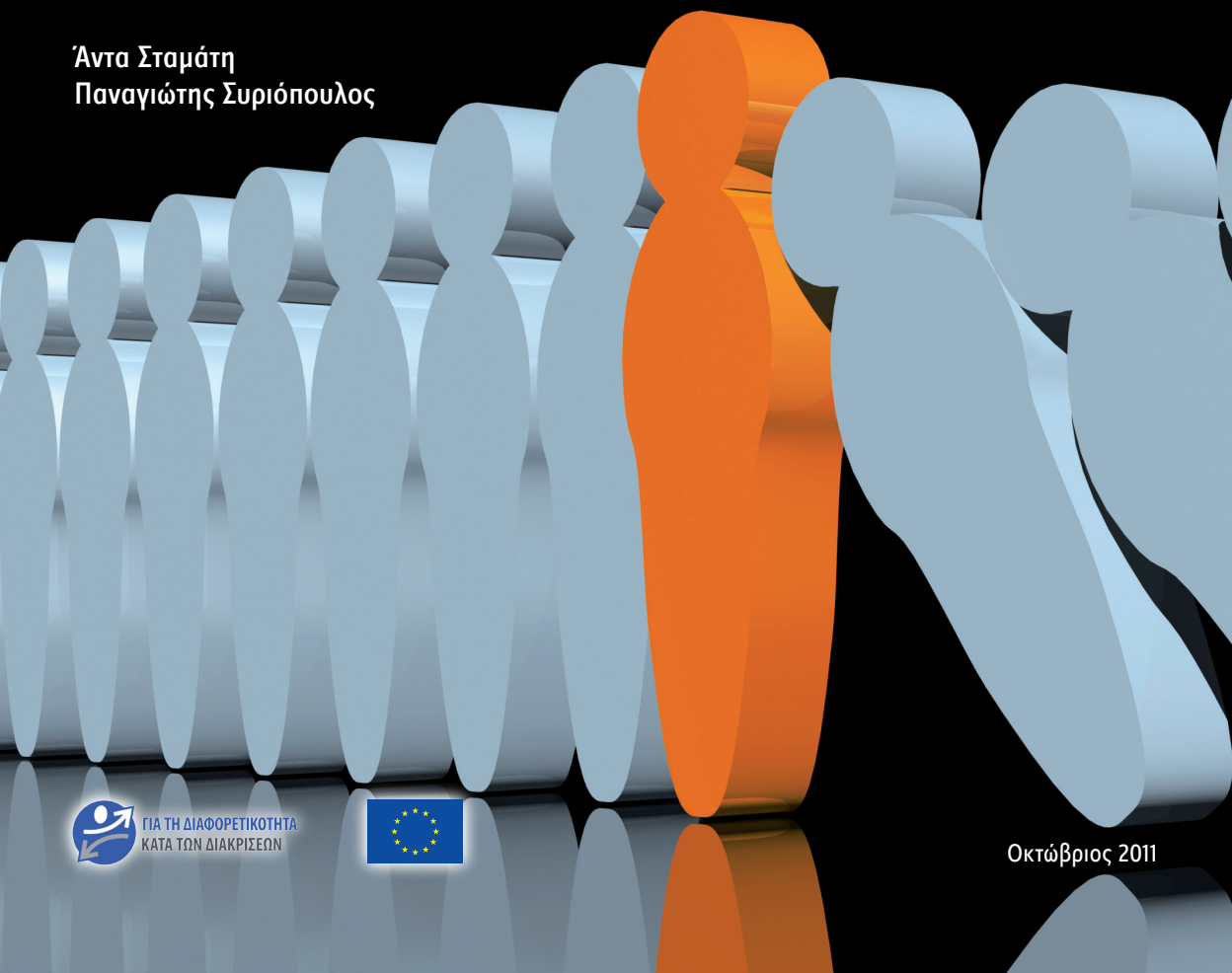




Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου  
Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών  
Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. /Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.)

# Κώδικας δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία

Άννα Σταμάτη  
Παναγιώτης Συριόπουλος



Οκτώβριος 2011







**Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου  
Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών  
Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. /Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.)**

Η παρούσα έκδοση υποστηρίζεται και χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα PROGRESS της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη (2007-2013).

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=el>

Η δράση «Έκδοση και δημοσίευση του κώδικα δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία», υλοποιήθηκε από το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας, στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος «PROGRESS» για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη 2007-2013, για το έργο με τίτλο «Δημιουργία ενός Παρατηρητήριου για την καταπολέμηση των Διακρίσεων», το οποίο υλοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), σε συνεργασία με το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΚΕΚ INE ΓΣΕΕ), την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδας (ΟΚΕ) και την Εύξεινη Πόλη.

Την ομάδα εργασίας αποτέλεσαν:

Η Άντα Σταμάτη  
και ο Παναγιώτης Χ. Συριόπουλος

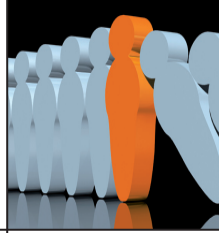
*Το περιεχόμενο και οι απόψεις της παρούσας έκδοσης διαμορφώθηκαν από τους συγγραφείς και δεν εκφράζουν κατ'ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.*

**Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για την χρήση, με οποιοδήποτε τρόπο των πληροφοριών που περιέχονται στην παρούσα έκδοση.**



**Κώδικας δεοντολογίας  
για τις δημόσιες αρχές  
και τις επιχειρήσεις του δημόσιου  
και ιδιωτικού τομέα  
για την καταπολέμηση  
των διακρίσεων στην εργασία**





**Κώδικας δεοντολογίας  
για τις δημόσιες αρχές  
και τις επιχειρήσεις του δημόσιου  
και ιδιωτικού τομέα  
για την καταπολέμηση  
των διακρίσεων στην εργασία**

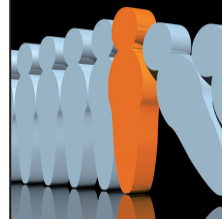
*Άντα Σταμάτη  
Παναγιώτης Συριόπουλος*

Οκτώβριος 2011





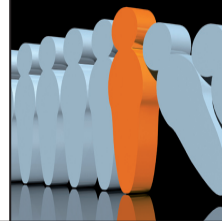
# Περιεχόμενα



Εισαγωγή.....	9
1. Η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία - Νομοθετικό πλαίσιο.....	11
2. Πρακτική διάσταση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας.....	19
3. Κώδικας Δεοντολογίας, αρχές και καλές πρακτικές.....	25
3.1 Εισαγωγή.....	25
3.2 Καταπολεμώντας τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας.....	27
3.3 Μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.....	29
3.4 Προωθώντας την ισότητα και την διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας.....	31
3.5 Ισότητα των ευκαιριών και ίση μεταχείριση στην απασχόληση.....	31
3.6 Διάκριση λόγω φύλου.....	32
3.6.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου.....	32
3.6.2 Μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου.....	34
3.7 Διάκριση λόγω εθνικότητας ή φυλής.....	36
3.7.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής.....	37
3.8 Διάκριση λόγω ηλικίας.....	39
3.9 Διάκριση λόγω Αναπηρίας.....	42
3.9.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος ατόμων με αναπηρία.....	42
3.10 Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων.....	44
3.10.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργοδοτών.....	44

3.10.2 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργαζομένων.....	46
3.10.2.1 Καλές πρακτικές για τη διευκόλυνση της θρησκευτικής έκφρασης στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργοδοτών .....	47
3.10.2.2 Καλές πρακτικές για τη διευκόλυνση της θρησκευτικής έκφρασης στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργαζομένων.....	49
3.11 Διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού.....	49
3.11.1 Καλές Πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού .....	51
3.12 Πολλαπλή Διάκριση.....	53
<b>Αντί επιλόγου .....</b>	<b>57</b>
<b>Βιβλιογραφία .....</b>	<b>59</b>

# Εισαγωγή



Η εργασία ως δημιουργική δράση του εργαζομένου και ως προϋπόθεση κοινωνικοποίησης, επιβίωσης και προσωπικής του ανάπτυξης αντανakλά ταυτόχρονα και τις κοινωνικές σχέσεις. Έτσι η εργασία από τη φύση της αποτελεί αντικειμενικά ουσιαστική προϋπόθεση για τη μη ύπαρξη διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Η παρατήρηση αυτή αναδεικνύει τις υπάρχουσες δυνατότητες ώστε να καταπολεμηθούν και να αρθούν οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας.

Το δικαίωμα των ατόμων να μην αποτελούν αντικείμενο αυθαίρετης διάκρισης είτε υπό την αυτόνομη μορφή του, είτε συνδυασμένο με την άσκηση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων έχει αναγνωριστεί τόσο σε διεθνές (ΟΗΕ, ΔΟΕ, Συμβούλιο Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Ένωση) όσο και σε εθνικό επίπεδο.

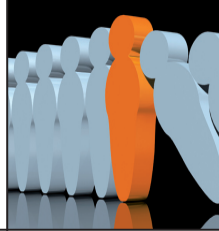
Η εμπειρία έχει δείξει ότι αρκετά συχνά οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, υφίστανται δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, δηλαδή λόγω προσωπικών στοιχείων τα οποία είτε δεν μπορούν να μεταβάλουν είτε η μεταβολή τους ευλόγως δεν μπορεί να αξιωθεί από το φορέα τους. Η δυσμενής αυτή μεταχείριση μπορεί να εντοπίζεται σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, δηλαδή να συναρτάται με την πρόσληψη, τη λειτουργία ή τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι άμεσες ή έμμεσες. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Για παράδειγμα, μια γυναίκα 40 ετών καταθέτει αίτηση για θέση πωλήτριας σε κατάστημα ειδών ρουχισμού αλλά στη συνέχεια της ανακοινώνουν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει άτομα ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Οι έμμεσες διακρίσεις, ωστόσο, είναι συνήθως πιο ανεπαίσθητες στην πραγματικότητα και για αυτόν το λόγο καλύπτονται. Αυτού του είδους οι διακρίσεις λαμβάνουν χώρα

όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική εφαρμόζεται μεν σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης αποφασίζει από τους υποψήφιους που κάνουν αίτηση για εργασία να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης. Όμως μεγάλο ποσοστό αθίγγανων κατοικεί σε αυτή την περιοχή και ως εκ τούτου οι υποψήφιοι αθίγγανοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των υπολοίπων.

Θα πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό και η διάσταση των πολλαπλών διακρίσεων. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες: όλοι έχουν μια ηλικία, ένα φύλο, έναν γενετήσιο προσανατολισμό και μια εθνικότητα, πολλοί μπορεί να έχουν ή να αποκτήσουν θρησκευτικές πεποιθήσεις ή ακόμη και μια αναπηρία. Ακριβώς επειδή οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες, η διάκριση μπορεί να αφορά περισσότερους παράγοντες. Για παράδειγμα, μια γυναίκα προερχόμενη από εθνική μειονότητα μπορεί να υποστεί διάκριση λόγω φύλου, της φυλής στην οποία ανήκει ή λόγω συνδυασμού αυτών των δύο. Ένας μετανάστης με προβλήματα αναπηρίας μπορεί επίσης να βιώνει την προκατάληψη για πολλούς λόγους.



# 1. Η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία - Νομοθετικό πλαίσιο

Η αρχή της μη διάκρισης (γενικότερα αλλά και ειδικότερα στην εργασία) προϋποθέτει ασφαλώς την αναγνώριση από τις εθνικές και τις διεθνείς έννομες τάξεις της αρχής της ισότητας. Η αρχή αυτή προκύπτει ως αναγκαία συνέπεια της ανάπτυξης της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και της ισότητας ευκαιριών στο πεδίο της απασχόλησης, και διατυπώνεται σε πλήθος διεθνών κανονιστικών ή άλλων κειμένων διακηρυκτικής αξίας.

Το άρθρο 13 παρ. 1 Συνθ. ΕΚ, το οποίο εντάσσεται στο κεφάλαιο των γενικών αρχών της Συνθήκης ορίζει ότι: «Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή η Κοινότητα, το Συμβούλιο αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ή θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Σκοπός αυτού του άρθρου είναι ακριβώς αξιοπρέπεια και η αυτονομία των προσώπων που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες.

Βάσει του άρθρου 13, το Συμβούλιο εξέδωσε τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, εκ των οποίων η πρώτη έχει στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και η δεύτερη την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Για την προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και την εργασία είχε ήδη εκδοθεί η Οδηγία 76/207, η οποία στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73. Ένας δε από τους λόγους που επέβαλαν

την αναθεώρηση της Οδηγίας 76/207 ήταν και η ανάγκη εναρμόνισής της με τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78. Ειδικά η ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας θεσπίζεται από το άρθρο 141 της Συνθήκης, ενώ η Οδηγία 97/80 ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα που ήδη έχει αναγνωρισθεί, στο πλαίσιο της διεθνούς έννομης τάξης, από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, από τα Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και τα πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, καθώς και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Επίσης, η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθμ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Κοινός στόχος των Οδηγιών κατά των διακρίσεων είναι η δημιουργία μιας αγοράς εργασίας που θα ευνοεί και θα προωθεί την κοινωνική ένταξη. Προς την κατεύθυνση αυτή εξάλλου επιβάλλεται κοινή ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης, κάτι που σε νομικό επίπεδο καθίσταται σαφές με τις μεταβολές στα άρθρα 13, 136 και 137 που επέφερε η Συνθήκη του Άμστερνταμ.

Πάντως, ως προς τα προστατευόμενα από τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 στοιχεία, είναι σαφές ότι βασική επιδίωξη του κοινοτικού νομοθέτη είναι η παροχή αποτελεσματικής έννομης προστασίας έναντι των διακρίσεων. Ο στόχος αυτός -που αποτυπώνεται στο κείμενο των οδηγιών, όπου γίνεται λόγος για «καταπολέμηση των διακρίσεων» και για «πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης»- ανταποκρίνεται στη βασική αρχή του Κοινοτικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη οφείλουν να εγγυώνται το επιδιωκόμενο από την Οδηγία αποτέλεσμα, να λαμβάνουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που μπορούν να διασφαλίσουν την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής και να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να διακυβεύσουν σοβαρά το εν λόγω αποτέλεσμα.

Η παροχή αποτελεσματικής προστασίας έναντι των διακρίσεων επιβάλλει την απαγόρευση όχι μόνο των άμεσων διακρίσεων αλλά και των έμμεσων. Εάν η απαγόρευση δεν κάλυπτε και τις έμμεσες διακρίσεις, τότε η προστασία θα μπορούσε ευχερώς να καταστρατηγηθεί στην πράξη, και φυσικά η πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως βασικός στόχος των Κοινοτικών Οδηγιών θα ήταν ανέφικτη.

Μια σύντομη παρουσίαση των Κοινοτικών Οδηγιών, της Οδηγίας 2000/43 για την καταπολέμηση λόγω φυλής και εθνικότητας, και της Οδηγίας-πλαίσιο 2000/78 για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού θα μπορούσε να επικεντρωθεί στα παρακάτω:

Και οι δύο οδηγίες αφορούν -αν και η πρώτη δεν το αναφέρει ρητά- την απασχόληση και την εργασία και κατά κάποιον τρόπο αλληλοσυμπληρώνονται για να καλύψουν κάθε πιθανό λόγο διάκρισης. Οι δύο οδηγίες ακολουθούν κοινή διάρθρωση και έχουν γενικές κοινές ρυθμίσεις. Έτσι η έννοια της διάκρισης και στις δύο συμπίπτει με την έννοια της ίσης μεταχείρισης. Με τον όρο διάκριση οι δύο οδηγίες εννοούν τόσο την άμεση διάκριση (όταν δηλαδή σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από αυτή που τυγχάνει σε ένα άλλο σε ανάλογη κατάσταση) όσο και την έμμεση (όταν μια, εκ πρώτης όψεως, ουδέτερη διάταξη μπορεί να προκαλέσει τη μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου συγκριτικά με άλλα πρόσωπα). Η παρενόχληση και στις δύο οδηγίες συνδέεται με την έννοια της διάκρισης, εξομοιώνεται με αυτή και θα μπορούσε να συνδεθεί με την αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας.

Οι ρυθμίσεις του Νόμου 3304/2005 με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας» επιχείρησαν την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη των Κοινοτικών Οδηγιών 43/2000ΕΚ και 78/2000ΕΚ, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και ο περιορισμός των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, όπως άλλωστε επιτάσσει και σε επίπεδο εθνικού δικαίου το ισχύον Σύνταγμα. Η συγκεκριμένη νομοθεσία εισάγει μέτρα προστασίας και προβλέπει κυρώσεις, προκειμένου να αποτρέπεται κάθε είδους διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, ιδιαίτερα στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Οι ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου επιδιώκουν να καταπολεμήσουν τα φαινόμενα τόσο της άμεσης όσο και της έμμεσης διάκρισης (άρθρα 3 και 7). Επίσης, παρέχουν ειδική αυτοτελή προστασία έναντι της παρενόχλησης (άρθρο 2, παράγρ. 2) και έναντι της εντολής για διακριτική μεταχείριση (άρθρο 2, παράγρ. 3). Εκτός όμως από την εξειδίκευση των κρίσιμων αυτών εννοιών, οι εν λόγω διατάξεις οργανώνουν, στις βασικές τους γραμμές, ένα σύνθετο πλέγμα μηχανισμών προστασίας του θιγόμενου προσώπου, το οποίο υπερβαίνει κατά πολύ το παραδοσιακό πρότυπο επιβολής κυρώσεων σε εξοτοικευμένες περιπτώσεις. Έτσι, μολονότι προβλέπονται, με ασαφή πάντως τρόπο, νέες διευρυμένες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις (άρθρα 16 και 17), η έμφαση μετατίθεται στη διαμεσολαβητική δράση ειδικών δημόσιων φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, στη

δραστηριοποίηση της κοινωνίας των πολιτών (σε επίπεδο ευαισθητοποίησης του κοινού και εκπροσώπησης των θιγομένων), στην πρόβλεψη ειδικών στρατηγικών υλοποίησης για την προώθηση του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου, καθώς και στην ανάληψη θετικών μέτρων.

Οι νέες αυτές μορφές δράσης, τις οποίες προβλέπουν ήδη στο κείμενό τους οι σχετικές οδηγίες, φαίνεται πράγματι να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των «ευπαθών ομάδων», που είναι και οι αποδέκτες της παρεχόμενης προστασίας, στον συχνά δομικό χαρακτήρα των πρακτικών άνισης μεταχείρισης και στην ανάγκη ευρύτερου κοινωνικού συντονισμού για την καταπολέμηση του φαινομένου των διακρίσεων. Ωστόσο, κατά τη συνήθη κανονιστική πρακτική των οργάνων του ελληνικού κράτους, το κείμενο της ενσωμάτωσης ελάχιστα προσθέτει στο ήδη υφιστάμενο ρυθμιστικό περιεχόμενο-πλαίσιο των δύο Κοινοτικών Οδηγιών. Με αυτό τον τρόπο όμως μεταφέρεται στην πράξη αυτούσιο σχεδόν το βάρος της εξειδίκευσης των συγκεκριμένων θεσμικών καινοτομιών στους εθνικούς φορείς προώθησης και στα εθνικά όργανα εφαρμογής των ρυθμίσεων.

Από πρακτική τουλάχιστον σκοπιά, κρισιμότερη όλων εμφανίζεται η καινοτόμος ρύθμιση του άρθρου 14, με την οποία επιδιώκεται η ανακατανομή του βάρους της απόδειξης περί συνδρομής αθέμιτης διάκρισης μεταξύ εγκαλούντος-θιγομένου και εγκαλουμένου, με τον περιορισμό της υποχρέωσης του πρώτου να τεκμηριώσει την καταγγελία του εις βάρος του δεύτερου απλώς *prima facie*. Η επαρκής πρόσβαση σε στοιχεία καλείται να αποτελέσει τον θεμέλιο λίθο για την ορθή εφαρμογή του νόμου και ειδικότερα για την αποτελεσματική εφαρμογή της αντιστροφής του βάρους απόδειξης.

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του παραπάνω νόμου, όταν ο θιγόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης στο δικαστήριο ή στην διοικητική αρχή να θεμελιώσει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που να συνιστούν παράβαση της αρχής αυτής. Η εν λόγω διάταξη έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς ο εργαζόμενος που υφίσταται φαινόμενα διάκρισης, αντί να υποχρεούται να αποδείξει το τεκμαιρόμενο γεγονός, καλείται να προσαγάγει τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης - δηλαδή ότι δεν υπήρξε διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή του υποψήφιου εργαζομένου. Μια τόσο σημαντική διάταξη του καταμερισμού του βάρους της απόδειξης, ωστόσο, δεν έχει συνοδευτεί ακόμη με σχετική τροποποίηση στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και ως εκ τούτου δυσχεραίνεται η εφαρμογή της από τα ελληνικά Δικαστήρια.



Η ως άνω νομοθεσία για τις διακρίσεις στην εργασία έχει ιδιαίτερη σημασία για την εξέλιξη του εργατικού δικαίου, όχι τόσο γιατί βάσει αυτής ένας μεγάλος αριθμός εργοδοτικών αποφάσεων απαγορεύονται, αλλά κυρίως γιατί όλες οι εργοδοτικές αποφάσεις υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο και ο εργοδότης υποχρεούται πλέον, εάν θέλει να περάσει τον έλεγχο αυτό, να τις αιτιολογεί. Αυτό ισχύει για όλες τις εργοδοτικές αποφάσεις: όχι μόνο για όσες λαμβάνονται κατά το στάδιο της λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, αλλά και για εκείνες που αφορούν το στάδιο της πρόσληψης, καλύπτοντας και το προσυμβατικό στάδιο.

Ειδικότερες εκφάνσεις της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία αποτελούν η αρχή της ισότητας των φύλων και η ισότητα στην αμοιβή. Η αρχή της ισότητας στην αμοιβή συνιστά θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και πεδίο ανάπτυξης στο εργατικό δίκαιο. Είναι μάλιστα κατοχυρωμένη στο άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος, όπου κατοχυρώνεται δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση.

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει θέματα εργασίας των γυναικών βρίσκει τη σημαντικότερη εκδήλωσή του στον τομέα που αφορά τη νομική ισότητα των δύο φύλων. Η γενική συνταγματική επιταγή για ισότητα του άρθρου 4 του ισχύοντος Συντάγματος συμπληρώνεται -αναφορικά με τις σχέσεις των δύο φύλων- με τη ρητή μνεία στην παρ. 2 αυτού για την ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα για τις εργασιακές σχέσεις υπάρχει η διάταξη του άρθρου 22 του Συντάγματος που κατοχυρώνει το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία. Αλλά και στο άρθρο 116 του Συντάγματος, προβλέπεται ότι «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και ότι το κράτος οφείλει να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Σύμφωνα με τα παραπάνω, η διαφορά φύλου δεν αποτελεί νόμιμο κριτήριο για την πλήρωση θέσεων εργασίας. Γι' αυτό η διάκριση των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές είναι ευθέως αντισυνταγματική.

Επίσης η συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων καλύπτει και τις έμμεσες διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο των εργαζομένων. Ως παραδείγματα μπορούν να αναφερθούν αφενός η υποβάθμιση ορισμένων επαγγελματιών που θεωρούνται γυναικεία και ασκούνται μόνο από γυναίκες και αφετέρου η υποβάθμιση των γυναικών στο εσωτερικό επαγγελματικών κατηγοριών, οι οποίες σε λίγο θα περιλαμβάνουν μόνο γυναίκες.

Ο Έλληνας νομοθέτης στην προσπάθειά του να εξειδικεύσει τις συνταγματικές διατάξεις αλλά και τις κοινοτικές επιταγές<sup>1</sup> προχώρησε στην ψήφιση του Νόμου 1414/1984, με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις». Ο Νόμος αυτός έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα· απαγορεύει δε ρητά τις έμμεσες διακρίσεις στις αγγελίες, τις διαφημίσεις, τις προκηρύξεις, τις εγκυκλίους και στους κανονισμούς που αφορούν την επιλογή προσώπων για κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Απαγορεύει επίσης ρητά τις έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που στηρίζονται στην οικογενειακή κατάσταση. Για παράδειγμα, η προκήρυξη χωριστών θέσεων εργασίας για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων στο διαγωνισμό με βάση το φύλο, και η πρόσληψη από τους πίνακες επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη είναι άκυρη, οπότε χωρίς να επηρεάζεται το κύρος του διαγωνισμού, οι διαγωνισθέντες θεωρούνται ότι πέτυχαν χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο τους και ο εργοδότης υποχρεώνεται να τους προσλάβει.

Ο Νόμος 1414/1984 ουσιαστικά αντικαταστάθηκε (με εξαίρεση κάποιες διατάξεις του) με το άρθρο 1 εδ. 2 του Νόμου 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες διατάξεις»· ο νόμος αυτός εκδόθηκε για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

Με πρόσφατη νομοθεσία και δη με την ψήφιση του τελευταίου Νόμου 3896/2010 «Εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ» βελτιώνεται, απλουστεύεται και κωδικοποιείται σε ενιαίο και σχετικό νομοθετικό κείμενο η ισχύουσα μέχρι σήμερα νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Κύριος άξονας του συνόλου της ισχύουσας νομοθεσίας είναι η διασφάλιση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη, στις συνθήκες εργασίας καθώς και στη ρύθμιση των θεμάτων ισότητας των αμοιβών. Η συγκεκριμένη νομοθεσία έχει εφαρμογή στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου,

---

1. Ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας 76/207 ΕΚ

με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών καθώς και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Σύμφωνα με αυτόν, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Ειδικότερα, η πρόσβαση στην απασχόληση σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Με τις επιφυλάξεις της εν λόγω νομοθεσίας απαγορεύεται στις δημοσιεύσεις, στις αγγελίες, στις διαφημίσεις, στις προκηρύξεις, στις εγκυκλίους και στους κανονισμούς που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.

Ο εργοδότης δεν μπορεί, σύμφωνα με τη νομοθεσία, να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης σε εργασίες όπου για πρόσληψη είναι αναγκαίες η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης. Η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Παράλληλα, σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις, οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, ενώ ταυτόχρονα ρητά προβλέπεται ότι δικαιούχος των οικογενειακών επιδομάτων είναι η οικογένεια και ότι τα επιδόματα τέκνων χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξαρτήτως φύλου.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου, απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης ως προς τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και γενικά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.

Σύμφωνα με την κωδικοποιημένη νομοθεσία, η σεξουαλική παρενόχληση αλλά και η παρενόχληση κάθε είδους, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή την απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια της νομοθεσίας.

Δυνάμει των διατάξεων της νομοθεσίας παρέχεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Το ίδιο

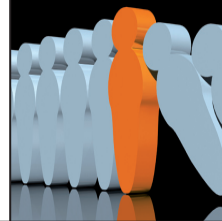
δικαίωμα αναγνωρίζεται και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες μπορούν με την συναίνεση του θιγόμενου εργαζομένου να ασκούν επ' ονόματί του τα ένδικα βοηθήματα ενώπιον των αρμοδίων Αρχών και Δικαστηρίων.

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας νομοθεσίας ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται ενώπιον του Δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια της κείμενης νομοθεσίας, ο καθ' ου (εργοδότης) φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η διάταξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς όταν ο θιγόμενος επικαλείται στοιχεία ή πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης εναπόκειται στο αντίθετο μέρος να αποδείξει ότι δεν προέβη στην παραβίαση αυτή.

Τέλος, σύμφωνα με τη νομοθεσία, ως φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. Κάθε δημόσια αρχή υποχρεούται να διαβιβάζει στο Συνήγορο του Πολίτη οποιαδήποτε καταγγελία δέχεται η οποία σχετίζεται με τη διάκριση λόγω φύλου, αφού ο νόμος ανέθεσε στο Συνήγορο του Πολίτη την παρακολούθηση, την προώθηση και εν γένει την υποστήριξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας και επέκτεινε το πεδίο παρέμβασής του και στον ιδιωτικό τομέα.

Συνοψίζοντας, ο εργοδότης υποχρεούται βάσει της κείμενης νομοθεσίας να εφαρμόζει σε όλους τους εργαζομένους την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να προβαίνει σε καλόπιστη και ηθική χρήση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Απαγορεύεται επομένως η διαφορετική και άνιση μεταχείριση των εργαζομένων από τον εργοδότη -ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνικότητα, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία- στις εν γένει εργασιακές του σχέσεις και κυριότερα στην αμοιβή.

## 2. Πρακτική διάσταση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας



Η αξιολόγηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας καταδεικνύει ότι, παρά την ύπαρξη θεσμικού πλαισίου για την αποφυγή διακρίσεων στο εργασιακό πεδίο, πολλές φορές παρατηρείται καταστροφή της.

Στην Ελλάδα, όπου η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις, όπου επικρατούν ασαφή εργασιακά καθήκοντα και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων, οι διακρίσεις στους χώρους εργασίας, -ιδιαίτερα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης- είναι εμφανείς. Παράλληλα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, ο οποίος τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή βρίσκεται σε συνθήκες σημαντικής οικονομικής κρίσης, συντελούνται αναδιαρθρώσεις για την ανάσχεση των επιπτώσεων της ύφεσης, για την αντιμετώπιση των οποίων επιλέγεται η πολυδιάσπαση των εργαζομένων. Σ' αυτό το πλαίσιο διαμορφώνονται οι προϋποθέσεις για αύξηση των διακρίσεων σε βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων, όπως είναι οι μετανάστες, οι εργαζόμενοι με διαφορετική εθνοτική καταγωγή ή πεποιθήσεις, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες, οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι δεν είναι ασήμαντοι αριθμητικά. Αντιθέτως, αποτελούν μεγάλο μερίδιο του εργατικού δυναμικού της χώρας μας.

Στο ερώτημα αν υφίστανται διακρίσεις στο χώρο εργασίας στην ελληνική κοινωνία απαντούμε απερίφραστα «ναι». Μάλιστα, είναι τόσο έντονες και οξείες που απαιτούν την άμεση ανάληψη εκτεταμένων δράσεων περιορισμού τους. Σε μια δύσκολη οικονομική και κοινωνική συγκυρία, όπως αυτή που βιώνει η Ελλάδα, με την ανεργία να αυξάνεται διαρκώς και τις εργασιακές σχέσεις να επιδεινώνονται συνεχώς, οι πρώτες ομάδες εργαζομένων που βλάπτονται είναι οι προαναφερθείσες κατηγορίες εργαζομένων.

Λόγου χάρη, οι αναδιρθρώσεις των επιχειρήσεων συχνά έχουν ως θύματα τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και τις γυναίκες. Οι εργαζόμενοι άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας όταν χάσουν την εργασία τους είναι απίθανο να επαναπροσληφθούν σε θέσεις πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Ενώ γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, παρόλο που χάνουν εύκολα την εργασία τους, σχεδόν ποτέ δεν επαναπροσλαμβάνονται.

Οι επιχειρήσεις διστάζουν να επενδύσουν στην επαγγελματική εξέλιξη αυτών των εργαζομένων, ενώ στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης πολύ σπάνια επιδιώκουν να προσελκύσουν στα επιδοτούμενα προγράμματα μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους. Η ίδια δε η πολιτεία αρκετές φορές θεωρεί μάταιη την προσπάθεια ομαλής επανένταξής τους στην απασχόληση και στην καλύτερη περίπτωση τους παραπέμπει σε υποβαθμισμένες/βοηθητικές θέσεις εργασίας ή σε επιλεκτικά προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας σπάνια συμμετέχουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που οδηγούν σε επαγγελματική εξέλιξη.

Οι πολιτικές μείωσης του εργατικού κόστους μέσω της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων από υψηλές ασφαλιστικές εισφορές οδηγούν σε διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είτε μέσω απολύσεων είτε μέσω εξαναγκασμού σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Άλλωστε οι ρυθμίσεις του κράτους και των ασφαλιστικών φορέων στις περιπτώσεις που τα άτομα επιθυμούν να παρατείνουν την απασχόλησή τους αποτελούν αντικίνητρο για αναζήτηση εργασίας στη νόμιμη αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να καταφεύγουν στην παραοικονομία. Παρά τις όποιες νομοθετικές ρυθμίσεις, στην πράξη τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό φαινόμενα διάκρισης, έχοντας μειωμένες ευκαιρίες απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας δυσκολία επανένταξής τους στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στο προσυμβατικό στάδιο, καθώς, εφόσον δεν υπάρχει ειδική προστασία, απορρίπτονται μόνο λόγω ηλικίας.

Στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, σημαντικό ζήτημα αποτελεί, εξάλλου, η περιστολή και η παραβίαση δικαιωμάτων που συνδέονται με την προστασία της μητρότητας. Αυτό αποτυπώνεται είτε στις απολύσεις και στη δυσμενή μεταχείριση εγκύων εργαζομένων είτε στην άρνηση εφαρμογής της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του Νόμου 3655/2008. Στην πρώτη περίπτωση τα προβλήματα εντοπίζονται κυρίως στον σπουδαίο λόγο που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την απόλυση αλλά και στη δυσμενή μεταχείριση που επιφυλάσσεται στις εργαζόμενες μόλις ανακοινώσουν την εγκυμοσύνη ή αφού επιστρέψουν στην εργασία από άδεια μητρότητας.<sup>2</sup> Οι γυναίκες άλλωστε

*2. Έχουν αναφερθεί δε σχετικά περιπτώσεις μη συνεκτίμησης της άδειας μητρότητας ως χρόνου προϋπηρεσίας.*

υποεκπροσωπούνται στις θέσεις εργασίας που συνδέονται με κύρος και επιρροή. Γενικά παρατηρούνται φαινόμενα διάκρισης του φύλου τόσο στην πρόσβαση στην απασχόληση όσο και στις αποδοχές και στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Μία κατηγορία που βιώνει διακρίσεις σε περιόδους οικονομικής κρίσης είναι οι νέοι εργαζόμενοι. Οι νέοι δυσκολεύονται ιδιαίτερα να εισέλθουν στο σύστημα της απασχόλησης και παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργοι, με αποτέλεσμα να απαξιώνονται τα επαγγελματικά τους προσόντα.

Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες απασχολούνται με άτυπες ή ευέλικτες σχέσεις εργασίας, όπως μερική και εποχική απασχόληση, αδήλωτη εργασία και εργασία στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (π.χ. φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων), και δεν έχουν πρόσβαση σε βασικά εργασιακά δικαιώματα - όπως είναι η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, η εργασία σύμφωνα με τους όρους που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η αμοιβή των υπερωριών και η προστασία από τις απολύσεις. Υπό αυτές τις συνθήκες, γίνεται άμεσα αντιληπτό το μέγεθος των διακρίσεων που επικρατούν αναφορικά με την απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας.

Παράλληλα εξακολουθούν να υφίστανται, και μάλιστα κατά το τελευταίο διάστημα οξύνονται, οι διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρίες, τα οποία αντιμετωπίζονται από τις επιχειρήσεις (εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων φωτισμένων επιχειρηματιών) ως αναγκαίο κόστος που επιβάλλει η νομοθεσία και όχι ως παραγωγικοί εργαζόμενοι που συνεισφέρουν στο παραγόμενο προϊόν και στην εθνική οικονομία.

Πέραν όμως από τις διακρίσεις για την πρόσβαση στην απασχόληση, οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων πολύ συχνά βιώνουν άμεσες διακρίσεις και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Η μη επίλυση του προβλήματος της νόμιμης παραμονής και εργασίας των μεταναστών στη χώρα μας εμποδίζει την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης.

Με την εισροή μεταναστών εργάσιμης ηλικίας κατά τα τελευταία 20 χρόνια (περίπου 920.000 ή 1/5 του εργατικού δυναμικού) με απρογραμμάτιστες λίγο ως πολύ διαδικασίες και την απασχόλησή τους σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις απασχόλησης χωρίς να διασφαλίζονται τα στοιχειώδη εργασιακά τους δικαιώματα, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από παθολογίες και αποκλεισμούς που αποτελούν πρόκληση για κάθε ευνομούμενη κοινωνία. Ακόμη όμως και στις λίγες περιπτώσεις ομαλής επαγγελματικής ένταξης των μεταναστών υπάρχουν ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως

είναι το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης.

Επίσης τα άτομα με πολιτισμικές διαφορές (κυρίως Πομάκοι και τσιγγάνοι) αντιμετωπίζονται ως τρίτης και τέταρτης κατηγορίας εργαζόμενοι και πολύ σπάνια προσλαμβάνονται σε θέσεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Εκτός όμως από αυτά τα γνωστά φαινόμενα, πολλές είναι και οι έμμεσες διακρίσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στη χώρα μας. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τις περισσότερες φορές καλούνται να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας στην ελληνική γλώσσα, ανάγνωση της οποίας γνωρίζουν ελάχιστα, με αποτέλεσμα να συνομολογούν εν αγνοία τους σε δυσμενείς όρους εργασίας χωρίς να το αντιλαμβάνονται. Αλλά και τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας τους είναι επίσης μόνο στα ελληνικά με ό,τι κινδύνους αυτό ενέχει για τα εργασιακά τους δικαιώματα. Εξάλλου, και στα εργοτάξια οι πινακίδες ασφαλείας δεν είναι γραμμένες σε γλώσσα κατανοητή για τους αλλοδαπούς εργαζομένους, με κίνδυνο για την υγιεινή και την ασφάλειά τους.

Τα άτομα με ειδικές ικανότητες ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανα να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργαστούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για τους ανθρώπους αυτούς.

Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων, η νοοτροπία των εργοδοτών, οι προκαταλήψεις, οι φοβίες, η έλλειψη ευαισθησίας, ο ελλιπής κρατικός έλεγχος και η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, οι οποίοι, παρ' ό,τι υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ένα ποσοστό αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους.

Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν τις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύουν τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντί τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζομένους με αναπηρία. Μάλιστα, σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Έμμεσες διακρίσεις φαίνεται ότι υφίστανται στους χώρους εργασίας και τα άτομα με διαφορετικότητα στον γενετήσιο προσανατολισμό. Παρόλο που τις περισσότερες φορές τα



άτομα που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους διακρίσεις δυσκολεύονται να τις καταγγείλουν και να τις αναφέρουν στα αρμόδια όργανα, η πρακτική διάσταση των εν λόγω διακρίσεων αποτελεί συχνή πραγματικότητα. Τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν ανισότητα ευκαιριών στην απασχόληση, καθώς οι εργοδότες δεν είναι προετοιμασμένοι να δεχθούν την ιδιαιτερότητά τους· συνεπώς, αν και πληρούν τις προϋποθέσεις πρόσληψης, δεν επιλέγονται για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Αλλά και στους χώρους εργασίας παρατηρούνται φαινόμενα διάκρισης λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, αφού δεν τους αναγνωρίζονται κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της απουσίας από την εργασία για ασθένεια εξαρτώμενου μέλους. Με τον τρόπο αυτό, καθώς δεν τους αναγνωρίζεται θεσμικά η συμβίωση, υφίστανται φαινόμενα διάκρισης και στερούνται παράπλευρα εργασιακά δικαιώματα.

Κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες απασχολούνται με άτυπες ή ευέλικτες σχέσεις εργασίας, μερική και εποχική απασχόληση, αδήλωτη εργασία και εργασία στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, ενώ δεν έχουν πρόσβαση σε βασικά εργασιακά δικαιώματα, όπως είναι η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, η εργασία σύμφωνα με τους όρους που ορίζουν οι ΣΣΕ, η αμοιβή των υπερωριών και η προστασία από τις απολύσεις.

Το 2010<sup>3</sup> ο αριθμός των αναφορών για διακρίσεις λόγω φύλου σημείωσε περαιτέρω αύξηση, επιβεβαιώνοντας την ανοδική τάση που είχε αρχίσει να διαφαίνεται τις προηγούμενες χρονιές. Το 78,5% των καταγγελιών αυτών προήλθε από γυναίκες και το 21,5% από άνδρες. Η πλειονότητα των καταγγελιών (64,0%) αφορά τον δημόσιο τομέα ενώ μεγάλο είναι και το ποσοστό (36,0%) των καταγγελιών για διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι οι καταγγελίες που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα σημείωσαν εντυπωσιακή αύξηση (σε ποσοστό 19,0%) σε σχέση με το 2009. Η εξέλιξη αυτή ήταν αναμενόμενη στο μέτρο που λόγω της οικονομικής κρίσης, αλλά και των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, επιδεινώνονται συνεχώς οι όροι και οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες, ιδίως όταν μένουν έγκυες ή έχουν μικρά παιδιά. Αναφορικά με το είδος της διάκρισης, παρατηρούνται ανακατατάξεις σε σχέση με το 2009. Ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης στον μεν δημόσιο τομέα συνεχίζει να καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας για ανατροφή παιδιού -με υψηλότερο όμως ποσοστό σε σχέση με το 2009 (21,8% έναντι 10,4%)- που αφορά κυρίως το δικαίωμα των πατέρων για χρήση γονικής άδειας, στον δε ιδιωτικό τομέα η βασική μορφή διάκρισης είναι η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας (με συνολικό ποσοστό περίπου 16%). Παράλληλα όμως η

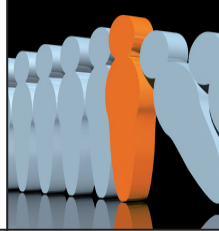
3. Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2011.

σημαντική αύξηση στο ποσοστό (39,5 % περίπου) της άμεσης διάκρισης αντανακλά την εκτόξευση του αριθμού των καταγγελιών για απολύσεις εγκύων, οι οποίες διαπιστώθηκε ότι οφείλονται στο γεγονός της εγκυμοσύνης και άρα συνιστούν (άμεση) διάκριση λόγω φύλου. Εξάλλου, ο διπλασιασμός του ποσοστού των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με το 2009 (12,28% έναντι 5,97%) εκτιμάται ότι οφείλεται στο κακό εργασιακό κλίμα που υπάρχει στις μικρές ιδίως επιχειρήσεις. Η εργασιακή ανασφάλεια και η πίεση ευνοούν τη συχνότερη καταγγελία τέτοιων περιστατικών, ως αντίδραση της εργαζομένης σε υπαρκτή ή ενδεχόμενη μεταβολή όρων εργασίας, σε απόλυση, απειλή απόλυσης, προσπάθειες εξώθησης σε παραίτηση κ.λπ. Η οικονομική κρίση έχει αναδείξει και έχει ενισχύσει εμφανή οπισθοδρόμηση στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών.

Ως εκ τούτου η οικονομική κρίση και η συγκεκριμένη αντιμετώπιση των επιπτώσεών της διευρύνουν τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, ενισχύουν τις εργοδοτικές δυνατότητες αξιοποίησής τους προς όφελός τους και οριοθετούν την κατεύθυνση περαιτέρω απαξίωσης της εργασίας και των ισότιμων δικαιωμάτων της. Επιπλέον παρατηρείται αύξηση των αναφορών για διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα, και εις βάρος των εργαζόμενων γυναικών με συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα.

Όμως οι διακρίσεις στην εργασία δεν περιορίζονται από μόνες τους. Ούτε η λειτουργία της αγοράς μπορεί να τις εξαλείψει. Η αντιμετώπισή τους απαιτεί την ανάπτυξη ειδικών πολιτικών και δράσεων σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο. Ειδικότερα, σε εθνικό επίπεδο απαιτείται η ανάπτυξη ανεξάρτητων αλλά και συντονισμένων δράσεων από την πολιτεία, τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, τα συνδικάτα και τις εθελοντικές οργανώσεις των ομάδων που υπόκεινται σε διακρίσεις. Αυτές οι δράσεις, κατά τη γνώμη μας, απλώνονται σε ένα σύνολο πολιτικών που κυμαίνεται από τις συνεκτικές και αποτελεσματικές νομικές ρυθμίσεις και τα θεσμικά πλαίσια μέχρι την κατάλληλη εκπαίδευση και τις πολιτικές απασχόλησης.

Πιστεύουμε ότι εκτός από τα νομοθετικά μέτρα απαιτούνται επίσης στιβαρές και συγκροτημένες δημόσιες πολιτικές που θα υποστηρίζουν την εφαρμογή των νόμων. Όλες οι προαναφερόμενες περιπτώσεις συνιστούν άμεσες και σοβαρές διακρίσεις για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη, οι οποίες διασπούν την αγορά εργασίας και εμποδίζουν την άσκηση των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων από μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη χώρα μας. Είναι εμφανές ότι η θέσπιση ισχυρού πλαισίου δεν αρκεί, ωστόσο η έκταση της εφαρμογής του αποτελεί σημαντικό στοιχείο.



## 3. Κώδικας Δεοντολογίας, αρχές και καλές πρακτικές

### 3.1 Εισαγωγή

Ο Κώδικας Δεοντολογίας θεμελιώνεται στην πίστη ότι οι άνθρωποι γεννιούνται ίσοι και έχουν εγγενές δικαίωμα στην ισότητα των ευκαιριών σε κάθε πτυχή της ζωής τους. Αυτή είναι μια βασική αρχή του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών<sup>4</sup>. Θεμελιώνεται ακόμα στην πεποίθηση ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, δικαίωμα να ανταμείβονται για την εργασία τους βάσει των προσόντων τους, να ανταγωνίζονται επί ίσοις όροις για μια θέση και να έχουν πρόσβαση σε όλες τις υποδομές.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας βασίζεται στις γενικές καθολικές αρχές της Ισότητας και της Δικαιοσύνης και του Σεβασμού του Ατόμου. Οι άνθρωποι πρέπει να χαίρουν δικαίους αντιμετώπισης και να μη πέφτουν θύματα διάκρισης, κακοποίησης ή εκμετάλλευσης. Η δικαιοσύνη αφορά τον καταμερισμό της εξουσίας και την πρόληψη της κατάχρησης εξουσίας. Όλα τα άτομα πρέπει να έχουν πρόσβαση και πλήρη συμμετοχή στις ευκαιρίες απασχόλησης. Ο σεβασμός ενθαρρύνει τον άνθρωπο να διεκδικεί τα δικαιώματά του και να αξιοποιεί τις ικανότητες και τις δυνατότητές του. Ο σεβασμός του συνανθρώπου-συναδέλφου αποτελεί τη βάση στην οποία ένας άνθρωπος γίνεται μέλος μιας κοινότητας και αποδέχεται την κοινωνική ευθύνη να συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια. Ακόμη εισάγει την αρχή της προσωπικής και επαγγελματικής ευθύνης, η οποία συνίσταται όχι μόνο στο ότι οι άνθρωποι αποφεύγουν να βλάπτουν τους άλλους, αλλά και στο ότι ακολουθούν ένα πρότυπο συμπεριφοράς για την επίτευξη του γενικού καλού.

<sup>4</sup> Κυρώθηκε από την ελληνική Βουλή με το Νόμο 2462/1997 (ΦΕΚ Α' 25/26.2.97)

Στόχοι του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας είναι:

- ♦ η εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας,
- ♦ η διερεύνηση και η προώθηση αξιακών συστημάτων που θα μπορούν να στηρίζουν τις σύγχρονες πλουραλιστικές κοινωνίες,
- ♦ η προώθηση αρχών και αξιών όπως η ισότητα, η δικαιοσύνη, ο αλληλοσεβασμός και η δίκαιη μεταχείριση,
- ♦ η προώθηση μιας καλύτερης δημόσιας κατανόησης σχετικά με τα κοινωνικά οφέλη της διαφορετικότητας και του αγώνα κατά των διακρίσεων,
- ♦ η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση φορέων, υπηρεσιών και επιχειρήσεων για τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από τη διαχείριση της διαφορετικότητας και την προώθηση της μεταξύ τους δικτύωσης και συνεργασίας για την προβολή και αξιοποίηση του «διαφορετικού» ως θετικού,
- ♦ η εξασφάλιση ειρηνικού και σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος,
- ♦ η μείωση κοινωνικών ανισοτήτων,
- ♦ η παροχή κατευθύνσεων προς τους εργοδότες σχετικά με τα μέτρα που είναι εύλογο να ληφθούν για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους δεν ενεργούν με τέτοιο τρόπο ώστε να παραβιάζουν θεμελιώδεις αρχές,
- ♦ η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών όλων στην απασχόληση.

Η παρούσα ενότητα αναδεικνύει μια σειρά από κοινωνικούς και ηθικούς κανόνες και αξίες που καλύπτουν όλο το φάσμα των επιμέρους πεδίων εκδήλωσης των διακρίσεων και αφορούν ταυτόχρονα την αποτελεσματική καταπολέμησή τους στην εργασία.

Με τον παρόντα Κώδικα απαγορεύονται οι διακρίσεις των εργαζομένων: διακρίσεις που απορρέουν από το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, το θρήσκευμα, τις πεποιθήσεις, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την οικογενειακή κατάσταση. Τις επιταγές του Κώδικα καλούνται να αποδεχτούν και να ακολουθήσουν οι δημόσιες αρχές και οι επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Οι παραγωγικές τάξεις καλούνται δηλαδή να εφαρμόσουν ένα πλαίσιο κανόνων που υπακούει σε μια γενικότερη φιλοσοφία σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, της απαγόρευσης των διακρίσεων αλλά και της ισότιμης πρόσβασης όλων στις ευκαιρίες που προσφέρει η κοινωνία. Οι δημόσιες αρχές καθώς και οι επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα θα πρέπει να εγγυηθούν την πλήρη ενσωμάτωση κάθε εργαζομένου στο χώρο εργασίας του αδιακρίτως.

### 3.2 Καταπολεμώντας τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Στο πλαίσιο των αρχών της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές κοινές σε όλα τα κράτη-μέλη, και με βάση τις αρχές της ισότητας και της δικαιοσύνης, στις 27 Νοεμβρίου 2000 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποφάσισε τη θέσπιση του Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, πενταετούς διάρκειας (2001-2006).<sup>5</sup> Με αυτό το Πρόγραμμα Δράσης η Κοινότητα στόχευε στην υποστήριξη των προσπαθειών των κρατών-μελών κατά την ανάπτυξη των πολιτικών και των πρακτικών τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων μέσω της κινητοποίησης των φορέων στα κράτη-μέλη και της ενθάρρυνσης ανταλλαγής πληροφοριών και ορθής πρακτικής. Οι βασικοί άξονες του Προγράμματος ήταν οι εξής: η παροχή συνδρομής για την ανάλυση και την αξιολόγηση του βαθμού και της φύσης των διακρίσεων στην Κοινότητα και της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την καταπολέμησή τους· η παροχή βοήθειας σε φορείς των κρατών-μελών οι οποίοι είχαν ενεργό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων και η προώθηση και διάδοση στους επαγγελματίες και στα άτομα που διαμόρφωναν την κοινή γνώμη των αξιών και των πρακτικών που αποτελούσαν το υπόβαθρο της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Το Πρόγραμμα κάλυπτε δε τους ακόλουθους τομείς:

- ◆ Προώθηση της μη διακριτικής μεταχείρισης, μέσα και από, τις δημόσιες υπηρεσίες (αστυνομικές αρχές, δικαστικό σύστημα, υγεία, κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση).
- ◆ Προώθηση της μη διακριτικής μεταχείρισης, μέσα και από, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.
- ◆ Εξάλειψη των φραγμών διακριτικής μεταχείρισης κατά τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.
- ◆ Εξάλειψη των φραγμών διακριτικής μεταχείρισης κατά την πρόσβαση στα αγαθά και στις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων και των τομέων στέγασης, συγκοινωνιών, πολιτισμού, αναψυχής και αθλητισμού.
- ◆ Εντοπισμό μεθόδων αποτελεσματικής παρακολούθησης των διακρίσεων.

---

5. 2000/750/EK: Απόφαση του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 σχετικά με τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001-2006) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:EL:PDF> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]).

- ♦ Εντοπισμό μεθόδων αποτελεσματικής διάδοσης πληροφοριών.

Στις 10 Ιουνίου 2002 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο θέσπισαν μια σειρά κοινοτικών δραστηριοτήτων διάρκειας έως το 2006 με την υπ' αριθμό 1145/2002/EK απόφαση περί κοινοτικών μέτρων ενθάρρυνσης στον τομέα της απασχόλησης.<sup>6</sup> Οι δραστηριότητες αυτές συμπεριελάμβαναν μεταξύ άλλων την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών σε θέματα ανάλυσης, έρευνας και παρακολούθησης της πολιτικής για την αγορά εργασίας, τον εντοπισμό ορθών πρακτικών και την προώθηση της ανταλλαγής και μεταφοράς πληροφοριών και εμπειριών, καθώς και την ανάπτυξη της προσέγγισης και του περιεχομένου της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων τρόπων συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους και τις σχετικές τοπικές και περιφερειακές αρχές.

Ακόμη δύο ειδικά κοινοτικά προγράμματα δράσης υλοποιήθηκαν έως το 2006: το Πρόγραμμα για την ενδυνάμωση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών για την Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού (Social Exclusion Program) και το 5ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα για την Ισότητα των δύο φύλων, τα οποία μαζί με τα δύο προαναφερθέντα ενσωματώθηκαν στο Κοινοτικό Πρόγραμμα «Progress» επταετούς διάρκειας (2007-2013).<sup>7</sup>

Το Κοινοτικό Πρόγραμμα «Progress» για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη<sup>8</sup> εφαρμόζεται στους ακόλουθους τομείς:

- ♦ Απασχόληση
- ♦ Κοινωνική Προστασία και Ενσωμάτωση
- ♦ Όροι και Συνθήκες Εργασίας
- ♦ Καταπολέμηση των Διακρίσεων
- ♦ Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών.

6. Απόφαση αριθ. 1145/2002/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Ιουνίου 2002 περί κοινοτικών μέτρων ενθάρρυνσης στον τομέα της απασχόλησης (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002D1145:EL:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]).

7. Απόφαση αριθ. 1672/2006/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2006 για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – «Progress» (<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/1799.pdf> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]).

8. Περισσότερες πληροφορίες για το Κοινοτικό Πρόγραμμα «Progress» στο <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> (τελευταία πρόσβαση 10.10.2011).

Δημιουργήθηκε για να ενισχύσει την υλοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ένταξης. Με το πρόγραμμα αυτό επιχειρείται να βελτιωθεί το εργασιακό περιβάλλον και οι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ακόμη δημιουργήθηκε για τη διασφάλιση της ουσιαστικής εφαρμογής της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων, όπως και για την ενσωμάτωση της διάστασης αυτής σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ.

Το Κοινοτικό Πρόγραμμα «Progress» στοχεύει:

- ♦ στην κατανόηση της κατάστασης που επικρατεί στα κράτη-μέλη με αναλύσεις και μελέτες·
- ♦ στην ανάπτυξη στατιστικών εργαλείων, μεθόδων και κοινών δεικτών ανά τομέα εφαρμογής·
- ♦ στην αξιολόγηση και την παρακολούθηση των πολιτικών και της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας·
- ♦ στην προώθηση της δικτύωσης, της αμοιβαίας μάθησης, του εντοπισμού και της διάδοσης ορθών πρακτικών στο επίπεδο της Ένωσης·
- ♦ στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και του κοινού σχετικά με τις πολιτικές που επιδιώκονται στο πλαίσιο καθενός από τους πέντε τομείς δράσης·
- ♦ στην ενίσχυση της ικανότητας των κύριων ευρωπαϊκών δικτύων, ώστε να προωθούν και να ενισχύουν τις πολιτικές και τους στόχους της ΕΕ.

### 3.3 Μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας

Είναι σαφές ότι δράσεις και οι πρακτικές που υλοποιούνται για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση έχουν σκοπό να διασφαλίσουν ότι κανένα άτομο δεν πέφτει θύμα διακριτικής μεταχείρισης στην επαγγελματική του σχέση ή σε ό,τι αφορά επαγγελματικές πολιτικές και πρακτικές και συγκεκριμένα σε ό,τι αφορά:

- ♦ διαδικασίες στρατολόγησης, διαφήμιση και κριτήρια επιλογής,
- ♦ διορισμούς, διαδικασίες διορισμού, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής τοποθέτησης,

- ◆ εργασιακή κατάταξη και ιεραρχία,
- ◆ αμοιβές, επιδόματα, όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης,
- ◆ προγράμματα υποβοήθησης της απασχόλησης,
- ◆ αναθέσεις εργασίας,
- ◆ επιμόρφωση και εξέλιξη,
- ◆ συστήματα αξιολόγησης επιδόσεων,
- ◆ προαγωγή, μετάθεση ή υποβιβασμό,
- ◆ τερματισμό των υπηρεσιών.

Για την πρόωθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις, βασισμένου στην αρχή της ισότητας, εργοδότες και συνδικάτα οφείλουν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες δεν θυματοποιούνται και δεν γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους, μέσα από θετικά μέτρα όπως:

- ◆ πρόληψη αθέμιτων διακρίσεων και στιγματισμών ανθρώπων εξαιτίας της διαφορετικότητάς τους ή του φύλου ή των πεποιθήσεών τους, μέσα από την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων για το χώρο εργασίας·
- ◆ ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και κατάρτιση σχετικά με τα δικαιώματα όλων των ατόμων (για παράδειγμα φορείς HIV και AIDS, μετανάστες, πρόσφυγες)·
- ◆ μηχανισμοί για την προώθηση και την αποδοχή των ατόμων·
- ◆ η παροχή υποστήριξης προς τους εργαζομένους που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες·
- ◆ διαδικασίες υποβολής παραπόνων και πειθαρχικών μέτρων σε περιπτώσεις βάσιμων καταγγελιών για παραβίαση των αρχών·
- ◆ η διασφάλιση ότι οι καταγγελίες διακρίσεων και παρενοχλήσεων αντιμετωπίζονται με σεβασμό, ευαισθησία και διακριτικότητα·
- ◆ η διασφάλιση ότι η πρόληψη και η επίλυση των καταγγελιών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της γραμμής της διοίκησης και των εποπτικών αρμοδιοτήτων.

Το Υπουργείο Εργασίας, ως το καθ' ύλην αρμόδιο υπουργείο, θα πρέπει στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης να προτάξει την κωδικοποίηση και την απλοποίηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, συμπεριλαμβανόμενων και των διατάξεων για τις παροχές μητρότητας (επιδό-



ματα κυοφορίας-λοχείας, συμπληρωματικές παροχές μητρότητας και ειδική προστασία μητρότητας).

Επίσης θα πρέπει να δοθεί νέα έμφαση στην προληπτική δράση μέσω τακτικής συνεργασίας και ανταλλαγής επιτυχημένων πρακτικών με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις. Η εντατικοποίηση των ελέγχων της εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου από την πλευρά της πολιτείας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την εφαρμογή της και την εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας.

### 3.4 Προωθώντας την ισότητα και την διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας

Για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας είναι αναγκαίο να γίνουν προσπάθειες προώθησης της ισότητας και της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας. Η ισότητα σχετίζεται με τη δημιουργία ενός δίκαιου περιβάλλοντος εργασίας ώστε κάθε μέλος του ανθρώπινου δυναμικού να μπορεί να συμμετέχει και να γνωρίζει το πλαίσιο των προοπτικών του. Ο πλουραλισμός συνίσταται στην αναγνώριση και στην εκτίμηση της διαφορετικότητας στις εργασιακές πρακτικές και στον εργασιακό πολιτισμό. Και τα δυο συνδέονται άρρηκτα, δε μπορεί να υπάρχει ισότητα στις ευκαιρίες αν η διαφορετικότητα δεν εκτιμάται και δεν αναγνωρίζεται.

Η καλή πρακτική στην ισότητα και την ποικιλία προωθεί μια πηγή ευκαιριών και ένα πλούσιο μωσαϊκό στο ανθρώπινο δυναμικό που προμηθεύει την ομάδα με παραγωγικότητα και δυναμική. Συμβάλλει ακόμη στη δημιουργία ενός ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ομάδες και άτομα εκτελούν τα καθήκοντά τους στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

### 3.5 Ισότητα των ευκαιριών και ίση μεταχείριση στην απασχόληση

Η απασχόληση και το επάγγελμα αποτελούν ουσιαστικά στοιχεία για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης για όλους και συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή.<sup>9</sup> Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν καθορίσει ένα ελάχιστο γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην

---

9. Οδηγία 2000/78, εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML> (τελευταία πρόσβαση 10.10.2011).

απασχόληση και στο επάγγελμα, με μια σειρά οδηγιών και κανονισμών που αφορούν τους όρους πρόσβασης σε μισθωτή απασχόληση ή ελεύθερο επάγγελμα (συμπεριλαμβανομένης της προαγωγής), την επαγγελματική κατάρτιση, τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένων των όρων αμοιβής και απόλυσης), την ιδιότητα του μέλους και την ενεργό συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική οργάνωση. Αυτό το ελάχιστο γενικό πλαίσιο ισχύει τόσο για τον δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και για την αμειβόμενη και την εθελοντική εργασία.

Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων έχει προβλεφθεί μια σειρά μηχανισμών που βασίζονται στην προστασία των θυμάτων και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους μέσω της ενίσχυσης της προσβασιμότητάς τους στη δικαιοσύνη και την έγκυρη πληροφόρηση. Για την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων είναι σημαντική η ανάπτυξη διαλόγου και συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την παρακολούθηση των πρακτικών στο χώρο εργασίας και την ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με την ορθότητά τους.

### 3.6 Διάκριση λόγω φύλου

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες και ο σεβασμός της αρχής της ισότητας μεταξύ των φύλων αποτελεί μείζον ζήτημα σχετικά με την απασχόληση. Οι εργοδότες οφείλουν να δουλεύουν με αποφασιστικότητα και δημιουργικότητα για να εξασφαλίσουν ότι γυναίκες και άνδρες έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες για να εξελιχθούν και να ασκούν πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.<sup>10</sup>

#### 3.6.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εκπονηθεί πολυδιάστατες στρατηγικές που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στο θέμα της ισότητας. Συστάθηκε η Συμβουλευτική Επιτροπή για την ισότητα των ευκαιριών το 2008<sup>11</sup> και συγκροτήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, στο πλαίσιο της οποίας μεταξύ άλλων επιδιώκεται να ενθαρρυνθεί η

10. *Equal Opportunity Commission (2007), Gender Equality Duty-Code of practice England and Wales, UK.*

11. *Συμβουλευτική Επιτροπή για την ισότητα των ευκαιριών περισσότερο στο: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10919\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_en.htm).*

ιδιωτική πρωτοβουλία, να διαμορφωθεί ελκυστικότερο επιχειρηματικό περιβάλλον και, τέλος, να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο προς όφελος των γυναικών.<sup>12</sup> Επιπλέον, η κοινοτική πρωτοβουλία «EQUAL 2007-2013» σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε με άξονα τις αρχές της εταιρικότητας, της ενεργού συμμετοχής, της καινοτομίας, της διακρατικότητας, του gender mainstreaming και του οριζόντιου και κάθετου mainstreaming.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, παρά τις δυσκολίες στην εφαρμογή της αρχής εξίσωσης των φύλων στον εργασιακό χώρο, υφίστανται σημαντικές προτεραιότητες ενδυνάμωσης των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της εθνικής δράσης. Στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για την ουσιαστική ισότητα των φύλων υλοποιούνται έργα με στόχο την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία της δημόσιας πολιτικής και τη δημιουργία ή την ενίσχυση θεσμών, δομών και οργάνων παραγωγής πολιτικών. Τα έργα αυτά σχεδιάστηκαν και εμποτεύονται από μη αμειβόμενες επιστημονικές επιτροπές με τη συμμετοχή πανεπιστημιακών, εμπειρογνομόνων και εκπροσώπων των αρμόδιων φορέων και χρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ (ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση», ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», ΕΠ «Ψηφιακή Σύγκλιση»).

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων υλοποιεί προγράμματα για την επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση δημοσίων υπαλλήλων στα ζητήματα ισότητας των φύλων, στην αναβάθμιση της επαγγελματικής θέσης απασχολούμενων γυναικών (mentoring), στη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου, στην προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στην υποστήριξη των γυναικείων οργανώσεων και ΜΚΟ, και στην ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Επιπλέον, η ελληνική πολιτεία, εναρμονίζοντας τις πολιτικές της με τις κατευθύνσεις της ΕΕ, έχει εντάξει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ως έναν από τους θεμελιώδεις άξονες της αναπτυξιακής πολιτικής της. Ειδικότερα, στον τομέα της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης των γυναικών έχει δημιουργήσει εξειδικευμένες δράσεις για την ισότητα μεταχείρισης ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, την ενσωμάτωση στην έρευνα, καθώς και την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Μέσα από τους άξονες του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Αγροτικής Ανάπτυξης 2007-2013 προσφέρονται υποστηρικτικά εργαλεία για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σήμερα. Ήδη προωθείται ολοκληρωμένη

12. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el>.

13. Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (βλ. <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c158/> [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2010]).

και συνεκτική στρατηγική παρέμβαση, το «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητας», το οποίο προσβλέπει στην ενθάρρυνση της ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες με δυσανάλογα περιορισμένη συμμετοχή στην επιχειρηματικότητα.

### 3.6.2 Μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου

Μέτρα που μπορούν να βοηθήσουν στην καταπολέμηση παράνομων διακρίσεων, είναι η καθιέρωση και η χρήση σταθερών κριτηρίων για την επιλογή, την εκπαίδευση, την προώθηση, την προαγωγή και την απόλυση. Χωρίς σταθερότητα, συνέχεια και συνέπεια στην εφαρμογή των κριτηρίων οι αποφάσεις μπορεί να είναι υποκειμενικές και να αυξήσουν τις πιθανότητες να συμβούν παράνομες διακρίσεις<sup>14</sup>

- ◆ Κάθε άτομο θα πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με τη δική του/της προσωπική ικανότητα να φέρει εις πέρας κάποιο έργο.
- ◆ Αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί από άτομα αποκλειστικά του ενός φύλου, αυτοί οι λόγοι θα πρέπει να δικαιολογούνται απόλυτα από το αντικείμενο της εργασίας.
- ◆ Η πρόσβαση στην απασχόληση σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων.
- ◆ Σε δημοσιεύσεις αγγελιών, προκηρύξεις, εγκυκλίους, διαφημίσεις που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη θέσης εργασίας απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο του εργαζομένου. Ο εργοδότης στην επιλογή εργαζομένου για την θέση εργασίας θα πρέπει να γίνεται με γνώμονα την ικανότητα του και τα προσόντα που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας και να μην βασίζεται σε προκαταλήψεις λόγω φύλου.
- ◆ Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για μια θέση κάθε άτομο θα πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με τη δική του/της προσωπική ικανότητα να φέρει εις πέρας κάποιο έργο.
- ◆ Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν στην απασχόληση, ανακατανέμοντας και στα δύο φύλα τα οικογενειακά βάρη και τις ευθύνες.

14. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (1975) Code of Practice: Sex Discrimination, διαθέσιμο στο [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com) (τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011).

- ♦ Αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί από άτομα αποκλειστικά του ενός φύλου, αυτοί οι λόγοι θα πρέπει να δικαιολογούνται απόλυτα από το αντικείμενο της εργασίας.
- ♦ Η μητρότητα και η πατρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση και ποινή για την εργαζόμενη γυναίκα. Στο πλαίσιο αυτό δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να αποκλείουν από την πρόσληψη εργαζόμενες με την αιτιολογία ότι προτίθενται να αποκτήσουν ή έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις.
- ♦ Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.

Διαδικασία επιλογής προσωπικού:

- ♦ Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για μια θέση οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι διευθυντές προσωπικού, οι διευθυντές παραγωγής κι όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι που μπορεί να έρθουν σε επαφή με τους αιτούντες για τη θέση εργασίας δεν προβαίνουν σε παράνομες διακρίσεις.
- ♦ Πρέπει να ακολουθείται η ίδια διαδικασία σχετικά με τις αιτήσεις ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, δεν θα πρέπει να υπάρχουν ξεχωριστές λίστες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Όσοι ασχολούνται με τις αιτήσεις των υποψηφίων για μια θέση ή παίρνουν μέρος στη διεξαγωγή των συνεντεύξεων πρέπει να έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση για την αποφυγή διακρίσεων.
- ♦ Οι όποιες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να σχετίζονται με τις απαιτήσεις της εργασίας. Ερωτήσεις που αφορούν σχέδια γάμου ή απόκτηση οικογένειας δεν θα πρέπει να τίθενται, αφού θα μπορούσαν να ερμηνευτών ως προκατάληψη κατά των γυναικών.

Προαγωγή, μετάθεση, εκπαίδευση:

- ♦ Όταν ένα σύστημα αξιολόγησης είναι σε λειτουργία, τα κριτήρια αξιολόγησης θα πρέπει να εξετάζονται ώστε να διασφαλίζεται ότι είναι αξιοκρατικά.
- ♦ Όταν η γενική ικανότητα και τα προσωπικά προσόντα είναι οι κύριες απαιτήσεις για την προαγωγή σε κάποια θέση, θα πρέπει οι υπεύθυνοι να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί και να εξετάζουν το ίδιο ευνοϊκά τους υποψηφίους και των δύο φύλων με διαφορετικές μορφές απασχόλησης και γενική εμπειρία.
- ♦ Οι πολιτικές και οι πρακτικές σχετικά με την επιλογή για την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη θα πρέπει να εξετάζονται για άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Όπου τυχόν υπάρχει ανισορροπία στην επαγγελματική εκπαίδευση μεταξύ των δύο

φύλων, η αιτία θα πρέπει να προσδιορίζεται για να διασφαλιστεί ότι δεν εισάγει διακρίσεις.

Όροι εργασίας, επιδόματα υπηρεσίες:

- ♦ Οι όροι εργασίας, τα επιδόματα, οι ανέσεις και οι υπηρεσίες θα πρέπει να προσφέρονται χωρίς να γίνονται παράνομες διακρίσεις λόγω του φύλου ή της ύπαρξης γάμου. Για παράδειγμα, μειωμένο ωράριο, γονική άδεια, επιδόματα για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας θα πρέπει να προσφέρονται τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες υπαλλήλους.

Αποδοχές:

- ♦ Οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.
- ♦ Κάθε εργοδότης (επιχείρηση ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα) οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου, και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση, σε ό,τι αφορά την αμοιβή ή τυχόν άλλα ωφελήματα είτε σε χρήμα είτε σε είδος.
- ♦ Η κατάσταση των επαγγελματιών (τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα) για τον καθαρισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.
- ♦ Τυχόν πρόσθετες παροχές που συνδέονται με συγκεκριμένη θέση εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως επιδόματα και κάθε άλλη μορφή πρόσθετων παροχών, θα πρέπει να καταβάλλονται χωρίς να γίνονται παράνομες διακρίσεις λόγω του φύλου ή της ύπαρξης γάμου.

Άλλα θετικά μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων:

- ♦ Δημοσίευση αγγελιών που ενθαρρύνουν την υποβολή αιτήσεων από άτομα του ασθενούς φύλου, χωρίς όμως την ευνοϊκή μεταχείριση των ατόμων του ενός φύλου.

### 3.7 Διάκριση λόγω εθνικότητας ή φυλής

Έρευνες του Ευρωβαρόμετρου έχουν δείξει ότι αρκετά υψηλό ποσοστό των Ευρωπαίων θεωρούν πως οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας με βάση τη φυλετική ή την εθνική καταγωγή είναι ευρύτερα διαδεδομένες.<sup>15</sup>

15. Για τις σχετικές έρευνες, βλ. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_320\\_300\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_320_300_en.htm).

Σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, καλές πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί αφορούν μέτρα για την εξασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης σε θέσεις εργασίας ατόμων τα οποία έχουν υπάρξει θύματα ή είναι πιθανά θύματα τέτοιου είδους διακρίσεων, καθώς και τη διευκόλυνση της απρόσκοπτης άσκησης των εργασιακών τους καθηκόντων ενάντια σε διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Η απλή συμμόρφωση και η τυπική προσαρμογή στο εργασιακό νομικό καθεστώς μπορεί να είναι αποτελεσματική, ωστόσο δεν καταπολεμά τις διακρίσεις στην ουσία τους, απλώς τις καταστέλλει ή τις αναστέλλει. Είναι αναγκαίες δράσεις που θα στοχεύουν όχι μόνο στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, αλλά θα αποδίδουν με θεσμικό και σαφή τρόπο αξία στη διαφορετικότητα, ώστε να εμπεδωθεί η πολυπολιτισμικότητα, να αναδειχθεί η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και να προωθηθεί η ποικιλομορφία ως συστατικό στοιχείο των επιχειρηματικών στόχων και στρατηγικών.

### 3.7.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής

- ♦ Η εφαρμογή μιας ρητής και ξεκάθαρης πολιτικής αποτροπής διακρίσεων εκ μέρους των επιχειρήσεων είναι ένα θετικό μέτρο. Η επιχείρηση μπορεί να διαμορφώσει και να εφαρμόζει με συνέπεια και σταθερότητα μια ξεκάθαρη πολιτική αποτροπής διακρίσεων. Μπορεί ακόμη να θεσπίσει πειθαρχικές ποινές στην περίπτωση που γίνουν διακρίσεις εις βάρος κάποιου συνεργάτη.
- ♦ Ο εργοδότης οφείλει να φροντίσει για την ευαισθητοποίηση του αρμόδιου για τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων προσωπικού σε ζητήματα διαχείρισης της ποικιλομορφίας
- ♦ Οι εργοδότες μπορούν να ενθαρρύνουν τα άτομα αυτά να συμμετέχουν ενεργά σε όργανα και διαδικασίες και λήψης αποφάσεων.
- ♦ Οι εργοδότες θα πρέπει επιπροσθέτως να ενθαρρύνουν τα άτομα αυτά να φροντίζουν για την εκπαίδευσή τους και να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά σεμινάρια και σε συνέδρια.
- ♦ Οι εργοδότες οφείλουν να αναγνωρίζουν και να αξιοποιούν τις ικανότητες των ατόμων.
- ♦ Οι εργοδότες οφείλουν να μη συμπεριφέρονται περισσότερο ευνοϊκά προς έναν εργαζόμενο.

- ✦ Κανένας εργαζόμενος ή αιτών εργασίας δεν πρέπει να τοποθετείται σε δυσμενή θέση μέσω απαιτήσεων, ειδικών προβλέψεων, κριτηρίων, συνθηκών ή πρακτικών, εκτός και αν αυτό δικαιολογείται ως αναγκαίο και απαραίτητο μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού.
- ✦ Οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν ότι άτομα που ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες εθνοτικές ομάδες ενθαρρύνονται να αξιοποιούν τις ίσες ευκαιρίες που τους δίνονται.
- ✦ Η πολιτική για ίσες ευκαιρίες θα πρέπει να καλύπτει όλες τις πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων της στρατολόγησης, των όρων και των συνθηκών εργασίας, της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης, της προώθησης, της απόδοσης, των παραπόνων, της πειθαρχίας και της μεταχείρισης των εργαζομένων όταν η σύμβασή τους λήγει.
- ✦ Αν κάτι τέτοιο είναι εφικτό, η πολιτική των ίσων ευκαιριών καλό θα ήταν να σκιαγραφηθεί με τη συνεργασία εργαζομένων, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργάνωσεων.
- ✦ Η πολιτική για ίσες ευκαιρίες της επιχείρησης πρέπει να δημοσιεύεται και να διανέμεται στους απασχολούμενους, να αναρτάται στους πίνακες ανακοινώσεων, να αποστέλλεται με email, να περιλαμβάνεται στις συμβάσεις που συνάπτουν οι εργαζόμενοι με την επιχείρηση, στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, στους ετήσιους απολογισμούς και όπου αλλού κρίνεται απαραίτητο, ώστε να έχουν όλοι οι εργαζόμενοι πρόσβαση σε αυτή.
- ✦ Η επιχείρηση θα πρέπει να ελέγχει τακτικά την αποτελεσματικότητα της πολιτικής.
- ✦ Η παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής από τη φυλετική/εθνοτική ομάδα δίνει στους εργοδότες τις πληροφορίες που χρειάζονται για να κατανοήσουν τις επιπτώσεις των πολιτικών, των πρακτικών και των διαδικασιών που εφαρμόζονται στον τομέα της απασχόλησης στα άτομα από διαφορετικές φυλετικές/εθνοτικές ομάδες.<sup>16</sup>
- ✦ Η παρατήρηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει τη συλλογή, την ανάλυση και την αξιολόγηση των πληροφοριών, για

16. *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). Annual Report "Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice" Part II, διαθέσιμο στο [fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf) (τελευταία πρόσβαση 10.10.2011).*



να υπολογιστεί η απόδοση, η πρόοδος και οι αλλαγές που έχουν επιτευχθεί. Αυτό μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους, όπως ερωτηματολόγια, έρευνα, συμβουλευτική.

- ♦ Η παρατήρηση της πολιτικής από τις εθνοτικές ομάδες επιτρέπει στους εργοδότες να καθορίζουν τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού τους, από τη φυλετική ομάδα, και να συγκρίνουν αυτές τις πληροφορίες με κριτήρια αξιολόγησης (π.χ. η απογραφή των δεδομένων), να γνωρίζουν πώς το εργατικό δυναμικό τους είναι καταναμημένο σε όλη την οργάνωση με βάση τη θέση, το είδος της εργασίας και την ποιότητα.

### 3.8 Διάκριση λόγω ηλικίας

Συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (ηλικιωμένοι, άτομα νεαρής ηλικίας) έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια και αντικίνητρα για την ανάληψη εργασίας ή για την παραμονή σε αυτή.<sup>17</sup> Η εξάλειψη των διακρίσεων αναφορικά με την ηλικία στους χώρους εργασίας θα συνέβαλλε σημαντικά στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης. Πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης των ατόμων προχωρημένης ηλικίας και ατόμων νεαρής ηλικίας έχουν εφαρμοστεί σε αρκετά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο είτε ευρωπαϊκών ή εθνικών προγραμμάτων.<sup>18</sup>

Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των ατόμων μεγάλης ηλικίας στην απασχόληση μπορεί να οφείλεται είτε στην πρόωρη αποχώρησή τους από την εργασία- η πρόωρη συνταξιοδότησή τους ή η αρνητική στάση που υπάρχει απέναντί τους. Άλλοι παράγοντες στους οποίους μπορεί να οφείλεται το χαμηλό ποσοστό μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην απασχόληση είναι το μορφωτικό επίπεδο και η μειωμένη εργασιακή ικανότητα.<sup>19</sup>

17. Μακρυγιάννη, Α. (2007). *Χαρτογράφηση της Υφιστάμενης Κατάστασης στη Διαχείριση της Ηλικίας*, ΟΚΕ, «ΕΜΠΕΙΡΙΑ», Υπουργείο Απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EQUAL, Αθήνα, διαθέσιμο στο [www.empeiria-dp.gr/others/agemap.pdf](http://www.empeiria-dp.gr/others/agemap.pdf) (τελευταία πρόσβαση στις 10.10.2011).

18. Ενδεικτικά αναφέρονται η «Πρωτοβουλία για μια Νέα Ποιότητα στην Εργασία» (INQA) που εφαρμόστηκε στη Γερμανία, το εθνικό πρόγραμμα για την ηλικία που εφαρμόστηκε στη Φινλανδία, το έργο «Διαχείριση της ενεργού Γήρανσης» που εφαρμόστηκε στη Φιλανδία.

19. Κετσετζοπούλου, Μ. (2007) *Στρατηγικές Ενεργού Γήρανσης*, *Transnational Exchange of active aging, European Profiles*, ANCE, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, *Adult Education Centre of Kuusankoski, FIM-University of Erlangen- Nuremberg, Bavarian Senior Citizens Network, Bulgarian Anti-Poverty Information Centre, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Αθήνα - Ελλάδα*, σελ.29

Για την καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην απασχόληση είναι αναγκαία η εφαρμογή μιας στρατηγικής η οποία θα έχει πρωταρχικό στόχο την ανατροπή των στερεοτύπων απέναντι στη γήρανση και το σχετικά ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό. Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι αφενός έχουν πρακτικά την πιθανότητα να βρουν μια θέση εργασίας και, αφετέρου, την προοπτική να τη διατηρήσουν μακροπρόθεσμα και ότι τα άτομα νεαρής ηλικίας δεν εμποδίζονται όσον αφορά στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας.<sup>20</sup> Αυτό μπορεί να γίνει μέσα από την εισαγωγή ευέλικτων νομοθετικών ρυθμίσεων, με την παροχή κινήτρων στα άτομα αυτά για τη συνέχιση της εργασίας τους και της συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, με την παροχή κινήτρων για τη διατήρηση της εργασιακής τους ικανότητας και την επιμόρφωσή τους και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους.<sup>21</sup> Ακόμα, η εφαρμογή προγραμμάτων χρηματοδότησης των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ή την επαναπρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες θα μπορούσε να τονώσει την απασχολησιμότητα των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Επιπλέον, τα όρια στην ηλικία θα πρέπει να εφαρμόζονται μόνο αν αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση της εργασίας. Η θέσπιση ορίου ηλικίας που δεν καλύπτεται από επαρκή αιτιολόγηση συνιστά δυνητικά είτε έμμεση ή άμεση διάκριση.<sup>22</sup>

Στις ήδη εφαρμοσμένες πολιτικές για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης περιλαμβάνεται ο περιορισμός των αντικινήτρων προς την εργασία όπως μεταρρύθμιση και αναπροσαρμογή των συνταξιοδοτικών συστημάτων, ο περιορισμός άλλων μορφών πρόωρης εξόδου από το εργατικό δυναμικό, η ρύθμιση της ευελιξίας στην εργασιακή ζωή.<sup>23</sup> Η εφαρμογή ευέλικτου ορίου συνταξιοδότησης που θεσπίστηκε το 2005 στη Φινλανδία είχε θετικά αποτελέσματα. Το ποσοστό των ατόμων που παρέμεναν στην εργασία σε ηλικία 62 χρόνων αυξήθηκε κατά 7% περίπου μέσα σε ένα εξάμηνο.<sup>24</sup> Στο πλαίσιο του περιορισμού πρόωρης εξόδου από το εργατικό δυναμικό, το 2005 με τη μεταρρύθμιση των συντάξεων, η Φινλανδία κατήργησε σταδιακά ορισμένες κατηγορίες συντάξεων όπως η σύνταξη

20. Κετσετζοπούλου, Μ.(2007) *Στρατηγικές Ενεργού Γήρανσης, Transnational Exchange of active aging, European Profiles, ANCE, INE-ΓΣΕΕ, Adult Education Centre of Kuusankoski, FIM-University of Erlangen- Nuremberg, Bavarian Senior Citizens Network, Bulgarian Anti-Poverty Information Centre, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Αθήνα- Ελλάδα*

21. Κετσετζοπούλου, Μ.(2007) ο.π. σελ. 32

22. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (1975) *Code of Practice: Sex Discrimination, διαθέσιμο στο [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com) [τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]*

23. Κετσετζοπούλου, Μ.(2007) ο.π.

24. Ο.π. σελ 58

αναπηρίας για όσους είχαν γεννηθεί μετά το 1943 καθώς η κατάργηση σύνταξης ανεργίας για όσους είχαν γεννηθεί μετά το 1950<sup>25</sup> Σχετικά με την ευελιξία στην εργασιακή ζωή, τόσο στην Γερμανία όσο και τη Φινλανδία υπάρχουν παραδείγματα καλής πρακτικής. Στη Γερμανία η Εταιρία Brose εφήρμοσε το «Νέο Οργανωτικό Μοντέλο» Brose, που είχε στόχο την πρόληψη ανεπιθύμητης μεταβολής στις θέσεις εργασίας. Μέσω της αύξησης της ευελιξίας στην εργασία και της αποτελεσματικότερης προσαρμογής του χρόνου και των καθηκόντων ανάλογα με τις δυνατότητες και τις ανάγκες των εργαζομένων, η εταιρία κατάφερε να παραμείνει ελκυστική για νέους υπαλλήλους και τους εργαζομένους της. Στη Φινλανδία, στο εθνικό πρόγραμμα για την ηλικία προβλέπεται ότι οι αρμόδιοι για την ασφάλεια εργασίας οφείλουν να προσέχουν την ποιότητα της σύμβασης εργασίας, την οργάνωση του ωραρίου και του εργασιακού περιβάλλοντος για τα άτομα άνω των 45 ετών και να αξιοποιούν τις δυνατότητες αναδιοργάνωσης ανάλογα με τις προτιμήσεις και τις ανάγκες των εργαζομένων.<sup>26</sup> Για την αλλαγή των στερεοτύπων το 2002 ξεκίνησε στη Γερμανία η εκστρατεία «INQA: 30, 40 50 και άνω- Εργαστείτε με υγεία» για την προετοιμασία των επιχειρήσεων για τις δημογραφικές αλλαγές με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Για την ευαισθητοποίηση των πολιτών υλοποιήθηκε η εθνική πρωτοβουλία «50 και άνω- Σύμφωνα απασχόλησης για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στις περιφέρειες» με στόχο μεταξύ άλλων την αύξηση των προθέσεων των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας μέσω οικονομικών κινήτρων και νέων εργαλείων ένταξης.<sup>27</sup> Στη Φινλανδία το 2000, στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για την Ηλικία, ξεκίνησε το έργο «Διαχείριση της Ενεργού Γήρανσης» με στόχο την υποστήριξη διάφορων οργανισμών για την ανάπτυξη δράσεων διαχείρισης της γήρανσης, ώστε να προωθηθεί η ανάπτυξη των ίδιων των οργανισμών, οι εργασιακές ικανότητες και η απασχολησιμότητα των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό έγινε μέσα από την εκπαίδευση των προϊσταμένων και των αρμοδίων για θέματα σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό, και μέσω της παραγωγής εκπαιδευτικού υλικού<sup>28</sup>

---

25. *Ο.π.* σελ. 61

26. *Ο.π.* σελ. 64

27. *Ο.π.* σελ 69

28. *Ο.π.* σελ. 72

### 3.9 Διάκριση λόγω Αναπηρίας

Διάκριση στο χώρο εργασίας είναι η διαδικασία της λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν έναν υπάλληλο και βασίζονται εξ ολοκλήρου ή εν μέρει, από την πραγματική ή υποτιθέμενη ανικανότητα του υπαλλήλου, σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος είναι άτομο με αναπηρία<sup>29</sup>. Σύμφωνα με το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, απαγορεύονται οι διακρίσεις εις βάρος ατόμων με αναπηρία<sup>30</sup>. Σχετικά με την απασχόληση, απαγορεύονται οι διακρίσεις σε βάρος τους λόγω της αναπηρίας τους σε ό,τι αφορά στις διαδικασίες αίτησης για θέση εργασίας, την πρόσληψη, προαγωγή, ή την απαλλαγή των εργαζομένων, την αποζημίωση των εργαζομένων, την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και άλλα προνόμια της απασχόλησης.

#### 3.9.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος ατόμων με αναπηρία

- ♦ Οι εργοδότες θα πρέπει να φροντίζουν για τη κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία, για τη διευκόλυνση των ατόμων στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους.
- ♦ Οι εργοδότες μπορούν να λάβουν οικονομικά μέσα για την αποτελεσματική άρση των εμποδίων που υπάρχουν για ένα άτομο με αναπηρία, ώστε εκείνο να είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία του, και να τυγχάνει ίσης πρόσβασης στα οφέλη και τις ευκαιρίες απασχόλησης.
- ♦ Η κάλυψη των αναγκών πρέπει να λάβει χώρα τόσο για τους υποψηφίους για μια θέση όσο και για τους εργαζομένους κατά τη διαδικασία επιλογής, στο περιβάλλον της εργασίας, στον τρόπο που εκτελείται η εργασία, στον τρόπο που αξιολογείται και ανταμείβεται, καθώς και στα επιδόματα και τα προνόμια της απασχόλησης.
- ♦ Οι εργοδότες οφείλουν ακόμα να φροντίζουν για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία όταν η δουλειά ή το περιβάλλον εργασίας αλλάζει ή χειροτε-

29. Davidovich, N. (1996) *Disability Discrimination in the workplace*, Independent Living Institute, Sweden, available at <http://www.independentliving.org/docs5/EmployDiscrim.html> [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]

30. Σημειώνεται η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η οποία έχει κυρωθεί από την ΕΕ και από τα 16 από τα 27 κράτη Μέλη. Περισσότερες πληροφορίες στο [http://ec.europa.eu/ellada/news/news/20110105dikaiomata\\_anapiria\\_el.htm](http://ec.europa.eu/ellada/news/news/20110105dikaiomata_anapiria_el.htm) και <http://www.un.org/disabilities/> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]

ρεύει και επηρεάζει την ικανότητα του υπαλλήλου να φέρει σε πέρας την εργασία του.

- ♦ Οι εργοδότες οφείλουν να συμβουλευούνται τους υπαλλήλους και όπου κρίνεται αναγκαίο, ειδικούς για να εγκαθιστούν τους απαραίτητους μηχανισμούς για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία.
- ♦ Η κάλυψη των αναγκών πρέπει να είναι εξειδικευμένη και μπορεί να αφορά την προσαρμογή των εγκαταστάσεων ώστε να καταστούν προσβάσιμες, την προσαρμογή του υπάρχοντος εξοπλισμού ή απόκτηση νέου εξοπλισμού συμπεριλαμβανομένου του υλικού και λογισμικού ηλεκτρονικών υπολογιστών, στην αναδιοργάνωση των θέσεων εργασίας, την αλλαγή της κατάρτισης και των συστημάτων αξιολόγησης, την προσαρμογή του χρόνου εργασίας, την παροχή στους αναγνώστων, διερμηνέων νοηματικής γλώσσας κ.α. και την παροχή ειδικευμένης επίβλεψης, εκπαίδευσης και υποστήριξης.<sup>31</sup>
- ♦ Ο εργοδότης οφείλει να αξιολογεί την απόδοση εργασίας με τα ίδια κριτήρια και πρότυπα που χρησιμοποιεί για τους άλλους υπαλλήλους, ωστόσο, ανάλογα με το είδος της ο εργοδότης μπορεί να προσαρμόζει τον τρόπο που αποτιμάται η απόδοση.
- ♦ Κατά την αναζήτηση προσωπικού, οι εργοδότες οφείλουν να προσδιορίζουν τις εγγενείς απαιτήσεις και τις βασικές λειτουργίες της κενής θέσης, να περιγράφουν με σαφήνεια τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες για την εργασία, να θέτουν λογικά κριτήρια για την επιλογή, κατά προτίμηση γραπτώς, για τους αιτούντες εργασία για κενές θέσεις.
- ♦ Τα έντυπα των αιτήσεων για τις θέσεις εργασίας θα πρέπει να εστιάζουν στην ανάδειξη των ικανοτήτων των αιτούντων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης.
- ♦ Οι αγγελίες για τις θέσεις εργασίας θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία, να παρέχονται με το κατάλληλο format και όπου αυτό είναι δυνατό να διακινούνται στις οργανώσεις που εκπροσωπούν τα άτομα αυτά.

---

31. *Trade Union Firma "Thomson Solicitors" (2011) Disability Discriminations, UK, Διαθέσιμο στο <http://www.thompsonstradeunionlaw.co.uk/information-and-resources/disability-discrimination.htm> [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]*

- ✦ Οι εργοδότες θα πρέπει να ελέγχουν τα κριτήρια επιλογής. Αν έχουν την τάση να αποκλείουν άτομα με αναπηρίες, θα πρέπει να το σταματήσουν και να διασφαλίζουν ότι δεν τίθενται μη αποδεκτά εμπόδια για τα άτομα με αναπηρία.
- ✦ Ο εργοδότης οφείλει να μην απασχολεί τα άτομα με ειδικές ανάγκες με λιγότερο ευνοϊκούς όρους και προϋποθέσεις για λόγους που συνδέονται με την αναπηρία.
- ✦ Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν και να διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και χωρίς κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων.
- ✦ Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες θα πρέπει να ερωτώνται στην περίπτωση ενδεχόμενης ανάπτυξης ειδικών προγραμμάτων για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, ώστε τα προγράμματα αυτά να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες τους όσο και στις δεξιότητές τους.
- ✦ Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν την αναπηρία τους εμπιστευτική.
- ✦ Αν οι εργαζόμενοι με αναπηρίες υποεκπροσωπούνται σε όλα τα επαγγελματικά επίπεδα και τις κατηγορίες στο χώρο εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να επιδιώξει να λάβει καθοδήγηση από τις οργανώσεις που εκπροσωπούν άτομα με ειδικές ανάγκες ή σχετικούς εμπειρογνώμονες.

### 3.10 Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων

Η Δικαιοσύνη στην εργασία είναι καθοριστικός παράγοντας για τις καλές επιδόσεις και τη μέγιστη παραγωγικότητα εργοδοτών και εργαζομένων. Η αντιμετώπιση των διακρίσεων συμβάλλει στην προσέλκυση, την παρακίνηση και τη διατήρηση του προσωπικού ενώ ταυτόχρονα ενισχύει τη φήμη του εργοδοτικού οργανισμού. Η εξάλειψη των διακρίσεων βοηθά όλους να έχουν ίσες ευκαιρίες στην εργασία και να αναπτύξουν με τον καλύτερο τρόπο τις δεξιότητές τους<sup>32</sup>

#### 3.10.1 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργοδοτών

- ✦ Οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο διακριτικών αποφάσεων με την καθιέρωση γραπτών αντικειμενικών κριτηρίων για την αξιολόγηση των υποψηφίων

32. ACAS (2003) *Religion or Belief and the work place. A guide for employers and employees*, UK Διαθέσιμο στο [http://www.acas.org.uk/media/pdf/9/j/guide\\_religionB\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/9/j/guide_religionB_1.pdf) [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]

για μια θέση ή για προαγωγή και με τη διαρκή και επίμονη εφαρμογή αυτών των κριτηρίων για όλους τους υποψηφίους.

- ✦ Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι εργοδότες μπορούν να διασφαλίσουν τη μη διακριτική μεταχείριση θέτοντας τις ίδιες ερωτήσεις σε όλους τους υποψηφίους για τη συγκεκριμένη θέση ή για την ίδια κατηγορία θέσεων και θέτοντας ερωτήσεις που αφορούν ζητήματα άμεσα σχετιζόμενα με τη θέση.
- ✦ Οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα διάκρισης λόγω θρησκειότητας με την προσεκτική, έγκαιρη και ακριβή καταγραφή και αιτιολόγηση των πειθαρχικών ποινών.
- ✦ Όταν οι αποφάσεις της διοίκησης απαιτούν υποκειμενική κρίση, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο διακριτικών αποφάσεων με την παροχή εκπαίδευσης στους μη έμπειρους διευθυντές και με την προτροπή προς τους τελευταίους, όταν καλούνται να διαχειριστούν τέτοια θέματα, να συμβουλευούνται εξειδικευμένους συναδέλφους.
- ✦ Αν ένας εργοδότης έρθει αντιμέτωπος με κάποιον προκατειλημμένο πελάτη, πχ στην περίπτωση που πελάτης αρνηθεί να τον εξυπηρετήσει κάποιος υπάλληλος λόγω θρησκευτικής ενδυμασίας, ο εργοδότης θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να διαχειριστεί την κατάσταση.
- ✦ Οι εργοδότες οφείλουν να εφαρμόσουν στις επιχειρήσεις τους πολιτική κατά των διακρίσεων και να γνωστοποιούν πώς αυτή η πολιτική εφαρμόζεται από την επιχείρηση: 1. να καλύπτονται οι περιπτώσεις παρενόχλησης λόγω θρησκείας, 2. να εξηγείται με σαφήνεια τι απαγορεύεται, 3. να περιγράφονται οι διαδικασίες μέσω των οποίων γνωστοποιούνται στη διοίκηση τα περιστατικά παρενόχλησης, 4. να διασφαλίζεται ότι τα θύματα παρενόχλησης τυγχάνουν προστασίας. Οι διαδικασίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν ένα μηχανισμό καταγγελίας, ο οποίος θα προσφέρει πολλαπλές επιλογές για την καταγγελία, άμεση, ενδεδειγμένη και αμερόληπτη έρευνα, και η άμεση και κατάλληλη διορθωτική ενέργεια.
- ✦ Οι εργοδότες θα πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζομένους να εκφράζονται θρησκευτικά, στον ίδιο βαθμό που επιτρέπουν άλλες προσωπικές εκφράσεις που δεν προκαλούν παρενόχληση ή διάσπαση.
- ✦ Αν ο εργοδότης διαπιστώσει ότι ένας υπάλληλος δεν εγκρίνει τη θρησκευτική συμπεριφορά που αναφέρεται σε αυτόν, ο εργοδότης πρέπει να τερματίσει τη συμπεριφορά αυτή, γιατί ακόμα και μια συμπεριφορά που ο εργοδότης δεν αντι-

λαμβάνεται ως καταχρηστική, μπορεί να γίνει αρκετά σοβαρή ή διαχυτική και να επηρεάσει τις συνθήκες απασχόλησης, αν δεν αντιμετωπιστεί εν όψει της έντασης του εργαζομένου.

- ✦ Εάν η παρενόχληση διαπράττεται από μη εργαζόμενο που υπάγεται σε κάποιον εργολάβο, ο επιβλέπων ή άλλο κατάλληλο άτομο στην ιεραρχία θα πρέπει να ξεκινήσει μια συνάντηση με τον εργολάβο σχετικά με την παρενόχληση και το ζήτημα ώστε να σταματήσει, να ληφθούν τα απαραίτητα πειθαρχικά μέτρα, και αν το πρόβλημα συνεχίζεται να ανατεθεί το έργο σε άλλον ανάδοχο.
- ✦ Όταν ο εργοδότης αντιληφθεί καταχρηστικές ή προσβλητικές συμπεριφορές οφείλει να επέμβει άμεσα για την αποφυγή της κλιμάκωσης της διαφοράς.
- ✦ Οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους διευθυντές να παρεμβαίνουν προληπτικά και να συζητούν με τους υφισταμένους τους κατά πόσον κάποιες συγκεκριμένες πρακτικές θρησκευτικής έκφρασης είναι ευπρόσδεκτες, ιδιαίτερα δε στην περίπτωση που διευθυντές έχουν ενδείξεις ότι η θρησκευτική έκφραση θα μπορούσε να θεωρηθεί παρενόχληση από ένα (λογικό) άτομο.
- ✦ Αν και οι επιβλέποντες προϊστάμενοι επιτρέπεται να εκφράζονται θρησκευτικά, καλό θα ήταν να αποφεύγουν εκφράσεις και συμπεριφορές που θα μπορούσαν δυνητικά, λόγω της αρμοδιότητάς τους να εκληφθούν από τους υφισταμένους τους ως υποχρεωτικές, ακόμα και αν ο σκοπός δεν είναι αυτός<sup>33</sup>

### 3.10.2 Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργαζομένων

- ✦ Εργαζόμενοι που γίνονται αποδέκτες ανεπιθύμητης θρησκευτικής συμπεριφοράς θα πρέπει να ενημερώσουν το άτομο που συμπεριφέρεται με μη αποδεκτό τρόπο, ότι επιθυμούν να σταματήσει. Αν η συμπεριφορά συνεχιστεί, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να το αναφέρουν στον προϊστάμενό τους ή άλλο αρμόδιο πρόσωπο της εταιρίας σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται στην πολιτική κατά των διακρίσεων και παρενοχλήσεων της εταιρείας.
- ✦ Υπάλληλοι που δεν επιθυμούν να αντιμετωπίσουν προσωπικά ένα άτομο που έχει μη αποδεκτή θρησκευτική συμπεριφορά, θα πρέπει να το αναφέρουν στον προϊ-

---

33. *The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008), Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace, Διαθέσιμο στο [http://www.eeoc.gov/policy/docs/best\\_practices\\_religion.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/best_practices_religion.html) [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]*



στάμενό τους ή άλλο αρμόδιο πρόσωπο της εταιρίας, σύμφωνα, πάντα, με τις διαδικασίες που προβλέπονται στην πολιτική κατά των διακρίσεων και παρενοχλήσεων της εταιρείας.

### *3.10.2.1 Καλές πρακτικές για τη διευκόλυνση της θρησκευτικής έκφρασης στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργοδοτών*

- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους ότι θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για να διευκολύνουν τις θρησκευτικές τους πρακτικές.
- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές και τους προϊστάμενους να αναγνωρίζουν τις ανάγκες των εργαζομένων για την άσκηση των θρησκευτικών τους καθηκόντων.
- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο ανάπτυξης των εσωτερικών διαδικασιών για την προώθηση των αναγκών για την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων των εργαζομένων.
- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να αξιολογούν χωριστά τα αιτήματα και να αποφεύγουν υποθέσεις και στερεότυπα σχετικά με το σε τι συνίσταται μια θρησκευτική πίστη ή πρακτική ή τι είδους ανάγκες υπάρχουν για την άσκηση τους.
- ◆ Εργοδότες και εργαζόμενοι θα πρέπει να παρέχουν πλήρεις πληροφορίες στο βαθμό που απαιτείται σχετικά με τις θρησκευτικές ανάγκες των εργαζομένων και τις διαθέσιμες επιλογές για την κάλυψή τους.
- ◆ Οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι θα πρέπει να εκπαιδευτούν για να αξιολογούν και να εξετάζουν όλες τις εναλλακτικές επιλογές.
- ◆ Όταν αντιμετωπίζουν ένα ζήτημα για την παροχή ειδικού χώρου για την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων, οφείλουν να εξετάσουν την παροχή του σε προσωρινή βάση τουλάχιστον.
- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να συνεργάζονται με τους εργαζομένους που χρειάζονται αλλαγή στο ωράριό τους προκειμένου να ασκήσουν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα.
- ◆ Οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο υιοθέτησης ευέλικτης άδειας και πολιτικών προγραμματισμού και διαδικασιών που θα διευκολύνουν τους υπαλλήλους να ανταποκρίνονται στις θρησκευτικές και άλλες προσωπικές τους ανάγκες. Τέτοιες πολιτικές μπορεί να μειώσουν τις ατομικές αιτήσεις για εξαιρέ-

σεις. Για παράδειγμα, ορισμένοι εργοδότες έχουν πολιτικές που επιτρέπουν εναλλακτικά προγράμματα εργασίας.

- ♦ Ο εργοδότης πρέπει να διευκολύνει και να ενθαρρύνει τις αμοιβαίες και εθελούσιες αντικαταστάσεις και ανταλλαγές μεταξύ των εργαζομένων με παρόμοια προσόντα και πόστα και να συμπεριλάβει τέτοιους διακανονισμούς- ρυθμίσεις στην πολιτική της επιχείρησης. Ο εργοδότης θα πρέπει ακόμα να παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία για τη διευκόλυνση των συνεννοήσεων μεταξύ των υπαλλήλων, π.χ. ομαδική ηλεκτρονική αλληλογραφία, πίνακα ανακοινώσεων κ.α.
- ♦ Οι εργοδότες πρέπει να καταβάλλουν προσπάθειες για να ικανοποιήσουν την επιθυμία εργαζομένων να φορούν θρησκευτική ενδυμασία. Αν ο εργοδότης ενδιαφέρεται για την ομοιόμορφη εμφάνιση των υπαλλήλων σε θέση η οποία συνεπάγεται αλληλεπίδραση με το κοινό, ίσως είναι σκόπιμο να εξεταστεί κατά πόσον είναι εφικτό να φορά στοιχείο της θρησκευτικής του ενδυμασίας στο χρώμα της εταιρίας, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στα καθήκοντά του.
- ♦ Διευθυντές και εργαζόμενοι θα πρέπει να εκπαιδευτούν να μην ασχολούνται με στερεότυπα που αφορούν θρησκευτικές ενδυμασίες και πρακτικές και να μην υποθέτουν εκ των προτέρων πως μια μη τυπική ενδυμασία δημιουργεί δυσανάλογες δυσκολίες.
- ♦ Οι εργοδότες πρέπει να είναι ευέλικτοι και δημιουργικοί σε ό,τι αφορά τα ωράρια εργασίας, τα εργασιακά καθήκοντα και τις διαδικασίες επιλογής στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό.
- ♦ Οι εργοδότες πρέπει να δείχνουν ευαισθησία και να έχουν στο νου τους πως ίσως πιέζουν ακούσια ή εξαναγκάζουν τους εργαζόμενους να πηγαίνουν σε κοινωνικές εκδηλώσεις, κάτι για το οποίο μπορεί να δυσκολεύονται για θρησκευτικούς λόγους.
- ♦ Οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές να αξιολογούν την αναστάτωση που ίσως προκληθεί από τη θρησκευτική έκφραση στο χώρο εργασίας, και όχι απλώς να εικάζουν τις διαταραχές στις οποίες μπορεί να οδηγήσει.
- ♦ Οι εργοδότες θα πρέπει να ενσωματώσουν στην πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων και παρενοχλήσεων, μια συζήτηση θρησκευτικής έκφρασης, στην

οποία να τονιστεί η ανάγκη για όλους τους εργαζόμενους να είναι ευαίσθητοι στις πεποιθήσεις ή μη πεποιθήσεις των άλλων.<sup>34</sup>

### 3.10.2.2 Καλές πρακτικές για τη διευκόλυνση της θρησκευτικής έκφρασης στο χώρο εργασίας, από την πλευρά των εργαζομένων

- ♦ Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμβουλεύουν τους προϊσταμένους ή τους διευθυντές τους για τη σύγκρουση μεταξύ των θρησκευτικών τους αναγκών και των κανόνων εργασίας
- ♦ Οι υπάλληλοι θα πρέπει να παρέχουν αρκετή πληροφόρηση ώστε να διευκολυνθεί ο εργοδότης στην προσπάθεια κατανόησης των ιδιαίτερων αναγκών του εργαζόμενου που πηγάζει από τη θρησκευτική του πίστη ή πρακτική.
- ♦ Οι εργαζόμενοι που προσπαθούν να προσηλυτίσουν στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να σταματήσουν αυτή τη συμπεριφορά απέναντι στα πρόσωπα που δείχνουν ότι κάτι τέτοιο δεν είναι ευπρόσδεκτο.<sup>35</sup>

## 3.11 Διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού

Συχνά τα άτομα πέφτουν θύματα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού (ή γενετήσιου) προσανατολισμού τους. Πρόκειται για άτομα ομοφυλοφιλικά, αμφισεξουαλικά ή διαφυλικά (στο εξής LBGT<sup>36</sup>). Τα άτομα LBGT, αρκετές φορές συναντούν εμπόδια στην πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση ή στην επιμόρφωση και ακόμα στην προαγωγή και την επαγγελματική εξέλιξη. Έρχονται δε αντιμέτωπα με άρνηση για εργασία ή και με απόλυση. Τέτοιου είδους φαινόμενα, μπορούν δυνητικά να προκαλέσουν αυτό-αποκλεισμό των ατόμων LBGT, δηλαδή τα ίδια τα άτομα να αποφεύγουν κάποιες θέσεις εργασίας ή την απασχόληση, φοβούμενα τις διακρίσεις<sup>37</sup>

34. *The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008), Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace*, Διαθέσιμο στο [http://www.eeoc.gov/policy/docs/best\\_practices\\_religion.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/best_practices_religion.html) [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]

35. *The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008), Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace*, Διαθέσιμο στο [http://www.eeoc.gov/policy/docs/best\\_practices\\_religion.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/best_practices_religion.html) [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]

36. Πρόκειται για τα αρχικά των αγγλικών λέξεων *lesbian, gay, bisexual, transgender*, άτομα λεσβιακά, ομοφυλοφιλικά, αμφισεξουαλικά, διαφυλικά, αντίστοιχα.

37. Σινανίδου, Μ. (2011) *Mobbing ή ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο- Burn out ή εργασιακό άγχος: Η προστασία του εργαζομένου στο χώρο εργασίας*, ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, Τριμηνιαία έκδοση επικοινωνιακής αγωγής και διαπροσωπικών σχέσεων, Τευχ. 68., σελ. 3-10

Σε κάποιες περιπτώσεις, γίνονται θύματα πράξεων εκφοβισμού και παρενόχλησης ή δεν απολαμβάνουν ίδια προνόμια με τους ετεροφυλόφιλους, όπως γονεϊκή άδεια, αποζημίωση μετακόμισης, φροντίδα ασθενούς συντρόφου ή άδεια λόγω πένθους, εκπαιδευτικά ή άλλα επιδόματα για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, προγράμματα σύνταξης χηρείας ή προνόμια από ασφάλεια ζωής και ασφάλεια περίθαλψης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους<sup>38</sup>

Ο Νόμος 3304/2005<sup>39</sup> εναρμονίζει το ελληνικό δίκαιο με δύο Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικές με την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2000/43/ΕΚ «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής» στους τομείς της απασχόλησης, της εργασίας, της συμμετοχής σε σωματεία και επαγγελματικές οργανώσεις, καθώς και στην εκπαίδευση, τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό<sup>40</sup>, και β) την Οδηγία 2000/78/ΕΚ «για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» αποκλειστικά στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας<sup>41</sup>. Σύμφωνα με τον νόμο αυτόν, κάθε προσβλητική ενέργεια που σχετίζεται, μεταξύ άλλων, με τον «γενετήσιο προσανατολισμό» του εργαζόμενου και έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος αποτελεί απαγορευμένη διάκριση. Ο νόμος εφαρμόζεται

38. Παναγόπουλος, Γ. (2006) *Δράσεις ευαισθητοποίησης κατά των διακρίσεων στην εργασία, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Έντυπη έκδοση ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Τευχ. 129, σελ. 3-7.*

39. Ν. 3304/2005 (Φεκ Α' 16/27.01.2005) *Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Διαθέσιμο στο [http://www.et.gr/idoocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHrZvzjsKBkq3dtvSoClrL89jIOERdkaTXtlI9LGdkF53Ulxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0lfb9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgjSA5WlsluV-nRwO1oKqSe4BlOTSpEWYhszF8P8UqWb\\_zFijLY9Q-7hMAUjPnbPr2gA49H49C13jmb\\_Rh9k7Vay2w9V](http://www.et.gr/idoocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHrZvzjsKBkq3dtvSoClrL89jIOERdkaTXtlI9LGdkF53Ulxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0lfb9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgjSA5WlsluV-nRwO1oKqSe4BlOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijLY9Q-7hMAUjPnbPr2gA49H49C13jmb_Rh9k7Vay2w9V) [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]*

40. ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 *περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:el:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]*

41. ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 *για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]*

τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και αφορά ακόμα και την απόλυση, όπως ρητά αναφέρεται στο άρθρο 8 παρ. 1 περίπτωση (γ).

Ο Ν.3304/2005 περιλαμβάνει ένα ακόμη θετικό μέτρο για το θύμα της διακριτικής μεταχείρισης. Με το άρθρο 14 εισάγεται καινοτόμος ρύθμιση, με την οποία επιδιώκεται η ανακατανομή του βάρους της απόδειξης περί συνδρομής αθέμιτης διάκρισης μεταξύ εγκαλούντος-θιγομένου και εγκαλουμένου, με τον περιορισμό της υποχρέωσης του πρώτου να τεκμηριώσει την καταγγελία του εις βάρος του δεύτερου απλώς *prima facie*.<sup>42</sup> Αν το θύμα της διακριτικής μεταχείρισης αποδείξει ότι υπήρξαν πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν οι περιστάσεις που συνιστούν διάκριση. Αν δεν το κάνει, κερδίζει ο απολυμένος εργαζόμενος. Ενώ, δηλαδή, σε άλλες περιπτώσεις ο ενάγων έχει το βάρος της απόδειξης, ειδικά σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ο νόμος μεταθέτει αυτό το βάρος στον εργοδότη, διευκολύνοντας το θύμα να κερδίσει τη δίκη. Οι παραβιάσεις του Ν.3304/2005 αποτελούν και ποινικό αδίκημα, το οποίο τιμωρείται από το Δικαστήριο με την επιβολή ανάλογων ποινών.

### 3.11.1 Καλές Πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού

Στην προσπάθεια για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, σημαντικό ρόλο μπορούν διαδραματίσουν τόσο οργανώσεις εργοδοτικές όσο και συνδικαλιστικές<sup>43</sup>. Είναι αναγκαία μια στρατηγική προσέγγιση η οποία να περιλαμβάνει ένα σχέδιο δράσης με συγκεκριμένους στόχους και ενέργειες και μια σειρά συστημάτων παρακολούθησης σε συνεχή βάση για την αξιολόγηση της κατάστασης και των εμπειριών των ατόμων LGBT και της κοινής γνώμης σχετικά με τα LGBT ζητήματα. Η σημασία της στρατηγικής προσέγγισης είναι τριπλή. Διευκολύνει την κινητοποίηση όλων των τομέων του δημοσίου τομέα για την προώθηση της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων εις βάρος των LGBT ατόμων. Εξασφαλίζει μια ολοκληρωμένη και βιώσιμη απάντηση σε θέματα LGBT που αντιμετωπίζει το πλήρες φάσμα των περιπτώσεων όπου τα LGBT άτο-

42. Παρουσίαση Νόμων 3304/2005 και 3488/2006-Ο Ν. 3304/2005 και οι νέες αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη. Διαθέσιμο στο [http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos\\_04.htm#2000\\_43](http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos_04.htm#2000_43) [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]

43. Kahne, H. (1975) *Economic perspectives on the roles of women in the American economy*, *Journal of Economic Literature*, 13, 1258

μα βιώνουν τέτοιες εμπειρίες. Τέλος, προσφέρει μια καθοδήγηση μέσα στην κοινωνία η οποία μπορεί να διαμορφώσει μια πιο ευνοϊκή κοινή γνώμη απέναντι στις διαφορετικές σεξουαλικές ταυτότητες και εκφράσεις των φύλων.<sup>44</sup>

Στις καλές πρακτικές μπορεί να συμπεριληφθεί η διεξαγωγή σεμιναρίων στους χώρους εργασίας με τη συνεργασία εργοδοτών και ΜΚΟ. Κάτι τέτοιο καλό θα ήταν να λάβει χώρα όχι μόνο στις μεγάλες εταιρίες αλλά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες δυστυχώς δεν έχουν την ίδια πρόσβαση σε εξειδίκευση στη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων και δεν μπορούν να αναπτύξουν τις ίδιες πολιτικές και δράσεις με τις μεγαλύτερες οργανώσεις για την προαγωγή της ισότητας στο χώρο εργασίας. Εδώ θα χρειαστεί και η συμβολή των επιμελητηρίων και των δικτύων των επιχειρήσεων.

Η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση αποτελεί μια καλή βάση στην οποία θεμελιώνεται η στήριξη στα ζητήματα των LGBT ατόμων. Η απαγόρευση των διακρίσεων καθιερώνει ένα πολύτιμο μέτρο, ωστόσο λόγω του φαινομένου της αποφυγής καταγγελίας περιστατικών διακρίσεων από τα θύματα, η δυναμική του μέτρου αυτού περιορίζεται. Θα ήταν λοιπόν πολύτιμη η διεξαγωγή καμπάνιας στους χώρους εργασίας με στόχο την αύξηση της καταγγελίας περιστατικών διάκρισης και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων-θυμάτων σε εξειδικευμένη βοήθεια.

Είναι σημαντικό να γίνουν δράσεις για την ευαισθητοποίηση των συνδικάτων αναφορικά με το γεγονός ότι ο γενετήσιος προσανατολισμός είναι ένας από τους λόγους μη διάκρισης που προστατεύονται τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και την εθνική νομοθεσία. Τα δικαιώματα των ατόμων που είναι είτε ομοφυλοφιλικά είτε αμφισεξουαλικά ή διαφυλικά θα πρέπει να αναφέρονται ρητά στο πλαίσιο των ημερησίων διατάξεων των γενικών συνελεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η εκπόνηση συγκεκριμένων πολιτικών για την αντιμετώπιση φαινομένων εκφοβισμού και παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας και η βεβαίωση ότι τα ζητήματα που αφορούν τα άτομα LGBT είναι σαφή και ορατά εντός των πολιτικών ισότητας των οργανώσεων θα ήταν θετικά βήματα προς την κατεύθυνση της εξάλειψης των διακρίσεων και την εμπέδωση της ισότητας. Η λήψη δράσεων για την ενίσχυση της συμμετοχής των ατόμων LGBT σε όλες της βαθμίδες της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η δημιουργία συνδικαλιστικού δικτύου και ομάδας ατόμων LGBT θα συνέβαλε στην ανάπτυξη πολιτικών, διαδικασιών και πρακτικών με στόχο την ισότητα. Ακόμα, η διοργάνωση σεμιναρίων, εργαστηρίων

---

44. Crowley, N. (2010) *Good Practice Exchange Seminar on Public Policies Combating Discrimination against and Promoting Equality for LGBT People, Final Seminar Report, 18-19 March 2010, Human European Consultancy, EU, OSB Consulting, The Netherlands.*

και διασκέψεων πάνω σε θέματα ατόμων LBGT καθώς και η ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας ατόμων LBGT σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησης των συνδικάτων θα βοηθούσε στην ευκολότερη ενσωμάτωσή τους στο χώρο εργασίας. Για το ίδιο σκοπό θα ήταν θεμιτή η εκπαίδευση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και διαπραγματευτών σε θέματα δικαιωμάτων ατόμων LBGT. Η εξασφάλιση ότι τα θέματα των ατόμων LBGT στον χώρο εργασίας αποτελούν μέρος των πολιτικών ισότητας θα βελτίωνε τις συνθήκες εργασίας. Η δε συνεργασία των εργοδοτών με οργανώσεις ατόμων LBGT και με σχετικές ΜΚΟ για τη διεξαγωγή εκστρατειών και εκδηλώσεων με επίκεντρο την ισότητα και την ίση μεταχείριση θα συνέβαλλε σημαντικά στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας.

### 3.12 Πολλαπλή Διάκριση

Με τον όρο «πολλαπλή διάκριση» περιγράφεται η κατάσταση όπου γίνονται διακρίσεις με βάση διάφορους λόγους που λειτουργούν ξεχωριστά. Για παράδειγμα, μια γυναίκα που ανήκει σε εθνική μειονότητα μπορεί να υφίσταται διακρίσεις με βάση το φύλο της σε μια κατάσταση και λόγω της εθνοτικής καταγωγής της σε μια άλλη. Ένας διαφορετικός όρος που χρησιμοποιείται για περιγράψει αυτή τη μορφή διακρίσεων είναι η «επιπρόσθετη διάκριση».<sup>45</sup>

Για την καταπολέμηση του φαινομένου της πολλαπλής διάκρισης το Υπουργείο Δικαιοσύνης της Ιρλανδίας συνέστησε την Ομάδα Εργασίας για τον Έλεγχο Ισότητας (Equality Proofing), η οποία περιλαμβάνει εκπροσώπους Κυβερνητικών Τμημάτων και Υπηρεσιών και εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων. Άρχισε τις εργασίες της το 2000 και ασχολείται με την ενσωμάτωση της διάστασης στις πολιτικές και τη νομοθεσία. Το 2003 η Ομάδα ξεκίνησε ένα πρόγραμμα για την προώθηση μιας ενιαίας προσέγγισης της ισότητας στη βάση της φτώχειας, του φύλου, της εθνότητας και ακόμη άλλων επτά που καλύπτονταν από τον Ιρλανδικό νόμο κατά των διακρίσεων. Το μοντέλο εφαρμόστηκε σε μια ευρύτερη στρατηγική και οδήγησε στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης κατά του Ρατσισμού.<sup>46</sup>

Το 2003 το Ινστιτούτο της Δανίας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα καθιέρωσε την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, που αποτελείται από την κοινωνία των πολιτών, κυβερνητικές

45. Hannet, Sarah (2003) "Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination", *Oxford Journal of Legal Studies*, 23:1: 68.

46. European Commission (2007) *Tackling Multiple Discrimination- Practices, Policies and Laws*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, σελ.49.

οργανώσεις και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες που εκπροσωπούν τους έξι βασικούς λόγους διακρίσεων: φυλετική και εθνοτική καταγωγή, φύλο, θρησκεία και άλλες πεποιθήσεις, ηλικία, αναπηρία και γενετήσιο προσανατολισμό. Ο σκοπός της σύστασης της Επιτροπής ήταν να δημιουργήσει μια πλατφόρμα όπου τα μέλη της επιτροπής θα μπορούσαν να βρουν ένα κοινό έδαφος για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων με μια κοινή προοπτική. Το 2006, μετά από μια μελέτη χαρτογράφησης της κατάστασης της ίσης μεταχείρισης στη Δανία, η Επιτροπή ξεκίνησε ένα σχέδιο δράσης για μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Ο στόχος του σχεδίου δράσης ήταν η προώθηση της ίσης μεταχείρισης για όλους και η καταπολέμηση των διακρίσεων για όλα τα τμήματα της κοινωνίας. Το σχέδιο δράσης περιελάμβανε σεμινάρια ευαισθητοποίησης από τα μέλη των συμμετεχουσών ενώ οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών συμφώνησαν και υπέγραψαν μια Διακήρυξη για μια Κοινωνία Χωρίς Αποκλεισμούς. Το σχέδιο δράσης συμπεριελάμβανε ακόμα μια εκδήλωση με τη συμμετοχή πολιτικών, όπου κλήθηκαν όλα τα μέλη του δανικού Κοινοβουλίου σε ακρόαση για να συζητήσουν τη διακήρυξη και τις απόψεις τους σχετικά με μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Η Διακήρυξη για μια Κοινωνία Χωρίς Αποκλεισμούς υπεγράφη από 22 διαφορετικές ΜΚΟ και οδήγησε σε ένα νέο σχέδιο δράσης (2007-2010) για την εκπλήρωση των στόχων της και για να καταστεί εφαρμόσιμη.<sup>47</sup>

Στη Ρουμανία έχει ιδρυθεί το Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων που αποτελεί εθνικό φορέα για την ισότητα στη Ρουμανία. Μέσα από το έργο του, το ΕΣΚΔ διαπίστωσε ότι ήταν δύσκολο να χειριστεί κάποιες περιπτώσεις που αφορούσαν γυναίκες Ρομά, επειδή δεν ήταν σαφές αν τα πρόσωπα ήταν θύματα διακρίσεων λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής ή λόγω του φύλου τους. Το Συμβούλιο διαπίστωσε ότι οι λόγοι ήταν τόσο αλληλένδετοι που συνέστησαν στην κυβέρνηση να τροποποιήσει το νόμο περί ίσης μεταχείρισης. Ο νόμος τροποποιήθηκε και σύμφωνα με αυτόν αν ένα άτομο βρέθηκε να υφίστανται διακρίσεις για δύο ή περισσότερους λόγους, αυτό θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως «επιβαρυντική περίπτωση».<sup>48</sup>

Η σουηδική Ρευματολογική Εταιρεία είναι ένα ακόμα παράδειγμα ΜΚΟ η οποία συνειδητοποίησε ότι η ομάδα που αντιπροσωπεύει δεν είναι ομοιογενής. Η οργάνωση αναγκάστηκε να αναγνωρίσει ότι ασθενείς με ρευματοπάθεια για τους οποίους συντρέχουν

---

47. *European Commission (2007) Tackling Multiple Discrimination- Practices, Policies and Laws, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, σελ. 50*

48. *European Commission (2007) Tackling Multiple Discrimination- Practices, Policies and Laws, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, σελ. 50*



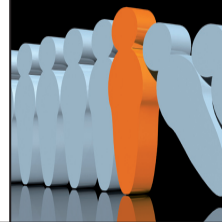
περισσότεροι από ένας λόγοι που γίνονται θύματα διακρίσεων, δεν παίρνουν τη θεραπεία και την υποστήριξη που δικαιούνται, ή δεν έχουν πρόσβαση στη θεραπεία και υποστήριξη, λόγω, για παράδειγμα, της έλλειψης γλωσσικών δεξιοτήτων. Ο Σύλλογος ως εκ τούτου, το 2004, ξεκίνησε το έργο NIKE. Το έργο αυτό προσπαθεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ομάδας των γυναικών με κάποιο ρευματικό νόσημα, οι οποίες προέρχονται από οικογένειες μεταναστών. Στόχος του έργου είναι, μέσω της κατάρτισης, να βοηθηθούν οι γυναίκες να αποκτήσουν καλή γνώση της ασθένειάς τους και των δικαιωμάτων τους και των ευκαιριών που μπορούν να έχουν στη Σουηδία. Η εταιρία παραδίδει μαθήματα κατάρτισης σε διάφορες πόλεις της Σουηδίας. Αφού ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους, αυτές οι γυναίκες οργανώνουν δραστηριότητες για τις γυναίκες της κοινότητάς τους και αποτελούν το σύνδεσμο μεταξύ αυτών των γυναικών και των τοπικών ενώσεων για ρευματοπαθείς. Επιπλέον, η εταιρία συνεργάζεται στενά με το Διαμεσολαβητή που είναι επιφορτισμένος με την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.<sup>49</sup>

---

49. *European Commission (2007) Tackling Multiple Discrimination- Practices, Policies and Laws, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, σελ. 51*



## Αντί επιλόγου



Το δικαίωμα κάθε πολίτη στην ίση μεταχείριση στην απασχόληση πρέπει να αντιμετωπίζεται ισότιμα, ανεξάρτητα από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και συνθήκες. Τα τελευταία χρόνια και με τη συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης νέες νομοθεσίες ήρθαν να ενισχύσουν και να εξειδικεύσουν αυτή την αρχή, εισάγοντας την αρχή της μη διάκρισης στην εργασία λόγω φυλής, φύλου, εθνοτικής και κοινοτικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκείας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού. Αυτές οι εξελίξεις έρχονται να δεσμεύσουν νομικά την κοινωνία, τους θεσμούς της και τις συνιστώσες της οικονομίας σε μια βασική πανανθρώπινη αξία: ότι δηλαδή ο άνθρωπος πρέπει να κρίνεται και να αξιολογείται στη βάση αντικειμενικών γεγονότων και η ιδιαιτερότητα δεν πρέπει να γίνεται στοιχείο διάκρισης ούτε στοιχείο για αποκλεισμό.

Η νομοθετική όμως επάρκεια δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγήσει σε εφησυχασμό και αδράνεια αφού η νομική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας στην απασχόληση από μόνη της δεν προϋποθέτει την άμεση εφαρμογή της νομοθεσίας. Η ισότητα στην απασχόληση δεν αποτελεί απλώς μια νομική αρχή ή μια απλή φρασεολογία περί ανθρώπινων δικαιωμάτων. Αποτελεί σαφώς μια υπεύθυνη δήλωση και υποχρέωση της πολιτείας, της οποίας συνταγματικό καθήκον είναι η ισότιμη αντιμετώπιση όλων των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου.

Για να γίνει εφικτή η υλοποίηση του πλαισίου της αρχής της ισότητας στην απασχόληση χρειάζεται σκληρή δουλειά και ουσιαστική προσπάθεια πέρα από τις νομικές διατυπώσεις και τις απλές αναφορές. Η πολιτεία θα πρέπει να επιδείξει την ίδια προσήλωση και την ίδια αυταπάρνηση και στην εφαρμογή της νομοθεσίας. Η υλοποίηση της νομοθεσίας όμως προϋποθέτει με τη σειρά της συνεργασία και υπευθυνότητα από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Παιδεία, νοοτροπία και συνείδηση αποτελούν τις βασικές δομές που ίσως εξασφαλίσουν την επιτυχία της σχετικής νομοθεσίας.

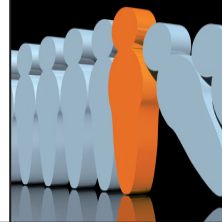
Πέρα από την αναγκαιότητα θέσπισης μέτρων σε νομοθετικό επίπεδο, επισημαίνεται η ανάγκη προώθησης εκείνων των πρακτικών μέτρων και πολιτικών που θα βοηθήσουν

στην υλοποίηση του σκοπού της νομοθεσίας (που δεν είναι άλλος από την εξάλειψη της διάκρισης στην πράξη) και θα συμβάλουν στην επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος της διαμόρφωσης μιας κοινωνίας δίκαιης έναντι οποιουδήποτε προσώπου ανεξάρτητα από φύλο, θρησκεία, προέλευση, γλώσσα, κουλτούρα και άλλων πεποιθήσεων.

Ένας κώδικας δεοντολογίας σε συνδυασμό με ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο ενάντια στις διακρίσεις κάθε μορφής αποτελούν εργαλεία για δημιουργία πολιτικής και αντίληψης για την ισότητα και την αποδοχή της διαφορετικότητας. Αυτά τα εργαλεία έχουν μια ιδιαίτερη σημασία και βαρύτητα στον τομέα της απασχόλησης, όπου η ύπαρξη διακρίσεων μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική δυσπραγία και σε κοινωνικό αποκλεισμό, γι' αυτό και γίνονται συγκροτημένες ενέργειες τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο για πιο αποτελεσματικές δράσεις στο κεφάλαιο της ισότητας της απασχόλησης.

Το θέμα της καταπολέμησης της διάκρισης λόγω ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, δεν περιορίζεται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, αλλά καλύπτει πολλούς τομείς μιας κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες, σε ζητήματα στέγασης, σε κοινωνικές παροχές κ.α. Οι διακριτικές συμπεριφορές και ενέργειες όμως δεν μπορεί να αντιμετωπίζονται μόνο ως νομικά ζητήματα. Τις περισσότερες φορές, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω, για παράδειγμα, της ηλικίας του, της θρησκείας του ή του σεξουαλικού προσανατολισμού του προκύπτει από στερεότυπα, προκαταλήψεις και παγιωμένες αντιλήψεις σε σχέση με τη συγκεκριμένη ομάδα. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις δεν είναι τίποτα άλλο από μη καλά πληροφορημένες απόψεις και εικασίες για τα άτομα μιας ομάδας, οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και είναι ιδιαίτερα επιζήμιες για τα άτομα και την κοινωνία ευρύτερα. Ακριβώς για αυτόν το λόγο ο δημόσιος διάλογος και η σωστή πληροφόρηση του κοινού αποτελούν σημαντικά εργαλεία για την επίτευξη του στόχου της προώθησης ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης για τα άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, διαφορετική θρησκεία ή πεποιθήσεις, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, στο πλαίσιο μιας συνεχούς προσπάθειας για τη δημιουργία μιας ανεκτικής και πολύμορφης κοινωνίας.

## Βιβλιογραφία



1. 2000/750/EK: Απόφαση του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, σχετικά με τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001-2006) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:EL:PDF> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
2. ACAS (2003) Religion or Belief and the work place. A guide for employers and employees, UK
3. Addressing the gender gap. Government and social partners actions, Eurofound 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/tn0912018s.htm> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
4. Γιαννακούρου Σταματίνα, Ο έλεγχος της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις σχέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα απο τον Συνήγορο του Πολίτη, ΔΕΕ 6/2009, σελ 749 επ.
5. Γιαννακούρου Σταματίνα, Η αξιολόγηση της εφαρμογής του ν. 3488/2006 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 68/2009, σελ 1513 επ.
6. Crowley, N. (2010) Good Practice Exchange Seminar on Public Policies Combating Discrimination against and Promoting Equality for LGBT People, Final Seminar Report, 18- 19 March 2010, Human European Consultancy, EU, OSB Consulting, The Netherlands.
7. Davidovich, N. (1996) Disability Discrimination in the workplace, Independent Living Institute, Sweden, available at: <http://www.independentliving.org/docs5/EmployDiscrim.html> [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]
8. Eurofound, Gender and career development,, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0612019s/index.htm>, 2007, [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]

9. European Commission (2007) Tackling Multiple Discrimination- Practices, Policies and Laws, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
10. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005) Annual Reportr “Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice” Part II, Διαθέσιμο στο [fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf) [Τελευταία Πρόσβαση 10.10.2011]
11. Equal Opportunity Commission (2007) Gender Equality Duty-Code of practice England and Wales, UK
12. Ζερδελή Δημήτρη, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕΔ 68/2009, σελ 1001 επ.
13. Hannel, Sarah (2003) “Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination”, Oxford Journal of Legal Studies, 23:1: 68.
14. Kahne, H. (1975) Economic perspectives on the roles of women in the American economy, Journal of Economic Literature, 13, 1258
15. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008), Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace, Διαθέσιμο στο [http://www.eeoc.gov/policy/docs/best\\_practices\\_religion.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/best_practices_religion.html) [Τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]
16. Trade Union Firma “Thomson Solicitors” (2011) Disability Dscrimination, UK, Διαθέσιμο στο: <http://www.thompsonstradeunionlaw.co.uk/information-and-resources/disability-discrimination.htm> [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
17. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (1975) Code of Practice: Sex Discrimination, διαθέσιμο στο [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com) [τελευταία πρόσβαση: 10.10.2011]
18. Απόφαση αριθ. 1145/2002/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Ιουνίου 2002, περί κοινοτικών μέτρων ενθάρρυνσης στον τομέα της απασχόλησης, διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002D1145:EL:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
19. Απόφαση αριθ. 1672/2006/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2006 για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – Progress <http://www.yrakp.gr/uploads/docs/1799.pdf> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
20. Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων βλ. <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c158/> [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2010]
21. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, διαθέσιμο στο <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el>

22. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Δράσεις Ευαισθητοποίησης κατά των Διακρίσεων στην Εργασία, 2006
23. Καρούζος Γεωργίος, Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, Εργασιακές Σχέσεις 12/2010,σελ 2300 επ.
24. Κετσετζοπούλου, Μ.(2007) Στρατηγικές Ενεργού Γήρανης, Transnational Exchange of active aging, European Profiles, ANCE, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Adult Education Centre of Kuusankoski, FIM-University of Erlangen- Nuremberg, Bavarian Senior Citizens Network, Bulgarian Anti-Poverty Information Centre, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Αθήνα-Ελλάδα
25. Κοινοτικό Πρόγραμμα Progress περισσότερες πληροφορίες στο <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
26. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σοφία, Συνταξιοδότηση και εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας - Ζητήματα ουσιαστικής ισότητας των φύλων και δικαστικής προστασίας, ΕΔΚΑ τόμος Ν'2009, σελ 753 επ.
27. Κραβαρίτου Γιώτα, Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, ΕΕΔ 65/2006, σελ. 321 επ.
28. Μακρυγιάννη, Α. (2007) Χαρτογράφηση της Υφιστάμενης Κατάστασης στη Διαχείριση της Ηλικίας, ΟΚΕ, «ΕΜΠΕΙΡΙΑ», Υπουργείο Απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EQUAL, Αθήνα, Διαθέσιμο στο [www.empeiria-dp.gr/others/agemap.pdf](http://www.empeiria-dp.gr/others/agemap.pdf) [τελευταία πρόσβαση στις 10.10.2011]
29. Ν. 3304/2005 (Φεκ Α' 16/27.01.2005) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιο προσανατολισμού. Διαθέσιμο στο [http://www.et.gr/idoscs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHrZvzjsKBkq3dttvSoClrL89jIOERdkaTXtlI9LGdkF53Ulx942CdyaqSQYNUuAGCF0lfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WlsluV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb\\_zFijLY9Q-7hMAUjPnbPr2gA49H49Cl3jmb\\_Rh9k7Vay2w9V](http://www.et.gr/idoscs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHrZvzjsKBkq3dttvSoClrL89jIOERdkaTXtlI9LGdkF53Ulx942CdyaqSQYNUuAGCF0lfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WlsluV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijLY9Q-7hMAUjPnbPr2gA49H49Cl3jmb_Rh9k7Vay2w9V) [Τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
30. Ντάντη Πανωραία, Τα φαινόμενα της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, Επιθ Ασφ Εργ Δικ 45/2011,σελ 7 επ.
31. Ντάντη Πανωραία, Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη κατά τον Ν. 3896/2010.
32. ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:el:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]

33. ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
34. ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML> [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
35. Ορφανίδης Δημήτριος, Η μετατόπιση του βάρους απόδειξης σε περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης στο αστικό δίκαιο - Τρία κοινοτικά κριτήρια εφαρμογής της από τον εθνικό δικαστή, ΤοΣ 4/2006, σελ 1097 επ.
36. Παναγόπουλος, Γ. (2006) Δράσεις ευαισθητοποίησης κατά των διακρίσεων στην εργασία, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Έντυπη έκδοση ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Τευχ. 129, σελ. 3-7.
37. Παρουσίαση Νόμων 3304/2005 και 3488/2006-Ο Ν. 3304/2005 και οι νέες αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη. Διαθέσιμο στο [http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos\\_04.htm#2000\\_43](http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos_04.htm#2000_43) [τελευταία πρόσβαση 10.10.2011]
38. Πετίνη-Πηνιώτη Χρυσούλα, Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών, Δ.Ε.Ν 67/2011,σελ 889 επ.
39. Παπαβασιλείου Βασίλης, Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης ως ουσιαστικός παράγοντας απαγόρευσης των άνισων και αυθαίρετων διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις, Ε7,σελ 1544 επ.
40. Σινανίδου, Μ. (2011) Mobbing ή ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο- Burn out ή εργασιακό άγχος: Η προστασία του εργαζομένου στο χώρο εργασίας, ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, Τριμηνιαία έκδοση επικοινωνιακής αγωγής και διαπροσωπικών σχέσεων, Τευχ. 68., σελ. 3-10
41. Συμβουλευτική Επιτροπή για την ισότητα των ευκαιριών περισσότερο στο [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10919\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_en.htm)
42. Ταμπάκη Αντωνία, Οι δικονομικές διατάξεις των νέων Νομοθετημάτων (Ν. 3896/10, Ν.3899/10), Δ.Ε.Ν 67/2011, σελ 105 επ.
43. Τραυλός-Τζανεάτος Δημήτρης, Η απόλυση εργαζομένου μολυθέντος απο τον ιό του AIDS/HIV ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού,ΕΕΔ 69/2010,σελ.193 επ.











ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ  
ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

