειοψηφία των μεταναστών από τρίτες χώρες, είναι πολύ χειρότερη, όπως φαίνεται από τα διαφορετικά συμβόλαια απασχόλησης.¹² Για αρχή, και οι δύο κατηγορίες έχουν συγκεκριμένους μισθούς που είναι πολύ χαμηλότεροι από τον κατώτατο μισθό¹³ (€309 καθαρός/€460 ακαθάριστος και €374 καθαρός/€455 ακαθάριστος για οικιακούς εργάτες και εργάτες σε φάρμες αντίστοιχα). Σημειώνεται επίσης ότι ο μισθός των οικιακών εργατών ήταν ο πρώτος που μειώθηκε τον Ιούνιο του 2013 μετά τη διάσωση της Κύπρου από την ΕΕ και την επιβολή μειώσεων σε μισθούς σε όλη την οικονομία. Υπήρξε ακόμα διάκριση εναντίον των εργατών από τρίτες χώρες και στον αριθμό των δημόσιων αργιών που δικαιούνται: 9 και 10 μέρες για οικιακούς εργάτες και εργάτες στη φάρμα αντίστοιχα, σε αντιδιαστολή με 15-16 μέρες για τους υπαλλήλους σε άλλους τομείς. Υπήρξε ακόμα διάκριση εναντίον των οικιακών εργατών επειδή δε δικαιούνταν υπερωρίες, άσχετα από τις πολλές περισσότερες ώρες που αναγκάζονταν να δουλεύουν σε σχέση με τις 42 που προβλέπεται στο συμβόλαιό τους, ενώ δε δικαιούνταν ούτε 13^ο μισθό που είναι ένα ευρέως διαδεδομένο εργασιακό δικαίωμα στην Κύπρο.

Είναι επίσης σημαντικό το γεγονός ότι δε δικαιούνται να ενταχθούν σε συντεχνίες καθώς, σύμφωνα με το συμβόλαιό τους, *«[ο εργοδοτούμενος] δε θα εμπλακεί, συνεισφέρει με οποιοδήποτε τρόπο, λάβει άμεσα ή έμμεσα μέρος σε οποιαδήποτε πολιτική δράση ή δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της διαμονής του¹⁴ στην Κύπρο»*. Πρέπει να σημειωθεί ακόμα ότι οι οικιακοί εργάτες υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις με βάση το φύλο, επιπρόσθετα από το καθεστώς μετανάστευσής του, την εθνικότητά τους, τη φυλή, τη θρησκεία ή οποιαδήποτε άλλη μορφή διαφορετικότητας. Ως γυναίκες χωρίς προστασία που δουλεύουν και ζουν στα στεγανά ιδιωτικών σπιτιών των εργοδοτών τους οι οποίοι εξαιρούνται από επιθεώρηση και προστασία εργασίας, είναι υπό τον πλήρη έλεγχο των εργοδοτών και ευάλωτες στις ιδιοτροπίες τους. Έτσι πολλές από αυτές υπόκεινται σε ακραίες παραβιάσεις των εργασιακών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένων και

¹² Συμβόλαιο Απασχόλησης [για οικιακούς εργάτες]; Τομείς Γεωργία και Κτηνοτροφίας – Συμβόλαιο Απασχόλησης.

¹³ Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός που είναι κατοχυρωμένος με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου και είναι στα €870, προβλέπεται για ειδικά ευάλωτους ανειδίκευτους ή μερικώς ειδικευμένους εργάτες. Δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι οι μετανάστες οικιακοί εργάτες και οι εργάτες στις φάρμες, δε συμπεριλαμβάνονται στα επαγγέλματα που καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό.

¹⁴ Ακόμα μια μορφή διακρίσεων είναι η σεξιστική γλώσσα που χρησιμοποιείται στο συμβόλαιο, το οποίο χρησιμοποιεί την αντρική αντωνυμία ως γενική, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των οικιακών εργατών είναι γυναίκες.

απειλών, κατακράτηση διαβατηρίων και άλλων προσωπικών εγγράφων, ψυχολογική και σωματική βία περιλαμβανομένων και σεξουαλικής παρενόχλησης και βιασμού.

Οι μετανάστες-υπήκοοι τρίτων χωρών εξαιρούνται από την πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας και τα επιδόματα προνοίας. Για ιατρική φροντίδα, είναι υποχρεωμένοι να εκδώσουν ιατρικές ασφάλειες μέσω ιδιωτικών εταιρειών, οι οποίες στις περισσότερες των περιπτώσεων είναι ανεπαρκείς και δεν καλύπτουν σοβαρές ασθένειες και ακριβές θεραπείες. Για παράδειγμα το τεστ Παπανικολάου παρέχεται δωρεάν σε όλες τις γυναίκες της Κύπρου εκτός από τις γυναίκες μετανάστες-υπηκόους τρίτων χωρών. Το ασφάλιστρο πληρώνεται εξίσου από τον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο.

Ευρωπαίοι μετανάστες, πρόσφυγες και αιτητές ασύλου πρέπει να έχουν δωρεάν πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας της Κύπρου. Παρ' όλα αυτά, η παρούσα κυβέρνηση έχει τροποποιήσει τους νόμους που παρέχουν πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας¹⁵, μειώνοντας την πρόσβαση των ομάδων αυτών. Καθώς οι πρόσφυγες είναι πολύ συχνά άνεργοι, αυτές οι πολιτικές έχουν άμεση, αρνητική επίπτωση, στο δικαίωμά τους για ιατρική φροντίδα. Επιπρόσθετα, υπάρχουν πολλά προβλήματα με διακρίσεις και ταπεινωτική μεταχείριση από το ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό.

3.2.2. Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές οι πολιτικές της Ελλάδας στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης και της προώθησης ίσης μεταχείρισης, (με την εξαίρεση των πολιτικών ισοτήτας φύλων που κατείχαν δεσπόζουσα θέση) ξεκινούν με την υιοθέτηση του Νόμου 3304/2005, που ενσωμάτωσε στην Ελληνική νομοθεσία τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες ενάντια στη διάκριση: την Οδηγία για Φυλετική Ισότητα και την Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση. Με τον νόμο αυτό:

- Δόθηκαν και ενσωματώθηκαν στην Ελληνική νομοθεσία ορισμοί βασικών μορφών διάκρισης (άμεσης και έμμεσης, παρενόχλησης).
- Δημιουργήθηκε προστατευτικό πλέγμα για τα θύματα διάκρισης, δεδομένου του γεγονότος ότι το βάρος της απόδειξης μεταφέρθηκε στον κατηγορούμενο. Με άλλα λόγια, δεν

¹⁵ Υπουργείο Υγείας, Αναθεώρηση Σχεδίου Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης στα Δημόσια Νοσηλευτήρια από 1/8/2013. Διαθέσιμο στο http://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/page93_en/page93_en?openDocument

απαιτείται από το θύμα να αποδείξει στο δικαστήριο ότι υπήρξε θύμα διάκρισης στην εργασία, αλλά ο κατηγορούμενος πρέπει να αποδείξει την αθωότητά του/της.

- Δημιουργήθηκαν νέα σώματα (πχ η Επιτροπή Ισότητας του Υπουργείου Δικαιοσύνης) και το πεδίο εφαρμογής των υπαρχόντων σωμάτων [Επίτροπος, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) διευρύνθηκε.
- Τέλος, έχει δοθεί ειδική προσοχή στον κοινωνικό διάλογο (μέσω της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής) καθώς και στη συνεργασία με μη-κυβερνητικούς οργανισμούς.

Φαίνεται, όμως, «από την υιοθέτηση του Νόμου 3304/2005, ότι δεν υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα. Οι πολιτικές παρεμβάσεις περιορίστηκαν σε νομοθετικές τροποποιήσεις κυρίως για τη μετανάστευση, καθώς και παρεμβάσεις που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής, χρειάζεται να ενσωματωθεί η «αρχή της διάστασης της μη-διάκρισης» σε όλες τις πολιτικές (Balouros και Chrysakis, 2012: 140).

Σε κάθε περίπτωση, οι παρεμβάσεις του Επιτρόπου θεωρούνται θετικές. Αντιθέτως με τους άλλους δύο θεσμούς που προωθούν την ίση μεταχείριση στη δημόσια διοίκηση, ο Επίτροπος έχει καθιερωθεί ως ένας αξιόπιστος και αποτελεσματικός θεσμός στη συνείδηση του κοινού, ενώ ο αριθμός των θυμάτων διακρίσεων παραμένει μεγάλος. Η δημοσίευση των ετήσιων αναφορών από τον Επίτροπο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή για Ανθρώπινα Δικαιώματα, έχουν ως σκοπό το συστηματικό προσδιορισμό της διάκρισης σε όλους τους τομείς (περιλαμβανομένης της απασχόλησης. Ως ένα θετικό βήμα προς μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, η συνεργασία μεταξύ μη-κυβερνητικών οργανισμών και το γραφείο του Επιτρόπου, καθώς και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, μπορεί επίσης να ληφθεί υπόψη.

Η ερώτηση φυσικά είναι εάν, από τη μια, υπάρχουν ή όχι οι προϋποθέσεις για διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην παρούσα οικονομική κατάσταση, δεδομένων και των εξελίξεων στην Ελληνική αγορά εργασίας και εάν, από την άλλη, η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης είναι προτεραιότητα ανάμεσα σε αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας και αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. Υπάρχει μια ανησυχία ότι οποιεσδήποτε κατακτήσεις που αφορούν την ίση μεταχείριση, θα «χαθούν» κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, ανησυχία που έχει εκφραστεί και από τον Επίτροπο σε μια πρόσφατη έκθεση (2014).

Το Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο ενάντια στις διακρίσεις

Η προστασία απέναντι στις διακρίσεις και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα, είναι κυρίως το αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης των σχετικών Ευρωπαϊκών Οδηγιών.

Φυσικά, στο Ελληνικό Σύνταγμα, υπάρχει ένας αριθμός από άρθρα που προστατεύουν τα κοινωνικά και ατομικά δικαιώματα (προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, αρχή της ισότητας, ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης, δικαίωμα στην εργασία και ίση αμοιβή για την ίδια εργασία, γάμος, μητρότητα, παιδική ηλικία, αναπηρία κτλ.) και τα οποία εμπίπτουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τα άρθρα αυτά είναι γενικής φύσεως, και στην απουσία ενός συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου για καταπολέμηση της διάκρισης, τα άτομα και οι ευάλωτες ομάδες δεν είναι επαρκώς προστατευμένα.

Το νομικό κενό αυτό έχει καλυφθεί με τον Νόμο 3304/2005, ο οποίος μεταφέρει στην Ελληνική νομοθεσία τις δύο βασικές Ευρωπαϊκές οδηγίες για καταπολέμηση των διακρίσεων: την Οδηγία για φυλετική ισότητα και την Οδηγία για Ισότητα στην απασχόληση. Μετά τον Νόμο 3304/2005, το θεσμικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση δεν περιορίζεται σε πολύ γενικές συνταγματικές πρόνοιες, αλλά αναφέρεται σε πολύ συγκεκριμένες μορφές και τύπους διάκρισης (στη βάση φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων).

Οι πρόνοιες του νόμου αυτού προσπαθούν να καταπολεμήσουν τα φαινόμενα της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, να παρέχουν ειδική προστασία από παρενόχληση και από οδηγίες για διάκριση.

Ως νόμος ο οποίος βασικά περιλαμβάνει τις πρόνοιες των δύο οδηγιών, η αρχή της ίσης μεταχείρισης καλύπτει αρκετούς τομείς: (α) όρους πρόσβασης στην απασχόληση και εργασία, (β) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εργασιακής εμπειρίας, (γ) εργασιακές συνθήκες, (δ) στην ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών ή εργοδοτών, ή οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη απασχολούνται με συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις, (ε) κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένων κοινωνικών ασφαλίσεων και υγειονομική περίθαλψη, (στ) κοινωνικά ωφελήματα, (ζ) εκπαίδευση, (η) πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

Η νομοθεσία αυτή εξαιρεί περιπτώσεις στις οποίες παρέχεται διαφορετική μεταχείριση λόγω εθνικότητας, χωρίς προκαταλήψεις στις πρόνοιες που αφορούν το νομικό καθεστώς εισόδου και διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών. Σε περίπτωση διάκρισης λόγω εθνοτικής καταγωγής, οι πολιτικές ενάντια στη διάκριση συνυπάρχουν με τους κανονισμούς που διέπουν τις πολιτικές μετανάστευσης της χώρας και τις πρόνοιες που αφορούν το καθεστώς της διαμονής, εργασίας κτλ.

των υπηκόων τρίτων χωρών. Η εξαίρεση της εθνικότητας από τους λόγους διάκρισης στους οποίους αναφέρεται ο Νόμος 3304/2005, επιτρέπει τη δημιουργία άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων εναντίον μεταναστών, συγκεκριμένα λόγω της εθνικότητάς τους.

Δεδομένου ότι ο σκοπός και των δύο Ευρωπαϊκών οδηγιών ήταν, μεταξύ άλλων, η δημιουργία εξειδικευμένων θεσμών σε εθνικό επίπεδο για καταπολέμηση των διακρίσεων, ο νόμος αυτό δημιουργεί ένα προστατευτικό περιβάλλον, με την έμφαση να είναι στον διαμεσολαβητικό ρόλο συγκεκριμένων δημοσίων σωμάτων, καθώς και στην ενδυνάμωση του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου. Συγκεκριμένα, ο νόμος αυτός προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε τρία σώματα: τον Επίτροπο (Ombudsperson), το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Την ίδια στιγμή, έμφαση δίδεται στον ρόλο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, καθώς και σε μη-κυβερνητικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στη μάχη ενάντια των διακρίσεων.

Όμως, όπως σημειώνεται στην Έκθεση του Επιτρόπου: «Στη συνήθη ρυθμιστική πρακτική των θεσμών του Ελληνικού κράτους, το κείμενο της ενσωμάτωσης προσθέτει πολύ λίγα στο ήδη υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο των δύο Κοινοτικών Οδηγιών. Έτσι, όμως, μεταφέρεται πρακτικά απaráλλαχτο το βάρος της εξειδίκευσης των θεσμικών αυτών καινοτομιών στα εθνικά σώματα εφαρμογής των εθνικών κανονισμών.

Ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη

Στη βάση του Νόμου 3304/2005, το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης και παρεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η αρχή αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες, ενώ η ακόλουθη νομοθεσία βοηθά σημαντικά το έργο του. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, μεταξύ των καθηκόντων του Συνηγόρου του Πολίτη είναι η προστασία και προώθηση των συμφερόντων των παιδιών και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης για όλους, χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Στα καθήκοντά του δεν περιλαμβάνονται θέματα που σχετίζονται με το διοικητικό καθεστώς των υπαλλήλων της δημόσιας υπηρεσίας, εκτός στις περιπτώσεις εκείνες που ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Επιπρόσθετα, το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη, πέραν του διαμεσολαβητικού του ρόλου σε ατομικές υποθέσεις παραπόνων, αποκτά ένα ευρύτερο διερευνητικό και μεσολαβητικό ρόλο μέσω διεξαγωγής έρευνας, δημοσίευσης

ειδικών εκθέσεων που αφορούν την εφαρμογή και προώθηση της ίσης μεταχείρισης καθώς και μέσω ευαισθητοποίησης των κρατικών αρχών για το θέμα αυτό.

Επιπρόσθετα του Νόμου 3488/2006 που ενσωματώνει στην Ελληνική νομοθεσία την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73 / EC 2002 για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση εργασιακών συνθηκών, η τροποποίηση του Νόμου 3896/2010, επεκτείνει τον ρόλο των Επιτρόπων σε θέματα ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (σε συνεργασία με την SEA).

Ο Νόμος 3996/2011 (περί τροποποίησης των Σωμάτων Επιθεώρησης Εργασίας, των Κανονισμών των Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες πρόνοιες), διευρύνει περαιτέρω τα καθήκοντα του Επιτρόπου (σε σχέση με τον προηγούμενο Νόμο 3304/2005), που αφορούν την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των οροθετικών ατόμων, την παροχή συμβουλών σε εργοδότες και εργάτες για τις συνθήκες της ίσης μεταχείρισης, και τη διασφάλιση ότι οι εργοδότες θα κάνουν όλες τις λογικές ρυθμίσεις και θα λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν την πρόσβαση και παραμονή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία καθώς και την συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Παρ' όλα αυτά, από την πρώτη Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης (το 2005), η ανεξάρτητη αρχή υπογραμμίζει τα προβλήματα στην εφαρμογή της νομοθεσίας, εν μέρει λόγω των διαφορετικών αντιλήψεων των τριών σωμάτων που προωθούν την ίση μεταχείριση, και των μη-θεσμικών επιλογών που παρέχονται από τον νόμο. Όπως υπογραμμίζεται στην Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το 2010, ο διαχωρισμός των τριών σωμάτων για την καταπολέμηση της διάκρισης (Συνήγορος του Πολίτη, Σ.ΕΠ.Ε, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης), δύο εκ των οποίων δεν είναι ανεξάρτητα, εμποδίζει την ολοκληρωμένη παρακολούθηση των διακρίσεων στην Ελληνική αγορά εργασίας και τον συντονισμό των δράσεων για την προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Από την άλλη, όμως, η ανεξάρτητη αρχή βρίσκει ότι συχνά η παρέμβαση δεν περιορίζεται υπό τον Νόμο 3304/2005, δεδομένου ότι στη βάση του ιδρυτικού του Νόμου 3094/2003, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας έχει ένα ευρύτερο ρόλο για την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων και μπορεί να επεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η διάκριση δεν καλύπτεται από τον Νόμο Ν.3304/ 2005 και παρέχει μεγαλύτερη προστασία στους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν διακρίσεις (Συνήγορος του Πολίτη, 2005).

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), που λειτουργεί στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, παρεμβαίνει σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εναντίον φυσικών και νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, ενώ οποιοδήποτε παράπονο καταχωρείται στα τοπικά τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας. Εάν η αρχή έχει παραβιαστεί, το Σώμα λειτουργεί ως διαμεσολαβητής μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, για να βρεθεί ένας συμβιβασμός, και έχει την εξουσία να επιβάλει πρόστιμο στον εργοδότη. Επιπρόσθετα, μπορεί να δημοσιεύει εκθέσεις και να κάνει εισηγήσεις σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Επιπρόσθετα του Νόμου 3488/2006 (που ενσωματώνει στην Ελληνική Νομοθεσία την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73 / EC 2002 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους τομείς της απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης εργασιακών συνθηκών), που έχει τροποποιηθεί από τον Νόμο 3896/2010, οι επαρχιακοί επιθεωρητές εργασίας δέχονται παράπονα σε σχέση με διακρίσεις και ενημερώνουν άμεσα τον Επίτροπο αναλόγως της υπόθεσης.

Ο Νόμος 3996/2011 (που αναθεωρεί τα Σώματα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), τους Κανονισμούς Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες πρόνοιες) επεκτείνει τις ευθύνες των ΣΕΠΕ, που απαιτούνται για να παρακολουθείται η συμμόρφωση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανθρώπων με αναπηρίες, περιλαμβανομένων των οροθετικών, να παρέχονται συμβουλές σε εργοδότες και εργάτες για τις συνθήκες της ίσης μεταχείρισης, και να βεβαιώνεται ότι οι εργοδότες παίρνουν όλα τα απαραίτητα, λογικά μέτρα για να διασφαλίζουν πρόσβαση και παραμονή στην εργασία ειδικά των ανθρώπων με ειδικές ανάγκες, αλλά και τη συμμετοχή τους σε επαγγελματική κατάρτιση.

Στην πραγματικότητα όμως, όπως έχει επανειλημμένα υποδειχθεί στις ετήσιες εκθέσεις του Ο.Κ.Ε. για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το ΣΕΠΕ «αποτυγχάνει» να συντάξει και να υποβάλει έκθεση για τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Το ΣΕΠΕ, σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε. αποδίδει την απουσία αναφοράς σε σχέση με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις ετήσιες αναφορές του, στην παντελή απουσία παραπόνων. Όμως, σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε., η αποτυχία αναφοράς σχετικών δεδομένων από το ΣΕΠΕ σχετίζεται τόσο με ανεπαρκείς πληροφορίες των πολιτών που έχουν να κάνουν με τα δικαιώματα και τα παράπονά τους, καθώς και με ανεπαρκή καταγραφή και καταστολή των φαινομένων της άνιση μεταχείρισης στον χώρο εργασίας (Ο.Κ.Ε., 2009).

Άλλες θεσμικές πρωτοβουλίες που προωθούν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης είναι ένα από τα Σώματα που είναι υπεύθυνα για εφαρμογή και παρακολούθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η Επιτροπή αυτή, υπό τον Νόμο 3304/2005, είναι κομμάτι του Υπουργείου Δικαιοσύνης και αποτελείται από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου ως Πρόεδρο, τέσσερα μόνιμα και δύο εναλλασσόμενα μέλη. Η Επιτροπή θεσμοθετείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης. Μέλη της Επιτροπής είναι άτομα με υψηλό επίπεδο επιστημονικής κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας, ειδικά σε τομείς σχετικούς με την αποστολή της Επιτροπής. Η διάρκεια της θητείας των μελών είναι τριετής.

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης επεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται από νομικά και φυσικά πρόσωπα σύμφωνα με το ιδιωτικό δίκαιο, ειδικά σε περιπτώσεις που άπτονται της κοινωνικής προστασίας, κοινωνικών ωφελημάτων, παροχής αγαθών ή υπηρεσιών και στέγασης. Οι ευθύνες της είναι οι εξής: (α) εποπτεία συμφιλίωσης στην περίπτωση παραπόνου για παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, (β) κατάληξη σε απόφαση όταν η συμφιλίωση αποτύχει ενώ εάν υπάρχει υποψία παράβασης, η έκθεση προωθείται στον Εισαγγελέα του Ποινικού Δικαστηρίου, (γ) η έκφραση γνώμης είτε αυτεπάγγελτα είτε μετά από αίτημα του Υπουργού Δικαιοσύνης ή άλλης αρχής, για το τι παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την ερμηνεία των προνοιών του Νόμου και (δ) η σύνταξη εκθέσεων για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Οι εξουσίες αυτές ασκούνται από την Επιτροπή μέσω εξέτασης και έρευνας (εξέταση μαρτύρων, δυνατότητα αιτήματος για παράδοση πληροφοριών και εγγράφων από κάθε αρχή). Ο ρόλος της μπορεί, συνεπώς, να θεωρηθεί ως συμβουλευτικός και ελεγκτικός (Ο.Κ.Ε., 2009).

Πρακτικά, όμως, όπως υπογραμμίζεται στην Έκθεση της Ο.Κ.Ε. : «... η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης αναγνωρίζει ότι μέχρι τώρα έχει λάβει πολύ λίγα παράπονα και η δουλειά που έχει γίνει από την αρχή της εγκαθίδρυσής της είναι μηδενική. Ο προφανής λόγος είναι η σύγχυση ή ακόμα και η άγνοια του κοινού για τον ρόλο και την αποτελεσματικότητά της. Τα ενδιαφερόμενα μέρη γνωρίζουν και εμπιστεύονται, για παράδειγμα, τον Επίτροπο, που, ως θεσμός είναι καθιερωμένος στη συνείδησή τους, ενώ δεν είναι σε θέση να αντιληφθούν τον ρόλο της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης» (Ο.Κ.Ε., 2009: 17).

Αξιολόγηση αρμόδιων φορέων για προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά διακρίσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας

Μια βασική πηγή παροχής πληροφοριών για υποθέσεις διάκρισης στην Ελλάδα είναι οι υποθέσεις που αναλαμβάνονται από τον Επίτροπο και παρουσιάζονται στις ετήσιες εκθέσεις του από το 2005 και ένθεν. Σε σχέση με τις διακρίσεις στην εργασία, τα ακόλουθα παρατηρούνται (Συνήγορος του Πολίτη, 2010 & 2012):

Διακρίσεις με βάση την ηλικία συμβαίνουν με ψηλή συχνότητα σε συχνά καταχρηστικές διαδικασίες πρόσληψης. Τα τελευταία χρόνια, τα παράπονα έχουν μειωθεί, κάτι που οφείλεται μάλλον στην παύση των προσλήψεων και διορισμών στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, και τη μείωση της έκδοσης σημειωμάτων όπου η εισαγωγή ηλικιακού ορίου ήταν το σύνηθες θέμα για αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη. Γενικά, όμως, στις περιπτώσεις που οι υποθέσεις έχουν εξεταστεί από την ανεξάρτητη αρχή, έχει βρεθεί ότι η διάκριση με βάση την ηλικία σχετίζεται με χαρακτηριστικά όπως υγεία, φυσική κατάσταση και αντοχή, διαθεσιμότητα ή προσαρμοστικότητα. Συνεπώς, ο αποκλεισμός πιο ηλικιωμένων ανθρώπων από τη σχετική επιλογή προσωπικού, είναι βασισμένος στην γενικότερη άποψη ότι οι άνθρωποι αυτοί δε διαθέτουν, για παράδειγμα, φυσική αντοχή και καλή κατάσταση, ή ότι δεν είναι τόσο διαθέσιμοι και προσαρμοστικοί όπως οι νεότεροι άνθρωποι.

Τα παράπονα για διακρίσεις λόγω αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση μειώνονται για τα τελευταία δύο χρόνια (μετά το 2010 όταν και υπήρχαν αρκετά). Η μείωση αυτή, σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, δεν οφείλεται τόσο στη βελτίωση στη συμπεριφορά των εταιρειών και των δημόσιων υπηρεσιών προς άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά περισσότερο στην ανεπαρκή πληροφόρηση των ανθρώπων αυτών που αφορά τα δικαιώματά τους και τις προοπτικές για τερματισμό.

Τα παράπονα για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού (όχι μόνο στην εργασία) είναι ουσιαστικά ανύπαρκτα, όπως και τα παράπονα για διακρίσεις βάση θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων. Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, η απουσία των παραπόνων για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, δε σημαίνει ότι αυτές οι διακρίσεις δεν υπάρχουν. Αντιθέτως, φανερώνει τον έντονο δισταγμό των θυμάτων να αποκαλύψουν ευαίσθητες πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής και να αναλάβουν το κόστος (επαγγελματικό, ψυχολογικό κτλ.) που οποιοδήποτε παράπονο μπορεί να επιφέρει (Συνήγορος του Πολίτη, 2010).

Σε ότι αφορά διάκριση βάση φύλου, παρατηρείται μια χειροτέρευση ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών, στη μέση της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με την Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για

το 2012, στο κεφάλαιο «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις», παρόλο που η κρίση επηρεάζει τους εργάτες ως σύνολο, υπάρχει διαφορά στη μεταχείριση των δύο φύλων εις βάρος των γυναικών, ακόμα και κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τις υποθέσεις παραβίασης της αρχής που έχουν αναφερθεί από τον ΣΕΠΕ στους τομείς της ισότητας αντρών-γυναικών. Και σε αυτή την περίπτωση, τα περισσότερα παράπονα σχετίζονταν με τις εγκυμοσύνες και τη μητρότητα των εργαζομένων γυναικών.

3.2.3. Ιταλία

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για Φυλετική Ισότητα 2000/43/ΕΚ και η Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση 2000/78/ΕΚ ενσωματώθηκαν στην Ιταλική νομοθεσία με το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 215 «Εφαρμογή της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για ίση μεταχείριση ατόμων ανεξαρτήτως φυλής ή εθνοτικής καταγωγής», και με το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 216 «Εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος», και τα δύο στις 9 Ιουλίου 2003. Τα δύο διατάγματα καθιερώνουν τους ακόλουθους τομείς εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης: α) πρόσβαση σε απασχόληση, αυτόνομη και εξαρτημένη, περιλαμβανομένων κριτηρίων επιλογής και συνθηκών προσλήψεων, β) απασχόληση και εργασιακές συνθήκες, περιλαμβανομένης της εξέλιξης καριέρας, αποζημίωσης και συνθηκών απόλυσης, γ) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και επίπεδα καθοδήγησης και επαγγελματικής κατάρτισης, βελτίωσης της κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, περιλαμβανομένης της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, δ) ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών, ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική οργάνωση, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις. Σε αυτούς τους τομείς, το Νομοθετικό Διάταγμα Νο. 216 προσθέτει και άλλα: ε) κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένης κοινωνικής ασφάλειας, στ) υγειονομική περίθαλψη, ζ) κοινωνικά ωφελήματα, η) εκπαίδευση, θ) πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, περιλαμβανομένης στέγασης. Και τα δύο Διατάγματα καθορίζουν την προστασία των ατόμων από διακρίσεις, τόσο άμεσες όσο και έμμεσες, και ορίζουν τη διάκριση ως παρενόχληση και ως κάθε είδους συμπεριφοράς που παραβιάζουν την αξιοπρέπεια ενός ατόμου, ή δημιουργούν ένα εχθρικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό και προσβλητικό περιβάλλον εργασίας. Καθορίζουν επίσης τους τρόπους με τους οποίους το θύμα, ή οι οργανισμοί/σώματα που έχουν λάβει εξουσιοδότηση από τα θύματα να ενεργούν εκ μέρους τους, μπορούν να προσάψουν κατηγορίες στις αρχές.

Το Διάταγμα αρ. 215 επίσης λέει ότι η Προεδρία του Υπουργικού Συμβουλίου – Τμήμα Ίσων Ευκαιριών, έχει δημιουργήσει ένα αρχείο σωμάτων και συνδέσμων που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων και προωθούν την ίση μεταχείριση, καθορίζοντας τους τρόπους με τους οποίους οι εν λόγω σύνδεσμοι και σώματα μπορούν να εγγραφούν. Εξηγεί επίσης, στο Άρθρο 7 του Διατάγματος αυτού, τον θεσμό, και πάλι στο Γραφείο του Πρωθυπουργού – Τμήμα Ίσων Ευκαιριών, του Γραφείου Ενάντια στις Φυλετικές Διακρίσεις, του UNAR, καθορίζοντας ακόμα τα καθήκοντά του. Το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 216, όμως, μεταφέροντας την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2000/78/ΕΚ, τροποποιεί επίσης το Άρθρο 15 του Νόμου Αρ. 300, 20 Μαΐου, 1970 «Καταστατικό των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων», ορίζοντας ως άκυρες τις πράξεις που συνιστούν διάκριση εναντίον του εργαζομένου, όχι με βάση του φύλου τους – κάτι που έχει ήδη αναφερθεί– στον Νόμο του 1970-

αλλά επίσης και την παρουσία αναπηρίας ή λόγω ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή πολιτικών πεποιθήσεων.

Μια ακόμα τροποποίηση στο άρθρο αυτό έγινε το 2012: στη βάση της αλλαγής αυτής, τώρα άκυρες ήταν επίσης οι πράξεις που συνιστούν διάκριση στη βάση των θρησκευτικών πεποιθήσεων, φυλής ή γλώσσας. Και τα δύο Νομοθετικά Διατάγματα, επίσης, επαναβεβαιώνουν την ανάγκη να μην υπάρχει σύγκρουση με τον Νόμο Αρ. 286/1998, «Ενοποιημένος Νόμος μέτρων που αφορούν τη μετανάστευση και το καθεστώς του αλλοδαπού», που μετά τροποποιήθηκε το 2002 με τον Νόμο Αρ. 189 «Τροποποιήσεις στη νομοθεσία για μετανάστευση και άσυλο». Η Περιληπτική Έκθεση των δραστηριοτήτων της Επιτροπής του Ιταλικού Κοινοβουλίου, υποδεικνύει ότι, σε αντιδιαστολή με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, η Ιταλία έχει επιλέξει να μη συγχωνεύσει τις δύο οδηγίες, αλλά να εκδώσει δύο ξεχωριστά Νομοθετικά Διατάγματα. Η επιλογή αυτή έχει επικριθεί, επειδή κάποιιοι λένε ότι έχει οδηγήσει σε μια «σειρά από ανακολουθίες όσον αφορά την προστασία, μεταξύ των θυμάτων διάκρισης βάση της φυλής και της εθνικότητας και των θυμάτων διάκρισης βάση αναπηρίας, θρησκείας, πεποιθήσεων, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού». Για να εξαλειφθεί η διάκριση και για εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης που αφορά τις διαφορετικές συνθήκες μεταξύ αντρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη και εργασιακές συνθήκες, το 2005 εκδόθηκε το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 145 στις 20 Μαΐου 2005, για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου. Το Νομοθετικό Διάταγμα κωδικοποιούσε τις έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης με βάση το φύλο στον χώρο εργασίας, και υπεδείκνυε τους τρόπους με τους οποίους έπρεπε να υπάρχει αντίδραση.

Παρόλο που μόνο το Διάταγμα Αρ. 215 ξεκάθαρα ανέφερε το θέμα της φυλής και της εθνικότητας στον τίτλο, ενώ το Διάταγμα Αρ. 216 ανέφερε την εθνικότητα, αλλάζοντας το «Καταστατικό των Δικαιωμάτων των Εργατών», είναι ξεκάθαρο ότι οι περισσότερες εισηγήσεις για ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας απευθύνονταν σε όλους τους εργατές, εάν ζουν τακτικά στην Ιταλία. Όπως, παρόλη την παρουσία συγκεκριμένης νομοθεσίας για μη διάκριση, μπορούμε να υποδείξουμε τουλάχιστον δύο σημεία. Το πρώτο είναι η δυσκολία να κινηθείς εναντίον διάκρισης βάση φύλου, εθνικότητας ή εθνότητας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, η φύση της Ιταλικής οικονομίας που είναι βασισμένη σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ή σε οικιακή εργασία, κάνει πολύ δύσκολη την εποπτεία υποθέσεων διάκρισης. Είναι ακόμα πιο δύσκολο, σχεδόν αδύνατο, να παρακολουθούνται υποθέσεις διάκρισης στην αδήλωτη εργασία. Συγκεκριμένα, η δραστηριότητα αυτή πρέπει να γίνεται από το Γραφείο Ενάντια στις Φυλετικές Διακρίσεις (UNAR), το οποίο μέσω

του Εθνικού Δικτύου Ενάντια στις Διακρίσεις (NEAR), πρέπει να εντοπίζει υποθέσεις διάκρισης σε όλη τη χώρα, όχι μόνο στον χώρο εργασίας.

Το δεύτερο θέμα, που έχει τώρα λυθεί εν μέρει, αφορά την έλλειψη πρόσβασης στην απασχόληση σε θέσεις στον δημόσιο τομέα από μη-Ιταλούς πολίτες. Υποθέσεις διάκρισης με βάση την πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης βάση της ιθαγένειας, έχουν παρατηρηθεί στους τομείς των μεταφορών της υγείας καθώς και στη δημόσια υπηρεσία για νέους ανθρώπους. Στον τομέα της υγείας, υπήρχαν επεισόδια όπου υπήρξε άρνηση σε ανθρώπους με αλλοδαπή καταγωγή που απασχολούνταν με προσωρινά συμβόλαια, για συμμετοχή σε διαδικασίες πρόσληψης με συμβόλαια ανοιχτού τύπου. Παρομοίως, το 2009 στη Δημόσια Εταιρεία Μεταφορών του Μιλάνου, εφαρμόζοντας ένα Κανονισμό του 1931, ένας Μαροκινός υπήκοος που έμενε χρόνια στην Ιταλία, αποκλείστηκε από το να παρουσιάσει το βιογραφικό του για να συμμετάσχει σε διαδικασία πρόσληψης. Η μάχη εναντίον αυτών των διακρίσεων γίνεται κυρίως από συντεχνίες και οργανισμούς τρίτου τομέα, που έχουν επιτύχει, μέσω αγωγών, να διασφαλίζουν ότι οι διαφορές στους όρους απασχόλησης – σε αυτή την περίπτωση, στην πρόσβαση στην εργασία- σε σχέση με την εθνικότητα, να θεωρείται ως διάκριση, επιτρέποντας έτσι την πρόσληψη ατόμων που μέχρι τώρα εξαιρούνταν αδικών από τη διαδικασία πρόσληψης. Επίσης, λόγω πιέσεων συντεχνιών και τρίτου τομέα, με τον Νόμο Αρ. 97/2013, στην ενσωμάτωση της Οδηγίας 2004/38/EC για την παραμονή και μετακίνηση Ευρωπαίων πολιτών και των μελών της οικογένειάς του, η πιθανότητα πρόσβασης σε δουλειές στη δημόσια διοίκηση (εκτός του στρατού), επεκτάθηκε επιτέλους και σε πολίτες τρίτων χωρών με άδεια παραμονής μακράς διάρκειας.

Τομείς της αγοράς εργασίας που προωθούν την ένταξη των μεταναστών εργατών και την προστασία τους από διακρίσεις

Παρόλο που οι ξένοι εργάτες υπάρχουν στο ιταλικό οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον για πολύ καιρό, σπάνια είχαν Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ), που αναφέρονται σε συγκεκριμένα μέτρα που αφορούν την ένταξη και προστασία των μεταναστών από διακρίσεις. Αλλιώς, ήταν πιθανό τέτοιες πρόνοιες να υπήρχαν σε διαπραγματεύσεις ανά τόπο εργασίας. Αυτό του είδους η διαπραγμάτευση, σύμφωνα με τη συμφωνία των συντεχνιών στις 28 Ιουνίου 2011, μπορεί να υποβαθμίσει μερικά στοιχεία που υπάρχουν στις εθνικές συμφωνίες. Οι εξαιρέσεις αυτές περιορίζονται σε μερικές βιομηχανίες και μόνο στα θέματα υπηρεσιών, προγραμμάτων και οργάνωσης εργασίας (Lai 2011). Η έλλειψη συγκεκριμένων ενδείξεων οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι λόγω του μεγάλου βαθμού επαγγελματικού διαχωρισμού των ξένων εργατών, λίγοι τομείς ασχολούνται με την προστασία συγκεκριμένων συμφερόντων σε αυτή την κατηγορία των εργατών (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Περαιτέρω, δεν έχει δοθεί η απαραίτητη προσοχή σε συγκεκριμένες ανάγκες των μεταναστών, όπως την πιθανότητα για περισσότερες διακοπές, πρόσβαση σε χώρους λατρείας, παρακολούθηση μαθημάτων Ιταλικών. Ακόμα δεν έχει δοθεί αρκετή προσοχή στην καταπολέμηση της διάκρισης στον χώρο εργασίας. Οι συμφωνίες επικεντρώνονται περισσότερο σε γενικά θέματα όπως μισθούς, ώρες εργασίας, υποστήριξη προσωπικού κτλ, αποφεύγοντας έτσι δυσaréσκεια και συγκρούσεις με τους Ιταλούς εργάτες. Μια ανάλυση που έγινε για τις ΕΣΣΕ από τους Ambrosini και De Luca Pozzi (2016), καταδεικνύει ότι γενικά, οι τομείς με το ψηλότερο ποσοστό ξένων εργατών είναι εκείνοι που έχουν ενσωματώσει τους κανονισμούς της Εθνικής Συμφωνίας υπέρ των μεταναστών, παρόλο που πολλοί νομίζουν ότι αυτοί οι κανόνες ισχύουν για όλους τους εργάτες. Ένα παράδειγμα των κανονισμών αυτών είναι η πιθανότητα συσσώρευσης διακοπών για αρκετά χρόνια, σύμφωνα με την ΕΣΣΕ του 2007 για τους οικιακούς εργάτες, του 2010 για τους εργάτες στην βιομηχανία καθαρισμού και κομμωτικής, αισθητικής, δερματοστιξίας και τοποθέτηση κοσμημάτων διά αιχμηρού οργάνου, του 2014 για τον τουρισμό και το εμπόριο, του 2010-2013 για τη βιομηχανία φυσικής πέτρας, του 2013 για τους μεταλλουργούς, του 2010-2012 για τους εργάτες σε φούρνους, και του 2012 για τη βιομηχανία φαγητού. Μόνο στην ΕΣΣΕ του 2013 για τους υπαλλήλους στο εμπόριο, διαμονή και υπηρεσίες, υπήρχε ξεκάθαρη αναφορά για τους ξένους εργάτες.

Στην ίδια ΕΣΣΕ καθώς και σε αυτή για τις μεταφορές, αγαθών και λογιστικής του 2011, αναφέρεται επακριβώς η πιθανότητα «προώθησης πρωτοβουλιών για ένταξη, ίσες ευκαιρίες και εκπαίδευση», λόγω της αυξανόμενης παρουσίας ξένων πολιτών στον τομέα. Ακόμα ένα παράδειγμα μέτρων που είχαν ως στόχο την ένταξη των μεταναστών, είναι η πιθανότητα επιλογής μιας μέρας εκτός της Κυριακής ως αργίας για θρησκευτικούς σκοπούς, το οποίο καλύπτεται από την ΕΣΣΕ για οικιακούς εργάτες.

Ακόμα ένα σημείο που θα έπρεπε να διευκολύνει την ένταξη των μεταναστών είναι η ενσωμάτωση κανονισμών στην ΕΣΣΕ για τη βιομηχανία καθαρισμού και υπηρεσιών και στην ΕΣΣΕ για εργάτες στη γεωργία, που αναφέρονται στην πιθανότητα για τους μετανάστες εργάτες να έχουν χρόνο για μελέτη και παρακολούθηση μαθημάτων αλφαριθμητισμού. Η ΕΣΣΕ για την οικοδομική βιομηχανία προβλέπει ακόμα ότι οι εταιρείες μπορούν να στέλνουν τους ξένους εργάτες στους στο FORMEDIL (Εθνικό Ινστιτούτο για Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην οικοδομική βιομηχανία) για να εκπαιδευθούν σωστά. Η ΕΣΣΕ του 2010-2013 για τη βιομηχανία ξύλου καθορίζει συγκεκριμένα την ανάγκη για εκμάθηση της γλώσσας για μετανάστες εργάτες. Ακόμα μια ενδιαφέρουσα πρόνοια είναι αυτή στην ΕΣΣΕ του 2010 για συνεργατικές και γεωργικές κοινοπραξίες που ορίζει τη δέσμευση των μερών να «επιλύσουν τα προβλήματα της κοινωνικής ένταξης (στέγαση, μεταφορά κτλ) των μη Ευρωπαίων εργατών, σε συμμόρφωση με τους νόμους που διέπουν τη μετανάστευση».

Συνεπώς, ανάλυση των εθνικών συλλογικών συμβάσεων, δείχνει ότι σε σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης, υπάρχει η τάση να εισάγονται κανόνες για προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην εργασία, παρόλο που αυτοί απευθύνονται σε όλους τους εργάτες και δεν περιορίζονται στους μετανάστες. Παρ' όλα αυτά, αυτό που ελλείπει από τα έγγραφα αυτά, είναι συγκεκριμένη προστασία έναντι διάκρισης. Ακόμα μια φορά, το θέμα αυτό προωθείται σχεδόν αποκλειστικά από τις συντεχνίες, παρόλο που αυτό γίνεται και μέσω ιδιωτικών διαφορών, ειδικά στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, και όχι του ιδιωτικού, όπως θα συζητήσουμε αργότερα. Γενικά, η προστασία έναντι στη διάκριση στον χώρο εργασίας, είναι ίση με αυτή που δίνεται στους ντόπιους εργάτες, μέσω της ισχύουσας νομοθεσίας, όπως αναλύεται στο προηγούμενο σημείο. Όσον αφορά τις πολιτικές πρόνοιας οι οποίες προστατεύουν τους μετανάστες εργάτες και τις οικογένειές τους, πρέπει να σημειωθεί ότι σε αυτή την περίπτωση, δεν υπάρχουν πρότυπα ή συγκεκριμένες δράσεις. Οι μετανάστες εργάτες και οι οικογένειές τους μπορούν να εκμεταλλευτούν τις πολιτικές πρόνοιας – οικογενειακά επιδόματα, βοήθεια για στέγαση κτλ.

Είναι επίσης δικαιούχοι για να λαμβάνουν εισόδημα με τη μορφή επιδόματος ανεργίας ή πρόσβαση στο Ταμείο Εγγύησης Μισθών σε περίπτωση κρίσης στην εταιρεία, όπου αυτό υπάρχει. Για τους μετανάστες, η πρόσβαση στις πολιτικές αυτές είναι οι ίδιες με αυτές για τους ντόπιους εργάτες, με την προϋπόθεση ότι έχουν έγκυρη άδεια παραμονής, είτε προσωρινή είτε μακροπρόθεσμη. Σε μερικά τοπικά περιβάλλοντα, οι μετανάστες έχουν αποκλειστεί από την πρόσβαση σε συγκεκριμένες πολιτικές πρόνοιας – για παράδειγμα το επίδομα τέκνου - (Ambrosini 2013b). Αυτές οι διακρίσεις επιλύονται μέσω αγωγών εναντίον τοπικών κυβερνήσεων, που έχουν υποπέσει σε διακρίσεις εναντίον μεταναστών.

3.2.4. Γαλλία

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα (2000/43 /ΕΚ) και η Ευρωπαϊκή Οδηγία για Ίσες ευκαιρίες (2000/78 /ΕΚ) έχουν ενσωματωθεί στη Γαλλική νομοθεσία (όπως και στην νομοθεσία των άλλων –τότε 14 μελών- της ΕΕ) από τον Ιούλιο του 2003 μέχρι το 2008 (σε περίοδο 5 χρόνων), με τον στόχο να είναι η αποτροπή «κάθε διάκρισης με βάση φυλετική και εθνική καταγωγή» στο πλαίσιο της Γαλλικής νομοθεσίας. Στη Γαλλία, οι νόμοι αυτοί έχουν γραφτεί στη βάση αρκετών κειμένων για την ενσωμάτωσή τους, ενώ έχει δημιουργηθεί και μια ανεξάρτητη διοικητική αρχή, με το όνομα Ανώτερη Αρχή για Καταπολέμηση Διακρίσεων και προώθηση Ισότητας (HALDE) το 2005. Όσον αφορά την Οδηγία 2000/43 / EC οι σχετικοί νόμοι είναι: ο Ν°2001-1066 για καταπολέμηση της διάκρισης, Ν°2002-73 για κοινωνικό εκσυγχρονισμό, ο Ν°2005-843 για τη μεταφορά της Κοινοτικής νομοθεσίας στη δημόσια υπηρεσία και ο Ν°2008 -496. Όλοι οι νόμοι αυτοί αφορούν διάφορες πρόνοιες για

προσαρμογή στον Κοινοτικό νόμο στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης στη Γαλλική νομοθεσία.

Η Ανώτερη Αρχή για Καταπολέμηση Διακρίσεων και προώθηση Ισότητας (HALDE) δημιουργήθηκε για συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας για τη Φυλετική Ισότητα 2000/43 / EC, καθώς δεν υπήρχαν αποτελεσματικά μέτρα τον καιρό εκείνο στη Γαλλία. Η Ανώτερη Αρχή αυτή ασχολείται με φυλετικές διακρίσεις, αλλά επίσης και με άλλα είδη απαγορευμένων διακρίσεων στη Γαλλία. Επιπρόσθετα των τομέων της απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβάνει τα ακόλουθα: πρόσβαση σε στέγαση, διοίκηση, εκπαίδευση, ψυχαγωγία και υγεία... (αναφορά: Borrillo (Daniel) & Charpe (Vincent-Arnaud), 2011)). Από το 2014, το τελευταίο στοιχείο διάκρισης που προστέθηκε, αφορά τον χώρο διαμονής (ενδιαιτήμα). Ως ανεξάρτητος οργανισμός, η HALDE δεν μπορεί να λάβει οδηγίες από τρίτο μέρος, αφού εκτός του ότι κάτι τέτοιο θα ήταν περιοριστικό, είναι σημαντικό ως αρχή για πρόληψη και πληροφόρηση του κοινού. Το 2007, τα Σπίτια Δικαιοσύνης και Νόμου δημιουργήθηκαν με σκοπό να καλωσορίζουν και να πληροφορούν πιθανά θύματα διάκρισης. Η HALDE περιλήφθηκε αργότερα στη Προάσπιση των Δικαιωμάτων (μαζί με άλλες δημόσιες αρχές που υπερασπίζονται ανθρώπινα δικαιώματα). Αυτή η νέα αρχή γενικά έχει ως σκοπό την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών των Γάλλων πολιτών καθώς και οποιοδήποτε μένει στη Γαλλία. Η Εθνική Διεπαγγελματική Συμφωνία (ΕΔΣ) που υιοθετήθηκε το 2006 από Συντεχνίες και Εργοδότες, επικεντρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο μη-διάκρισης, όσον αφορά τα εθνικά κριτήρια. Το Γαλλικό κράτος, στη βάση αυτής της συμφωνίας, επιθυμεί να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να υιοθετήσουν την εθνική διάσταση των ανισοτήτων.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια στρατηγική που αναγνωρίζεται από την ΕΕ και από το πρότυπο ISO 26000, το οποίο προωθεί σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα και υποστηρίζει επίσης τη διαφορετικότητα. Προωθείται από τις εταιρίες γενικότερα και έχει ως στόχο ακόμη να προάγει την αειφόρο ανάπτυξη και τον σεβασμό προς το περιβάλλον. Δεν υπάρχει νόμος που να υποχρεώνει τις εταιρίες να υιοθετούν στρατηγικές ΕΚΕ. Όμως, τα Κράτη μέλη ενθαρρύνουν τις εταιρίες να γίνουν πιο κοινωνικά υπεύθυνες. Προς τον στόχο αυτό, η ΕΚΕ υποστηρίζει μια βελτίωση στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των υπαλλήλων, τόσο ηθικά όσο και κοινωνικά, με αυξήσεις μισθών και ίση μεταχείριση για όλους τους υπαλλήλους.

Ακόμα μια αρχή που επεμβαίνει στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας είναι το Ανώτερο Συμβούλιο για Ενσωμάτωση (ΑΣΕ), που δημιουργήθηκε το 1989. Επιτρέπεται να «προσφέρει την άποψή του και να κάνει οποιαδήποτε χρήσιμη πρόταση, μετά από αίτημα του Πρωθυπουργού για οποιοδήποτε θέμα που σχετίζεται με την ενσωμάτωση των ξένων κατοίκων» (επίσημος ορισμός). Ο σκοπός του ΑΣΕ είναι η υποστήριξη συνδέσμων για προώθηση της

ένταξης των μεταναστών. Ακόμα, προωθεί και υπερασπίζεται τη θρησκευτική ουδετερότητα στους χώρους εργασίας, (το λεγόμενο «laïcité» που αποτελεί Δημοκρατική Αρχή στη Γαλλία). Μια σχετική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου τον Μάρτιο του 2017, ενίσχυσε την υποχρέωση της θρησκευτικής ουδετερότητας και του σεβασμού προς την κοσμικότητα στις επιχειρήσεις.

3.2.5. Δανία

Από το 1996 η Δανία έχει νόμο ενάντια στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Ο νόμος λέει ότι μια εταιρεία δεν επιτρέπεται να διακρίνει υπαλλήλους με βάση:

1) φυλή, 2) εθνότητα, 3) χρώμα δέρματος 3) θρησκευτικές πεποιθήσεις 4) σεξουαλικότητα 5) εθνικό ή κοινωνικό υπόβαθρο 6) πολιτικές πεποιθήσεις 7) ηλικία και/ή 8) αναπηρία.

Αυτό ισχύει και για άμεσες και για έμμεσες διακρίσεις. Η απαγόρευση ενάντια στις διακρίσεις εφαρμόζεται στην πρόσληψη, στη διάρκεια της εργασίας και κατά την απόλυση (Υπουργείο Απασχόλησης, α). Εκτός από αυτό, ο Δανέζικος Νόμος βάση εθνικότητας υιοθετήθηκε το 1971. Ο Νόμος για Ίση Εθνική Μεταχείριση, λέει ότι η διάκριση με βάση εθνικότητα ή φυλή δεν επιτρέπεται. Αυτό εφαρμόζεται σε πολλά πεδία, όπως όλοι οι δημόσιοι χώροι και όλες οι δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις (Retsinformationen, 2012, §1 §2 & Danmarks ραδιόφωνο, 2001b) Επιπρόσθετα, το 1969, η Δανία υπέγραψε τη Διεθνή Σύμβαση των ΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων.

Οι νόμοι της Δανίας ενάντια στις διακρίσεις ευθυγραμμίζονται με τους υπάρχοντες διεθνείς νόμους για το θέμα αυτό και συμμορφώνονται με τις πιο πάνω οδηγίες (CRS kompasset).

Από τότε που η Δανία είχε τα προϋπάρχοντα πλαίσια, η εφαρμογή των οδηγιών υπήρξε μέτρια (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2012). Στην πραγματικότητα, η Οδηγία θεωρήθηκε, στο μεγαλύτερο της μέρος, ουσιαστικά αχρείαστη από την τοπική Κυβέρνηση της Δανίας και τον Σύνδεσμο Κατασκευών Δανίας, λόγω των ήδη υπάρχοντων νόμων για το θέμα. Επιπρόσθετα, η Οδηγία και οι νόμοι δεν φαίνονταν να προωθούν την ισότητα στις επιχειρήσεις. Πολλοί εργοδότες εισήγαγαν πολιτικές ενσωμάτωσης στις επιχειρήσεις τους, λόγω των μεγάλων ροών μεταναστών. Εκτός από αυτό, πολλοί εργοδότες αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα ενός νόμου, με μερικούς να λένε ότι οι νόμοι το μόνο που κάνουν είναι να στέλνουν μηνύματα και να έχουν συμβολική αξία, αλλά δεν αλλάζουν πρακτικά τις συμπεριφορές των ανθρώπων (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010).

Η εφαρμογή του νόμου δεν είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων προγραμμάτων στη διαχείριση

της διαφορετικότητας, αφού οι νέοι νόμοι απλά περιλήφθηκαν στην κανονική, προϋπάρχουσα εκπαίδευση και κατάρτιση. Μερικοί εργοδότες ακολούθησαν την Οδηγία. Η Συνομοσπονδία Εργοδοτών Δανίας (ΣΕΔ), η Τοπική Κυβέρνηση Δανίας (ΔΤΚ) και η Συντεχνία LO, συνεργάστηκαν και υποστήριξαν ένα κοινό πρόγραμμα «ένταξη-θέσεις εργασίας» (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010). Τόσο η ΣΕΔ και η LO συμμετέχουν επίσης σε πιο πρόσφατες πρωτοβουλίες για προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, όπως πχ η καλούμενη ως τριμερής συμφωνία, που περιλαμβάνει την ανάπτυξη του προγράμματος ένταξης IGU (δες ερώτηση 4 πιο κάτω) (Gormsen, 2016).

Υπήρχαν ακόμα αρνητικές δημόσιες συζητήσεις για το θέμα, που επικεντρώνονται στο πώς μετανάστες ή πρόσφυγες μπορεί να επιλεγθούν για μια δουλειά, αντί για ανειδίκευτους εργάτες από τη Δανία, που μπορεί να σημαίνει ότι δεν επιλέγεται ο πιο καταρτισμένος υποψήφιος. Σε σχέση με αυτή την ανησυχία, αντιπρόσωπος της ΣΕΔ δήλωσε ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στον πιο καταρτισμένο υποψήφιο (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010).

Το Συμβούλιο Ίσης Μεταχείρισης Δανίας δημιουργήθηκε το 2009. Το Συμβούλιο αυτό ασχολείται με διακρίσεις βασισμένες στο φύλο, φυλή, χρώμα, αναπηρία, εθνική καταγωγή, κοινωνική καταγωγή και εθνοτική καταγωγή. Το Συμβούλιο επίσης ασχολείται με υποθέσεις διάκρισης βάση φυλής, φύλου ή εθνικότητας, εκτός της αγοράς εργασίας (Ankestyrelsen, 2014).

Στη Δανία, ένα άτομο προστατεύεται ενάντια στη διάκριση στην απασχόληση, εκπαίδευση και σε όλους τους δημόσιους χώρους, αλλά έχουν υπάρξει δημόσιες συζητήσεις για τη διάκριση στο σύστημα πρόνοιας, και συγκεκριμένα για το εισαχθέν «ωφέλημα ένταξης».

Το ωφέλημα ένταξης αυτό, που εισήχθη τον Σεπτέμβριο του 2015, σύμφωνα με το οποίο οι πολίτες, που δεν ήταν κάτοικοι της Δανίας για 7 από τα τελευταία 8 χρόνια, δικαιούνται μειωμένα ωφελήματα. Αυτό σημαίνει ότι οι πρόσφυγες και οι οικογένειές τους παίρνουν χαμηλότερα ωφελήματα από τους Δανούς (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Αυτό έχει επικριθεί τόσο από τα ΗΕ, το Δανικό Ινστιτούτο για Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Συμβούλιο Προσφύγων της Δανίας και τον Ερυθρό Σταυρό, για το γεγονός ότι δε συμβαδίζει με τη Σύμβαση των ΗΕ για τους Πρόσφυγες (Just & Jensen, 2015). Εκτός από αυτό, η κυβέρνηση προσπάθησε να περάσει ένα νέο νόμο το 2014, που διαφοροποιεί τις απαιτήσεις για άδεια εργασίας βάση της εθνικότητας ενός ατόμου, με αποτέλεσμα πολίτες συγκεκριμένων χωρών να ορίζονται ως λιγότερο κατάλληλοι για ενσωμάτωση

από άλλους. Αυτό έχει επικριθεί επίσης, αφού δε συμβαδίζει με τον Νόμο ενάντια στις διακρίσεις, ούτε με τις διεθνείς συμβάσεις (Διεθνής Αμνηστία, 2014).

Migrant

ΘΕΜΑ ΑΡ. 4: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΣΤΟΧΟΣ

Ο σκοπός του μέρους αυτού είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από του Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους για καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, και για την ενίσχυση των δυνατοτήτων για δράσεις και παρεμβάσεις προς την κατεύθυνση αυτή στο μέλλον.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Κοινωνικός Διάλογος: Αναφέρεται σε θεσμικές ή λιγότερο επίσημες πρακτικές διαλόγου και συνεργασίας μεταξύ κοινωνικών εταίρων, άλλων αντιπροσώπων κοινωνικο-επαγγελματικών οργανισμών και πιθανώς του Κράτους.

Ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι: Οργανισμοί που αναγνωρίζονται ως αντιπρόσωποι από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο.

Συμφωνίες πλαισίου: Συμφωνίες που έχουν υπογραφεί μεταξύ υπερεθνικών συντεχνιών και συνδέσμων εργοδοτών, καθώς και πολυεθνικούς οργανισμούς. Είναι λιγότερο δεσμευτικές από τις συλλογικές συμβάσεις.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του τέταρτου μέρους, οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι σε θέση να:

- ✓ Αντιλαμβάνονται τη διαφορά μεταξύ του ρόλου και των στρατηγικών των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, EESC, ETUC, ITUC και άλλων Συντεχνιών στον Ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο
- ✓ Συγκρίνουν διάφορες δράσεις και πρωτοβουλίες από Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.
- ✓ Να αναλογιστούν τον ρόλο που παίζουν οι κοινωνικοί εταίροι σε διεθνές, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία

4.1: Εισαγωγή

Στο μέρος αυτό κοιτάζουμε τις μορφές παρέμβασης των συντεχνιών και των συνδέσμων εργοδοτών σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Αρχικά, κοιτάζουμε τις πρωτοβουλίες και τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τον αγώνα κατά των διακρίσεων σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Ακολούθως, αναλύεται ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (ΟΚΕ), στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Τέλος, κοιτάζουμε τις παρεμβάσεις και τη δράση των συντεχνιών σε εθνικό, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

4.2: Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι και ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο

Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος λαμβάνει χώρα τόσο σε διεπαγγελματικό όσο και κλαδικό επίπεδο. Οι «αναγνωρισμένες» Ευρωπαϊκές συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών που είναι μέρη του διαλόγου αυτού είναι οι ακόλουθοι: ETUC – Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, BUSINESSEUROPE (πρώην UNICE), που αντιπροσωπεύει τους εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα, UEAPME – Σύνδεσμος Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων, που αντιπροσωπεύει εργοδότες σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και βιοτεχνίες, CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Συμμετοχή και Επιχειρήσεων Γενικού Ενδιαφέροντος), που αντιπροσωπεύει επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος όπως στους τομείς της ενέργειας, μεταφορών, τηλεπικοινωνιών κτλ. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε διεθνές επίπεδο, έχει οδηγήσει σε πληθώρα εγγράφων και θέσεων που έχουν υιοθετηθεί από τους αντιπροσώπους των εργατών και των εργοδοτών, καθώς και σε μερικές συμφωνίες πλαισίου. Οι συμφωνίες αυτές, που είναι αποτέλεσμα αυτόνομων διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου, εφαρμόζονται με δύο τρόπους: α) Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι καλούν τα σχετικά κοινοτικά σώματα να λάβουν απόφαση για το θέμα και να ψηφίσουν για μια οδηγία. Με τον τρόπο αυτό, η συμφωνία γίνεται μέρος της Κοινοτικής νομοθεσίας και β) οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συνυπογράφουν «αυτόνομες» συμφωνίες, σύμφωνα τις οποίες έχουν οι ίδιοι την ευθύνη να εφαρμόσουν σε εθνικό, κλαδικό και λειτουργικό επίπεδο.

Ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος γίνεται μέσω των Κλαδικών Επιτροπών Κοινωνικού διαλόγου (36 στο σύνολο), οι οποίες είναι συμβουλευτικά σώματα που μπορούν να επηρεάσουν Ευρωπαϊκές πολιτικές, και να συμμετάσχουν σε διμερείς συμφωνίες και σχέσεις.

4.3: Οι πρωτοβουλίες και δράσεις των Ευρωπαϊκών συντεχνιών και των οργανώσεων εργοδοτών για ζητήματα διακρίσεων και διαφορετικότητας στην εργασία

Οι Ευρωπαϊκές συντεχνίες και οι οργανώσεις εργοδοτών, παίζουν σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, είτε μέσω της υπογραφής των «συμφωνιών πλαισίου» είτε μέσω λιγότερο θεσμικών πρωτοβουλιών. Η πρώτη «Συμφωνία Πλαισίου» που αφορά διακρίσεις και ίση μεταχείριση είναι αυτή της γονικής άδειας (1995) η οποία έγινε νομικά έγκυρη το 1996 με μια ψήφο υπέρ. Το 2009, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναθεώρησαν το πλαίσιο της συμφωνίας πλαισίου και άρα τη αναθεωρημένη Οδηγία, που λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις της αναθεωρημένης Συμφωνίας Πλαισίου και υιοθετήθηκε το 2010. Η συμβολή της συμφωνίας αυτής στην καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ότι προσπαθεί να συμφιλιώσει την εργασία με την οικογενειακή ζωή και προστατεύει εργάτες από λιγότερο ευνοϊκές μεταχειρίσεις ή απολύσεις ως αποτέλεσμα της αίτησης για ή της παροχής γονικής άδειας. Η πιο πρόσφατη πρόοδος, είναι η πρόταση για μια οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις 26 Απρίλη 2017 και η κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/EU.

Η συμφωνία πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης του 1997, η οποία ενσωματώθηκε στην Κοινοτική νομοθεσία με ψηφοφορία την ίδια χρονιά με τη σχετική Οδηγία, λέει ότι οι εργάτες μερικής απασχόλησης δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά από τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν η διαφορά στη μεταχείριση είναι δικαιολογημένη για αντικειμενικούς λόγους. Μια «αυτόνομη» συμφωνία πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία έγινε το 2007 (η οποία, όπως αναφέρθηκε στο πρώτο μέρος, είναι μια μορφή διάκρισης). Η «αυτόνομη» συμφωνία πλαισίου για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, που δεν αποκλείει συγκεκριμένες ομάδες εργατών, στοχεύει στη δημιουργία ενός πλαισίου για ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση γενικότερα.

Παρ' όλα αυτά, επιπρόσθετα των πιο πάνω συμφωνιών, (που σε μερικές περιπτώσεις γίνονται δεσμευτικές λόγω της υιοθέτησης Οδηγιών), έχουν υπάρξει και άλλες πρωτοβουλίες από τους Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Για παράδειγμα, μπορεί να αναφερθεί το πρόγραμμα δράσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2005).

Μέσα στο πλαίσιο της λειτουργίας των τομεακών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, ένας μεγάλος αριθμός εγγράφων έχει δημοσιευτεί για τις διακρίσεις και την ίση μεταχείριση

σε διάφορους τομείς, κυρίως όσον αφορά θέματα φύλου, μεγαλύτερους εργάτες και εργάτες με ειδικές ανάγκες, καθώς και για παρενόχληση.

Τόσο διεθνείς και Ευρωπαϊκές συντεχνίες όσο και πολυεθνικές εταιρίες, έχουν υπογράψει τα τελευταία χρόνια συμφωνίες πλαισίου για καταπολέμηση των διακρίσεων σε Ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο.

4.4: Ο Ρόλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) είναι ένα συμβουλευτικό σώμα που δημιουργήθηκε το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης. Είναι ένας θεσμός που προωθεί τον διάλογο, στο οποίο συμμετέχουν διάφοροι κοινωνικοί και επαγγελματικοί οργανισμοί (εργοδότες, συντεχνίες, αγρότες, καταναλωτές κτλ.). Στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της ΕΕ, η ΕΟΚΕ συμμετέχει στον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών ΕΕ. Το 1997, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, ο σκοπός της δουλειάς της ΕΟΚΕ διευρύνθηκε σημαντικά, ειδικά σε σχέση με κοινωνικά θέματα. Έχει τρεις αποστολές:

(α) Να δρα συμβουλευτικά με τους τρεις σημαντικότερους Ευρωπαϊκούς θεσμούς (Συμβούλιο, Επιτροπή και Κοινοβούλιο)

(β) Να ενδυναμώνει τη συμμετοχή των αντιπροσώπων της οργανωμένης κοινωνίας πολιτών στο Ευρωπαϊκό εγχείρημα

(γ) Να ενδυναμώνει τον ρόλο της οργανωμένης κοινωνίας πολιτών, προωθώντας συστηματικό διάλογο με τους αντιπροσώπους. Όσον αφορά την καταπολέμηση διακρίσεων, η ΕΟΚΕ συνεισφέρει γνωμοδοτήσεις και αποφάσεις στα θέματα αυτά. Δεδομένου του μεγάλου αριθμού γνωμοδοτήσεων για τις διακρίσεις γενικότερα, θα αναφέρουμε μόνο δύο από αυτές. Η γνωμοδότηση SOC / 489 «Μέτρα προώθησης ένταξης των Ρομά» (10/2013), αναφέρεται μεταξύ άλλων στο θέμα των διακρίσεων στην απασχόληση. Ακόμα καλεί τα Κράτη-Μέλη να ενδυναμώσουν το νομοθετικό πλαίσιο που θα μπορούσε να ενθαρρύνει αποτελεσματικά τους εργοδότες να προσλάβουν Ρομά και να υιοθετήσουν καινοτόμα μέτρα πολιτικών απασχόλησης όπως τη δημιουργία ενός ικανοποιητικού αριθμού προσωρινών θέσεων εργασίας, χρηματοδοτούμενες από τον δημόσιο τομέα.

Η γνωμοδότηση SOC/363 «Άτομα με αναπηρία: απασχόληση και προσβασιμότητα» (3/2010), υπογραμμίζει μεταξύ άλλων, ότι σε μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, οι πολιτικές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, πρέπει να καλύπτουν διαδικασίες απασχόλησης που έχουν να κάνουν με απασχόληση εφ' όρου ζωής, με έμφαση στην εκπαίδευση, πρόσληψη, διατήρηση απασχόλησης και επαγγελματικής αποκατάστασης. Επίσης, η γνωμοδότηση αυτή υπογραμμίζει την

ανάγκη να ληφθεί υπόψη ο παράγοντας φύλο στις πολιτικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες με αναπηρία στην απασχόληση.

4.5: Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας

Αυτό το μέρος της μελέτης επικεντρώνεται στους τρόπους με τους οποίους οι κοινωνικοί εταίροι στις συμμετέχουσες χώρες σχεδιάζουν την ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών στην αγορά εργασίας. Αναλύονται οι θεσμικές ρυθμίσεις των κοινωνικών εταίρων, όπου αυτοί υπάρχουν, και καθορίζονται οι εταίροι που συμμετέχουν σε τέτοιες διαδικασίες. Τέλος, παρουσιάζονται παραδείγματα πρωτοβουλιών από κοινωνικούς εταίρους με τις οποίες προωθείται η ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

ΚΥΠΡΟΣ

Στη θέση ενός Εθνικού Σχεδίου Δράσης, η ενσωμάτωση των μεταναστών στην Κύπρο είναι απλά κομμάτι του Εθνικού Προγράμματος «Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ενσωμάτωσης» (TAME). Μόνο μερικές παραγράφους στο πρόγραμμα αφιερώνονται στην 'ενσωμάτωση της διάστασης της μη-διάκρισης', η καταπολέμηση των διακρίσεων αναφέρεται μόνο στους στόχους του προγράμματος και στον ρατσισμό, ενώ η ανάγκη αντιμετώπισης του προβλήματος δεν αναφέρεται καθόλου. Η ενσωμάτωση λαμβάνει το χαμηλότερο ποσοστό του Ταμείου (25%), που καταδεικνύει τη στενή προοπτική των Κυπριακών αρχών όσον αφορά την ενσωμάτωση. Η έλλειψη πολιτικών ενσωμάτωσης και μέτρων και ο αποκλεισμός των μεταναστών, είναι ανάμεσα στους λόγους που κάποιοι περιφερειακοί και διεθνείς οργανισμοί και υπηρεσίες έχουν καταδικάσει την Κύπρο επανειλημμένα. Οι περισσότερες συντεχνίες στην Κύπρο έχουν κάνει ξεκάθαρες πολιτικές δηλώσεις με τις οποίες καταδικάζουν τις διακρίσεις με βάση τη φυλή και την εθνοτική καταγωγή: οι εργοδότες, όμως, γενικά τείνουν να μη δίνουν ιδιαίτερη σημασία για διακρίσεις που δεν αφορούν το φύλο. Συνεπώς, οι πολιτικές και τα μέτρα που έχουν αναπτυχθεί για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην εργασία διαφέρουν αναλόγως των γενικών πολιτικών και προσεγγίσεων. Κάποια παραδείγματα πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων που αφορούν την ενσωμάτωση των μεταναστών στην εργασία, περιλαμβάνουν:

Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ): (1) Ίδρυση Γραφείου Μεταναστών, (2) Γραφείο Γυναικών που ασχολείται με τις διακρίσεις εναντίον των γυναικών, (3) Οργάνωση εκστρατειών

ευαισθητοποίησης, (4) Σεμινάρια από συντεχνιακούς και αντιπροσώπους συντεχνιών για τη διαφορετικότητα, διακρίσεις, ισότητα, ρητορική μίσους και εγκλήματα μίσους, (5) Δημοσίευση φυλλαδίων και άλλου ενημερωτικού υλικού, (6) Μαθήματα γλωσσών για μετανάστες, (7) Διαμαρτυρίες και κινητοποιήσεις, (8) Συνεργασία με ΜΚΟ, δημόσιους οργανισμούς και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, (9) Συλλογή δεδομένων για υποβληθέντα παράπονα από μέλη και μη-μέλη για διάκριση.

Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ): (1) Δημιουργία Τμήματος Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης, (2) Δημιουργία του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), (3) Εκστρατείες ευαισθητοποίησης και (4) Δημοσιεύσεις και σεμινάρια.

Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων: Δημοσίευση του «Οδηγού Εργοδότη για την Προώθηση της Ισότητας και της Διαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας».

ΕΛΛΑΔΑ

Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα έχουν ενσωματώσει το θέμα της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών στον κοινωνικό διάλογο και συχνά λαμβάνουν δράση προς αυτή την κατεύθυνση. Τα εκπαιδευτικά και συμβουλευτικά προγράμματα των κοινωνικών εταίρων είναι οι πιο συνεπείς προσπάθειες για ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού μεταναστών. Στο επίπεδο της υπεράσπισης και της χάραξης πολιτικής, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε θεσμούς όπως η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ), και η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΑΔ). Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών για προώθηση της κοινωνικής, πολιτισμικής και οικονομικής συμμετοχής των μεταναστών. Σε τοπικό επίπεδο, οι οργανώσεις των εργατών και των εργοδοτών συμφωνούν, στη θεωρία, για την πρόσληψη νέων μελών από τη μεταναστευτική κοινότητα.

Οι υποστηρικτικοί θεσμοί των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα, όπως το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ), λαμβάνουν πρωτοβουλίες για ανάπτυξη επειγόντων δραστηριοτήτων υποδοχής για πρόσφυγες, που περιλαμβάνουν εκμάθηση γλώσσας και υπηρεσίες καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Την ίδια στιγμή, οι συντεχνίες και τα κέντρα εργασίας στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου παρέχουν προμήθειες και υποστήριξη στους νεοαφιχθέντες πρόσφυγες. Η σημαντική αυτή κινητοποίηση, παρόλο που μπορεί να φανεί ως συγκυριακή, έχει συνεισφέρει σε ένα κλίμα κοινωνικού διαλόγου που έχει οδηγήσει σε μια ξεκάθαρη καταδίκη του

ρατισμού και των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, με καθαρή αναφορά στην πιο πρόσφατη γενική συλλογική σύμβαση.

Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, Παράρτημα Ηπείρου, Ιωάννινα), σε συνεργασία με το INTERSOS και την υποστήριξη της UNHCR, σχεδίασε και εφάρμοσε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τον τίτλο «Ίσες Ευκαιρίες Κατάρτισης» το 2017. Συγκεκριμένα, μέσα στο πλαίσιο του Προγράμματος αυτού σχεδιάστηκαν και εφαρμόστηκαν δύο εκπαιδευτικά σεμινάρια κατάρτισης για αναγνωρισμένους πρόσφυγες και αιτητές πολιτικού ασύλου:

- 40ωρο θεωρητικό σεμινάριο «Εισαγωγή στην Κομμωτική»
- 40ωρο θεωρητικό σεμινάριο «Βασικές αρχές επιχειρηματικότητας».

Ο σκοπός του προγράμματος ήταν να παρέχει στους συμμετέχοντες εισαγωγικές γνώσεις στην επιχειρηματικότητα και στην κομμωτική, και να τους φέρει πιο κοντά στην τοπική αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικών επισκέψεων σε επιχειρήσεις στα Ιωάννινα.

Το Γραφείο Ισότητας ΓΣΕΒΕΕ της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, επίσης έχει να παρουσιάσει δράσεις για καταπολέμηση των ανισοτήτων και πολλαπλών διακρίσεων που προωθούν την αρχή της ισότητας φύλων με πληροφόρηση και υποστήριξη προς τις γυναίκες, ενίσχυση και βελτίωση σεμιναρίων για γυναίκες, επιστημονική εργασία, προτάσεις πολιτικής και καλές πρακτικές. Το Γραφείο Ισότητας έτρεξε από το 2012 μέχρι το 2015 το πλαίσιο του «Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Απόφασης των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ» που ήταν μέρος του Λειτουργικού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013».

ΙΤΑΛΙΑ

Τα θέματα ενσωμάτωσης μεταναστών και τα εργασιακά θέματα είναι αποκεντρωμένα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι τοπικές αρχές έχουν υπογράψει αρκετές συμφωνίες για την ένταξη και την κοινωνική ενσωμάτωση, περιλαμβανομένων και πολιτικών στέγασης και εκπαίδευσης. Ακόμα, τα Περιφερειακά Συμβούλια για τη Μετανάστευση στην Ιταλία, συζητούν θέματα ενσωμάτωσης, με σκοπό την προώθηση συμβουλευτικών υπηρεσιών για σημαντικά θέματα, προωθώντας πρωτοβουλίες για την κοινωνικό-χωρική ενσωμάτωση των μεταναστών, και υποβάλλοντας παρεμβάσεις στο κεντρικό κράτος. Παρόλο που τα Συμβούλια αυτά

δεν έχουν νομική εξουσία για να λειτουργούν ως συμβουλευτικά σώματα, στις συναντήσεις που οργανώνουν, συμμετέχουν αντιπρόσωποι τοπικών θεσμών, σώματα από τον τριτογενή τομέα, εθελοντικά σώματα, συντεχνίες, το Εμπορικό Επιμελητήριο, σύνδεσμοι μεταναστών και ΜΚΟ.

Παρόλο που οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούνται ότι παράγουν πολιτική για την ενσωμάτωση των μεταναστών, έχουν ένα βασικό επεμβατικό, συμβουλευτικό και διαμορφωτικό ρόλο στην Ιταλία. Οι Συντεχνίες για παράδειγμα, υποστηρίζουν τους μετανάστες μέσω γραφείων μεταναστών και έχουν αναπτύξει μια γκάμα υπηρεσιών που έχουν να κάνουν με προστασία απασχόλησης, συμβουλευτικές υπηρεσίες, βοήθεια με τη γραφειοκρατία, ανανέωση αδειών παραμονής και συμβουλευτική αγωγή. Η ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών, η προώθηση ή συμμετοχή σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εκδηλώσεις και διαδηλώσεις για καταπολέμηση των διακρίσεων ή η αδήλωτη εργασία και η εύρεση εργασίας, περιλαμβάνονται στη λίστα των συντεχνιών για την ενσωμάτωση των μεταναστών. Επιπρόσθετα, σύνδεσμοι του τριτογενούς τομέα και ΜΚΟ παίζουν σημαντικό ρόλο στη νομιμοποίηση, βοηθώντας τους μετανάστες με τις διαδικασίες αίτησης. Τέλος, οι συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών παίζουν θεμελιώδη ρόλο στην διαπραγμάτευση και ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων, θεσπίζοντας διατάξεις για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας και την αποφυγή διακρίσεων στην εργασία.

ΔΑΝΙΑ

Οι Συντεχνίες, οι σύνδεσμοι εργοδοτών και οι τοπικές αρχές συμμετέχουν στο σχεδιασμό της διαδικασίας ενσωμάτωσης. Αυτό γίνεται μέσω συναντήσεων όπου οι αντιπρόσωποι από όλους τους τομείς προσπαθούν να εντοπίσουν εμπόδια και να βρουν λύσεις για να διευκολύνουν τη διαδικασία. Η συμμετοχή διαφόρων οργανισμών θεωρείται σημαντική.

ΓΑΛΛΙΑ

Οι Συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών στη Γαλλία αντιλαμβάνονται τη μετανάστευση ως πηγή παραγωγής πλούτου. Το Επιχειρηματικό Κίνημα στην Γαλλία (MEDEF), για παράδειγμα, υποστηρίζει τη δημιουργία επιχειρήσεων από τους μετανάστες. Στο επίπεδο των συντεχνιών, η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας (CGT) είναι δεσμευμένη στην προώθηση αλληλεγγύης με τους ξένους εργάτες τόσο σε νομικό επίπεδο με την υποστήριξη κεκτημένων δικαιωμάτων, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο για αποφυγή αποκλεισμού και εκμετάλλευσης. Η Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας (CFDT) παρουσίασε πρωτοβουλίες για υπεράσπιση της ιδέας «ζούμε μαζί», όπως για παράδειγμα, την κινητοποίηση του τοπικού πληθυσμού για τη σημερινή κατάσταση των μεταναστών.

Επιπρόσθετα, η CFDT δουλεύει με τον σύνδεσμο Rodkrepa, που διεξάγει ενημερωτικές καμπάνιες στη Βουλγαρία για πληροφόρηση των ανθρώπων που επιθυμούν να εργαστούν στη Γαλλία για διαδικασίες και άλλα θέματα μετανάστευσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε διάφορα επίπεδα και σε διάφορους βαθμούς. Συμμετέχουν σε συναντήσεις με εταιρίες για τη διαφορετικότητα, καθώς και στον κοινωνικό διάλογο για θέματα διαφορετικότητας. Επιπρόσθετα, οι σύνδεσμοι εργοδοτών δουλεύουν προληπτικά, ξεκινώντας ή συμμετέχοντας σε πολλές πρωτοβουλίες – επαγγελματικά πιστοποιητικά, κατάρτιση κτλ. Οι σύνδεσμοι είναι μια σημαντική βάση με την οποία εφαρμόζονται διάφοροι μηχανισμοί και μέτρα για υποστήριξη των μεταναστών.

Δύο παραδείγματα καλής πρακτικής είναι αυτά στον εθελοντικό τομέα: το σύστημα ACCELAIR, υποστηριζόμενο από το Προσφυγικό Φόρουμ και το σύστημα RELOREF, υποστηριζόμενο από το France-Terre-d'Asile (FTDA), τα οποία ειδικεύονται στην βοήθεια για πρόσβαση σε απασχόληση και στέγη. Οι σύνδεσμοι δημιουργούν συνεταιρισμούς με υπηρεσίες δημόσιας απασχόλησης, οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων και εταιρίες. Εφαρμόζουν δράσεις που έχουν να κάνουν με τους συμμετέχοντες εταίρους, ανταλλαγές μεταξύ έργων και επαγγελματικών παραπομπών μέσω μιας τεχνικής επιτροπής, ευαισθητοποίηση, παροχή διερμηνέων, κατάρτισης στη Γαλλική καθώς και των ίδιων των προσφύγων, όπως υποστήριξη για απασχόληση: αξιολόγηση, δημιουργία επαγγελματικών σχεδίων, τεχνικών εργασιακής έρευνας, προετοιμασία για συνεντεύξεις, συναντήσεις με εργοδότες κτλ. Υπάρχουν επίσης κέντρα γλωσσών και/ή επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχουν εκπαίδευση και καθοδήγηση. Τέλος, έχει αναπτυχθεί υποστήριξη στον χώρο εργασίας: συνοδοί μεταναστών στο συμβόλαιο, επαφές με τον εργοδότη. Το Cité des Métiers στο Παρίσι προσφέρει πολλά κλαμπ και εργαστήρια που προσφέρουν ειδική υποστήριξη στον μεταναστευτικό πληθυσμό, προς βελτίωση της πρόσβασής τους στην απασχόληση ή κατάρτιση ή βοήθεια για δημιουργία των δικών τους δραστηριοτήτων – για παράδειγμα το κλαμπ που προτάθηκε από το Iriv – Αξιολογώντας μεταναστευτικούς δρόμους- ή από το GRDR για τη δημιουργία της δικής του δραστηριότητας.

ΘΕΜΑ ΑΡ 5: ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός του μέρους αυτού είναι η εξοικείωση σας με, και η περαιτέρω ευαισθητοποίηση για, θέματα σχετικά με τη διαχείριση της διαφορετικότητας σε επίπεδο επιχείρησης, ειδικά σε σχέση με τους Χάρτες Διαφορετικότητας, καθώς και η παροχή μερικών πρακτικών συμβουλών και ένας σύντομος βήμα-προς-βήμα οδηγός για τη διαχείριση διαφορετικότητας στο επιχειρησιακό περιβάλλον των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Διαχείριση Διαφορετικότητας: Είναι η στρατηγική, περιλαμβανομένων πρωτοβουλιών και δράσεων από επιχειρήσεις και οργανισμούς, που χρησιμοποιείται για δημιουργία ενός χώρου εργασίας με ποικιλομορφία και χωρίς αποκλεισμούς, περιλαμβανομένης της προώθησης της ίσης μεταχείρισης και της ευαισθητοποίησης για τη διαφορετικότητα σε όλη την εργασιακή διαδικασία.

Χάρτες Διαφορετικότητας: Γραπτές συμφωνίες που περιλαμβάνουν βασικές αρχές για σεβασμό και ενθάρρυνση της διαφορετικότητας, οι οποίες δεσμεύουν ηθικά αλλά όχι νομικά εταιρίες και άλλους συνυπογράφοντες.

Καλές Πρακτικές: Εργασιακές μέθοδοι, πρωτοβουλίες ή δράσεις που έχουν υιοθετηθεί από εταιρίες και οργανισμούς, ειδικά για εργασιακές σχέσεις και συνθήκες, οι οποίες έχουν αξιολογηθεί θετικά όσον αφορά την παραγωγή αποτελεσμάτων, και ως εκ τούτου, θεωρούνται καλές πρακτικές τις οποίες μπορούν να μιμηθούν άλλοι.

5.1: Εισαγωγή

Η πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων και η διαχείριση της διαφορετικότητας στην εργασία, είναι προτεραιότητες για πολλές επιχειρήσεις και οργανισμούς τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Υπάρχουν αρκετές εταιρίες που σχεδιάζουν δράσεις και παίρνουν πρωτοβουλίες για

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του πέμπτου μέρους, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Είναι περισσότεροι εξοικειωμένοι με πιο θετικές επιχειρηματικές πρακτικές στη διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.
- ✓ Συγκρίνουν και να αξιολογούν συγκεκριμένες δράσεις, όπως χάρτες εργασίας και μερικά καλά παραδείγματα πρακτικών, που έχουν εφαρμοστεί σε συγκεκριμένες Ευρωπαϊκές ιδιωτικές και δημόσιες εταιρίες.
- ✓ Αναγνωρίζουν τη σημασία τέτοιων δράσεων ως στρατηγικών για αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

καταπολέμηση των διακρίσεων και η διαχείριση της διαφορετικότητας στην εργασία. Τέτοιες δράσεις και πρωτοβουλίες αναγνωρίζονται ως καλές πρακτικές όταν παράγουν θετικά αποτελέσματα. Η ενότητα αυτή θα παρουσιάσει και θα αναλύσει συγκεκριμένα παραδείγματα καλών πρακτικών τόσο από επιχειρήσεις του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

5.2: Διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις και Διαχείριση Διαφορετικότητας

Τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν γίνει σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, από τις χαμηλότερες επαγγελματικές ιεραρχίες, στα ψηλότερα επίπεδα διοίκησης. Για παράδειγμα, υπάρχει μια αύξηση στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό των γυναικών, των ατόμων με διαφορετικές εθνικότητες, και άλλων κοινωνικά ευάλωτων ομάδων. Σε αυτό το πλαίσιο, η ερώτηση είναι γιατί μια εταιρία να επενδύσει στη διαφορετικότητα.

Πέραν από το γεγονός ότι η διάκριση είναι παράνομη και ηθικά λάθος, έχει αποδειχθεί επίσης ότι η διαφορετικότητα αυξάνει την παραγωγικότητα, δίνοντας στις εταιρίες καλύτερη πρόσβαση σε νέα τμήματα της αγοράς. Η διαχείριση της διαφορετικότητας δεν περιορίζεται σε απλές πρακτικές πρόσληψης ή σε παροχή καλύτερων ευκαιριών ανέλιξης, πχ όσον αφορά γυναίκες ή άλλα άτομα που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες. Αφού έχει αποδειχθεί ότι η διαφορετικότητα αυξάνει την παραγωγικότητα, πολλές εταιρίες έχουν εφαρμόσει συγκεκριμένα προγράμματα και πολιτικές για ενθάρρυνση της πρόληψης, προώθησης και παραμονής στην εργασία ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες.

Παλιότερα προγράμματα για ίσες ευκαιρίες (οι ούτω καλούμενες «θετικές δράσεις») της δεκαετίας του 1970 που εφαρμόστηκαν στον Αγγλοσαξονικό κόσμο για πρόληψη και επαγγελματική ανέλιξη γυναικών και άλλων ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, ήταν συχνά περιορισμένα στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και δεν εφαρμόζονταν σε όλη την εταιρεία και το περιβάλλον της. Με άλλα λόγια, ακόμα και εάν η νομοθεσία για ίση μεταχείριση και θετική δράση βοήθησε άτομα που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες να αποκτήσουν πρόσβαση σε δουλειές που προηγουμένως δεν είχαν, ο αποκλεισμός τους από ιεραρχικά ανώτερες θέσεις μέσα στην εταιρεία δεν τους επέτρεψε να συμμετάσχουν πλήρως και ισότιμα.

Τις μέρες μας, οι εταιρίες που εφαρμόζουν ενεργητικές πολιτικές για διαφορετικότητα, θεωρούν ότι ο σεβασμός για τη διαφορετικότητα μέσα στις επιχειρήσεις έχει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα: α) ενδυναμώνει τις πολιτισμικές αξίες στην εταιρία, β) ενισχύει τη φήμη της εταιρίας, γ) δημιουργεί ακόμα περισσότερα κίνητρα και, συνεπώς, μεγαλύτερη αποδοτικότητα ανάμεσα στο υπάρχον προσωπικό και δ) βοηθά την καινοτομία και την δημιουργικότητα μεταξύ των εργαζομένων. Άρα,

πέραν από τις νομικές και ηθικές περιπλοκές τις οποίες ο μη σεβασμός για διαφορετικότητα και οι διακρίσεις στην εργασία μπορεί να έχουν, πολλές εταιρίες βλέπουν τη διαχείριση της διαφορετικότητας ως ευκαιρία να αυξάνουν την παραγωγικότητα και τον ανταγωνισμό. Μια αποτελεσματική διαχείριση διαφορετικότητας διαμορφώνει τις προϋποθέσεις για αφοσιωμένο προσωπικό και έχει θετικά αποτελέσματα όσον αφορά τη δημιουργικότητα, την επίλυση προβλημάτων και τη βελτίωση των πελατειακών σχέσεων.

Η ευαισθητοποίηση για τη διαφορετικότητα, παρόλο που είναι απαραίτητη, δεν είναι αρκετή από μόνη της για τη διαχείριση της διαφορετικότητας. Η διαχείριση της διαφορετικότητας είναι η «ενεργητική και συνειδητή ανάπτυξη μιας στρατηγικής, διοικητικής και επικοινωνιακής διαδικασίας μελλοντικού προσανατολισμού και αξίας, η οποία αποδέχεται και χρησιμοποιεί συγκεκριμένες διαφορές και ομοιότητες ως προοπτική σε μια εταιρία, και μια διαδικασία η οποία προσθέτει αξία στην εταιρία» (Keil & als., 2007:9). Η διαχείριση διαφορετικότητας περιλαμβάνει την ενσωμάτωση ιδεών και πρακτικών στις καθημερινές λειτουργίες της εταιρίας.

Το πιο κοινό παράδειγμα που χρησιμοποιείται για να υπογραμμιστεί η διαφορά μεταξύ της διαχείριση της διαφορετικότητας και των προγραμμάτων θετικής δράσης/ίσων ευκαιριών του παρελθόντος είναι αυτό με το σπίτι της καμηλοπάρδαλης: «Φανταστείτε την οργάνωσή σας ως ένα σπίτι καμηλοπάρδαλης. Η Πολιτική Ίσων Ευκαιριών έχει υπάρξει πολύ αποδοτική στο άνοιγμα της πόρτας του σπιτιού της καμηλοπάρδαλης για τον ελέφαντα, αλλά το σπίτι δε θα είναι καλύτερο για τον ελέφαντα, εκτός και εάν υπάρχει ένας αριθμός σημαντικών αλλαγών μέσα στο σπίτι. Χωρίς αυτές τις αλλαγές, το σπίτι θα παραμείνει σχεδιασμένο για καμηλοπαρδάλεις, και ο ελέφαντας δε θα νιώθει σαν το σπίτι του» (Mor Barak, 2014:38).

5.3: Οι Χάρτες Διαφορετικότητας

Οι Χάρτες διαφορετικότητας είναι εθελοντικές πρωτοβουλίες που ενθαρρύνουν επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς να υιοθετούν πρακτικές ενίσχυσης της διαφορετικότητας με το να υπογραμμίζουν τα ωφέλημά της. Επιχειρήσεις ή οργανισμοί που υιοθετούν ένα Χάρτη Διαφορετικότητας, δεσμεύονται να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές διαφορετικότητας και ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς. Η υπογραφή τέτοιου χάρτη είναι ένα καλό σημείο εκκίνησης για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να υιοθετήσουν τέτοιες πρακτικές, ενώ λειτουργεί και ως πλαίσιο αναφοράς. Από το 2005, δώδεκα (12) χάρτες διαφορετικότητας έχουν υπογραφεί από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και δημόσια σώματα στην Ευρωπαϊκή περιφέρεια, σε εθνικό επίπεδο (Αυστρία, Γερμανία, Γαλλία, Ισπανία, Πολωνία, Ιταλία, Σουηδία, Λουξεμβούργο, Βέλγιο, Εσθονία, Ιρλανδία και

Φινλανδία). Οι εταιρίες ή οργανισμοί των χωρών αυτών βρίσκονται πίσω από τις πρωτοβουλίες για υπογραφή των κειμένων αυτών. Το 2010, οι χάρτες αυτοί συγκεντρώθηκαν και δημιουργήθηκε μια Ευρωπαϊκή πλατφόρμα επιχορηγούμενη από την ΕΕ, με σκοπό την διασπορά της πρακτικής αυτής σε άλλα Κράτη-Μέλη της ΕΕ.

5. 4. Διαχείριση Διαφορετικότητας σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

Το Σεπτέμβριο του 2006, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διοργάνωσε ένα συνέδριο με τον τίτλο «Διαφορετικότητα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις». Οι κύριοι στόχοι του συνεδρίου ήταν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων σε σχέση με την ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση και κατάρτιση για θέματα διαφορετικότητας. Ανάμεσα στο υλικό για τους συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανόταν και ένα φυλλάδιο με τίτλο «Διαφορετικότητα στην εργασία – 8 βήματα για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις»:

ΒΗΜΑ ΠΡΩΤΟ: ΑΝΑΛΥΣΗ

Σκεφτείτε την επιχείρησή σας – τα πλεονεκτήματα, τις αδυναμίες, τα θέματα και τις ανάγκες της.

Έρευνες έχουν δείξει ότι πολύ λίγοι ιδιοκτήτες ή διευθυντές μικρών ή μεσαίων επιχειρήσεων έχουν τον χρόνο να σκεφτούν για την ανάπτυξη της επιχείρησης, καθώς απασχολούνται συνεχώς με τις καθημερινές δραστηριότητες. Πριν αρχίσετε να εφαρμόζετε πολιτικές πρόωξης της διαφορετικότητας, αναρωτηθείτε:

- Τι είναι αυτό που κάνει την επιχείρηση δυνατή;
- Τι είναι αυτό που την αποδυναμώνει;
- Ποια προβλήματα έχουν παρουσιαστεί πρόσφατα με την εταιρία;
- Παίρνουμε το καλύτερο από τους διευθυντές και το προσωπικό μας; Έχουμε το σωστό μείγμα ικανοτήτων και πείρας για να ικανοποιούμε τις λειτουργικές ανάγκες μας, αλλά και τις ανάγκες της αγοράς;
- Το στυλ διαχείρισής μου, επιτρέπει στους άλλους να παίρνουν πρωτοβουλίες και να είναι παραγωγικοί;
- Πόσο πολυμορφική είναι η αγορά; Μήπως γίνεται περισσότερο ή λιγότερο πολυμορφική όσον αφορά τη δημογραφία, τεχνολογία και τρόπο ζωής; Μπορούμε να ανταποκριθούμε;

- Πόσο πολυμορφικό είναι το εργατικό δυναμικό όσον αφορά διαφορετικά χαρακτηριστικά, στυλ και προσεγγίσεις, εργασιακές πρακτικές, νέους τρόπους επίλυσης προβλημάτων;
- Πώς βλέπουμε τους νόμους περί ισότητας (πχ με βάση φύλο, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό, θρησκεία και πεποίθηση); Μήπως αποτελούν ενόχληση για την εταιρία ή αντιθέτως, μια ευκαιρία για αλλαγή;

ΒΗΜΑ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Απομακρυνθείτε από αποφάσεις για πρόσληψη προσωπικού βασισμένοι σε προσωπικές και υποκειμενικές αξίες.

Έρευνες έχουν δείξει ότι υπάρχουν αρνητικά αποτελέσματα όταν δίνεται έμφαση σε προσωπικές αξίες, συμπεριφορές και πεποιθήσεις από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης. Οι προσωπικές αξίες μπορούν να οδηγήσουν σε ακριβά λάθη στη διαδικασία πρόσληψης και σε διάκριση (συνειδητή ή όχι), που μπορούν να οδηγήσουν με τη σειρά τους σε νομικά προβλήματα που θα μπορούσαν να βλάψουν την επιχείρηση.

Πώς να το κάνετε (Πρόσληψη):

- Περιγράψτε τις ικανότητες, γνώση και εμπειρία που χρειάζεται η εταιρία για να καλύψει τη συγκεκριμένη θέση ή τον ρόλο για τον οποίο ζητείται το άτομο.
- Δημιουργήστε μια «περιγραφή εργασίας» που να σκιαγραφεί τις ικανότητες και την εμπειρία που χρειάζεται για τη δουλειά.
- Ελέγξτε ότι η περιγραφή της εργασίας δεν αποκλείει τον οποιοδήποτε, βάση φυλετικής καταγωγής, εθνικότητας, θρησκευτικών πεποιθήσεων, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας ή αναπηρίας.

Επιπρόσθετα Βήματα για Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ)

- Προσαρμόστε τις μεθόδους σας για να επιτρέψετε (και να ενθαρρύνετε) άτομα με ειδικές ανάγκες να κάνουν αίτηση.

- Αποφύγετε τη διαδικασία πρόληψης «από στόμα σε στόμα». Εξετάστε μια σειρά από μεθόδους διαφήμισης (πχ κέντρο εργασίας, εθνικές, τοπικές ή «κοινοτικές» εφημερίδες, σχολεία, κολλέγια ή πανεπιστήμια, κοινοτικούς οργανισμούς, οργανισμούς προσλήψεων, πίνακες σε καταστήματα, ιστοσελίδες, διαδίκτυο).
- Κάντε ξεκάθαρο ότι καλωσορίζετε αιτήσεις από όλα τα φάσματα της κοινότητας
- Μη δίνετε όριο ή εύρος ηλικίας σε αγγελίες για εργασία.
- Μιλήστε ανεπίσημα για τη δουλειά σε πιθανούς υποψηφίους. Αυτό θα σας βοηθήσει να περιλάβετε ανθρώπους που μπορεί να ανησυχούν για την ηλικία τους, το φύλο τους και/ή τις ειδικές ανάγκες τους κτλ.

Οφέλη:

Καλύτερο ταίριασμα μεταξύ των αναγκών της επιχείρησής σας, των ρόλων στην εργασία και του προφίλ προσωπικού. Αυτό μπορεί επίσης να οδηγήσει σε καλύτερη διατήρηση προσωπικού και αυξημένη καινοτομία.

ΒΗΜΑ ΤΡΙΤΟ: ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ

Εξερευνήστε καινούριες/δυναμικές αγορές. Η διαφορετικότητα των καταναλωτών απαιτεί διαφορετικότητα προσωπικού, όχι μόνο όσον αφορά θέματα ηλικίας, εθνικότητας και ικανότητας, αλλά επίσης και ως ανασκόπηση των μεταβαλλόμενων κίνητρων και τρόπων ζωής στην αγορά εργασίας, σε όλες τους τις μορφές.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι ΜΜΕ περιορίζονται με το να επικεντρώνονται στην υπάρχουσα πελατειακή τους βάση. Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρίες αυτές περιορίζουν τους εαυτούς τους σε μια σταθερή, γνωστή αγορά και δεν επωφελούνται από πολύ ευρύτερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Αυτό είναι αποτέλεσμα της δημιουργίας ρουτίνας και της έλλειψης εσωτερικής διαφορετικότητας, που περιορίζουν τις νέες ιδέες.

Πώς να το κάνετε:

- Αναγνωρίστε την διαφορετικότητα και την κλίμακα της δυναμικής αγοράς που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε (ηλικιακό εύρος, σεξουαλικός προσανατολισμός, εύρος εθνικότητας, ειδικές ανάγκες).
- Ερευνήστε τις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων στη δυναμική αγορά.
- Ζητήστε ανατροφοδότηση από πελάτες και αναπτύξτε υλικό διαφήμισης που είναι προσβάσιμο σε όλους.

- Αναγνωρίστε τα δυνητικά οφέλη της αντιστοίχισης χαρακτηριστικών όπως η προσωπικότητα, η ηλικία, το περιβάλλον και το στυλ του προσωπικού πρώτης γραμμής με αυτά των πελατών
- Ανακαλύψτε και χρησιμοποιήστε νέα μέσα και τρόπου (πχ podcasting, τοπικά περιοδικά, κοινωνικές ομάδες) για να επικεντρώσετε το μάρκετινγκ σε νέες ομάδες.
- Σκεφτείτε την πιθανότητα κατάρτισης του εργατικού δυναμικού και διαπίστευσης της εταιρίας με αναγνωρισμένα πιστοποιητικά και βραβεία, σχετικά με την αντιμετώπιση συγκεκριμένων ομάδων (πχ νοηματική για κωφούς).

Οφέλη:

Αυξάνεται η πρόσβαση σε νέες αγορές με ευκαιρίες για ανάπτυξη νέων προϊόντων/υπηρεσιών και διαφοροποίηση.

ΤΕΤΑΡΤΟ ΒΗΜΑ: ΑΝΑΓΚΕΣ ΠΕΛΑΤΩΝ

Βάλτε τις ανάγκες των πελατών σας στην πρώτη γραμμή της επιχειρηματικής σας στρατηγικής και της διαδικασίας σχεδιασμού σας. Αυτό θα διασφαλίσει ότι οι ποικίλες ανάγκες των πελατών αντανακλώνται στα σχέδιά σας για το μέλλον, κάτι που θα οδηγήσει την εταιρία να αναλογιστεί πώς θα προχωρήσει σε θέματα όπως προφίλ, δημιουργικότητα, συμπεριφορά και κατάρτιση αλλά και τις ανάγκες ανάπτυξης του προσωπικού.

Πώς το κάνουμε:

- Κατευθύνετε άμεσα την έρευνα αγοράς σε ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών
- Αναπτύξτε προσβάσιμα, εξωτερικά συστήματα επικοινωνίας που επιτρέπουν την ανατροφοδότηση και νέες ιδέες εκ μέρους των πελατών (παλιών και νέων). Ενσωματώστε την ανατροφοδότηση σε μια τακτική διαδικασία επιχειρηματικής αναθεώρησης

ΠΕΜΠΤΟ ΒΗΜΑ: ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Αναπτύξτε ισχυρά εσωτερικά συστήματα επικοινωνίας.

Πολλές ΜΜΕ περιορίζονται από κακή επικοινωνία μεταξύ ιδιοκτητών, διευθυντών και προσωπικού. Πρέπει να αναπτυχθούν εσωτερικά συστήματα επικοινωνίας, για να επιτραπεί και να ενθαρρυνθεί η ελεύθερη ροή ιδεών, γνώσης, πληροφοριών και λύσεων.

Πώς να το κάνετε:

- Προγραμματίστε τακτικές συναντήσεις προσωπικού, που μπορεί να είναι επιχειρηματικές ή κοινωνικές, αλλά διασφαλίστε ότι δεν αποκλείουν ανθρώπους λόγω ώρας ή τοποθεσίας. Είναι επίσης σημαντικό να έχετε δομημένες συναντήσεις με συμφωνημένα ατζέντα, που επιτρέπουν την ομαλή, δίκαια και ίση συζήτηση.
- Επιτρέψτε και ενθαρρύνετε το προσωπικό να προτείνει ιδέες, ανώνυμα εάν χρειαστεί, μέσω γραπτών και προφορικών καναλιών (πχ πίνακας ανακοινώσεων, κουτί εισηγήσεων).
- Χρησιμοποιήστε το σύστημα αξιολόγησης για ανατροφοδότηση προσωπικού.
- Διασφαλίστε ότι η αρχή της εμπιστευτικότητας για το προσωπικό προστατεύεται.

Η αναγνώριση (και εφαρμογή) της διαφορετικότητας ιδεών, γνώσης και διαφορετικών προοπτικών είναι σημαντική για την εταιρεία αφού αυξάνει τη συμμετοχή και την αφοσίωση του προσωπικού.

ΒΗΜΑ ΕΚΤΟ: ΕΙΚΟΝΑ ΚΑΙ ΦΗΜΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Χρησιμοποιήστε την αφοσίωσή σας στη διαφορετικότητα ως επιχειρηματικό εργαλείο για βελτίωση της φήμης της επιχείρησης και των δημοσίων σχέσεων (ειδικά για μεγάλες εταιρίες και εταιρίες του δημόσιου τομέα).

Έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι μεγάλες εταιρίες και οι δημόσιοι οργανισμοί, χρειάζονται ολοένα και περισσότερο τις ΜμΕ να δίνουν πληροφορίες για τις πολιτικές ποιότητας και διαφορετικότητας σε προσφορές εργασίας.

Είναι βοηθητικό για τις ΜμΕ να κρατήσουν τις πολιτικές αυτές σε ισχύ, για να κερδίσουν συμβόλαια εργασίας.

Πώς να το κάνετε:

Μέσω της ανάπτυξης επίσημων πολιτικών διαφορετικότητας – αλλά κρατήστε το απλό:

- Ετοιμάστε με το προσωπικό σας μια σύντομη αξιολόγηση του πώς η διαφορετικότητα θα βοηθήσει τους υπαλλήλους τον ερχόμενο χρόνο (πχ ελαστικές ώρες εργασίας σε διάφορες θρησκευτικές γιορτές).
- Ορίστε ένα πλάνο κατάρτισης και καταγράψτε όλη την κατάρτιση που σχετίζεται με θέματα διαφορετικότητας.
- Καθορίστε τα μέτρα που έχετε λάβει για επιλογή και πρόσληψη νέου προσωπικού.

- Συμπεριλάβετε δηλώσεις για τη διαφορετικότητα στα φυλλάδιά σας, στα βιβλία σας και στους οδηγούς για την εταιρία σας, όπως θα κάνατε για θέματα ασφάλειας και υγείας.
- Παρακολουθήστε και καταγράψτε πληροφορίες για το προσωπικό και τους πελάτες σας. Ξεκινήστε με αυτό ως βάση για σχεδιασμό στρατηγικής, σε συνδυασμό με μια ετήσια αξιολόγηση για ανασκόπηση των δράσεων σας προς αυξημένη διαφορετικότητα. Για πολλά από τα Κράτη-Μέλη της ΕΕ, η συλλογή προσωπικών δεδομένων είναι ένα πολύ ευαίσθητο θέμα – σε πολλές χώρες μάλιστα, δεν κρατείται τέτοιο αρχείο από τους εργοδότες.

Οφέλη:

Καλύτερη σύνδεση με τοπικές/εθνικές/διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού και βελτιωμένες επαγγελματικές ευκαιρίες.

ΕΒΔΟΜΟ ΒΗΜΑ: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Αξιολογήστε τα πιθανά κόστη και οφέλη από την εφαρμογή των πολιτικών διαφορετικότητας.

Η εφαρμογή των πολιτικών διαφορετικότητας απαιτεί χρόνο και πόρους, γι' αυτό τα οφέλη της πρέπει να υπογραμμιστούν. Η αξιολόγηση πρέπει να είναι μια κοινή διαδικασία για να βοηθήσει τους ιδιοκτήτες, τους διευθυντές και το προσωπικό να αντιληφθούν γιατί παίρνονται τα βήματα αυτά, για να διατηρήσουν τη δέσμευσή τους στη διαδικασία και να ενθαρρύνουν μελλοντική ανάπτυξη των πολιτικών αυτών.

Πώς να το κάνετε:

- Σκεφτείτε τι θα χρειαστείτε να αφιερώσετε στη διαδικασία (κόστος) σε θέματα διαχείρισης χρόνου και πόρων της εταιρίας.
- Σκεφτείτε τι θα μπορούσε να είναι το αποτέλεσμα, για παράδειγμα καλύτερη επικοινωνία, καλύτερη σχέση μεταξύ προσωπικού κτλ.
- Σκεφτείτε για τα πιθανά οφέλη, πχ λύσεις σε θέματα έλλειψης εργατικού δυναμικού, αποφυγή προβλημάτων που αφορούν το προσωπικό, όπως άγχος και απουσία από την εργασία, πρόσβαση σε νέες αγορές, βελτιωμένη απόδοση σε υπάρχουσες αγορές, πρόσβαση σε ταλέντο, αξιοποίηση στο έπακρο του υπάρχοντος προσωπικού, αυξημένα επίπεδα καινοτομίας και δημιουργικότητας, βελτιωμένη φήμη.
- Αξιολόγηση σε ετήσια βάση.

Οφέλη:

Η αποδοτική, συστηματική μέτρηση του κόστους και των οφελών των πολιτικών που αφορούν το εργατικό δυναμικό είναι απαραίτητη για διατήρηση των υφιστάμενων προγραμμάτων, αλλά και για μεγαλύτερες επενδύσεις, κυρίως από «μη-χρήστες».

ΒΗΜΑ ΟΓΔΟΟ: ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

Αναζητήστε εξωτερική υποστήριξη που θα σας βοηθήσει να υιοθετήσετε διαδικασίες για τη διαφορετικότητα.

Οι περισσότεροι ιδιοκτήτες τείνουν να ζητούν υποστήριξη από τους δικηγόρους τους, τους λογιστές τους ή από άτομα με τα οποία έχουν στενούς δεσμούς. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν πολλοί άλλοι ιδιωτικοί και δημόσιοι οργανισμοί που προσφέρουν επαγγελματική βοήθεια, ειδικά για τις δημόσιες επιδοτούμενες υπηρεσίες (πχ από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο). Η τοπική σας αρχή θα πρέπει να είναι σε θέση να σας παρέχει με τις πληροφορίες αυτές. Οι συντεχνίες, τα εμπορικά επιμελητήρια, και οι επαγγελματικοί οργανισμοί είναι επίσης πολύ χρήσιμες πηγές πληροφόρησης, μαζί με τους κύρια θεσμικά όργανα. Σε πολλές περιπτώσεις, το χρηματοπιστωτικό σας ίδρυμα (τράπεζα) θα μπορεί να σας κατευθύνει προς τη σωστή κατεύθυνση.

Πώς να το κάνετε:

- Ξεκινήστε με κάποιον που μπορείτε να εμπιστευτείτε και βρείτε ποιος είναι σε καλύτερη θέση για να σας βοηθήσει.
- Συζητήστε τις ανάγκες της επιχείρησής σας ανοικτά με μια εξωτερική επαφή που θα μπορεί να τη δει με φρέσκα και «ανεξάρτητα» μάτια.
- Δουλέψτε με την επαφή αυτή για να βρείτε σημεία τομής μεταξύ βασικών επιχειρησιακών θεμάτων και ειδικών τομέων πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού, για ανάπτυξη επίσημων πολιτικών και προσεγγίσεων που έχουν να κάνουν με το ανθρώπινο δυναμικό.
- Συζητήστε τις πολιτικές αυτές με άλλους διευθυντές και μέλη προσωπικού.
- Χρησιμοποιήστε την επαφή στην ανάπτυξη, εφαρμογή και συνεχή αναθεώρηση των πολιτικών αυτών.

Οφέλη:

Τα οφέλη μιας πιο επίσημης προσέγγισης, τονίζονται σε όλο το παρόν έγγραφο.

ΘΕΜΑ Αρ. 6: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός του τελευταίου αυτού μέρους είναι η βελτίωση της αντίληψης

των πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας στην Ευρώπη, η ανάλυση των λόγων για τους οποίους δεν είναι τόσο διαδεδομένοι στην Ευρωπαϊκή κοινωνία, και η μελέτη των πιθανοτήτων για ενίσχυση των ατομικών και συλλογικών δράσεων προς μια θετική κατεύθυνση.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Διαχείριση Διαφορετικότητας: Είναι η στρατηγική, περιλαμβανομένων των πρωτοβουλιών και των δράσεων από επιχειρήσεις και οργανισμούς, που χρησιμοποιούνται για δημιουργία ενός πολυμορφικού χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, με προώθηση ίσης μεταχείρισης και ευαισθητοποίηση για τη διαφορετικότητα, σε όλη τη διαδικασία για απασχόληση.

Κοινωνική Εταιρική Ευθύνη: Είναι ένα εταιρικό σύστημα αυτορρύθμισης, που περιλαμβάνει βιωσιμότητα, ηθική και κοινωνικό αντίκτυπο. Περιλαμβάνει ηθικές δεσμεύσεις και δράσεις επιχειρήσεων που έχουν κοινωνικό αντίκτυπο και στοχεύει στη δημιουργία θετικού τέτοιου αντίκτυπου. Αφορά τόσο το εσωτερικό της εταιρίας (ανθρώπινο δυναμικό) όσο και το εξωτερικό της περιβάλλον.

Καλές Πρακτικές: Εργασιακές μέθοδοι, πρωτοβουλίες ή δράσεις που υιοθετούνται από επιχειρήσεις και οργανισμούς, ειδικά σε σχέση με εργασιακές σχέσεις και συνθήκες εργασίας, θέματα για τα οποία έχουν ληφθεί θετικές αξιολογήσεις και ως εκ τούτου, θεωρούνται καλές πρακτικές που άλλοι μπορούν να μιμηθούν.

6.1: Εισαγωγή

Όπως έχει συζητηθεί στο Θέμα Αρ. 5, η πρόληψη και η καταπολέμηση των διακρίσεων και η διαχείριση της διαφορετικότητας, έχουν γίνει προτεραιότητα για πολλές επιχειρήσεις και οργανισμούς τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Με αυτό το πλαίσιο και στη βάση των χαρτών διαφορετικότητας που έχουν υιοθετηθεί σε διάφορες χώρες, υπάρχουν πολλές εταιρίες και οργανισμοί που έχουν αναπτύξει καλές πρακτικές

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το εκτός μέρους, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Μάθουν περισσότερο για τους λόγους για τους οποίους η μάχη κατά των διακρίσεων σε Ευρωπαϊκές χώρες είναι περιορισμένη.
- ✓ Αντιληφθούν την έννοια της «Κοινωνικής Εταιρικής Ευθύνης» ως το βασικό πλαίσιο με το οποίο κάποιες καλές πρακτικές έχουν αναπτυχθεί.
- ✓ Συγκρίνουν και να αξιολογούν συγκεκριμένες δράσεις – παραδείγματα καλών πρακτικών που έχουν εφαρμοστεί σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις στην Ευρώπη.
- ✓ Να σκεφτούν πώς οι δυνητικές επιχειρήσεις στην Ευρώπη έχουν υιοθετήσει μια πιο ευνοϊκή πολιτική ενάντια στις διακρίσεις.

στον τομέα της διαχείρισης της διαφορετικότητας. Στην Ελλάδα, παρόλο που η ευαισθητοποίηση στη διαχείριση της διαφορετικότητας είναι σχετικά περιορισμένη, κυρίως λόγω του μικρού μεγέθους των επιχειρήσεων, υπάρχουν μερικά παραδείγματα καλών πρακτικών, ειδικά από επιχειρήσεις που έχουν μια παράδοση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

6.2: Προκλήσεις διαχείρισης διαφορετικότητας

ΕΛΛΑΔΑ

Η σχετική Ευρωπαϊκή εμπειρία έχει δείξει ότι είναι κυρίως οι μεγάλες εταιρίες που αναπτύσσουν προγράμματα διαχείρισης της διαφορετικότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, τα Ευρωπαϊκά σώματα δίνουν μεγάλη έμφαση στη διασπορά συμβουλευτικών οδηγιών και καλών πρακτικών σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Δεδομένου ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι μικρού και μεσαίου μεγέθους στην Ελλάδα, η ανάγκη διασποράς των πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας αποκτά μεγάλη σημασία. Η εμπειρία έχει δείξει μέχρι τώρα ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας γίνεται μέσω των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού ή των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, που συνήθως υπάρχουν σε μεγάλες ή πολύ μεγάλες εταιρίες. Συνεπώς, ενώ μια μεγάλη εταιρία μπορεί να έχει τους πόρους να αναπτύξει ολοκληρωμένες πολιτικές για ίση μεταχείριση και διαχείριση διαφορετικότητας, μια μικρή ή μεσαίου μεγέθους επιχείρηση, σπάνια μπορεί να το κάνει αυτό. Μια παλιότερη Ευρωπαϊκή έρευνα έχει δείξει ότι «συγκεκριμένα, οι μικρότερες ΜΜΕ συχνά δεν αντιλαμβάνονται τα οφέλη που μπορεί να τους προσφέρει η Διαφορετικότητα, και παραμένουν ευάλωτες, καθώς βασίζονται στο «ένστικτο» και σε ανεπίσημη διαχείριση της εταιρίας».

Ακόμα ένα θέμα που μπορεί να προκαλεί ανησυχία, είναι κατά πόσο και πώς η διαχείριση της διαφορετικότητας είναι «πολυτέλεια» σε περιόδους κρίσης. Όπως έχει ήδη συζητηθεί, στο πλαίσιο μιας ολοένα αυξανόμενης ανεργίας και εντάσεων στις εργασιακές σχέσεις, οι διακρίσεις εναντίον συγκεκριμένων ομάδων εργατών αυξάνεται.

Η διαφορετικότητα στις Ελληνικές επιχειρήσεις θεωρείται ως δευτερευούσης σημασίας και οι κοινωνικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης έχουν περαιτέρω υποβαθμίσει τη συζήτηση αυτή. Σύμφωνα με την έκθεση «Global Report Randstad Workmonitor wave 3, 2015, Διαφορετικότητα στον Χώρο Εργασίας», όλοι οι επιλεγμένοι δείκτες που αφορούν τις Ελληνικές επιχειρήσεις βρισκόντουσαν κάτω από τον μέσο όρο μεταξύ 34 χωρών, επιβεβαιώνοντας την ιδέα ότι είναι λιγότερο θετικά διακεείμενες σε θέματα διαφορετικότητας. Παρ' όλα αυτά, πολλές μεγάλες εταιρίες έχουν υιοθετήσει χάρτες διαφορετικότητας με δική τους πρωτοβουλία, υπογραμμίζοντας την επιλογή τους αυτή ως πιθανό εμπορικό επιχείρημα. Το Ινστιτούτο «Great Place to Work Institute

Hellas» περιέλαβε τις πρωτοβουλίες διαχείρισης διαφορετικότητας ως ανεξάρτητο κριτήριο για την ετήσια λίστα των καλύτερων χώρων εργασίας ανάμεσα στις Ελληνικές επιχειρήσεις.

Η διαχείριση διαφορετικότητας, είναι ένα από τα θέματα κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Σε μερικές περιπτώσεις, οι συζητήσεις αυτές έχουν οδηγήσει σε κοινές πρωτοβουλίες, όπως το κοινό πρόγραμμα κατάρτισης διαχείρισης της διαφορετικότητας (2015) υπό την αιγίδα του γραφείου του ILO στην Αθήνα, με τη συμμετοχή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ).

ΚΥΠΡΟΣ

Σύμφωνα με την Έκθεση της τελευταίας συνάντησης της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας για τους Χάρτες Διαφορετικότητας, που έγινε στις 9-10 Φεβρουαρίου 2017¹⁶, δεν υπήρξε ενδιαφέρον ανάμεσα σε Κυπριακές εταιρίες και οργανισμούς για συμμετοχή στην Πλατφόρμα. Η έλλειψη ενδιαφέροντος στην υιοθέτηση και την προώθηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας, συνάδει με την επικρατούσα αντίληψη και αποκλεισμό των μεταναστών, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από το σύστημα μετανάστευσης, τις πολιτικές, τις πολιτικές διοίκησης και διάρθρωσης, καθώς και την έλλειψη πολιτικής βούλησης και απαραίτητων μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού. Αυτό έχει γίνει ακόμα πιο έντονο από την οικονομική κρίση και την άνοδο των ακροδεξιών και φασιστικών κινημάτων.

Ενόψει του σημερινού συστήματος μετανάστευσης, για τη συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστών από τρίτες χώρες που είναι αποκλεισμένοι από το άκαμπτο καθεστώς απασχόλησης και στέγασης, η ενσωμάτωση είναι πολύ περιορισμένης φύσης και έκτασης. Ακριβώς λόγω του συστήματος αυτού, η αποτελεσματική ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας, ειδικά των προσφύγων και των υπηκόων τρίτων χωρών, είναι ανήκουστη για τις αρχές και σε μεγάλο βαθμό και για τους εργοδότες και τις συντεχνίες. Και αυτό είναι γεγονός, παρά τις επανειλημμένες διακηρύξεις περί του αντιθέτου. Ακόμα και στην περίπτωση των Ευρωπαίων μεταναστών, οι οποίοι έχουν διά νόμου τα ίδια

¹⁶ Διαθέσιμο στο http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2017/03/Reporte_09_10_febrero_ChartersEuropeos_2017.pdf

δικαιώματα με τους Κύπριους, ούτε το κράτος ούτε οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν αναπτύξει οποιοσδήποτε πολιτικές ή μέτρα για υποβοήθηση της κοινωνικής και εργασιακής τους ενσωμάτωσης.

Είναι περισσότερο από προφανές ότι, εκτός εάν, και μέχρι, το υφιστάμενο μοντέλο μετανάστευσης και πολιτικές αλλάξουν δραστικά, η ενσωμάτωση των μεταναστών γενικότερα και ειδικότερα στην αγορά εργασίας, θα είναι εξ' ορισμού περιορισμένη. Όμως, το κράτος, οι συντεχνίες, οι σύνδεσμοι εργοδοτών, η κοινωνία των πολιτών και η κοινωνία ευρύτερα, πρέπει να ασχοληθούν με τα πιο επείγοντα προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και γενικότερα η κοινωνία.

Η κυβέρνηση, σε διαβούλευση με όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, ανεξάρτητες αρχές, συντεχνίες, συνδέσμους εργοδοτών, σχετικούς ΜΚΟ και κοινότητες μεταναστών, πρέπει επιτέλους να προχωρήσει στην ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου, εθνικού σχεδίου δράσης ενάντια στις διακρίσεις και τον ρατσισμό. Είναι, άρα, σημαντικό για τους κοινωνικούς εταίρους να πιέσουν την κυβέρνηση και να μαζέψουν την υποστήριξη όλων των δυνάμεων που μάχονται ενάντια στις διακρίσεις και τον ρατσισμό. Οι συλλογικές συμβάσεις είναι ένα ακόμα εργαλείο, ειδικότερα για τις συντεχνίες, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη μάχη αυτή.

Η ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης ενάντια στις διακρίσεις και για ενσωμάτωση και διαχείριση της διαφορετικότητας, πρέπει να απευθύνονται σε εργοδότες και εργοδοτούμενους, μετανάστες και Κύπριους, και είναι στα χέρια των κοινωνικών εταίρων, αφού έχουν ήδη τη λειτουργία αυτή στη δομή τους.

Ενώ είναι σημαντική η ενεργητική προώθηση πρωτοβουλιών από συνδέσμους εργοδοτών, όπως της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας για Χάρτες Διαφορετικότητας, οι συντεχνίες μπορούν επίσης να συμμετάσχουν στην πλατφόρμα, παρέχοντας έτσι ζωντανά παραδείγματα των πολιτικών τους για καταπολέμηση των διακρίσεων.

Είναι σημαντικό για τους κοινωνικούς εταίρους να αναγνωρίζουν την ουσία της ενσωμάτωσης των μεταναστών: ότι πρέπει να προσεγγίζεται ως μια ολοκληρωμένη διαδικασία υποδοχής του «άλλου», μια διαδικασία ανταλλαγής και εμπλουτισμού, μια κατάσταση όπου όλοι βγαίνουν νικητές. Επειδή στο τέλος της γραφής, ποιος επωφελείται όταν ένας πυρηνικός επιστήμονας εξαναγκαστεί να φύγει από τη χώρα του λόγω πολέμου, και εξαναγκαστεί να δουλεύει σε μια Κυπριακή φάρμα;

ΙΤΑΛΙΑ

Ο «Χάρτης για ίσες ευκαιρίες και ισότητα στην εργασία» έχει προωθηθεί από διάφορους συνδέσμους – Σύμβουλος στην Εργασία (Γυναίκες στη δουλειά), Sodalitas, τον Ιταλικό σύνδεσμο Οικογενειακών Επιχειρήσεων, AIDDA (Σύνδεσμος Γυναικών Επιχειρηματιών και Διευθυντών), Impronta Etica, τη Χριστιανική Ένωση Διευθυντών Επιχειρήσεων, με τη συμμετοχή του Υπουργείου Εργασίας, Υγείας και Κοινωνικής Πολιτικής, του Γραφείου του Πρωθυπουργού, και του Υπουργού για Ίσες Ευκαιρίες. Ο Χάρτης, η συμμετοχή στον οποίο είναι εθελοντική, έχει ως στόχο την «ενίσχυση του πλουραλισμού και των πρακτικών ενσωμάτωσης στον χώρο εργασίας», την «συνεισφορά στη μάχη ενάντια σε όλες τις μορφές διακρίσεων στον χώρο εργασίας – φύλο, ηλικία, αναπηρία, εθνικότητα, θρησκεία, σεξουαλικός προσανατολισμός – και τη δέσμευση [...] της ενίσχυσης της διαφορετικότητας ανάμεσα σε οργανισμούς, με ειδική έμφαση σε ίσες ευκαιρίες μεταξύ αντρών και γυναικών». Οι ακόλουθες δράσεις έχουν ως αποτέλεσμα την επίτευξη των στόχων αυτών: 1) καθορισμός και εφαρμογή εταιρικών πολιτικών που, αρχίζοντας από τη διοίκηση, εμπλέκουν όλα τα επίπεδα του οργανισμού, σε συμφωνία με την αρχή της ίσης αξιοπρέπειας και μεταχείρισης στην εργασία, 2) καθορισμός των λειτουργιών της εταιρίας για ανάθεση ξεκάθαρων ευθυνών όσον αφορά ίσες ευκαιρίες, 3) η υπερπήδηση στερεοτύπων για το φύλο μέσω καταλλήλων εταιρικών πολιτικών, κατάρτισης και ευαισθητοποίησης, περιλαμβανομένης της προώθησης καριέρας, 4) η ενσωμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις διαδικασίες που διέπουν την πρόσληψη, την κατάρτιση και την εξέλιξη της καριέρας, με το να λαμβάνονται υπόψη μόνο οι ικανότητες, η πείρα και οι επαγγελματικές προοπτικές των ανθρώπων, 5) η ενημέρωση και η κατάλληλη κατάρτιση των ανθρώπων σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού για την αξία της διαφορετικότητας και για τους διάφορους τρόπους διαχείρισής της, 6) η περιοδική παρακολούθηση της προόδου των ίσων ευκαιριών και η αξιολόγηση των επιπτώσεων των καλών πρακτικών, 7) ο καθορισμός και η παροχή στο προσωπικό των εργαλείων για διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ισότητας στη μεταχείριση, 8) η παροχή συγκεκριμένων και ισχυρών εργαλείων για ισορροπία οικογενειακής ζωής και εργασίας [...], με κατάλληλες εταιρικές πολιτικές σύναψης συμβάσεων σε συνεργασία με τοπικές δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες, 9) η ειδοποίηση του προσωπικού για τη δέσμευση της εταιρίας σε μια κουλτούρα ίσων ευκαιριών, για τα έργα που γίνονται προς αυτή την κατεύθυνση, και τα πρακτικά αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί, 10) η προώθηση της δέσμευσης της εταιρίας στην δημόσια εικόνα της, δίνοντας στοιχεία για τις πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί και την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, για μια ενωμένη και υπεύθυνη κοινότητα.

Το έγγραφο με τον τίτλο «Bussola για MME. Ένας οδηγός για θέματα ίσων ευκαιριών και διαφορετικότητας», είχε ετοιμαστεί για προώθηση του Χάρτη. Το έγγραφο αυτό απευθυνόταν

κυρίως σε εταιρίες που δραστηριοποιούνται στις περιοχές Στόχου Σύγκλισης (Καμπανία, Καλαβρία, Στην πραγματικότητα, η ιδέα της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον Χάρτη, αφορά το φύλο παρά τη φυλετική ή εθνοτική ισότητα, παρόλο που το προπαρασκευαστικό έγγραφο «Bussola per le PMI», υποδεικνύει να παρουσιάζεται ως παράγοντας επιτυχίας η μη-διάκριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας, φύλου, εθνικότητας, θρησκείας και σεξουαλικού προσανατολισμού (Bussola per le PMI, σελ. 4). Το έγγραφο έχει υποστηριχθεί από τους συνδέσμους εργοδοτών σε τοπικό επίπεδο (πχ Confindustria Sicilia), από συντεχνίες (CGIL, CISL), από περιφερειακές κυβερνήσεις (Εμίλια-Ρομάνια, Σικελία, Καλαβρία, Απουλία, Καμπανία, Λομβαρδία, Βασιλικάτα, Λάτσιο, Βένετο και Λιγουρία), τοπικά σώματα και τοπικές αρχές δημόσιας υγείας. Ένα δίκτυο, η Περιφερειακή Θεσμική Στρογγυλή Τραπέζης δημιουργήθηκε για προώθηση του Χάρτη στις πιο πάνω περιοχές. Στον Χάρτη προσχώρησαν περίπου 700 οργανισμοί με περίπου 700,000 υπαλλήλους. (http://www.cartapariopportunita.it/sostenitori/aziende_aderenti.aspx).

Δεν είναι δυνατό να υπολογιστεί ο αριθμός των ΜΜΕ με ακρίβεια. Παρ' όλα αυτά, ο αριθμός των συμμετοχών στον Χάρτη δεν είναι τόσο σημαντικός. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι γενικά, οι Ιταλικές ΜΜΕ δεν έχουν αρκετούς οικονομικούς και διοικητικούς πόρους για να εφαρμόσουν έργα Διαχείρισης Διαφορετικότητας (ΔΔ). Για τον λόγο αυτό, το θέμα της διαφορετικότητας συχνά τυγχάνει διαχείρισης όχι μέσω συγκεκριμένων έργων αλλά βάση της «κοινής λογικής» (Valentini 2008).

Εκτός από τον Χάρτη, δεν υπάρχουν εθνικά προγράμματα προώθησης ΔΔ ή ίσες ευκαιρίες σε επίπεδο βιομηχανιών. Υπάρχουν όμως περιφερειακά και τοπικά προγράμματα τα οποία συζητούμε στο επόμενο μέρος. Όπως έχει προαναφερθεί, οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις ασχολούνται με το θέμα της μετανάστευσης περιθωριακά και μέσω κανόνων που ευνοούν όλους τους υπαλλήλους, κανονισμούς από τους οποίους ειδικά οι μετανάστες μπορούν να ευνοηθούν. Συνεπώς, δεν είναι πιθανό να εντοπιστούν στις συλλογικές συμβάσεις και στις εθνικές συμφωνίες οποιεσδήποτε στρατηγικές για ΔΔ, που έχουν να κάνουν με φυλή, εθνικότητα ή εθνότητα.

Συνεπώς, παρόλο που με τα χρόνια οι σύνδεσμοι εργοδοτών και οι συντεχνίες έχουν ενδιαφερθεί περισσότερο για το θέμα, παρόλο που επικεντρώνοντας σε θέματα φύλου, η διαχείριση της διαφορετικότητας έχει αφεθεί στην Εταιρία. Υπάρχουν αρκετοί σύνδεσμοι που έχουν ενταχθεί στον Χάρτη για Ίσες Ευκαιρίες και έχουν προωθήσει ή έχουν συμμετέχει σε κοινά έργα για Ίσες Ευκαιρίες και ΔΔ σε τοπικό επίπεδο. Θα το συζητήσουμε αυτό στο επόμενο σημείο. Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για τις συντεχνίες που έχουν εγγραφεί στον Χάρτη για Ίσες Ευκαιρίες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, παρόλο που η διαχείριση της πολιτισμικής διαφορετικότητας είναι θεμελιώδους σημασίας στις εργασιακές σχέσεις, τα αποτελέσματα της έρευνας TEAM (Συντεχνίες, Οικονομική Αλλαγή και Ενεργή

Ένταξη των Μεταναστών) που έγινε σε έξι Ευρωπαϊκές χώρες περιλαμβανομένης της Ιταλίας, κατέδειξε ότι το πρότυπο ΔΔ δε είναι βασικό σημείο στην ατζέντα των συντεχνιών (Davis, Jubany, 2015). Ειδικότερα, οι συντεχνίες προσπαθούν ακόμα να προωθήσουν την κινητικότητα για τους μετανάστες σε εταιρίες, φοβούμενοι συγκρούσεις με Ιταλούς εργάτες (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Η ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ιταλία είναι περισσότερο δευτερευούσης σημασίας. Για μεγάλο χρονικό διάστημα οι εργοδότες ευνοούσαν την εισδοχή μεταναστών στην Ιταλική αγορά εργασίας, επειδή θα αντικαθιστούσαν τους Ιταλούς εργάτες σε δραστηριότητες και τομείς στους οποίους οι Ιταλοί ήταν λιγότερο διαθέσιμοι για εργασία. Ακόμα, κανείς δεν είχε αντιταχθεί στην συμπερίληψη ξένων εργατών. Αντιθέτως είχε υποστηριχθεί από τους εργοδότες, οι οποίοι ευνοούνταν από την ψηλότερη διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού που ήταν πιο ευέλικτο, και την αποφυγή οργάνωσης και πληρωμής για την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση των μεταναστών. Το φαινόμενο της υπερ-εκπαίδευσης (οι μετανάστες να είναι περισσότερο καταρτισμένοι από τις απαιτήσεις της εργασίας τους), που έχει άμεση σχέση με την λεγόμενη «οικονομία της Ετερότητας» που έχει περιγραφεί από την Calavita (2005).

Το μεγάλο ποσοστό των μεταναστών εργατών σε ΜΜΕ και σε οικιακές εργασίες ή υπηρεσίες φροντίδας, οφείλει τη συγκέντρωσή του κυρίως σε: α) μικρότερες εταιρίες, που προσφέρουν χαμηλότερες εγγυήσεις σταθερότητας, β) επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, όπου υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος για χάσιμο της εργασίας, αφού είναι πιο εύκολα αναπληρώσιμοι, γ) θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Fullin, Reyneri 2013). Η παρουσία των μεταναστών στην Ιταλική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται λοιπόν από ψηλά επίπεδα αστάθειας και κινητικότητας, και εργοδότησης σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης.

Παρ' όλα αυτά, τα χαρακτηριστικά αυτά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, έχουν ως αποτέλεσμα κάτι το παράδοξο. Από τη μια, υπάρχει μια αύξηση στην ανεργία ανάμεσα στους μετανάστες, αλλά από την άλλη, υπάρχει επίσης μια αύξηση στον ρυθμό εργοδότησης τους, λόγω της αυξημένης ανάγκης για οικιακές εργασίες και την ικανότητά τους να βρίσκουν εργασία γρήγορα, προσαρμοζόμενοι σε κάθε είδους εργασίας (Fullin, Reyneri 2013). Η οικονομική κρίση έχει αφαιρέσει πολλές θέσεις εργασίας μεσαίου επιπέδου, αλλά οι χαμηλής ειδίκευσης εργασίες έχουν διατηρηθεί, οι οποίες είναι εκείνες τις οποίες οι μετανάστες συνήθως κατέχουν. Η εισδοχή των μεταναστών σε ΜΜΕ και σε θέσεις οικιακής εργασίας δεν έχει υποβοηθήσει μια συζήτηση για το θέμα της διαχείρισης της διαφορετικότητας. Το θέμα αυτό έχει υπεισέλθει στην πολιτική ατζέντα κυρίως μέσω της διαχείρισης διαφορών φύλου -άντρες και γυναίκες- και κυρίως σε μεγάλες εταιρίες, παρόλο που

όπως έχουμε δει, ο Χάρτης της Διαφορετικότητας έχει εισαχθεί στην Ιταλία, με το όνομα Χάρτης για Ίσες Ευκαιρίες και Ισότητα στην εργασία.

Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Παρά την ύπαρξη των νόμων, δε δίνεται αρκετή σημασία στην εξάλειψη των διακρίσεων βάση εθνικότητας στον χώρο εργασίας, παρόλο που είναι ένα θέμα στο οποίο ειδικά οι συντεχνίες, ο τριτογενής τομέας και οι ΜΚΟ προσπαθούν να δώσουν πολιτική ορατότητα, μέσω εκδηλώσεων και εκστρατειών ευαισθητοποίησης, αφού οι συγκεκριμένες δράσεις είναι ακόμα λίγες. Η δυσκολία στην εξάλειψη των διακρίσεων αφορά κυρίως μικρά οικονομικά περιβάλλοντα, όπως αυτά των μικρών επιχειρήσεων ή της οικιακής εργασίας. Περισσότερη σημασία και προσπάθεια υπάρχει στον δημόσιο τομέα. Παρόλο που οι μετανάστες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες που παρέχονται από τους Ιταλικούς δημόσιους οργανισμούς, ιδιωτικές υπηρεσίες και τον τριτογενή τομέα, όσον αφορά επαγγελματική κατάρτιση, αναζήτηση και τοποθέτηση σε εργασία, έχουμε δει ότι γενικά χρησιμοποιούν λιγότερο τις υπηρεσίες αυτές, οι οποίες με τη σειρά τους, δεν είναι σωστά προετοιμασμένες για να αντιληφθούν σωστά τις ανάγκες των μεταναστών-χρηστών. Λόγω της προηγούμενης συζήτησης, πιστεύουμε ότι οι προτεραιότητες στις οποίες το κράτος, οι συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη σημασία είναι οι ακόλουθες:

- 1) Σωστή αντίληψη των επαγγελματικών ικανοτήτων των μεταναστών και η συνεπακόλουθη εισδοχή τους σε ανάλογες θέσεις εργασίας.
- 2) Η εφαρμογή των κανονισμών των Διαταγμάτων ενάντια στις διακρίσεις βάση φυλής, εθνικότητας και εθνότητας, στην εργασιακή ενσωμάτωση, τόσο σε δημόσιες όσο και ιδιωτικές εταιρίες, ή ΜΜΕ.
- 3) Η εφαρμογή των αρχών της διαχείρισης διαφορετικότητας στη διαχείριση προσωπικού σε όλα τα επίπεδα μιας εταιρίας.
- 4) Η αύξηση της συμμετοχής των μεταναστών στις συντεχνίες.

ΓΑΛΛΙΑ

Υπάρχουν πολλές πρωτοβουλίες για την προώθηση της διαφορετικότητας, όπως η Επισήμανση, που έχει αναπτυχθεί από τον Εθνικό Σύνδεσμο Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού (KAIRH) μετά από αίτημα του Κράτους, με δημόσια χρηματοδότηση, που ξεκίνησε επίσημα το 2008. Το 2013, 381 νομικές οντότητες έχουν επισημάνει 840,000 υπαλλήλους και 85% εταιριών με περισσότερο από 50 υπαλλήλους. Η επιτροπή επισήμανσης φέρνει μαζί αντιπροσώπους από το Κράτος, τις συντεχνίες,

των συνδέσμων των εργοδοτών και εργοδοτούμενων, το KAIRH και την Ινστιτούτο Αλληλεγγύης (IMS), οργανισμοί που αποτελούνται από δίκτυα ηγετών.

Τα Βραβεία Διαφορετικότητας θεσπίστηκαν το 2006 από μια επιχείρηση που ειδικεύεται στις προσλήψεις μαζί με τον Γαλλικό Σύνδεσμο Διευθυντών Διαφορετικότητας (AFMD), το ESSEC (Ηγεσία και Διαφορετικότητα) και τον Οργανισμό ενάντια στους Αποκλεισμούς (FACE). Τα βραβεία «Grand Prix PME» δίνονται σε εταιρίες που έχουν εφαρμόσει καινοτόμες και φιλόδοξες πρακτικές για πρόωθηση και διαχείριση της διαφορετικότητας.

Η διαφορετικότητα γίνεται απαίτηση για ολοένα και περισσότερες εταιρίες στη Γαλλία, ασχέτως μεγέθους. Θεωρείται ως ευκαιρία για ανάπτυξη και επιτρέπει στις εταιρίες να βελτιώσουν την εικόνα τους, να εμπλουτίσουν τις ικανότητές τους αλλά και να σεβαστούν τους νόμους σε ισχύ.

Στη Γαλλία, από το 2004 και μετά, εφαρμόστηκε ο πρώτος χάρτης διαφορετικότητας και υπογράφηκε από πολλές εταιρίες, με διάφορα άλλα κράτη στην Ευρώπη να υιοθετούν τη στρατηγική αυτή. Ο στόχος του είναι να καταπολεμήσει τις διακρίσεις όλων των μορφών, ενάντια σε άτομα με διαφορετικότητα λόγω φύλου, ηλικίας, κοινωνικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Η διαφορετικότητα προωθείται τώρα από τις περισσότερες συντεχνίες όπως την Medef (ένωση εργοδοτών) και τις συντεχνίες των εργοδοτούμενων που ενθαρρύνουν την τάση αυτή. Έχουν δημιουργηθεί ιδιωτικοί οργανισμοί όπως ο Mosaïk RH που επιτρέπουν ειδικευμένους εργάτες να βρουν εργασία πιο εύκολα, βασισμένη στις ικανότητές τους.

Παρά όλα αυτά, δεν υπάρχει έλεγχος ή υποχρέωση για τις ΜΜΕ που δεν έχουν τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες συχνά αναθέτουν τις υπηρεσίες αυτές εκτός της εταιρίας. Ιδιωτικοί οργανισμοί όπως ο Ingeus, προσφέρουν βοήθεια στις ΜΜΕ για να εφαρμόσουν καινοτόμες στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες προωθούν τη διαφορετικότητα. Η πολιτική διαφορετικότητας που εφαρμόζεται από τις εταιρίες συχνά συνδέεται με μια στρατηγική επικοινωνίας, επειδή αντιστοιχεί σε μια διαδικασία που απευθύνεται στους καταναλωτές. Δεν είναι ξεκάθαρο εάν αυτό είναι αναπόσπαστο μέρος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Η συμμετοχή στον Χάρτη Διαφορετικότητας δεν είναι υποχρεωτική για όλες τις εταιρίες. Οι ΜΜΕ μπορούν να τον υπογράψουν ή όχι. Δεν έχουν υπαλλήλους στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού υπεύθυνους για πρόωθηση της διαφορετικότητας. Είναι σημαντικό ότι η συμμετοχή στον χάρτη παρέμεινε σε εθελοντική βάση, ακόμα παρά το γεγονός ότι είναι ένα βασικό βήμα για σοβαρή μείωση των διακρίσεων, και κάτι απτό και κοινό για όλες τις εταιρίες. Μια πιο ακριβής και συχνή ανάλυση, σύμφωνα με το μέγεθος κάθε εταιρίας και τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται, κάνει τη μάχη ενάντια στις ανισότητες και την πρόωθηση της διαφορετικότητας πιο αποτελεσματική.

ΔΑΝΙΑ

Η Γραμματεία για τον χάρτη της διαφορετικότητας στη Δανία είναι ο επίσημος, εθνικός χάρτης, για τον οποίο είναι υπεύθυνος ο Σύνδεσμος “Nydansker” (Νέοι Δανοί) και έχει ιδρυθεί σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδιών, Ισότητας, Ενσωμάτωσης και Κοινωνικών Θεμάτων και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ο χάρτης διαφορετικότητας στη Δανία είναι ένα επίσημο έγγραφο το οποίο εταιρίες, εργοδότες και άλλοι μπορούν να υπογράψουν και ως εκ τούτου να δηλώσουν την υποστήριξή τους σε μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (Mangfoldighedscharter, om charteret). Οι εργοδότες και οι εταιρίες πρέπει μετά να τηρήσουν και να εφαρμόσουν τις αξίες του Χάρτη στην πράξη.

Ο χάρτης διαφορετικότητας συνενώνει τόσο τους περιφερειακούς όσο και τους τοπικούς χάρτες στη Δανία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014). Προς το παρόν, υπάρχουν χάρτες και δραστηριότητες που προωθούν τη διαφορετικότητα στις τρεις μεγαλύτερες πόλεις ενώ πολλοί άλλοι δήμοι υποστηρίζουν τον χάρτη (Det danske charter for mangfoldighed, 2014a). Οι τρεις αυτές πόλεις μαζί, έχουν τουλάχιστον 1100 υπογραφές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014).

Η Γραμματεία για τον χάρτη διαφορετικότητας στη Δανία, παρέχει γνώση, εργαλεία για διαχείριση της διαφορετικότητας και ευκαιρίες δικτύωσης για τους τοπικούς χάρτες και διευκολύνει την ανταλλαγή εμπειριών σε όλα τα επίπεδα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014). Για παράδειγμα, έχει αναπτυχθεί ένα ψηφιακό εργαλείο με 50 συμβουλές για διαχείριση καθημερινών καταστάσεων που αφορούν τη διαφορετικότητα (Det danske charter for mangfoldighed, 2014b). Οι δήμοι επίσης παρέχουν δίκτυα, εργαλεία και γνώση στους εργοδότες (Det danske charter for mangfoldighed, 2014c).

Επιπρόσθετα των χαρτών των πόλεων και των δραστηριοτήτων τους, άλλες επιχειρήσεις προωθούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας προσφέροντας καθοδήγηση, όπως για παράδειγμα ο CABI, ο οποίος είναι ένας ανεξάρτητος θεσμός κάτω από το Υπουργείο Εργασίας. Ο CABI προσφέρει μεθόδους, γνώση, εργαλεία και έμπνευση σε κέντρα εργασίας και επιχειρήσεις, τα οποία μπορούν να ενισχύσουν τη συνεργασία μεταξύ τους και της Αγοράς Εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Ο CABI προσφέρει μαθήματα στη διαφορετικότητα και ενεργεί ως σύμβουλος επιχειρήσεων για το θέμα (CABI, 2016).

Ο Σύνδεσμος «Nydansker» - που είναι πίσω από τη Γραμματεία για τον χάρτη διαφορετικότητας στη Δανία, προσφέρει αρκετά μαθήματα για διαφορετικότητα, πολιτισμικές συναντήσεις, διοίκηση κτλ. (Foreningen Nydansker).

Πολλές από τις προκλήσεις που αναφέρονται πιο κάτω, είναι μέρος της συμφωνίας που έχει αναφερθεί πριν, «Η Τριμερής Συμφωνία». Η συμφωνία αυτή μπορεί, λόγω της εμπλοκής πολλών παραγόντων στο θέμα, να θεωρηθεί ως ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, παρόλο που μπορεί να επικριθεί για το γεγονός ότι δίνει μεγάλη σημασία στην απασχόληση.

Η DA είναι θετική προς τη συμφωνία λόγω του ότι αναθέτει περισσότερη ευθύνη στους δήμους (Dansk Arbejdsgiverforening, 2017). Πολλές από τις ακόλουθες ανησυχίες απαιτούν αλλαγές στη διοίκηση στους δήμους και σε πολιτικό επίπεδο παρά αλλαγές σε συντεχνίες και εργοδότες.

1. Οι πρόσφυγες καθώς και τα μέλη των οικογενειών που επανενώθηκαν συχνά δεν αξιολογούνται ως έτοιμοι για την αγορά εργασίας. Με την τριμερή συμφωνία, οι δήμοι μπορούν να ξεκινήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό να θεωρούν τους πρόσφυγες έτοιμους για εργασία. Υπάρχει μια ανάγκη αλλαγής του τρόπου με τον οποίο οι δήμοι βλέπουν τους πρόσφυγες. Η συμφωνία υπογραμμίζει ότι η έλλειψη γνώσης της γλώσσας δε θα έπρεπε να είναι εμπόδιο για απασχόληση (Toft, 2017).

2. Την παρούσα στιγμή, οι ικανότητες, προοπτικές εργασίας και άλλα χαρακτηριστικά των προσφύγων δε λαμβάνονται υπόψη όταν διαμοιράζονται στους δήμους. Οι πρόσφυγες μπορεί να τοποθετηθούν σε δήμους όπου υπάρχουν λίγες θέσεις εργασίας. Ο αριθμός των προσφύγων που διαμοιράζεται σε ένα δήμο, πρέπει να αντικατοπτρίζει τον αριθμό των ευκαιριών για εργασία (Toft, 2017). Οι πρόσφυγες πρέπει να τοποθετούνται σε δήμους όπου οι ικανότητές τους να μπορούν να χρησιμοποιηθούν (Pedersen, 2015).

Μια έγκαιρη ανασκόπηση των ικανοτήτων των προσφύγων θα έπρεπε να εφαρμόζεται και να λαμβάνεται υπόψη όταν παίρνεται η απόφαση για τοποθέτηση. Οι δήμοι στους οποίους τοποθετούνται οι πρόσφυγες, πρέπει να έχουν την πληροφόρηση αυτή, κάνοντας τη διαδικασία της αντιστοίχισης προσφύγων και επιχειρήσεων ευκολότερη (Toft, 2017).

3. Η προσπάθεια ενσωμάτωσης, δηλαδή πώς η ενσωμάτωση γίνεται προτεραιότητα, διαφέρει αναλόγως των δήμων, με αποτέλεσμα οι προοπτικές των προσφύγων να εξαρτούνται από τον δήμο στον οποίο τοποθετούνται. Υπάρχει ανάγκη για μια πιο ομοιόμορφη προσπάθεια στους δήμους (Pedersen, 2015 & Toft, 2017).

4. Στη Δανία υπάρχει μια αυξανόμενη ανάγκη αλλά και προσδοκία για ψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και πολλοί μετανάστες και πρόσφυγες απλά δεν έχουν τα προσόντα αυτά (Ritzau, 2015 & Toft, 2017 & Pedersen, 2015). Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει περισσότερες εξετάσεις, κατάρτιση κτλ. Ακόμα, θα μπορούσε να σημαίνει ότι τα κέντρα εργασίας θα έπρεπε να επικεντρωθούν στην αντιστοίχιση

προσφύγων με εργασίες που δεν απαιτούν ειδίκευση (Toft, 2017).

5. Είναι μεγάλη πρόκληση το γεγονός ότι τα κέντρα εργασίας δεν έρχονται σε επαφή με περίπου το 70% των επιχειρήσεων, και έτσι δε γίνεται αντιστοίχιση μεταξύ αυτών που ψάχνουν για εργασία και των επιχειρήσεων (Toft, 2017), ως εκ τούτου, μπορεί να υπάρχουν μεγάλες προοπτικές εδώ.

6.3: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Διαχείριση Διαφορετικότητας

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια έννοια ευρύτερη από τη διαχείριση διαφορετικότητας, την οποία όμως μπορεί να περιλαμβάνει. Η ΕΚΕ είναι η «εθελοντική δέσμευση των επιχειρήσεων σε στρατηγικές που ενσωματώνουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες και εκφράζεται μέσα από σχετικές πρακτικές που συνεισφέρουν στη βιώσιμη ανάπτυξη, στις σχέσεις με τις προοπτικές των ανθρώπων τους, την κοινωνική αλληλεγγύη και τη δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης με την τοπική κοινωνία και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον» (ΕΚΕ, Κατάλογος 50+ Καλών Πρακτικών). Η ΕΚΕ αποτελείται από ηθικές δεσμεύσεις από επιχειρήσεις για δράσεις πέραν από αυτές που επιβάλλονται από το νομοθετικό πλαίσιο (που ρυθμίζει τη λειτουργία τους), και αφορά τόσο την εσωτερική λειτουργία της εταιρίας (ανθρώπινο δυναμικό), όσο και το εξωτερικό της περιβάλλον. Παρόλο που η ΕΚΕ δεν σημαίνει αυτόματα καλές πρακτικές στον τομέα της διαχείρισης της διαφορετικότητας, προσφέρει ένα πλαίσιο ηθικών αρχών. Με άλλα λόγια η ΕΚΕ αντικατοπτρίζει την πολιτική στάση της εταιρίας και συνδέεται στενά με την κοινωνία των πολιτών, επιλέγοντας προϊόντα στη βάση κοινωνικών και περιβαλλοντικών κριτηρίων. Οι συμπεριφορές και οι κατευθύνσεις της ΕΚΕ σε τομείς όπως προστασία του περιβάλλοντος, θέματα προσφύγων, μεταναστών, ρατσισμού και γυναικών, μπορεί να είναι κριτήρια που επηρεάζουν την αγορά ή όχι ενός προϊόντος.

6.4: Παραδείγματα καλών πρακτικών σε Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις

6.4.1: Coco-Mat (Ελλάδα)

Η εταιρία Coco-Mat θεωρείται για χρόνια παράδειγμα καλής πρακτικής στον τομέα της διαφορετικότητας, και γι' αυτό τον λόγο, πολλές Ευρωπαϊκές εκθέσεις τη χρησιμοποιούν ως πρότυπο. Υπάλληλοι 13 εθνικοτήτων και 9 θρησκειών εργοδοτούνται στην εταιρία, ενώ ποσοστό μεγαλύτερο του 45% στο εργοστάσιο της COCO-MAT στη βιομηχανική περιοχή της Ξάνθης, είναι επαναπατρισθέντες από την πρώην ΕΣΣΔ (150 υπάλληλοι). Δεδομένου ότι πολλοί από τους υπαλλήλους δε μιλούν Ελληνικά σε ικανοποιητικό βαθμό, η COCO-MAT, ανταποκρινόμενοι σε

αιτήματα του προσωπικού της, έχει προσλάβει δασκάλους της Ελληνικής γλώσσας που προσφέρουν μαθήματα δύο φορές την εβδομάδα σε όσους υπαλλήλους το χρειάζονται. Η πολιτική της εταιρίας για τη διαφορετικότητα περιλαμβάνει επίσης την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ενδεικτικά, 26 ειδικευμένοι εργάτες δουλεύουν σε διαφορετικά τμήματα της επιχείρησης. Όπως έχει σημειωθεί στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Δικτύου για ΕΚΕ, «η κοινωνική ευαισθησία της COCO-MAT δεν είναι πρόσφατη, αφού ο πρώτος υπάλληλος της Εταιρίας ήταν άτομο με ειδικές ανάγκες, ενώ οι πρώτοι υπάλληλοι στο εργοστάσιο στην Ξάνθη, ήταν μετανάστες».

6.4.2. AXA (Γαλλία)

Η AXA ήταν μια από τις πρώτες επιχειρήσεις που υπέγραψαν τον Χάρτη της Διαφορετικότητας στη Γαλλία το 2004 και ο Διευθύνων Σύμβουλος Claude Bébéar ήταν ανάμεσα σε αυτούς που είχαν την πρωτοβουλία να υιοθετήσουν κάτι τέτοιο σε εθνικό επίπεδο. Η πολιτική για τη διαφορετικότητα της AXA αναπτύσσεται στους ακόλουθους τομείς: προσλήψεις που αντανακλούν την ποικιλομορφία της Γαλλικής κοινωνίας, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού που διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες, ανάπτυξη μιας κουλτούρας που αναγνωρίζει τη σημασία της διαφορετικότητας μέσω ευαισθητοποίησης, κατάρτισης και διαλόγου με τις συντεχνίες και υποστήριξη ανθρώπων από μη-προνομιούχες κοινωνικές ομάδες. Στο πλαίσιο της προώθησης της διαφορετικότητας, η εταιρία έχει προχωρήσει, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες δράσεις:

α) Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση: Από το 2006, η εταιρία έχει προχωρήσει σε σημαντικό αριθμό εκστρατειών ευαισθητοποίησης και προγραμμάτων κατάρτισης για το προσωπικό της.

β) Δημιουργία ανώνυμου βιογραφικού σημειώματος CV: Το 2006, η AXA δημιούργησε το ανώνυμο βιογραφικό σημείωμα για τους υπαλλήλους που αιτούνται εργασίας μέσω του διαδικτύου, και από το 2009, το ανώνυμο βιογραφικό σημείωμα έχει καθιερωθεί για όλες τις προσλήψεις. Την ίδια στιγμή, η εταιρία προχώρησε με προγράμματα κατάρτισης για τους υπεύθυνους των προσλήψεων σε σχέση με το νομοθετικό πλαίσιο, ερωτήσεις που πρέπει να αποφευχθούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης κτλ.

γ) Προγράμματα για την πρόσληψη νέων ανθρώπων από υποβαθμισμένα προάστια, καθώς και άτομα με ειδικές ανάγκες.

δ) Υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με συνδέσμους επιχειρήσεων για προώθηση της διαφορετικότητας και της ίσης μεταχείρισης.

6.4.3.: SAP (Γερμανία)

Η πολυεθνική εταιρία λογισμικού SAP, με βάση τη Γερμανία, απασχολεί υπαλλήλους με 75 διαφορετικές εθνικότητες. Επιπρόσθετα των προγραμμάτων κατάρτισης για τη διαφορετικότητα, κάτω από την εποπτεία του Τμήματος Υγείας και Διαφορετικότητας, η εταιρία λειτουργεί δίκτυα που ασχολούνται με διάφορα θέματα που αφορούν διακρίσεις και διαφορετικότητα. Το Δίκτυο Γυναικών@SAP είναι το δίκτυο των γυναικών που δουλεύουν στην εταιρία. Το δίκτυο Πολιτισμοί@SAP φέρνει κοντά τα είκοσι ανεπίσημα δίκτυα που έχουν δημιουργηθεί από εργαζομένους διαφόρων εθνικοτήτων. Το δίκτυο Αναπηρίας@SAP και το δίκτυο Σοβαρής Αναπηρίας απευθύνεται σε εργατές με ειδικές ανάγκες. Τα δίκτυα Γενιές@SAP και net45plus αφορούν πιο ηλικιωμένους πελάτες. Τέλος, υπάρχει το δίκτυο Homo Sapiens@SAP, που επικεντρώνεται σε θέματα ομοφυλοφίλων και αμφιφυλόφιλων εργαζομένων. Για την πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας, η εταιρία έχει λάβει δύο φορές το Γερμανικό Βραβείο Διαφορετικότητας.

6.4.4: Batisol Plus (Γαλλία)

Παρόλο που είναι κοινά αποδεκτό ότι οι μεγάλες εταιρίες είναι εκείνες που παίζουν τον βασικό ρόλο στην υιοθέτηση πολιτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας, η μεγάλη πρόκληση είναι υιοθέτηση τέτοιων πολιτικών από ΜΜΕ. Ο συνεταιρισμός Batisol Plus κατασκευάζει πατώματα και κουφώματα παραθύρων και απασχολεί 42 υπαλλήλους. Θεωρείται ως μοντέλο καλής πρακτικής και έχει υπογράψει τον Γαλλικό Χάρτη Διαφορετικότητας. Η πολιτική της εταιρίας για προώθηση της διαφορετικότητας ξεκίνησε με την επιθυμία εμπλοκής περισσότερων γυναικών από υποβαθμισμένα προάστια και για τον σκοπό αυτό, απευθύνθηκε στην Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης. Οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι στην εταιρία, εξέφρασαν παράπονα για τους νεαρούς εργαζόμενους (ότι δεν έπαιρναν τη δουλειά τους σοβαρά, ότι αργούσαν να πάνε το πρωί κτλ.). Βρίσκοντας ότι όλα τα προβλήματα ξεκινούσαν από τα στερεότυπα που υπήρχαν σε σχέση με τους νεαρούς υπαλλήλους, όλοι οι υπάλληλοι (νέοι και μεγαλύτεροι), συμμετείχαν σε καθημερινό πρόγραμμα κατάρτισης για ευαισθητοποίηση για τη διαφορετικότητα. Η διοίκηση της εταιρίας βρήκε άμεση λύση στα προβλήματα και βελτίωσε το εργασιακό περιβάλλον.

6.4.5: Υπεραγορά – Κατάστημα τροφίμων Casino (Γαλλία)

Το γκρουπ επιχειρηματικού μάρκετινγκ τροφίμων και υπεραγορών Casino, μια από τις πρώτες εταιρίες που υπέγραψαν τον Χάρτη Διαφορετικότητας το 2004, εφαρμόζει από το 1993 μια ευρεία πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας. Συγκεκριμένα, έχει υιοθετήσει ένα ηθικό χάρτη που περιέχει εννιά δεσμεύσεις για ίση μεταχείριση όσον αφορά πρόσβαση στην απασχόληση, κατάρτιση

και εξέλιξη καριέρας. Ο χάρτης αυτός έχει ενσωματωθεί στα μαθησιακά προγράμματα συμπεριφοράς και διοίκησης για τους νεοπροσληφθέντες. Για να εφαρμοστεί η πολιτική αυτή, έχει δημιουργηθεί μια Επιτροπή Προώθησης Διαφορετικότητας, με δίκτυο 56 τοπικών αντιπροσώπων. Σε κεντρικό επίπεδο, έχει επίσης δημιουργηθεί μια υπηρεσία παραπόνων για οποιοδήποτε υπάλληλο που μπορεί να θεωρεί ότι υπόκειται σε διακρίσεις.

Επιπρόσθετα των προγραμμάτων κατάρτισης και της ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων, η εταιρία προσπαθεί να κάνει τις διαδικασίες πρόσληψης περισσότερο αντικειμενικές με δύο τρόπους. Πρώτα, το 2008 και το 2011, πραγματοποίησε δύο εικονικές δοκιμές πρόσληψης όπου δύο εικονικοί υποψήφιοι που διέφεραν μόνο στην καταγωγή, αιτήθηκαν για την ίδια θέση εργασίας. Οι δοκιμές είχαν ως σκοπό να ελέγξουν τις πιθανές αποκλίσεις από τις δεσμεύσεις της εταιρίας και τις καθημερινές διαδικασίες πρόσληψης. Δεύτερο, για κάποιες θέσεις, η εταιρία εφαρμόζει προσομοίωση της διαδικασίας πρόσληψης, με την οποία οι υποψήφιοι επιλέγονται βάση της απόδοσής τους σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει ακόμα και ανθρώπους με όχι και τόσο «καλή βιογραφία» να δοκιμαστούν υπό πραγματικές συνθήκες.

Από το 2010, η εταιρία έχει επικεντρωθεί σε θέματα διάκρισης λόγω θρησκείας και το 2011, ξεκίνησε μια εκστρατεία για να καταπολεμήσει τις διακρίσεις με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό, σε συνεργασία με την Εθνική Ομοσπονδία Οργανισμών Φιλικών προς Ομοφυλόφιλους. Από το 2008, έχει ξεκινήσει μια σειρά από προγράμματα απασχόλησης για νεαρά άτομα από υποβαθμισμένες γειτονιές. Ειδικά μέτρα για πρόσληψη και παραμονή στην εργασία ατόμων με ηλικία πέραν των 50 ετών έχουν προσφερθεί μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν υπογραφεί με τις συντεχνίες της εταιρίας το 2008. Τέλος, από το 1995, η εταιρία έχει υπογράψει πέντε συλλογικές συμβάσεις που αφορούν την πρόσληψη και απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ως αποτέλεσμα, το 10.7% των υπαλλήλων των εταιριών και των καταστημάτων της Casino είναι άτομα με ειδικές ανάγκες.

6.4.6: Bahn (Γερμανικοί Σιδηρόδρομοι)

Η εταιρία Γερμανικών Σιδηροδρόμων είναι μια από τις εταιρίες που έχουν υπογράψει τον Γερμανικό Χάρτη Διαφορετικότητας, και εφαρμόζουν μια πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας με επίκεντρο τους ηλικιωμένους εργάτες. Δεδομένου του γεγονότος ότι το 44% των υπαλλήλων της εταιρίας είναι πέραν των 50 ετών, και δεδομένων των δημογραφικών αλλαγών και της έλλειψης στην ευρύτερη αγορά εργασίας εξειδικευμένου (για τις ανάγκες της εταιρίας) εργατικού δυναμικού, η πολιτική της εταιρίας επικεντρώνεται στη συνεχή κατάρτιση των πιο ηλικιωμένων εργαζομένων, καθώς και τη μεταφορά γνώσης σε νεαρότερους εργάτες. Η Εσωτερική Αγορά Εργασίας και η

Υπηρεσία Αναζήτησης Εργασίας των Γερμανικών Σιδηροδρόμων (DB Job Service GmbH) παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην επαναχρησιμοποίηση των ηλικιωμένων εργαζομένων και την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας όπου μπορούν να προσφέρουν καλύτερα λόγω ηλικίας.

6.4.7: Eataly και Rusconi viaggi (Ιταλία)

Η Eataly είναι μια μεγάλη εταιρία τροφίμων στην Ιταλία, η οποία ήταν από τις πρώτες στη χώρα που έδωσε στους ΛΟΑΤΚΙ υπαλλήλους της τα ίδια «οικογενειακά» οφέλη που έχουν οι ετεροφυλόφιλοι υπάλληλοι, όπως άδεια για γάμο, πένθος κτλ., ακόμα και πριν την έγκριση από την Ιταλική Κυβέρνηση του νόμου που εξισώνει τις πολιτικές ενώσεις με τον γάμο (που εγκρίθηκε το 2016).

Η Rusconi Viaggi είναι μια μικρή επιχείρηση που δραστηριοποιείται στον τουριστικό τομέα, και η οποία το 2016 κέρδισε το πρώτο βραβείο σύμφωνα με τον Ιταλικό Δείκτη Πρόνοιας στις ΜΜΕ (στον τομέα του εμπορίου και υπηρεσιών). Παρόλο που είναι μια μικρή εταιρία, η διοίκηση έχει κάνει πολλές προσπάθειες για ανάπτυξη πολιτικών ένταξης, όπως τηλεργασία (για άτομα που, για διαφορετικούς λόγους, είναι δύσκολο να δουλεύουν στις εγκαταστάσεις της εταιρίας), ευέλικτα ωράρια εργασίας, ολοκληρωμένη ασφάλεια υγείας και κατάρτιση (ακόμα και γλωσσική) για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Ακόμα ένα παράδειγμα καλής πρακτικής ΔΔ, είναι η εταιρία Castelgarden στο Castelfranco, Veneto. Είναι μια εταιρία που δραστηριοποιείται στην πώληση εξοπλισμού για τον κήπο, με 800 υπαλλήλους, 100 εκ των οποίων είναι μουσουλμάνοι από διάφορες χώρες όπως το Μαρόκο, η Γκάνα, η Σενεγάλη, η Τυνησία, το Τόγκο, η Γουινέα και το Μάλι. Ήταν μια από τις πρώτες εταιρίες που ικανοποίησαν τις ανάγκες των μουσουλμάνων υπαλλήλων, παρέχοντας χώρο μέσα στην εταιρία όπου μπορούν να προσεύχονται καθημερινώς. Στο ίδιο πνεύμα, στην καντίνα της εταιρίας, δημιουργήθηκε ένα ειδικό μενού το οποίο ικανοποιεί τις θρησκευτικές ιδιαιτερότητες σύμφωνα με το Ισλάμ. Επιπρόσθετα, κατά τη διάρκεια του Ραμαζανιού, η εταιρία αυξάνει την παρακολούθηση της υγείας των υπαλλήλων, έτσι ώστε να μπορούν να ακολουθούν τις επιταγές της θρησκείας τους κατά την περίοδο αυτή, με ιδιαίτερη προσοχή στα θέματα ασφάλειας. Όλες οι αποφάσεις αυτές έχουν παρθεί μετά από συμβουλευτικές συναντήσεις με τις συντεχνίες ενώ απαιτήθηκαν δομικές και οργανωτικές παρεμβάσεις.

6.4.8: Bilka (Δανία)

Η Bilka, μια αλυσίδα σουπερμάρκετ στη Δανία, έλαβε το Βραβείο Διαφορετικότητας το 2017, για την εξαιρετική της αφοσίωση στο να επιτρέπει στους υπαλλήλους της να νοιάζονται περισσότερο για τους ασκούμενους υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν προκλήσεις διαφόρων μορφών. Έχουν δημιουργηθεί ρόλοι μέντορα, μαζί με κανονικές θέσεις ασκούμενων, θέσης μερικής απασχόλησης, θέσεις ασκούμενων για εκμάθηση γλώσσας, θέσεις με ελαφριά καθήκοντα και πολλά άλλα.

Από μια τάξη 22 ασκούμενων για γλώσσα, το 80% βρήκε εργασία, το 60% με την Bilka και το 20% αλλού.

ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Anti Discrimination Dans Les Contexte Juridique Français. http://ses.ens-lyon.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHER=1213357391298&ID_FICHE=2091&INLINE=FALSE.

Cabrera J. & Perista H. (2006). *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report*. Eurofound.

COWI (2009). *The Social Situation Concerning Homophobia και Discrimination On Grounds of Sexual Orientation in Greece*. Vienna: Fundamental Rights Agency (FRA).

Cachón, L. (2013). *Country Report Spain 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Commission Européenne. *Gérer La Diversité Au Travail Luxembourg* : Office des publications de l'Union européenne. 2012.

Di Martino, V., Helge, H. & Cooper C. (2003). *Preventing Violence και Harassment in the Workplace*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living και Working Conditions.

European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs και Equal Opportunities (2009). *Διαφορετικότητα στην Εργασία. Ένας Οδηγός για τις ΜΜΕ*. <http://ec.europa.eu/social/>

European Commission (2005). Directorate-General for Employment, Social Affairs και Equal Opportunities. *The Business Case for Diversity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2010). *Trade Union Practices on Anti-Discrimination και Diversity*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs και Equal Opportunities, Unit G.4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων & Council of Europe (2011). *Handbook on European Non-Discrimination Law 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Keil M. et all (2007). *Training Manual for Diversity Management*. International Society for Diversity Management – IDM.

Latraverse, S. (2013). *Country Report France 2012 on Measures to Combat Discrimination*.

Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mahlmann, M. (2013). *Country Report Germany 2012 on Measures to Combat Discrimination*.

Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mor Barak, M., *Managing Diversity. Toward A Globally Inclusive Workplace*. Sage Publications. 2014.

Uyen Do, T. (2011). *2011: A Case Odyssey into Ten Years Of Anti-Discrimination Law*. European anti-discrimination law review, No 12.

Vogel, L. (2002). *Harcèlement Moral Et Législation : Pour Une Approche Collective Intégrée Dans La Politique De Santé Au Travail*. BTS Newsletter, N° 19-20, 23-29.