

Δ. Μπαλούρδος, Ν. Σαρρής
Α. Τραμουντάνης, Μ. Χρυσάκης
(επιμέλεια)

Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ)
ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ ΑΕΒΕ

*Ενάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ)
και διακρίσεις στην αγορά εργασίας*

ISBN: 978-960-02-3009-3

Copyright © 2014, Εκδόσεις Παπαζήση ΑΕΒΕ

Νικηταρά 2, 106 78 Αθήνα

Τηλ.: 210 38.22.496, 210 38.38.020, Fax: 210 38.09.150

Email: papazisi@otenet.gr, Site: www.papazisi.gr

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

Κρατίνου 9 και Αθηνάς, Πλατεία Κοτζιά, 105 52 Αθήνα

Τηλ.: 210 74.91.600, Fax: 210 74.89.130

Email: ekdosis@ekke.gr, Site: www.ekke.gr

Σελιδοποίηση, μακέτα εξωφύλλου: Περιγραφή

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε μέσο χωρίς σχετική άδεια του εκδότη



ΕΘΝΙΚΟ
ΚΕΝΤΡΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΡΕΥΝΩΝ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



ΕΘΝΙΚΗ
ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Δ. Μπαλούρδος, Ν. Σαρρής
Α. Τραμουντάνης, Μ. Χρυσάκης
(επιμέλεια)

Το παρόν βιβλίο εκδόθηκε στο πλαίσιο του έργου με τίτλο:
«Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας»
που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (PROGRESS)



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ

ΑΘΗΝΑ 2014

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	13
1 Μεθοδολογικό πλαίσιο ποσοτικής έρευνας πεδίου	19
1.1 Γενικά	19
1.2 Δειγματοληψία	19
1.2.1 Δείγμα συμμετεχόντων από τις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ)	19
1.2.2 Ομάδα ελέγχου	22
1.3 Βασικά χαρακτηριστικά και έλεγχος συγκρισιμότητας των δειγμάτων.....	22
1.4 Περιγραφή ερωτηματολογίου ποσοτικής έρευνας.....	24
2 Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος	28
3 Χαρακτηριστικά απασχόλησης – ανεργίας	39
4 Εμπειρικά ευρήματα για τις διακρίσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας: Η περίπτωση των Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων	56
4.1 Εισαγωγή	56
4.2 Βαθμός έντασης και συχνότητα εμφάνισης διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας.....	57
4.3 Μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας.....	65
4.4 Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας	83
4.5 Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και προβλήματα ανάρμοστης συμπεριφοράς και μη ισότιμη αντιμετώπισης στους τόπους εργασίας	109

5	Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας: Νομολογιακή ερμηνεία και εφαρμογή στην πράξη	135
5.1	Εισαγωγή	135
5.2	Η εξέλιξη της νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων: συγκριτική ανάλυση των βασικών θεσμικών μεταρρυθμίσεων σε Ευρωπαϊκές και μη Ευρωπαϊκές χώρες	136
5.2.1	Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις σε Ευρωπαϊκές χώρες	143
5.2.2	Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις σε μη Ευρωπαϊκές χώρες	157
5.2.3	Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα	162
5.3	Νομολογιακή ερμηνεία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας	168
5.4	Η εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην πράξη	178
5.4.1	Τα βασικά ευρήματα εθνικών εκθέσεων	178
5.4.2	Τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών	185
5.5	Συμπεράσματα	193
6	Αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα με έμφαση στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας	200
6.1	Εισαγωγή	200
6.2	Συνοπτική παρουσίαση της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης	201
6.3	Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο των διακρίσεων	203
6.4	Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον Συνήγορο του Πολίτη	205
6.5	Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις στην Ελλάδα	213
6.6	Οι διακρίσεις στην Ελλάδα με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (Ε.Κ.Ε.)	223

6.7 Η εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου των διακρίσεων σε επιμέρους κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης	226
6.7.1 Οι εθνικοί φορείς ισότητας.	228
6.7.2 Η αποτύπωση των διακρίσεων με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου	232
6.7.3 Η αποτύπωση των διακρίσεων με βάση τα αποτελέσματα του Ε' Γύρου της Ε.Κ.Ε.	234
6.8 Συγκριτική Επισκόπηση	237
6.9 Συμπεράσματα.	239
6.10 Παράρτημα: Γραφήματα ανά χώρα και λόγο διάκρισης	244
7. Οικονομική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση.	252
7.1 Εισαγωγή	252
7.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.	259
7.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού απασχόλησης.	262
7.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής προϋπηρεσίας	264
7.5 Προσδιοριστικοί παράγοντες διάρκειας ανεργίας	267
7.6 Προσδιοριστικοί παράγοντες καθαρού μισθού (ωριαίου).	269
7.7 Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας ασφάλισης σε ταμείο κοινωνικής ασφάλισης	272
7.8 Προσδιοριστικοί παράγοντες του φόβου για ενδεχόμενη απόλυση	274
7.9 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης κατά το στάδιο πρόσληψης	276
7.10 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης σε παρελθούσες εργασίες	278
7.11 Σύνοψη.	280
7.12 Παράρτημα κεφαλαίου	287

8. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας όσον αφορά στις διακρίσεις σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες: αποτελέσματα από ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις.	290
8.1 Αποτελέσματα από την ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στη Θεσσαλονίκη	290
8.1.1 Βασικοί Άξονες – Ζητήματα Συζήτησης.	290
8.2 Αποτελέσματα από την ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στην Αθήνα	300
8.2.1 Βασικοί Άξονες – Ζητήματα Συζήτησης.	300
8.3 Παράρτημα κεφαλαίου	316
9 Καλές πρακτικές για ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας	319
9.1 Παραδείγματα καλών πρακτικών από την Ελλάδα: η Κ.Π. Equal (1ος & 2ος κύκλος)	319
9.2 Θεματικά Δίκτυα.	341
9.3 Η ενσωμάτωση των αρχών της Κ.Π. Equal στην αναπτυξιακή στρατηγική	343
 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	 347
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	
Το Ερωτηματολόγιο της Έρευνας	355

Η παρούσα έκδοση υποστηρίζεται από το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη – PROGRESS (2007-2013). Το πρόγραμμα, το οποίο διαχειρίζεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, θεσπίστηκε με σκοπό να υποστηρίξει οικονομικά την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα πεδία της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και των ίσων ευκαιριών, και να συμβάλει έτσι στην υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής της Ε.Ε. «Ευρώπη 2020» στους τομείς αυτούς.

Το επταετές πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους τους φορείς που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσίας και πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα, στην ΕΕ, τις χώρες ΕΖΕΣ-ΕΟΧ καθώς και στις υποψήφιες και τις εν δυνάμει υποψήφιες χώρες για προσχώρηση στην ΕΕ. Για περισσότερες πληροφορίες:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Η παρούσα έκδοση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος PROGRESS για το έργο με τίτλο «Καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας», το οποίο υλοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ).

Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν αντικατοπτρίζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

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

Εισαγωγή

Η παρούσα έκδοση είναι προϊόν της έρευνας που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος PROGRESS “Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας”, που υλοποιήθηκε από τις 20.12.2011 μέχρι τις 20.12.2012 από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). Το πρόγραμμα αυτό απέβλεπε να βελτιώσει την εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων μέσα από διάφορες δράσεις, όπως τη διενέργεια ποσοτικής έρευνας και έρευνας σε ομάδες εστίασης για τον εντοπισμό των διακρίσεων που επικρατούν στην ελληνική αγορά εργασίας, την κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση ενός επιλεγμένου αριθμού εργασιακών συμβούλων από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), τη διάδοση των δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, την προώθηση καλών πρακτικών και την αναβάθμιση του Παρατηρητηρίου Καταπολέμησης των Διακρίσεων στην Ελλάδα που λειτουργεί στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).

Ερευνητική ομάδα του έργου ΕΚΚΕ:

- Δ. Μπαλούρδος (Επιστημονικός Υπεύθυνος - ΕΚΚΕ)
- Β. Γαλατά (Εξωτερική Συνεργάτης)
- Ν. Δρυδάκης (Εξωτερικός Συνεργάτης)
- Ρ. Κιντή (Εξωτερική Συνεργάτης)
- Α. Μουρίκη (ΕΚΚΕ)
- Ν. Σαρρής (ΕΚΚΕ)
- Ν. Σπυροπούλου (ΕΚΚΕ)
- Α. Τραμουντάνης (ΕΚΚΕ)

- Κ. Τσαντίλα (Εξωτερικός Συνεργάτης)
- Μ. Χρυσάκης (ΕΚΚΕ)

Από τον ΟΑΕΔ συνεργάστηκαν οι εξής:

- Μακρή Θεοδώρα (Διευθύντρια Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού των ΚΠΑ)
- Κουρέτα Νέλλη (Διεθνείς Σχέσεις)
- Κολιόπουλος Ηλίας (Προϊστάμενος Τμήματος της Διεύθυνσης Συντονισμού)
- Χατζηγιάννη Κονδυλία (Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού)

Κατάλογος Συγγραφέων:

Οι Δ. Μπαλούρδος και Μ. Χρυσάκης έχουν συγγράψει το Κεφάλαιο 1:

- *Μεθοδολογικό πλαίσιο ποσοτικής έρευνας πεδίου.*

Οι Μ. Χρυσάκης, Ρ. Κιντή και Κ. Τσαντίλα έχουν συγγράψει τα Κεφάλαια 2-4:

- *Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.*
- *Χαρακτηριστικά απασχόλησης-ανεργίας.*

- *Εμπειρικά ευρήματα για τις διακρίσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας: Η περίπτωση των Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων.*

Η Β. Γαλατά έχει συγγράψει το Κεφάλαιο 5:

- *Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας: Νομολογιακή ερμηνεία και εφαρμογή στην πράξη.*

Ο Ν. Σαρρής έχει συγγράψει το Κεφάλαιο 6:

- *Αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα με έμφαση στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας.*

Ο Ν. Δρυδάκης έχει συγγράψει το Κεφάλαιο 7:

– Οικονομετρική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση.

Οι Ν. Σπυροπούλου και Α. Τραμουντάνης έχουν συγγράψει το Κεφάλαιο 8:

– «Η κατάσταση στην αγορά εργασίας όσον αφορά στις διακρίσεις σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες: αποτελέσματα από ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις».

Η Α. Μουρίκη έχει συγγράψει το Κεφάλαιο 9:

– Καλές πρακτικές για ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Ο παρών τόμος έχει ως βασικό στόχο να αποτυπώσει ορισμένες βασικές διαστάσεις των διακρίσεων σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με έμφαση στην εκτίμηση σχετικών πινάκων, δεικτών και υποδειγμάτων για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει συνολικά 9 κεφάλαια τα οποία συνθέτουν τρεις επιμέρους ενότητες. Την πρώτη ενότητα αποτελούν τα τέσσερα πρώτα κεφάλαια τα οποία παρουσιάζουν την έρευνα πεδίου που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. Την δεύτερη ενότητα συνθέτουν τα δύο επόμενα κεφάλαια τα οποία αποτυπώνουν το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καταγράφουν δικαστικές αποφάσεις και ερμηνείες νομοθετικών κανόνων. Εστιάζουν κυρίως στην εφαρμογή της νομοθεσίας στην ελληνική αγορά εργασίας δηλαδή, κατά πόσο το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο παρέχει επαρκή μέτρα προστασίας κατά οποιασδήποτε μορφής διάκριση και ποιές οι δυνατότητες βελτίωσής του. Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει τα τρία τελευταία κεφάλαια τα οποία αναφέρονται σε ειδικά θέματα που αφορούν στις διακρίσεις όπως η οικονομική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση, ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις που διεξήχθησαν σε Αθήνα

και Θεσσαλονίκη στο πλαίσιο του προγράμματος και παρουσίαση πολιτικών και καλών πρακτικών στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και για την προστασία της Αρχής Ίσης Μεταχείρισης.

Πιο συγκεκριμένα:

Στο πρώτο κεφάλαιο, με τίτλο «Μεθοδολογικό πλαίσιο ποσοτικής έρευνας πεδίου», επιχειρείται αρχικά μια περιγραφή αναφορικά με την έρευνα πεδίου και ακολουθεί ειδικότερη περιγραφή για το δείγμα συμμετεχόντων από τις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και την ομάδα ελέγχου. Περιγράφεται επίσης το ερωτηματολόγιο της έρευνας και οι κύριες συνιστώσες του. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, ενώ στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης – ανεργίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται τα εμπειρικά ευρήματα για τις διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Το πέμπτο κεφάλαιο με τίτλο «Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας: Νομολογιακή ερμηνεία και εφαρμογή στην πράξη» παρουσιάζει μια επισκόπηση και συγκριτική ανάλυση της νομοθεσίας και των βασικών θεσμικών μεταρρυθμίσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε διάφορες χώρες, όπως Νότιο-ευρωπαϊκές, Σκανδιναβικές, άλλες Ευρωπαϊκές, άλλες μη Ευρωπαϊκές χώρες και Ελλάδα, και στην συνέχεια αναλύει συγκεκριμένες δικαστικές αποφάσεις και σχετικές ερμηνείες των νομοθετικών κανόνων για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το έκτο κεφάλαιο με τίτλο «Αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα με έμφαση στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας» αποτυπώνει την εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα, ιδίως μετά την εφαρμογή του Ν.3304/2005 με τον οποίο ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ στην εθνική μας νομοθεσία και καταγράφει την αποτελεσματικό-

τητα της εφαρμογής των προβλέψεων της νομοθεσίας με ιδιαίτερη έμφαση στην αγορά εργασίας και ιδίως σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Στο έβδομο κεφάλαιο με τίτλο «Οικονομετρική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση» γίνεται προσπάθεια να εκτιμηθεί η επίδραση στην αγορά εργασίας των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιούνται κατάλληλες οικονομετρικές τεχνικές, προκειμένου να εκτιμηθεί όσον το δυνατό αμερόληπτα η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών συγκεκριμένων ευπαθών κοινωνικά ομάδων.

Στο όγδοο κεφάλαιο με τίτλο « Ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις» παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από δύο ομαδικές συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν στην Θεσσαλονίκη και την Αθήνα τον Σεπτέμβριο και τον Δεκέμβριο του 2012 αντίστοιχα.

Τέλος στο ένατο κεφάλαιο με τίτλο «Καλές πρακτικές για ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας», παρατίθενται και αναλύονται μια σειρά καλών πρακτικών για την προστασία της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, με βάση κυρίως την Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην Γ' Προγραμματική Περίοδο και στους δύο κύκλους εφαρμογής της (2002-2005 & 2005-2008) η οποία προσέφερε γόνιμο έδαφος για πειρατισμό στον χώρο της πολιτικής Απασχόλησης και Κοινωνικής Συνοχής.

Αθήνα, Μάιος 2014

Οι επιμελητές του τόμου
Δ. Μπαλούρδος
Ν. Σαρρής
Α. Τραμουντάνης
Μ. Χρυσάκης

1. Μεθοδολογικό πλαίσιο ποσοτικής έρευνας πεδίου

1.1 Γενικά

Προκειμένου να διερευνηθούν οι διακρίσεις που υφίστανται τα μέλη των ευπαθών κοινωνικών ομάδων (ΕΚΟ) στην ελληνική αγορά εργασίας, διεξήχθη ποσοτική έρευνα πεδίου σε ολόκληρη την επικράτεια. Η έρευνα απευθύνθηκε σε μέλη ΕΚΟ, τα οποία εξυπηρετούνται από τα κατά τόπους Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), αλλά και σε μία ομάδα ελέγχου, αποτελούμενη από άτομα τα οποία δεν ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 1280 ατόμων που ανήκουν σε ΕΚΟ ανά την ελληνική επικράτεια με προσωπικές ημι-δομημένες συνεντεύξεις (για την περιγραφή του ερωτηματολογίου, βλ. ενότητα 1.4 παρακάτω). Συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν επίσης και σε μία ομάδα ελέγχου, αποτελούμενη από 306 άτομα που ζουν ή και εργάζονται στο νομό Αττικής.

1.2 Δειγματοληψία

1.2.1 Δείγμα συμμετεχόντων από τις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ)

Μετά από σχετικό αίτημα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), ο ΟΑΕΔ, ως υπεύθυνος φορέας για την τήρηση Μητρώου και δεδομένων για τις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) στην Ελλάδα, απέστειλε λίστες ατόμων - μελών ΕΚΟ που εξυπηρετούνται από τα κατά τόπους ΚΠΑ. Με βάση αυτές τις λίστες έγινε αναλογική προσαρμογή και ζητήθηκε συγκεκριμένος αριθμός συμπληρωμένων ερωτηματολογίων από κάθε ΚΠΑ. Το

αρχικό δείγμα-στόχος ήταν 2020 συμμετέχοντες – μέλη ΕΚΟ, δι-αμοιρασμένοι αναλογικά στα κατά τόπους ΚΠΑ σε όλη τη χώρα. Ωστόσο ο τελικός αριθμός συνεντεύξεων που πραγματοποιήθη-καν ανήλθε στις 1280 σε 35 νομούς της χώρας (βλ. Πίνακες 1 και 2 για την κατανομή του δείγματος ανά νομό και ανά Περιφέρεια). Αυτό μεταφράζεται σε ποσοστό ανταπόκρισης 63,4%, το οποίο κρίνεται ικανοποιητικό. Ας σημειωθεί ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά μη ανταπόκρισης εντοπίζονται στις υπηρεσίες του νομού Αττικής, όπου σε ορισμένες περιπτώσεις ΚΠΑ έφτασαν το 100%.

Η τελική κατανομή του δείγματος των ατόμων που συμμετεί-χαν στην ποσοτική έρευνα, ως μέλη ΕΚΟ, ανά νομό απεικονίζεται στον Πίνακα 1.1. που ακολουθεί.

Πίνακας 1.1. Κατανομή δείγματος Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων (ΕΚΟ), ανά νομό.

Νομός	Συμμετέχοντες στη δειγματολη-πτική έρευνα (Αριθμός ατόμων)	Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Αττικής	288	22,5	22,5
Θεσσαλονίκης	195	15,2	37,7
Καβάλας	64	5,0	42,7
Κυκλάδων	55	4,3	47,0
Ημαθίας	50	3,9	50,9
Ροδόπης	50	3,9	54,8
Βοιωτίας	46	3,6	58,4
Τρικάλων	36	2,8	61,3
Μαγνησίας	31	2,4	63,7
Έβρου	30	2,3	66,0
Αχαΐας	30	2,3	68,4
Ξάνθης	30	2,3	70,7
Αιτωλοακαρνανίας	30	2,3	73,0
Ιωαννίνων	30	2,3	75,4
Αρκαδίας	30	2,3	77,7
Κοζάνης	27	2,1	79,8
Πιερίας	25	2,0	81,8

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κορινθίας	25	2,0	83,8
Κιλκίς	23	1,8	85,5
Λακωνίας	20	1,6	87,1
Ηλείας	20	1,6	88,7
Δράμας	20	1,6	90,2
Κεφαλονιάς	20	1,6	91,8
Θεσπρωτίας	17	1,3	93,1
Εύβοιας	15	1,2	94,3
Χανίων	11	0,9	95,2
Λευκάδας	10	0,8	95,9
Σερρών	10	0,8	96,7
Χαλκιδικής	10	0,8	97,5
Μεσσηνίας	7	0,5	98,0
Ηρακλείου	5	0,4	98,4
Καστοριάς	5	0,4	98,8
Γρεβενών	5	0,4	99,2
Φωκίδος	5	0,4	99,6
Λασιθίου	5	0,4	100,0
Σύνολο	1280	100,0	

Πίνακας 1.2. Κατανομή δείγματος ΕΚΟ ανά Περιφέρεια.

Περιφέρεια	Συμμετέχοντες στη δειγματοληπτική έρευνα	Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Κεντρικής Μακεδονίας	313	24,5	24,5
Αττικής	288	22,5	47,0
Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης	194	15,2	62,1
Πελοποννήσου	82	6,4	68,5
Δυτικής Ελλάδος	80	6,3	74,8
Θεσσαλίας	67	5,2	80,0
Στερεάς Ελλάδος	66	5,2	85,2
Νοτίου Αιγαίου	55	4,3	89,5
Ηπείρου	47	3,7	93,1
Δυτικής Μακεδονίας	37	2,9	96,0
Ιονίων Νήσων	30	2,3	98,4
Κρήτης	21	1,6	100,0
Σύνολο	1280	100,0	

1.2.2 Ομάδα ελέγχου

Για τη διεξαγωγή συγκρίσεων κρίθηκε σκόπιμη η λήψη συνεντεύξεων από μία ομάδα ελέγχου, την οποία επόπτευσε το ΕΚΚΕ ως υπεύθυνος φορέας για τη συλλογή δεδομένων σε αυτή την περίπτωση. Το δείγμα-στόχος υπολογίστηκε αρχικά στα 300 άτομα που ζουν ή και εργάζονται στο νομό Αττικής και που δεν ανήκουν σε κάποια ΕΚΟ. Ωστόσο, ο στόχος αυτός ξεπεράστηκε κατά τι κι έτσι το τελικό δείγμα της ομάδας ελέγχου ανήλθε στα 306 άτομα. Η συμμετοχή στην έρευνα έγινε σε εθελοντική και ευκαιριακή βάση, ενώ για τη δειγματοληψία χρησιμοποιήθηκε κυρίως η μέθοδος της χιονοστιβάδας, ελέγχοντας ωστόσο για συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων.

1.3 Βασικά χαρακτηριστικά και έλεγχος συγκρισιμότητας των δειγμάτων

Στο δείγμα των ατόμων από τις ΕΚΟ περιλαμβάνονται 616 άνδρες (48.1%) και 651 γυναίκες (50.9%)¹, ηλικίας από 16 έως 70 ετών ($M = 38.20$ έτη, $TA = 10.62^2$). Την ομάδα ελέγχου αποτέλεσαν 149 άνδρες (48.9%) και 156 γυναίκες (51.1.%), με ηλικιακό εύρος τα 18 – 72 έτη ($M = 33.30$ έτη, $TA = 9.97$).

Διασταυρώνοντας το φύλο των συμμετεχόντων με την ομάδα στην οποία ανήκουν (ομάδα ΕΚΟ – ομάδα ελέγχου), διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες (βλ. Πίνακα 1.3).

1. Ας σημειωθεί ότι δεν έχει καταγραφεί το φύλο του συνεντευξιαζομένου σε 13 περιπτώσεις στην ομάδα ΕΚΟ και σε 1 περίπτωση στην ομάδα ελέγχου.

2. Ας σημειωθεί ότι δεν έχει καταγραφεί η ηλικία του συνεντευξιαζομένου σε 56 περιπτώσεις στην ομάδα ΕΚΟ και σε 9 περιπτώσεις στην ομάδα ελέγχου.

Πίνακας 1.3. Διασταύρωση φύλου με ομάδα (ΕΚΟ – ελέγχου).

		ΟΜΑΔΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ		Σύνολο
		Ομάδα Ελέγχου	Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ)	
Φύλο	Άνδρας	149	616	765
	Γυναίκα	156	651	807
Σύνολο		305	1267	1572

$N = 1572, \chi^2 = .005, p = .942$

Πίνακας 1.4. Διασταύρωση ηλικίας (ηλικιακές ομάδες) με ομάδα (ελέγχου – ΕΚΟ).

		ΟΜΑΔΑ		Σύνολο
		Ομάδα ελέγχου	Ευάλωτη Κοινωνική Ομάδα (ΕΚΟ)	
Ηλικιακές Ομάδες	έως 25 ετών	52	144	196
	26-35 ετών	157	411	568
	36-40 ετών	27	172	199
	41-45 ετών	27	168	195
	46-50 ετών	14	154	168
	51 ετών & άνω	18	175	193
Σύνολο		295	1224	1519

$N = 1519, \chi^2 = 64.85, p < .001$

Προκειμένου δε να διαπιστωθούν τυχόν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες αναφορικά με την ηλικία, διενεργήθηκε t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Το αποτέλεσμα του t-test έδειξε ότι η μέση ηλικία των συμμετεχόντων της ομάδας ελέγχου ($M = 33.30$ έτη, $TA = 9.97$) είναι μικρότερη από την ηλικία των συμμετεχόντων της ομάδας ΕΚΟ ($M = 38.20$ έτη, $TA = 10.62$) σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, $t(1517) = -7.20, p < .001$. Πια να διερευνηθεί περαιτέρω αυτή η διαφορά, προχωρήσαμε σε διασταύρωση της ομάδας (ελέγχου – ΕΚΟ) με την ηλικία, αφού πρώτα οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε ηλικιακές ομάδες (βλ. Πίνακα 1.4). Η διασταύρωση αυτή έδειξε ότι πράγματι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες αναφορικά με την ηλικία, πράγμα ωστόσο το οποίο πιθανά οφείλεται

στην αριθμητική διαφορά των δειγμάτων. Από την επισκόπηση του Πίνακα 4 φαίνεται ότι η αναλογία ομάδας ελέγχου και ομάδας ΕΚΟ ανά ηλικιακή ομάδα κυμαίνεται από 1/10 έως περίπου 4/10. Το δεδομένο αυτό σε συνδυασμό με την αναλογία του συνολικού αριθμού συμμετεχόντων στην ομάδα ελέγχου με το συνολικό αριθμό συμμετεχόντων στην ομάδα ΕΚΟ (2.4/10), μας επιτρέπει να προχωρήσουμε στις περαιτέρω συγκρίσεις ανάμεσα στα δύο δείγματα.

1.4 Περιγραφή ερωτηματολογίου ποσοτικής έρευνας

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας, το οποίο λειτούργησε ως εργαλείο για τη διεξαγωγή των προσωπικών ημιδομημένων συνεντεύξεων, περιελάμβανε τριών ειδών ερωτήσεις: (α) κλειστού τύπου, (β) ερωτήσεις με κλίμακες αξιολόγησης, και (γ) έναν περιορισμένο αριθμό ανοιχτών ερωτήσεων (βλ. Παράρτημα Ι).

Το εν λόγω ερευνητικό εργαλείο σχεδιάστηκε ειδικά για να καλύψει τις ανάγκες της παρούσας έρευνας και να επιτρέψει συγκρίσεις ανάμεσα στις ΕΚΟ και την ομάδα ελέγχου. Για να αποτυπώσει όσο το δυνατό ακριβέστερα την πραγματικότητα αναφορικά με τις υφιστάμενες διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, το ερωτηματολόγιο συμπεριέλαβε τις εξής βασικές ενότητες:

- A. Δημογραφικά/ Προσωπικά χαρακτηριστικά
- B. Χαρακτηριστικά απασχόλησης-ανεργίας
- Γ. Διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Αναλυτικότερα, στην **ενότητα Α** περιλαμβάνονται οι παρακάτω άξονες:

1. Προσωπικά χαρακτηριστικά:
 - i. Ευπαθής ή Ευάλωτη Κοινωνική Ομάδα (ΕΚΟ) στην οποία ανήκει ο/η ερωτώμενος/-η
 - ii. Φύλο
 - iii. Ηλικία
 - iv. Οικογενειακή κατάσταση

- v. Αριθμός τέκνων
- vi. Σεξουαλικές προτιμήσεις
2. Μακροχρόνια ασθένεια (πάνω από 12 μήνες) ή αναπηρία
3. *Πληροφορίες σχετικές με το νοικοκυριό:*
 - i. Αριθμός μελών νοικοκυριού.
 - ii. Αριθμός συγκατοίκων που εργάζονται
4. *Πληροφορίες σχετικές με την εκπαίδευση:*
 - i. Είστε μαθητής ή σπουδαστής;
- Αν είστε μαθητής ή σπουδαστής, εργάζεστε παράλληλα;
 - ii. Εκπαιδευτικό επίπεδο
 - iii. Παρακολούθηση σεμιναρίων κατάρτισης ή κάποιου είδους επιμόρφωσης.
 - iv. Γνώση ελληνικών
 - v. Γνώση αγγλικών
 - vi. Χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
5. *Άλλες πληροφορίες:*
 - i. Έχετε την ελληνική υπηκοότητα;
 - ii. Είστε Χριστιανός/-ής;
 - iii. Έχετε άδεια οδήγησης;

Στην ενότητα Β οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δώσουν πληροφορίες σχετικές με την τρέχουσα ασχολία τους. Στην περίπτωση όμως που δήλωναν άνεργοι ή μη ενεργοί, οι πληροφορίες αφορούσαν στην τελευταία θέση εργασίας τους, ενώ καλούνταν να απαντήσουν και σχετικά με την αναζήτηση εργασίας.

Ειδικότερα, οι ερωτήσεις που συμπεριελήφθησαν στην *ενότητα Β* διαμορφώθηκαν ως εξής:

1. Ποια είναι η κύρια ασχολία σας την τρέχουσα εβδομάδα;
2. Ποια είναι η θέση σας στην εργασία που ασκείτε σήμερα ή, αν δεν εργάζεστε σήμερα, στην τελευταία εργασία σας;
3. Σε ποιον τομέα της οικονομίας εργάζεστε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας;
4. Ποιο είναι το επάγγελμα που ασκείτε σήμερα ή ασκούσατε στην τελευταία εργασία σας;

5. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης που εργάζεστε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας.
6. Είστε ασφαλισμένος σε κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης στη σημερινή ή στην τελευταία εργασία σας;
7. Πόσες ώρες εργάζεστε κάθε μέρα ή κάθε εβδομάδα στη σημερινή ή στην τελευταία εργασία σας;
8. Πληρώνεστε υπερωρίες στη σημερινή ή στην τελευταία εργασία σας;
9. Ποιες είναι συνολικά οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από εργασία σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας (σε ευρώ);
10. Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε σήμερα ή είχατε στην τελευταία εργασία σας;
11. Πόσους εργοδότες έχετε αλλάξει έως σήμερα;
12. Πόσα χρόνια συνολικά έχετε εργαστεί έως σήμερα;
13. Πιστεύετε ότι η δουλειά που έχετε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας ανταποκρίνεται στις σπουδές σας;
14. Πώς αξιολογείτε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας απέναντί σας σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας;
15. Αν εργάζεστε, φοβάστε μήπως χάσετε την εργασία σας;
16. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την εργασία σας σήμερα ή ήσαστε στην τελευταία εργασία σας;
17. Αν δεν εργάζεστε σήμερα και ψάχνετε για δουλειά, για πόσο διάστημα είστε άνεργος;
18. Αν δηλώνετε άνεργος, ποιος είναι ο λόγος που δε βρίσκετε εργασία;

Τέλος, στην Ενότητα Γ διερευνήθηκαν οι υποκειμενικά προσλαμβανόμενες διακρίσεις, τόσο γενικά στην αγορά εργασίας όσο και εξατομικευμένα ως προς τις επιμέρους διαστάσεις των διακρίσεων για κάθε συμμετέχοντα. Έτσι, η *ενότητα Γ* του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τους εξής άξονες:

1. *Διακρίσεις στην αγορά εργασίας γενικά:*
 - i. Σε ποιο βαθμό υφίστανται;
 - ii. Πόσο συχνά εκδηλώνονται;

2. *Ειδικότερα θέματα διακρίσεων αναφορικά με:*
 - Τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας,
 - Τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας,
 - Τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων σε μια επιχείρηση,
 - Την αξιοποίηση ή/ και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο μιας επιχείρησης,
 - Τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης,
 - Τις απολύσεις.
3. *Διακρίσεις κατά των μελών Ευπαθών Κοινωνικά Ομάδων (ΕΚΟ):*
 - i. Ποια ή ποιες ΕΚΟ υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας;
 - ii. Υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων οι ΕΚΟ συγκριτικά με τον υπόλοιπο πληθυσμό;
4. *Προσωπική εμπειρία διακρίσεων:*
 - i. Διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας και σε θέση εργασίας.
 - ii. Λόγοι διάκρισης (φύλο, ηλικία, καταγωγή, κλπ).
 - iii. Καταστάσεις διακρίσεων.
 - iv. Συχνότητα διακρίσεων.
 - v. Υπεύθυνα πρόσωπα για τις υφιστάμενες διακρίσεις.
 - vi. Τρόπος αντίδρασης στις υφιστάμενες διακρίσεις.
 - vii. Αντίδραση συναδέλφων στην υφιστάμενη διάκριση.
 - viii. Συνολική εκτίμηση για την ύπαρξη διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σήμερα σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση.

2. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το τελικό δείγμα της ποσοτικής έρευνας συμπεριέλαβε 1280 ερωτηματολόγια τα οποία συμπληρώθηκαν – απαντήθηκαν από άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες/ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού (ΕΚΟ). Το σύνολο του δείγματος ομαδοποιήθηκε, εν τέλει, σε οχτώ (8) Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ), οι συχνότητες εμφάνισης των οποίων στο αντίστοιχο δείγμα των ΕΚΟ αποτυπώνονται στον Πίνακα 2.1.

Όπως διαπιστώνεται, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από Μετανάστες, παλιννοστούντες και πρόσφυγες (31,6%), και ακολουθούν τα Άτομα με Αναπηρία (16,2%), και οι Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα (13,6%) (βλ. Πίνακα 2.1).

Πίνακας 2.1 Δείγμα Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων (ΕΚΟ): Συχνότητες εμφάνισης (N, %)

Ευπαθείς ή Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ)	Συχνότητα	%
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	174	13,6
Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ)	207	16,2
Ρομά	106	8,3
Έλληνες Μουσουλμάνοι, Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	69	5,4
Μετανάστες, Παλιννοστούντες & Πρόσφυγες	404	31,6
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	51	4
Αποφυλακισθέντες, Ανήλικοι παραβάτες, Πρώην χρήστες ουσιών	61	4,8
Λοιπές κατηγορίες ΕΚΟ	141	11
Αδιευκρίνιστη ΕΚΟ	67	5,2
Σύνολο	1280	100

Όσον αφορά το φύλο, το δείγμα ισοκατανέμεται ανάμεσα στους άνδρες (48,1%) και στις γυναίκες (50,9%). Σχετικά με τις ηλικίες των ατόμων του δείγματος που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα, η μέση ηλικία των ατόμων που ανήκουν στις ΕΚΟ του δείγματος είναι τα 38,2 έτη και η διάμεσος τα 37 έτη. Στους άνδρες η μέση ηλικία είναι τα 38,34 έτη και στις γυναίκες τα 38 έτη (βλ. Πίνακα 2.2, 2.3).

Πίνακας 2.2 Φύλο συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ

Φύλο	Συχνότητα	%
Άνδρας	616	48.1
Γυναίκα	651	50.9
Missing	13	1
Σύνολο	1280	100

Σύμφωνα με τα ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας, το ένα τρίτο των συμμετεχόντων (33,6%) έχει ηλικία ανάμεσα στα 26-35 έτη. Με περαιτέρω ανάλυση, παρατηρούμε πως το ποσοστό των ανδρών (34,3%) και των γυναικών (32,9%) σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία αντιπροσωπεύεται ισόποσα (βλ. Πίνακα 2.3, 2.4).

Πίνακας 2.3 Ηλικία συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ

Ηλικία	Συχνότητα	%
Έως 25 ετών	144	11,3
26-35 ετών	411	32,1
36-40 ετών	172	13,4
41-45 ετών	168	13,1
46-50 ετών	154	12
51 ετών & άνω	175	13,7
Missing	56	4,4
Σύνολο	1280	100

M.O. = 38.2, *T.A.*=10.619

Πίνακας 2.4 Διασταύρωση ηλικίας συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Ηλικία (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Έως 25 ετών	11,6	12	11,8
26-35 ετών	34,3	32,9	33,6
36-40 ετών	13,5	14,7	14,1
41-45 ετών	13,3	13,9	13,6
46-50 ετών	11,8	13,4	12,6
51 ετών & άνω	15,5	13,1	14,3
Σύνολο	100	100	100

N: 1220, $\chi^2= 2,492$, $p=0,778$

Από την επισκόπηση των στοιχείων της έρευνας πεδίου διαπιστώνεται ότι οι μισοί (49,9%) των ερωτώμενων είναι έγγαμοι, ενώ άγαμοι δηλώνει το 37,7% του δείγματος. Από την περαιτέρω ανάλυση διαπιστώνεται πως η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιείται ανάμεσα στα δύο φύλα, και συγκεκριμένα οι περισσότεροι απαντώντες που διαβιούν χηρεία ή διαζύγιο είναι γυναίκες (βλ. Πίνακα 2.5).

Όσον αφορά τον αριθμό των τέκνων οι περισσότεροι των ερωτηθέντων έχουν δύο παιδιά (35,3%), και ακολουθούν εκείνοι που δεν έχουν καθόλου παιδιά (27,2%). Σε σχέση με το φύλο φαίνεται πως οι γυναίκες εμφανίζονται να δηλώνουν πως έχουν γίνει γονείς, ενώ το ποσοστό των άτεκνων ανδρών (34,2%) είναι μεγαλύτερο σε σχέση με αυτό των γυναικών (βλ. Πίνακα 2.6).

Πίνακας 2.5 Διασταύρωση οικογενειακής κατάστασης συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Άγαμος/η	43,3	32,5	37,7
Έγγαμος/η	51,6	48,2	49,9
Χήρος/α	0,8	3,9	2,4
Διαζευγμένος/η	4,3	15,4	10
Σύνολο	100	100	100

N: 1253, $\chi^2= 61,574$, $p<0,05$

Πίνακας 2.6 Διασταύρωση αριθμού παιδιών συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Πόσα παιδιά έχετε; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0	34,2	21,1	27,2
1	16,6	21,9	19,4
2	32,8	37,5	35,3
3	9	11,6	10,4
4	4,7	4,8	4,8
>4	2,7	3	2,9
Σύνολο	100	100	100

N: 1046, $\chi^2= 23,532$, $p<0,05$

Το ένα τρίτο των απαντώντων του δείγματος (31,8%) αναφέρει πως το νοικοκυριό του αποτελείται από τέσσερα μέλη, και αμέσως μετά ακολουθούν με ποσοστό 21,7% αυτοί που δηλώνουν ότι ανήκουν σε τριμελή νοικοκυριά. Στην περαιτέρω ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων και όσον αφορά τη διάσταση του φύλου, παρουσιάζεται το ενδιαφέρον στοιχείο πως οι άνδρες έχουν προβάδισμα στους περισσότερους τύπους νοικοκυριών (βλ. Πίνακα 2.7).

Αξιοσημείωτο είναι πως ισοκατανέμονται οι δηλώσεις των ερωτηθέντων μεταξύ των απαντήσεων «μόνον ένας από τους συγκατοίκους εργάζεται» (43,5%) και «κανένας άλλος από τους συγκατοίκους» δεν εργάζεται (42,8%). Από την περαιτέρω επεξεργασία των στοιχείων αποκαλύπτεται πως οι άνδρες κατά βάση είναι αυτοί που στηρίζουν οικονομικά το νοικοκυριό τους (βλ. Πίνακα 2.8).

Πίνακας 2.7 Διασταύρωση αριθμού μελών νοικοκυριού συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Πόσα μέλη έχει το νοικοκυριό σας; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0	1,1	1,2	1,1
1	10,8	7,7	9,2
2	12,6	18,5	15,7
3	23,2	20,3	21,7
4	33,3	30,3	31,8
5	10,5	13,5	12
6	4,5	4,6	4,6
>6	4	4	4
Σύνολο	100	100	100

N: 1162, $\chi^2= 13,565$, $p=0,059$

Πίνακας 2.8 Διασταύρωση αριθμού εργαζόμενων συγκατοίκων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Αν ζείτε με άλλους πόσοι από τους συγκατοίκους σας εργάζονται; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0	46,2	39,7	42,8
1	39	47,6	43,5
2	11,9	10,9	11,4
>2	2,9	1,9	2,4
Σύνολο	100	100	100

N: 925, $\chi^2= 7,469$, $p=0,058$

Στην πλειοψηφία τους οι ερωτηθέντες του δείγματος κατέχουν την ελληνική υπηκοότητα (74%), με τις περισσότερες ερωτηθέντες γυναίκες να είναι αυτές που δηλώνουν ελληνικής υπηκοότητας (80,3%) (βλ. Πίνακα 2.9).

Πίνακας 2.9 Διασταύρωση κατοχής ελληνικής υπηκοότητας συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Έχετε την ελληνική υπηκοότητα; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	67,4	80,3	74
Όχι	32,6	19,7	26
Σύνολο	100	100	100

N: 1253, $\chi^2= 26,882$, $p<0,05$

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην εμπειρική έρευνα δεν είναι μαθητές ή σπουδαστές (96,8%) (βλ. Πίνακα 2.10), ενώ μόλις το 0,7% αυτών εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του (βλ. Πίνακα 2.11).

Πίνακας 2.10 Διασταύρωση ιδιότητας μαθητή/σπουδαστή συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ (ναι/όχι) με φύλο

Είστε μαθητής ή σπουδαστής; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	2,6	3,7	3,2
Όχι	97,4	96,3	96,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1203, $\chi^2= 1,340$, $p=0,247$

Πίνακας 2.11 Διασταύρωση ιδιότητας εργαζόμενου μαθητή/σπουδαστή συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Αν είστε μαθητής ή εργάζεστε παράλληλα; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	0,5	1	0,7
Όχι	2	2,8	2,4
Δεν αφορά	97,4	96,3	96,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1203, $\chi^2= 1,518$, $p=0,468$

Από την επισκόπηση του Πίνακα 2.12 διαπιστώνεται πως το 32,2% των ατόμων δηλώνουν απόφοιτοι Ενιαίου ή Επαγγελματική Λυκείου, το 21,3% των απαντώντων κατέχει μεταλυκειακή

μόρφωση, και το 14,4% δηλώνουν απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά στο φύλο παρατηρούμε πως οι άνδρες έχουν προβάδισμα μέχρι την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Δημοτικό: 18,3%, Γυμνάσιο: 22,2%), ενώ οι γυναίκες του δείγματος παρουσιάζονται να έχουν ολοκληρώσει σε μεγαλύτερα ποσοστά Λύκειο (26,7%), και κάποια Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (12%).

Σύμφωνα με τον Πίνακα 2.13 οι περισσότεροι ερωτώμενοι (69,2%) αναφέρουν πως δεν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης ή κάποιο άλλο είδος επιμόρφωσης, και μόνον το 30,8% απαντά θετικά στην ερώτηση. Η επιπλέον ανάλυση μας αποκαλύπτει πως οι γυναίκες του δείγματος επιδίδονται κατά δύο φορές περισσότερο από τους άνδρες στην παρακολούθηση σεμιναρίων (40,1%).

Πίνακας 2.12 Διασταύρωση επιπέδου εκπαίδευσης συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Ποιο επίπεδο εκπαίδευσης έχετε ολοκληρώσει; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Δεν έχω πάει καθόλου σχολείο	6,3	8,1	7,2
Έχω πάει μερικές τάξεις Δημοτικού	3,5	3,8	3,6
Δημοτικό	18,3	10,8	14,4
Γυμνάσιο	22,2	16,1	19,1
Ενιαίο Λύκειο	19,8	26,7	23,3
ΕΠΑΛ/ΤΕΕ	10,9	8,9	9,9
ΙΕΚ	4	4,8	4,4
Ανώτερη σχολή	1,8	1,7	1,8
ΤΕΙ	4,9	5,5	5,2
ΑΕΙ	7,7	12	9,9
Μεταπτυχιακές σπουδές	0,7	1,6	1,1
Σύνολο	100	100	100

N: 1247, $\chi^2= 36,334$, $p<0,05$

Πίνακας 2.13 Διασταύρωση παρακολούθησης σεμιναρίων από τους συμμετέχοντες στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης ή κάποιο είδος επιμόρφωσης; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	21	40,1	30,8
Όχι	79	59,9	69,2
Σύνολο	100	100	100

N: 1214, $\chi^2= 51,614$, $p<0,05$

Το 49,2% δηλώνει πως γνωρίζει την ελληνική γλώσσα «καλά και πολύ καλά», το 33,9% του δείγματος γνωρίζει «άριστα» τα ελληνικά, ενώ «μέτρια» δηλώνει ότι γνωρίζουν το 15% του δείγματος (βλ. Πίνακας 2.14). Οι μισοί και πλέον ερωτηθέντες του δείγματος (56,7%) αναφέρουν πως δεν γνωρίζουν «καθόλου ή λίγο» τα Αγγλικά, ενώ «μέτρια» τα γνωρίζει το 19% του δείγματος (βλ. Πίνακας 2.15).

Πίνακας 2.14 Διασταύρωση βαθμού γνώσης ελληνικών από τους συμμετέχοντες στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα ελληνικά; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Καθόλου ή λίγο	2,3	1,4	1,9
Μέτρια	15,1	14,8	15
Καλά	29,4	21	25,1
Πολύ καλά	26,6	21,6	24,1
Άριστα	26,5	41,1	33,9
Σύνολο	100	100	100

N: 1241, $\chi^2= 32,771$, $p<0,05$

Σχεδόν οι μισοί των απαντώντων της εμπειρικής έρευνας (47,4%) αναφέρουν πως δεν γνωρίζουν «καθόλου ή λίγο» τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, και ακολουθεί το 23% των απαντώντων που αναφέρει πως γνωρίζει σε «μέτριο» βαθμό (βλ. Πίνακα 2.16). Ως προς το φύλο η ανάλυση μας επιτρέπει να αναγνωρίσουμε πως, περισσότεροι των ανδρών κυμαίνονται στην

κλίμακα μεταξύ του «καθόλου»-«πολύ καλά», ενώ περισσότερες των γυναικών δηλώνουν πως γνωρίζουν «άριστα» τη γλώσσα (41,1%) (βλ. Πίνακας 2.14). Το ίδιο παρατηρούμε όσον αφορά στη γνώση της αγγλικής γλώσσας και στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Οι γυναίκες απαντούν πως έχουν καλύτερη γνώση αυτών, σε σχέση με τους άνδρες (βλ. Πίνακα 2.15, Πίνακα 2.16).

Πίνακας 2.15 Διασταύρωση βαθμού γνώσης αγγλικών από τους συμμετέχοντες στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα αγγλικά; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Καθόλου ή λίγο	62,5	51,1	56,7
Μέτρια	17,7	20,1	19
Καλά	10,8	12,1	11,5
Πολύ καλά	6,1	11,9	9,1
Άριστα	2,8	4,7	3,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1239, $\chi^2= 22,936$, $p<0,05$

Πίνακας 2.16 Διασταύρωση βαθμού γνώσης χρήση Η/Υ από τους συμμετέχοντες στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Καθόλου ή λίγο	53	42,2	47,4
Μέτρια	21,7	24,3	23
Καλά	13,5	13,7	13,6
Πολύ καλά	7,2	14,5	11
Άριστα	4,6	5,3	5
Σύνολο	100	100	100

N: 1250, $\chi^2= 23,797$, $p<0,05$

Οι περισσότεροι επί του δείγματος (62,2%) σημειώνουν πως κατέχουν άδεια οδήγησης, με τους άνδρες να εμφανίζονται στην πλειοψηφία τους κάτοχοι διπλώματος οδήγησης (76,7%) (βλ. Πίνακα 2.17).

Πίνακας 2.17 Διασταύρωση κατοχής άδειας οδήγησης από τους συμμετέχοντες στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Έχετε άδεια οδήγησης; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	76,7	48,4	62,2
Όχι	23,3	51,6	37,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1253, $\chi^2= 107,007$, $p<0,05$

Η πλειοψηφία των ατόμων του δείγματος της έρευνας δηλώνουν Χριστιανοί (78,8%). Με βάση τη διάσταση του φύλου παρατηρούμε πως οι περισσότερες γυναίκες δηλώνουν Χριστιανές (87,1%), και οι περισσότεροι άνδρες δηλώνουν πως δεν είναι Χριστιανοί (26,5%) (βλ. Πίνακα 2.18).

Πίνακας 2.18 Διασταύρωση θρησκευτικών πεποιθήσεων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Είστε Χριστιανός; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Χριστιανοί	70,1	87,1	78,8
Όχι Χριστιανοί	26,5	11,2	18,6
Δεν απαντώ	3,5	1,7	2,6
Σύνολο	100	100	100

N: 1244, $\chi^2= 54,154$, $p<0,05$

Η πλειοψηφία των ατόμων (76%) αναφέρουν πως διατηρούν σεξουαλικές σχέσεις με άτομα του άλλου φύλου (βλ. Πίνακα 2.19), ενώ η διάσταση του φύλου δεν καθορίζει ουσιαστική διαφορά στην επιλογή συντρόφου.

Πίνακας 2.19 Διασταύρωση σεξουαλικών προτιμήσεων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Οι σεξουαλικές σας προτιμήσεις είναι: (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Με άτομα του άλλου φύλου	76,2	75,9	76
Με άτομα του ίδιου φύλου	1,4	3,4	2,4
Με άτομα και των δύο φύλων	0,9	0,3	0,6
Δεν απαντώ	21,4	20,4	20,9
Σύνολο	100	100	100

N: 1143, $\chi^2=6,094$, $p<0,05$

Σύμφωνα με τον Πίνακα 2.20 παρατηρείται πως οι περισσότεροι επί του δείγματος (77,8%) δεν αναφέρουν καμία μακροχρόνια ασθένεια ή αναπηρία, ενώ το 20,8% απαντά στην ερώτηση θετικά. Και εδώ η διάσταση του φύλου δεν διαφοροποιεί την απάντηση (βλ. Πίνακα 2.20).

Πίνακας 2.20 Διασταύρωση ύπαρξης μακροχρόνιας ασθένειας των συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ με φύλο

Μακροχρόνια ασθένεια (πάνω από 12 μήνες) ή αναπηρία; (%)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Ναι	21	20,7	20,8
Όχι	77,6	77,9	77,8
Δεν απαντώ	1,3	1,4	1,4
Σύνολο	100	100	100

N: 1228, $\chi^2=0,037$, $p=0,982$

3. Χαρακτηριστικά απασχόλησης – ανεργίας

Προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν διαφορές φύλου αναφορικά με τα χαρακτηριστικά απασχόλησης - ανεργίας, πραγματοποιήθηκαν διασταυρώσεις των τιμών κάθε μεταβλητής αυτής της ενότητας με το φύλο των συμμετεχόντων. Ας σημειωθεί ότι στις διασταυρώσεις δε λαμβάνονται υπόψη οι κενές απαντήσεις (missing values), αλλά ούτε και οι απαντήσεις «δεν αφορά» και γι' αυτό το λόγο το N ποικίλλει σε κάθε ερώτηση. Σημειώνεται επίσης ότι, οι ερωτήσεις που αφορούν σε ειδικότερα χαρακτηριστικά της θέσης απασχόλησης αναφέρονται είτε στην εργασία που ασκούσαν οι ερωτώμενοι την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας είτε -στην περίπτωση που δήλωναν άνεργοι- στην τελευταία θέση εργασίας τους.

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος των ΕΚΟ δηλώνουν άνεργοι και σε αναζήτηση εργασίας, ενώ μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 6% δηλώνει ότι εργάζεται και μόλις 0,7% δηλώνει ότι σπουδάζει ή ότι πηγαίνει σχολείο (βλ. Πίνακα 3.1). Από την επισκόπηση του Πίνακα 3.1 παρατηρείται ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες εντοπίζονται κυρίως στα ποσοστά των μη ενεργών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό μη-ενεργές συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στις υπόλοιπες κατηγορίες.

Πίνακας 3.1 Διασταύρωση κύριας ασχολίας με φύλο

Ποια είναι η κύρια ασχολία σας την τρέχουσα εβδομάδα; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Εργαζόμενος/-η	6,9	5,3	6,1
Άνεργος/η (δεν εργάζεται αλλά ψάχνει δουλειά)	90,8	87,7	89,2
Μη ενεργός/-η	1,8	6,1	4
Μαθητής/-τρια - Σπουδαστής/-τρια	0,5	0,9	0,7
Σύνολο	100	100	100

$N = 1254$, $\chi^2 = 16.86$, $p = .001$

Πίνακας 3.2 Διασταύρωση θέσης στην εργασία με φύλο

Ποια είναι η θέση σας στην εργασία που ασκείτε σήμερα ή, αν δεν εργάζεστε σήμερα, στην τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Μισθωτός/ Ημερομίσθιος/ Ωρομίσθιος	88,2	86,6	87,4
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς μισθωτούς	5,4	5,6	5,5
Αυτοαπασχολούμενος με μισθωτούς	1,5	0,6	1,1
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	3	3,3	3,1
Μαθητευόμενος με αμοιβή	2	3,9	2,9
Σύνολο	100	100	100

$N = 1027, \chi^2 = 5,08, p = .280$

Μισθωτοί, ημερομίσθιοι ή ωρομίσθιοι δηλώνουν οι περισσότεροι συμμετέχοντες (87%) αναφορικά με τη θέση τους στη σημερινή ή την τελευταία εργασία τους (βλ. Πίνακα 3.2). Ένα μικρότερο ποσοστό δηλώνει αυτοαπασχολούμενος χωρίς μισθωτούς (5,5%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 3% δηλώνει βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση. Μικρότερα είναι τα ποσοστά εκείνων που δήλωσαν μαθητευόμενοι με αμοιβή (3,9%) και αυτοαπασχολούμενοι με μισθωτούς (1,1%), ενώ δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές φύλου στη θέση εργασίας.

Αναφορικά με τον τομέα της οικονομίας στον οποίο απασχολούνται σήμερα ή στην τελευταία τους εργασία, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν τον ιδιωτικό τομέα (82,3%). Μικρότερα ποσοστά δήλωσαν ότι εργάζονται ή εργάζονταν στο δημόσιο (15,5) και το μη-κερδοσκοπικό τομέα (2,2%). Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 3.3, δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές φύλου αναφορικά με τον τομέα εργασίας.

Πίνακας 3.3 Διασταύρωση τομέα εργασίας με φύλο

Σε ποιο τομέα της οικονομίας εργάζεστε σήμερα ή στην τελευταία σας εργασία; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Στο δημόσιο τομέα	14	17,1	15,5
Στον ιδιωτικό τομέα	84,3	80,2	82,3

Στο μη-κερδοσκοπικό τομέα	1,6	2,8	2,2
Σύνολο	100	100	100

$N = 1058, \chi^2 = 3.66, p = .160$

Σχεδόν το 50% των μελών ΕΚΟ συγκεντρώνεται σε πέντε επαγγελματικές ομάδες: ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών (10,4%), πωλητές (10,2%), τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων (10,1%), καθαριστές και βοηθοί (10,1%), απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (7,1%). Παρατηρείται δηλαδή συγκέντρωση των μελών ΕΚΟ σε επαγγέλματα χαμηλών προσόντων, πράγμα που μάλλον υπογραμμίζει τον κοινωνικό αποκλεισμό που υφίστανται όχι μόνο στην εργασία, αλλά και στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Αξίζει επίσης να σημειωθεί η υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών στα παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα, τα οποία αφορούν στην παροχή υπηρεσιών, αλλά και η υψηλότερη συγκέντρωση ανδρών στα τεχνικά επαγγέλματα (βλ. Πίνακα 3.4).

Πίνακας 3.4 Διασταύρωση επαγγέλματος με φύλο

Ποιο είναι το επάγγελμα που ασκείτε σήμερα ή ασκούσατε στην τελευταία σας εργασία; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών	12,4	8,1	10,4
Πωλητές	8	12,7	10,2
Τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων, εξαιρουμένων των ηλεκτρολόγων	19,1	0,5	10,1
Καθαριστές και βοηθοί	3,3	17,5	10,1
Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών	4	10,5	7,1
Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων και χειριστές μηχανών με ηλεκτρολόγιο	3,5	9,6	6,4
Συλλέκτες απορριμμάτων και άλλοι ανειδίκευτοι εργάτες	5,8	3,3	4,6
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	1,6	6,7	4
Άλλοι υπάλληλοι γραφείου	3,1	5,3	4,1

Τεχνίτες μετάλλων, μηχανημάτων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	6,2	0,2	3,3
Εκπαιδευτικοί	2	4,3	3,1
Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, επεξεργασίας ξύλου, ειδών ένδυσης και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	2,9	2,2	2,5
Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	4,7	0,2	2,5
Βοηθοί παρασκευής φαγητών	2,7	2,4	2,5
Ανειδίκευτοι εργάτες γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας	2,9	1,7	2,3
Υπάλληλοι καταγραφής αριθμητικών δεδομένων και υλικών	3,1	,5	1,8
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας	2	1,4	1,7
Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου	1,1	1,7	1,4
Βοηθοί επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης	0,2	2,4	1,3
Ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα και μηχανικοί	1,6	0,7	1,2
Τεχνικοί θετικών επιστημών και μηχανικής	1,8	0,2	1
Τεχνικοί του τομέα της υγείας	0,7	1	0,8
Ηλεκτρολόγοι και ηλεκτρονικοί	1,6	0,2	0,9
Άλλα επαγγέλματα ³	6	6,7	6,3
Σύνολο	100	100	100

$N = 869$, $\chi^2 = 243.33$, $p < .001$

3. Επαγγέλματα με συχνότητα μικρότερη του 8. Συγκεκριμένα: Επαγγελματίες του τομέα της υγείας ($N = 7$), Επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης ($N = 7$), χειροτέχνες και τυπογράφοι ($N = 7$), Βοηθοί επαγγελματιών του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού τομέα και ασκούντες συναφή επαγγέλματα ($N = 6$), Απασχολούμενοι στην παροχή ατομικής φροντίδας ($N = 6$), Συναρμολογητές ($N = 4$), Διευθυντές ξενοδοχείων, εστιατορίων, επιχειρήσεων λιανικού και χονδρικού εμπορίου και άλλων υπηρεσιών ($N = 3$), Τεχνικοί του τομέα της πληροφορικής και επικοινωνίας ($N = 3$), Ειδικευμένοι γεωργοί και κτηνοτρόφοι ($N = 3$), Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού ($N = 3$), Διοικητικοί και εμπορικοί διευθυντές ($N = 2$), Πλανόδιοι πωλητές ($N = 2$), Άλλα μέλη των ενόπλων δυνάμεων ($N = 1$), Γεωργοί, κτηνοτρόφοι, αλιείς, κυνηγοί και συλλέκτες θηραμάτων για ιδία κατανάλωση ($N = 1$).

Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται αναφορικά με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται ή απασχολούνταν στην τελευταία εργασία τους τα μέλη ΕΚΟ που συμμετείχαν στην έρευνα. Συγκεκριμένα, περισσότεροι του 50% συγκεντρώνονται στους εξής πέντε κλάδους: κατασκευές κτιρίων (13,3%), λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (12,5%), δημόσια διοίκηση και άμυνα - υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (11%), δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης (8,5%), χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (5,4%). Οι εν λόγω κλάδοι είναι ανάμεσα σε εκείνους που έχουν πληγεί περισσότερο από την οικονομική κρίση και – δεδομένου ότι η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε ότι δεν εργαζόταν την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας– μπορούμε να υποθέσουμε ότι πρόκειται για άτομα που έχασαν τη δουλειά τους λόγω της κρίσης. Και εδώ εντοπίζονται διαφορές φύλων, με υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών σε κλάδους, όπως η εκπαίδευση (4,8% έναντι 2,4% των ανδρών), τα καταλύματα (4% έναντι 1,4%) και οι δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού (4,3% έναντι 0,5%). Αντίστοιχα, παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών σε κλάδους όπως οι κατασκευές κτιρίων (23,7% έναντι 1,6% των γυναικών), η κατασκευή μεταλλικών προϊόντων (2,4% έναντι 0,3%) και οι χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών (2,4% έναντι 0,3%).

Πίνακας 3.5 Διασταύρωση κλάδου εργασίας με φύλο

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Κατασκευές κτιρίων	23,7	1,6	13,3
Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	11,2	13,9	12,5
Δημόσια διοίκηση και άμυνα - Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	9,8	12,3	11
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	7,7	9,4	8,5

Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	5,3	5,6	5,4
Βιομηχανία τροφίμων	3,6	5,6	4,5
Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	3,3	3,7	3,5
Εκπαίδευση	2,4	4,8	3,5
Καταλύματα	1,4	4	2,7
Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	1,4	3,2	2,3
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού	0,5	4,3	2,3
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	0,5	4	2,1
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	0,2	3,2	1,6
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις	0,2	2,7	1,4
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	2,4	0,3	1,4
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	2,4	0,3	1,4
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	0,5	2,4	1,4
Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	2,4	0	1,3
Κατασκευή ειδών ένδυσης	0,5	1,9	1,1
Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	1,4	0,5	1
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	0,5	1,6	1
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	1,2	0,5	0,9
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο· Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	1,7	0	0,9
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα· Κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	1,2	0,3	0,8
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	0,7	0,8	0,8
Παραγωγή βασικών μετάλλων	1,2	0	0,6
Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνηθισμένα ταμεία	0	1,3	0,6

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υποστηρικτικές δραστηριότητες εξόρυξης	0,7	0,3	0,5
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	0,2	0,8	0,5
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	1	0	0,5
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	0,2	0,8	0,5
Τηλεπικοινωνίες	0,5	0,5	0,5
Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών Τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	0,2	0,8	0,5
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	0	1,1	0,5
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	0	1,1	0,5
Άλλος κλάδος ⁴	9,8	6,4	8,2
Σύνολο	100	100	100

$N = 792$, $\chi^2 = 205.26$, $p < .001$

Όπως δείχνουν τα στοιχεία του Πίνακα 3.6, η πλειοψηφία των μελών ΕΚΟ δήλωσαν ότι ήταν ασφαλισμένοι από την εργασία τους (78%). Ας σημειωθεί ότι αυτό αφορά είτε στη δουλειά που έκαναν την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας είτε στην τελευταία εργασία τους. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 22% δήλωσε ότι απασχολούνταν σε ανασφάλιστη εργασία, ενώ δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Πίνακας 3.6 Διασταύρωση κοινωνικής ασφάλισης (ναι/όχι) με φύλο

Είστε ασφαλισμένος/-η σε κάποιο ταμείο ασφάλισης στη σημερινή ή την τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	78,9	77	78
Όχι	21,1	23	22
Σύνολο	100	100	100

$N = 1130$, $\chi^2 = .57$, $p = .450$

4. Κλάδοι με συχνότητα μικρότερη του 4, π.χ. Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων ($N = 3$), Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού ($N = 2$), κ.λπ.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατανομή του δείγματος αναφορικά με τις ώρες εργασίας ανά ημέρα (Πίνακας 3.7.1) και ανά εβδομάδα (Πίνακας 3.7.2). Όπως ήταν αναμενόμενο, η πλειοψηφία δήλωσε 5-8 ώρες εργασίας την ημέρα (περίπου 67%) και 21-40 ώρες εργασίας την εβδομάδα (σχεδόν 54%). Οι γυναίκες δήλωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό μερικά απασχολούμενες (έως 4 ώρες την ημέρα: 12,5% έναντι 5% στους άνδρες – έως 20 ώρες την εβδομάδα: 15,5% έναντι 7,4%), αλλά και απασχολούμενες άνω των 61 ωρών την εβδομάδα (21% έναντι 10%). Μπορούμε να πούμε ότι αυτό αποτελεί τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος: οι γυναίκες, επιφορτισμένες ακόμη και σήμερα με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού εν γένει, προσφεύγουν συχνότερα σε σχέση με τους άνδρες στη λύση της ημι-απασχόλησης. Από την άλλη, συχνά αναγκάζονται να εργαστούν πολλές περισσότερες ώρες από το θεσμοθετημένο 8ωρο, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες υποχρεώσεις τους. Το τελευταίο ενδεχομένως ισχύει περισσότερο στις περιπτώσεις γυναικών που αποτελούν το μοναδικό εργαζόμενο του νοικοκυριού (π.χ. γυναίκες-αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών).

Πίνακας 3.7.1 Διασταύρωση ωρών εργασίας ανά ημέρα με φύλο

Πόσες ώρες εργάζεστε κάθε εβδομάδα στη σημερινή ή στην τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Έως και 4 ώρες	5	12,5	8,7
5-8 ώρες	71,6	61,6	66,6
9-12 ώρες	17,5	9,9	13,7
13 ώρες και άνω	6	8	11
Σύνολο	100	100	100

$N = 1001$, $\chi^2 = 54.05$, $p < .001$

Πίνακας 3.7.2 Διασταύρωση ωρών εργασίας ανά εβδομάδα με φύλο

Πόσες ώρες εργάζεστε κάθε μέρα στη σημερινή ή στην τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Έως και 20 ώρες	7,4	15,5	11,5
21-40 ώρες	58,2	49,1	53,5
41-60 ώρες	23,4	14	18,6
61 ώρες και άνω	11,1	21,4	16,4
Σύνολο	100	100	100

$N = 781, \chi^2 = 36.32, p < .001$

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 3.8, πολύ υψηλό είναι το ποσοστό των μελών ΕΚΟ που δήλωσαν ότι δεν αμείβονταν για τις υπερωρίες στην εργασία τους (75%). Το ποσοστό είναι υψηλότερο στις γυναίκες (80%) συγκριτικά με τους άνδρες (71%).

Πίνακας 3.8. Διασταύρωση αμοιβής υπερωριών (ναι/όχι) με φύλο

Πληρώνετε υπερωρίες στη σημερινή ή πληρωνόσασταν υπερωρίες στην τελευταία σας εργασία; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	29,2	19,8	24,8
Όχι	70,8	80,2	75,2
Σύνολο	100	100	100

$N = 1009, \chi^2 = 11.98, p = .001$

Αναφορικά με τις συνολικές καθαρές αποδοχές από εργασία, ένα ποσοστό της τάξεως του 37% δήλωσε ότι λάμβανε 701-1000 ευρώ το μήνα, ενώ ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό (περίπου 34%) δήλωσε αμοιβές 401-700 ευρώ (βλ. Πίνακα 3.9.). Περίπου 2 στους 10 δήλωσαν αμοιβές που δεν ξεπερνούν τα 400 ευρώ, και 1 στους 10 απάντησε ότι λάμβανε περισσότερα των 1000 ευρώ το μήνα από την εργασία του/της. Η διασταύρωση των καθαρών μηνιαίων αποδοχών με το φύλο των μελών ΕΚΟ έδειξε σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Χαρακτηριστικά παρατηρείται υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών στα χαμηλότερα στρώματα απολαβών (έως 400 και από 401-700 ευρώ), ενώ παρατηρείται αντιστροφή στα ανώτερα στρώματα, με τους άνδρες να δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό αμοιβές που ξεπερνούν τα 700

ευρώ. Το εύρημα αυτό έρχεται να συμπληρώσει τα στοιχεία των Πινάκων 3.7.1 και 3.7.2 που συζητήθηκαν παραπάνω, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες εργάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε θέσεις μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τους άνδρες.

Πίνακας 3.9 Διασταύρωση καθαρών μηνιαίων αποδοχών με φύλο

Ποιές είναι συνολικά οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από εργασία σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας (ευρώ); (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Έως 400 ευρώ	10,5	28,5	19
401-700 ευρώ	30,7	36,9	33,6
701-1000 ευρώ	44,8	28,5	37,1
Άνω των 1000 ευρώ	14,1	6	10,2
Σύνολο	100	100	100

$N = 957, \chi^2 = 75.74, p < .001$

Η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε ότι εργαζόταν σε θέση πλήρους απασχόλησης, είτε μόνιμη ή αορίστου χρόνου (περίπου 32%) είτε εποχιακή (περίπου 19%, βλ. Πίνακα 3.10) είτε έργου (9%). Σε χαμηλότερα ποσοστά κυμαίνεται η μερική απασχόληση, είτε πρόκειται για θέσεις μόνιμες ή αορίστου χρόνου (4,4%) είτε για εποχιακές (8%) είτε έργου (περίπου 6%). Παρατηρείται υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών στις θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και των ανδρών στις θέσεις πλήρους απασχόλησης, εύρημα αναμενόμενο σύμφωνα και με τα όσα συζητήθηκαν παραπάνω. Ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 12% δήλωσε ότι εργαζόταν χωρίς καμία σύμβαση εργασίας, ποσοστό που δεν παρουσιάζει ιδιαίτερη διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα. Ας σημειωθεί επίσης ότι ποσοστό που ανέρχεται στο 9,4% δήλωσε ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο στις γυναίκες (σε ποσοστό 15% έναντι 4% των ανδρών).

Πίνακας 3.10 Διασταύρωση εργασιακής σχέσης με φύλο

Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε σήμερα ή είχατε στην τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης	38,7	26,8	32,7
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης	2,1	6,7	4,4
Έργου πλήρους απασχόλησης	10,8	7,2	9
Έργου μερικής απασχόλησης	4,5	7,2	5,8
Εποχιακή πλήρους απασχόλησης	22	15,8	18,9
Εποχιακή μερικής απασχόλησης	6,4	9,8	8,1
Καμία σύμβαση εργασίας	11,9	11,5	11,7
Δεν έχω εργαστεί ποτέ ως σήμερα	3,8	15,1	9,4
Σύνολο	100	100	100

$N = 1165$, $\chi^2 = 84.53$, $p < .001$

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.11 δείχνουν ότι σχεδόν 1 στους 2 ερωτώμενους (48%) έχει αλλάξει περισσότερους από δύο εργοδότες στην εργασιακή του πορεία, ποσοστό που είναι υψηλότερο στους άνδρες (55%) σε σχέση με τις γυναίκες (40%). Ένα 19% δήλωσε ότι έχει αλλάξει δύο εργοδότες, ενώ έναν εργοδότη δήλωσε το 16%. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις παρατηρείται υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες (σε ποσοστό 19% έναντι 18% και 18% έναντι 13% αντίστοιχα). Μικρότερη μερίδα των ερωτώμενων δήλωσε είτε ότι είναι στον ίδιο εργοδότη (5%) είτε ότι κάνει δική του δουλειά (4%), με τους άνδρες να υπερτερούν ιδιαίτερα στην περίπτωση της λειτουργίας ίδιας επιχείρησης (4% έναντι 3%). Παρατηρείται ένα 9% που δηλώνει ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ, με μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικών (15% έναντι 4%, όπως προέκυψε και από τα στοιχεία του Πίνακα 3.10 παραπάνω).

Πίνακας 3.11 Διασταύρωση αριθμού εργοδοτών με φύλο

Πόσους εργοδότες έχετε αλλάξει έως σήμερα; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Είμαι στον ίδιο εργοδότη	5,4	5,1	5,3
Έναν εργοδότη	13,2	18,2	15,7
Δύο εργοδότες	17,9	19,3	18,6
Περισσότερους από δύο εργοδότες	55,4	39,9	47,6
Κάνω δική μου δουλειά	4,2	3	3,6
Δεν έχω εργαστεί ποτέ ως σήμερα	3,9	14,5	9,3
Σύνολο	100	100	100

$N = 1198, \chi^2 = 58.03, p < .001$

Πίνακας 3.12 Διασταύρωση χρόνων εργασίας με φύλο

Πόσα χρόνια συνολικά έχετε εργαστεί έως σήμερα; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Έως 5 χρόνια	24,3	43,3	33,3
6-10 χρόνια	23,9	24,8	24,3
11-20 χρόνια	37,8	25,4	31,9
Περισσότερα από 20 χρόνια	14,1	6,5	10,5
Σύνολο	100	100	100

$N = 1032, \chi^2 = 54.52, p < .001$

Από τον Πίνακα 3.12 προκύπτει ότι το 33% του δείγματος δηλώνει ότι έχει εργαστεί συνολικά έως 5 χρόνια, με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τους άνδρες (43% έναντι 24%). Το 24% των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε ότι έχει εργαστεί συνολικά από 6 έως 10 χρόνια, χωρίς να παρατηρείται ιδιαίτερη διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα (24% των ανδρών έναντι 25% των γυναικών). Από 11 έως 20 χρόνια εργασιακής εμπειρίας δηλώνει το 32%, με τους άνδρες να υπερτερούν εμφανίζοντας ποσοστό που αγγίζει το 38% (έναντι 25% των γυναικών). Τέλος, εργασιακή εμπειρία άνω των 20 χρόνων δήλωσε ένα ποσοστό της τάξεως του 10%, το οποίο εμφανίζεται υψηλότερο στους άνδρες (14%) έναντι των γυναικών (περί του 7%). Ας σημειωθεί ότι ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ΕΚΟ είναι τα 38 έτη ($M = 38,2, TA = 10,62$), γεγονός που ερμηνεύει το

σχετικά χαμηλό ποσοστό στην κατηγορία εργασιακής εμπειρίας άνω των 20 χρόνων.

Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες του δείγματος της έρευνας δήλωσαν κατά πλειοψηφία ότι η δουλειά τους ανταποκρινόταν στις σπουδές τους, σε ποσοστό που ανέρχεται συνολικά στο 55%. Όπως συζητήθηκε και παραπάνω, τα μέλη ΕΚΟ που αποτέλεσαν το δείγμα της παρούσας έρευνας, συγκεντρώνονται κατά κόρον σε επαγγέλματα που απαιτούν σχετικά χαμηλά τυπικά προσόντα (βλ. Πίνακα 3.4). Ο συνδυασμός αυτών των δύο ευρημάτων υπογραμμίζει τον αποκλεισμό των μελών ΕΚΟ από την εκπαίδευση, αλλά και την επαγγελματική ειδίκευση και κατάρτιση, ο οποίος συντελεί στη συνέχιση του φαύλου κύκλου της περιθωριοποίησης και της συγκράτησης ορισμένων κοινωνικών ομάδων στα χαμηλότερα κοινωνικά και οικονομικά στρώματα. Ωστόσο, ένα επίσης σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 36% απάντησε αρνητικά στην εν λόγω ερώτηση. Πρόκειται ενδεχομένως για άτομα με υψηλή εκπαίδευση που πιθανά υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους ή πλήττονται από τη συνεχιζόμενη οικονομική ύφεση και δεν καταφέρνουν να βρουν εργασία που να αντιστοιχεί στα προσόντα τους.

Πίνακας 3.13 Διασταύρωση ανταπόκρισης εργασίας – σπουδών με φύλο

Πιστεύετε ότι η δουλειά που έχετε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας ανταποκρίνεται στις σπουδές σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	55,9	53,7	54,8
Όχι	35,1	37,3	36,2
ΔΞ/ΔΑ	9	9	9
Σύνολο	100	100	100

$N = 1056$, $\chi^2 = .58$, $p = .749$

Πίνακας 3.14 Διασταύρωση αξιολόγησης συμπεριφοράς συναδέλφων με φύλο

Πώς αξιολογείτε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας απέναντί σας σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Πολύ καλή	39	40,8	39,9
Καλή	39,9	33,3	36,7
Ούτε καλή ούτε κακή	16,1	20,5	18,2
Κακή	3,2	2,6	2,9
Πολύ κακή	1,8	2,8	2,3
Σύνολο	100	100	100

$N = 1056, \chi^2 = 7.76, p = .101$

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτωμένων δηλώνει ότι η συμπεριφορά των συναδέλφων απέναντί του/της είναι πολύ καλή (40%) ή καλή (37%) (βλ. Πίνακα 3.14). Ένα ποσοστό της τάξης του 18% θεωρεί τη συμπεριφορά των συναδέλφων ούτε καλή ούτε κακή, ενώ ξεπερνά το 5% το ποσοστό εκείνων που κρίνουν ως κακή ή πολύ κακή τη στάση των συναδέλφων τους απέναντί τους. Ωστόσο, δε σημειώνονται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά φύλο.

Ποσοστό που ξεπερνά το 80% δηλώνει ότι φοβάται μήπως χάσει την εργασία του. Ας σημειωθεί ότι η ερώτηση αυτή αφορά μόνον τα άτομα του δείγματος που δήλωσαν εργαζόμενοι κατά την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας. Το ιδιαίτερα υψηλό αυτό ποσοστό, που δε δείχνει σημαντική διακύμανση ανά φύλο, συνδέεται προφανώς με την οικονομική κρίση και τη ραγδαία αύξηση της ανεργίας. Ο φόβος της απόλυσης και της ανεργίας είναι μεγάλος ακόμη και ανάμεσα σε εκείνους που κατέχουν μια θέση εργασίας, καθώς η ρευστότητα της περιρρέουσας κατάστασης εντείνει την εργασιακή ανασφάλεια.

Πίνακας 3.15 Διασταύρωση φόβου απώλειας εργασίας με φύλο

Αν εργάζεστε, φοβάστε μήπως χάσετε την εργασία σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	81,6	84,4	82,9
Όχι	18,4	15,6	17,1
Σύνολο	100	100	100

$N = 70, \chi^2 = .10, p = .757$

Πάρα πολύ (22%) και πολύ ικανοποιημένοι (31%) από την εργασία δηλώνουν κατά πλειοψηφία οι ερωτώμενοι. Ένας στους τρεις (35%) δηλώνει μέτρια ικανοποιημένος, ενώ ποσοστό που ξεπερνά το 12% δηλώνει μικρή ή καθόλου εργασιακή ικανοποίηση. Οι διαφορές των δύο φύλων δεν είναι στατιστικά σημαντικές, όπως φαίνεται από τον Πίνακα 3.16

Πίνακας 3.16 Διασταύρωση ικανοποίησης από την εργασία με φύλο

Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την εργασία σας σήμερα ή ήσασταν στην τελευταία σας εργασία; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Πάρα πολύ	22,6	21,1	21,9
Πολύ	32	30,4	31,2
Μέτρια	34,1	35,3	34,7
Λίγο	6	6,7	6,4
Καθόλου	5,3	6,5	5,9
Σύνολο	100	100	100

$N = 1070, \chi^2 = 1.41, p = .843$

Πίνακας 3.17 Διασταύρωση χρόνου ανεργίας με φύλο

Αν δεν εργάζεστε σήμερα και ψάχνετε για δουλειά, για πόσο διάστημα είστε άνεργος/-η; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
1-3 μήνες	17	13,2	15,1
4-6 μήνες	16,1	8,1	12,1
7-12 μήνες	15,6	13,2	14,4
Περισσότερους από 12 μήνες	51,4	65,6	58,4
Σύνολο	100	100	100

$N = 1099, \chi^2 = 27.87, p < .001$

Όπως ειπώθηκε και παραπάνω, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος ήταν άνεργοι και σε αναζήτηση εργασίας κατά την περίοδο συμμετοχής τους στην παρούσα έρευνα (βλ. Πίνακα 3.1). Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.17, το 58% των ανέργων μελών ΕΚΟ που έλαβαν μέρος στην έρευνα ήταν σε αναζήτηση εργασίας περισσότερους από 12 μήνες, με τις γυναίκες να ξεπερνούν το 65% (έναντι 51% των ανδρών). Μικρότερα ποσοστά δήλωσαν χρόνο ανεργίας μεταξύ 7 και 12 μηνών (συνολικά 14%, 16% των ανδρών, 13% των γυναικών) και μεταξύ 4 και 6 μηνών (συνολικά 12%, 16% των ανδρών, 8% των γυναικών). Επίσης ένα 15% του δείγματος δήλωσε ότι ψάχνει για δουλειά από έναν έως 3 μήνες, με τους άνδρες να ξεπερνούν κατά τι τις γυναίκες (17% έναντι 13%).

Οι ερωτώμενοι που δήλωσαν άνεργοι και σε αναζήτηση εργασίας κατά την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας κλήθηκαν να δηλώσουν και να ιεραρχήσουν τους λόγους για τους οποίους δε βρίσκουν εργασία. Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 3.18.1, ως πρώτος ιεραρχικά λόγος προέκυψε κατά συντριπτική πλειοψηφία η έλλειψη θέσεων εργασίας (82%), τόσο ανάμεσα στους άνδρες (85%) όσο και ανάμεσα στις γυναίκες (79%).

Πίνακας 3.18.1 Διασταύρωση ιεραρχικά πρώτου λόγου μη εύρεσης εργασίας με φύλο

Αν δηλώνετε άνεργος/-η, ποιος είναι ο λόγος που δε βρίσκετε εργασία; Ιεραρχικά πρώτος λόγος (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Δεν υπάρχουν δουλειές	84,5	78,6	81,5
Είμαι θύμα διακρίσεων	5,3	7,2	6,3
Η ειδικότητά μου δεν έχει ζήτηση	4,8	3,4	4,1
Παρακολουθώ σεμινάριο κατάρτισης	0	0,5	0,3
Δεν υπάρχει επαρκής βοήθεια από τον ΟΑΕΔ	0,4	1,1	0,7
Άλλος λόγος	5	9,2	7,1
Σύνολο	100	100	100

$N = 1127, \chi^2 = 16.19, p = .006$

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 3.18.2, πιο συχνά αναφερόμενος ως δεύτερος ιεραρχικά λόγος μη εύρεσης εργασίας προέκυψε η εμπειρία διακρίσεων. Συγκεκριμένα, 34% των ερωτημένων δήλωσαν ότι δε βρίσκουν δουλειά επειδή είναι θύματα διακρίσεων, ποσοστό που ανέρχεται στο 39% για τις γυναίκες, ενώ αγγίζει το 30% ανάμεσα στους άνδρες.

Πίνακας 3.18.2 Διασταύρωση ιεραρχικά δεύτερου λόγου μη εύρεσης εργασίας με φύλο

Αν δηλώνετε άνεργος/-η, ποιος είναι ο λόγος που δε βρίσκετε εργασία; Ιεραρχικά δεύτερος λόγος (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Δεν υπάρχουν δουλειές	10,8	10,9	10,8
Είμαι θύμα διακρίσεων	29,7	39,1	34,4
Η ειδικότητά μου δεν έχει ζήτηση	31	21,2	26,1
Παρακολουθώ σεμινάριο κατάρτισης	1,9	2,6	2,2
Δεν υπάρχει επαρκής βοήθεια από τον ΟΑΕΔ	12,7	9,6	11,1
Άλλος λόγος	13,9	16,7	15,3
Σύνολο	100	100	100

$N = 314, \chi^2 = 6.12, p = .295$

Τέλος, ποσοστό της τάξεως του 33% δήλωσε συχνότερα ως ιεραρχικά τρίτο λόγο μη εύρεσης εργασίας την ανεπαρκή παροχή βοήθειας από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (βλ. Πίνακα 3.18.3).

Πίνακας 3.18.3 Διασταύρωση ιεραρχικά τρίτου λόγου μη εύρεσης εργασίας με φύλο

Αν δηλώνετε άνεργος/-η, ποιος είναι ο λόγος που δε βρίσκετε εργασία; Ιεραρχικά τρίτος λόγος (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Δεν υπάρχουν δουλειές	10,5	17	14,1
Είμαι θύμα διακρίσεων	15,8	6,4	10,6
Η ειδικότητά μου δεν έχει ζήτηση	21,1	17	18,8
Παρακολουθώ σεμινάριο κατάρτισης	2,6	4,3	3,5
Δεν υπάρχει επαρκής βοήθεια από τον ΟΑΕΔ	31,6	34	32,9
Άλλος λόγος	18,4	21,3	20
Σύνολο	100	100	100

$N = 85, \chi^2 = 2.85, p = .724$

4. Εμπειρικά ευρήματα για τις διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας: Η περίπτωση των Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων

4.1 Εισαγωγή

Στο πλαίσιο του παρόντος κεφαλαίου, στις ενότητες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα βασικά εμπειρικά ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας που διεξήγαγε το ΕΚΚΕ σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ για τις υφιστάμενες διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως αυτές προσλαμβάνονται ή/και βιώνονται από άτομα που ανήκουν στις ευάλωτες ή ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού. Αναλυτικότερα, στην επόμενη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου γίνεται ειδικότερη αναφορά στο βαθμό της έντασης και τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ατόμων από τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (ΕΚΟ), που συμπεριλήφθηκαν στην δειγματοληπτική έρευνα του ΕΚΚΕ. Στη συνέχεια, επιχειρείται μια συνεκτική παρουσίαση των ευρημάτων της δειγματοληπτικής έρευνας για τις επιμέρους διαστάσεις των υφιστάμενων διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως αυτές προσλαμβάνονται μεν από τα άτομα που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, αφορούν όμως τις εκτιμήσεις τους για το σύνολο των εργαζομένων και ανέργων, ανεξάρτητα από το αν ανήκουν ή όχι στις ΕΚΟ. Ακολουθεί, στην επόμενη ενότητα μια εμπειριστατωμένη ανάλυση των ευρημάτων της δειγματοληπτικής έρευνας με ειδικότερη αναφορά στις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν στην ελληνική αγορά εργασίας τα ίδια άτομα που προέρχονται από τις ευάλωτες ή ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού (ΕΚΟ), σύμφωνα πάντα με τις δικές τους εκτιμήσεις (αυτοεκτιμήσεις). Τέλος, στην τελευταία ενότητα του παρόντος κεφαλαίου γίνεται ειδικότερη αναφορά σε φαινόμενα ανάρμο-

στης συμπεριφοράς στους τόπους εργασίας, με αποδέκτες τα υποκείμενα του δείγματος που ανήκουν επίσης στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού. Σημειώνεται ότι σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, η ανάλυση των εμπειρικών ευρημάτων αφορά τόσο το σύνολο του δείγματος των ΕΚΟ, όσο και τις αντίστοιχες διασταυρώσεις κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και επιμέρους κατηγορίες ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. Επιπλέον, γίνεται σύγκριση των εμπειρικών ευρημάτων της δειγματοληπτικής έρευνας για τις ΕΚΟ με εκείνα που προκύπτουν από τις απαντήσεις στο ίδιο ερωτηματολόγιο των ατόμων της ομάδας ελέγχου που, όπως αποφασίστηκε από την ερευνητική ομάδα, δεν ανήκουν στις ΕΚΟ.

4.2 Βαθμός έντασης και συχνότητα εμφάνισης διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας

Η έννοια των διακρίσεων στην αγορά εργασίας είναι στενά συνδεδεμένη με την ισότητα ευκαιριών και αφορά στην διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην επιλογή του επαγγέλματος, στην πρόσληψη, τοποθέτηση και προαγωγή σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και σε οποιοδήποτε ιεραρχικό επίπεδο, στην παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής, στη δια βίου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση, σε αξιοπρεπείς όρους και ασφαλείς συνθήκες εργασίας και εν τέλει, σε ίση αμοιβή για ίδια εργασία.

Στο πλαίσιο της παρούσας δειγματοληπτικής έρευνας χρησιμοποιήθηκε ο ακόλουθος επιχειρησιακός ορισμός: «Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας αναφέρονται στη διακριτική αντιμετώπιση των ατόμων μιας ομάδας Χ -εργαζομένων ή ανέργων- σε σύγκριση με αντίστοιχα επαγγελματικά προσόντα ή/και την ίδια επαγγελματική εξειδίκευση, ανεξάρτητα από την παραγωγικότητα των εν λόγω ατόμων».

Όπως αναφέρθηκε, ομάδα στόχο της δειγματοληπτικής έρευνας απετέλεσαν άτομα που είναι καταχωρημένα στα μητρώα

ανέργων του ΟΑΕΔ ως άτομα ανήκοντα στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού (ΕΚΟ), τα οποία εκλήθησαν να απαντήσουν σε δύο ερωτήματα που αφορούσαν το πώς οι ίδιοι εκτιμούν: α) την ένταση και β) τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Είναι προφανές ότι, σε αυτή την περίπτωση, τα εν λόγω άτομα που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού, προβαίνουν σε εκτίμηση της έντασης και της συχνότητας του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε υποκειμενική και όχι αντικειμενική βάση. Όπως δηλαδή προσλαμβάνουν οι ίδιοι τις διάφορες εκφάνσεις του εν λόγω φαινομένου με βάση τις προσωπικές τους γνώσεις και εμπειρίες, καθώς και τις προσλαμβάνουσες που έχουν από την ευρύτερη περιρρέουσα ατμόσφαιρα και το περιβάλλον τους. Υπό αυτό το πρίσμα διαπιστώνεται ότι το 44,9% των ατόμων που ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (ΕΚΟ), και έλαβαν μέρος στη δειγματοληπτική έρευνα, εκτιμούν ότι υπάρχουν σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αν δε συνυπολογισθεί και το ποσοστό εκείνων που απαντούν ότι υφίστανται σε μέτριο βαθμό αντίστοιχα προβλήματα διακρίσεων (21,2%), τότε ο συνολικός βαθμός έντασης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας εκτιμάται ότι κινείται σε αρκετά υψηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα, 75% των ερωτηθέντων από τις ΕΚΟ απάντησαν ότι υφίστανται προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε μέτριο, μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό.

Πίνακας 4.1 Διασταύρωση βαθμού ύπαρξης προβλημάτων διακρίσεων με φύλο

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως υπάρχουν προβλήματα διακρίσεων σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	14	7,1	10,5
Σε μικρό βαθμό	17,6	11,2	14,4
Σε μέτριο βαθμό	22,7	19,7	21,2
Σε μεγάλο βαθμό	28,3	36,9	32,7
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	8,1	16,2	12,2
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	9,2	8,8	9
Σύνολο	100	100	100

N: 1230, $\chi^2= 47,831$, $p<0,05$

Σημειώνεται δε ότι το αντίστοιχο ποσοστό είναι ακόμη μεγαλύτερο στην περίπτωση της ομάδας ελέγχου οι οποίοι απάντησαν κατά 70,9% ότι υφίστανται προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό και επιπλέον σε ένα ποσοστό 25,4% ότι υφίστανται αντίστοιχα προβλήματα σε μέτριο βαθμό. (βλ. Πίνακα 4.1)⁵

Αντίθετα, από την επισκόπηση των ευρημάτων της δειγματοληπτικής έρευνας κατά ομάδες ηλικιών δεν προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά την εκτίμηση του βαθμού έντασης των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων από τις ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.2). Σχεδόν σε όλες τις ηλικιακές ομάδες τα ποσοστά των απαντήσεων που εκτιμούν ότι υπάρχουν προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό, κυμαίνονται με σχετικά μικρές διαφοροποιήσεις γύρω από τον αντίστοιχο μέσο όρο για το σύνολο του δείγματος των ΕΚΟ. Όσον αφορά τις

5. Η διαφοροποίηση της εκτίμησης του βαθμού έντασης του φαινομένου των διακρίσεων στην αγορά εργασίας από την ομάδα ελέγχου, μπορεί να αποδοθεί ενδεχομένως στο γεγονός ότι τα άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν από την περιοχή της Αθήνας, η οποία πλήττεται ιδιαίτερα από την κρίση.

επί μέρους κατηγορίες των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων (ΕΚΟ) που συμπεριελήφθησαν στην έρευνα πεδίου, από την επισκόπηση των στοιχείων του Πίνακα 4.3 διαπιστώνεται ότι καταγράφονται σημαντικές διαφοροποιήσεις αναφορικά με την εκτίμηση του βαθμού έντασης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, διαπιστώνεται ότι οι μετανάστες – παλιννοστούντες – πρόσφυγες και οι Έλληνες μουσουλμάνοι – άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες εκτιμούν σε χαμηλά σχετικά ποσοστά (γύρω στο 27%) ότι υφίστανται προβλήματα διακρίσεων σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό στην ελληνική αγορά εργασίας.

Πίνακας 4.2 Διασταύρωση βαθμού ύπαρξης προβλημάτων διακρίσεων με ηλικία

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως υπάρχουν προβλήματα διακρίσεων σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	7,2	10,2	13,8	9,8	9,3	12,4	10,5
Σε μικρό βαθμό	15,8	14,5	13,8	15,2	14	15,3	14,7
Σε μέτριο βαθμό	23	22,2	19,8	24,4	18	18,8	21,2
Σε μεγάλο βαθμό	24,5	33,4	32,9	31,1	40	31,2	32,5
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	11,5	13,5	12	11	10,7	11,8	12,1
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18	6,2	7,8	8,5	8	10,6	9
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1191, $\chi^2= 30,534$, $p=0,205$

Αντίθετα, τα αντίστοιχα ποσοστά για τους αποφυλακισθέντες – ανήλικους παραβάτες – πρώην χρήστες ουσιών κυμαίνονται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα (65%) και ακολουθούν οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (59,2%), τα ΑμεΑ (57,8%), οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα (55,6%) και οι Ρομά (52%).

Τα εν λόγω ποσοστά εκτίμησης του βαθμού έντασης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας ενδεχομένως να συσχετίζονται με αντίστοιχα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ίδιες κατηγορίες του πληθυσμού των ΕΚΟ, γεγονός που αντανακλάται στις γενικότερες προσλαμβάνουσες που έχουν οι ίδιοι για το εν λόγω φαινόμενο (βλ. Πίνακα 4.3).

Πίνακας 4.3 Διασταύρωση βαθμού ύπαρξης προβλημάτων διακρίσεων με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως υπάρχουν προβλήματα διακρίσεων σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας (%)							
	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	6,5	13	18,3	43,8	11,8	6,5	100
ΑμεΑ	2,5	11,8	24	43,6	14,2	3,9	100
Ρομά	12,5	6,7	10,6	34,6	17,3	18,3	100
Έλληνες μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	8,8	30,9	25	22,1	4,4	8,8	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	21,6	18,5	24,1	20,8	6,6	8,4	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	4,1	6,1	24,5	44,9	14,3	6,7	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	1,7	10	16,7	36,7	28,3	6,7	100
Λοιπές ΕΚΟ	3,6	13,1	19,7	35	13,1	15,3	100
Όχι ΕΚΟ	0,8	2	25,4	53,3	17,6	0,8	100
Σύνολο	9,1	12,5	22	36,2	12,7	7,5	100

N: 1429, $\chi^2= 311,019$, $p<0,05$

Πέραν του βαθμού έντασης των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εκτίμηση της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου από τους συμμετέχοντες στη δειγματοληπτική έρευνα ΕΚΚΕ-ΟΑΕΔ. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας πεδίου, το 46,3% των ερωτηθέντων από τις ΕΚΟ πιστεύουν ότι εκδηλώνονται συχνά ή πολύ συχνά φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, ενώ αν προστεθούν και αυτοί που πιστεύουν ότι αντίστοιχα φαινόμενα εκδηλώνονται σχετικά – μέτρια συχνά (17,6%), το φαινόμενο παρουσιάζει αρκετά υψηλή συχνότητα εμφάνισης που αγγίζει συνολικά το 64% (βλ. Πίνακα 4.4).

Σημειώνεται ότι και σε αυτή την περίπτωση, οι γυναίκες του δείγματος των ΕΚΟ εκτιμούν ότι εκδηλώνονται σε μεγαλύτερη συχνότητα (συχνά – πολύ συχνά: 52,2%) από ότι οι άνδρες (40,1%) φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.4). Αντίστοιχα, διαπιστώνονται μικρές σχετικά διαφοροποιήσεις στην εκτίμηση της συχνότητας εκδήλωσης φαινομένων διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων, με τους νεότερους, έως 25 ετών, να δηλώνουν σε μικρότερο ποσοστό (37,5%) ότι τέτοιου είδους φαινόμενα εκδηλώνονται συχνά ή πολύ συχνά, τη στιγμή που τα άτομα 45-50 ετών εκτιμούν ότι το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται σε πολύ υψηλότερα επίπεδα, (52%) ενώ οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες εκτιμούν ότι η συχνότητα εμφάνισης (συχνά – πολύ συχνά) των εν λόγω διακρίσεων κινείται γύρω από τον αντίστοιχο μέσο όρο.

Οι διαφοροποιήσεις των εκτιμήσεων ως προς τη συχνότητα εκδήλωσης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, εμφανίζονται πολύ μεγαλύτερες, ανάλογα με την κατηγορία ΕΚΟ που ανήκουν οι ερωτηθέντες που συμπεριελήφθησαν στη δειγματοληπτική έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, από την επισκόπηση των στοιχείων του Πίνακα 4.6 διαπιστώνεται ότι οι μετανάστες – παλιννοστούντες – πρόσφυγες καθώς και οι Έλληνες

Μουσουλμάνοι εκτιμούν σε μικρά σχετικά ποσοστά (γύρω στο 30%) ότι εκδηλώνονται συχνά – πολύ συχνά φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αντίθετα, τα άτομα από τις υπόλοιπες κατηγορίες των ΕΚΟ, εκτιμούν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό τους ότι εκδηλώνονται συχνά – πολύ συχνά τέτοιου είδους φαινόμενα στην ελληνική κοινωνία (αποφυλακισθέντες κ.α.: 70,7%, ΑμεΑ: 58,6%, μακροχρόνια άνεργοι: 57,8%, Ρομά: 53%, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών: 52%).

Πίνακας 4.4 Διασταύρωση συχνότητας εκδήλωσης φαινομένων διακρίσεων με φύλο

Κατά την άποψή σας, πόσο συχνά εκδηλώνονται φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σήμερα (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ποτέ ή σπάνια	14,7	7,9	11,2
Λιγότερο συχνά	17,6	11	14,2
Σχετικά – μέτρια συχνά	16,9	18,2	17,6
Συχνά	24,7	28,2	26,5
Πολύ συχνά	15,4	24	19,8
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	10,7	10,6	10,7
Σύνολο	100	100	100

N: 1211, $\chi^2= 34,978$, $p<0,05$

Πίνακας 4.5 Διασταύρωση συχνότητας εκδήλωσης φαινομένων διακρίσεων με ηλικία

Κατά την άποψή σας, πόσο συχνά εκδηλώνονται φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σήμερα (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ποτέ ή σπάνια	8,8	11,6	15,7	11	8,9	10,7	11,3
Λιγότερο συχνά	21,3	13,6	13,9	14	9,6	14,2	14,2
Σχετικά – μέτρια συχνά	13,2	18,7	19,3	19,5	16,4	17,8	17,8
Συχνά	19,1	26,3	24,1	28,7	30,1	29	26,3
Πολύ συχνά	18,4	22	17,5	17,1	22,6	18,3	19,8

Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	19,1	7,8	9,6	9,8	12,3	10,1	10,5
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1177, $\chi^2= 34,408$, $p=0,099$

Πίνακας 4.6 Διασταύρωση συχνότητας εκδήλωσης φαινομένων διακρίσεων με ΕΚΟ

Κατά την άποψή σας, πόσο συχνά εκδηλώνονται φαινόμενα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σήμερα (%)							
	Ποτέ η σπάνια	Λιγότερο συχνά	Σχετικά – μέτρια συχνά	Συχνά	Πολύ συχνά	Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	5,4	10,8	16,3	34,9	22,9	9,6	100
ΆμεΑ	4,9	11,8	18,7	32	26,6	5,9	100
Ρομά	12,7	3,9	9,8	26,5	26,5	20,6	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	16,2	35,3	13,2	25	5,9	4,4	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	21,9	19,1	19,6	18	10,7	10,7	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	4	8	26	26	26	100	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	1,7	10,3	10,3	36,2	34,5	6,9	100
Λοιπές ΕΚΟ	2,2	12,6	19,3	28,9	20	17	100
Όχι ΕΚΟ	1,6	4,9	24,5	32,2	34,7	2	100
Σύνολο	9,7	12,9	18,7	27,5	21,9	9,2	100

N: 1410, $\chi^2= 292,390$, $p<0,05$

4.3 Μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Αναλύοντας περαιτέρω τα ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας ανάλογα με τις επιμέρους μορφές και διαστάσεις των υφιστάμενων διακρίσεων, προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας σε αυτόν τον τομέα.

Πιο συγκεκριμένα από την επισκόπηση των ερευνητικών ευρημάτων που αναφέρονται στις επιμέρους μορφές των διακρίσεων διαπιστώνεται καταρχήν ότι περίπου οι μισές γυναίκες από το δείγμα των ΕΚΟ (σε ποσοστό 49%) εκτιμούν ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών που ανήκουν στις ΕΚΟ κυμαίνεται σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα και φτάνει στο 35,7% (βλ. Πίνακα 4.7). Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι στο σύνολο του δείγματος των ΕΚΟ να κυριαρχεί η αντίληψη ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας σε ένα ποσοστό που ανέρχεται στο 42,6%. Αν δε στο ποσοστό αυτό προστεθεί και εκείνο όσων πιστεύουν ότι υφίστανται διακρίσεις ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε μέτριο βαθμό (23,2%) τότε συνολικά το 65% του δείγματος των ΕΚΟ πιστεύουν ότι οι εν λόγω διακρίσεις είναι παρούσες και εκδηλώνονται με εμφανή τρόπο στην ελληνική αγορά εργασίας.

Πίνακας 4.7 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις προσλήψεις με φύλο

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	11,9	5,4	8,6
Σε μικρό βαθμό	17	9,5	13,2
Σε μέτριο βαθμό	22,1	24,2	23,2
Σε μεγάλο βαθμό	25,1	35,9	30,6

Σε πολύ μεγάλο βαθμό	10,6	13,1	11,9
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	13,4	11,9	12,6
Σύνολο	100	100	100

N: 1230, $\chi^2= 42,656$, $p<0,05$

Αντίστοιχα, από την περαιτέρω ανάλυση των εν λόγω ευρημάτων κατά ομάδες ηλικιών προκύπτει ότι με εξαίρεση τη νεότερη ηλικιακή ομάδα (έως 25 ετών) και την ομάδα των ατόμων 36-40 ετών που πιστεύουν σε μικρότερα σχετικά ποσοστά ότι υφίστανται διακρίσεις σε μεγάλο βαθμό στην ελληνική αγορά εργασίας, ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις (σε ποσοστό 33,6% και 37,7% αντίστοιχα), σε όλες τις άλλες περιπτώσεις τα αντίστοιχα ποσοστά είναι ανεβασμένα και προσεγγίζουν ή κινούνται γύρω από τον μέσο όρο (βλ. Πίνακα 4.8).

Πίνακας 4.8 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις προσλήψεις με ηλικία

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας (%)							
	Έως 25ετών	26-35ετών	36-40ετών	41-45ετών	46-50ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	8	8	9	9,7	8,1	9,9	8,6
Σε μικρό βαθμό	19,7	13,2	13,2	12,1	7,4	14	13,2
Σε μέτριο βαθμό	20,4	22,4	29,3	25,5	26,8	16,9	23,3
Σε μεγάλο βαθμό	26,3	29,4	25,7	32,1	35,6	34,3	30,4
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	7,3	14,9	12	10,9	8,7	12,2	11,9
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18,2	12,2	10,8	9,7	13,4	12,8	12,6
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1192, $\chi^2= 33,286$, $p=0,124$

Όσον αφορά τις εκτιμήσεις των επιμέρους κατηγοριών των ΕΚΟ για το αν υφίστανται διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις, από την επισκόπηση

των διαθέσιμων στοιχείων προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Πιο συγκεκριμένα, την πιο απαισιόδοξη εικόνα σε αυτό τον τομέα αναδεικνύουν οι απαντήσεις των αποφυλακισθέντων και πρώην χρηστών, που στη συντριπτική τους πλειοψηφία (71,6%) εκτιμούν ότι υφίστανται τέτοιου είδους διακρίσεις πρόσληψης. Ακολουθούν οι αντίστοιχες εκτιμήσεις των μακροχρόνια ανέργων (55,9%), των ΑμεΑ (50,4%), των αρχηγών μονογονεϊκών οικογενειών (50%), και των Ρομά που επίσης αναδεικνύουν την ύπαρξη σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας με αφετηρία τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας. Αντίθετα οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες και η ομάδα των Ελλήνων Μουσουλμάνων εμφανίζουν μια πιο αισιόδοξη αποτίμηση για αυτόν τον τομέα (βλ. Πίνακα 4.9).

Πίνακας 4.9 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις προσλήψεις με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας (%)							
	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	2,4	7,7	22,6	45,2	10,7	11,3	100
ΑμεΑ	2	9,3	26,5	37,3	19,1	5,9	100
Ρομά	10,9	7,9	13,9	34,7	13,9	18,8	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	17,6	30,9	22,1	16,2	5,9	7,4	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	17,3	19,6	23,9	17,6	5,8	15,8	100

Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	6	6	34	44	6	4	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	0	3,3	15	38,3	33,3	10	100
Λοιπές ΕΚΟ	1,5	11,1	22,2	34,8	13,3	17	100
Όχι ΕΚΟ	1,6	4,5	16	48,8	26,2	2,9	100
Σύνολο	7,6	11,9	21,8	33,5	14,2	10,9	100

N: 1428, $\chi^2= 348,341$, $p<0,05$

Μια άλλη σημαντική διάσταση των διακρίσεων που υφίστανται στην ελληνική αγορά εργασίας αφορά στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας που συχνά διαμορφώνονται με διαφορετικό και μη ισότιμο τρόπο μετά την πρόσληψη. Όπως προκύπτει από τα ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ατόμων που ανήκουν στις ΕΚΟ, σε περίπτωση πρόσληψης οι διακρίσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας είναι παρούσες στην ελληνική αγορά εργασίας σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό (38,9% των απαντήσεων). Αν δε συνυπολογισθούν και αυτοί που απαντούν ότι υφίστανται τέτοιου είδους διακρίσεις σε μέτριο βαθμό τότε οι διακρίσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας μετά την πρόσληψη επισημαίνεται ότι υφίστανται σε κάποιο βαθμό από το 62,3% των ερωτηθέντων (βλ. Πίνακα 4.10). Όπως διαπιστώνεται σε αυτήν την περίπτωση υφίστανται αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις ανάλογα με το φύλο, τη στιγμή που οι γυναίκες που ανήκουν στις ΕΚΟ απαντούν κατά 43,3% ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες κυμαίνεται σε σημαντικά μικρότερα επίπεδα και φτάνει στο 34,2% (βλ. Πίνακα 4.10).

Πίνακας 4.10 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας με φύλο

Σε περίπτωση πρόσληψης, σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	14,2	8	11
Σε μικρό βαθμό	13,5	10,1	11,8
Σε μέτριο βαθμό	23,7	23,4	23,5
Σε μεγάλο βαθμό	25,7	31,8	28,8
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	8,5	11,5	10
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	14,4	15,3	14,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1215, $\chi^2 = 20,651$, $p = 0,01$

Αντίθετα, τα ευρήματα που αφορούν τις διακρίσεις που υφίστανται στην ελληνική αγορά εργασίας ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, δεν φαίνεται να διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ατόμων του δείγματος των ΕΚΟ που απάντησαν στο σχετικό ερώτημα του ερωτηματολογίου της δειγματοληπτικής έρευνας (βλ. Πίνακα 4.11).

Πίνακας 4.11 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας με ηλικία

Σε περίπτωση πρόσληψης, σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	11,8	10,8	10,4	12,2	8,1	13,7	11,1
Σε μικρό βαθμό	16,2	12,6	14	11	7,4	9,5	11,9
Σε μέτριο βαθμό	25	21,4	28	26,8	25,7	19	23,7
Σε μεγάλο βαθμό	22,8	27,4	29,3	27,4	34,5	32,7	18,8
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	6,6	12,6	4,9	11,6	9,5	10,7	10
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	17,6	15,3	13,4	11	14,9	14,3	14,5
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1178, $\chi^2 = 29,916$, $p = 0,227$

Αξιοσημείωτες είναι οι διαφορές που διαπιστώνονται όσον αφορά στις απαντήσεις των ερωτώμενων που ανήκουν στις ΕΚΟ στο ερώτημα για τις διακρίσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ανάλογα με την επιμέρους κατηγορία ΕΚΟ στην οποία ανήκουν τα υποκείμενα της δειγματοληπτικής έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, σε περίπτωση πρόσληψης η ομάδα αποφυλακισθέντων, πρώην χρηστών εκτιμούν ότι συντριπτική τους πλειοψηφία (70,5%) υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας ειδικά όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και ακολουθούν οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (56%), οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα (48,8%), τα ΑμεΑ (46,3%, και οι Ρομά (40,4%). Σημειώνεται ότι σε αυτή την περίπτωση οι εκτιμήσεις της ομάδας ελέγχου για το αν υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας κυμαίνονται σε επίσης πολύ υψηλά επίπεδα (63,7%), παραπλήσια με εκείνα των πλέον επιβαρυσμένων ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.12).

Πίνακας 4.12 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας με ΕΚΟ

Σε περίπτωση πρόσληψης, σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά στη σχέση, στους όρους, στις συνθήκες εργασίας (%)							
	Καθό- λου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρί- ζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	4,3	6,1	26,2	41,5	7,3	14,6	100
ΑμεΑ	3,4	12,8	27,6	31	15,3	9,9	100
Ρομά	9,1	8,1	14,1	30,3	10,1	28,3	100

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	20,6	25	23,5	20,6	4,4	5,9	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	21,4	15,5	20,9	21,4	5,3	15,5	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	10	4	22	42	14	8	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	0	3,3	18	50,8	19,7	8,2	100
Λοιπές ΕΚΟ	3	12,1	29,5	22	12,9	20,5	100
Όχι ΕΚΟ	3,3	4,5	25,3	38,8	24,9	3,3	100
Σύνολο	9,8	10,8	23,6	30,7	12,3	12,8	100

N: 1415, $\chi^2= 29,977$, $p<0,05$

Οι αμοιβές και οι πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων αποτελούν συχνά αντικείμενο διακρίσεων στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου συνιστούν μια σαφώς οριοθετημένη μορφή διακριτικής αντιμετώπισης των εργαζομένων στο πλαίσιο των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας, το 36,6% των ερωτηθέντων από το δείγμα των ΕΚΟ πιστεύει ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης που εργάζονται. Προσθέτοντας σε αυτό το ποσοστό το αντίστοιχο των ατόμων από το δείγμα των ΕΚΟ που απαντούν ότι υφίστανται σε μέτριο βαθμό τέτοιου είδους διακρίσεις, διαπιστώνεται ότι το 58,5% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι υφίστανται σε κάποιο βαθμό (μέτριο, μεγάλο, πολύ μεγάλο) διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας ειδικότερα όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές (βλ. Πίνακα 4.13).

Όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση των ευρημάτων της έρευνας πεδίου, οι γυναίκες πιστεύουν σε ποσοστό 40,2% και οι άνδρες σε ποσοστό 32,9% ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις ως προς τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές, αναδεικνύοντας και με την ευκαιρία αυτή, το φύλο ως έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες διαφοροποίησης των εισοδημάτων από απασχόληση στη χώρα μας (βλ. Πίνακα 4.13).

Πίνακας 4.13 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές με φύλο

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	16,8	9,7	13,2
Σε μικρό βαθμό	14,1	11,3	12,7
Σε μέτριο βαθμό	21,1	22,7	21,9
Σε μεγάλο βαθμό	24,3	30,3	27,3
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	8,6	9,9	9,3
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	15,1	16	15,6
Σύνολο	100	100	100

N: 1219, $\chi^2= 18,445$, $p=0,02$

Αντίθετα, οι απαντήσεις για τις διακρίσεις που υφίστανται στην ελληνική αγορά εργασίας ως προς τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο των επιχειρήσεων, δεν φαίνεται να διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ερωτώμενων. Πιο συγκεκριμένα τα ποσοστά των απαντήσεων των ατόμων από το δείγμα των ΕΚΟ που εκτιμούν ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, ειδικότερα όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων κυμαίνονται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες γύρω από τον αντίστοιχο μέσο όρο. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η νεότερης ηλικίας ομάδα (έως 25 ετών) με ελαφρώς πιο θετική άποψη σε αυτό τον τομέα (βλ. Πίνακα 4.14).

Πίνακας 4.14 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές με ηλικία

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)							
	Έως 25ετών	26- 35ετών	36- 40ετών	41- 45ετών	46- 50ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	12,6	13,1	15,1	12,7	12,2	14,1	13,3
Σε μικρό βαθμό	17,8	12,9	12,7	10,8	12,2	9,4	12,5
Σε μέτριο βαθμό	20,7	21	25,3	24,7	19,6	23,5	22,3
Σε μεγάλο βαθμό	23	26,3	27,1	32,5	29,7	26,5	27,3
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	7,4	12,1	4,2	7,2	8,1	11,2	9,1
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18,5	14,6	15,7	12	18,2	15,3	15,4
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1181, $\chi^2= 24,014$, $p=0,519$

Από την άλλη πλευρά, τα άτομα του δείγματος των ΕΚΟ απαντούν διαφοροποιημένα, ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκουν, στην ερώτηση για τις διακρίσεις που υφίστανται όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων. Συγκεκριμένα και σε αυτή την περίπτωση οι αποφυλακισθέντες και οι χρήστες ουσιών εκφράζονται περισσότερο αρνητικά εκτιμώντας κατά 65,5% ότι υφίστανται διακρίσεις σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές, και ακολουθούν κατά σειρά οι αρχηγοί των μονογονειϊκών οικογενειών (46%), οι μακροχρόνια άνεργοι (43.6%), και οι Ρομά (42,3%), ενώ οι υπόλοιπες κατηγορίες ΕΚΟ προβαίνουν σε μικρότερα ποσοστά σε αντίστοιχες αρνητικές εκτιμήσεις (βλ. Πίνακα 4.15).

Σημειώνεται ότι η αντίστοιχη εκτίμηση της ομάδας ελέγχου διακυμαίνεται επίσης σε ανάλογα επίπεδα με τις πλέον «αισιόδοξες» εκτιμήσεις των επιμέρους κατηγοριών των ΕΚΟ, τη στιγμή που το 63,6% του δείγματος ελέγχου δηλώνει ότι υφίστανται δια-

κρίσεις σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο των επιχειρήσεων (βλ. Πίνακα 4.15).

Πίνακας 4.15 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)							
	Καθό- λου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρί- ζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	6,7	11,5	23	34,5	9,1	15,2	100
ΆμεΑ	9,4	10,3	27,6	30,5	11,8	10,3	100
Ρομά	11,5	8,3	12,5	28,1	7,3	32,3	100
Έλληνες Μου- σουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	19,1	27,9	23,5	20,6	1,5	7,4	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	24,2	15,7	18,7	18,9	5,6	16,9	100
Αρχηγοί μονογο- νεϊκών οικογε- νειών	10	6	26	32	14	12	100
Αποφυλακισθέ- ντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	0	4,9	19,7	47,5	18	9,8	100
Λοιπές ΕΚΟ	2,2	12,6	25,9	27,4	14,1	17,8	100
Όχι ΕΚΟ	3,3	8,6	19,6	42,4	21,2	4,9	100
Σύνολο	11,7	12,2	21,4	29,7	11,1	13,9	100

N: 1419, $\chi^2= 262,047$, $p<0,05$

Η αξιοσημείωτη εξέλιξη των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης αποτελεί επίσης συχνά αντικείμενο διακρίσεων και αυτό αποτυπώνεται στις απαντήσεις των ερωτωμένων του δείγματος των ΕΚΟ οι οποίοι στην πλειοψηφία τους (57,5%) πιστεύουν ότι υφίστανται σε κάποιο βαθμό (μέτριο, μεγάλο ή πολύ μεγάλο) τέτοιου είδους διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας. Όπως δε διαπιστώνεται από τα ευρήματα της δειγματοληπτικής έρευνας και σε αυτόν τον τομέα υφίστανται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, με τους άνδρες να δηλώνουν κατά 52,3% ότι υφίστανται σε κάποιο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες από τις ΕΚΟ ανέρχεται σε 62,5% (βλ. Πίνακα 4.16).

Πίνακας 4.16 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων με φύλο

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	13,9	8,1	11
Σε μικρό βαθμό	15,2	9,4	12,3
Σε μέτριο βαθμό	21,9	24,3	23,1
Σε μεγάλο βαθμό	19,7	29	24,4
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	10,7	9,2	10
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18,7	20	19,3
Σύνολο	100	100	100

N: 1205, $\chi^2= 29,773$, $p<0,05$

Σε αντίθεση με τις παραπάνω διαφοροποιήσεις από την περαιτέρω ανάλυση των στοιχείων της έρευνας πεδίου κατά ηλικιακές ομάδες, δε διαπιστώνονται σημαντικές διακυμάνσεις των απαντήσεων στον εν λόγω τομέα ανάλογα με την ηλικία (βλ. Πίνακα 4.17).

Πίνακας 4.17 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων με ηλικία

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	13,2	10,5	12,1	10,4	11,7	9,5	11,1
Σε μικρό βαθμό	16,9	11	15,2	10,4	10,3	11,3	12,2
Σε μέτριο βαθμό	19,1	24,4	26,1	28,2	21,4	20,2	23,6
Σε μεγάλο βαθμό	19,1	20,5	22,4	27,6	27,6	30,4	23,9
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	10,3	13,3	6,7	8	9,7	8,3	10,1
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	21,3	20,3	17,6	15,3	19,3	20,2	19,2
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1167, $\chi^2= 28,023$, $p=0,307$

Αντίθετα, σημαντικές εμφανίζονται οι διαφοροποιήσεις των απαντήσεων ανάλογα με την επιμέρους κατηγορία ΕΚΟ των ερωτώμενων. Πιο συγκεκριμένα, επαναλαμβάνεται και σε αυτήν την περίπτωση η εικόνα που διαμορφώνεται αναφορικά με όλες τις προαναφερθείσες μορφές διακρίσεων, σύμφωνα με την οποία οι αποφυλακισθέντες και οι χρήστες ουσιών αποτελούν την ομάδα που δηλώνει σε υψηλότερα ποσοστά (65,6%) ότι υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά την αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης. Ακολουθούν με μικρότερα αλλά σημαντικά εντούτοις ποσοστά οι μακροχρόνια άνεργοι (44,5%), τα ΑμεΑ (42,2%), και οι Ρομά (33%) οι οποίοι εκτιμούν ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις στο εν λόγω τομέα στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.18).

Σημειώνεται ότι και οι αντίστοιχες εκτιμήσεις της ομάδας ελέγχου διαμορφώνονται σε ανάλογα με τα προαναφερθέντα παραπάνω επίπεδα, τη στιγμή που το 56,5% των ερωτηθέντων αυτής της κατηγορίας δηλώνει ότι υφίστανται διακρίσεις ειδικότερα

όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (βλ. Πίνακα 4.18).

Πίνακας 4.18 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (%)							
	Καθό- λου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρί- ζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	5,5	9,8	23,8	35,4	9,1	16,5	100
ΑμεΑ	4	10,9	29,4	31,3	10,9	13,4	100
Ρομά	6,4	8,5	10,6	18,1	14,9	41,5	100
Έλληνες Μου- σουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	19,4	20,9	14,9	22,4	7,5	14,9	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	21	16,7	19,5	15,6	6,2	21	100
Αρχηγοί μονογο- νεϊκών οικογε- νειών	12	6	30	28	4	20	100
Αποφυλακισθέ- ντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	0	6,6	19,7	32,8	32,8	8,2	100
Λοιπές ΕΚΟ	3,8	8,3	31,6	24,1	11,3	21,1	100
Όχι ΕΚΟ	2,9	5,8	19,3	36,6	28	7,4	100
Σύνολο	9,7	11,2	22,1	26,3	13,2	17,5	100

N: 1403, $\chi^2= 312,594$, $p<0,05$

Ένας τομέας στον οποίο οι διακρίσεις εμφανίζονται σημαντικά αμβλυμένες είναι εκείνος που αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης των εργαζομένων σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης. Από την επισκόπηση των ευρημάτων της έρευνας πεδίου μόνο το 19,5% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις όσον αφορά τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης, με μικρές μάλιστα διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε αυτόν τον τομέα (βλ. Πίνακα 4.19).

Πίνακας 4.19 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης με φύλο

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	20,1	17	18,6
Σε μικρό βαθμό	15,1	13,7	14,4
Σε μέτριο βαθμό	17,1	22,4	19,8
Σε μεγάλο βαθμό	13,1	15,7	14,4
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	4,2	5,9	5,1
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	30,4	25,2	27,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1207, $\chi^2=12,313$, $p=0,031$

Αντίστοιχα, οι απαντήσεις των ερωτώμενων για το αν υφίστανται διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας όσον αφορά ειδικότερα τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης, δε φαίνεται να διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ατόμων του δείγματος των ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.20).

Πίνακας 4.20 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης με ηλικία

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	23,2	20,3	19,1	16,8	13,5	17,5	18,7
Σε μικρό βαθμό	17,4	11,6	17,9	18	12,2	12,7	14,3
Σε μέτριο βαθμό	18,1	20	22,2	22,4	18,2	19,9	20,2
Σε μεγάλο βαθμό	10,9	13,7	14,2	13,7	19,6	13,3	14,1
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2,2	6,6	4,9	5	4,7	5,4	5,2
Δε γνωρίζω/ δεν απαντώ	28,3	27,8	21,6	24,2	31,8	31,3	27,5
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1170, $\chi^2= 25,489$, $p=0,435$

Σημειώνεται ότι η διάσταση των διακρίσεων που αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης είναι η μόνη για την οποία όλες οι επιμέρους κατηγορίες των ΕΚΟ αλλά και η ομάδα ελέγχου, δηλώνουν χωρίς σημαντικές διακυμάνσεις ότι υφίστανται μια λιγότερο επιβαρυνόμενη κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.21).

Πίνακας 4.21 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης (%)							
	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	9,8	16	20,9	18,4	5,5	29,4	100

ΑμεΑ	15,1	14,6	25,9	17,6	7,3	19,5	100
Ρομά	16	8	12	19	4	41	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	38,8	22,4	10,4	3	1,5	23,9	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	28,8	14	14,3	9,7	2,8	30,4	100
Άρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	14,3	22,4	24,5	18,4	0	20,4	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	8,3	16,7	31,7	6,7	11,7	25	100
Λοιπές ΕΚΟ	6,9	10	24,6	23,1	9,2	26,2	100
Όχι ΕΚΟ	9,8	18,4	20,4	24,5	11,4	15,5	100
Σύνολο	17,5	15,1	19,5	16,2	6,2	25,6	100

N: 1411, $\chi^2= 199,993$, $p<0,05$

Διαφορετική με τα παραπάνω είναι η εικόνα που αναδεικνύεται όσον αφορά στις διακρίσεις που υφίστανται σχετικά με τις απολύσεις. Πιο συγκεκριμένα, από την επισκόπηση των ευρημάτων της έρευνας πεδίου διαπιστώνεται ότι δεν αντιμετωπίζονται όλοι οι εργαζόμενοι ισότιμα όσον αφορά στον κίνδυνο απόλυσης και εν τέλει τις εκάστοτε πραγματοποιούμενες απολύσεις. Επιπλέον σε αυτόν τον τομέα οι απαντήσεις διαφοροποιούνται σημαντικά ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς το 45,3% των γυναικών και το 34,8% των ανδρών του δείγματος των ΕΚΟ δηλώνουν ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις όσον αφορά στις απολύσεις στο πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας (βλ. Πίνακα 4.22).

Πίνακας 4.22 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις απολύσεις, με φύλο

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις απολύσεις (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Καθόλου	14,9	8,6	11,7
Σε μικρό βαθμό	12,7	8,9	10,8
Σε μέτριο βαθμό	20,8	17,3	19
Σε μεγάλο βαθμό	24,6	34,3	29,5
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	10,2	11	10,6
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	16,8	19,9	18,4
Σύνολο	100	100	100

N: 1204, $\chi^2= 27,686$, $p<0,05$

Η διάσταση των απολύσεων αναδεικνύεται ως περισσότερο επιβαρυνμένη στην περίπτωση των ηλικιακών ομάδων άνω των 40 ετών, οι οποίες εμφανίζουν ποσοστά εκτιμήσεων υψηλότερα του αντίστοιχου μέσου όρου (39,7%), περί του ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις όσον αφορά στις απολύσεις. Αντίθετα οι μικρότερες ηλικιακές ομάδες του δείγματος των ΕΚΟ εκτιμούν σε ποσοστά ελαφρώς μικρότερα του αντίστοιχου μέσου όρου ότι υφίστανται διακρίσεις τέτοιου είδους (βλ. Πίνακα 4.23).

Πίνακας 4.23 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις απολύσεις με ηλικία

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις απολύσεις (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Καθόλου	9	13,8	14,1	9,9	9,6	11,7	11,9
Σε μικρό βαθμό	11,3	11,2	11,7	12,3	8,9	8,8	10,8
Σε μέτριο βαθμό	22,6	19,6	16	17,9	20,5	19,9	19,4
Σε μεγάλο βαθμό	24,1	26,5	34,4	35,8	30,1	26,3	29
Σε πολύ μεγάλο βαθμό	6	11	8	9,9	12,3	15,8	10,7
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	27,1	17,9	16	14,2	18,5	17,5	18,2
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1167, $\chi^2= 30,484$, $p=0,207$

Τέλος, από την περαιτέρω ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας πεδίου, ανά επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ, διαπιστώνεται ότι αναδεικνύεται για άλλη μια φορά η εικόνα που περιγράφηκε για το σύνολο σχεδόν των διαστάσεων των διακρίσεων (με μόνη εξαίρεση τις διακρίσεις ως προς τις ευκαιρίες δια βίου μάθησης). Συγκεκριμένα και σε αυτήν την περίπτωση διακρίσεων οι αποφυλακισθέντες και οι χρήστες ουσιών, οι μακροχρόνια άνεργοι, τα ΑμεΑ και οι Ρομά εκφράζουν συστηματικά και σε υψηλά ποσοστά ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας ειδικότερα όσον αφορά στις απολύσεις όπως άλλωστε και τα άτομα της ομάδας ελέγχου, ενώ οι υπόλοιπες κατηγορίες των ΕΚΟ εμφανίζουν μια λιγότερο επιβαρυσμένη εικόνα για τον εν λόγω τομέα (βλ. Πίνακα 4.24).

Πίνακας 4.24 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων όσον αφορά στις απολύσεις με ΕΚΟ

Σε ποιο βαθμό υφίστανται διακρίσεις, όσον αφορά στις απολύσεις (%)							
	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	5,5	8	22,1	35,6	14,1	14,7	100
ΑμεΑ	5	10	22	33	13,5	16,5	100
Ρομά	9,5	7,4	9,5	24,2	10,5	38,9	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	17,9	25,4	17,6	25,4	4,5	9	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	21,4	14,3	16,8	21,2	6,6	19,6	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	12,2	6,1	22,4	44,9	6,1	8,2	100

Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	5,1	3,4	18,6	40,7	22	10,2	100
Λοιπές ΕΚΟ	4,5	7,5	20,1	35,1	11,9	20,9	100
Όχι ΕΚΟ	6,9	6,9	22,8	32,9	23,6	6,9	100
Σύνολο							100

N: 1405, $\chi^2= 220,854$, $p<0,05$

4.4 Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Τα άτομα που ανήκουν στις ευάλωτες ή ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού (ΕΚΟ) αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τόσο των ίδιων (αυτοεκτίμηση), όσο και των ατόμων της ομάδας ελέγχου, στο ερωτηματολόγιο της έρευνας πεδίου.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ίδιων των ατόμων που συμπεριελήφθησαν στο δείγμα των ΕΚΟ, ορισμένες κατηγορίες υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, τις μεγαλύτερες διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας φαίνεται ότι υφίστανται οι πρώην χρήστες ουσιών οι οποίοι συγκεντρώνουν το 45,3% των απαντήσεων στη σχετική ερώτηση του ερωτηματολογίου (βλ. Πίνακα 4.25). Ακολουθούν με επίσης υψηλά ποσοστά συγκέντρωσης απαντήσεων στο ίδιο ερώτημα, οι αποφυλακισθέντες και οι ανήλικοι παραβάτες (41,6%), τα Άτομα με Αναπηρία (40,3%), οι Ρομά (38,5%), οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα (36,6%), και οι μετανάστες και οι παλιννοστούντες (26%). Κάποιες άλλες κατηγορίες ΕΚΟ, οι οποίες αντιπροσωπεύουν μικρά σχετικά ποσοστά συμμετοχής στον εν λόγω πληθυσμό, φαίνεται να συγκεντρώνουν και μικρότερα σχετικά ποσοστά απαντήσεων αναφορικά με το ότι συγκαταλέγονται στις Ευάλωτες

Κοινωνικά Ομάδες που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση εντάσσονται κατ' αρχήν οι οροθετικοί στον ιό του HIV (19,7%), οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο (9,1%), οι γυναίκες - άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking) (8,9%), οι Έλληνες Μουσουλμάνοι και τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού (7,2%), τα άτομα που ευρίσκονται σε κατάσταση φτώχειας (6,5%), οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (6,1%), και τέλος τα άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου (5,8%).

Αναφορικά με τα παραπάνω ευρήματα σημειώνεται ότι αυτά συνάδουν σε γενικές γραμμές με τα ευρήματα των ενοτήτων 4.2 και 4.3, τα οποία αποτυπώνουν την εικόνα που έχουν οι διάφορες κατηγορίες ΕΚΟ για την ένταση των διακρίσεων που υφίσταται ο γενικός πληθυσμός στην ελληνική αγορά εργασίας. Ως μόνη εξαίρεση σε αυτόν τον τομέα, εμφανίζεται η κατηγορία των μονογονεϊκών νοικοκυριών, που ενώ συγκαταλέγεται στις ΕΚΟ που αποτιμούν σε υψηλά ποσοστά ότι υφίστανται εν γένει διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, συγκεντρώνουν εντούτοις μικρό ποσοστό «προτιμήσεων», και ως εκ τούτου, υποδεικνύονται από σχετικά μικρό ποσοστό ερωτωμένων από τις ΕΚΟ ότι αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Ενδεχομένως αυτό να οφείλεται στο ότι η εν λόγω ΕΚΟ έχει μικρή σχετικά συμμετοχή στο συνολικό πληθυσμό των ΕΚΟ και άρα δεν είναι σε μεγάλο βαθμό διακριτή προκειμένου να υποδεχθεί κατά προτεραιότητα και να συμπεριληφθεί στις πολλαπλές απαντήσεις ενός ερωτήματος που αφορά ένα μεγάλο αριθμό ΕΚΟ.

Από τις περαιτέρω αναλύσεις των παραπάνω ευρημάτων προκύπτει ότι υφίστανται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το φύλο των ερωτωμένων, τη στιγμή που τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες του δείγματος των ΕΚΟ υποδεικνύουν σε παραπλήσια ποσοστά με τους αντίστοιχους μέσους όρους τις ειδικότερες

κατηγορίες των Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.25).

Πίνακας 4.25 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων των ακόλουθων ΕΚΟ με φύλο

Κατά την άποψή σας, ποιά από τις ακόλουθες ΕΚΟ υφίσταται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	34,4	38,8	36,6
Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ)	40,6	40,1	40,3
Τσιγγάνοι, Ρομά, άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	33,9	42,9	38,5
Έλληνες Μουσουλμάνοι, Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	7,1	8,4	7,8
Μετανάστες, παλιννοστούντες	28,3	23,8	26
Πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο	9,4	8,9	9,1
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	3,3	7,2	5,3
Γυναίκες – Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	8,2	9,5	8,9
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	3	9	6,1
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες	41,3	41,9	41,6
Πρώην χρήστες ουσιών	43,1	47,5	45,3
Οροθετικοί	18,8	20,7	19,7
Άστεγοι	11,1	14,9	13,1
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/απειλούμενα από φτώχεια	6,6	6,4	6,5
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	8,5	5,9	7,2
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	4,9	6,7	5,8
Σύνολο	48,6	51,4	100

N: 1185

Πίνακας 4.26 Διασταύρωση βαθμού διακρίσεων των ακόλουθων ΕΚΟ με ηλικία

Κατά την άποψή σας, ποια από τις ακόλουθες ΕΚΟ υφίσταται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	20,7	29,5	29,4	38,7	50,3	59,4	36,6
Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ)	32,6	46,1	44,8	36,8	30,8	41,8	40,5
Τσιγγάνοι, Ρομά, άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	15,8	40,4	35,6	37,4	32,2	33,3	38,6
Έλληνες Μουσουλμάνοι, Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	14,8	6,5	5,5	8,4	8,4	6,7	7,8
Μετανάστες, παλινοστούντες	28,9	24,4	25,8	32,9	23,8	24,2	26,2
Πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο	6,7	8,5	6,7	12,3	10,5	20,9	9,2
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	4,4	3,6	5,5	4,5	9,1	6,7	5,2
Γυναίκες – Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	9,6	10,1	6,7	9	7,7	9,7	9,1
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	4,4	4,9	5,5	7,1	7,7	7,9	6
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες	40	46,9	39,9	39,4	40,6	37	41,8
Πρώην χρήστες ουσιών	44,4	49,5	46	43,9	44,8	37,6	45,3

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οροθετικοί	20	19,9	25,8	18,7	18,2	15,2	19,7
Άστεγοι	13,3	14,8	12,3	10,3	14	13,9	13,4
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/ απειλούμενα από φτώχεια	8,9	6	4,3	3,9	9,8	6,7	6,4
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	9,6	9,3	6,1	7,1	4,2	4,2	7,2
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	6,7	5,7	4,3	5,2	5,6	6,7	5,7
Σύνολο	11,8	33,7	14,2	13,5	12,5	14,4	100

N: 1147

Αντίστοιχα, τα εν λόγω ευρήματα δε φαίνεται να διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ερωτωμένων από το δείγμα των ΕΚΟ, με μόνη εξαίρεση τις απαντήσεις που υποδεικνύουν την ειδική κατηγορία των μακροχρόνιων ανέργων άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα, η οποία υποδεικνύεται ως αντιμετωπίζουσα σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε πολύ υψηλότερα ποσοστά του αντίστοιχου μέσου όρου (36,6%), από τα άτομα ηλικίας 46-50 ετών (50,3%) και από τα άτομα ηλικίας 51 ετών και άνω (59,4%). Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, οι ερωτώμενοι, ανεξαρτήτως ηλικίας, υποδεικνύουν σε παραπλήσια ποσοστά με τους αντίστοιχους μέσους όρους, τις ειδικότερες κατηγορίες των ΕΚΟ που υφίστανται κατά τη γνώμη τους μεγαλύτερο βαθμό διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.26).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περαιτέρω ανάλυση των συγκεκριμένων ευρημάτων της δειγματοληπτικής έρευνας εξετά-

ζοντας τη γνώμη κάθε επιμέρους ΕΚΟ, για το ποιες ΕΚΟ αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας.

Όπως διαπιστώνεται, με μόνη εξαίρεση τους αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, σε όλες τις άλλες περιπτώσεις κάθε επιμέρους ειδική κατηγορία ΕΚΟ υποδεικνύει την ίδια την κατηγορία των ΕΚΟ στην οποία ανήκει ως αντιμετωπίζουσα σε μεγαλύτερο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, γεγονός που αναδεικνύει ότι όλες οι επιμέρους κατηγορίες των ΕΚΟ βιώνουν ιδιαίτερα έντονα στην καθημερινότητά τους προβλήματα τέτοιου τύπου διακρίσεων (βλ. Πίνακα 4.27).

Τέλος, επισημαίνεται ότι οι απαντήσεις της ομάδας ελέγχου στο ίδιο ερώτημα, δε φαίνεται να διαφοροποιούνται σημαντικά με εκείνες του δείγματος των ΕΚΟ και συνάδουν με τη γενική εικόνα που παρουσιάστηκε προηγουμένως κατά φύλο και ηλικία για το ποιες ειδικές κατηγορίες ΕΚΟ αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.27).

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πίνακας 4.27 Κατά την άποψή σας, ποια από τις ακόλουθες ΕΚΟ υφίσταται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας; (%)

Σύνολο	12	14,8	6,8	5,3	7,5	4,8	26,9	3,5	4,2	79,4	17,6	100
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	5,4	6,8	6,3	5,3	7,5	4,8	26,9	3,5	4,2	79,4	17,6	100
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	4,2	6,8	6,3	5,3	11,9	4,8	26,9	3,5	4,2	79,4	17,6	100
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/ απειλούμενα από φτώχεια	6,6	5,4	5,3	1,5	1,5	4,6	6,7	3,2	26,9	10	9,4	6,2
Άστεγοι	15,1	14,1	11,6	11,9	1,5	4,6	6,7	3,2	26,9	10	9,4	6,2
Οροθετικοί	14,5	24,4	18,9	19,4	1,5	4,6	6,7	3,2	26,9	10	9,4	6,2
Πρώην χρήστες ουσιών	39,2	54,6	17,9	46,3	1,5	4,6	6,7	3,2	26,9	10	9,4	6,2
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες	32,5	50,7	35,8	50,7	1,5	4,6	6,7	3,2	26,9	10	9,4	6,2
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	8,4	4,9	3,2	4,5	3,2	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3	12,5
Γυναίκες – Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	4,8	9,3	8,4	29,9	9,1	3,2	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	8,4	8,3	1,1	6	3,2	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3	12,5
Πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο	8,4	5,4	6,3	7,5	13,1	3,2	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3
Μετανάστες, παλιννοστούντες	16,3	11,7	17,9	26,9	44	25	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3
Έλληνες Μουσουλμάνοι, Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	5,4	5,9	11,6	26,9	44	25	38,9	42,1	18,8	25	22,9	6,3
Τσιγγάνοι, Ρομά, άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	28,3	40,5	81,1	47,8	31,9	8,3	41,7	34	16,9	33,6	35,9	4,5
Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ)	29,5	67,8	31,6	34,3	36,7	39,6	41,7	34	16,9	33,6	35,9	4,5
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	68,7	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
ΑμεΑ	34,6	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
Ρομά	14,7	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	11,9	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	30	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	50	34,6	14,7	11,9	30	50	28,8	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	28,8	39	33,6	35,9	4,5	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2
Λοιπές ΕΚΟ	40,5	33,6	56,7	39,7	41,8	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2
Όχι ΕΚΟ	56,7	47,3	35,9	4,5	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4
Σύνολο	39,7	41,8	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4	6,2	9,4

N: 1389

Πίνακας 4.28 Διασταύρωση διακρίσεων σε μεγαλύτερο βαθμό των ΕΚΟ σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, με φύλο

Κατά την άποψή σας, τα άτομα που ανήκουν στις ΕΚΟ υφίστανται σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	79	84,4	81,8
Όχι	11,4	7,5	7,5
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	9,6	8,2	8,8
Σύνολο	100	100	100

N: 1212, $\chi^2= 7,944$, $p=0,047$

Ένα άλλο ερώτημα που τέθηκε στο πλαίσιο της έρευνας πεδίου και το οποίο έλαβε παραπλήσιες απαντήσεις τόσο από τους ερωτώμενους του δείγματος των ΕΚΟ όσο και από την ομάδα ελέγχου (άτομα που δεν ανήκουν σε ΕΚΟ), ήταν αυτό που αφορούσε το «αν κατά την άποψή τους τα άτομα που ανήκουν στις ΕΚΟ υφίστανται σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό». Όπως διαπιστώνεται οι απαντήσεις τόσο από το δείγμα των ΕΚΟ όσο και από την ομάδα ελέγχου, ήταν στη συντριπτική τους πλειοψηφία καταφατικές (ΕΚΟ: 81,8%, Ομάδα ελέγχου: 89,8%), ενώ δεν υφίστανται σημαντικές κατά φύλο διαφοροποιήσεις σε αυτόν τον τομέα (βλ. Πίνακα 4.28).

Αντίστοιχα οι απαντήσεις των ερωτώμενων στο ίδιο ερώτημα δε φαίνεται να διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα (βλ. Πίνακα 4.29), αλλά ούτε ανάλογα με την ειδικότερη κατηγορία ΕΚΟ στην οποία ανήκουν οι ερωτώμενοι (βλ. Πίνακα 4.30). Οπότε συμπεραίνεται πως ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία και επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ, οι συμμετέχοντες στην έρευνα πεδίου από το δείγμα των ΕΚΟ, πιστεύουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία, σε ποσοστό γύρω στο 80%, ότι οι Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τον υπόλοιπο

πο πληθυσμό, και με αυτήν την άποψη όχι μόνο συμφωνούν αλλά και υπερθεματίζουν (σε ποσοστό 89,8%) οι ερωτηθέντες από την ομάδα ελέγχου (βλ. Πίνακα 4.30).

Πίνακας 4.29 Διασταύρωση διακρίσεων σε μεγαλύτερο βαθμό των ΕΚΟ σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, με ηλικία

Κατά την άποψή σας, τα άτομα που ανήκουν στις ΕΚΟ υφίστανται σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ναι	81,2	85,2	79,3	75,8	84,1	81,2	81,9
Όχι	8	7,9	10,4	14,5	10,3	7,6	9,5
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	10,1	6,9	10,4	9,7	5,5	11,2	8,6
Δεν αφορά	0,7	0	0	0	0	0	0,1
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1174, $\chi^2= 21,184$, $p=0,131$

Πίνακας 4.30 Διασταύρωση διακρίσεων σε μεγαλύτερο βαθμό των ΕΚΟ σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, με ΕΚΟ

Κατά την άποψή σας, τα άτομα που ανήκουν στις ΕΚΟ υφίστανται σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό; (%)					
	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	85,3	4,9	9,8	0	100
ΑμεΑ	86,4	7,3	4,6	0	100
Ρομά	85,1	8,9	5	1	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	82,6	11,6	5,8	0	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	76,6	12,3	11,1	0	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	89,6	6,3	4,2	0	100

Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	86,9	8,2	4,9	0	100
Λοιπές ΕΚΟ	82,7	9	8,3	0	100
Όχι ΕΚΟ	89,8	4,5	5,3	0,4	100
Σύνολο	83,7	8,4	7,8	0,1	100

N: 1416, $\chi^2= 39,119$, $p<0,05$

Είναι χαρακτηριστικά, προς την ίδια κατεύθυνση, τα ευρήματα της έρευνας πεδίου όσον αφορά το αν τα άτομα που συμμετείχαν σε αυτήν, έχουν υποστεί τα ίδια διακρίσεις, τουλάχιστον μια φορά έως τώρα όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας. Όπως διαπιστώνεται το 56,2% του δείγματος των ΕΚΟ απήντησε καταφατικά στην εν λόγω ερώτηση (Άνδρες: 50,2%, Γυναίκες: 62,1%), το οποίο αξιολογείται ως αρκετά υψηλό ποσοστό (βλ. Πίνακα 4.31).

Πίνακας 4.31 Διασταύρωση εμπειρίας διάκρισης στην προσπάθεια πρόσληψης με φύλο

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, τουλάχιστον μια φορά έως τώρα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	50,2	62,1	56,2
Όχι	43,1	30,7	36,9
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	6,3	5,4	5,9
δεν αφορά	0,3	1,8	1,1
Σύνολο	100	100	100

N: 1213, $\chi^2= 26,934$, $p<0,05$

Μικρή διαφοροποίηση των εν λόγω απαντήσεων διαπιστώνεται ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων, με τους νεότερους από το δείγμα των ΕΚΟ (έως 25 ετών) να απαντούν σε μικρότερο ποσοστό από τον μέσο όρο ότι έχουν υποστεί διακρίσεις όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε κάποια θέση εργασίας, και τα άτομα 51 ετών και άνω να δηλώνουν σε πολύ μεγάλο ποσοστό ότι έχουν υποστεί τουλάχιστον μια φορά έως τώρα τέτοιου είδους διακρίσεις (βλ. Πίνακα 4.32).

Πίνακας 4.32 Διασταύρωση εμπειρίας διάκρισης στην προσπάθεια πρόσληψης με ηλικία

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, τουλάχιστον μια φορά έως τώρα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ναι	42,6	56,9	54,9	62,6	52,7	62	56
Όχι	42,6	36,5	40,2	31,9	42,5	30,4	36,9
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	12,5	6,1	4,3	3,7	3,4	6,4	6
Δεν αφορά	2,2	0,5	0,6	1,8	1,4	1,2	1,1
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1172, $\chi^2= 30,650$, $p=0,01$

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η περαιτέρω ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηθέντων του δείγματος των ΕΚΟ στο ίδιο ερώτημα. Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι τα ΑμεΑ δηλώνουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία (σε ποσοστό 68,1%) ότι έχουν υποστεί διακρίσεις τουλάχιστον μια φορά έως σήμερα, όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, και ακολουθούν με επίσης πολύ υψηλά ποσοστά απαντήσεων οι αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες και πρώην χρήστες ουσιών (67,2%), οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα (65,3%), οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (63,3%), οι Ρομά (62%), οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες (48,7%), και τέλος οι Έλληνες Μουσουλμάνοι και άλλα άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες (33,3%). Αντίθετα τα άτομα που δεν ανήκουν στις ΕΚΟ και αποτελούν την ομάδα ελέγχου έχουν αντιμετωπίσει σε πολύ μικρότερο ποσοστό (31,8%) από όλες τις επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ κάποιο πρόβλημα διακρίσεων όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας (βλ. Πίνακα 4.33).

Πίνακας 4.33 Διασταύρωση εμπειρίας διάκρισης στην προσπάθεια πρόσληψης με ΕΚΟ

	Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, τουλάχιστον μια φορά έως τώρα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας; (%)				Σύνολο
	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	65,3	30,5	4,2	0	100
ΆμεΑ	68,1	24	6,9	1	100
Ρομά	62	21,7	10,9	5,4	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	33,3	62,3	4,3	0	100
Μετανάστες, παλιννοσοτούντες, πρόσφυγες	48,7	44,9	5,4	1	100
Αρχηγόι μονογονεϊκών οικογενειών	63,3	32,7	4,1	0	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	67,2	26,2	6,6	0	100
Λοιπές ΕΚΟ	44,8	48,5	5,2	1,5	100
Όχι ΕΚΟ	31,8	64,1	2,4	1,6	100
Σύνολο	51,6	42	5,2	1,2	100

N: 1413, $\chi^2= 149,311$, $p<0,05$

Όσον αφορά στην ομάδα ελέγχου, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις τους για τους λόγους για τους οποίους θεωρούν ότι αντιμετώπισαν διακρίσεις όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας. Όπως διαπιστώνεται αυτό έγινε κυρίως λόγω της ηλικίας τους, που συγκεντρώνει το 46,9% των απαντήσεων, ή λόγω του φύλου τους (33%), ενώ εμφανίζεται και ένα μικρό, αλλά σημαντικό ποσοστό (13,6%) που το αποδίδει στην εξωτερική τους εμφάνιση (βλ. Πίνακα 4.36). Αντίθετα στην περίπτωση του δείγματος των ΕΚΟ, αναφέρονται ως λόγοι διάκρισης κατά την πρόληψη τόσο η ηλικία (σε ποσοστό 32,9% των απαντήσεων), όσο και μια σειρά άλλοι παράγοντες, όπως είναι η εθνική ταυτότητα (18,6%), η ύπαρξη κάποιας χρόνιας πάθησης ή

αναπηρίας (15,6%), ο τόπος καταγωγής 15,4%), το φύλο (14,7%), η εξωτερική εμφάνιση (11,6%), και τέλος με μικρότερο ποσοστό (5,1%) οι θρησκευτικές πεποιθήσεις (βλ. Πίνακα 4.34).

Από την ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων κατά φύλο, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες αποδίδουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις διακρίσεις που έχουν υποστεί όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, στην ηλικία (σε ποσοστό 38,3%), και το φύλο τους (21%), και ακολουθούν η εθνική ταυτότητα (16,2%), ο τόπος καταγωγής (14,6%), κάποια χρόνια πάθηση ή αναπηρία (14,6%), και τέλος η εξωτερική εμφάνιση (14,4%). Αντίθετα οι άνδρες αποδίδουν μια τέτοια κατάσταση κατά 26,2% στην ηλικία, και ακολουθούν η εθνική ταυτότητα (21,6%), ο τόπος καταγωγής (16,7%) και με το ίδιο ποσοστό (16,7%) κάποια χρόνια πάθηση ή αναπηρία (βλ. Πίνακα 4.34).

Πίνακας 4.34 Διασταύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόσληψης, με φύλο

Στην περίπτωση που έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα διακρίσεων όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, αυτό έγινε λόγω: (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Του φύλου σας	6,9	21	14,7
Των θρησκευτικών σας πεποιθήσεων	6,6	4	5,1
Της εθνικής σας ταυτότητας	21,6	16,2	18,6
Της ηλικίας σας	26,2	38,3	32,9
Του τόπου καταγωγής σας	16,7	14,4	15,4
Των σεξουαλικών σας προτιμήσεων	0,3	0,3	0,3
Της εξωτερικής σας εμφάνισης	8,2	14,4	11,6
Κάποιας χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας σας	16,7	14,6	15,6
Άλλης αιτίας	16,1	16,2	16,2
Σύνολο	44,8	55,2	100

N: 681

Οι λόγοι για τους οποίους θεωρούν οι ίδιοι οι ερωτώμενοι ότι έχουν υποστεί διακρίσεις στην προσπάθειά τους να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, διαφοροποιούνται σε κάποιο βαθμό ανάλογα με την ηλικία. Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι στις νεότερες ηλικίες (έως 25 ετών) ως κύριος λόγος αναφέρεται η εξωτερική εμφάνιση, ο τόπος καταγωγής, το φύλο και η εθνική ταυτότητα, ενώ στις ηλικίες 45 ετών δηλώνεται στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων ως κύριος λόγος διακρίσεων η ηλικία (βλ. Πίνακα 4.35).

Πίνακας 4.35 Διασταύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόσληψης, με ηλικία

Στην περίπτωση που έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα διακρίσεων όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, αυτό έγινε λόγω: (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Του φύλου σας	18,8	17,3	11,2	13,9	22,4	6,5	14,9
Των θρησκευτικών σας πεποιθήσεων	15,6	5	2,2	4	3,9	3,7	5,2
Της εθνικής σας ταυτότητας	17,2	23,2	25,8	24,8	6,6	8,3	18,8
Της ηλικίας σας	15,6	13,6	19,1	36,6	60,5	63,9	31,8
Του τόπου καταγωγής σας	29,7	13,2	15,7	15,8	11,8	13	15,3
Των σεξουαλικών σας προτιμήσεων	0	0,5	0	0	1,3	0	0,3
Της εξωτερικής σας εμφάνισης	28,1	14,5	13,5	6,9	3,9	5,6	11,9
Κάποιας χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας σας	6,3	22,3	23,6	11,9	9,2	10,2	15,8
Άλλης αιτίας	10,9	20	16,9	13,9	17,1	11,1	16
Σύνολο	9,7	33,4	13,5	15,3	11,6	16,4	100

N: 658

Πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό, ότι ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις στην ίδια ερώτηση των συμμετεχόντων στην έρευνα πεδίου, ανάλογα με την επιμέρους κατηγορία από τις ΕΚΟ στην οποία ανήκουν. Από την επισκόπηση των εν λόγω στοιχείων διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες των ΕΚΟ, οι οποίες συσχετίζονται με τις ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών θεωρούν ως κύριο λόγο για τις διακρίσεις που έχουν αντιμετωπίσει στην προσπάθειά τους να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, την ηλικία τους (σε ποσοστό 76,9%).

Αντίστοιχα και οι άλλες κατηγορίες ΕΚΟ αναδεικνύουν ως κύριους λόγους διάκρισης αυτής της μορφής, παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την ομάδα στην οποία ανήκουν. Για παράδειγμα, διαπιστώνεται ότι τα ΑμεΑ αναφέρουν ως κύριο λόγο κάποια χρόνια πάθηση ή αναπηρία (σε ποσοστό 67,4%), ενώ οι Ρομά αναδεικνύουν τη φυλετική τους ταυτότητα (35,7%) σε συνδυασμό με τον τόπο καταγωγής (30,4%) και την εξωτερική τους εμφάνιση (30,4%) που επίσης είναι δηλωτικά της φυλετικής ή της εθνικής μειονοτικής τους ταυτότητας. Οι Έλληνες Μουσουλμάνοι υπογραμμίζουν ως κύριο λόγο διάκρισης τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις (67%), ενώ οι μετανάστες, παλιννοστούντες πρόσφυγες αναφέρουν, υπό το ίδιο πρίσμα, την εθνική τους ταυτότητα (46,2%) και τον τόπο καταγωγής τους (32,3%). Τέλος, οι αρχηγοί των μονογονεϊκών οικογενειών αναφέρουν ως βασικό λόγο διάκρισης την ηλικία τους (47,1% των περιπτώσεων) και δευτερευόντως το φύλο τους (29,4%), ενώ οι αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών αναφέρουν στη μεγάλη τους πλειοψηφία (σε ποσοστό 57,1%) άλλες αιτίες προφανώς άμεσα συνδεδεμένες με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας στην οποία ανήκουν (βλ. Πίνακα 4.36). Σημειώνεται ότι ως αντίστοιχοι κύριοι λόγοι διάκρισης για την ομάδα ελέγχου, αναδεικνύονται η ηλικία (46,9% των απαντήσεων), το φύλο (33,3%), και σε μικρότερο ποσοστό (17,3%) άλλες αιτίες (βλ. Πίνακα 4.36).

Πίνακας 4-36 Διασταύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόσληψης με ΕΚΟ

Στην περίπτωση που έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα διακρίσεων όταν προσπαθήσατε να προληφθείτε σε μια θέση εργασίας, αυτό έγινε λόγω: (%)										
	Του φύλου σας	Των θρησκευτικών σας πεποιθήσεων	Της εθνικότητας ταυτότητας	Της ηλικίας σας	Του τύπου κατάγωγής σας	Των σεξουαλικών προστιμῶσεων	Της εξωτερικής εμφάνισης	Κόποις χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας σας	Άλλης αιτίας	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	15,7	1,9	2,8	76,9	8,3	0	3,7	0	11,1	14,7
ΆμεΑ	13,6	0	3	22	3	0	12,1	67,4	12,9	18
Ρομά	10,7	5,4	35,7	7,1	30,4	0	30,4	5,4	28,6	7,6
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	8	76	12	8	16	0	28	0	4	3,4
Μετανάστες, πολιννοστούτες, πρόσφυγες	8,7	3,1	46,2	18,5	32,3	0	4,6	1,5	9,2	26,6
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	29,4	0	2,9	47,1	8,8	0	5,9	0	32,4	4,6
Αποφυλακισ-θέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	16,7	2,4	0	16,7	2,4	0	19	14,3	57,1	5,7
Λοιπές ΕΚΟ	27,9	3,3	4,9	50,8	4,9	3,3	24,6	4,9	13,1	8,3
Όχι ΕΚΟ	33,3	1,2	3,7	46,9	7,4	2,5	13,6	1,2	17,3	1,1
Σύνολο	16,5	4,6	17,3	33,5	15	0,5	12,1	14,3	16,5	100

N: 734

Πίνακας 4.37 Διασταύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόσληψης, αν είστε γυναίκα, με φύλο

Ειδικότερα αν είστε γυναίκα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, ποιες από τις ακόλουθες καταστάσεις διακρίσεων αντιμετωπίσατε, τουλάχιστον μια φορά έως σήμερα; (%)		
	Γυναίκες	Σύνολο
Ερωτήθηκα εάν επιθυμώ να αποκτήσω παιδί στο μέλλον	50	50
Μου ζητήθηκε πριν από την πρόσληψη τεστ εγκυμοσύνης	2,6	2,6
Μου ζητήθηκε πριν από την πρόσληψη υπεύθυνη δήλωση ότι δε θα μείνω έγκυος το αμέσως επόμενο διάστημα	7,8	7,8
Απολύθηκα ενώ ήμουν έγκυος	6	6
Απολύθηκα κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας ή μητρότητας	2,2	2,2
Απολύθηκα μετά την επιστροφή στην εργασία μου αμέσως ή λίγο μετά το πέρας της άδειας μητρότητας	5,2	5,2
Άλλο	37,1	37,1
Σύνολο	100	100

N: 232

Ειδικότερα για τις γυναίκες που έχουν αντιμετωπίσει διακρίσεις όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, επιχειρήθηκε να διερευνηθεί περαιτέρω για το αν αντιμετώπισαν συγκεκριμένες καταστάσεις διακρίσεων οι οποίες είναι συνήθεις σε αυτή την περίπτωση. Όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία του Πίνακα 4.37, οι μισές από τις γυναίκες αυτές που προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, ήρθαν αντιμέτωπες με το ερώτημα αν επιθυμούν να αποκτήσουν παιδί στο άμεσο μέλλον, το οποίο θεωρείται μια κλασσική μορφή διάκρισης με βάση το φύλο. Αντίθετα διαπιστώνεται ότι υφίστανται σε πολύ μικρό βαθμό άλλες πιο κατακριτές μορφές διάκρισης όπως είναι να ζητηθεί υπεύθυνη δήλωση ότι δε θα μείνουν έγκυες (7,8% των απαντήσεων), απολύσεις κατά την εγκυμοσύνη (6%), ή απόλυση μετά από επιστροφή στην εργασία αμέσως μετά την άδεια μητρότητας (5,2%), ή κατά τη διάρκεια της λοχείας ή μητρότητας (2,2%), ενώ σε ποσοστό «μόλις» 2,6% ζητήθηκε τεστ εγκυμοσύνης (βλ. Πίνακα 4.37).

Είναι προφανές ότι οι απαντήσεις στο ίδιο ερώτημα διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία των ερωτωμένων, καθώς κατά τεκμήριο αφορούν τις νεότερες μάλλον παρά τις μεγαλύτερες ηλικίες των γυναικών (βλ. Πίνακα 4.38).

Πίνακα 4.38 Διασταύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόσληψης, αν είστε γυναίκα, με ηλικία

	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ερωτήθηκα εάν επιθυμώ να αποκτήσω παιδί στο μέλλον	63,6	58,4	48,6	37,5	39,1	31	49,1
Μου ζητήθηκε πριν από την πρόσληψη τεστ εγκυμοσύνης	4,5	2,2	0	6,3	8,7	0	3
Μου ζητήθηκε πριν από την πρόσληψη υπεύθυνη δήλωση ότι δε θα μείνω έγκυος το αμέσως επόμενο διάστημα	4,5	9	13,5	3,1	4,3	6,9	7,8
Απολύθηκα ενώ ήμουν έγκυος	0	9	8,1	6,3	0	3,4	6
Απολύθηκα κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας ή μητρότητας	0	1,1	0	6,3	4,3	3,4	2,2
Απολύθηκα μετά την επιστροφή στην εργασία μου αμέσως ή λίγο μετά το πέρας της άδειας μητρότητας	0	4,5	5,4	0	21,7	3,4	5,2
Άλλο	36,4	32,6	29,7	40,6	34,8	62,1	37,5
Σύνολο	9,5	38,4	15,9	13,8	9,9	12,5	100

N: 232

Αντίστοιχα, οι γυναίκες από τις επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ εμφανίζουν παραπλήσια, σε γενικές γραμμές, εικόνα με την παραπά-

νω όσον αφορά στις καταστάσεις διακρίσεων που αντιμετώπισαν όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας. Εξαιρέση αποτελούν οι γυναίκες μακροχρόνια άνεργες άνω των 45 ετών που βασικά λόγω ηλικίας αντιμετώπισαν σε μικρότερο βαθμό διακρίσεις λόγω πιθανής ή πραγματικής εγκυμοσύνης τους. Εξαιρέση επίσης αποτελούν οι γυναίκες από την ομάδα των αποφυλακισθέντων, ανήλικων παραβατών και πρώην χρηστών ουσιών που αναφέρουν σε πολύ μικρά ποσοστά ότι αντιμετώπισαν διακρίσεις λόγω πιθανής ή πραγματικής εγκυμοσύνης, τη στιγμή που άλλες καταστάσεις, προφανώς συνδεδεμένες με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτής της ομάδας αναδεικνύονται ως συσχετιζόμενες με τις διακρίσεις που αντιμετώπισαν όταν προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας (βλ. Πίνακα 4.39).

Τέλος, στην περίπτωση της ομάδας ελέγχου, οι γυναίκες που αντιμετώπισαν τέτοιου είδους προβλήματα διακρίσεων τα συνδέουν στην πλειοψηφία τους (σε ποσοστό 62,5%) με τη διατύπωση ερωτημάτων σχετικά με την πιθανότητα να εγκυμονήσουν στο άμεσο μέλλον, και σε μικρό βαθμό (10,4%) με γεγονότα απόλυσης μετά την επιστροφή στην εργασία τους από άδεια μητρότητας (βλ. Πίνακα 4.39).

Οι συμμετέχοντες στη δειγματοληπτική έρευνα εκλήθησαν να απαντήσουν στο ερώτημα αν οι ίδιοι προσωπικά έχουν υποστεί διακρίσεις στη σημερινή τους εργασία. Σημειώνεται εντούτοις ότι λόγω του ότι το δείγμα ΕΚΟ προέρχεται από το Μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ, ο αριθμός των απασχολούμενων του δείγματος κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας πεδίου ήταν ιδιαίτερα μικρός και συνακόλουθα οι απαντήσεις στο προαναφερθέν ερώτημα δεν αξιολογούνται ως στατιστικά σημαντικές (βλ. Πίνακα 4.40, 4.41 και 4.42).

Πίνακας 4-39 Διασαύρωση λόγων διακρίσεων κατά την προσπάθεια πρόληψης, ειδικότερα αν είναι γυναίκες, με ΕΚΟ
Ειδικότερα αν είστε γυναίκα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, ποιες από τις ακόλουθες καταστάσεις διακρίσεων αντιμετώπισατε, τουλάχιστον μια φορά έως σήμερα; (%)

	Ερωτήθηκε εάν επιθυμώ να αποκτήσω παιδί στο μέλλον	Μου ζητήθηκε από την εργοδότη μου πριν από την πρόσληψη μου να περάσω από τεστ εγκυμοσύνης	Μου ζητήθηκε πριν από την πρόσληψη υπεύθυνη δήλωση ότι δε θα μείνω έγκυος το αμέσως επόμενο διάστημα	Απολύθηκαν ενώ ήμουν έγκυος	Απολύθηκαν κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας ή μητρότητας	Απολύθηκαν μετά την επιστροφή στην εργασία μου αμέσως ή λίγο μετά το πέρας της άδειας μητρότητας	Άλλο	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	32,5	0	5	0	5	1,5	52,5	14,7
Αμειβα	50	5	5	5	0	5	47,5	14,7
Ρομιά	43,8	0	12,5	0	6,3	0	37,5	5,9
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	50	25	0	0	0	0	25	1,5
Μετανάστες, παλινοστούτες, πρόσφυγες	54,8	3,2	4,8	12,9	1,6	1,6	29	22,7
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	53,8	0	3,8	7,7	3,8	0	38,5	9,5
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	20	0	0	20	0	0	80	1,8
Λοιπές ΕΚΟ							25	11,7
Όχι ΕΚΟ	62,5	4,2	0	6,3	2,1	10,4	22,9	17,6
Σύνολο	51,6	2,9	6,2	6,2	2,2	5,5	35,9	100

N: 273

Πίνακας 4.40 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων στη σημερινή εργασία με φύλο

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, στη σημερινή σας εργασία; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	1,9	2,3	2,1
Όχι	5,1	5,5	5,3
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	0,5	0,2	0,3
Δεν αφορά	92,5	92,1	92,3
Σύνολο	100	100	100

N: 1195, $\chi^2= 1,424$, $p=0,700$

Πίνακας 4.41 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων στη σημερινή εργασία με ηλικία

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, στη σημερινή σας εργασία; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ναι	2,2	1,8	4,3	1,9	1,4	0,6	2
Όχι	8,1	6,5	4,3	6,2	3,4	2,4	5,4
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	0	0,5	0,6	0	0,7	0	0,3
Δεν αφορά	89,6	91,2	90,7	91,9	94,5	97	92,3
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1156, $\chi^2= 16,904$, $p=0,325$

Για να ξεπεραστεί το παραπάνω πρόβλημα, η ανάλυση εστιάζεται στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα πεδίου στο επόμενο ερώτημα του ερωτηματολογίου που αφορούσε το αν τα υποκείμενα της έρευνας έχουν υποστεί διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, διαπιστώνεται ότι τα άτομα που συμπεριελήφθησαν στο δείγμα των ΕΚΟ απήντησαν σε μεγάλο σχετικά ποσοστό (41,4%) θετικά στο εν λόγω ερώτημα, με μικρή μόνο διαφοροποίηση των ευρημάτων. Συγκεκριμένα διαπιστώνεται ότι το 43,7% των γυναικών του δείγματος των ΕΚΟ και αντίστοιχα το 38,9% των ανδρών, δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους, και τα αποτελέσματα αυτά είναι στατιστικά σημαντικά (βλ. Πίνακα 4.43).

Πίνακας 4.42 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων στη σημερινή εργασία με ΕΚΟ

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, στη σημερινή σας εργασία; (%)					
	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	0	3,7	0	96,3	100
ΆμεΑ	1,5	8	0	90,5	100
Ρομά	1,1	3,3	1,1	94,4	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	0	0	0	100	100
Μετανάστες, παλινοσούνητες, πρόσφυγες	2,6	5,5	0	91,9	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	6	8	0	86	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	6,8	3,4	0	89,8	100
Λοιπές ΕΚΟ	2,2	4,4	0,7	92,6	100
Όχι ΕΚΟ	22,1	58,3	2,5	17,1	100
Σύνολο	5,5	14,3	0,6	79,6	100

N: 1389, $\chi^2 = 713,089$, $p < 0,05$

Πίνακας 4.43 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με φύλο

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, σε προηγούμενες θέσεις εργασίας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	38,9	43,7	41,4
Όχι	48,2	37,6	42,8
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	7,3	5,4	6,3
Δεν αφορά	5,7	13,2	9,5
Σύνολο	100	100	100

N: 1122, $\chi^2 = 27,390$, $p < 0,05$

Επισημαίνεται ότι τα παραπάνω ευρήματα διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων, καθώς διαπιστώνεται θετική συσχέτιση ανάμεσα στην πιθανότητα διακρί-

σεων και την ηλικία. Όσο πιο μικρή είναι η ηλικία των ερωτηθέντων από το δείγμα των ΕΚΟ, τόσο πιο μικρό είναι το ποσοστό των ατόμων που δηλώνει ότι έχει υποστεί προσωπικά διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, ενώ αντίστροφη είναι η αντίστοιχη κατάσταση για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα του δείγματος των ΕΚΟ ηλικίας έως 25 ετών δηλώνουν σε μικρό σχετικά ποσοστό (25,8%) ότι έχουν υποστεί διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό για τα άτομα άνω των 45 ετών εκτινάσσεται στο 47% (βλ. Πίνακα 4.44).

Πίνακας 4.44 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με ηλικία

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, σε προηγούμενες θέσεις εργασίας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ναι	25,8	42,3	41,7	44,4	47,1	47	41,8
Όχι	40,6	40,7	44,9	46,4	41,9	41,1	42,3
Δε γνωρίζω/ δεν απαντώ	7	6,3	6,4	3,3	5,9	9,3	6,3
Δεν αφορά	26,6	10,7	7,1	5,9	5,1	2,6	9,5
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1090, $\chi^2=68,483$, $p<0,05$

Αναλύοντας περαιτέρω τα παραπάνω ευρήματα κατά επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ, διαπιστώνεται ότι η ομάδα των αποφυλακισθέντων, ανήλικων παραβατών και πρώην χρηστών ουσιών που έλαβαν μέρος στην έρευνα πεδίου δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό (55,8%) από τις υπόλοιπες ΕΚΟ ότι έχουν υποστεί διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους, ακολουθούν με επίσης υψηλά ποσοστά οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (54%), οι μακροχρόνια άνεργοι (51%), τα ΑμεΑ (50,5%). Σε μικρότερα αλλά σημαντικά ποσοστά δηλώνουν ότι έχουν υποστεί

διακρίσεις σε προηγούμενες εργασίες τους οι μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες (36,2%), οι Ρομά (26,5%), και τέλος οι Έλληνες μουσουλμάνοι (24,2%) με ακόμη μικρότερα ποσοστά (βλ. Πίνακα 4.45).

Πίνακας 4.45 Διασταύρωση ύπαρξης διακρίσεων σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με ΕΚΟ

Εσείς προσωπικά έχετε υποστεί διακρίσεις, σε προηγούμενες θέσεις εργασίας; (%)					
	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	51	40,3	6,7	2	100
ΆμεΑ	50,5	34,4	5,9	9,1	100
Ρομά	26,5	24,1	7,2	42,2	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	24,2	50	4,5	21,2	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	36,2	51,5	6	6,3	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	54	40	2	4	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	55,8	32,7	3,8	7,7	100
Λοιπές ΕΚΟ	41,1	46	8,1	4,8	100
Όχι ΕΚΟ	35	59,6	2,9	2,5	100
Σύνολο	40,4	45,8	5,5	8,4	100

N: 1317, $\chi^2= 211,451$, $p<0,05$

Εξετάζοντας στη συνέχεια τον τύπο των διακρίσεων που έχουν αντιμετωπίσει τα άτομα του δείγματος των ΕΚΟ σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους, διαπιστώνεται ότι κυριαρχούν οι διακρίσεις που αφορούν στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, που συγκεντρώνουν το 50,3% των σχετικών απαντήσεων. Ακολουθούν οι διακρίσεις που αφορούν στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο της επιχείρησης, οι οποίες

αναφέρονται στο 43% των αντίστοιχων περιπτώσεων. Οι διακρίσεις που αφορούν στις απολύσεις συγκεντρώνουν το 23,4%, και έπονται κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης οι διακρίσεις που αφορούν στην αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης με ακόμα μικρότερα ποσοστά (7,8%), και τέλος οι διακρίσεις ως προς τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης (βλ. Πίνακα 4.46).

Πίνακας 4.46 Διασταύρωση ύπαρξης καταστάσεων διακρίσεων στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με φύλο

Ποιές συγκεκριμένα από τις ακόλουθες καταστάσεις αφορούν οι διακρίσεις που εσείς προσωπικά έχετε υποστεί στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας; (%)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας	49,4	50,9	50,3
Τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές	43,9	42,2	43
Την αξιοποίηση ή/και προαγωγή στο πλαίσιο της επιχείρησης	18,9	12,4	15,3
Τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης	5,6	9,6	7,8
Τις απολύσεις	26,1	21,1	23,4
Άλλο	7,8	9,2	8,5
Σύνολο	45,2	54,8	100

N: 398

Πίνακας 4.47 Διασταύρωση ύπαρξης καταστάσεων διακρίσεων στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με ηλικία

Ποιές συγκεκριμένα από τις ακόλουθες καταστάσεις αφορούν οι διακρίσεις που εσείς προσωπικά έχετε υποστεί στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας	40,7	51,5	45,5	63,9	45,1	46,8	50,3
Τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές	40,7	43,2	49,1	39,3	41,2	38,7	42,3
Την αξιοποίηση ή/και προαγωγής στο πλαίσιο της επιχείρησης	7,4	10,6	23,6	14,8	21,6	14,5	14,9
Τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης	7,4	10,6	7,3	1,6	5,9	6,5	7,2
Τις απολύσεις	22,2	23,5	21,8	21,3	29,4	27,4	24,2
Άλλο	14,8	9,8	10,9	4,9	3,9	8,1	8,5
Σύνολο	7	34	14,2	15,7	13,1	16	100

N: 388

Όσον αφορά στη διαφοροποίηση των παραπάνω ευρημάτων ανάλογα με την ειδικότερη κατηγορία ΕΚΟ, διαπιστώνεται ότι και υπό αυτό το πρίσμα υφίστανται μικρές μόνο διακυμάνσεις των αντίστοιχων απαντήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών, τα ΑμεΑ και οι Ρομά, αναδεικνύουν ότι έχουν αντιμετωπίσει σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους σε μεγάλο βαθμό διακρίσεις όσον αφορά στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, εξίσου με τις διακρίσεις ως προς τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο της επιχείρησης. Αντίστοιχα, οι αρχηγοί των μονογονεϊκών οικογενειών και οι αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών δηλώνουν περίπου κατά 50% ότι έχουν βιώσει διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας

τους, όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες εργασίας τους, και σε ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό ότι έχουν βιώσει διακρίσεις ως προς τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές. Τέλος, οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, δηλώνουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία (65,8%) ότι έχουν βιώσει διακρίσεις όσον αφορά στις σχέσεις, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, ενώ τέτοιου είδους διακρίσεις εμφανίζονται να έχουν βιώσει σε υψηλότερο ποσοστό (45,5%) και οι Έλληνες Μουσουλμάνοι (βλ. Πίνακα 4.48).

Όσον αφορά την ομάδα ελέγχου, διαπιστώνεται ότι όσοι από τους ερωτηθέντες έχουν βιώσει διακρίσεις σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, αυτές εντοπίζονταν κυρίως στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας τους (σε ποσοστό 55,4%), στις αμοιβές και στις πρόσθετες απολαβές (43,4%), καθώς και στις δυνατότητες αξιοποίησης ή/και προαγωγής τους (31,3%) στο πλαίσιο της επιχείρησης (βλ. Πίνακα 4.48).

4.5 Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και προβλήματα ανάρμοστης συμπεριφοράς και μη ισότιμης αντιμετώπισης στους τόπους εργασίας

Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες του πληθυσμού (ΕΚΟ) είναι συχνά αποδέκτες ανάρμοστης συμπεριφοράς και μη ισότιμης αντιμετώπισης στους τόπους εργασίας. Η ανάρμοστη συμπεριφορά που εκδηλώνεται στους τόπους εργασίας και η μη ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων από τον εργοδότη, τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους αλλά ενδεχομένως και από τρίτα πρόσωπα, αποτελούν μορφές διάκρισης σε άμεση συσχέτιση με την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση των σχετικών ευρημάτων της έρευνας πεδίου, τα άτομα τους δείγματος των ΕΚΟ δηλώνουν σε σημαντικό ποσοστό (43,9%) ότι έχουν γίνει αποδέκτες άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους εργασίας τους. Όπως δε προκύπτει από

Πίνακας 4.48 Διασταύρωση ύπαρξης καταστάσεων διακρίσεων στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας με ΕΚΟ

Ποιές συγκεκριμένα από τις ακόλουθες καταστάσεις αφορούν οι διακρίσεις που εσείς προσωπικά έχετε υποστεί στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας; (%)							
	Τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας	Τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο της επιχείρησης	Την αξιολόγηση ή/και προαγωγής στο πλαίσιο της επιχείρησης	Τις ευκαιρίες πρόβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης	Τις απολύσεις	Άλλο	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	40,9	40,9	15,2	1,5	34,8	9,1	14
ΑμεΑ	44,2	44,2	26	7,8	13	13	16,4
Ρομά	40,9	40,9	9,1	13,6	31,8	18,2	4,7
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	45,5	27,3	9,1	9,1	18,2	18,2	2,3
Μετανάστες, παλιννοστού-ντες, πρόσφυγες	65,8	39,5	6,1	5,3	24,6	4,4	24,3
Αρχηνόη μονογονεϊκών οικογενειών	47,8	52,2	4,3	4,3	21,7	8,7	4,9
Αποφυλακισθέντες, ανή-λικοι παρπαζέτες, πρώην χρήστες ουσιών	50	53,6	25	10,7	35,7	10,7	6
Λοιπές ΕΚΟ	45,7	45,7	23,9	15,2	15,2	4,3	9,8
Όχι ΕΚΟ	55,4	43,4	31,3	15,7	1,2	2,4	17,7
Σύνολο	51,5	43	18,1	8,7	21,7	7,7	100

N: 470

την περαιτέρω ανάλυση των εν λόγω ευρημάτων κατά φύλο δεν καταγράφονται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες όσον αφορά αυτού του τύπου τις διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας (βλ. Πίνακα 4.49). Υπάρχουν βέβαια και διαβαθμίσεις ως προς τη συχνότητα εμφάνισης φαινομένων άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς με αποδέκτες εργαζόμενους από τις ΕΚΟ, καθώς το 20,8% δηλώνει ότι έτυχαν τέτοιου είδους διακρίσεων μόνο μια φορά, το 19,7% περισσότερες φορές, ενώ καταγράφεται και ένα ποσοστό 3,4% που αναφέρει ότι αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους ανάρμοστες και άδικες συμπεριφορές σχεδόν πάντα (βλ. Πίνακα 4.49).

Πίνακας 4.49 Διασταύρωση συχνότητας άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους, με φύλο

Στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, πόσο συχνά έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ποτέ	39,9	29,2	34,5
Μόνο μια φορά	21,1	20,6	20,8
Περισσότερες φορές	19,9	19,6	19,7
Σχεδόν πάντα	3,2	3,6	3,4
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	11,8	13,3	12,6
Δεν αφορά	4,1	13,7	9
Σύνολο	100	100	100

N: 1137, $\chi^2= 38,976$, $p<0,05$

Μικρές διαφοροποιήσεις διαπιστώνονται όσον αφορά τις διακρίσεις που έχουν αντιμετωπίσει στους τόπους εργασίας τους (στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους) τα άτομα από το δείγμα των ΕΚΟ, ανάλογα με την ηλικία (βλ. Πίνακα 4.50). Συγκεκριμένα διαπιστώνεται ότι τα άτομα νεότερης ηλικίας αναφέρουν σε μικρότερο βαθμό τέτοιου είδους διακρίσεις (έως 25 ετών: 28,7%, 26-35 ετών: 44,4%), ενώ τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας αναφέρουν σε μεγαλύτερα ποσοστά την εμφάνιση δια-

κρίσεων που προκύπτουν από ανάρμοστη και άδικη συμπεριφορά στους τόπους εργασίας (35-40 ετών: 47,8%, 41-45 ετών: 47,3%, 46-50 ετών: 46,4%, 51 ετών και άνω: 49,3%).

Πίνακας 4.50 Διασταύρωση συχνότητας άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους, με ηλικία

Στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, πόσο συχνά έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40ετών	41-45 ετών	46-50ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ποτέ	34,1	31,5	35	38,3	35,5	34	34,1
Μόνο μια φορά	15,5	21,9	22,3	24	15,2	26,9	21,4
Περισσότερες φορές	10,1	18,4	21,7	21,4	28,3	18,6	19,6
Σχεδόν πάντα	3,1	4,1	3,8	1,9	2,9	3,8	3,5
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	10,9	14	10,2	9,7	13,8	14,1	12,5
Δεν αφορά	26,4	10,1	7	4,5	4,3	2,6	9
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1099, $\chi^2= 84,301$, $p<0,05$

Από την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων κατά επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ, διαπιστώνεται ότι και σε αυτόν τον τομέα υφίστανται κάποιες διαφοροποιήσεις όσον αφορά την εκδήλωση φαινομένων άδικης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και οι αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών δηλώνουν κατά πλειοψηφία (σε ποσοστό 59,2% και 54,3% αντίστοιχα) ότι έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα μη ισότιμης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους εργασίας τους, και ακολουθούν τα ΑμεΑ (52,6%), οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών (51,7%), και οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες (37,8%). Σε μικρότερα ποσοστά αναφέρουν τέτοιου είδους διακριτικές συμπεριφορές

απέναντί τους οι Έλληνες Μουσουλμάνοι (26,5%) και οι Ρομά (26,4%) σύμφωνα πάντα με τις απαντήσεις των ατόμων που συμπεριελήφθησαν στο δείγμα των ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.51).

Πίνακας 4.51 Διασταύρωση συχνότητας άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους, με ΕΚΟ

Στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, πόσο συχνά έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας; (%)							
	Ποτέ	Μόνο μια φορά	Περισσότερες φορές	Σχεδόν πάντα	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	28,7	23,6	26,8	1,3	17,8	1,9	100
ΑμεΑ	26,9	25,8	22	4,8	11,3	9,1	100
Ρομά	21,8	4,6	13,8	8	12,6	39,1	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	50	10,9	15,6	0	1,6	21,9	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	45,1	20,4	15,5	1,9	11,4	5,7	100
Άρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	34,7	32,7	26,5	0	2	4,1	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	28,1	7	36,8	10,5	12,3	5,3	100
Λοιπές ΕΚΟ	27,9	25,6	16,3	5,4	20,2	4,7	100
Όχι ΕΚΟ	25,6	35,1	24,4	3,7	5,4	5,8	100
Σύνολο	33,1	23,1	20,6	3,5	11,2	8,5	100

N: 1339, $\chi^2= 286,945$, $p<0,05$

Εξετάζοντας στη συνέχεια το ποιος ευθύνεται συνήθως για την εκδήλωση τέτοιου είδους ανάρμοστης συμπεριφοράς απέναντι στα άτομα από τις ΕΚΟ, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ιδίων σε σχετικό ερώτημα του ερωτηματολογίου, διαπιστώνεται πως οι αποδέκτες άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στον τόπο δουλειάς τους δηλώνουν ότι για κάτι τέτοιο ευθύνονται κυρίως οι εργοδότες (17,7% των απαντήσεων), και ακολουθούν ο προϊστάμενος (8,2%), οι συνάδελφοι (8,1%), και τρίτα πρόσωπα (4,7%), ενώ σε μικρότερα ποσοστά, που δεν υπερβαίνουν το 1% κατά περίπτωση, αναφέρονται ως υπεύθυνοι σε συνδυασμό εργοδότες, προϊστάμενοι και συνάδελφοι (βλ. Πίνακα 4.52).

Όπως δε διαπιστώνεται από την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων και κατά φύλο, δεν υφίστανται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες του δείγματος των ΕΚΟ όσον αφορά την απόδοση ευθύνης για συμβάντα μη ισότιμης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς απέναντί τους στους τόπους δουλειάς (βλ. Πίνακα 4.52).

Πίνακας 4.52 Διασταύρωση του ποιος είναι υπεύθυνος για την ανάρμοστη συμπεριφορά, με φύλο

Συνήθως ποιος ευθύνεται για τέτοιου είδους ανάρμοστη συμπεριφορά απέναντί σας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Κανένας	2,8	2,7	2,8
Ο εργοδότης	18,7	16,8	17,7
Οι προϊστάμενοι	8,2	8,2	8,2
Οι συνάδελφοι	8,4	7,7	8,1
Τρίτα πρόσωπα	4,4	5	4,7
Άλλοι	5,9	5,8	5,9
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	5,1	5,8	5,5
Εργοδότης & προϊστάμενοι	0,7	1,2	1
Εργοδότης & συνάδελφοι	0,2	1,2	0,7
Εργοδότης & προϊστάμενοι & συνάδελφοι	0,3	0,9	0,6
Εργοδότης & τρίτα πρόσωπα	0,3	0,2	0,3

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προϊστάμενοι & συνάδελφοι	0,5	0,9	0,7
Προϊστάμενοι & συνάδελφοι & τρίτα πρόσωπα	0,2	0,2	0,2
Όλα τα παραπάνω	0,2	0	0,1
Δεν αφορά	44,2	43,3	43,7
Σύνολο	100	100	100

N: 1155, $\chi^2=9,565$, $p=0,793$

Αντίστοιχη είναι η εικόνα που αναδεικνύεται αν τα παραπάνω ευρήματα αναλυθούν περαιτέρω και κατά ομάδες ηλικιών. Συγκεκριμένα από την ανάλυση αυτή προκύπτει ότι η απόδοση ευθύνης για συμβάντα άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς αποδίδεται από τους ίδιους τους παθόντες που ανήκουν στις ΕΚΟ κυρίως στους εργοδότες και προϊσταμένους και δευτερευόντως στους συναδέλφους ή σε τρίτα πρόσωπα, ανεξαρτήτως της ηλικίας των ατόμων του δείγματος (βλ. Πίνακα 4.53).

Πίνακας 4.53 Διασαύρωση του ποιος είναι υπεύθυνος για την ανάρμοστη συμπεριφορά, με ηλικία

	Συνήθως ποιος ευθύνεται για τέτοιου είδους ανάρμοστη συμπεριφορά απέναντί σας; (%)						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Κανένας	1,5	2,2	5,6	1,9	4,9	1,3	2,8
Ο εργοδότης	15,2	19,5	14,9	20,8	16,1	19,4	18,1
Οι προϊστάμενοι	3,8	6,5	10,6	9,7	11,2	8,8	8,1
Οι συνάδελφοι	4,5	10	9,3	5,8	8,4	7,5	8,1
Τρίτα πρόσωπα	4,5	4,9	4,3	4,5	2,8	6,3	4,6
Άλλοι	0,8	6,5	5,6	7,8	4,2	9,4	6
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	7,6	4,9	3,7	1,9	8,4	8,1	5,5
Εργοδότης & προϊστάμενοι	0	0,5	1,2	2,6	2,1	0	1
Εργοδότης & συνάδελφοι	0,8	1,1	0,6	0	0	1,3	0,7

Εργοδότης & προϊστάμενοι & συνάδελφοι	1,5	0,8	0	0	0,7	0,6	0,6
Εργοδότης & τρίτα πρόσωπα	0	0,5	0	0	0	0,6	0,3
Προϊστάμενοι & συνάδελφοι	0	0,5	0,6	1,3	1,4	0	0,6
Προϊστάμενοι & συνάδελφοι & τρίτα πρόσωπα	0	0,3	0	0	0	0	0,1
Όλα τα παραπάνω	0	0	0,6	0	0	0	0,1
Δεν αφορά	59,8	41,7	42,9	43,5	39,5	36,9	43,3
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1119, $\chi^2= 91,547$, $p<0,05$

Επιπλέον διαπιστώνεται ότι η παραπάνω εικόνα διατηρείται όταν στην ανάλυση συμπεριλαμβάνονται οι επιμέρους κατηγορίες των ΕΚΟ στις οποίες ανήκουν τα άτομα που έχουν υποστεί μη ισότιμη αντιμετώπιση ή ανάρμοστη συμπεριφορά στους τόπους δουλειάς τους. Με άλλα λόγια, όλες οι κατηγορίες των ΕΚΟ που έχουν γίνει αποδέκτες τέτοιας μορφής διακρίσεων, αναφέρουν ως κύριους υπεύθυνους τους εργοδότες ή τους προϊσταμένους τους και δευτερευόντως τους συναδέλφους τους ή άλλα τρίτα πρόσωπα. Η γενική αυτή εικόνα δεν διαφοροποιείται σημαντικά από τις μικρές κατά κανόνα διακυμάνσεις των αντίστοιχων ποσοστών εμφάνισης των προαναφερθέντων καταστάσεων ευθύνης όπως αυτές αποδίδονται από κάθε επιμέρους ΕΚΟ, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ατόμων του δείγματος (βλ. Πίνακα 4.54).

Τέλος, επισημαίνεται ότι η απόδοση της ευθύνης για την εκδήλωση φαινομένων μη ισότιμης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς κυρίως στους εργοδότες και τους προϊσταμένους, αποτελεί κοινό τόπο που επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις των ατόμων της ομάδας ελέγχου (βλ. Πίνακα 4.54).

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πίνακας 4.54 Συνήθως ποιος ευθύνεται για τέτοιου είδους ανάρμοστη συμπεριφορά απέναντί σας; (%)

	Κανένας	Ο εργο- δότης	Οι προ- ιστάμε- νοι	Οι συνά- δελφοι πρόσω- πα	Άλλοι	Δε γνω- ρίζω/ δεν απαντώ	Εργοδό- της & προ- ιστάμε- νοι	Εργοδό- της & προ- ιστάμε- νοι & συνά- δελφοι	Εργο- δότης & τρίτα πρόσω- πα	Προ- ιστάμε- νοι & συνά- δελφοι	Προ- ιστάμε- νοι & συνά- δελφοι & τρίτα πρόσω- πα	Όλα τα παραπά- νω	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χρι- σθάνη τυπικά προσόντα	5,2	17,4	12,3	6,5	9	9,7	1,9	0,6	0	0,6	0	0	31	100
ΑμΕΑ	2,6	17,9	8,9	10,5	5,3	7,4	0,5	1,1	1,3	1,1	0,5	0	34,2	100
Ρομά	2,3	8	1,1	9,2	6,9	2,3	1,1	1,1	2,3	0	0	0	60,9	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	1,5	11,8	5,9	7,4	0	1,5	0	1,5	0	0	0	0	69,1	100
Μετανάστες, παλινο- στούτες, πρόσφυγες	2,1	17,8	5,8	6,5	6,8	3,9	3,9	0,5	0	0,5	0,3	0	51,3	100
Αρχηγόι μονογονεϊκών οικογενειών	0	28,3	8,7	6,5	8,7	4,3	2,2	2,2	0	2,2	0	0	34,8	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικη παραβάτης, πρώτων χρήστες ουσιών	0	24,6	15,8	10,5	0	10,5	0	0	0	1,8	0	1,8	31,6	100
Λοιπές ΕΚΟ	4,8	19	11,1	10,3	5,6	4,8	1,6	0,8	0	0,8	0	0	38,1	100
Όχι ΕΚΟ	1,2	22	24,1	10	3,7	1,2	1,2	0	0	0,4	0,8	0	30,7	100
Σύνολο	2,4	18,3	10,9	8,4	5,8	4,7	1	0,6	0,4	0,3	0,7	0,1	41,8	100

N: 1352, $\chi^2 = 241,844$, $p < 0,05$

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ατόμων του δείγματος των ΕΚΟ που ήταν αποδέκτες άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στον τόπο της εργασίας τους αναφορικά με τον τρόπο που αντέδρασαν σε μια τέτοια κατάσταση. Συγκεκριμένα, όπως διαπιστώνεται από τον Πίνακα 4.55, τα άτομα από τις ΕΚΟ που έχουν γίνει αποδέκτες άδικης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς στον τόπο εργασίας τους συνήθως αντιδρούν μόνο φραστικά (32,8% των απαντήσεων), ενώ σε μικρότερα ποσοστά απευθύνθηκαν στον προϊστάμενό τους (15,9%), ή συζητούν το συμβάν με τους συναδέλφους τους (12,3%). Σε ακόμη μακρότερα και συνακόλουθα καθόλου σημαντικά ποσοστά έκαναν καταγγελία στο ΣΕΠ (2,8% των απαντήσεων), ή ζήτησαν βοήθεια από το σωματείο ή άλλο συνδικαλιστικό τους φορέα (1,7%), ενώ μόνο το 1% των περιπτώσεων κατέθεσαν μήνυση, και μόλις 0,7% προέβησαν σε σχετική καταγγελία στα ΜΜΕ. Διαπιστώνεται επομένως ότι αυτού του είδους οι διακρίσεις στον τόπο εργασίας τυγχάνουν σε πάρα πολύ μικρό βαθμό κάποιας θεσμικού τύπου αντιμετώπισης. Τέλος, καταγράφεται και ένα σημαντικό ποσοστό απαντήσεων (37,3%) ατόμων που παρά το ότι έτυχαν διακριτικής μη ισότιμης αντιμετώπισης και ήταν αποδέκτες ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς τους δεν αντέδρασαν καθόλου (βλ. Πίνακα 4.55).

Όπως δε προκύπτει από την ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων κατά φύλο και ηλικία δεν υφίστανται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ούτε ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες σε αυτόν τον τομέα. Δηλαδή ανεξάρτητα από φύλο και ηλικία όταν τα δύο τρίτα των ατόμων από το δείγμα των ΕΚΟ είναι αποδέκτες άδικης αντιμετώπισης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς τους ή δεν αντιδρούν καθόλου, σε ποσοστά που κυμαίνονται χωρίς μεγάλες διακυμάνσεις γύρω στον αντίστοιχο μέσο όρο, ή αντιδρούν μόνο φραστικά σε παραπλήσια επίσης ποσοστά. Οι υπόλοιπες απαντήσεις μοιράζονται, με επίσης μικρές διακυμάνσεις ανάμεσα στο να απευθυν-

θούν στον προϊστάμενό τους και στο να συζητήσουν το θέμα με συναδέλφους τους, ενώ το να απευθυνθούν σε κάποιους θεσμικούς φορείς (π.χ. ΣΕΠ, συνδικάτα, ΜΜΕ) αποτελεί μια σχετικά σπάνια μορφή αντίδρασης (βλ. Πίνακα 4.55 & 4.56).

Πίνακας 4.55 Αν στη σημερινή, ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας, έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας, πως αντιδράσατε; (%)

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Δεν αντέδρασα καθόλου	39,9	34,6	37,3
Αντέδρασα μόνο φραστικά	35,6	30,1	32,8
Απευθύνθηκα στον προϊστάμενό μου	15,1	16,7	15,9
Συζήτησα το συμβάν με συναδέλφους	10,4	14,1	12,3
Έκανα καταγγελία στο ΣΕΠ	2	3,6	2,8
Κατέθεσα μήνυση	1,7	0,3	1
Ζήτησα βοήθεια από το Σωματείο ή το Συνδικαλιστικό μου φορέα	1,7	1,6	1,7
Έκανα καταγγελία στα ΜΜΕ	1	0,3	0,7
Άλλο	2,3	4,2	3,3
Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ	9,4	14,1	11,8

N: 604

Πίνακας 4.56 Αν στη σημερινή, ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας, έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας, πως αντιδράσατε; (%)

	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Δεν αντέδρασα καθόλου	43,4	39,9	37,8	31	24,1	41,5	36,8
Αντέδρασα μόνο φραστικά	24,5	33,8	37,8	34,5	35,4	29,8	33,2
Απευθύνθηκα στον προϊστάμενό μου	13,2	14,6	18,3	16,7	20,3	13,8	15,9

Συζήτησα το συμβάν με συναδέλφους	3,8	11,6	14,6	16,7	13,9	10,6	12,2
Έκανα καταγγελία στο ΣΕΠ	0	4,5	2,4	1,2	2,5	3,2	2,9
Κατέθεσα μήνυση	0	0,5	0	0	2,5	2,1	0,8
Ζήτησα βοήθεια από το Σωματείο ή το Συνδικαλιστικό μου φορές	1,9	1	2,4	0	5,1	1,1	1,7
Έκανα καταγγελία στα ΜΜΕ	1,9	0,5	1,2	0	1,3	0	0,7
Άλλο	3,8	3	4,9	3,6	2,5	2,1	3,2
Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ	17	13,1	4,9	13,1	10,1	11,7	11,7
Σύνολο	9	33,6	13,9	14,2	13,4	15,9	100

N=590

Σημειώνεται ότι στο 40% περίπου των περιπτώσεων εκδήλωσης φαινομένων άδικης και μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς, διαπιστώνεται ότι οι συναδέλφοι των παθόντων που αντιλήφθηκαν το γεγονός τους υποστήριξαν με κάποιο τρόπο. Όπως δε προκύπτει από την ανάλυση κατά φύλο η υποστήριξη των συναδέλφων εκδηλώθηκε με παραπλήσια ποσοστά έναντι τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών από τις ΕΚΟ που υπέστησαν τέτοιου είδους διακριτική συμπεριφορά (βλ. Πίνακα 4.58).

Πίνακας 4-57 Αν στη σημερινή, η σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας, έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισοτίμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας, πως αντιδράσατε; (%)

	Δεν αντέδρασα καθόλου	Αντέδρασα μόνο φραστικά	Απευ-θύνηκα στον προϊστάμενό μου	Συζήτησα το συμβάν με συναδέλφους	Έκανα καταγγελία στο ΣΕΠ	Κατέθεσα μήνυση	Ζήτησα βοήθεια από το Σωματείο ή το Συνδικαλιστικό μου φορέα	Έκανα καταγγελία στα ΜΜΕ	Άλλο	Δεν γνώριζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργη άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	27,5	32,4	22,5	14,7	2	2,9	2	1	2	10,8	13,8
ΑμΕΑ	42,7	38,2	20,9	20	1,8	1,8	0,9	0	3,6	8,2	14,9
Ρομά	46,9	37,5	6,3	6,3	0	0	0	3,1	3,1	15,6	4,3
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	36,8	31,6	26,3	5,3	0	0	5,3	0	5,3	0	2,6
Μετανάστες, πολινωστούντες, πρόσφυγες	41,9	31,3	13,4	10,6	2,8	0	0,6	0,6	3,4	14	24,2
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	40	20	13,3	10	10	0	0	0	6,7	6,7	4,1
Αποφυλακαθήμενες, ανήλικοι παρθέτες, πρόην χρήστες ουσιών	29,7	51,4	2,7	13,5	0	0	0	0	2,7	10,8	5
Λοιπές ΕΚΟ	33,3	25,8	15,2	7,6	6,1	1,5	7,6	1,5	4,5	10,6	8,9
Όχι ΕΚΟ	19,4	34,5	26,7	31,5	2,4	3	7,3	0	1,8	4,2	22,3
Σύνολο	33,6	33,5	18,4	16,8	2,7	1,5	3	0,5	3,1	9,5	100

N: 740

Πίνακας 4.58. Διασταύρωση αντίδρασης συναδέλφων με φύλο

Αν οι συνάδελφοί σας αντιλήφθηκαν το γεγονός, σας υποστήριξαν; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ναι	22,7	21,6	22,1
Όχι	20,8	19,9	20,4
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	9,8	12,2	11
Δεν αφορά	46,7	46,3	46,5
Σύνολο	100	100	100

N: 1084, $\chi^2= 2,685$, $p=0,612$

Αντίστοιχη εικόνα προκύπτει από την ανάλυση των παραπάνω στοιχείων κατά ηλικία, σύμφωνα με την οποία ο βαθμός υποστήριξης των αποδεκτών άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς από τους συναδέλφους τους που αντιλαμβάνονται το γεγονός, κινείται σε ικανοποιητικά επίπεδα (40%-50% των περιπτώσεων) ανεξάρτητα από την ηλικιακή ομάδα των παθόντων (βλ. Πίνακα 4.59).

Πίνακας 4.59 Διασταύρωση αντίδρασης συναδέλφων με ηλικία

Αν οι συνάδελφοί σας αντιλήφθηκαν το γεγονός, σας υποστήριξαν; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Ναι	14,7	22,8	26	22,6	22,7	23,8	22,4
Όχι	14	20,2	17,3	21,9	26,5	23,8	20,6
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	10,9	12	10,7	11,6	7,6	11,3	11
Δεν αφορά	60,5	45	46	43,9	43,2	41,1	46,1
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1050, $\chi^2= 26,367$, $p=0,154$

Αντίθετα, από την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων κατά επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ, διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά την υποστήριξη που εκδηλώνουν οι συνάδελφοι των αποδεκτών άδικης και ανάρμοστης συμπερι-

φοράς στους τόπους δουλειάς. Έτσι μικρότερη υποστήριξη εκδηλώνεται προς τους Ρομά προς τους αποφυλακισθέντες, ανήλικους παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών και τους Έλληνες Μουσουλμάνους. Αντίθετα οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, τα ΑμεΑ και οι μακροχρόνια άνεργοι τυγχάνουν σημαντικά μεγαλύτερης υποστήριξης, ενώ οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες ευρίσκονται σε μια μεσαία κατάσταση (βλ. Πίνακα 4.6ο).

Σημειώνεται ότι στο ίδιο ερώτημα τα άτομα από την ομάδα ελέγχου (όχι ΕΚΟ) δηλώνουν, σε ποσοστά που προσεγγίζουν το 54% των περιπτώσεων, ότι όταν έγιναν αποδέκτες άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στον τόπο εργασίας τους έτυχαν της υποστήριξης των συναδέλφων τους (βλ. Πίνακα 4.6ο).

Πίνακας 4.6ο Διασταύρωση αντίδρασης συναδέλφων με ΕΚΟ

	Αν οι συνάδελφοί σας αντιλήφθηκαν το γεγονός, σας υποστήριξαν; (%)				
	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	Δεν αφορά	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	29,3	27,2	9,5	34	100
ΑμεΑ	30,1	16,8	15,6	37,6	100
Ρομά	7,1	20,2	9,5	63,1	100
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	10,3	13,2	5,9	70,6	100
Μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες	19,9	16,1	10,6	53,4	100
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	30,2	25,6	11,6	32,6	100
Αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	10	50	8	32	100
Λοιπές ΕΚΟ	25,9	20,5	10,7	42,9	100
Όχι ΕΚΟ	37,2	24,3	7,1	31,4	100
Σύνολο	24,7	21,1	10,1	44,1	100

N: 1283, $\chi^2=132,514$, $p<0,05$

Το πώς εκδηλώνεται συνήθως η υποστήριξη των συναδέλφων σε περίπτωση συμβάντων άδικης και μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς, αποτυπώνεται στον Πίνακα 4.61 που ακολουθεί. Συνήθως, σε αυτήν την περίπτωση, οι συνάδελφοι εκφράζουν λεκτικά την αντίθεσή τους (48,1% των απαντήσεων) ή επεμβαίνουν άμεσα για να βοηθήσουν (30,6%), ενώ σε μικρότερο βαθμό (13,1%) απευθύνθηκαν στον προϊστάμενο ή ζήτησαν τη συνδρομή άλλων συναδέλφων (7,1%). Αντίθετα οι συνάδελφοι που αντιλαμβάνονται την εκδήλωση φαινομένων μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς και σπεύδουν να υποστηρίξουν τους παθόντες, σπανίως το κάνουν χρησιμοποιώντας περισσότερο θεσμικούς τρόπους για αυτό το σκοπό, όπως είναι να απευθυνθούν στο σωματείο ή να κάνουν καταγγελία στο ΣΕΠ ή τα ΜΜΕ (βλ. Πίνακα 4.61).

Πίνακας 4.61 Διασταύρωση τρόπου υποστήριξης των συναδέλφων με φύλο

Αν Ναι, με ποιο τρόπο σας υποστήριξαν οι συνάδελφοί σας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Επενέβησαν άμεσα να με βοηθήσουν	33,6	28	30,6
Εξέφρασαν την αντίθεσή τους	47,1	49	48,1
Απευθύνθηκαν στον προϊστάμενο	15	11,5	13,1
Ζήτησαν τη συνδρομή άλλων συναδέλφων	7,1	7	7,1
Έκαναν καταγγελία στο ΣΕΠ	0,7	1,3	1
Ζήτησαν βοήθεια από το Σωματείο	3,6	1,3	2,4
Έκαναν καταγγελία στα ΜΜΕ	0,7	0,6	0,7
Άλλο	0,7	2,5	1,7
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	10,7	22,3	16,8
Σύνολο	47,1	52,9	100

N: 297

Όπως δε προκύπτει από την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων κατά φύλο διαπιστώνεται ότι δεν καταγράφεται σημαντική διαφοροποίηση του τρόπου συνδρομής των συναδέλφων προς άνδρες ή γυναίκες αποδέκτες συμβάντων μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς (βλ. Πίνακα 4.61).

Αντίστοιχος είναι σε γενικές γραμμές χωρίς σημαντικές διαφοροποιήσεις και ο τρόπος συνδρομής των συναδέλφων που έσπευσαν να συνδράμουν τους αποδέκτες άδικης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς ανεξάρτητα με την ηλικία των παθόντων (βλ. Πίνακα 4.62).

Τέλος, η ίδια εικόνα αναδεικνύεται όσον αφορά τον τρόπο συνδρομής των αποδεκτών διακριτικής συμπεριφοράς στους τύπους δουλειάς από τους συναδέλφους τους οι οποίοι ανεξάρτητα από το προφίλ των παθόντων, δηλαδή ανεξάρτητα από την κατηγορία ΕΚΟ στην οποία ανήκουν οι παθόντες, εκδηλώνουν κατά βάση τον ίδιο τρόπο υποστήριξης τους που συνίσταται κυρίως στην προφορική έκφραση της αντίθεσής τους ή και στην άμεση παρέμβασή τους σε τέτοια συμβάντα διακρίσεων (βλ. Πίνακα 4.63). Άλλωστε και τα άτομα της ομάδας ελέγχου αναδεικνύουν παρόμοιους με τους προαναφερθέντες τρόπους υποστήριξης των θυμάτων άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς. Συγκεκριμένα, οι τρόποι στήριξης επικεντρώνονται κυρίως στην έκφραση της προφορικής αντίθεσης σε τέτοια συμβάντα (85,6% των απαντήσεων), στην άμεση επέμβαση για να βοηθήσουν (38,4%), ή στο να απευθύνονται στον προϊστάμενο (22,2%), και σε μικρότερο βαθμό ζητώντας τη συνδρομή άλλων συναδέλφων (5,1%), ή του σωματείου (4%), και τέλος κάνοντας καταγγελία στα ΜΜΕ (3%), προδιαγράφοντας έτσι παραπλήσιο προφίλ συνδρομής των παθόντων με εκείνο του δείγματος των ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.63).

Πίνακας 4.62 Διασταύρωση τρόπου υποστήριξης των συναδέλφων με ηλικία

Αν Ναι, με ποιο τρόπο σας υποστήριξαν οι συναδέλφοί σας; (%)							
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Επενέβησαν άμεσα να με βοηθήσουν	28	36,4	38,6	20,5	11,8	39,5	31,1
Εξέφρασαν την αντίθεσή τους	32	42,4	50	52,3	50	65,1	48,4
Απευθύνθηκαν στον προϊστάμενο	12	16,2	13,6	6,8	14,7	11,6	13,1
Ζήτησαν τη συνδρομή άλλων συναδέλφων	4	8,1	6,8	13,6	8,8	0	7,3
Έκαναν καταγγελία στο ΣΕΠ	0	2	2,3	2,3	0	0	1,4
Ζήτησαν βοήθεια από το Σωματείο	4	2	4,5	0	5,9	0	2,4
Έκαναν καταγγελία στα ΜΜΕ	4	1	0	0	0	0	0,7
Άλλο	0	3	2,3	2,3	0	0	1,7
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	28	18,2	9,1	20,5	11,8	11,6	16,3
Σύνολο	8,7	34,3	15,2	15,2	11,8	14,9	100

N: 289

Από την άλλη πλευρά, όταν οι συναδέλφοι αυτών που ήταν αποδέκτες άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς, παρ' όλο που το αντιλήφθηκαν, εντούτοις δεν τους υποστήριξαν, συνήθως εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους. Συγκεκριμένα, στη μεγάλη τους πλειοψηφία (55,6%) δεν αντιδρούν καθόλου, ενώ όταν αντιδρούν το κάνουν με τρόπο παραινετικό συνιστώντας στους παθόντες να είναι λογικοί και να σκεφτούν τι έχουν να χάσουν αν δώσουν συνέχεια, ή συνιστώντας να μη μεγαλοποιούν τα πράγματα. Σε ένα μικρό όμως, αλλά όχι αμελητέο, ποσοστό (6,6%) εκφράζουν την αποδοχή τους στην εκδηλωθείσα ανάρμοστη συμπεριφορά (βλ. Πίνακα 4.64). Η μικρή διαφορο-

Πίνακας 4.63 Διασαύρωση τρόπου υποστήριξης των συναδέλφων με ΕΚΟ

	Αν Ναι, με ποιο τρόπο σας υποστήριξαν οι συνάδελφοί σας; (%)									
	Επενέβησαν άμεσα να την βοηθήσουν με βοηθήσους	Εξέφρασαν την αντίθεσή τους	Απευθύνηκαν στον προϊστάμενο	Ζήτησαν τη συνδρομή άλλων συναδέλφων	Έκαναν καταγγελία στο ΣΕΠ	Ζήτησαν βοήθεια από το Σωματείο	Έκαναν κατάγγελη στα ΜΜΕ	Άλλο	Δε γνώριζαν/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργη άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	27,1	50	16,7	2,1	0	4,2	0	0	10,4	12,7
Αμειβ	40	46,2	21,5	7,7	3,1	0	0	3,1	13,8	17,2
Ρομά	22,2	22,2	11,1	0	0	0	0	11,1	33,3	2,4
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	33,3	55,6	0	0	0	0	0	0	22,2	2,4
Μετανάστες, πολίνοστού-νες, πρόσφυγες	28	51,6	11,8	11,8	0	4,3	0	1,1	19,4	24,6
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	38,5	61,5	7,7	0	0	0	0	0	7,7	3,4
Αποφυλακαβάντες, ανή-λικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	40	60	0	0	0	0	0	0	0	1,3
Λοιπές ΕΚΟ	24,3	40,5	10,8	5,4	2,7	2,7	5,4	2,7	18,9	9,8
Όχι ΕΚΟ	38,4	55,6	22,2	5,1	0	4	3	0	9,1	26,2
Σύνολο	32,8	50,3	16,1	6,3	0,8	2,9	1,3	1,3	14,3	100

N:378

ποίηση που διαπιστώνεται εδώ υπέρ των γυναικών που υφίστανται ανάρμοστη συμπεριφορά στους τόπους δουλειάς (ελαφρώς λιγότερη απάθεια και έκφραση αποδοχής, λιγότερες κατευναστικές παραινέσεις κ.ο.κ.) δεν αρκεί για να ανατρέψει τη γενικότερη στάση και τους τρόπους εκδήλωσης των συναδέλφων που δεν υποστήριξαν τους αποδέκτες της διακριτικής συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς (βλ. Πίνακα 4.64).

Πίνακας 4.64 Διασαύρωση τρόπου εκδήλωσης των συναδέλφων στην περίπτωση που δεν ήταν υποστηρικτικοί, με φύλο

Αν Όχι, με ποιο τρόπο εκδηλώθηκαν οι συνάδελφοί σας; (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Δεν αντέδρασαν καθόλου	59,7	52,1	55,6
Εξέφρασαν την αποδοχή τους στην εκδηλωθείσα ανάρμοστη συμπεριφορά	10,1	3,6	6,6
Μου συνέστησαν να μην μεγαλοποιώ τα πράγματα	17,6	7,1	12
Μου συνέστησαν να είμαι λογικός και να σκεφτώ τι έχω να χάσω αν δώσω συνέχεια	23,5	12,9	17,8
Μου συνέστησαν να μην προβώ σε καταγγελία στο ΣΕΠ	0,8	1,4	1,2
Μου συνέστησαν να μην κάνω μήνυση	1,7	2,1	1,9
Μου συνέστησαν να μη ζητήσω βοήθεια από το Σωματείο	0,8	0,7	0,8
Μου συνέστησαν να μην κάνω καταγγελία στα ΜΜΕ	0	0	0
Άλλο	1,7	0	0,8
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18,5	30	24,7
Σύνολο	45,9	54,1	100

N: 259

Το ίδιο διαπιστώνεται στην ανάλυση των εν λόγω ευρημάτων κατά ομάδες ηλικιών των παθόντων, παρά τις μικρές διαφοροποιήσεις που σημειώνονται ανάμεσα στα άτομα με τις μικρότερες

και εκείνα με τις μεγαλύτερες ηλικίες από το δείγμα των ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.65).

Πίνακας 4.65 Διασταύρωση τρόπου εκδήλωσης των συναδέλφων στην περίπτωση που δεν ήταν υποστηρικτικοί, με ηλικία

	Αν'Όχι, με ποιο τρόπο εκδηλώθηκαν οι συνάδελφοί σας; (%)						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Δεν αντέδρασαν καθόλου	52,4	55,6	56,7	56,4	57,9	61,9	57
Εξέφρασαν την αποδοχή τους στην εκδηλωθείσα ανάρμοστη συμπεριφορά	0	7,4	13,3	7,7	7,9	0	6,4
Μου συνέστησαν να μην μεγαλοποιώ τα πράγματα	19	13,6	16,7	10,3	7,9	4,8	11,6
Μου συνέστησαν να είμαι λογικός και να σκεφτώ τι έχω να χάσω αν δώσω συνέντευξη	19	17,3	16,7	12,8	31,6	16,7	18,7
Μου συνέστησαν να μην προβώ σε καταγγελία στο ΣΕΠ	0	0	0	2,6	2,6	2,4	1,2
Μου συνέστησαν να μην κάνω μήνυση	0	4,9	0	0	0	2,4	2
Μου συνέστησαν να μη ζητήσω βοήθεια από το Σωματείο	0	1,2	3,3	0	0	0	0,8
Μου συνέστησαν να μην κάνω καταγγελία στα ΜΜΕ	0	0	0	0	0	0	0
Άλλο	0	0	0	2,6	0	2,4	0,8
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	28,6	25,9	13,3	28,2	18,4	23,8	23,5
Σύνολο	8,4	32,2	12	15,5	15,1	16,7	100

N: 259

Πίνακας 4.66 Διασταύρωση τρόπου εκδήλωσης των συναδέλφων στην περίπτωση που δεν ήταν υποστηρικτικοί, με επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ

	Αν Όχι, με ποιο τρόπο εκδηλώθηκαν οι συνάδελφοί σας; (%)										
	Δεν αντέδρασαν καθόλου	Εξέφρασαν την αποδοχή τους στην εκδηλωθείσα αντίρρηση συμπεριφορά	Μου συνέλαψαν να μην μεγαλοποιώ τα πράγματα	Μου συνέλαψαν να είμαι λογικός και να σκεφτώ τι έχω να χάσω αν δώσω συνέχεια	Μου συνέλαψαν να μην προβώ σε καταγγελία στο ΣΕΠ	Μου συνέλαψαν να μην κάνω μίνηση	Μου συνέλαψαν να μην ζητήσω βοήθεια από το Σωματείο	Μου συνέλαψαν να μην κάνω καταγγελία στα ΜΜΕ	Άλλο	Δε γνώριζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	63,6	2,3	2,3	20,5	2,3	0	0	0	2,3	22,7	14
ΑμΕΑ	48,6	16,2	24,3	24,3	2,7	5,4	5,4	0	2,7	18,9	11,7
Ρομά	43,8	12,5	12,5	12,5	0	6,3	0	0	0	31,3	5,1
Έλληνες Μουσουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	77,8	0	11,1	11,1	0	0	0	0	0	11,1	2,9
Μετανάστες, πολίνοστού-νες, πρόσφυγες	52,7	5,4	8,1	16,2	0	2,7	0	0	0	29,7	23,5
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	58,3	8,3	0	8,3	8,3	0	0	0	0	16,7	3,8
Αποφυλακισθέντες, ανή-λικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	68	8	36	36	0	0	0	0	0	12	7,9
Λοιπές ΕΚΟ	51,6	3,2	9,7	6,5	0	0	0	0	0	29	9,8
Όχι ΕΚΟ	47,8	10,4	20,9	26,9	4,5	6	4,5	3	1,5	11,9	21,3
Σύνολο	54,3	7,6	14,3	20	1,9	2,9	1,6	0,6	1	21,3	100

N: 315

Αντίστοιχα τα άτομα που ανήκουν στις επιμέρους κατηγορίες των ΕΚΟ τα οποία και ήταν αποδέκτες άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς, δεν έτυχαν της υποστήριξης των συναδέλφων τους, σε όλες τις περιπτώσεις δηλώνουν ότι η στάση των συναδέλφων τους χαρακτηρίζεται σε όλες τις περιπτώσεις από απάθεια (σε ποσοστά που κυμαίνονται από 43,8% με θύματα τους Ρομά έως 77,8% με θύματα τους Έλληνες Μουσουλμάνους). Πάντως, διαπιστώνεται ότι η αποδοχή τέτοιου είδους διακριτικών συμπεριφορών εμφανίζει σημαντικές διαφοροποιήσεις που κυμαίνονται από 2,3% όταν τα θύματα είναι μακροχρόνια άνεργοι, έως 16,2% όταν τα θύματα είναι ΑμεΑ (βλ. Πίνακα 4.66).

Υπό αυτό το πρίσμα τα άτομα της ομάδας ελέγχου δηλώνουν επίσης κατά πλειοψηφία ότι αυτοί που δεν αντιδρούν σε περίπτωση εκδήλωσης φαινομένων άδικης και ανάρμοστης συμπεριφοράς στους τόπους δουλειάς συνήθως το κάνουν είτε μη αντιδρώντας καθόλου (στο 47,8% των περιπτώσεων), είτε συνιστώντας στους παθόντες να είναι λογικοί και να σκεφτούν τι έχουν να χάσουν αν δώσουν συνέχεια (26,5%), ή να μην μεγαλοποιούν τα πράγματα (20,9%), ενώ καταγράφεται και ένα ποσοστό 10,4% που εκφράζει την αποδοχή του σε τέτοια συμβάντα (βλ. Πίνακα 4.66).

Τέλος δεδομένης της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης της χώρας και της επιδείνωσης της δημοσιονομικής κρίσης και της προϊούσας ύφεσης της οικονομίας, τέθηκε το ερώτημα στο πλαίσιο της έρευνας πεδίου, για το κατά πόσο σήμερα σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση οι άδικες και ανάρμοστες συμπεριφορές στην εργασία ή κατά την αναζήτηση εργασίας έχουν αυξηθεί. Η απάντηση στο εν λόγω ερώτημα ήταν η αναμενόμενη, καθώς αποδεικνύεται και με αυτή την ευκαιρία ότι σε περιόδους κρίσεων πλήττονται κατά προτεραιότητα οι ευάλωτες και πιο αδύναμες κοινωνικά ομάδες.

Έτσι από την επισκόπηση των σχετικών στοιχείων της έρευνας πεδίου προκύπτει ότι τα άτομα που συμπεριελήφθησαν στο

δείγμα των ΕΚΟ πιστεύουν κατά πλειοψηφία ότι σε σχέση με την χρονική περίοδο πριν από την κρίση οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας έχουν αυξηθεί πολύ (37,7% των απαντήσεων) ή έστω λίγο (18,4%), τη στιγμή που το 17,1% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι έχουν παραμείνει σταθερές ενώ καταγράφονται και μικρότερα ποσοστά απαντήσεων που πιστεύουν ότι οι εν λόγω διακρίσεις έχουν μειωθεί λίγο (3,8%) ή και πολύ (4,9%). Όπως δε διαπιστώνεται από την επισκόπηση των στοιχείων του σχετικού Πίνακα, η παραπάνω εικόνα προκύπτει αναλλοίωτη από τις απαντήσεις τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών του δείγματος των ΕΚΟ (βλ. Πίνακα 4.67).

Πίνακας 4.67 Πιστεύετε ότι σήμερα σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση οι άδικες ή μη ισότιμες αντιμετωπίσεις στην εργασία, ή κατά την αναζήτηση εργασίας, λόγω του ότι ανήκετε στη συγκεκριμένη κοινωνική/δημογραφική ομάδα, έχουν:

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Μειωθεί πολύ	5,5	4,2	4,9
Μειωθεί λίγο	4,1	3,5	3,8
έχουν παραμείνει σταθερές	16,7	17,5	17,1
Έχουν αυξηθεί λίγο	18,8	18	18,4
Έχουν αυξηθεί πολύ	38,7	36,7	37,7
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	16,3	20,1	18,2
Σύνολο	100	100	100

N: 1131, $\chi^2= 3,883$, $p=0,566$

Αναλύοντας περαιτέρω τα παραπάνω ευρήματα και κατά ηλικία διαπιστώνεται ότι η γενική εικόνα παραμένει με μικρή μόνο διαφοροποίηση των ποσοστών των απαντήσεων που πιστεύουν ότι οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας έχουν επιδεινωθεί σε σχέση με την περίοδο πριν από την κρίση με περισσότερο απαισιόδοξες εκτιμήσεις στην περίπτωση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (βλ. Πίνακα 4.68).

Πίνακας 4.68 Πιστεύετε ότι σήμερα σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση οι άδικες ή μη ισότιμες αντιμετωπίσεις στην εργασία, ή κατά την αναζήτηση εργασίας, λόγω του ότι ανήκετε στη συγκεκριμένη κοινωνική/δημογραφική ομάδα, έχουν:

	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	Σύνολο
Μειωθεί πολύ	7	3,8	4,5	7,4	2,9	3,8	4,7
Μειωθεί λίγο	5,4	4,1	3,9	4,7	4,3	1,9	4
Έχουν παραμείνει σταθερές	16,3	19,3	20,6	17,4	15,1	14,1	17,6
Έχουν αυξηθεί λίγο	21,7	18,8	18,7	20,8	15,1	16	18,5
Έχουν αυξηθεί πολύ	31	36,4	34,2	130,9	41	50,6	37,3
Δε γνωρίζω/δεν απαντώ	18,6	17,7	18,1	18,8	21,6	13,5	17,9
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1096, $\chi^2= 28,169$, $p=0,300$

Τέλος, διαφοροποιήσεις καταγράφονται σε αυτόν τον τομέα με την επιμέρους κατηγορία ΕΚΟ στην οποία ανήκουν οι ερωτηθέντες του δείγματος των ΕΚΟ. Πιο συγκεκριμένα διαπιστώνεται ότι οι αποφυλακισθέντες εκφράζουν την πιο απαισιόδοξη εκτίμηση τη στιγμή που πιστεύουν ότι σήμερα, σε σχέση με την περίοδο πριν από την κρίση, οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας έχουν αυξηθεί πολύ (58,9% των απαντήσεων), και ακολουθούν κατά σειρά με αντίστοιχες αρνητικές εκτιμήσεις οι μακροχρόνια άνεργοι (45%), τα ΑμεΑ (40,3%), οι Ρομά (39,5%), οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (37,8%), οι μετανάστες (34,1%), και οι Έλληνες Μουσουλμάνοι (20,3%). Σε όλες πάντως τις περιπτώσεις, το γενικότερο συμπέρασμα που εξάγεται και υποστηρίζεται από τις απαντήσεις των ατόμων από όλες ανεξαρτήτως τις επιμέρους κατηγορίες ΕΚΟ του δείγματος, είναι ότι σήμερα σε σχέση με τη χρονική περίοδο πριν από την κρίση οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας έχουν αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό (βλ. Πίνακα 4.69).

Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και επαυξάνεται και από τις απαντήσεις στο ίδιο ερώτημα των ατόμων του δείγματος της ομάδας ελέγχου (βλ. Πίνακα 4.69).

Πίνακας 4.69 Πιστεύετε ότι σήμερα σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση οι άδικες ή μη ισότιμες αντιμετωπίσεις στην εργασία, ή κατά την αναζήτηση εργασίας, λόγω του ότι ανήκετε στη συγκεκριμένη κοινωνική/δημογραφική ομάδα, έχουν:

	Μει- ωθεί πολύ	Μει- ωθεί λίγο	Έχουν παρα- μείνει σταθε- ρές	Έχουν αυ- ξηθεί λίγο	Έχουν αυ- ξηθεί πολύ	Δε γνωρί- ζω/δεν απαντώ	Σύνολο
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	4,6	3,3	11,3	18,5	45	17,2	100
ΆμεΑ	4,2	4,2	22,5	19,4	40,3	9,4	100
Ρομά	9,3	3,5	11,6	11,6	39,5	24,4	100
Έλληνες Μου- σουλμάνοι, άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	1,4	0	42	23,2	20,3	13	100
Μετανάστες, παλινοστούντες, πρόσφυγες	4,3	4,5	16,5	21,3	34,1	19,2	100
Αρχηγοί μονογο- νεϊκών οικογε- νειών	2,2	4,4	15,6	20	37,8	20	100
Αποφυλακισθέ- ντες, ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών	1,8	1,8	16,1	12,5	58,9	8,9	100
Λοιπές ΕΚΟ	6,8	2,6	9,4	13,7	37,6	29,9	100
Όχι ΕΚΟ	2,1	4,2	16,5	19,8	46,4	11	100
Σύνολο	4,1	3,7	17,1	18,8	39,6	16,7	100

N: 1327, $\chi^2 = 110,653$, $p < 0,05$

5. Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας: Νομολογιακή ερμηνεία και εφαρμογή στην πράξη

5.1 Εισαγωγή

Σκοπός του άρθρου αυτού είναι να συμβάλει στη βελτίωση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, παρέχοντας μια γενική επισκόπηση και σε βάθος ανάλυση της εξέλιξης του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων και πως αυτό ερμηνεύεται μέσα από τις δικαστικές αποφάσεις και εφαρμόζεται στην πράξη. Για τον σκοπό αυτό, αρχικά θα παρουσιαστεί μια επισκόπηση και συγκριτική ανάλυση της νομοθεσίας και των βασικών θεσμικών μεταρρυθμίσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε διάφορες χώρες, όπως νότιο-ευρωπαϊκές, σκανδιναβικές, άλλες ευρωπαϊκές, άλλες μη ευρωπαϊκές χώρες και Ελλάδα, και στην συνέχεια θα αναλυθούν συγκεκριμένες δικαστικές αποφάσεις και σχετικές ερμηνείες των νομοθετικών κανόνων για την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και κάποια από τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).

Συνολικά, το άρθρο θα προσπαθήσει να απαντήσει στα βασικά κρίσιμα ερωτήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, δηλαδή, κατά πόσο το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο που απαγορεύει τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας παρέχει επαρκή μέτρα προστασίας κατά οποιασδήποτε μορφής διάκριση, πως ερμηνεύονται οι νομοθετικοί κανόνες κατά των διακρίσεων μέσα από τις δικαστικές αποφάσεις και πως οι κείμενες νομοθετικές διατάξεις κατά των διακρίσεων εφαρμόζονται ή καταστρατηγούνται στην πράξη.

5.2. Η εξέλιξη της νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων: συγκριτική ανάλυση των βασικών θεσμικών μεταρρυθμίσεων σε ευρωπαϊκές και μη ευρωπαϊκές χώρες

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων εξελίχθηκε πολύ γρήγορα σε σχετικά σύντομη χρονική περίοδο, που ξεκινά από το 2000 με τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων και με τη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου για τις φυλετικές σχέσεις και τις διακρίσεις λόγω φύλου. Στην αρχή, η νομοθεσία χαρακτηρίστηκε από την προστασία της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων λόγω φύλου στο πλαίσιο της απασχόλησης, τα σημαντικά κενά στη νομική προστασία που παρεχόταν κατά των διακρίσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη θεωρητική προστασία υπό το πρίσμα της συνταγματικής ισότητας, την περιορισμένη νομοθετική προστασία και τις αναποτελεσματικές ποινικές κυρώσεις σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.⁶ Εντούτοις, η νομοθεσία άλλαξε με την εισαγωγή του άρθρου 13 στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997, το οποίο αποτελεί πλέον το άρθρο 19 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).⁷ Ειδικότερα, η πρώτη παράγραφος του άρθρου 19 της ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 13 ΣΕΕ) ορίζει ότι: “Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού”.⁸

6. Colm O’Cinneide, (2011), “The Uncertain Foundations of Contemporary Anti-Discrimination Law”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.11, σελ.7-28.

7. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

8. European Union, (2010), *Consolidated Treaties - Charter of Fundamental Rights*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθέτησε την Οδηγία 2000/43/ΕΚ για τη φυλετική και εθνοτική ισότητα⁹, την Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία¹⁰ που επέκτεινε το πεδίο της κοινοτικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης για να καλύψει τις νέες αιτίες διακρίσεων λόγω ηλικίας, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και τις δύο μεταγενέστερες Οδηγίες για την ισότητα των φύλων, την Οδηγία 2004/113/ΕΚ¹¹ και την Οδηγία 2006/54/ΕΚ¹², οι οποίες επέκτειναν την προστασία κατά των διακρίσεων στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών, στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ασφάλιση και στις κοινωνικές παροχές.¹³

Σε ότι αφορά στην προστασία κατά των διακρίσεων στην απασχόληση και στην εργασία λόγω φύλου, η Οδηγία 76/207¹⁴

9. Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 180 της 19/07/2000.

10. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 303 της 02/12/2000.

11. Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 373/37, 21.12.2004.

12. Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση), *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 204/23, 26.07.2006.

13. Colm O'Cinneide, (2011), ό.π.

14. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 39/40, 14.2.1976.

τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/73/ΕΚ¹⁵ και την προαναφερθείσα Οδηγία 2006/54/ΕΚ, προκειμένου να εναρμονιστεί με τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ και να ενοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο οι κύριες διατάξεις που υπάρχουν στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή, τις εργασιακές συνθήκες, τα επαγγελματικά σχήματα κοινωνικής ασφάλισης, την ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, το βάρος απόδειξης στις περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, καθώς και με ορισμένες εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.¹⁶

Σε σχέση με τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, είναι εμφανές ότι η κύρια προσπάθεια του κοινοτικού νομοθέτη είναι να παρέχει αποτελεσματική νόμιμη προστασία κατά των διακρίσεων. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αντιστοιχεί στην απαγόρευση τόσο της άμεσης όσο και της έμμεσης διάκρισης. Ο όρος διάκριση και στις δύο Οδηγίες περιλαμβάνει την άμεση διάκριση (δηλαδή όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση) και την έμμεση διάκριση (όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη μπορεί να θέσει ένα πρόσωπο σε μειονεκτική μεταχείριση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα). Η παρενόχληση συνδέεται και στις δύο Οδηγίες με την έννοια της διάκρισης και εξομοιώνεται με αυτήν και, ως εκ τούτου, υπό την έννοια αυτή μπορεί να συνδέεται

15. Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 269/15, 5.10.2002.

16. Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, ό.π.

17. Σταμάτη Α., Συρίοπουλος Π., (2011), *Κώδικας συμπεριφοράς κατά των*

με την αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας.¹⁷ Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η απαίτηση παροχής προστασίας από τη θυματοποίηση, που αποτελεί βασικό στοιχείο ώστε να μπορούν τα άτομα να διεκδικούν τα δικαιώματά τους, εφαρμόζεται και στις τέσσερις μορφές διακρίσεων – την άμεση ή την έμμεση διάκριση, την παρενόχληση ή την εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.¹⁸

Οι Οδηγίες απαγορεύουν τις διακρίσεις από φυσικά και νομικά πρόσωπα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, προστατεύοντας κάθε άτομο που κατοικεί σε ένα κράτος-μέλος ανεξαρτήτως εθνικότητας κατά των διακρίσεων για οποιονδήποτε λόγο. Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και του άρθρου 9 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, τα θύματα διακριτικής μεταχείρισης θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στις δικαστικές και/ή διοικητικές διαδικασίες για την υλοποίηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τις Οδηγίες, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 8 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και το άρθρο 10 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ το βάρος απόδειξης φέρει ο εναγόμενος ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, τα κράτη- μέλη θα πρέπει να προβλέπουν και να εφαρμόζουν κυρώσεις σε περίπτωση που συντρέχει παραβίαση της εθνικής τους νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.¹⁹

Τα κράτη-μέλη θα πρέπει να λάβουν μέτρα προκειμένου να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση και να προωθήσουν την ευρύτερη ρη κατανόηση και ενσωμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

διακρίσεων στην αγορά εργασίας, Αθήνα, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, σελ.7-9

18. Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council and the European parliament, The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final, Brussels, 30.10.2006.

19. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, και Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, ό.π.

στην κοινωνία των πολιτών. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για την φυλετική και εθνοτική ισότητα, τα κράτη-μέλη θα πρέπει να ορίσουν εξειδικευμένους φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά στη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή.²⁰ Ως εκ τούτου, πέραν των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, νέες μορφές δράσεων προβλέπονται στο κείμενο των σχετικών Οδηγιών που ανταποκρίνονται καλύτερα στις ιδιαιτερότητες των ευάλωτων ομάδων, το διαρθρωτικό χαρακτήρα των πρακτικών άνισης μεταχείρισης και την ανάγκη για ένα ευρύτερο κοινωνικό συντονισμό για την καταπολέμηση των διακρίσεων.²¹

Το θεσμικό πλαίσιο της Ε.Ε. υποστηρίχτηκε από μια συγκεκριμένη στρατηγική για τη θετική και ενεργό προώθηση της απαγόρευσης διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών για όλους, η οποία καθορίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνέχεια της Πράσινης Βίβλου για την ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση,²² προκειμένου να διασφαλιστεί αποτελεσματική νόμιμη προστασία κατά των διακρίσεων σε ολόκληρη την Ε.Ε. διαμέσου της πλήρους μεταφοράς από όλα τα κράτη-μέλη της κοινοτικής νομοθεσίας στο συγκεκριμένο τομέα και της ενθάρρυνσης πρόσθετων μέτρων όπως τη διάδοση της πληροφόρησης, την ευαισθητοποίηση, την ανταλλαγή εμπειριών, την κατάρτιση και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη.²³ Σ' αυτό το πλαι-

20. Σαρρής Ν., (2012), «Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων» στο Μπαλούρδος Δ., Χρυσάκης Μ., (επιμ), *Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Τάσεις, προκλήσεις, πολιτικές*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση, σελ.70-72.

21. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 9-10.

22. Commission of the European Communities, *Green paper on equality and non-discrimination in an enlarged EU*, COM (2004)379 final, Brussels 28.05.2004.

23. Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Non-discrimination and equal opportunities for all - A framework strategy*, COM(2005) 224 final, Brussels 1.6.2005.

σιο, λήφθηκαν διάφορες πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση του ρατσισμού²⁴, τη διασφάλιση μεγαλύτερης κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες, την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών και την καταπολέμηση των διακρίσεων (Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL και Κοινοτικό Πρόγραμμα PROGRESS), την παρουσίαση καλών πρακτικών για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών εμποδίων (2007 Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους) και για τη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας των μειονοτήτων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και των Εθνικών Σχεδίων Δράσης²⁵.

Ειδική προσοχή δίνεται από την Ε.Ε. για την κοινωνικοοικονομική ένταξη των Ρομά, μια από τις πιο περιθωριοποιημένες ομάδες που υφίστανται τις περισσότερες διακρίσεις. Η αναδιανεμητική πολιτική της Ε.Ε. επικεντρώθηκε ιδιαίτερα στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης που θεωρούνται βασικοί, σε συνδυασμό με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, προκειμένου να προωθήσουν την κοινωνική ένταξη των Ρομά (Πρόγραμμα ACCEDER 2000-2006). Μετά τις συνόδους κορυφής της Ε.Ε. για τους Ρομά στις Βρυξέλλες (2008) και στην Κόρδοβα (2010), η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακοίνωσε το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Εθνικών Στρατηγικών Ένταξης των Ρομά τον Απρίλιο 2011, που θα βοηθήσει την κατεύθυνση των εθνικών πολιτικών για τους Ρομά και θα κινητοποιήσει πόρους για την υποστήριξη των προσπαθειών ένταξης.²⁶

24. Απόφαση-Πλαίσιο 2008/913/ΔΕ του Συμβουλίου της 28ης Νοεμβρίου 2008 για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, αριθ. L 328/55, 6.12.2008.

25. Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική στο πλαίσιο της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και τις ίσες ευκαιρίες για όλους βλέπε στον ιστότοπο: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/antidiscrimination_relations_with_civil_society/c10313_en.htm.

26. McGarry A., (2012), "The dilemma of the European Union's Roma Policy", *Critical Social Policy*, Vol. 32, σελ. 126-136.

Συνολικά, το νομοθετικό πλαίσιο της Ε.Ε. που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού ιδιαίτερα στον τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης θεωρείται από τα πιο προηγμένα. Παράλληλα, η ανάγκη να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και εκτός αγοράς εργασίας τονίστηκε ρητά στην Πρόταση Οδηγίας του Συμβουλίου, που παρουσιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως μέρος της «Ανανεωμένης Κοινωνικής Ατζέντας: Ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα» και της Ανακοίνωσης «Απαγόρευση των Διακρίσεων και Ίσες Ευκαιρίες για Όλους: Ανανεωμένη Δέσμευση».²⁷ Αξίζει να αναφερθεί ότι το νομοθετικό πλαίσιο της Ε.Ε. ενισχύεται όλο και περισσότερο από την εξέλιξη των προτύπων για τα ανθρώπινα δικαιώματα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου, ενώ η Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζει την απαγόρευση των διακρίσεων ως θεμελιώδες δικαίωμα (άρθρο 21).²⁸

Η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης προστατεύεται επίσης σε διεθνές επίπεδο, όπου ο ρόλος του Συμβουλίου της Ευρώπης μέσω των Οργανισμών του για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων μειονοτήτων και ο ρόλος των Ηνωμένων Εθνών μέσω του ολοκληρωμένου συστήματος του για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι εξαιρετικής σημασίας στον τομέα αυτό.²⁹ Το καθολικό δικαίωμα προστασίας κατά των διακρίσεων έχει αναγνωριστεί από την Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τον περιορισμό όλων των μορφών

27. Commission of the European Communities, *Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation*, COM (2008) 426 final, Brussels 2.7.2008.

28. Colm O'Conneide, (2011), ό.π.

29. Σαρρής Ν., (2012), ό.π. σελ. 69-70.

διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, τα Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, καθώς και τη Σύμβαση αρ. 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αναφορικά με την απαγόρευση των διακρίσεων στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.³⁰

Ταυτόχρονα, τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη δημιούργησαν ένα αρκετά εκτενές νομοθετικό πλαίσιο που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ενώ διατηρούν τις νομοθετικές πράξεις της Ε.Ε. υψηλά στην εσωτερική έννομη ιεραρχία ώστε να διασφαλίσουν την προστασία κατά των διακρίσεων στο πλαίσιο εφαρμογής των παραπάνω Οδηγιών. Ανεξάρτητα από το βαθμό ενσωμάτωσης του κοινοτικού δικαίου, οι διατάξεις απαγόρευσης των διακρίσεων έχουν καταστεί σημαντικό συστατικό στοιχείο των σύγχρονων ευρωπαϊκών νομικών συστημάτων που αποτελούν το βασικό στοιχείο του «κοινοτικού κεκτημένου».³¹

5.2.1 Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις σε ευρωπαϊκές χώρες

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, τα μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων βρίσκονται σε συνταγματικές διατάξεις ή σε αστικές και ποινικές διατάξεις. Πέραν αυτών, το νομικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από τη μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ στην εσωτερική έννομη τάξη τους, δεδομένου ότι τα κράτη-μέλη όφειλαν να εισάγουν τις διατάξεις σε σχέση με την επιβολή των δικαιωμάτων, το βάρος απόδειξης που φέρει ο εναγόμενος και τη δημιουργία οργανισμού προώθησης της ίσης μεταχείρισης όλων των ατόμων χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Ως αποτέλεσμα της μεταφοράς των διατά-

30. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 8.

31. Colm O'Cinneide, (2011), ό.π.

ξων της Οδηγίας, όλα τα κράτη-μέλη αναγκάστηκαν να προχωρήσουν σε εκτενείς αλλαγές στην υφιστάμενη νομοθεσία τους ή σε εντελώς νέες πράξεις, ακόμη και εκείνα που είχαν μακρόχρονη νομοθεσία κατά των φυλετικών διακρίσεων, όπως π.χ. το Ηνωμένο Βασίλειο που τροποποίησε τους ορισμούς του για την έμμεση διάκριση και την παρενόχληση.³²

Ομοίως και στο θέμα της νομοθεσίας για την ισότητα των δύο φύλων, τα κράτη-μέλη προέβησαν σε εκτενείς αλλαγές στην εθνική τους νομοθεσία για να συμμορφωθούν με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ και, ιδιαίτερα, σε σχέση με την υποχρέωση οριζόντιας ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, την επέκταση της απαγόρευσης των διακρίσεων στην πρόσβαση στην αυτο-απασχόληση και στη συμμετοχή σε εργατικές ή εργοδοτικές οργανώσεις ή επαγγελματικές οργανώσεις, τη νομική διευκρίνιση και τον ρητό προσδιορισμό των μορφών διάκρισης, τις εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που μπορούν να δικαιολογηθούν σε ορισμένες περιπτώσεις, την υποχρέωση διασφάλισης της χρήσης των διοικητικών ή/και δικαστικών διαδικασιών από όλους, την αναγνώριση του έννομου συμφέροντος των νομικών προσώπων να εκπροσωπούν τους καταγγέλλοντες στις διοικητικές ή/και τις δικαστικές διαδικασίες και τις διατάξεις αποζημίωσης και προστασίας από τη θυματοποίηση.³³

32. Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council and the European parliament, The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final, Brussels, 30.10.2006.

33. Commission of the European Communities, *Report from the Commission to the Council and the European parliament on the application of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions*, COM (2009) 409 final, Brussels 29.7.2009.

Παρά το γεγονός ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες φαίνεται να έχουν συμμορφωθεί με τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων, εξακολουθούν να υπάρχουν κάποια σημαντικά κενά που απαιτούν άμεση απάντηση. Για παράδειγμα, υπάρχει έλλειψη προστασίας κατά των διακρίσεων στην απασχόληση και στην εργασία σε ορισμένες χώρες, ιδίως, στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, ορισμένες χώρες παρέχουν περιορισμένη προστασία όταν πρόκειται για τη διανομή αγαθών και υπηρεσιών, η οποία περιορίζεται σε εκείνα τα αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό. Τέλος, άπτεται των δικαστηρίων να αποφασίσουν κατά πόσο η εθνική νομοθεσία προσκρούει στην αντίστοιχη ευρωπαϊκή και είναι στη δική τους δικαιοδοσία να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου.³⁴

Προκειμένου να αξιολογηθεί η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και οι βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις στις ευρωπαϊκές χώρες, επιλέχθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα χωρών με βάση τις κυριότερες γεωγραφικές περιοχές, όπως Δυτική Ευρώπη (Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Γαλλία), Κεντρική Ευρώπη (Γερμανία), Βόρεια Ευρώπη (Σουηδία, Δανία) και Νότια Ευρώπη (Ισπανία, Ελλάδα), που αντανακλά ταυτόχρονα τα τρία βασικά μοντέλα προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων και, συγκεκριμένα, το αγγλοσαξονικό φιλελεύθερο μοντέλο, το κεντρικό-ευρωπαϊκό συντεχνιακό μοντέλο και το σκανδιναβικό σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο³⁵.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι ρυθμίσεις του 2003 που έθεσαν σε εφαρμογή το Πλαίσιο για την Ισότητα και τις Οδηγίες για τη φυλετική ισότητα, ο νόμος περί ισότητας του 2006 και ο κωδικοποιημένος νόμος περί ισότητας του 2010 διαμόρφωσαν ένα σχετικά ολοκληρωμένο σύνολο κανόνων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής και αναπηρίας.

34. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 130.

35. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 101.

Στη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου κατά των διακρίσεων επικρατεί το μοντέλο του «πολιτικού φιλελευθερισμού», το οποίο προβλέπει έναν περιορισμένο ρόλο στο κράτος υπέρ της ατομικής αυτονομίας στον ιδιωτικό τομέα και απαιτεί ειδική δικαιολόγηση για κάθε πράξη των δημόσιων αρχών. Αντίθετα, στην Ολλανδία και τη Γαλλία κυριαρχεί το μοντέλο του «περικεκτικού φιλελευθερισμού» (the model of 'comprehensive liberalism'), το οποίο επιφυλάσσει στο κράτος ένα μαξιμαλιστικό ρόλο στον περιορισμό των διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα. Ως εκ τούτου, η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου είναι επηρεασμένη σε μεγάλο βαθμό από την έννοια της ουσιαστικής ισότητας σε αντίθεση με την έννοια της τυπικής ισότητας ενώπιον του νόμου, που ενσωματώνεται στη γαλλική συνταγματική παράδοση. Συνέπεια αυτού, η νομοθεσία και η πολιτική του Ηνωμένου Βασιλείου βασίζεται στην κατηγοριοποίηση των κοινωνικών ομάδων για τη διάγνωση και τον περιορισμό των μειονεκτημάτων. Όταν πρόκειται, δε, για διακρίσεις λόγω ηλικίας, το φιλελεύθερο και προσανατολισμένο στην αγορά σύστημα απασχόλησης του Ηνωμένου Βασιλείου συμμορφώνεται πιο εύκολα στην νομοθεσία απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας από ότι το γερμανικό σύστημα, το οποίο βασίζεται σε ρυθμίσεις μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πράγματι, στις χώρες όπου κυριαρχούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως στην Ισπανία και τη Γαλλία, οι νομικές και πολιτικές συζητήσεις για τις διακρίσεις λόγω ηλικίας επικεντρώνονται περισσότερο σε θέματα συντήρησης των συλλογικών και ανταποδοτικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης από ότι στις νεοφιλελεύθερες χώρες.³⁶

Ο νόμος για την ισότητα (Equality Act) που θεσπίστηκε το 2010 στο Ηνωμένο Βασίλειο εισάγει υποχρεώσεις ίσης μεταχεί-

36. Colm O'Cinneide, (2011), "The Uncertain Foundations of Contemporary Anti-Discrimination Law", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 11, σελ. 7-28.

ρισης στο δημόσιο τομέα απαιτώντας από τις δημόσιες αρχές να προάγουν ενεργά την ισότητα και, ειδικότερα, να περιορίζουν τις διακρίσεις, να προωθούν την ισότητα των ευκαιριών και να ενθαρρύνουν καλές σχέσεις μεταξύ των ατόμων με σχετικά προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως ηλικία, αναπηρία, γένος, εγκυμοσύνη και μητρότητα, φυλετική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, φύλο και γενετήσιος προσανατολισμός. Εντούτοις, παρά το γεγονός ότι ο νόμος για την ισότητα έθεσε σε ισχύ το συγκεκριμένο δημόσιο καθήκον, η κυβέρνηση ήταν σκεπτική ως προς το αν θα εισάγει ειδικά καθήκοντα ή πρόσθετες διαδικασίες και τελικά επέλεξε να αφήσει τις δημόσιες αρχές να εφαρμόσουν το γενικό καθήκον προώθησης της ισότητας.³⁷ Σε αντίθεση με τον νόμο για την ισότητα του Ηνωμένου Βασιλείου, ο ιρλανδικός νόμος για την ισότητα του 1998 προβλέπει ότι οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να προάγουν προγράμματα για την ισότητα και αξιολογήσεις των επιπτώσεων στην ισότητα καθώς και να δίνουν πληροφορίες για εναλλακτικές πολιτικές που μπορεί να επιτυγχάνουν καλύτερα την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών. Στο πλαίσιο αυτό, η ισότητα αναδείχθηκε σε κεντρική πτυχή της άσκησης των αρμοδιοτήτων στη Βόρεια Ιρλανδία και, έτσι, υιοθετήθηκαν 12 κατευθυντήριες αρχές για να ενσωματώσουν την ισότητα στη διαδικασία σύναψης των δημοσίων συμβάσεων και για να συνδέσουν τις δημόσιες συμβάσεις με την επίτευξη στόχων κοινωνικής πολιτικής.³⁸

Σε κάθε περίπτωση, για το δημόσιο τομέα του Ηνωμένου Βασιλείου, η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα είναι πιο ισχυ-

37. McCrudden C., (2011), “Procurement and the Public Sector Equality Duty: Lessons from the Implementation of the Equality Act 2010 from Northern Ireland?”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 11, σελ. 85-97.

38. Οι αρχές αυτές αφορούν στη λογοδοσία, την ανταγωνιστική προσφορά, την συνέπεια, την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα, τη δίκαιη ολοκλήρωση, την ακεραιότητα, την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων τη νομιμότητα, τη διαφάνεια και την ανταπόκριση. Βλέπε McCrudden C., (2011), ό.π.

ρή μέσω του δευτερογενούς δικαίου που επιβάλλει ένα «καθήκον ισότητας». Πολλοί δημόσιοι οργανισμοί εμμένουν στο γράμμα του νόμου για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με το καθήκον της ισότητας, αλλά επιδεικνύουν ελάχιστη δραστική δέσμευση για την επίτευξη των θεμελιωδών οργανωτικών αλλαγών. Για τον ιδιωτικό τομέα, η ερμηνεία και η εφαρμογή του νόμου για την ισότητα είναι περισσότερο εθελοντική. Όμως, ακόμη και όταν οι κανόνες ελέγχου είναι σχετικά πιο ισχυροί στο δημόσιο τομέα, υπάρχει πάντα ένα στοιχείο εθελοντισμού σχετικά με τον τρόπο που θα τεθούν σε εφαρμογή. Πέραν τούτων, η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα διασφαλίζεται από την Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Equality and Human Rights Commission-EHRC), η οποία έχει αρμοδιότητες να διεξάγει έρευνες για παράνομες πρακτικές διακρίσεων, να πραγματοποιήσει έρευνες σε εργοδότες και να οδηγήσει επιχειρήσεις στο δικαστήριο.³⁹ Ταυτόχρονα, οι καταγγέλλοντες έχουν άμεση πρόσβαση στα εργατικά δικαστήρια και στα αστικά δικαστήρια για καταγγελίες που δεν συνδέονται με την απασχόληση.⁴⁰

Στη Γαλλία, η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων απαιτεί από τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα να υιοθετήσουν διάφορες πρακτικές σε υποχρεωτική βάση, όπως η αναφορά του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις αποδοχές και στις προαγωγές (από το 1983), οι συλλογικές συμβάσεις για την ισότητα των φύλων (από το 2001), η αναφορά σχετικά με την ηλικία του εργατικού δυναμικού με σκοπό τη βελτίωση της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων (από

39. Klarsfeld A., Ng E. and Tatli A., (2012), "Social regulation and diversity management: A comparative study of France, Canada and the UK", *European Journal of Industrial Relations* published online 17 October 2012 by SAGE publications.

40. Allen D., (2009), "Against Settlement? Owen Fiss, ADR and Australian Discrimination Law", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.10, σελ. 191-217.

το 2010), η άμεση ή έμμεση πρόσληψη 6% των εργαζομένων με αναπηρίες ή η υιοθέτηση ενός σχεδίου δράσης για να προσεγγίσει το ποσοστό αυτό κατά τη διάρκεια μιας τριετούς περιόδου (από το 1987), καθώς και η υιοθέτηση ενός σχεδίου δράσης για τη μείωση του χάσματος αποδοχών και προαγωγών μεταξύ ανδρών και γυναικών ξεκινώντας από το 2012. Έχουν καθοριστεί αυστηρά πρόστιμα για να επιβάλλουν το νόμο για την απασχόληση των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες και για την ισότητα των δύο φύλων. Δεν υπάρχουν παρόμοιοι μηχανισμοί για άλλες μειονοτικές ομάδες πέραν των δικαστικών προσφυγών και των καταγγελιών.⁴¹

Από την άλλη μεριά, αρκετοί νόμοι εφαρμόζονται αλλά μόνο μερικώς. Αν και οι κανόνες ελέγχου ασκούν κάποια επιρροή στη συμπεριφορά των εργοδοτών, είναι προφανές ότι στη Γαλλία ένα σημαντικό ποσοστό εργοδοτών επιλέγει να μην απασχολήσει άμεσα άτομα με αναπηρίες και, αντ' αυτού, επιλέγει την έμμεση απασχόληση μέσω εξειδικευμένων εργολάβων, αφού ο νόμος επιτρέπει ποικίλες ερμηνείες σε σχέση με την υποχρέωση απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες. Γι' αυτό, ελλείπει νομοθετικών απαιτήσεων, είναι λιγότερο πιθανό οι εργοδότες να εμπλακούν σε εθελοντικές πρωτοβουλίες διαφορετικότητας, όπως για παράδειγμα η αναφορά στην καταγωγή του εργατικού δυναμικού, από ότι να αναφέρουν το χάσμα αμοιβών και προαγωγών μεταξύ των δύο φύλων, που είναι υποχρεωτικό. Επιπρόσθετα, ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας του οργανισμού ισότητας της Γαλλίας είναι αρκετά πιο αδύναμος από τον οργανισμό του Ηνωμένου Βασιλείου, που οφείλεται στο γεγονός ότι οι πολιτικές ισότητας και οι οργανισμοί ισότητας εμφανίστηκαν πρόσφατα (2005) καθώς και στο γεγονός ότι οι ρυθμιστικοί φορείς δεν στελεχώνονται και δεν χρηματοδοτούνται τόσο καλά όσο στο Ηνωμένο Βασίλειο (από την δεκαετία του '70). Η πολυπολιτισμικότητα ως εθνική ταυτό-

41. Klarsfeld A. Ng E. and Tatli A.,(2012), ό.π.

τητα είναι πιο ισχυρή στο Ηνωμένο Βασίλειο από ότι στη Γαλλία, δεδομένου ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο επιλέγουν την αφομοίωση και αργότερα την ενσωμάτωση των μεταναστών, ενώ στη Γαλλία εφαρμόζεται μια πιο δυναμική πολιτική θετικών διακρίσεων για άτομα με ειδικές ανάγκες από ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οποία βασίζεται στην αδύναμη έννοια της «εύλογης προσαρμογής».⁴²

Στην Ισπανία, όπως και στη Γαλλία, υπάρχει ένα σύνολο συνταγματικών και λεπτομερών νομοθετικών αστικών ή/και ποινικών ρυθμίσεων που απαγορεύουν τις διακρίσεις για ποικίλους λόγους και για ένα ευρύ τομέα εφαρμογής, όπως κοινωνική ασφάλιση, κοινωνικά οφέλη, εκπαίδευση και πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.⁴³ Το Ισπανικό Σύνταγμα διασφαλίζει τα κλασσικά θεμελιώδη δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην εργασία, καθώς και την προστασία των δικαιωμάτων που απορρέουν από τις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές.⁴⁴ Η ισότητα είναι μια από τις υπέρτερες αξίες του νομικού συστήματος που εδραιώνεται από το Ισπανικό Σύνταγμα του 1978.⁴⁵ Επιπλέον, η ισπανική νομοθεσία έχει αναπτύξει την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε διάφορους κλάδους του δικαίου και, κυρίως στο ποινικό δίκαιο και στο εργατικό δίκαιο. Στο ποινικό δίκαιο, ο ρατσισμός ή η ξενοφοβία είναι μια επιβαρυντική περίπτωση στη διάπραξη ενός εγκλήματος και μια σειρά από διατάξεις εξειδικεύουν τα ρατσιστικά αδικήματα και εκλαμβάνουν τη σοβαρή διάκριση στην απασχόληση ως έγκλημα. Στο εργατικό δίκαιο, οι νομοθετικές διατάξεις που εισάγουν δια-

42. Klarsfeld A., Ng E. and Tatli A., (2012), ό.π.

43. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ.126. Το πλήρες κείμενο είναι διαθέσιμο στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.gsdb.gr/ocd/resources/ekke/framework/Framework_el.pdf.

44. Butt M.E., Kübert J. and Schultz C.A., (2000), “Fundamental social rights in Europe”, *Working Paper*, Social Affairs Series, European Parliament, σελ. 17-18.

45. Επίσης, οι σημαντικότερες διεθνείς πράξεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων έχουν κυρωθεί κατά την ισπανική δημοκρατική περίοδο από το 1976.

κριτική μεταχείριση, οι ρήτρες συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι ατομικές συμβάσεις και οι μονομερείς διαχειριστικές αποφάσεις θεωρούνται ως αυτοδίκαια άκυρες και η εφαρμογή πράξεων που εισάγουν διακρίσεις από τους εργοδότες αντιμετωπίζονται ως πολύ σοβαρά εγκλήματα, σύμφωνα με τα αδικήματα και τις κυρώσεις στο Νόμο περί Κοινωνικής Σφαίρας (Social Sphere Act). Μέτρα κατά των διακρίσεων υπάρχουν, επίσης, στο διοικητικό, τον αστικό και εκπαιδευτικό τομέα.⁴⁶

Η ισπανική νομοθεσία επηρεάστηκε ιδιαίτερα από τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, οι οποίες μεταφέρθηκαν από κοινού στο νόμο 62/2003 για τα φορολογικά, διοικητικά και κοινωνικά μέτρα που τέθηκε σε ισχύ την 1 Ιανουαρίου 2004. Κάποιοι πρόσφατοι νόμοι είναι σχετικοί στον τομέα αυτό της ίσης μεταχείρισης: ο νόμος 13/2005 για το γάμο των ομοφυλόφιλων ζευγαριών με τους ίδιους όρους με τα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια, ο νόμος 14/2005 για την πρόωρη συνταξιοδότηση των εργαζομένων σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις, ο νόμος 49/2007 για τα εγκλήματα και τις κυρώσεις στον τομέα της ισότητας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ο νόμος 27/2007 για την αναγνώριση της νοηματικής γλώσσας και των συστημάτων ενίσχυσης της ομιλίας, ο νόμος 2/2007 περί της ρύθμισης για την τροποποίηση των καταχωρήσεων στα εθνικά μητρώα σχετικά με το φύλο των ανθρώπων. Ήδη από τα τέλη του 2011 έχει τεθεί σε εφαρμογή ο ενιαίος νόμος για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων.⁴⁷ Η προστασία κατά των διακρίσεων διασφαλίζεται από τα τακτικά δικαστήρια και από το συνταγματικό δικαστήριο όταν οι τακτικές διαδικασίες έχουν εξαντληθεί. Υπάρχουν, επίσης, διαδικασίες συμβιβασμού για τα πολιτικά και τα κοινωνικά θέματα, ενώ τα

46. Cachón L., (2011), "Country Report Spain 2010 on measures to combat discrimination", *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/spain>.

47. Cachón L., (2011), *op.cit.*

θύματα των διακρίσεων μπορούν να προσφύγουν στο Συνήγορο του Πολίτη εάν το θέμα αφορά σε πράξεις της δημόσιας διοίκησης, καθώς και στην Επιθεώρηση Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εκπαίδευσης.⁴⁸

Στη Γερμανία, το Σύνταγμα ή ο Θεμελιώδης Νόμος (*Grundgesetz*) έχει ιδιαίτερη σημασία προκειμένου να κατανοήσουμε το γερμανικό θεσμικό πλαίσιο για τις διακρίσεις. Τα θεμελιώδη δικαιώματα αποτελούν μέρος της συνταγματικής τάξης και συνιστούν τον πυρήνα της έννομης τάξης γενικά και, ειδικότερα, στο δημόσιο δίκαιο και στο ποινικό και αστικό δίκαιο. Η εγγύηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ο σεβασμός κάθε ανθρώπινης ύπαρξης ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά του είναι το σημαντικότερο σημείο αναφοράς για την καταπολέμηση των διακρίσεων στη Γερμανία, αφού κατευθύνει την ερμηνεία της συνταγματικής εγγύησης της ισότητας. Επιπλέον, η αρχή του κράτους δικαίου οδηγεί σε ένα ευρύ πλέγμα προγραμμάτων που στοχεύουν στην προώθηση της ένταξης των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Υπάρχουν ειδικές διατάξεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων που επαναλαμβάνουν τη θεμελιώδη εγγύηση της ισότητας σε διαφορετικούς τομείς, όπως στο δημόσιο τομέα και στο εργατικό δίκαιο, την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες και τη συνύπαρξη διάφορων θρησκευτικών πεποιθήσεων. Στο εργατικό δίκαιο, υπάρχει μια γενική αρχή κατά των διακρίσεων στον Συνταγματικό Νόμο των Έργων (*Betriebsverfassungsgesetz*) και η θεμελιώδη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων έχει σταθερά κατοχυρωθεί από τη νομολογία.⁴⁹ Ο νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων, που τέθηκε σε ισχύ το 2006, διαμόρφωσε

48. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, “Enforcing the law”, (xx), available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/spain>, last accessed on 28.12.2012.

49. Mahlmann M., (2011), “Country Report Germany 2010 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/germany>.

ένα νέο πλαίσιο κατά των διακρίσεων που ενσωματώνει διατάξεις από το εργατικό, το αστικό και το δημόσιο δίκαιο. Σε περίπτωση διάκρισης στο χώρο εργασίας, το θύμα έχει δικαίωμα αποζημίωσης για υλική ζημία, όταν ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για το αδίκημα με δόλο ή αμέλεια. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προστατεύσουν τους εργαζόμενους τους από τις διακρίσεις και να προλαμβάνουν τις διακρίσεις μέσω οργανωτικών ρυθμίσεων και κατάρτισης. Σε γενικές γραμμές, η εφαρμογή του νόμου κατά των διακρίσεων διασφαλίζεται με τα μέσα που παρέχονται από τους διαφορετικούς κλάδους του δικαίου, ενώ η αυξανόμενη νομολογία ρυθμίζει ειδικές πτυχές των διακρίσεων.⁵⁰

Το περίφημο σκανδιναβικό μοντέλο ρύθμισης της αγοράς εργασίας είναι γνωστό για το γεγονός ότι βασίζεται κυρίως στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, σε πολύ περιορισμένο βαθμό, στην εθνική νομοθεσία. Η Δανία βασίζεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας περισσότερο από ότι οι άλλες σκανδιναβικές χώρες. Η λειτουργία του δανέζικου μοντέλου εξαρτάται από το υψηλό ποσοστό κάλυψης των συλλογικών ρυθμίσεων και την υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, που διασφαλίζουν τη νομιμότητα του συστήματος. Η νομοθεσία και οι συλλογικές ρυθμίσεις καθορίζουν τις κατ' ελάχιστο σαφείς προδιαγραφές για όλους τους κλάδους, αν και υπάρχει διαφοροποίηση στις τοπικές συλλογικές ρυθμίσεις που αφήνουν περιθώριο για σημαντικές διαφορές και διακρίσεις στις αμοιβές, στις ώρες εργασίας και στο ψυχολογικό περιβάλλον εργασίας.⁵¹ Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων στη Δανία δεν απαρτίζεται από έναν ενιαίο νόμο. Συνιστά περισσότερο μια σύνθεση από πολλούς νόμους, οι οποίοι εισήχθησαν ή τροποποιήθηκαν όταν ο δημόσιος διάλογος ή η επικύρωση διεθνών

50. Σαρής Ν., (2012), ό.π., σελ.109-114

51. Arnholtz J. and Wesley Hansen N., (2012), "Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish labour migrant in the Danish labour market", *Economic and Industrial Democracy* published online 9 July 2012 by SAGE publications.

υποχρεώσεων επικεντρώθηκαν σε έναν ειδικό τομέα εφαρμογής ή μια ειδική ευάλωτη ομάδα. Ως εκ τούτου, η προστασία κατά των διακρίσεων διασφαλίζεται από ένα πλέγμα αστικής και ποινικής νομοθεσίας, το οποίο εκτείνεται από το Σύνταγμα έως τους ειδικούς νόμους που καλύπτουν διάφορες θεματικές εντός και εκτός αγοράς εργασίας. Υπάρχουν δύο κύριοι νόμοι κατά των διακρίσεων: ο Νόμος για την Ίση Εθνοτική Μεταχείριση (2003) κατά των φυλετικών διακρίσεων αναφορικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, την κοινωνική ασφάλεια και υγειονομική φροντίδα, τα κοινωνικά οφέλη, την εκπαίδευση, την πρόσβαση και παροχή αγαθών και ο Νόμος για την Απαγόρευση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας (1996) που απαγορεύει την άμεση και έμμεση διάκριση βασισμένη στη φυλή, το χρώμα δέρματος, τη θρησκεία ή την πίστη, την πολιτική πεποίθηση, το γενετήσιο προσανατολισμό, την ηλικία, την αναπηρία, την εθνική, κοινωνική ή εθνοτική καταγωγή και, μετά τις τροποποιήσεις του 2004, στη θρησκευτική πεποίθηση, την ηλικία και την αναπηρία καθώς και στην κατανομή του βάρους της απόδειξης.⁵²

Παρομοίως, στο σουηδικό εργατικό δίκαιο και στην εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων επιφυλάσσεται ειδικός ρόλος στους κοινωνικούς εταίρους. Η σουηδική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό οργανωτικής πυκνότητας και η οργανωτική της δομή αντανakλάται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η εργασία ρυθμίζεται από συμβάσεις και συλλογικές ρυθμίσεις, ενώ σημαντικά ζητήματα παραμένουν ακόμη εκτός του πεδίου του νόμου, όπως για παράδειγμα οι μισθοί. Ο πρώτος σουηδικός νόμος με ρητές απαγορεύσεις κατά των διακρίσεων ήταν ο νόμος για τις διακρίσεις του 2008, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2009 και περιλαμβάνει τους υφιστάμενους επτά ειδι-

52. Justesen P., (2012), “Country Report Denmark 2011 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/denmark>.

κούς νόμους για τις ίσες ευκαιρίες (1991), για τα μέτρα κατά των διακρίσεων στον εργατικό βίο λόγω εθνικότητας, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων (1999), για την απαγόρευση των διακρίσεων στον εργατικό βίο των ατόμων με αναπηρίες (1999) και για την απαγόρευση κατά των διακρίσεων στον εργατικό βίο λόγω γενετήσιου προσανατολισμού (1999). Υπάρχουν επίσης διατάξεις του ποινικού δικαίου, όπως η διάταξη που απαγορεύει την παράνομη διάκριση από επιχειρηματία για λόγους εθνικότητας, θρησκείας και γενετήσιου προσανατολισμού σε σχέση με την παροχή αγαθών και υπηρεσιών καθώς και η διάταξη για τα «λόγια μίσους», η οποία καθιστά ποινικό αδίκημα τη διάδοση μηνύματος που απειλεί ή υποβαθμίζει μια ομάδα ανθρώπων. Συνολικά, η σουηδική νομοθεσία είναι σύμφωνη με τις Οδηγίες και, ειδικά σε ότι αφορά τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις και το γενετήσιο προσανατολισμό, υπερβαίνει τις απαιτήσεις της νομοθεσίας της Ε.Ε. Οι αστικές δίκες που σχετίζονται με την εργασιακή ζωή θα πρέπει, σύμφωνα με το νόμο για τις διακρίσεις, να αντιμετωπιστούν σύμφωνα με το δίκαιο των εργατικών διαφορών. Οι υποθέσεις εκτός εργασιακής ζωής αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τη διαδικασία των τακτικών δικαστηρίων. Επιπλέον, υπάρχει δικαίωμα αποζημίωσης για την παράβαση που προκαλείται από τη διάκριση και –στις εργατικές υποθέσεις δεν σχετίζεται με την πρόσληψη ή την προαγωγή– για την οικονομική απώλεια που προκύπτει. Ο νέος νόμος για τις διακρίσεις εισάγει μια νέα μορφή αστικής αποζημίωσης, την αποζημίωση λόγω διακρίσεων.⁵³

Εν γένει, μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποιες συγκριτικές παρατηρήσεις σε σχέση με τους λόγους των διακρίσεων. Για παράδειγμα, οι διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων προστατεύονται καλά στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο,

53. Norberg P., (2012), “Country Report Sweden 2011 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/sweden>.

καθώς και στη Γερμανία και την Ισπανία αν και όχι με τον ίδιο συννεκτικό τρόπο. Οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας προστατεύονται πολύ καλά στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε σημαντικό βαθμό στη Γερμανία και την Ισπανία, ενώ κάποια μέτρα προστασίας παρέχονται και στη Σουηδία. Οι διακρίσεις λόγω φύλου προστατεύονται εκτενώς από τη νομοθεσία της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και στη Γερμανία και την Ισπανία παρόλο που ο τομέας εφαρμογής είναι σχετικά πιο περιορισμένος. Σημαντικός βαθμός προστασίας παρέχεται κατά των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού στη Γερμανία, την Ισπανία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Τέλος, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας προστατεύονται σημαντικά στη Γερμανία και την Ισπανία, ενώ στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο η προστασία κατά των διακρίσεων δεν ξεπερνά την προστασία που απαιτείται από τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.⁵⁴ Αναφορικά με τη χρήση των διοικητικών ή/και ποινικών διαδικασιών, αξίζει να επισημάνουμε ότι υπάρχουν ακόμη διαδικαστικές δυσκολίες που συνδέονται με τις σύντομες προθεσμίες της αντικειμενικής υπόστασης του αδικήματος, το χρονοβόρο των διαδικασιών, το υψηλό κόστος και την αδυναμία παροχής νομικής βοήθειας, ενώ η νομοθεσία κάποιων χωρών παραμένει περίπλοκη και η αποκατάσταση των θυμάτων που δέχθηκαν διακρίσεις είναι περιορισμένη.⁵⁵ Από την άλλη μεριά, υπάρχουν διάφορες καλές πρακτικές που θα μπορούσαν να διευκολύνουν την πρόσβαση των καταγγελλόντων στη δικαιοσύνη, όπως οι απλοποιημένοι και λιγότερο τυπολατρικοί διαδικαστικοί κανόνες που ενισχύουν τα δικαιώματα, οι ηλεκτρονικές δικαστικές πρωτοβουλίες που αποβλέπουν στη διεύρυνση της πρόσβασης στη σχετική νομολογία χωρίς κόστος, οι γενναιόδωροι κανόνες για το νομικό καθεστώς (π.χ. οι δημόσιες δράσεις ενδιαφέροντος), η διαθεσιμότητα αποκατάστασης πέραν της

54. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 126-128

55. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 129-132.

αποζημίωσης, οι *pro bono* πρωτοβουλίες και τα κέντρα παροχής νομικών συμβουλών.⁵⁶

5.2.2 Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις σε μη ευρωπαϊκές χώρες

Στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, οι μεγαλύτερες κατακτήσεις στην ισότητα έγιναν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1960, όταν οι νομικές προδιαγραφές βασίζονταν στην αποκατάσταση παρά στη διαφοροποίηση. Ειδικότερα, οι εκτελεστικές διατάξεις του νόμου για τα πολιτικά δικαιώματα του 1964 ορίζουν ότι, όταν διαπιστώνεται ότι μια επιχείρηση προβαίνει σε διακρίσεις κατά ανθρώπων κατά παράβαση του νόμου, το δικαστήριο μπορεί να διατάξει «θετική δράση». Αυτή η θετική δράση μπορεί να εμπεριέχει αποκατάσταση ή πρόσληψη εργαζομένων με ή χωρίς επιστροφή χρημάτων από τον υπεύθυνο για την παράνομη εργασιακή πρακτική ή οποιαδήποτε άλλη ισοδύναμη ανακούφιση. Το δικαστήριο μπορεί ακόμη να επιβάλλει μια ποσόστωση πρόσληψης στην επιχείρηση μέχρι το εργατικό δυναμικό να αντανακλά το ποσοστό του πληθυσμού της σχετικής κοινότητας και μπορεί να διατάξει την επιχείρηση να απέχει από μελλοντικές διακρίσεις. Από αυτήν την άποψη, υποστηρίζεται ευρύτερα ότι η διαφορετικότητα δεν μπορεί να αποκαταστήσει το πρόβλημα των διακρίσεων, ενώ οι φυλετικές διακρίσεις απαιτούν μια πραγματικά θετική δράση με την έννοια της “θεραπείας”, “ισότητας”, “αποκατάστασης”, “ενσωμάτωσης”, “καταπολέμησης των διακρίσεων”, “επιείκειας” και “δικαιοσύνης”. Τα προγράμματα διαφορετικότητας δεν είναι σχεδιασμένα για να θεραπεύσουν ανισότητες και δεν μπορούν να διορθώσουν φυλετικές ανισοροπίες, αλλά μπορούν να βελτιώσουν γενικά μόνο τα εκπαιδευτικά και εργασιακά οφέλη. Εντούτοις, οι αλλαγές στο Ανώτατο Δικαστήριο στη δεκαετία του

56. European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, σελ. 9-11.

1980 άλλαξαν την κατεύθυνση του Δικαστηρίου από την κοινωνική ισότητα σε μια πιο συντηρητική προσέγγιση. Ως εκ τούτου, από τις προηγούμενες απαιτήσεις σχετικά με την υποχρέωση του ενάγοντα να αποδείξει μια εργασιακή πρακτική με αρνητικές επιπτώσεις στις μειονότητες και χωρίς επιχειρηματική δικαιολόγηση αυτής της πρακτικής, το δικαστήριο καθιέρωσε ως μόνη προϋπόθεση το σημαντικό κυβερνητικό ενδιαφέρον και την ουσιαστική σύνδεση του προγράμματος για την προώθηση του ενδιαφέροντος αυτού. Από την άλλη μεριά, η διαδεδομένη ανισότητα εξακολουθεί να υπάρχει και οι διακρίσεις συνεχίζουν να αποτελούν τον κυρίαρχο παράγοντα στη φυλετική ανισότητα, γεγονός που απαιτεί ουσιαστική ισότητα και διορθωτικά μέτρα.⁵⁷

Πέραν τούτων, ο αρμόδιος φορέας στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής για την εξέταση των καταγγελιών κατά των διακρίσεων στην απασχόληση είναι η Ομοσπονδιακή Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση (Equal Employment Opportunity Commission - "EEOC"). Πριν καταθέσει αγωγή σε ομοσπονδιακό δικαστήριο, ο καταγγέλλων θα πρέπει να έχει αναφέρει την υπόθεση του στην ανωτέρω Επιτροπή (EEOC), η οποία ερευνά την υπόθεση και αν διαπιστώσει ότι υπάρχει βάσιμος λόγος διάκρισης προσπαθεί να επιλύσει την κατηγορία με διάσκεψη, συμβιβασμό ή πειθώ. Σε περίπτωση που τα μέρη δεν μπορούν να συμφωνήσουν, ο ενάγων μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη ή η EEOC μπορεί να αποφασίσει να διεκδικήσει δικαστικά την κατηγορία για λογαριασμό του ενάγοντος. Από το 1999, προσφέρεται επίσης από την EEOC εθελοντική μεσολάβηση.⁵⁸

Στην Αυστραλία, οι διακρίσεις απαγορεύονται από την ομοσπονδιακή νομοθεσία και από τη νομοθεσία κάθε κράτους ή περι-

57. Coleman M.,(2012), "Strategic equality and the failure of affirmative action law", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, p. 27-51.

58. Allen D.,(2009), "Against Settlement? Owen Fiss, ADR and Australian Discrimination Law", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 10, p. 191-217.

φέρειας για ένα ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών, όπως φυλή, φύλο, γενετήσιος προσανατολισμός και αναπηρία και σε ποικίλους τομείς, όπως απασχόληση, εκπαίδευση, αγαθά και υπηρεσίες. Ένα άτομο που έχει βιώσει παράνομη διάκριση μπορεί να υποβάλει καταγγελία στην εκ του νόμου επιτροπή ισότητας στο κράτος του ή στην περιφέρειά του ή στην αυστραλιανή ομοσπονδιακή επιτροπή ανθρωπίνων δικαιωμάτων, που ερευνά την καταγγελία και προσπαθεί να τη διευθετήσει μέσω συμβιβασμού. Σε περίπτωση αποτυχίας, ο καταγγέλλων μπορεί να ζητήσει από την επιτροπή ισότητας να παραπέμψει την καταγγελία στο δικαστήριο για εκδίκαση. Κάθε χρόνο, πολύ λίγες υποθέσεις διακρίσεων φτάνουν στο στάδιο της τελικής ακρόασης, καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των υποθέσεων διευθετούνται ή αποσύρονται πριν την ακρόαση. Το αποτέλεσμα είναι ότι, παρόλο που η αυστραλιανή νομοθεσία απαγόρευσε τις διακρίσεις για περισσότερο από 30 χρόνια, η νομολογία παραμένει μικρή. Ο Owen Fiss έχει εκφράσει σοβαρές αντιρρήσεις εναντίον του συμβιβασμού, οι οποίες σχετίζονται με την ανισότητα των πόρων των μερών που επηρεάζει τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων, με τη συμμετοχή όχι μόνο ατόμων, αλλά και εταιρειών με ευθύνες στους μετόχους, καθώς και οργανώσεων ή ενώσεων, με το κλείσιμο της υπόθεσης μέσω του συμβιβασμού και με το γεγονός ότι ο συμβιβασμός δεν αποδίδει κατ' ανάγκη δικαιοσύνη. Επιπλέον, ο συμβιβασμός στερεί από το δικαστήριο τη δυνατότητα να ερμηνεύσει τον νόμο και έτσι εξηγείται η έλλειψη νομολογίας στο δίκαιο κατά των διακρίσεων. Το Ανώτατο Δικαστήριο εξέτασε ουσιαστικά τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων σε επτά περιπτώσεις μόνο και χωρίς να καταλήξει κατά τρόπο σαφή σε νομολογία. Πολλές από τις αποφάσεις του Ανώτατου Δικαστηρίου συνδέονται με τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και μόνο μία απόφαση συνδέεται με τη φυλετική διάκριση, ενώ οι διακρίσεις λόγω ηλικίας δεν έχουν εξεταστεί ποτέ. Συνολικά, δεν υπάρχει δικαιοδοσία που να προσφέρει άμεση πρόσβαση στο δικαστήριο και το θύμα της διάκρισης υποχρεούται να υποβάλει καταγγελία

στην επιτροπή ισότητας πριν προσφύγει στο δικαστήριο. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι το αυστραλιανό σύστημα θα μπορούσε να βελτιωθεί αν η Εναλλακτική Επίλυση Διαφορών (Alternative Dispute Resolution – ADR) ήταν περισσότερο εθελοντική παρά ως προαπαιτούμενο για την δικαστική εκδίκαση.⁵⁹

Στον Καναδά, οι κανόνες ελέγχου περιλαμβάνουν τον νόμο ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τον κώδικα εργασίας, που απαγορεύουν τις διακρίσεις και διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση για όλους. Εκτός από αυτά τα μέτρα πρόληψης, η κυβέρνηση απαιτεί να υπάρχουν ομοσπονδιακές ρυθμίσεις για τους εργοδότες (τράπεζες, τηλεπικοινωνίες και μεταφορές), τις δημόσιες υπηρεσίες και τις ομοσπονδιακές εταιρείες με 100 και πλέον εργαζόμενους, προκειμένου να εφαρμόζουν την ισότητα στην απασχόληση. Σύμφωνα με το Νόμο για την Ισότητα στην Απασχόληση (Employment Equity Act-EEA), οι εργοδότες οφείλουν να διαγνώσουν και να αποσύρουν τα εμπόδια που συναντούν αυτόχθονες πληθυσμοί, άτομα με αναπηρίες, εμφανείς μειονότητες και γυναίκες, ώστε να επιτύχουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο. Στη βάση αυτή, οι εργοδότες καλούνται να αναπτύξουν ένα σχέδιο ισότητας στην απασχόληση, να προβούν σε ανάλυση του εργατικού δυναμικού τους και να υποβάλουν ετήσια αναφορά στον οργανισμό ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και δεξιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας. Όμως, η ισότητα στην απασχόληση που άρχισε το 1986 κατακρίθηκε ότι δεν είναι εκτελεστή ώστε να μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι της. Οι εργοδότες έλαβαν τα ελάχιστα μέτρα για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των οριζόμενων ομάδων και είναι ελεύθεροι να ερμηνεύσουν το νόμο και να εφαρμόσουν την ισότητα στην απασχόληση. Συνεπώς, ο νόμος για την ισότητα τροποποιήθηκε και ενισχύθηκε το 1995, οδηγώντας στη δημιουργία του Δικαστηρίου Αξιολόγησης της

59. Allen D., (2009), ό.π.

Ισότητας στην Απασχόληση (Employment Equity Review Tribunal) με αρμοδιότητες την έκδοση εκτελεστών δικαστικών αποφάσεων, τη διεξαγωγή επιτόπιων ελέγχων συμμόρφωσης από την καναδική επιτροπή ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την επιβολή χρηματικής ποινής στους οργανισμούς που παραλείπουν να αναφέρουν τα αποτελέσματά τους. Έτσι, παρόλο που η νομοθεσία για την ισότητα στην απασχόληση τέθηκε σε εφαρμογή για να αντιμετωπίσει τις ανισότητες για τέσσερις συγκεκριμένες ομάδες στον Καναδά, ελάχιστοι εργοδότες διαφοροποίησαν το εργατικό δυναμικό τους εξαιτίας αυτής της έλλειψης επιβολής του νόμου. Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες, οι κανόνες ελέγχου είχαν σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές πρακτικές των καλυπτόμενων επιχειρήσεων και, επομένως, επιβεβαιώνεται η άποψη ότι οι εργασιακές πρακτικές αλλάζουν έστω και μερικώς εξαιτίας των δεσμευτικών κανόνων ελέγχου. Οι οργανισμοί που καλύπτονται από τον νόμο για την ισότητα στην απασχόληση λειτουργούν κάτω από επιτυχημένους κανόνες ελέγχου, οι οποίοι καθορίζουν τις εργασιακές πρακτικές που πρέπει να υιοθετήσουν οι εργοδότες ή διαφορετικά αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο κυρώσεων και ποινών. Πέραν από τις επιχειρήσεις που καλύπτονται από τον νόμο για την ισότητα στην απασχόληση, μια χωριστή διοικητική πολιτική, γνωστή ως Ομοσπονδιακό Πρόγραμμα Αναδόχων (Federal Contractors Program-FCP), αποβλέπει να επεκτείνει την εργασιακή ισότητα στις μη ομοσπονδιακά ρυθμισμένες επιχειρήσεις. Εντούτοις, το Ομοσπονδιακό Πρόγραμμα Αναδόχων είναι εθελοντικό και λιγότερο αναγκαστικό από τον νόμο για την ισότητα στην απασχόληση, αφού επιτρέπει στους εργοδότες να επιλέξουν κατά πόσο θα εφαρμόσουν την ισότητα στην απασχόληση αν θέλουν να συνεργαστούν με την καναδική κυβέρνηση. Από την άποψη των κανόνων ελέγχου, η καναδική πολιτική περιέχει διάφορους βαθμούς εξαναγκασμού που κυμαίνονται από την απαίτηση εφαρμογής της ισότητας στην απασχόληση με ποινές μη συμμόρφωσης μέχρι την ελεύθερη επιλογή προκειμένου να

προσδιοριστεί αν και πως θα εφαρμοστεί η ισότητα στην απασχόληση.⁶⁰

5.2.3 Βασικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα

Η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη στην Ελλάδα μέσα από ένα σύνολο διατάξεων που συνδέονται με την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρθρο 2 § 1), την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και τη συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας (άρθρο 5 § 1), την αρχή της ισότητας (άρθρο 4), το δικαίωμα προστασίας της υγείας και της γενετήσιας ταυτότητας (άρθρο 5 § 5), την ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης (άρθρο 13 § 1), την ελευθερία έκφρασης και τύπου (άρθρο 14 §§ 1, 2), την ελευθερία της τέχνης, της επιστήμης, της έρευνας και της διδασκαλίας (άρθρο 16 § 1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (άρθρο 20 § 1), την προστασία των προσωπικών δεδομένων (9 α), το δικαίωμα στην εκπαίδευση (άρθρο 16 § 4), την προστασία της οικογένειας, του γάμου, της μητρότητας, της παιδικής ηλικίας, των πολύτεκνων, των ατόμων με αναπηρίες (άρθρο 21 §§ 1,2,6), το δικαίωμα στην εργασία και στην ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 22 § 1), τη γενική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνίας (άρθρο 25 § 1) και τη μέριμνα του κράτους να μειώσει τις ανισότητες στην πράξη ειδικά σε βάρος των γυναικών (άρθρο 116 § 2). Παρόλο που όλες οι ευάλωτες ομάδες καλύπτονται από τις παραπάνω συνταγματικές διατάξεις, η δυνατότητα τους για προστασία ενεργοποιείται μέσω εκτελεστικών νόμων, όπως για παράδειγμα το νόμο 3304/2005 που ενσωματώνει τις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK στο εσωτερικό δίκαιο προκειμένου να διασφαλίσει

60. Klarsfeld A., Ng E. and Tatli A., (2012), "Social regulation and diversity management: A comparative study of France, Canada and the UK", *European Journal of Industrial Relations* published online 17 October 2012 by SAGE publications.

την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να περιορίσει τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο.⁶¹

Αξίζει να επισημανθεί ότι η ισότητα των δύο φύλων και η αρχή της ίσης αμοιβής συνιστούν ειδικές πτυχές της αρχής απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία και, πέραν των ειδικών συνταγματικών διατάξεων, αποτελούν αντικείμενο ειδικής νομικής μεταχείρισης από το νόμο 1414/1984 για την “εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις”. Ουσιαστικά, αυτός ο νόμος έχει αντικατασταθεί από το νόμο 3488/2006 που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και τις εργασιακές σχέσεις, ενώ πρόσφατα ο νόμος 3896/2010 βελτιώνει και κωδικοποιεί σε ενιαίο κείμενο τις βασικές διατάξεις που υπάρχουν στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και το επάγγελμα σε εναρμόνιση με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ.⁶²

Ο νόμος 3304/2005 διαμορφώνει το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα μέσω της μεταφοράς του πλήρους κειμένου των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ⁶³ και παρέχει προστασία κατά της διακριτικής μεταχείρισης για όλους τους λόγους και του τομείς που καλύπτονται από τις Οδηγίες, όπως την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή (απασχόληση και επάγγελμα γενικά, εργασιακές συνθήκες, εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματικό προσανατολισμό,

61. Σαρρή Ν., (2012), ό.π., σελ.73. Το πλήρες κείμενο είναι κείμενο είναι διαθέσιμο στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.gsdb.gr/ocd/resources/ekke/framework/Framework_el.pdf. Βλέπε επίσης, Butt M.E., Kübert J. and Schultz C.A., (2000), “Fundamental social rights in Europe”, *Working Paper*, Social Affairs Series, European Parliament, σελ.. 17-18.

62. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 12-13.

63. Ν. 3304/2005 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. ΦΕΚ: 16/Α 27/01/2005.

κοινωνική προστασία, κοινωνική ασφάλεια και υγεία, κοινωνικές παροχές, συμμετοχή και εγγραφή μέλους στις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις, πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγασης), θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία και γενετήσιος προσανατολισμός (για τους τομείς της απασχόλησης και κατάρτισης).⁶⁴

Ειδικότερα, ο νόμος 3304/2005 παρέχει προστασία κατά της άμεσης και έμμεσης διάκρισης (άρθρα 3 και 7), παρενόχλησης (άρθρο 2 παρ. 2) και εντολής για διακριτική μεταχείριση (άρθρο 2 παρ. 3) και αναγνωρίζει ως ομάδες που υφίστανται διακρίσεις τους μετανάστες, τα άτομα με αναπηρίες, τους νέους και τους ηλικιωμένους, τις θρησκευτικές μειονότητες, τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους, τους αμφισεξουαλικούς και τρανσεξουαλικούς (LGBT) και τους Ρομά. Επιπλέον, ο νόμος 3304/2005 εισάγει νέες μορφές δράσεων πέραν των νέων διευρυμένων διοικητικών και ποινικών μηχανισμών που παρέχουν εναλλακτικούς τρόπους προστασίας, οι οποίοι ανταποκρίνονται καλύτερα στις ιδιαιτερότητες των ευάλωτων ομάδων (άρθρα 16 και 17). Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στα άρθρα 18-23 του νόμου και, ειδικότερα, στη δράση διαμεσολάβησης των τριών εξειδικευμένων φορέων, δηλαδή, του Συνηγόρου του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας και της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης, καθώς και στον ενισχυμένο ρόλο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας (ΟΚΕ) και της Εθνικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (NCHR) για την παρακολούθηση και την καταγραφή των εξελίξεων από την εφαρμογή του νόμου 3304/2005, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών, την ενίσχυση του δημόσιου διαλόγου, την ανάπτυξη συνεκτικής στρατηγικής και την ανάληψη θετικών μέτρων.⁶⁵

64. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ.74

65. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 9-10 . Επίσης Σαρρής Ν., (2012), ό.π.. 68-74.

Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι το άρθρο 14 του νόμου 3304/2005 έχει ενσωματώσει την καινοτομική ρύθμιση του βάρους απόδειξης, σύμφωνα με την οποία τα θύματα των διακρίσεων αποδεικνύουν ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση και εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.⁶⁶ Επ' αυτού αξίζει να σημειωθεί ότι, παρόλο που η διάταξη αυτή δεν μπορούσε να εφαρμοστεί από τα ελληνικά δικαστήρια εξαιτίας της έλλειψης σχετικής τροποποίησης του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, είναι σημαντικό ότι οι αποφάσεις των εργοδοτών υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο και χρειάζεται να είναι αιτιολογημένες.⁶⁷

Ο νόμος 3304/2005 προβλέπει συγκεκριμένες εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, ειδικά όταν η διαφορετική μεταχείριση βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και με τον όρο ότι ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη (άρθρα 5 και 9), όταν διατηρούνται ή υιοθετούνται ειδικά μέτρα πρόληψης ή αντιστάθμισης των μειονεκτημάτων που συνδέονται με την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό (άρθρα 6 και 12), όταν λαμβάνονται τα ενδεδειγμένα μέτρα για να διευκολύνουν ένα άτομο με αναπηρία να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας και να συμμετέχει στην επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 10) και όταν οι διαφορές μεταχείρισης λόγω ηλικίας στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας είναι

66. Ν. 3304/2005 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. ΦΕΚ : 16/Α 27/01/2005

67. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 9-10

αντικειμενικές και εύλογα δικαιολογημένες για την εξυπηρέτηση θεμιτών σκοπών της πολιτικής απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και εφόσον τα μέσα για την εξυπηρέτηση των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία (άρθρο 11).⁶⁸

Συνολικά, ο νόμος 3304/2005 διαμορφώνει ένα συγκεκριμένο και ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα. Βέβαια, υπάρχουν ορισμένες ελλείψεις και αντιφάσεις οι οποίες θα πρέπει να αναφερθούν. Για παράδειγμα, δεν υπάρχουν ορισμοί για τις διακρίσεις λόγω πεποιθήσεων ή σχέσεων καθώς και για τις πολλαπλές διακρίσεις. Επιπλέον, υπάρχουν περισσότερες ομάδες που υφίστανται διακρίσεις και οι οποίες θα πρέπει να ενταχθούν στο θεσμικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα οι αιτούντες άσυλο, οι αποφυλακισμένοι, οι πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών και οι μονογονεϊκές οικογένειες. Επιπρόσθετα, η εξαίρεση του άρθρου 4 παρ. 2 του νόμου 3304/2005 σχετικά με τη νομιμοποίηση της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ιθαγένειας σύμφωνα με την ελληνική μεταναστευτική νομοθεσία θα πρέπει να επανεξεταστεί, ιδίως, υπό το πρίσμα της νομικής κατάστασης και της κατάστασης απασχόλησης των ιθαγενών τρίτων χωρών και σοβαρών ενδείξεων δυσμενούς μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής μεταχείρισης.⁶⁹

Περαιτέρω, παρά τους διευρυμένους διοικητικούς και ποινικούς μηχανισμούς, ο νόμος 3304/2005 προβλέπει ένα σύνθετο σύστημα μηχανισμών προστασίας των θιγόμενων προσώπων, το οποίο σε συνδυασμό με τις χρονοβόρες και δαπανηρές νομικές διαδικασίες δεν διασφαλίζει μια πραγματική και αποτελεσματική πρόσβαση στους μηχανισμούς αυτούς.⁷⁰ Πράγματι, οι εξαιρετικά

68. Ν. 3304/2005 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. ΦΕΚ: 16/Α 27/01/2005.

69. Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 84-89.

70. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ. 9-10. Επίσης Σαρρής Ν., (2012), ό.π., σελ. 85.

σύντομοι χρονικοί περιορισμοί για την υποβολή αγωγής προκειμένου να ξεκινήσει η δικαστική διαδικασία, οι περιοριστικοί όροι νομικής παράστασης (συμπεριλαμβανομένης της απουσίας ή της αυστηρής εφαρμογής των κανόνων για τις καταγγελίες δημόσιου ενδιαφέροντος που περιορίζονται συνήθως στις περιβαλλοντικές υποθέσεις), καθώς και οι καθυστερήσεις στις διαδικασίες μη διάκρισης, αντιπροσωπεύουν τα σημαντικότερα εμπόδια των ατόμων κατά την πρόσβαση τους στη δικαιοσύνη και στα εθνικά δικαστήρια των επιμέρους κρατών μελών.⁷¹

Τον Ιανουάριο του 2010 η Εθνική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εξέδωσε μια μη δεσμευτική γνώμη με συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση του νομικού καθεστώτος σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα και τις κυριότερες νομικές τροποποιήσεις στο νόμο 3304/2005. Για παράδειγμα, οι πολλαπλές διακρίσεις θα πρέπει να χαρακτηριστούν ρητά παράνομες. Επίσης, η Επιτροπή εξέφρασε τις ανησυχίες για τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας. Η ελληνική νομοθεσία επιτρέπει συχνά τη διαφορετική μεταχείριση των αλλοδαπών, με εξαίρεση τους υπηκόους των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η Επιτροπή τόνισε ότι οι διαδικαστικοί κανόνες των Οδηγιών 2000/78 και 2000/43 σχετικά με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης δεν έχουν ενσωματωθεί στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, ενώ ο αριθμός των νομικών προσώπων που μπορούν να ασκήσουν αγωγή για υποθέσεις διακρίσεων στο δικαστήριο είναι περιορισμένος. Τέλος, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί από το νόμο 3304/2005 η δυνατότητα στον Συνήγορο του Πολίτη να παρεμβαίνει υπέρ του ενάγοντος σε υποθέσεις που αφορούν καταγγελίες για διακρίσεις και, ταυτόχρονα, να καταστεί ο μοναδικός φορέας ισότητας για την παρακολούθηση της εφαρμογής του

71. European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, σελ. 9-11.

νόμου 3304/2005 για όλες τις περιπτώσεις εκτός των διακρίσεων στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών που θα πρέπει να εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Καταναλωτή.⁷²

5.3. Νομολογιακή ερμηνεία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Το δίκαιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων εξελίχθηκε πάρα πολύ γρήγορα και αποτελεί σημαντικό μέρος των σύγχρονων ευρωπαϊκών νομικών συστημάτων. Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που απαγορεύει τις διακρίσεις για λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού ειδικά στον τομέα της απασχόλησης, της άσκησης του επαγγέλματος και της επαγγελματικής κατάρτισης, θεωρείται από τα πιο προηγμένα και περιέχει σαφείς και λεπτομερείς ορισμούς των διακρίσεων, εμπνευσμένους είτε από την υφιστάμενη νομοθεσία είτε από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.⁷³

Η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου χαρακτηρίζεται ευρύτητα από την απόφαση του ορόσημο στην υπόθεση *Mangold v Helm*. Σ' αυτή την υπόθεση που αφορούσε μια εξαίρεση βασισμένη στην ηλικία, η οποία εισήχθη το 2002 στις γενικές διατάξεις του γερμανικού εργατικού κώδικα και έδινε στους εργοδότες μεγαλύτερη ελευθερία να συνάψουν συμβάσεις με εργαζόμενους άνω των 58 ετών ως μέρος της κυβερνητικής στρατηγικής, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κατέληξε ότι η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση που επιφυλάχθηκε στους ηλικιωμένους εργαζόμενους με τη

72. Theodoridis A., (2011), "Country Report Greece 2010 on measures to combat discrimination", *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/greece>.

73. Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council and the European parliament, The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final, Brussels, 30.10.2006.

νομοθεσία του 2002 αποτελεί μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που δεν μπορεί αντικειμενικά να δικαιολογηθεί και, ως εκ τούτου, επιβεβαίωσε ότι η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων ως ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας και της μη διακριτικής μεταχείρισης συνιστά θεμελιώδη κανόνα της ευρωπαϊκής έννομης τάξης⁷⁴. Εκτός από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για την ισότητα, οι πρόσφατες αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που ορίζουν τις έννοιες, τις περιστάσεις και τις προδιαγραφές των δικαιωμάτων για μη διακριτική μεταχείριση, μαζί με την εξελισσόμενη νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το Ρατσισμό και την Ξενοφοβία και τις διατάξεις της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες έχουν εμπλουτίσει τη νομική προστασία κατά των διακρίσεων.⁷⁵

Από την άλλη μεριά, οι διαφορές προσέγγισης μεταξύ των κρατών-μελών σχετικά με την έννοια της ισότητας, την ουδετερότητα του κράτους στη δημόσια σφαίρα, τις θρησκευτικές πρακτικές και πεποιθήσεις, τα ζητήματα ηλικιακής ισότητας και διαγενεακής ισότητας, τις ηλικίες συνταξιοδότησης και τους άλλους περιορισμούς που βασίζονται στην ηλικία, αντικατοπτρίζουν τον τρόπο με τον οποίο η νομοθεσία κατά των διακρίσεων θα πρέπει να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται. Επιπλέον, οι πρόσφατες διαμάχες που αφορούσαν τις κοσμικές αρχές, τη μεταχείριση των Ρομά και την προσαρμογή των ηλικιών συνταξιοδότησης ανέδειξαν την έλλειψη μιας πανευρωπαϊκής συναίνεσης στο πως θα πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται οι κανόνες απαγόρευσης των δι-

74. Colm O’Cinneide, (2011), “The Uncertain Foundations of Contemporary Anti-Discrimination Law”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.11, σελ.7-28.

75. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

ακρίσεων, που αποτελεί μια αδυναμία στα θεμέλια της σύγχρονης νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.⁷⁶ Παρά το γεγονός ότι φαίνεται να υπάρχει έλλειψη συναίνεσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δικαστικά και πολιτικά, σχετικά με την έννοια του δικαίου της ισότητας και το πεδίο εφαρμογής της προστασίας κατά των διακρίσεων, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο φαίνεται να θέλει να αναπτύξει μια πρωτοποριακή νομολογία για την ισότητα και να εφαρμόσει μια ενιαία προσέγγιση για την ισότητα, αν και χωρίς καμία ιεράρχηση των ανισοτήτων και διαφοροποίηση μεταξύ των λόγων μη διακριτικής μεταχείρισης.⁷⁷ Ωστόσο, αυτή η έλλειψη συναίνεσης καθιστά δύσκολη στα εθνικά και ευρωπαϊκά δικαστήρια την αντιμετώπιση σύνθετων ζητημάτων για το πότε και πως δίνεται αποτελεσματική προτεραιότητα σε ορισμένους λόγους μη διακριτικής μεταχείρισης έναντι άλλων ή για το πότε διαφοροποιείται η εφαρμογή των διατάξεων κατά των διακρίσεων έναντι των διαφορετικών λόγων μη διακριτικής μεταχείρισης.⁷⁸

Παράλληλα, οι δικαστικές προσφυγές έχουν αυξηθεί σαν αποτέλεσμα της γρήγορης εξέλιξης του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων. Για παράδειγμα, αρκετές υποθέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο είδαν τους διαδίκους να χρησιμοποιούν τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων για να επιτεθούν κατά δημόσιων πολιτικών που θίγουν αμφιλεγόμενα και φορτισμένα ζητήματα, όπως ο έλεγχος της μετανάστευσης, η υποχρεωτική συνταξιοδότηση, η εξυπηρέτηση θρησκευτικών πεποιθήσεων, η απαγόρευση για τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και οι επιβεβλημένες θετικές υποχρεώσεις των δημόσιων αρχών για την ισότητα για να αμφισβητηθούν οι περικοπές των δημοσίων δαπανών. Στην Ουγγαρία, ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός των παιδιών των Ρομά βρίσκεται σε διαρκή

76. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

77. Special Issue: “International Journal of Discrimination and the Law: Equality and the Workplace”, *International Journal of Discrimination and the Law*, 2011, Vol. 11, σελ. 3.

78. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

νομική αμφισβήτηση. Στο Βέλγιο, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις και οι κρατικά επιχορηγούμενοι φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων χρησιμοποιούν τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων για να αμφισβητήσουν τους εργοδότες που εκδηλώνουν δημόσια απροθυμία να προσλάβουν για δουλειά υποψηφίους μειονοτήτων. Στην Γερμανία, μια σειρά από περιορισμούς με κριτήριο την ηλικία έχουν προσβληθεί δικαστικά διότι εισάγουν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση στους συναδέλφους τους του ίδιου φύλου. Στη Γαλλία, η ανεξάρτητη αρχή επιβολής του νόμου, HALDE, αναπτύσσει γρήγορα μια ολοκληρωμένη νομολογία που αγγίζει σημαντικά ζητήματα σε σχέση με τις φυλετικές διακρίσεις.⁷⁹

Από τα πρόσφατα δικαστικά νέα, αξίζει να αναφέρουμε την απόφαση του Εφετείου του Ηνωμένου Βασιλείου στην υπόθεση *Hounga v Allen & Anor*. Το Εφετείο στην υπόθεση *Hounga v Allen & Anor* έπρεπε να αποφασίσει κατά πόσο κάποιος που εργάζεται παράνομα στο Ηνωμένο Βασίλειο νομιμοποιείται να ασκήσει αγωγή για διακριτική απόλυση σύμφωνα με τον νόμο για τις φυλετικές σχέσεις του 1976 που έχει πλέον καταργηθεί. Το Εφετείο, σε αντίθεση με το Εργατικό Πρωτοδικείο και το Εργατικό Εφετείο που έκαναν δεκτή την αγωγή της κας Hounga, αρνήθηκε να δεχθεί την αγωγή της διότι εργαζόταν με παράνομη σύμβαση εργασίας. Η απόφαση ήταν για λόγους δημόσιας πολιτικής. Το Εργατικό Εφετείο αντιμετώπισε την αγωγή ως συνδεδεμένη με την απόλυση και, επομένως όχι σε σχέση με την αρχική παρανομία, ενώ η προσέγγιση του Εφετείου ήταν να συνδέσει την αγωγή με το παράνομο καθεστώς της απασχόλησης παρά να σταματήσει τις πράξεις διακριτικής μεταχείρισης του εργοδότη. Το Εφετείο θέλησε να αποφύγει να θεωρηθεί ότι παραβλέπεται η παρανομία της και δεν θέλησε να της επιτρέψει να υποστηρίξει την παράνομη σύμβαση εργασίας. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες της κας Hounga δεν ήταν υπεύθυνοι για διακριτική μεταχείριση σε βά-

79. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

ρος της. Τα αποτελέσματα της απόφασης στην υπόθεση *Hounga v Allen & Anor* φαίνεται να παρέχουν μια άμυνα στους εργοδότες που απασχολούν παράνομους μετανάστες και στη συνέχεια προβαίνουν σε διακρίσεις σε βάρος τους.⁸⁰

Στο πλαίσιο αυτό, τα εθνικά και ευρωπαϊκά δικαστήρια διαθέτουν σημαντική ερμηνευτική ευχέρεια λόγω του ουσιαστικού περιεχομένου του δικαίου κατά των διακρίσεων και, ως εκ τούτου, οφείλουν να εντοπίσουν τους στόχους της νομοθεσίας, να αξιολογήσουν τους διάφορους παράγοντες που συνιστούν επαγγελματική απαίτηση, καθώς και να προσδιορίσουν κατά πόσο οι αναγνώσεις του νομοθετικού κειμένου δικαιολογούνται στις διαφορετικές περιστάσεις. Ταυτόχρονα, τα εθνικά και ευρωπαϊκά δικαστήρια έχουν την βασική ευθύνη για την ερμηνεία και την εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων με συνεκτικό και κανονιστικά συνεπή τρόπο, ακόμη και ελλείψει ουσιαστικής πανευρωπαϊκής συμφωνίας. Από την άποψη αυτή, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο επιβεβαίωσε μέσω διαφόρων αποφάσεων την πρωτοποριακή στάση που υιοθέτησε αρχικά στην υπόθεση *Mangold v Helm* και, παρά το γεγονός ότι η νομιμότητα των αποφάσεων του έχει αμφισβητηθεί ως υπερβαίνουσα τα όρια της αρμοδιότητάς του, φαίνεται να επιθυμεί να αναπτύξει μια πρωτοποριακή και καινοτόμο νομολογία, η οποία ακολουθείται από τα εθνικά δικαστήρια και παρά την απουσία μιας ουσιαστικής πανευρωπαϊκής συμφωνίας στο τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.⁸¹

Συνολικά, η ευρεία ερμηνεία που δίνει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στις έννοιες και τους ορισμούς των διατάξεων της Συνθήκης και των παράγωγων Οδηγιών είναι αξιοσημείωτη. Από την άποψη του μεγαλύτερου αριθμού υποθέσεων ανάλογα με τον λόγο

80. Monaghan C., (2012), “Illegal contracts and discrimination: Why an illegal immigrant cannot bring a claim for race discrimination”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, σελ.. 109-116.

81. Colm O’Cinneide, (2011), ό.π.

διάκρισης, οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας κατέχουν την πρώτη θέση και η πλειοψηφία των υποθέσεων αυτών συνδέεται με την ερμηνεία της ηλικίας συνταξιοδότησης και των ρητρών συνταξιοδότησης λόγω γήρατος. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εξέδωσε δύο αποφάσεις για την αναπηρία, παρέχοντας ένα ορισμό της έννοιας της αναπηρίας (*Chacon Navas*) και επιβεβαιώνοντας την εφαρμογή της Οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση όχι μόνο στα άτομα με αναπηρίες, αλλά και για τους φροντιστές των συγγενών των ατόμων με αναπηρία (*Coleman*). Επιπρόσθετα, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάσισε στην υπόθεση *Maruko* ότι η γερμανική διάταξη νόμου περιορίζοντας την υποχρεωτική επαγγελματική σύνταξη στους εργαζόμενους που διατηρούν σχέσεις με αντίθετο φύλο εισάγει άμεση διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού. Τέλος, στην υπόθεση *Feryn* το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάσισε ότι οι δημόσιες δηλώσεις αναφορικά με την εκ προθέσεως μη πρόσληψη των εργαζομένων μιας συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με την Οδηγία για τη φυλετική ισότητα. Αξίζει να αναφερθεί, ότι δεν υπάρχει καμία υπόθεση ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων.⁸²

Η εθνική δικαστική ερμηνεία είναι επίσης καθοριστική για τη διευκρίνιση των ορισμών και των εννοιών που ανακύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων κατά των διακρίσεων. Περισσότερες από 250 υποθέσεις έχουν αναφερθεί από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Νομικών Εμπειρογνομόνων στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης κατά την περίοδο 2004-2010. Ο σημαντικός αριθμός των διαφορών στα κράτη-μέλη σχετίζονται με τις υποθέσεις

82. Thien Uyen Do, “2011: A case odyssey into 10 years of anti-discrimination law”, *European Anti-Discrimination Law Review*, No. 12, 2012, σελ. 11-20, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, available at:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/antidiscrimination_law_review_12_en.pdf.

διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (127 υποθέσεις). Στη συνέχεια, ακολουθούν οι εθνικές υποθέσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας (51 υποθέσεις), θρησκείας (46 υποθέσεις), αναπηρίας (28 υποθέσεις) και γενετήσιου προσανατολισμού (15 υποθέσεις). Ο υψηλός αριθμός των νομικών ενεργειών αναφορικά με τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής εξηγείται από το γεγονός ότι η Οδηγία για τη φυλετική ισότητα καλύπτει όχι μόνο την πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και στην κοινωνική προστασία, στις κοινωνικές παροχές, στην εκπαίδευση και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών. Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής βιώνονται πιο συχνά από τα άτομα που ζητούν εργασία κατά το στάδιο πρόσληψης ή από τους εργαζόμενους μέσω της διαφορετικής μεταχείρισης σε μισθούς, καθεστώς και επαγγελματική εξέλιξη. Ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο ζήτημα είναι οι διακρίσεις σε βάρος των Ρομά, για παράδειγμα, μέσω της τοποθέτησης των παιδιών των Ρομά σε ειδικά σχολεία ή πρακτικές όσον αφορά στην στέγαση και στην αξιολόγηση των τιμών των ακινήτων. Ως προς τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, η πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων επικεντρώνεται στους κώδικες ενδυμασίας και στα θρησκευτικά σύμβολα, αλλά μπορεί επίσης να παρεμβαίνει στις εργασιακές σχέσεις όταν οι εργαζόμενοι αρνούνται να εργαστούν συγκεκριμένες ημέρες ή να δώσουν το χέρι σε άτομα αντίθετου φύλου. Αναφορικά με την αναπηρία, η πλειοψηφία των αναφερόμενων υποθέσεων σχετίζεται με την αδυναμία παροχής εύλογων προσαρμογών για να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην εργασία των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, ο οριακός αριθμός των υποθέσεων για γενετήσιο προσανατολισμό εξηγείται από το γεγονός ότι τα θύματα διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού δεν θέλουν να αποκαλύπτουν τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις στον εργασιακό χώρο ή αισθάνονται θυματοποίηση.⁸³

83. Thien Uyen Do, ό.π.

Στην Ελλάδα, η νομολογία για την καταπολέμηση των διακρίσεων που συνδέεται με την εφαρμογή του νόμου 3304/2005 είναι αρκετά περιορισμένη και υπήρξε σε κάποιο βαθμό αμφιλεγόμενη, αν και σύμφωνη με τις απαιτήσεις των ευρωπαϊκών Οδηγιών. Πέραν από τη νομολογία με τη στενή έννοια, υπάρχουν σημαντικές αποφάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας που συνέβαλαν καθοριστικά στην ερμηνεία και την εφαρμογή των ορισμών και των εννοιών κατά των διακρίσεων. Αναφορικά με την εφαρμογή του νόμου 3304/2005, θα μπορούσαμε να αναφερθούμε στις ακόλουθες γνωμοδοτήσεις και δικαστικές αποφάσεις. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση 451/2007 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που επιβάλλουν ηλικιακούς περιορισμούς για την πρόσληψη των φορτοεκφορτωτών δεν θεσπίζουν δυσμενή και ανεπίτρεπτη διάκριση, σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ και το νόμο 3304/2005, διότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας συνιστά μια νόμιμη εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, με δεδομένο ότι η φυσική δύναμη και η υγεία συμφύεις με το νεαρό της ηλικίας αποτελούν τις βασικές προϋποθέσεις για την πρόσβαση στο επάγγελμα του φορτοεκφορτωτή. Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση είναι επίσης νόμιμη και σε ότι αφορά στον περιορισμό της ανώτατης ηλικίας στα 40 χρόνια. Αντίθετα, η μειοψηφία υποστήριξε ότι το στοιχείο της φυσικής δύναμης δεν είναι κρίσιμης σημασίας, διότι πολλοί εργαζόμενοι σ' αυτό το επάγγελμα εργάζονται πλέον και μετά την ηλικία των 40 ετών και οι εργασιακές συνθήκες που δικαιολογούσαν τους ηλικιακούς περιορισμούς έχουν ξεπεραστεί από τη χρήση μηχανικών μέσων.

Προς την ίδια κατεύθυνση είναι η Γνωμοδότηση 427/2008 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, σύμφωνα με την οποία οι ηλικιακοί περιορισμοί για την πρόσληψη στις δυνάμεις ασφαλείας και αναλογικά στη φύλαξη σε κέντρα κράτησης δικαιολογούνται για λόγους δημοσίου συμφέροντος και, ως εκ τούτου, αυτή η προϋπόθεση πρέπει να έγκυρη ακόμη και για την πρόσληψη των

ατόμων με αναπηρίες που προστατεύεται από το νόμο 2643/1998. Ωστόσο, η μειοψηφία υποστήριξε ότι η προβλεπόμενη στο άρθρο 8 παράγραφο 4 του 3304/2005 εξαίρεση θα πρέπει να ερμηνευτεί στενά, εφόσον δεν μπορεί να εφαρμοστεί αναλογικά στους εργαζόμενους που δεν ανήκουν στις δυνάμεις ασφαλείας με την στενή έννοια.

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την απόφαση 1621/2012 του Συμβουλίου της Επικρατείας, διαπιστώθηκε ότι οι διατάξεις του νόμου 2318/1995 που εισάγουν ηλικιακούς περιορισμούς για τη συμμετοχή στους διαγωνισμούς των δικαστικών επιμελητών είναι αντίθετες με το Σύνταγμα. Εκτός αυτού, ανακύπτουν ζητήματα συμβατότητας με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διότι η Οδηγία 2000/78/ΕΚ απαιτεί την κατάργηση όλων αυτών των εθνικών ρυθμίσεων που δημιουργούν άμεση ή έμμεση διάκριση, μεταξύ άλλων, για λόγους ηλικίας. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφοροποιεί την ηλικία από τα άλλα κριτήρια διακρίσεων, αναγνωρίζοντας ένα «περιθώριο εκτίμησης» στα κράτη μέλη για να υιοθετήσουν κανόνες διαφορετικής μεταχείρισης με βάση την ηλικία, υπό την προϋπόθεση ότι επιδιώκουν ένα σκοπό για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και ότι δεν παραβιάζουν την αρχή της αναλογικότητας. Σε συμμόρφωση με αυτή την προσέγγιση, ο νομοθέτης εξήγγειλε με το νόμο 3919/2011 την κατάργηση όλων των εθνικών ρυθμίσεων που εμποδίζουν την πρόσβαση σε ένα επάγγελμα και στην άσκηση του.⁸⁴

Από την άλλη μεριά, η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις των ευρωπαϊκών Οδηγιών και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δεν δημιουργεί καμία ειδική υποχρέωση να δημιουργηθεί νέα θέση εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες. Ειδικότερα, το Διοικητικό Εφετείο στην απόφασή του 1877/2007 έκρινε

84. Κόκοτα Β., Συνταγματικότητα των ορίων ηλικίας ορισμού δικαστικών επιμελητών, Σχολιασμός της Απόφασης 1621/2012 του Συμβουλίου Επικρατείας, διαθέσιμη στο <http://www.constitutionalism.gr>, αναρτήθηκε 17/9/2012.

ότι οι διατάξεις του νόμου 3304/2005 αναφέρονται σε ανεπίτρεπτη διάκριση σε βάρος ατόμων με αναπηρίες που απασχολούνται ή που προσλήφθηκαν σε κάποιο εργοδότη ή που διεκδικούν να καταλάβουν μια θέση εργασίας από τις θέσεις που διατίθενται. Αντίθετα, δεν υπάρχει διάταξη στο νόμο 3304/2005 ότι συντρέχει δυσμενή διάκριση σε βάρος ατόμων με αναπηρίες στην περίπτωση που δεν έχουν δημιουργηθεί ειδικές θέσεις για τα άτομα αυτά. Συνεπώς, δεν προβλέπεται στο νόμο 3304/2005 ότι η διοίκηση ενός ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος ή άλλοι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να δημιουργήσουν ή να δρομολογήσουν τη δημιουργία μιας θέσης εργασίας όταν δεν υπάρχει τέτοια θέση από την αρχή για τα άτομα με αναπηρίες.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε μια εξαίρεση για διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας που έγινε δεκτή από το Συμβούλιο της Επικρατείας ως δικαιολογημένη από την κυβερνητική στρατηγική κατά την ανεργίας. Συγκεκριμένα, το Συμβούλιο της Επικρατείας στις αποφάσεις του 1380/2008, 1381/2008 και 1382/2008 έκρινε ότι η εισαγωγή της ελληνικής ιθαγένειας ως προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας πωλητή σε λαϊκές αγορές από την εθνική νομοθεσία δεν έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 2 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Αστικά και Πολιτικά Δικαιώματα, ούτε με το νόμο 3304/2005 και τα άρθρα 5 § 1, 25 § 1 και 3 του Συντάγματος, διότι δικαιολογείται από την κυβερνητική στρατηγική κατά της ανεργίας μέσω της διάθεσης ανοιχτών χώρων σε ανέργους για την άσκηση εμπορικής δραστηριότητας. Στον τομέα της απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο φαίνεται να δέχεται τη διαφορετική μεταχείριση για την εξυπηρέτηση ευρύτερων στόχων κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής απασχόλησης με οικονομικές επιπτώσεις και αναγνωρίζει για αυτές τις πολιτικές το «περιθώριο εκτίμησης» στα κράτη μέλη. Η ίδια προσέγγιση είναι πιο πιθανό να γίνει δεκτή από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων όταν η διαφορετική μεταχείριση συνδέεται με τους ευρύτερους κοινωνικοπολιτικούς λόγους, ειδικά όταν αυτοί έχουν

οικονομικές επιπτώσεις, παρά όταν η διαφορετική μεταχείριση συνδέεται με ζητήματα που θεωρούνται ουσιώδη για την ανθρωπινή αξιοπρέπεια.⁸⁵

5.4. Η εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην πράξη

5.4.1 Τα βασικά ευρήματα των εθνικών εκθέσεων

Παρά το ολοκληρωμένο και ενιαίο νομοθετικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ανακύπτουν κάποια ειδικά ζητήματα και ελλείψεις από την εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην πράξη. Πρώτα από όλα, έχει αναγνωριστεί ότι η νομοθεσία από μόνη της δεν είναι αρκετή για να προλαμβάνει τις διακρίσεις και να προωθεί την ισότητα. Φαίνεται ότι κάποια κράτη-μέλη δέχονται εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, οι οποίες είναι ευρύτερες από αυτές που επιτρέπονται σύμφωνα με την Οδηγία. Επίσης, το γενικά άλυτο πρόβλημα των πολλαπλών διακρίσεων έχει αναδειχθεί ιδιαίτερα. Επιπρόσθετα, υπήρξαν προβλήματα σε σχέση με την εφαρμογή των δικαιωμάτων των θυμάτων διάκρισης, όπως για παράδειγμα η εσφαλμένη μεταφορά των κανόνων του βάρους απόδειξης, το δικαίωμα των οργανώσεων να βοηθήσουν τα θύματα των διακρίσεων, οι κυρώσεις και τα διορθωτικά μέτρα.⁸⁶

Είναι εμφανές από την πληροφόρηση που παρέχεται από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις κυβερνήσεις ότι πολλά θύματα διακρίσεων δεν προσέρχονται στα δικαστήρια με αγωγές λόγω του κόστους και του φόβου θυματοποίησης. Τα θύματα διακρί-

85. European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Handbook on European Legislation against discrimination*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

86. Commission of the European Communities, (2006), *Communication from the Commission to the Council and the European parliament, The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final, Brussels, 30.10.2006.

σεων είναι πιο πιθανό να στραφούν σε μια μη κυβερνητική οργάνωση ή έναν οργανισμό ισότητας, από τον οποίο θα πάρουν συχνά πληροφόρηση και συμβουλή γρήγορα και χωρίς κόστος. Οι φορείς ισότητας παρέχουν νομικές συμβουλές σε μεμονωμένα θύματα διακρίσεων, αλλά δεν μπορούν να υποστηρίξουν παρά ένα μικρό αριθμό υποθέσεων ενώπιον των δικαστηρίων. Στις περισσότερες χώρες, η απόφαση ή η γνώμη ενός φορέα ισότητας δεν έχει νομικά δεσμευτική ισχύ, αλλά σε γενικές γραμμές φαίνεται να ακολουθείται. Ένα άτομο μπορεί πάντα να προσφύγει ενώπιον των δικαστηρίων για να πάρει μια νομικά δεσμευτική απόφαση. Στη Δανία, εάν ο φορέας ισότητας διαπιστώσει ότι υπήρξε παράνομη διάκριση μπορεί να εισηγηθεί τη χορήγηση νομικής συνδρομής ώστε ο μηνυτής να προσφύγει στο δικαστήριο χωρίς να επιβαρυνθεί οικονομικά.⁸⁷

Περαιτέρω, από τα στατιστικά στοιχεία των κρατών-μελών και των φορέων ισότητας προκύπτει ότι οι περισσότερες καταγγελίες διακρίσεων ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων ή/και των φορέων ισότητας αφορούν στην απασχόληση και ακολουθούν αυτές που αναφέρονται στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών και στη στέγαση. Στην πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε., τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν τους Ρομά ως την πιο αντιπροσωπευτική κατηγορία στις καταγγελίες. Οι καταγγελίες από αυτούς που ταξιδεύουν ήταν επίσης πολυάριθμες στην Ιρλανδία. Ο αριθμός των υποθέσεων που αφορούν τους Ρομά δείχνει ότι η Οδηγία χρησιμοποιήθηκε επιτυχώς για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος της ομάδας αυτής. Η ευρωπαϊκή συνομοσπονδία συνδικάτων τόνισε ότι τα κράτη-μέλη δεν φαίνεται να ασχολήθηκαν συστηματικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου κατά τη μεταφορά της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ.⁸⁸

Σε ότι αφορά στα όρια πρόσβασης στη δικαιοσύνη σε εθνικό

87. Commission of the European Communities, (2006), ό.π.

88. Commission of the European Communities, (2006), ό.π.

επίπεδο, πολλά κράτη-μέλη της Ε.Ε. παρέχουν στα θύματα των διακρίσεων εναλλακτικούς μηχανισμούς διευθέτησης της διαφοράς, όπως οι ημι-δικαστικές διαδικασίες που είναι διαθέσιμες σε ορισμένους από τους φορείς ισότητας με τις αντίστοιχες αρμοδιότητες. Επιπλέον, η νομική βοήθεια είναι γενικά διαθέσιμη για έγερση αγωγής στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., μέσω της εφαρμογής των «μέσων» ή των δοκιμών των «μέσων με πλεονεκτήματα», ενώ λαμβάνονται συμπληρωματικές πρωτοβουλίες πέραν της νομικής βοήθειας, όπως οι δωρεάν υπηρεσίες νομικής βοήθειας ή η ασφάλιση νομικής προστασίας. Ωστόσο, είναι αναγκαίες τροποποιήσεις στον προσδιορισμό της επιλεξιμότητας για νομική βοήθεια κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι εκείνοι που δεν έχουν επαρκή οικονομικά μέσα θα έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη βοήθεια. Τέλος, στην πλειοψηφία των κρατών-μελών η οικονομική αποζημίωση των θυμάτων των διακρίσεων συμπληρώνεται από άλλα μη οικονομικά μέσα αποκατάστασης, όπως την επαναφορά σε περίπτωση απόλυσης από την εργασία που συνιστούσε διακριτική μεταχείριση.⁸⁹

Στην Ελλάδα, οι ετήσιες εκθέσεις των εξειδικευμένων θεσμικών φορέων τονίζουν την εφαρμογή και τα νομικά κενά της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα, στην έκθεση της το 2009 η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας (ΟΚΕ) εντοπίζει περιπτώσεις κατά τις οποίες η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται. Σε ότι αφορά στη θρησκευτική ελευθερία, τονίζεται η έλλειψη από ένα τζαμί και ένα μουσουλμανικό νεκροταφείο. Αναφορικά με τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, έχουν καταγραφεί περιστατικά κακομεταχείρισης μεταξύ μη δηλωμένων μεταναστών, αιτούντων άσυλο, Ρομά και

89. European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, σελ. 9-11.

ατόμων κοινωνικά περιθωριοποιημένων. Άλλο παράδειγμα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι η μη καταδικαστική απόφαση στο δικαστήριο στις περιπτώσεις αντι-σημιακών δημοσιεύσεων. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας υποστηρίζει ότι οι ενέργειες του κράτους δεν θα πρέπει να περιορίζονται στη θεσμική τυπική προστασία των ευάλωτων ομάδων, αλλά θα πρέπει να αποτελείται από ένα σύνολο πρακτικών με απώτερο σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη θετική ενίσχυση των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων. Τέτοιες ενέργειες περιλαμβάνουν την εκπαίδευση των δημόσιων υπαλλήλων σε ζητήματα σχετικά με τη διακριτική μεταχείριση, την ενημέρωση των μελών των ευάλωτων ομάδων για τα δικαιώματά τους, τη δημόσια ευαισθητοποίηση και τις δημόσιες εκστρατείες, τη διασφάλιση της κοινωνικής συναίνεσης σε ζητήματα μειονοτήτων, τον συντονισμό των συνεργαζόμενων φορέων, τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των προοπτικών απασχόλησης για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, μαζί με την ανάγκη δέσμευσης δικηγόρων σε ένα σύστημα εθελοντικής νομικής βοήθειας αυτών των ομάδων.⁹⁰

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου που διεξήγαγε το 2011 η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και απευθυνόταν σε οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, το νομικό πλαίσιο δεν έχει διαδοθεί και εφαρμοστεί στην πράξη επαρκώς, ενώ οι απαραίτητοι μηχανισμοί παρακολούθησης στην ελληνική αγορά εργασίας απουσιάζουν. Επιπλέον, οι μηχανισμοί για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο χαρακτηρίζονται κυρίως από την ποινική διαδικασία χωρίς να συνοδεύεται από μια οικονομική ή διοικητική αξιολόγηση ή προληπτικές ενέργειες. Ως εκ τούτου, το νομικό πλαίσιο χρειάζεται να εκσυγχρονιστεί και να απλοποιηθεί ώστε να περιλάβει όλες τις νέες μορφές διακρίσεων που συντρέχουν λόγω της οικονομικής κρίσης και να αναπτυχθούν μηχανισμοί παρακολούθησης και διοικητικές διαδι-

90. Σαρρήs Ν., (2012), ό.π., σελ. 94-96.

κασίες προκειμένου να διασφαλίσουν μια αποτελεσματική παρακολούθηση και προστασία κατά των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.⁹¹

Οι ευάλωτες ομάδες, που επηρεάζονται περισσότερο από τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, είναι οι γυναίκες και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι ως τα κυριότερα θύματα της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, οι εργαζόμενες γυναίκες σε εγκυμοσύνη ή ακόμη και η μη εφαρμογή των ειδικών πλεονεκτημάτων μητρότητας του νόμου 3655/2008, οι γυναίκες ως προς τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και την αμοιβή, οι νέοι εργαζόμενοι που βιώνουν διακρίσεις την περίοδο οικονομικής κρίσης κυρίως μέσω άτυπων ή ευέλικτων εργασιών, ιδίως μερική ή εποχική απασχόληση, μη δηλωμένες εργασίες και/ή εργασίες εκτός των σχημάτων κοινωνικής ασφάλισης και την παροχή προσωπικών υπηρεσιών, τα άτομα με αναπηρίες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις στις επιχειρήσεις ή δυσκολίες λόγω του μη προσπελάσιμου εργασιακού περιβάλλοντος, οι μετανάστες που εργάζονται σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις εργασίας χωρίς να έχουν το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική ανάπτυξη και χωρίς να έχουν πρόσβαση τις υπηρεσίες απασχόλησης, τα άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (κυρίως Πομάκοι και Ρομά) που θεωρούνται εργαζόμενοι τρίτης και τέταρτης τάξης, άτομα διαφορετικού γενετήσιου προσανατολισμού που υφίστανται έμμεση διάκριση στο χώρο εργασίας που δεν μπορεί εύκολα να αναφερθεί στους αρμόδιους φορείς ή που εργάζονται σε άτυπες ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως επίσης οι γυναίκες σε εγκυμοσύνη ή μητρότητα που υφίστανται διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα και εργαζόμενες στο

91. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, (2011), Έκθεση «Πολιτικές κατά των Διακρίσεων» διαθέσιμο στο: http://www.oke.gr/docs/report_policies_against_discrimination_el.pdf.

δημόσιο τομέα με ιδιωτικού δικαίου συμβάσεις εργασίας και συμβάσεις ορισμένου χρόνου.⁹²

Στην Ειδική Έκθεση του 2011 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει μια αύξηση των υποθέσεων για διακρίσεις που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 3304/2005, όπως επίσης και μια εξοικείωση των πολιτών με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο στον τομέα αυτό. Σχεδόν η πλειοψηφία των υποθέσεων συνδέονται με διακρίσεις λόγω αναπηρίας και ηλικίας, ενώ δεν υπάρχουν καταγγελίες για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού, χωρίς αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη έλλειψης διακρίσεων για τους λόγους αυτούς. Αντίθετα, ο αριθμός των καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φυλετικής διάκρισης είναι σημαντικός, αλλά χωρίς να είναι αντιπροσωπευτικός των σοβαρών προβλημάτων διακρίσεων που αντιμετωπίζουν ορισμένες κατηγορίες όπως στην περίπτωση της στεγαστικής αποκατάστασης των Ρομά. Ειδικά στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, ο Συνήγορος κατάφερε να υποδείξει εύλογα μέτρα προσαρμογής στις εργασιακές ώρες ενός υπαλλήλου με αναπηρίες σε δημόσιο νοσοκομείο, να αναστείλει την παραλαβή ιατρικών εξετάσεων ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή των φοιτητών στα προγράμματα κατάρτισης του Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, να διαγνώσει έμμεση διάκριση σε βάρος υπαλλήλου με αναπηρίες και σοβαρά προβλήματα υγείας που προκλήθηκε από μια διάταξη νόμου για σύνταξη γήρατος σε αυτούς που συνταξιοδοτούνται στη νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης, να θεωρήσει τους ηλικιακούς περιορισμούς για την πρόσληψη μεσολαβητών στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας ως μη αιτιολογημένους από τις απαιτήσεις επαγγελματικής εμπειρίας για την άσκηση των καθηκόντων των μεσολαβητών, καθώς και να συμβουλέψει το Υπουργείο Εσω-

92. Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), ό.π., σελ.16-22

τερικών να παρέχει τη δυνατότητα σε αλλοδαπό τρίτης χώρας να προσληφθεί ως επιστημονική συνεργάτης για τη μετανάστευση στην Περιφέρεια της Αθήνας μια και το καθεστώς του μετανάστη θα μπορούσε να θεωρηθεί ως πλεονέκτημα για αυτή τη θέση από τη στιγμή που συγκεντρώνει όλες τις άλλες προϋποθέσεις για την άσκηση των καθηκόντων της.⁹³ Περαιτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη αποφάσισε ότι ο αποκλεισμός ενός αναγνωρισμένου πρόσφυγα από τις κοινωνικές παροχές, όπως το φοιτητικό επίδομα στέγασης, αποτελεί διάκριση που δεν εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου 3304/2005 και υπέδειξε στη δημόσια αρχή να υιοθετήσει την κατάλληλη νομοθεσία προκειμένου να προβλέπει την καταβολή αυτού του επιδόματος στους αναγνωρισμένους πρόσφυγες. Ο Συνήγορος του Πολίτη υπέδειξε, επίσης, στο Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών ότι η άρνηση χορήγησης υποτροφιών σε αλλοδαπούς που έχουν αποφοιτήσει από ελληνικά σχολεία και, επομένως, έχουν ενταχθεί στην κοινωνική ζωή, συνιστά άδικη διάκριση σε βάρος τους για λόγους εθνικής καταγωγής.⁹⁴

Τέλος, αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και άσκησης επαγγέλματος, ο Συνήγορος του Πολίτη στη δεύτερη ετήσια Ειδική Έκθεση του 2010 καταλήγει ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση συναντά ακόμη σημαντικά εμπόδια σε σχέση με την πολιτική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη δημόσια διοίκηση, την έλλειψη εξοικείωσης της δημόσιας διοίκησης με τη σχετική νομοθεσία, την απουσία αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων για την τεκμηρίωση των διακρίσεων, διακρίσεις λόγω φύλου στις αγγελίες πρόσληψης προσωπικού και

93. Συνήγορος του Πολίτη, (2011), *Ειδική Έκθεση για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης*, διαθέσιμο στο : <http://www.synigoros.gr/resources/ish-metaxeirish.pdf>.

94. Συνήγορος του Πολίτη, (2011), ό.π..

στις διαδικασίες πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση, στη χορήγηση των δικαιωμάτων γονικής άδειας στους πατεράδες, καθώς και στην εγκυμοσύνη και τη μητρότητα ως κυρίαρχα εμπόδια στην απασχολησιμότητα των γυναικών και στην επανένταξη στην αγορά εργασίας.⁹⁵

Στον συγκεκριμένο τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών αξίζει να αναδειχθεί ότι, παρά τη γενική τάση προς περισσότερη ισότητα στην κοινωνία και την αγορά εργασίας, η πρόοδος στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων παραμένει μικρή. Πολλά κράτη-μέλη έχουν σε εξέλιξη σχέδια ή στρατηγικές ισότητας των δύο φύλων που υποστηρίζουν τη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και ξεκινούν ειδικές δράσεις με σημαντική συνεισφορά στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία.⁹⁶

5.4.2 Τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Η επιτόπια έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών στη βάση ενός ειδικού ερωτηματολογίου επικεντρώθηκε στην εξέταση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων⁹⁷. Σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο

95. Συνήγορος του Πολίτη, (2010), *Ειδική Έκθεση: Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Περίληψη*, αναρτήθηκε 08/12/2010, διαθέσιμο στο: http://www.synigoros.gr/resources/docs/perilyhy_eidikhs_eksheshs-2010-english-_2_.pdf.

96. Council of the European Union, *Commission Staff Working Paper: Report on the progress on Equality between Women and Men in 2010*, Brussels 15 February 2011.

97. Στην έρευνα αυτή, οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες παρατίθενται σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο στις ακόλουθες κατηγορίες: μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα, άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), τσιγγάνοι - ROMA - άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, μουσουλμάνοι - άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες - αιτούντες άσυλο, γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, γυναίκες - άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking), αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, αποφυλα-

της επιτόπιας έρευνας (μέρος Γ του ερωτηματολογίου), οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας ταξινομούνται σε έξι κατηγορίες.⁹⁸

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της επιτόπιας έρευνας θα επικεντρωθεί στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, όπως αυτές εκλαμβάνονται ή βιώνονται από τους ερωτηθέντες από τις ομάδες αυτές, δηλαδή χωρίς καμία διαφοροποίηση ή περαιτέρω κατανομή των απαντήσεων ανάλογα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή την επαγγελματική κατάσταση των ερωτηθέντων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας,⁹⁹ το 44,9% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην ελληνική αγορά εργασίας σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθ-

κισθέντες - ανήλικοι παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών, οροθετικοί, άστεγοι, άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/απειλούμενα από φτώχεια, Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Για την περιγραφή του ερωτηματολογίου βλέπε στο κεφάλαιο 1.

98. Η ταξινόμηση γίνεται ως εξής:

→ Διακρίσεις στην πρόσληψη σε κενές θέσεις εργασίας, για παράδειγμα σε σχέση με ισότιμη και δίκαιη αξιολόγηση και πρόσληψη υποψηφίων.

→ Διακρίσεις αναφορικά με την σχέση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, όπως πρόσληψη χωρίς σύμβαση ή άνιση διαφοροποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας.

→ Διακρίσεις αναφορικά με τους μισθούς και τις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων μιας επιχείρησης, για παράδειγμα διαφοροποίηση μισθών και ημερομισθίων, παροχές σε είδος και μόνους.

→ Διακρίσεις σε σχέση με την ανάπτυξη ή/και την προαγωγή των εργαζομένων στην επιχείρηση, όπως η άνιση μεταχείριση σε σχέση με εσωτερικές μεταφορές και προαγωγές.

→ Διακρίσεις σε σχέση με τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες διαβίου μάθησης, για παράδειγμα δυσκολίες συμμετοχής ή αποκλεισμός από τα σεμινάρια εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

→ Διακρίσεις σχετικά με απολύσεις, για παράδειγμα άνιση διαφοροποίηση και απόλυση κατά προτεραιότητα με την τήρηση ή μη των όρων της σύμβασης εργασίας.

99. Για τα κοινωνικο-δημογραφικά στοιχεία του δείγματος της έρευνας βλέπε στα κεφάλαια 1 και 2.

μό, ενώ το 21,2% θεωρεί ότι υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, τα οποία αν αθροιστούν οδηγούν σε πολύ υψηλό ποσοστό (66,1%) που πιστεύει ότι προβλήματα διακρίσεων υπάρχουν στην ελληνική αγορά εργασίας. Ομοίως, το 36,3% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι φαινόμενα των διακρίσεων εκδηλώνονται συχνά και πολύ συχνά, ενώ το 17,6% θεωρεί ότι εκδηλώνονται σε σχετικό βαθμό, τα οποία αθροιζόμενα οδηγούν σε πολύ υψηλό ποσοστό (53,9%) που πιστεύει ότι τα φαινόμενα των διακρίσεων εκδηλώνονται συχνά στην ελληνική αγορά εργασίας. Ειδικότερα, το 42,5% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην πρόσληψη σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 23,2% πιστεύει ότι υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, διαμορφώνοντας ένα συνολικό ποσοστό στο 65,7% που θεωρεί ότι υφίστανται διακρίσεις στην πρόσληψη. Επιπλέον, το 38,8% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 23,5% θεωρεί ότι υπάρχει σε σχετικό βαθμό, διαμορφώνοντας ένα συνολικό ποσοστό 62,3% που πιστεύει στην ύπαρξη διακρίσεων στην εργασιακή σχέση. Εν συνεχεία, το 36,6% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στους μισθούς και στις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων στην επιχείρηση σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 21,9% θεωρεί ότι οι διακρίσεις υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, διαμορφώνοντας ένα συνολικό ποσοστό 58,5%.

Πίνακας 5.1: Προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σύμφωνα με τους ερωτηθέντες στην επιτόπια έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

	Καθό- λου	Σε μικρό βαθμό	Σε σχετικό βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	Δεν γνωρί- ζω/ Δεν απαντώ
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι υπάρχουν διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας;	10,5%	14,4%	21,2%	32,7%	12,2%	9%
Κατά τη γνώμη σας, πόσο συχνά εκδηλώνονται φαινόμενα διακρίσεων;	11,2%	14,2%	17,6%	16,5%	19,8%	10,7%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στην πρόσληψη σε κενές θέσεις εργασίας;	8,6%	13,2%	23,2%	30,6%	11,9%	12,6%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στη σχέση, στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης;	11%	11,8%	23,5%	28,8%	10%	14,8%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στους μισθούς και στις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων μιας επιχείρησης;	13,2%	12,7%	21,9%	27,3%	9,3%	15,6%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στην ανάπτυξη ή/και στην προαγωγή των εργαζομένων μιας επιχείρησης;	11%	12,3%	23,1%	24,4%	10%	19,3%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης;	18,6%	14,4%	19,8%	14,4%	5,1%	27,8%
Σε ποιο βαθμό υπάρχουν διακρίσεις στις απολύσεις;	11,7%	10,8%	19%	29,5%	10,6%	18,4%

Επιπρόσθετα, το 34,4% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην ανάπτυξη ή/και στην προαγωγή των εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό και πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 23,1 θεωρεί ότι αυτές οι διακρίσεις υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, διαμορφώνοντας ένα συνολικό ποσοστό 57,5% που πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην ανάπτυξη ή/και στην προαγωγή των εργαζομένων στην επιχείρηση. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στις απολύσεις είναι επίσης πολύ υψηλό, αφού το 40,1% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι αυτές οι διακρίσεις υπάρχουν σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό και το 19% θεωρεί ότι υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, διαμορφώνοντας το συνολικό ποσοστό 59,1%. Τέλος, το 34,2% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην πρόσβαση στη δια βίου μάθηση σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 14,4% θεωρεί ότι υπάρχουν σε σχετικό βαθμό, οδηγώντας στο συνολικό ποσοστό των 48,6% (βλέπε αναλυτικά Πίνακα 5.1).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που υφίστανται τις περισσότερες διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας είναι οι εξής:

- 42% οι πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών
- 38,8% οι αποφυλακισθέντες και ανήλικοι παραβάτες
- 37,7% τα άτομα με αναπηρίες
- 35,9% οι Ρομά και τα άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες
- 34,2% οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά προσόντα
- 24,1% οι μετανάστες και οι επαναπατρισθέντες
- 18,4% οι οροθετικοί
- 12,4% οι άστεγοι
- 8,4% οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο
- 8,2% τα θύματα του trafficking
- 7,2% οι Έλληνες μουσουλμάνοι και άτομα με διαφορετικές θρησκευτικές πεποιθήσεις
- 6,7% τα άτομα λόγω γενετήσιου προσανατολισμού

- 6,2% τα άτομα σε κατάσταση φτώχειας ή σε κίνδυνο φτώχειας
- 5,7% οι μονογονεϊκές οικογένειες
- 5,4% τα θύματα των διακρίσεων λόγω φύλου
- 4,9% τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας

Τα άτομα που ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι ο υπόλοιπος πληθυσμός σύμφωνα με το 81,8% των ερωτηθέντων, ενώ μόνο το 9,4% των ερωτηθέντων εκφράζει την αντίθετη άποψη, ενώ το 8,8% των ερωτηθέντων δεν απάντησε.

Πίνακας 5.2: Προβλήματα διακρίσεων στην εργασία που αντιμετωπίζουν οι ερωτηθέντες στην επιτόπια έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

	Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	Δεν εφαρμόζεται
Έχετε υποστεί διακρίσεις τουλάχιστον μια φορά όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε;	56,2%	36,9%	5,9%	1,1%
Έχετε υποστεί διακρίσεις στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας;	41,1%	42,8%	6,3%	9,5%

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας, το 56,2% των ερωτηθέντων έχει υποστεί διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας στην προσπάθεια πρόσληψης, ενώ το 41,1% στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας. Αναφορικά με τις ειδικές συνθήκες των διακρίσεων που βίωσαν οι ερωτηθέντες στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας, το 20,50% ανέφερε διακρίσεις στη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, το 16,60% επισήμανε διακρίσεις στους μισθούς και τις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων στην επιχείρηση, το 7,40% εντόπισε διακρίσεις

σε σχέση με την ανάπτυξη ή/και την προαγωγή των εργαζομένων και το 7,80% διαπίστωσε διακρίσεις σε σχέση με τις απολύσεις. Ταυτόχρονα, το 3,40% ανέφερε διακρίσεις σε σχέση με τις ευκαιρίες πρόσβασης στις δραστηριότητες δια βίου μάθησης και το 3,10% εντόπισε διακρίσεις σε άλλες εργασιακές καταστάσεις.

Πίνακας 5.3: Συχνότητα άδικων ή άνισων διακρίσεων στην εργασία που αντιμετωπίζουν οι ερωτηθέντες στην επιτόπια έρευνα σε σχέση με άλλους συναδέλφους

	Ποτέ	Μία φορά	Αρκετές φορές	Σχεδόν πάντα	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	Δεν εφαρμόζεται
Πόσο συχνά έχετε γίνει θύμα άδικων ή άνισων διακρίσεων σε σχέση με άλλους συναδέλφους στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας;	34,5%	20,8%	19,7%	3,4%	12,6%	9%

Στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας, το 23,1% των ερωτηθέντων έχουν υπάρξει θύματα άδικων ή άνισων διακρίσεων σε σχέση με άλλους συναδέλφους αρκετά συχνά, δηλαδή από αρκετές φορές έως σχεδόν πάντα. Στην ίδια έκταση, το 20,8% έχουν υπάρξει θύματα άδικων ή άνισων διακρίσεων μόνο μια φορά. Περαιτέρω, το 22,1% δέχθηκε υποστήριξη από τους συναδέλφους όταν συνειδητοποίησαν την άδική ή άνιση διάκριση, ενώ το 20,4% δεν δέχθηκε υποστήριξη από συναδέλφους.

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων πιστεύει ότι ο εργοδότης, μόνος ή μαζί με άλλους, (18,9%) ή ο διευθυντής, μόνος ή μαζί με άλλους, (8,3%) είναι υπεύθυνος για την άδικη ή άνιση διάκριση στην εργασία προς όφελος μιας ομάδας εργαζομένων σε βάρος άλλων ομάδων εργαζομένων στην επιχείρηση. Το 7,3% θεωρεί ότι οι συνάδελφοι τους είναι υπεύθυνοι για την άδικη ή άνιση διάκριση στην εργασία, ενώ το 5,3% αναφέρει ότι άλλα άτομα είναι

υπεύθυνα για τη διάκριση. Επιπλέον, το 4,2% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι τρίτα πρόσωπα είναι υπεύθυνα για τη διάκριση, ενώ το 4,9% δεν γνωρίζει ποιος είναι υπεύθυνος για τη διάκριση στην εργασία. Αξίζει να αναφερθεί ότι αυτή η ερώτηση δεν αναφέρεται σε ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό ερωτηθέντων (39,5%) πιθανώς λόγω του εργασιακού τους καθεστώτος.

Πίνακας 5.4: Αντιδράσεις ερωτηθέντων στην επιτόπια έρευνα κατά της άδικης ή άνισης διάκρισης που βίωσαν στην εργασία σε σχέση με άλλους συναδέλφους

Αντιδράσεις κατά της άδικης ή άνισης διάκρισης	Ποσοστό ερωτηθέντων στην επιτόπια έρευνα
Καμία αντίδραση	18,40
Μόνο λεκτική αντίδραση	18,60
Αναφορά στο διευθυντή	9,90
Συζήτηση του περιστατικού με συναδέλφους	9,10
Υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας	1,50
Υποβολή αγωγής	0,80
Αναζήτηση βοήθειας από μια οργάνωση ή ένα σωματείο	1,60
Υποβολή καταγγελίας στα μέσα ενημέρωσης	0,30
Άλλο	1,60

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας, το 18,40% των ερωτηθέντων δεν αντέδρασε καθόλου στην άδικη ή άνιση διάκριση που βίωσε στην εργασία, ενώ το 18,60% περιορίστηκε στη λεκτική αντίδραση. Το 19% υπέβαλε αναφορά στο διευθυντή ή συζήτησε το περιστατικό με συναδέλφους, το 1,50% υπέβαλε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας και το 1,60% ζήτησε βοήθεια από μια οργάνωση ή ένα σωματείο. Οι νομικές διαδικασίες φαίνεται να είναι περιορισμένες, εφόσον μόνο το 0,80% των ερωτηθέντων υπέβαλε αγωγή κατά την άδικης ή άνισης διάκρισης στην εργασία.

Τέλος, τα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων αυξήθηκαν σημαντικά, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας, σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση.

Πίνακας 5.5: Προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση σύμφωνα με την επιτόπια έρευνα που διεξήγαγε το Ε.Κ.Κ.Ε.

	Μειώ- θηκαν πάρα πολύ	Μειώ- θηκαν λίγο	Παρέ- μειναν σταθε- ρές	Αυξή- θηκαν λίγο	Αυξή- θηκαν πάρα πολύ	Δ.Γ/ Δ.Α
Σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση, τα προβλήματα των διακρίσεων στην Ελληνική αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων αυξήθηκαν, μειώθηκαν ή παρέμειναν σταθερά;	4,9%	3,8%	17,1%	18,4%	37,7%	18,2%

Ειδικότερα, το 37,7% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις αυξήθηκαν πάρα πολύ εξαιτίας της κρίσης, ενώ το 35,51% θεωρεί ότι αυξήθηκαν πολύ ή λίγο εξαιτίας της κρίσης ή παρέμειναν σταθερές. Τα ανωτέρω ποσοστά αν προστεθούν οδηγούν σε ένα πολύ υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων, που ανέρχεται στο 73,2%, οι οποίοι πιστεύουν ότι τα προβλήματα των διακρίσεων στην Ελληνική αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων αυξήθηκαν εξαιτίας της κρίσης.

5.5 Συμπεράσματα

Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που απαγορεύει τις διακρίσεις για λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού ειδικά στον τομέα της απασχόλησης, της άσκησης του επαγγέλματος και της επαγγελματικής κατάρτισης, θεωρείται από τα πιο προηγμένα. Χαρακτηρίζεται, κυρίως, από την υιοθέτηση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για τη φυλετική και εθνοτική ισότητα, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία που επέκτεινε το πεδίο της κοινοτικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης για να καλύψει τις

νέες αιτίες διακρίσεων λόγω ηλικίας, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και των δύο μεταγενέστερων Οδηγιών για την ισότητα των φύλων, την Οδηγία 2004/113/ΕΚ¹⁰⁰ και την Οδηγία 2006/54/ΕΚ¹⁰¹, οι οποίες επέκτειναν την προστασία κατά των διακρίσεων στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών, στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ασφάλιση και στις κοινωνικές παροχές.

Ταυτόχρονα, τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη δημιούργησαν ολοκληρωμένα και ενιαία νομοθετικά πλαίσια κατά των διακρίσεων, τα οποία έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από τη μεταφορά των παραπάνω Οδηγιών και εισήγαγαν εκτενείς νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης όλων των ατόμων χωρίς διακρίσεις. Πολλές από αυτές τις αλλαγές έγιναν στον τομέα της αγοράς εργασίας, γιατί εκεί ήταν και ο κύριος χώρος των διακρίσεων, με προκλητικές πολλές φορές δράσεις των εργοδοτών.

Στην Ελλάδα, η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και εφαρμόζεται με το νόμο 3304/2005, ο οποίος διαμορφώνει ένα συγκεκριμένο και ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων με διευρυσμένους διοικητικούς και ποινικούς μηχανισμούς για την προστασία των θιγόμενων ατόμων. Τα υφιστάμενα εμπόδια για τη διασφάλιση μιας πραγματικής και αποτελεσματικής πρόσβασης στους μηχανισμούς αυτούς ανέδειξαν τον σημαντικό ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας, της

100. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, *Official Journal of the European Communities*, L 373/37, 21.12.2004.

101. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), *Official Journal*, L 204/23, 26.07.2006.

Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας και της Εθνικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την εφαρμογή του νόμου 3304/2005. Συνολικά, στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, η προστασία κατά των διακρίσεων διασφαλίζεται από τα τακτικά δικαστήρια ή από το συνταγματικό δικαστήριο όταν οι τακτικές διαδικασίες έχουν εξαντληθεί, ενώ διαδικασίες συνδιαλλαγής και συμβιβασμού έχουν εφαρμοστεί από τους φορείς ισότητας, όπως την Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας.

Παρά τα ολοκληρωμένα και ενιαία νομοθετικά πλαίσια κατά των διακρίσεων στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, οι διαφορές προσέγγισης μεταξύ των κρατών-μελών αναφορικά με την έννοια της ισότητας, την ουδετερότητα του κράτους στον δημόσιο τομέα, τις θρησκευτικές πρακτικές και πεποιθήσεις, τα ζητήματα ηλικιακής ισότητας και διαγενεακής ισότητας, τις ηλικίες συνταξιοδότησης και τους άλλους περιορισμούς που βασίζονται στην ηλικία, αντικατοπτρίζουν τον τρόπο με τον οποίο η νομοθεσία κατά των διακρίσεων θα πρέπει να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται. Στο πλαίσιο αυτό, τα εθνικά και ευρωπαϊκά δικαστήρια έχουν την βασική ευθύνη για την ερμηνεία και την εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων με συνεκτικό και κανονιστικά συνεπή τρόπο. Προς την κατεύθυνση αυτή, παρά την έλλειψη συναίνεσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με την έννοια του δικαίου της ισότητας και το πεδίο εφαρμογής της προστασίας κατά των διακρίσεων, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο φαίνεται να θέλει να αναπτύξει μια πρωτοποριακή νομολογία για την ισότητα και να εφαρμόσει μια ενιαία προσέγγιση για την ισότητα. Ως αποτέλεσμα, η ευρεία ερμηνεία που δίνει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στις έννοιες και τους ορισμούς των διατάξεων της Συνθήκης και των οδηγιών είναι αξιοσημείωτη. Επιπλέον, οι πρόσφατες αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

που ορίζουν τις έννοιες, τις περιστάσεις και τις προδιαγραφές των δικαιωμάτων για μη διακριτική μεταχείριση, μαζί με την εξελισσόμενη προστασία κατά των διακρίσεων της ευρωπαϊκής επιτροπής κοινωνικών δικαιωμάτων, τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της ευρωπαϊκής επιτροπής για το ρατσισμό και την ξενοφοβία και τις διατάξεις της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα άτομα με αναπηρίες έχουν εμπλουτίσει τη νομική προστασία κατά των διακρίσεων.

Η εθνική δικαστική ερμηνεία είναι επίσης καθοριστική για τη διευκρίνιση των ορισμών και των εννοιών που ανακύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων κατά των διακρίσεων. Περισσότερες από 250 υποθέσεις έχουν αναφερθεί από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Νομικών Εμπειρογνομών στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης κατά την περίοδο 2004-2010. Μεταξύ αυτών των υποθέσεων, ειδική μνεία θα πρέπει να γίνει στον σημαντικό αριθμό των διαφορών στα κράτη- μέλη που σχετίζονται με υποθέσεις διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, που εξηγείται από το γεγονός ότι η Οδηγία για τη φυλετική ισότητα καλύπτει όχι μόνο την πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και στην κοινωνική προστασία, τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών. Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής βιώνονται πιο συχνά από τα άτομα που ζητούν εργασία κατά το στάδιο πρόσληψης ή από τους εργαζόμενους μέσω της διαφορετικής μεταχείρισης σε μισθούς, καθεστώς και επαγγελματική εξέλιξη. Ως προς τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, η πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων επικεντρώνεται στους κώδικες ενδυμασίας και στα θρησκευτικά σύμβολα, αλλά μπορεί επίσης να παρεμβαίνει στις εργασιακές σχέσεις όταν οι εργαζόμενοι αρνούνται να εργαστούν συγκεκριμένες ημέρες ή να δώσουν το χέρι σε άτομα αντίθετου φύλου. Αναφορικά με την αναπηρία, η πλειοψηφία των αναφερόμενων υποθέσεων σχετίζεται με την αδυναμία παροχής εύλογων προσαρμογών για να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην εργασία των ατόμων με αναπηρία.

Πέραν της ευρωπαϊκής και εθνικής νομολογιακής ερμηνείας, ανακύπτουν κάποια ειδικά ζητήματα και ελλείψεις από την εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην πράξη. Πρώτα από όλα, έχει αναγνωριστεί ότι η νομοθεσία από μόνη της δεν είναι αρκετή για να προλαμβάνει τις διακρίσεις και να προωθεί την ισότητα. Πολλά θύματα διακρίσεων δεν προσέρχονται στα δικαστήρια μετά τις καταγγελίες λόγω του κόστους και του φόβου θυματοποίησης και προτιμούν να στραφούν σε μια μη κυβερνητική οργάνωση ή έναν οργανισμό ισότητας. Οι φορείς ισότητας παρέχουν νομικές συμβουλές σε μεμονωμένα θύματα διακρίσεων, αλλά δεν μπορούν να υποστηρίξουν παρά ένα μικρό αριθμό υποθέσεων ενώπιον των δικαστηρίων. Στις περισσότερες χώρες, η απόφαση ή η γνώμη ενός φορέα ισότητας δεν έχει νομικά δεσμευτική ισχύ, αλλά σε γενικές γραμμές φαίνεται να ακολουθείται.

Στην Ελλάδα, η νομολογία για την καταπολέμηση των διακρίσεων που συνδέεται με την εφαρμογή του νόμου 3304/2005 είναι αρκετά περιορισμένη και υπήρξε σε κάποιο βαθμό αμφιλεγόμενη αν και σύμφωνη με τις απαιτήσεις των ευρωπαϊκών Οδηγιών. Εντούτοις, υπάρχουν αρκετές σημαντικές αποφάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας που συμβάλλουν καθοριστικά στην ερμηνεία και την εφαρμογή των ορισμών και των εννοιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Συνολικά, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει μια αύξηση των υποθέσεων για διακρίσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 3304/2005, όπως επίσης και μια εξοικείωση των πολιτών με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο στον τομέα αυτό. Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, το νομικό πλαίσιο δεν έχει διαδοθεί και εφαρμοστεί στην πράξη επαρκώς, ενώ οι απαραίτητοι μηχανισμοί παρακολούθησης στην ελληνική αγορά εργασίας απουσιάζουν. Ως εκ τούτου, το νομικό πλαίσιο χρειάζεται να εκσυγχρονιστεί και να απλοποιηθεί ώστε να περιλάβει όλες τις νέες μορφές διακρίσεων που συντρέχουν λόγω της οικονομικής κρίσης και να αναπτυχθούν μηχανισμοί

παρακολούθησης και διοικητικές διαδικασίες προκειμένου να διασφαλίσουν μια αποτελεσματική παρακολούθηση και προστασία κατά των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.

Οι παραπάνω παρατηρήσεις και διαπιστώσεις της βιβλιογραφικής επισκόπησης επιβεβαιώνονται εκτενώς από τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. Παρά το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα, ένα πολύ υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων στην προαναφερθείσα επιτόπια έρευνα (66,1%) θεωρεί ότι υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας και ένα παρομοίως υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων πιστεύει ότι τα φαινόμενα των διακρίσεων εκδηλώνονται συχνά στην ελληνική αγορά εργασίας (53,9%). Ειδικότερα, το 65,7% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν στην πρόσληψη, το 62,3% στη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, το 58,5% στους μισθούς και στις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων στην επιχείρηση, το 57,5% στην ανάπτυξη ή /και στην προαγωγή των εργαζομένων στην επιχείρηση και το 59,1% στις απολύσεις. Τέλος, το 48,6% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι υφίστανται διακρίσεις στην πρόσβαση στις δραστηριότητες δια βίου μάθησης. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έχει υποστεί διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας (56,2%) και ένα σχετικά υψηλό ποσοστό (41,1%) στις σημερινές ή προηγούμενες θέσεις εργασίας. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι ο εργοδότης, μόνος ή μαζί με άλλους, (18,9%) ή ο διευθυντής, μόνος ή μαζί με άλλους, (8,3%) είναι υπεύθυνος για την άδικη ή άνιση διάκριση στην εργασία προς όφελος μιας ομάδας εργαζομένων σε βάρος άλλων ομάδων εργαζομένων στην επιχείρηση. Είναι αξιοσημείωτο ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (56%) δεν αντέδρασε καθόλου στην άδικη ή άνιση διάκριση που βίωσε στην εργασία, αντέδρασε μόνο λεκτικά, υπέβαλε αναφορά στο διευθυντή ή συζήτησε το περιστατικό με συναδέλφους. Αντίθετα, μόνο το 3,10% των ερωτηθέντων υπέβαλε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή ζήτησε βοήθεια από μια οργάνωση

ή ένα σωματείο, ενώ μόνο το 0,80% των ερωτηθέντων υπέβαλε αγωγή κατά την άδικης ή άνισης διάκρισης στην εργασία.

Τέλος, τα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων αυξήθηκαν σημαντικά εξαιτίας της κρίσης, σύμφωνα με το πολύ υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέρχεται στο 73,2% και πιστεύει ότι τα προβλήματα των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας αυξήθηκαν πολύ ή λίγο ή παρέμεινα σταθερά σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση.

Εν κατακλείδι, τα ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης για την εξέλιξη του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων, της νομολογιακής ερμηνείας του και της εφαρμογής στην πράξη, σε συνδυασμό με τα ευρήματα της επιτόπιας έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, αναδεικνύουν ότι σημαντικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις έχουν πραγματοποιηθεί στο τομέα της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, αλλά πολλά κρίσιμα ζητήματα σχετικά με την έννοια της ισότητας, το πεδίο προστασίας κατά των διακρίσεων, τον ορισμό των διαφορετικών λόγων διάκρισης, την εφαρμογή των εξαιρέσεων από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, την ένταξη νέων μορφών διακρίσεων και την αποτελεσματική πρόσβαση στις διοικητικούς και ποινικούς μηχανισμούς για την προστασία κατά των διακρίσεων θα πρέπει να αντιμετωπιστούν σε πολιτικό, θεσμικό και δικαστικό επίπεδο με συνεκτικό και αποτελεσματικό τρόπο.

6. Αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα με έμφαση στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας

6.1 Εισαγωγή

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να αποτυπώσει την εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα, ιδίως μετά την εφαρμογή του Ν.3304/2005 με τον οποίο ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ στην εθνική μας νομοθεσία και να καταγράψει την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής των προβλέψεων της νομοθεσίας με ιδιαίτερη έμφαση στην αγορά εργασίας και ιδίως σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποτελεί ένα από τα βασικά καθήκοντα του Συνηγόρου του Πολίτη και οι ετήσιες εκθέσεις αποτελούν έναν οδηγό καταγραφής της εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου, αφού αποτυπώνουν τα παράπονα των πολιτών από υποθέσεις διακρίσεων οι οποίες εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του Ν.3304/2005.

Στόχος επίσης της ανάλυσης που ακολουθεί, είναι η συγκριτική αποτίμηση της καταπολέμησης των διακρίσεων σε επιλεγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εστιάζοντας σε διάφορες όψεις των διακρίσεων, έτσι όπως καταγράφονται σε έρευνες του Ευρωβαρόμετρου, αλλά και με βάση τα στοιχεία του 5ου Γύρου της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας. Η επιλογή των χωρών βασίζεται σε θεσμικά κυρίως κριτήρια, έτσι όπως προτείνονται από τον Esping- Andersen ως μοντέλα του κράτους πρόνοιας, προσθέτοντας όμως και τη γεωγραφική διάσταση. Συνεπώς, το Ηνωμένο Βασίλειο έχει επιλεγεί ως αντιπρόσωπος του φιλελεύθερου-αγγλοσαξωνικού προτύπου, η Γερμανία και η Γαλλία ως κλασικές περιπτώσεις του κεντροευρωπαϊκού κρατικο-συντεχνιακού, η

Ισπανία που ανήκει στο ίδιο μοντέλο, όπως άλλωστε και η Ελλάδα, αποτυπώνουν τις ιδιαιτερότητες του ευρωπαϊκού νότου, τέλος η Σουηδία ως γνήσιος αντιπρόσωπος του σοσιαλδημοκρατικού-σκανδιναβικού προτύπου.

6.2 Συνοπτική παρουσίαση της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και σε επίπεδο δευτερογενούς δικαίου έχει θεσπίσει κανόνες που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ τα άρθρα 10 και 19 της ΣΛΕΕ αναφέρονται σε ζητήματα διακρίσεων, με το μεν πρώτο να αναφέρεται στην καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τον καθορισμό και εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων της ΕΕ, ενώ το δεύτερο πιο εξειδικευμένα δίνει στα θεσμικά όργανα της ΕΕ την δυνατότητα να αναλάβουν «δράση ...για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».¹⁰² Επιπλέον ο χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων, που έχει ισχύ πρωτογενούς δικαίου σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΣΕΕ περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις για την ισότητα (άρθρο 20), την απαγόρευση διακρίσεων (αρ.21), την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία (αρ.22), την ισότητα γυναικών και ανδρών (αρ.23), την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες (αρ.26).

Στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου υπάρχουν δύο Οδηγίες του Συμβουλίου που αναφέρονται σε ζητήματα ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων. Πρόκειται για την **Οδηγία 2000/43/ΕΚ**, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (γνωστή και ως οδηγία για τις φυλετικές διακρίσεις ή οδηγία για τη φυλετική ισότητα)· και την **Οδηγία 2000/78/ΕΚ**, της

102. Ν. Σαρρής, 2012, σελ. 66

27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (γνωστή και ως οδηγία πλαίσιο για την απασχόληση ή οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση). Οι δύο αυτές Οδηγίες έχουν ως στόχο αφενός να θεσπιστεί στα κράτη-μέλη της ΕΕ ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και αφετέρου να δημιουργηθούν στα κράτη φορείς και μηχανισμοί για την εφαρμογή της εν λόγω νομοθεσίας καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης.¹⁰³

Επίσης για την ισότητα των δύο φύλων υπάρχουν δύο Οδηγίες: η Οδηγία 2004/113/ΕΚ, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και η Οδηγία 2006/54/ΕΚ, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Επίσης σημαντική είναι η Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.

Αξιοσημείωτη πάντως στον τομέα των διακρίσεων είναι η συ-

103. Οι Οδηγίες ορίζουν την άμεση και έμμεση διάκριση. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο. Οι Οδηγίες περιέχουν συγκεκριμένες εξαιρέσεις για λόγους ηλικίας. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά. Οι επιτρεπόμενες νομικές αιτιολογήσεις πρέπει να εφαρμοστούν αυστηρά. Οι Οδηγίες θεσπίζουν επίσης ότι η παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης, αναφέρουν ότι απαγορεύεται μια εντολή για διακριτική μεταχείριση που θεωρείται ως τύπος διάκρισης και περιλαμβάνουν τα αντίποινα στον κατάλογο των απαγορευμένων πράξεων.

νεργασία του Δικαστηρίου της ΕΕ με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), το οποίο έχει δημιουργήσει αξιοσημείωτη νομολογία για τις διακρίσεις και εξετάζει υποθέσεις που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών.

6.3 Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο των διακρίσεων

Πέραν των βασικών συνταγματικών διατάξεων που αφορούν στα ατομικά δικαιώματα και στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας,¹⁰⁴ ο Ν. 3304/2005 αποτελεί το βασικό θεσμικό οπλοστάσιο κατά των διακρίσεων και το ουσιαστικότερο βήμα πολιτικής στην προστασία ευπαθών ομάδων. Με το νόμο αυτό, ενσωματώνονται στην εθνική νομοθεσία οι οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ και προστατεύεται η διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής,¹⁰⁵ θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού (για τους τομείς της απασχόλησης και της κατάρτισης).¹⁰⁶ Σκοπός του νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρύθμισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.¹⁰⁷

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 3304/2005 ανατίθεται η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε τρεις εξειδικευμένους

104. Για τα επιμέρους άρθρα του Συντάγματος που αναφέρονται σε διακρίσεις βλέπε αναλυτικά σε Ν. Σαρρής, 2012, σελ.73.

105. Απασχόληση και κατάρτιση, εκπαίδευση, κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης, κοινωνικές παροχές, ιδιότητα του μέλους και συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

106. Καραντίνος Δ.,-Χριστοφιλοπούλου Σ., 2010:130.

107. Για τον ορισμό της άμεσης και έμμεσης διάκρισης καθώς και για τις λοιπές προβλέψεις του Ν. 3304/2005, βλέπε Ν. Σαρρής, 2012, σελ. 84-94.

φορείς: α) στο Συνήγορο του Πολίτη, για τις περιπτώσεις παραβίασης της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων από δημόσιες υπηρεσίες, β) στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για τις περιπτώσεις παραβίασης από φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον ιδιωτικό τομέα, στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης και γ) στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης που αφορά στον ιδιωτικό τομέα για όλα τα πεδία εκτός της απασχόλησης και της εργασίας. Επιπρόσθετα σημαντικό ρόλο αναλαμβάνει η Οικονομική και Κοινωνικής Επιτροπή (ΟΚΕ)¹⁰⁸ (αρ. 82§3 Σ), μέσω της διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου και προτάσεων προς την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, ενώ καθοριστική συμβολή στην εφαρμογή του νόμου έχουν η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Ε.Δ.Α) κυρίως μέσα από τις γνωματεύσεις-προτάσεις για ζητήματα που αφορούν ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα,¹⁰⁹ αλλά και το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας σχετικά με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων, καθώς είναι υπεύθυνο για το σχεδιασμό, την εποπτεία και την αξιολόγηση της Εθνικής Στρατηγικής. Τέλος, η ύπαρξη πολλών μη κυβερνητικών οργανώσεων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων αποτελεί προστιθέμενη αξία για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης¹¹⁰.

Σημαντική συμπλήρωση στον τομέα των διακρίσεων αποτελεί ο Ν. 4097/2012 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελ-

108. Άρθρο 18 Ν. 3304/2005. Επίσης της δίνεται η αρμοδιότητα για την παρακολούθηση εν γένει της εφαρμογής του νόμου.

109. Ο ρόλος της βέβαια είναι συμβουλευτικός αλλά λόγω της ειδικής γνώσης και εμπειρίας των μελών που την αποτελούν είναι εξαιρετικά σημαντικός.

110. Βλέπε ενδεικτικά την ετήσια έκθεση για την Ελλάδα του Απριλίου 2009 του Δικτύου Κοινωνικών Εμπειρογνομώνων σελ. 5. Εκεί γίνεται αναφορά στη σελίδα 33 του παραρτήματος για ενδεικτικό κατάλογο των κύριων ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στα θέματα των διακρίσεων.

ματικής δραστηριότητας. Σκοπός του νόμου αυτού είναι η εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ προκειμένου να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.¹¹¹ Βασικός φορέας παρακολούθησης της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

Επιπλέον με τον Ν. 4074/2012 η Ελλάδα κύρωσε την Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, που υπογράφηκε στη Νέα Υόρκη στις 30 Μαρτίου 2007, και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, που υπογράφηκε στη Νέα Υόρκη στις 27 Σεπτεμβρίου 2010, παρέχοντας έτσι μεγαλύτερο δείκτη προστασίας κατά των διακρίσεων σε μια από τις ευπαθείς ομάδες που αναφέρονται στον Ν.3304/2005.

6.4 Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον Συνήγορο του Πολίτη

Με βάση το Ν.3304/2005 ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο εξειδικευμένος φορέας στον οποίο οι πολίτες προσφεύγουν σε περίπτωση που υφίστανται διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Από τις ετή-

111. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως ρητά αναφέρεται στο άρθρο 1 του νόμου, αφορά τις πτυχές εκείνες που δεν εμπίπτουν: α) στις διατάξεις του Ν.3896/2010 με τον οποίο προσαρμόστηκε η νομοθεσία στις Οδηγίες 2006/54/ΕΚ και 79/7/ΕΟΚ, β) στις διατάξεις του π.δ. 1362/1981 με τον οποίο εναρμονίστηκε η νομοθεσία στην Οδηγία 79/7/ΕΟΚ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών εξακολουθεί και διέπεται από τον Ν. 3769/2009 με τις διατάξεις του οποίου προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία στις απαιτήσεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ.

σιες εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη παρατηρείται ότι τα τρία τελευταία χρόνια υπάρχει ένας σταθερός αριθμός αναφορών των πολιτών που είναι θύματα διακρίσεων και ζητούν την παρέμβαση του Συνηγόρου για την αποκατάσταση της συγκεκριμένης διάκρισης και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Διαχρονικά διαπιστώνεται ότι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι πολίτες προσφεύγουν στο Συνήγορο του Πολίτη είναι διάκριση λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής σε ποσοστό σταθερά υψηλότερο του 50%.

Πιο συγκεκριμένα στην ετήσια έκθεση του Συνηγόρου που αφορά στο 2009 αναφέρεται ότι η Αρχή διερεύνησε 54 υποθέσεις στις οποίες εφέρετο να συντρέχει διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων για κάποιον από τους λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν. 3304/2005.¹¹² Από τις 54 αναφορές για διακρίσεις (2 λόγω εθνοτικής καταγωγής, 29 λόγω φυλετικής καταγωγής, 14 λόγω αναπηρίας, 7 λόγω ηλικίας, 2 λόγω γενετήσιου προσανατολισμού) στις 40 διαπιστώθηκε διάκριση και στις 14 δεν διαπιστώθηκε. Στις 22 η διάκριση ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 3304/2005 και στις 32 δεν ενέπιπτε.¹¹³

Κατά το 2010, ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε 53 υποθέσεις στις οποίες αναφέρθηκε να συντρέχει διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων για λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν. 3304/2005. Από το σύνολο των υποθέσεων αυτών, αρχειοθετήθηκαν 11 αναφορές¹¹⁴. Από τις 24

112. Από τις υποθέσεις αυτές 3 κρίθηκαν εκτός αρμοδιότητας του ΣτΠ, 6 κρίθηκαν αβάσιμες, σε 2 διακόπηκε η διερεύνησή τους λόγω μη προσκόμισης στοιχείων από τους ενδιαφερομένους ενώ οι υπόλοιπες εξακολουθούν να διερευνώνται καθώς εκκρεμεί η τελική αντίδραση της διοίκησης.

113. Βλέπε αναλυτική έκθεση με την παρουσίαση των υποθέσεων *Ο Συνήγορος του Πολίτη φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης 2009*, σελ. 6 επ.

114. Επειδή κρίθηκαν ήδη από τον ΣτΠ εκτός αρμοδιότητας (3), αβάσιμες (6), ή διακόπηκε η διερεύνησή τους λόγω μη προσκόμισης στοιχείων από τους ενδιαφερομένους (2).

υποθέσεις των οποίων η διερεύνηση ολοκληρώθηκε το 2010, η έκβαση τους ήταν κατ' αρχήν θετική για τον πολίτη σε 13 περιπτώσεις, ενώ σε 6 περιπτώσεις διαπιστώθηκε άρνηση συμμόρφωσης από την πλευρά της διοίκησης και σε 5 από αυτές διαπιστώθηκε ότι τελικώς η διοίκηση ήταν σύννομη. Οι υπόλοιπες 18 εξακολουθούν να διερευνώνται, καθώς εκκρεμεί η τελική θέση της διοίκησης. Ιδίως δε περιπτώσεις που αφορούν τη στεγαστική αποκατάσταση των Ρομά (13 συνολικά αναφορές), παραμένουν επί μακρόν εκκρεμείς.

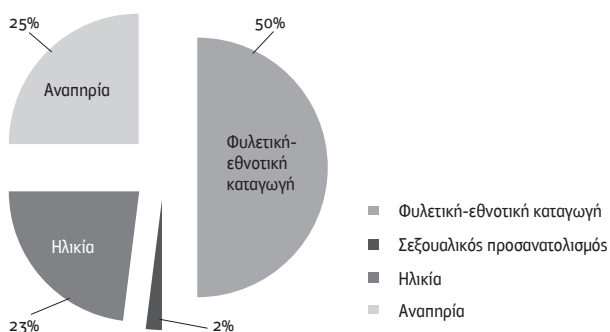
Το έτος 2011, ο ΣτΠ διερεύνησε 57 υποθέσεις στις οποίες καταγγέλθηκε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.¹¹⁵ Η έκβαση των 21 υποθέσεων των οποίων η διερεύνηση ολοκληρώθηκε το 2011 ήταν κατ' αρχάς θετική για τον πολίτη σε 14 περιπτώσεις, ενώ σε 4 περιπτώσεις διαπιστώθηκε άρνηση συμμόρφωσης από την πλευρά της διοίκησης και σε 3 από αυτές διαπιστώθηκε ότι τελικώς η διοίκηση ήταν σύννομη. Οι υπόλοιπες 27 εξακολουθούν να διερευνώνται, καθώς εκκρεμεί η τελική θέση της διοίκησης. Επί μακρόν εκκρεμείς παραμένουν ιδίως περιπτώσεις που αφορούν τη στεγαστική αποκατάσταση των Ρομά (σύνολο υποθέσεων: 18).¹¹⁶

115. Από το σύνολο των αναφορών αυτών αρχειοθετήθηκαν 9, επειδή κρίθηκαν εκτός αρμοδιότητας, αβάσιμες ή επειδή διακόπηκε η διερεύνησή τους λόγω μη προσκόμισης στοιχείων από τους ενδιαφερομένους. Ειδική ετήσια έκθεση 2010 σελ. 4

116. Η εκκρεμότητα αυτή οφείλεται μεταξύ άλλων και στην επιλογή του Συνηγόρου να διατηρεί ενεργό την παρέμβασή του σε όλα τα στάδια εξέλιξης, μέχρι την οριστική αντιμετώπιση του προβλήματος, λόγω του δομικού-συστημικού χαρακτήρα που εμφανίζουν οι διακρίσεις στο πεδίο αυτό.

Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια Έκθεση 2011, σελ. 107.

Γράφημα 6.1 Αναφορές του 2011 για διακρίσεις με βάση το είδος διάκρισης



Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το 2011

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι αναφορές των πολιτών προβάλλουν διακριτική μεταχείριση λόγω κυρίως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αφού το 50% των υποθέσεων επισημαίνουν το συγκεκριμένο λόγο διάκρισης. Πάντως και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας καταλαμβάνουν ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό, πράγμα που σημαίνει ότι οι πολίτες εξομοιώνονται με ένα πολύπλοκο νομοθετικό καθεστώς. Από την άλλη μεριά απουσιάζουν αναφορές για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ενώ είναι σχεδόν μηδαμινές και αυτές που αφορούν σεξουαλικό προσανατολισμό. Ίσως στους τομείς αυτούς οι πολίτες να αγνοούν την οικεία νομοθεσία και την παρεχόμενη προστασία.

Συνοπτικά η διαχρονική εικόνα των αναφορών ανά λόγο διάκρισης παρουσιάζεται στον πίνακα 6.1 που ακολουθεί.

Εξίσου σημαντική είναι η παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη για τις διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση, ιδιαίτερα μετά την θέσπιση του Ν. 3896/2010, που αντικατέστησε τον Ν.3488/2006, με τον οποίο διευρύνονται οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου σε εργασιακά θέματα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Με τον Ν. 3896/2010, ο νομοθέτης ενίσχυσε θεσμικά τον ΣτΠ ως φορέα ελέγχου και

Πίνακας 6.1 Αναφορές Πολιτών για Διακρίσεις Ν.3304/2005 περίοδος 2009-2011

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΕΤΟΥΣ ΓΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ Ν. 3304/2005 ΑΝΑ ΛΟΓΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΕΤΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ 2009	ΕΤΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ 2010	ΕΤΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ 2011
Εθνοτική Καταγωγή	2	2	2
Φυλετική Καταγωγή	29	36	27
Αναπηρία-εύλογες προσαρμογές	14	14	14
Ηλικία	7	1	13
Γενετήσιος προσανατολισμός	2	-	1
Θρησκευτικές πεποιθήσεις	-	-	-
Σύνολα	54	53	57

Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις Συνηγόρου του Πολίτη 2009, 2010, 2011

προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της επαγγελματικής ισότητας και επέκτεινε την αρμοδιότητά του και στις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες. Η παρέμβαση του ΣτΠ ως φορέα υποστήριξης της ισότητας των φύλων αναβαθμίζεται ποιοτικά, αφού, πέραν του ελέγχου νομιμότητας των πράξεων της διοίκησης και των ενεργειών των ιδιωτών, ο ΣτΠ αναλαμβάνει πλέον να προωθεί την ουσιαστική ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας, με προληπτικά μη νομοθετικά μέτρα, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και όλους τους οργανωμένους φορείς της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας των πολιτών.¹¹⁷

Επιπλέον όταν ο ΣτΠ δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου, δεν θα σταματά την έρευνά του εάν ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη, αλλά θα συνεχίζει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια για επίλυση του προβλήματος μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή μέχρις ότου εξετα-

117. Άρθρο 25 Ν.3896/2010. Βλέπε και 2^η Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2010, σελ. 3 και Σαρρή, 2012, σελ.77

στεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ. αίτηση για λήψη ασφαλιστικών μέτρων).¹¹⁸

Στο διάστημα από τον Ιούνιο του 2009 έως τον Δεκέμβριο του 2010 για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στις εργασιακές σχέσεις ο ΣτΠ χειρίστηκε συνολικά 370 αναφορές και επέτυχε επίλυση του προβλήματος κατόπιν επιτυχούς διαμεσολάβησης, σε ποσοστό 52%.¹¹⁹

Πιο αναλυτικά και αφενός για να καταγραφούν οι αναφορές των πολιτών στην ανεξάρτητη αρχή και αφετέρου για να αποτυπωθεί η κατά έτος συνδρομή του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να παρατεθούν τα παρακάτω στοιχεία. Το 2009 ο Συνήγορος του Πολίτη δέχθηκε περισσότερες από 200 αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση. Το 85% των καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φύλου προήλθε από γυναίκες και ένα αξιοσημείωτο ποσοστό, 15%, από άνδρες. Το 2010 το 78,48% των καταγγελιών για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου προήλθε από γυναίκες και το 21,52% από άνδρες, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για το 2011 ήταν 85,15% και 14,85%. Το 2009 η πλειονότητα των καταγγελιών (83%) αφορούσε στον δημόσιο τομέα και το 17% περίπου στον ιδιωτικό τομέα, με μια αύξηση 7% σε σχέση με το 2008, που το αντίστοιχο ποσοστό έφθανε το 10%. Για το 2010 το 64% των καταγγελιών αφορούσε στον δημόσιο τομέα και το 36% διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες σημείωσαν εντυπωσιακή αύξηση 19% σε σχέση με το 2009, που το σχετικό ποσοστό

118. 2η ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

119. Αξιοσημείωτα αποτελέσματα είχε και η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, σε συνέχεια καταγγελιών, που το 2010 ανήλθαν στο 36% του συνόλου των αναφορών. Η συνεργασία του ΣτΠ με το ΣΕΠΕ, για τις υποθέσεις που αφορούν ιδιώτη εργοδότη, βελτιώθηκε ουσιαστικά, μετά και την έκδοση εγκυκλίου για τον τρόπο συνεργασίας των δύο ελεγκτικών μηχανισμών.

έφθανε το 17%¹²⁰. Αξιοσημείωτη για το 2011 είναι η μεγάλη αύξηση που παρουσιάζουν οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα (53% από 36% το 2010)¹²¹. Εδώ ίσως συνέβαλε και η αναβάθμιση του ρόλου του ΣτΠ με τον Ν.3896/2010 και η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του στη συνολική αντιμετώπιση του ζητήματος των διακρίσεων. Το συμπέρασμα που απορρέει είναι προφανές και αφορά στην διαχρονική αύξηση των καταγγελιών που αφορούν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα, που για το 2011 ανήλθαν στις 300. Αναμφισβήτητη η οικονομική ύφεση, η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση συνέτειναν στην αύξηση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών.

Για το 2009, όσον αφορά στο δημόσιο, ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση που επιφυλάσσεται στους υπαλλήλους στην περίπτωση της γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού, αλλά και για τη διάρκεια της (10,45%), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης (28,36%) και άδειας μητρότητας (10,45%).

Από τη σκοπιά των θεματικών κατηγοριών το 2009 το 72,85% των υποθέσεων που χειρίστηκε ο ΣτΠ αφορούσε θέματα άνισης μεταχείριση και το 27,15% παροχές μητρότητας (επιδόματα κυοφορίας-λοχείας, συμπληρωματικές παροχές, ειδική παροχή προστασίας μητρότητας), οι οποίες εξ αντικειμένου αφορούν μόνο τις εργαζόμενες μητέρες. Τα αντίστοιχα ποσοστά για το 2010 είναι 85,11% θέματα άνισης μεταχείρισης και 14,89% παροχές μητρότητας, ενώ για το 2011 79,80% των υποθέσεων αφορούν θέματα άνισης μεταχείρισης και 20,20% παροχές μητρότητας.

Οι υποθέσεις ανά τομέα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης για τα έτη 2009, 2010, και 2011 παρου-

120. Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη 2010.

121. Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη 2011, σελ. 121.

σιάζονται στον Πίνακα 6.2 με την πλειονότητα να αφορούν στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, με ποσοστό που το 2010 φτάνει στο 72,89%, ενώ αξιοσημείωτη είναι και η ραγδαία αύξηση των καταγγελιών και το 2011 ως προς τη λύση της σχέσης εργασίας (41,74%). Αυτό δικαιολογείται κατά κύριο λόγο από την αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας και την αλλαγή του τοπίου στην αγορά εργασίας με μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων λόγω των μνημονίων και των εφαρμοστικών νόμων.¹²²

Πίνακας 6.2 Υποθέσεις άνοιξης μεταχείρισης λόγω φύλου για τα έτη 2009-2011

Κατανομή Υποθέσεων	2009	2010	2011
Στους όρους και στις συνθήκες εργασίας	39,13%	72,89%	47,83%
Κατά την πρόσβαση στην απασχόληση	20,29%	18,64%	4,35%
Ως προς τη λύση της σχέσης εργασίας	23,19%	5,08%	41,74%
Ως προς την αμοιβή	11,59%	3,39%	0,87%
Στην επαγγελματική- υπηρεσιακή εξέλιξη	4,35%	-	3,48%
Στην επαγγελματική εκπαίδευση -κατάρτιση	1,45%	-	1,74%

Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη 2009, 2010, 2011

Ως προς τα είδη των διακρίσεων που απαγορεύει ο Ν.3488/2006 και ο Ν.3896/2010 που τον αντικατάστησε, από τον Πίνακα 6.3 στον οποίο αποτυπώνονται για τα έτη 2009, 2010 και 2011 παρατηρείται μια σταθερή αύξηση του ποσοστού των άμεσων διακρίσεων που φτάνουν το 42,46% των αναφορών για το 2011 και

122. Σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σχεδόν οι μισές από τις 537.000 νέες συμβάσεις που υπεγράφησαν από τον Ιανουάριο μέχρι και το Σεπτέμβριο του 2011, ήταν μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Την ίδια περίοδο, περισσότερες από 42.000 συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, μετατράπηκαν σε μερικής ή εκ περιτροπής έναντι 26.000 το 2010. Τέλος, υπήρξε σημαντική αύξηση μετατροπής των συμβάσεων πλήρους εργασίας σε μερικής (κατά 166%) και σε συμβάσεις με βάρδιες (κατά 668% με σύμφωνη γνώμη εργαζομένων και κατά 5.072% με μονομερή απόφαση του εργοδότη) κατά τους πέντε πρώτους μήνες του 2011, σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2010. Βλέπε Κούστα, 2012 : 23.

ακολουθούνται από την δυσμενή μεταχείριση λόγω άδειας ανατροφής τέκνου που για τα έτη 2010 και 2011 φτάνει το 22,81% και 21,79% αντίστοιχα.

Πίνακας 6.3 Υποθέσεις ανά κατηγορία διάκρισης για τα έτη 2009-2011

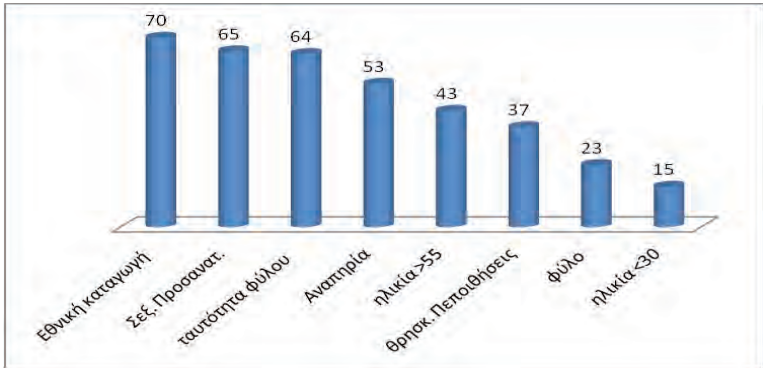
Κατηγορία Διάκρισης Ν. 3488/2006 & Ν. 3896/2010	2009	2010	2011
Άμεση Διάκριση	28,36%	39,48%	42,46%
Έμμεση Διάκριση	10,45%	7,02%	7,82%
Σεξουαλική παρενόχληση	5,97%	12,28%	10,06%
Δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας ανατροφής τέκνου	10,45%	22,81%	21,79%
Δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης	28,36%	7,89%	6,70%
Δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας μητρότητας	10,45%	7,89%	7,82%
Διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης	2,98%	1,75%	0,56%
Πολλαπλή διάκριση		0,88%	2,79%

Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη 2009, 2010, 2011

6.5 Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις στην Ελλάδα

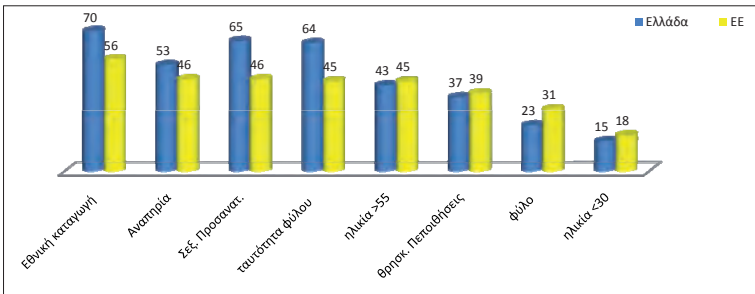
Σύμφωνα με την έρευνα του ευρωβαρόμετρου το 2012 οι πολίτες στην Ελλάδα θεωρούν ότι οι περισσότερες μορφές διακρίσεων για τις οποίες ρωτήθηκαν είναι διαδεδομένες (πολύ και αρκετά) στη χώρα τους. Οι απαντήσεις αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.2. Η συχνότερα αναφερόμενη μορφή διακρίσεων είναι η εθνικότητα 70%, ακολουθούμενη από τον σεξουαλικό προσανατολισμό 65%, την ταυτότητα φύλου (να είσαι διεμφυλικός – τρανς ή τρανσέξουαλ) 64%, την αναπηρία 53%, την ηλικία άνω των 55 ετών 43%, την θρησκεία ή πεποιθήσεις 37%, το φύλο 23% και τέλος την ηλικία κάτω των 30 ετών 15%.

Γράφημα 6.2 Πολύ διαδεδομένοι και αρκετά διαδεδομένοι τύποι διακρίσεων στην Ελλάδα



Πηγή : Ευρωβάρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012.

Γράφημα 6.3 Μορφές Διακρίσεων στην Ελλάδα και την ΕΕ

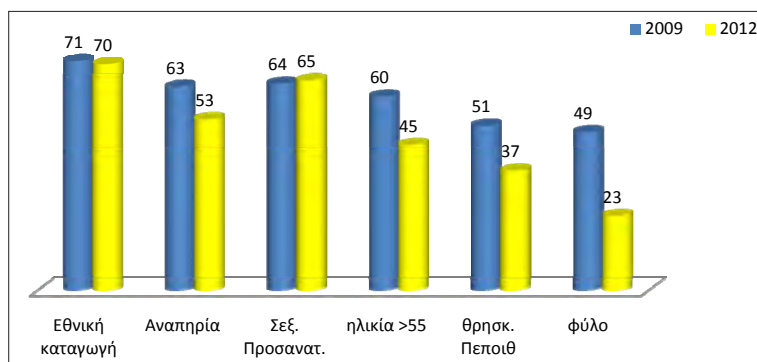


Πηγή : Ευρωβάρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012

Αν συγκρίνουμε τα ποσοστά των διακρίσεων στην Ελλάδα με τον μέσο όρο της ΕΕ-27 (Γράφημα 6.3) παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των διακρίσεων στην Ελλάδα είναι υψηλότερα λόγω εθνικής καταγωγής 70% (έναντι 56% της ΕΕ-27), αναπηρίας 53% (46% ΕΕ-27), σεξουαλικού προσανατολισμού 65% (46% ΕΕ-27) και ταυτότητας φύλου 64% (45% ΕΕ-27). Στον αντίποδα χαμηλότερα ποσοστά διακρίσεων στην Ελλάδα υπάρχουν κυρίως λόγω φύλου 23% έναντι 31% της ΕΕ-27 και περίπου ίδια στις διακρίσεις λόγω ηλικίας (τόσο άνω των 55 ετών όσο και κάτω των 30 ετών) και λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

Συγκρίνοντας τα στοιχεία της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου για την Ελλάδα το 2012 με τα αντίστοιχα του 2009, όπως παρουσιάζονται στο Γράφημα 6.4, αποτυπώνεται μια σταθερή αντίληψη των πολιτών για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής (71% το 2009 και 70% το 2012) και λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού (64% το 2009 και 65% το 2012), ενώ παρατηρείται μια μείωση των ποσοστών στους άλλους λόγους διακρίσεων με χαρακτηριστική μάλιστα διαφοροποίηση στις διακρίσεις λόγω φύλου (από 49% το 2009 σε 23% το 2012).

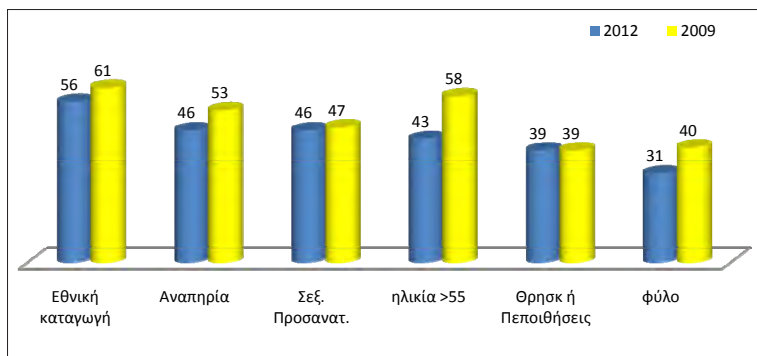
Γράφημα 6.4 Συγκριτική διαχρονική αποτίμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα



Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2012 και 2009 οι διακρίσεις στην ΕΕ

Στο Γράφημα 6.5 αποτυπώνονται τα ποσοστά από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ανά τομέα διάκρισης σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ το 2009 και το 2012. Είναι εμφανές ότι στους πέντε από τους έξι λόγους διάκρισης τα ποσοστά του 2012 είναι μικρότερα συγκριτικά με το 2009 και στις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων τα ποσοστά είναι ακριβώς τα ίδια. Αυτό προφανώς σημαίνει μια μεγαλύτερη εξοικείωση των πολιτών με το νομοθετικό πλαίσιο και αφετέρου αντίστοιχες προσπάθειες εκ μέρους των εθνικών φορέων για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Γράφημα 6.5 Συγκριτική διαχρονική αποτίμηση των διακρίσεων στην ΕΕ



Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2012 και 2009 οι διακρίσεις στην ΕΕ

Σχεδόν ένας στους δύο πολίτες (48%) τόσο σε Ελλάδα όσο και σε ΕΕ-27 το 2012 απαντούν ότι δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους σε περίπτωση που πέσουν θύμα διακρίσεων ή παρενόχλησης, σε αντίθεση με το 37% που αποκρίνονται θετικά, ενώ το 14% των πολιτών στην Ελλάδα και το 12% στην ΕΕ-27 δηλώνει «εξαρτάται». Συγκριτικά με το 2009 τα ποσοστά των αρνητικών απαντήσεων είναι χαμηλότερα κατά 15 ποσοστιαίες μονάδες στην Ελλάδα και κατά 4 στον μέσο όρο των 27 κρατών- μελών της ΕΕ, ενώ των

θετικών απαντήσεων παρουσιάζουν αύξηση κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες στην Ελλάδα και κατά 4 στην ΕΕ-27.

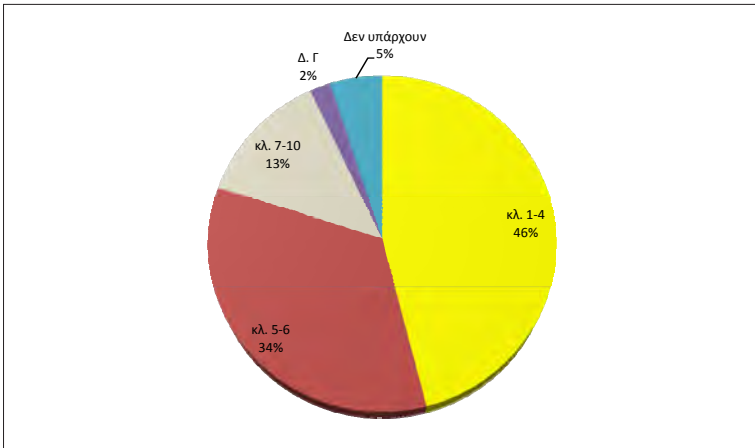
Τόσο οι Έλληνες (32%) όσο και οι Ευρωπαίοι ως σύνολο (34%), αν έπεφταν θύμα διακρίσεων ή παρενόχλησης, θα στρέφονταν κατ' αρχάς στην αστυνομία. Μετά οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα θα απευθύνονταν σε δικηγόρο (20 %), και στη συνέχεια σε κάποιον φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης (18% έναντι 16% σε ευρωπαϊκό επίπεδο). Τα δικαστήρια καταλαμβάνουν την τέταρτη θέση, ακολουθούμενα από διάφορες ΜΚΟ και ενώσεις, και μόνο μετά τα συνδικάτα.¹²³

Στο Γράφημα 6.6 αποτυπώνονται οι απόψεις των ερωτώμενων στην Ελλάδα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των δημοσίων πολιτικών που αφορούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Όπως παρατηρείται το 46% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι προσπάθειες που καταβάλλονται για την καταπολέμηση όλων των μορφών των διακρίσεων είναι αναποτελεσματικές (θέσεις 1-4 στη δεκαβάθμια κλίμακα), σε αντίθεση με το 34% που τις θεωρεί αρκετά αποτελεσματικές (θέσεις 5-6) και το 13% που τις θεωρεί αποτελεσματικές (θέσεις 7-10). Τα αντίστοιχα ποσοστά στην ΕΕ-27, όπως αποτυπώνονται και στο Γράφημα 7, είναι 31% αναποτελεσματικές, 37% αρκετά αποτελεσματικές και 22% αποτελεσματικές. Ο μέσος όρος στην δεκαβάθμια κλίμακα είναι για την Ελλάδα 4,3 και για την ΕΕ 5,1.¹²⁴

123. Ευρωβαρόμετρο 77.4 Αποτελέσματα για την Ελλάδα.

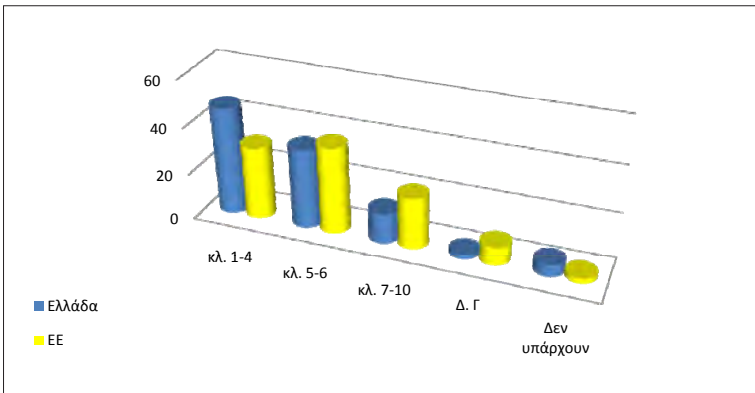
124. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 σελ. 80.

Γράφημα 6.6 Αποτελεσματικότητα δημόσιων πολιτικών στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα



Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012

Γράφημα 6.7 Αποτελεσματικότητα δημόσιων πολιτικών στην καταπολέμηση των διακρίσεων



Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012

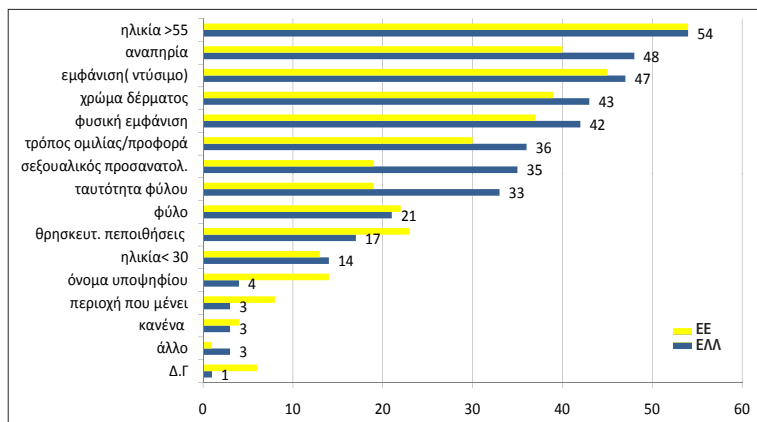
Οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα, όπως κι οι Ευρωπαίοι ως σύνολο, δεν αντιτίθενται στο να κατέχει μια γυναίκα ή ένας ανάπηρος κάποιιο σημαντικό πολιτικό αξίωμα στη χώρα τους. Θα υποστήριζαν επίσης, αν και σε μικρότερο βαθμό, ένα άτομο ηλικίας κάτω των 30. Από την άλλη, θα είχαν πολύ μεγαλύτερες επιφυλάξεις για έναν ομοφυλόφιλο, για ένα άτομο διαφορετικής θρησκείας από την πλειοψηφία και για ένα άτομο ηλικίας άνω των 75.¹²⁵

Οι διακρίσεις όμως ευδοκιμούν και στο χώρο της αγοράς εργασίας. Κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των υποψηφίων προς εργασία μπορεί να αποτελέσουν στις περισσότερες περιπτώσεις καθοριστικά κριτήρια για την επιλογή τους, από πιθανούς εργοδότες. Σε συγκεκριμένη ερώτηση του Ευρωβαρόμετρου «Όταν μια εταιρεία θέλει να προσλάβει κάποιον και έχει να επιλέξει μεταξύ δύο υποψηφίων με ίδιες δεξιότητες και προσόντα, ποιά από τα ακόλουθα κριτήρια μπορεί, κατά τη γνώμη σας, να αποτελέσουν μειονέκτημα για έναν υποψήφιο;» οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα θεωρούν την ηλικία άνω των 55 ετών πρώτο σε σειρά κριτήριο διάκρισης στην αγορά εργασίας (54%), ενώ ακολουθούν λόγοι αναπηρίας (48%) και η εμφάνιση του υποψηφίου (47%). Επίσης το χρώμα του δέρματος (43%) και η φυσική εμφάνιση (42%) καταλαμβάνουν μεγάλα ποσοστά ως λόγοι διάκρισης. Στην ΕΕ-27 το κριτήριο της ηλικίας άνω των 55 βρίσκεται στην κορυφή (54%), ακολουθεί η εμφάνιση του υποψηφίου (45%) και η αναπηρία (40%).

Αναλυτικά τα κριτήρια που οδηγούν σε διάκριση στην αγορά εργασίας και τα αντίστοιχα ποσοστά των απαντήσεων των ερωτωμένων στην Ελλάδα και στην ΕΕ αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.8.

125. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 σελ. 15.

Γράφημα 6.8 Κριτήρια διακρίσεων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την ΕΕ



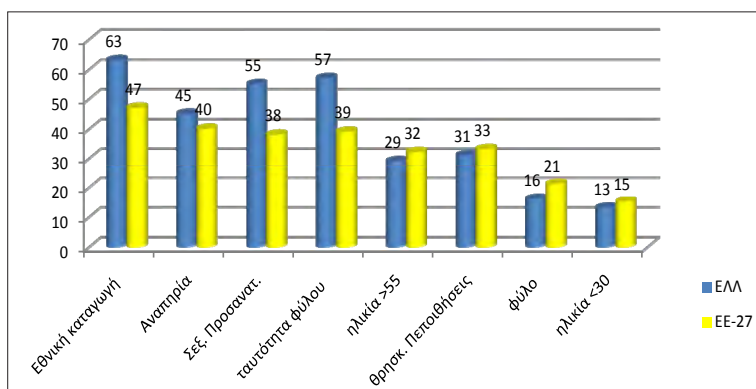
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012

Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2012 υπήρχε μια συγκεκριμένη ερώτηση για διακρίσεις εκτός της εργασιακής ζωής, δηλαδή διακρίσεις που δεν αφορούν στην αγορά εργασίας, στην εργασιακή ζωή και στην απασχόληση, αλλά στην καθημερινότητα π.χ. στην εκπαίδευση, στην ψυχαγωγία (σε ένα εστιατόριο ή μια καφετέρια), στα ψώνια, στην επίσκεψη σε γιατρό, ή νοσοκομείο, στην αγορά περιουσίας ή στην ενοικίαση ενός σπιτιού, κ.λπ. Οι απαντήσεις των ερωτωμένων σε Ελλάδα και ΕΕ-27 αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.9.

Στην κορυφή των απαντήσεων βρίσκεται η εθνική καταγωγή όπου το 63% των ερωτωμένων στην Ελλάδα και το 47% στην Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρούν διαδεδομένες τις διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής, σε αντίθεση με το 32% στην Ελλάδα και το 44% στην ΕΕ που θεωρούν τις διακρίσεις στον τομέα αυτό σπάνιες¹²⁶. Ακολουθούν στην Ελλάδα οι διακρίσεις λόγω ταυτότητας

126. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4, σελ. 20.

Γράφημα 6.9 Διακρίσεις εκτός εργασιακής ζωής στην Ελλάδα και την ΕΕ



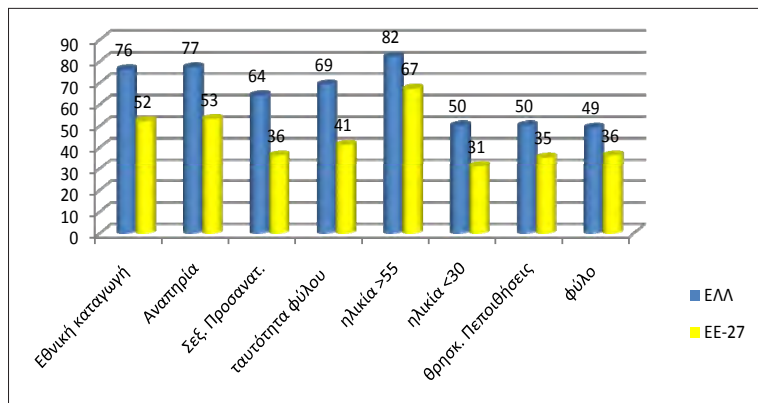
Πηγή: Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4

φύλου (57%), σεξουαλικού προσανατολισμού (55%) και αναπηρίας (45%). Στις τέσσερις αυτές αναφερθείσες όψεις διακρίσεων τα ποσοστά στην Ελλάδα είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα του μέσου όρου της ΕΕ-27. Αντιθέτως στις τέσσερις άλλες όψεις διακρίσεων, δηλαδή ηλικία άνω των 55 ετών, θρησκευτικές πεποιθήσεις, φύλο, ηλικία κάτω των 30 ετών τα ποσοστά των απαντήσεων στην Ελλάδα είναι ελαφρά χαμηλότερα από το μέσο όρο της ΕΕ-27.

Από τη σύγκριση των δεδομένων του 2012, έτσι όπως αποτυπώνονται στα Γραφήματα 6.3 και 6.9, τόσο για την Ελλάδα όσο και για την ΕΕ, εντοπίζεται ότι οι διακρίσεις εκτός αγοράς εργασίας είναι λιγότερο πιθανόν να συμβούν και στις οκτώ κατηγορίες διακρίσεων. Αυτό αποδεικνύει και την ιδιαιτερότητα που έχει η απασχόληση και η αγορά εργασίας, όπου οι διακρίσεις είναι συχνότερο φαινόμενο και ευρύτερα διαδεδομένες. Στον χώρο αυτό κυρίως θα πρέπει οι αρμόδιες αρχές να στρέψουν την προσοχή τους.

Από την άλλη μεριά τα δεδομένα της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου καταγράφουν ότι οι πολίτες θεωρούν ότι η οικονομική κρίση συμβάλλει σε μεγαλύτερες διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Τα 2/3 των Ευρωπαίων πιστεύουν ότι η ύφεση συμβάλλει σε μεγαλύτερες διακρίσεις απέναντι σε «γηραιότερους» εργαζόμενους (ηλικίας άνω των 55 ετών). Επίσης περισσότεροι από ένας στους δύο θεωρούν ότι λόγω της κρίσης έχουν αυξηθεί οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας στις ευάλωτες ομάδες των αναπήρων και λόγω εθνικής καταγωγής. Ωστόσο στις δυο αυτές κατηγορίες τα ποσοστά 53% και 52% αντίστοιχα για το 2012, είναι χαμηλότερα από αυτά του 2009 που αντίστοιχα ήταν 56% και 57%. Αξιοσημείωτα είναι τα πολύ υψηλά ποσοστά στην Ελλάδα σε σύγκριση και με τα αντίστοιχα της ΕΕ-27, όπως αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.10. Παρατηρείται έτσι ότι η οικονομική κρίση, όπως είναι φυσιολογικό άλλωστε, έχει αντανάκλαση και στους οκτώ λόγους των διακρίσεων στην Ελλάδα.

Γράφημα 6.10 Συνεισφορά της οικονομικής κρίσης στην αύξηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή: Special Eurobarometer 393/ Discrimination in the EU in 2012

Επίσης το 54% των Ευρωπαίων θεωρεί ότι οι πολιτικές που προάγουν την ισότητα και τη διαφορετικότητα θεωρούνται λιγότερο σημαντικές και λαμβάνουν μικρότερη χρηματοδότηση,¹²⁷ ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα είναι 80%. Μια σύγκριση των αποτελεσμάτων του 2012 και του 2009 δείχνει ότι η κοινή γνώμη έχει μεταβληθεί με μεγαλύτερη οξύτητα στο ζήτημα αυτό ιδίως στα κράτη-μέλη τα οποία η οικονομική κρίση έχει πλήξει περισσότερο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η Ισπανία με διαφοροποίηση 32 ποσοστιαίων μονάδων, η Ελλάδα (+19) και η Κύπρος (+17).¹²⁸

Στην Ελλάδα οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ευρέως μέτρα που θα ενδυναμώσουν την ποικιλομορφία στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα σε ποσοστό 80% τίθενται υπέρ της κατάρτισης εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα διακρίσεων, σε ποσοστό 87% υποστηρίζουν τον έλεγχο των διαδικασιών πρόσληψης, για να διασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι από ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο διακρίσεων έχουν τις ίδιες ευκαιρίες μεταχείρισης, όπως άλλοι υποψήφιοι με παρόμοιες δεξιότητες και προσόντα, και σε ποσοστό 85% διάκεινται θετικά στον έλεγχο της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού για να αξιολογηθεί η παρουσία ομάδων που διατρέχουν κίνδυνο διακρίσεων. Και στα τρία προαναφερθέντα μέτρα κατά των διακρίσεων και υπέρ των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση τα ποσοστά είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

6.6 Οι διακρίσεις στην Ελλάδα με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (Ε.Κ.Ε.)

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα (Ε.Κ.Ε) διεξάγεται κάθε δύο έτη από το 2002 και αποτελεί τη μεγαλύτερη και σημαντικότερη επαναλαμβανόμενη δι-εθνική έρευνα στάσεων και αντιλήψεων

127. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4, σελ. 83.

128. Special Eurobarometer 393, σελ. 84.

που έχει διεξαχθεί τα τελευταία χρόνια στον ευρωπαϊκό χώρο.¹²⁹ Έχουν μέχρι σήμερα διεξαχθεί έξι γύροι και η Ελλάδα έχει λάβει μέρος σε όλους πλην του τρίτου και του έκτου. Η έρευνα για τα δεδομένα του πέμπτου γύρου, του τελευταίου που η χώρα μας συμμετείχε, πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το διάστημα από 6-5-2011 έως 5-7-2011. Το σύνολο των ερωτηματολογίων ήταν 2.715 και το ποσοστό απαντήσεων έφτασε το 65,6%.

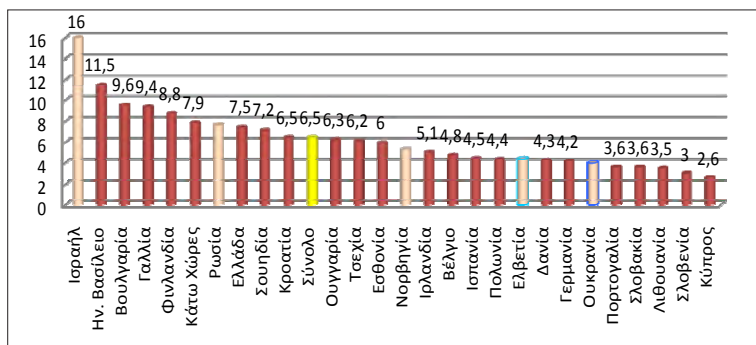
Οι δύο ερωτήσεις που αναφέρονται στις διακρίσεις είναι:

- α) «Θα περιγράφατε τον εαυτό σας ως μέλος μιας ομάδας εναντίον της οποίας γίνονται διακρίσεις σε αυτή τη χώρα;» και
β) «Για ποιους λόγους γίνονται διακρίσεις εναντίον της ομάδας σας; Λόγω χρώματος ή λόγω φυλής, λόγω εθνικότητας, λόγω θρησκείας, λόγω γλώσσας, λόγω εθνικής ομάδας, λόγω ηλικίας, λόγω φύλου, για σεξουαλικούς λόγους, λόγω αναπηρίας, άλλο λόγο»

Από τα δεδομένα της έρευνας τα μέλη των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις στην Ελλάδα κυμαίνονται σε 7,5% με το αντίστοιχο ποσοστό στις 27 χώρες που μετείχαν στην έρευνα να είναι 6,5%. Αξιοσημείωτο είναι ότι στην Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα συμμετέχουν και χώρες που δεν είναι μέλη της ΕΕ. Οι χώρες αυτές αποτυπώνονται στο Γράφημα που ακολουθεί με διαφορετικό χρώμα. Πιο συγκεκριμένα, στη χώρα μας σε σύνολο 2715 ερωτηματολογίων, 203 απάντησαν «Ναι», 2502 απάντησαν «Όχι», και 10 «δεν γνωρίζω». Τα ποσοστά για κάθε χώρα αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.11.

129. Η έρευνα σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε σύμφωνα με τις προδιαγραφές άλλων επαναλαμβανόμενων ερευνών όπως το Ευρωβαρόμετρο ή η Ευρωπαϊκή Έρευνα Αξιών (European Values Survey, EVS) και έχει ήδη καθιερωθεί ως το πλέον αξιόπιστο εργαλείο μακροσκοπικής εμπειρικής διερεύνησης των κοινωνικών φαινομένων. Η εφαρμογή της σε τακτά χρονικά διαστήματα (ανά διετία) και η αυξανόμενη συμμετοχή Ευρωπαϊκών χωρών συνιστά μια διαρκή ροή δεδομένων/πληροφοριών μοναδικής αξιοπιστίας και χρησιμότητας τόσο για τη διεθνή επιστημονική-ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και τη διεθνή πολιτική.

Γράφημα 6.11 Μέλος ομάδας που υφίσταται διακρίσεις



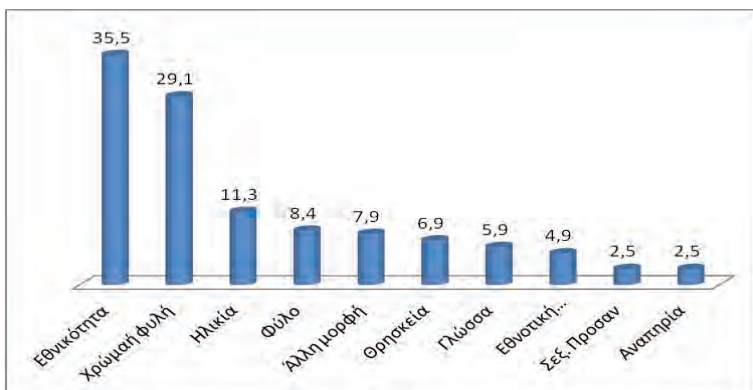
Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ Γύρου

Όπως αποδεικνύεται από τα δεδομένα της έρευνας στην Ελλάδα το ποσοστό διακρίσεων είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο των 27 κρατών που συμμετείχαν στην έρευνα. Η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό διακρίσεων είναι το Ισραήλ με 16% και ακολουθεί το Ηνωμένο Βασίλειο με 11%, ενώ στον αντίποδα βρίσκεται η Κύπρος 2,6% και η Σλοβενία 3%.

Όσον αφορά στους δέκα λόγους των διακρίσεων, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων, αυτών δηλαδή που είναι μέλη ομάδας εναντίον της οποίας γίνονται διακρίσεις, αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.12.

Όπως εύκολα μπορεί να συμπεράνει κάποιος από τις απαντήσεις των ερωτωμένων στην Ελλάδα τα υψηλότερα ποσοστά των διακρίσεων εμφανίζονται λόγω εθνικότητας με 35,5%, λόγω χρώματος ή φυλής 29,1% και λόγω ηλικίας 11,3%. Στον αντίποδα διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας ανέρχονται σε ποσοστό 2,5%. Τα στοιχεία αυτά συμπίπτουν και με τα αποτελέσματα της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου, αλλά και με τους λόγους διακρίσεων που επικαλούνται οι πολίτες που προσφεύγουν στον Συνήγορο του Πολίτη.

Γράφημα 6.12 Λόγοι που υφίστανται διακρίσεις στην Ελλάδα



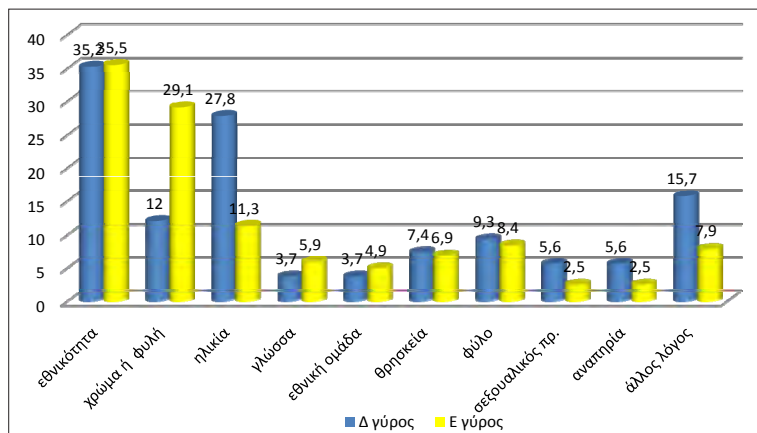
Πηγή : ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ γύρου

Συγκρίνοντας τα στοιχεία του Δ΄ γύρου (2009) και του Ε΄ γύρου (2011) όπως εμφανίζονται στο Γράφημα 6.13 παρατηρείται μια σταθερότητα στο ποσοστό των διακρίσεων λόγω εθνικότητας 35,2% και 35,5% αντίστοιχα το 2009 και το 2011, ένας υπερδιπλασιασμός του ποσοστού στις διακρίσεις λόγω χρώματος ή φυλής από 12% σε 29,1%, μια μεγάλη μείωση στις διακρίσεις λόγω ηλικίας από 27,8% σε 11,3%. Από τους δέκα λόγους διακρίσεων που εμφανίζονται στην σχετική ερώτηση, παρατηρείται ότι το 2011, στους έξι τα ποσοστά είναι μικρότερα, στην εθνικότητα τα ίδια και στους υπόλοιπους τρεις λόγους τα ποσοστά είναι υψηλότερα.

6.7 Η εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου των διακρίσεων σε επιμέρους κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Για να αποτιμηθεί η ενσωμάτωση και η εφαρμογή των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ σε επιμέρους ευρωπαϊκά κράτη και για να μπορεί να υπάρξει συγκριτική ανάλυση επιλέγησαν πέντε χώρες με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Το κριτήριο επιλογής έγινε με βάση τα μοντέλα κράτους πρόνοιας του Esping-Andersen,

Γράφημα 6.13 Διαχρονική αποτύπωση των διακρίσεων στην Ελλάδα



Πηγή : ESS Data Αποτελέσματα Δ' και Ε' Γύρου

ενσωματώνοντας όμως και γεωγραφικά κριτήρια για την παρουσία κρατών που βρίσκονται στο ίδιο μοντέλο. Ο Esping-Andersen με βάση μια δέσμη πολυδιάστατων κριτηρίων που ενσωματώνουν τη χρηματοδότηση, σκόπευση, καθολικότητα του συστήματος προστασίας, είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και σχέση τους με την αγορά διακρίνει τρία πρότυπα κρατών πρόνοιας: το φιλελεύθερο-αγγλοσαξωνικό με βασικό κριτήριο κοινωνικών δικαιωμάτων να είναι η ανάγκη, το κεντροευρωπαϊκό κρατικο-συντεχνιακό με την απονομή των δικαιωμάτων να είναι κατηγορική δηλαδή ανάλογη με την επαγγελματική ένταξη και την ασφάλιση και το σοσιαλδημοκρατικό-σκανδιναβικό που αναγνωρίζει δικαιώματα σε όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως ανάγκης ή εργασιακής απόδοσης.¹³⁰ Από το πρώτο μοντέλο η χώρα επιλογής είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, από το δεύτερο η Γερμανία και η Γαλλία ως χώρες της Δύσης και με καθοριστική συμβολή

130. Κατρούγκαλος, 2009: 118.

στην διαδικασία ευρωπαϊκής ενοποίησης και η Ισπανία ως χώρα του Ευρωπαϊκού Νότου που έχει και κοινά με την Ελλάδα και από το τρίτο η Σουηδία.

Και στα πέντε αυτά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει δημιουργηθεί εθνικός φορέας ισότητας, όπως ρητά ορίζεται από τις κοινοτικές οδηγίες, με στόχο την επίβλεψη της εφαρμογής της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

6.7.1 Οι εθνικοί φορείς ισότητας

Στο Ηνωμένο Βασίλειο λειτουργεί από το 2007 μια ενιαία Επιτροπή για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (EHRC). Η Επιτροπή αυτή αντικατέστησε τις τρεις προηγούμενες επιτροπές ισότητας της Μεγάλης Βρετανίας δηλαδή την Επιτροπή για τη Φυλετική Ισότητα, την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Αναπήρων και την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (McColgan, 2012:162). Η EHRC έχει καθήκον να προάγει και να ενθαρρύνει τον σεβασμό για την ισότητα των ευκαιριών. Καλύπτει όλους τους λόγους που αναφέρονται στη νομοθεσία της ΕΕ για την ισότητα και έχει την εξουσία να λαμβάνει μέτρα επιβολής και να εκδίδει δεσμευτικές αποφάσεις. Υπάρχει ξεχωριστή Επιτροπή Ισότητας για τη Βόρεια Ιρλανδία (ECNI), η οποία έχει παρόμοιες λειτουργίες (και σε κάποια μέρη, μεγαλύτερες εξουσίες σε σχέση με τη θετική δράση) όπως η νέα EHRC. Οι επιτροπές του Ηνωμένου Βασιλείου εργάζονται με σχετική αποτελεσματικότητα και λειτουργική ανεξαρτησία.¹³¹

Στη Γαλλία η Ανωτάτη Αρχή κατά των Διακρίσεων και υπέρ της Ισότητας (HALDE) λειτουργεί από τον Ιούνιο του 2005. Έχει αρμοδιότητα για όλες τις μορφές διάκρισης, άμεσης και έμμεσης, που απαγορεύονται από τους νόμους της Γαλλίας. Από την 1η Μαΐου 2011 η Ανωτάτη Αρχή έχει συγχωνευτεί με άλλους εξειδι-

131. Βλέπε και Σαρρής 2012: 108-109.

κευμένους φορείς σε μια συνταγματική κατοχυρωμένη αρχή τον υποστηρικτή των δικαιωμάτων (*Défendeur des droits- DDD*). Η Ανωτάτη Αρχή έχει αρμοδιότητα να διερευνά τις ατομικές και συλλογικές καταγγελίες, είτε η έρευνα ξεκινάει αυτεπάγγελτα είτε μετά από γραπτό αίτημα από τον αιτούντα, ΜΚΟ, συνδικαλιστικά σωματεία ή μέλη του Κοινοβουλίου. Οι ερευνητικές της εξουσίες της επιτρέπουν να ζητάει εξηγήσεις από οποιοδήποτε δημόσιο πρόσωπο ή ιδιώτη, συμπεριλαμβανομένης της γνωστοποίησης εγγράφων και της ακρόασης των σχετικών μαρτύρων. Σε περίπτωση μη συνεργασίας με τις ερευνητικές υπηρεσίες, η νομοθεσία προβλέπει ότι η Ανωτάτη Αρχή μπορεί να ζητήσει δικαστική εντολή. Μπορεί επίσης να ζητήσει να διεξαχθούν όλες οι απαραίτητες έρευνες από οποιαδήποτε υπηρεσία του κράτους και μπορεί να πραγματοποιήσει επισκέψεις σε όλες τις μη ιδιωτικές εγκαταστάσεις μετά από ειδοποίηση και με τη συγκατάθεση του ιδιοκτήτη. Σε περίπτωση ποινικού αδικήματος η HALDE αλλά και ο διάδοχος της δηλαδή ο Υποστηρικτής Δικαιωμάτων (DDD) μπορεί να διαβιβάσουν την αξίωση στα ποινικά δικαστήρια ή να προχωρήσουν σε μια «ποινική διεκπεραίωση». Αυτή είναι ένα είδος διαπραγματευόμενης ποινικής κύρωσης που προτείνεται στους δράστες της άμεσης διάκρισης.¹³² Το 2011, η HALDE αλλά και ο Υποστηρικτής Δικαιωμάτων έχουν λάβει από κοινού 8.200 καταγγελίες για όλους τους λόγους και τους τομείς διάκρισης.

Στην Γερμανία μία Ομοσπονδιακή Αρχή για την καταπολέμηση των διακρίσεων (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) έχει θεσμοθετηθεί και λειτουργεί από το 2007. Οι αρμοδιότητές της καλύπτουν όλους τους λόγους διακρίσεων που καταγράφονται στο νόμο, με εξαίρεση, ωστόσο, τις αρμοδιότητες των εξειδικευμένων κυβερνητικών υπηρεσιών που ασχολούνται με σχετικά θέματα. Η Αρχή σχετίζεται οργανωτικά με το Υπουργείο Οικογενειακών Υποθέσεων, Ηλικιωμένων, Γυναικών και Νέας Γενιάς. Ο προϊστά-

132. Latraverse S., 2012:150.

μενος είναι ανεξάρτητος και υπόκειται μόνο στο νόμο. Έργο της Αρχής είναι να υποστηρίζει τα άτομα για να προστατεύσουν τα δικαιώματά τους εναντίον της διάκρισης, ειδικά να τα ενημερώνει σχετικά με τα νομικά μέσα εναντίον της διάκρισης, να προσφέρει συμβουλές και να συμβάλει στην επίτευξη εξωδικαστικών συμβιβασμών¹³³. Υπάρχουν επίσης και άλλες υπηρεσίες που καταπίνουν με τα θέματα των διακρίσεων με σημαντικότερη τους Επίτροπους. Η πιο σημαντική υπηρεσία είναι οι Επίτροποι για την Ενσωμάτωση/για τους Αλλοδαπούς, για Μετανάστες Γερμανικής Εθνοτικής Καταγωγής (Aussiedler) και για τις Εθνικές Μειονότητες και τα Άτομα με Αναπηρίες.

Στην Ισπανία λειτουργεί από το 2009 ως συλλογικό κυβερνητικό όργανο το «Συμβούλιο για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης όλων των ανθρώπων και της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής». Το Συμβούλιο συνδέεται με το Υπουργείο Υγείας, Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας.¹³⁴ Οι λειτουργίες του αντιστοιχούν με αυτές που περιγράφονται στο άρθρο 13.2 της Οδηγίας 2000/43 και είναι: «α) Να παρέχει ανεξάρτητη βοήθεια στα θύματα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω

133. Mahlmann 2012, σελ. 96-98.

134. Το Συμβούλιο δημιουργήθηκε με τον Ν. 62/2003 και η σύνθεσή του, οι αρμοδιότητες και ο κανονισμός λειτουργίας του ρυθμίστηκαν με τα Βασιλικά διατάγματα 1262/2007 και 1044/2009. Η λειτουργία του ξεκίνησε στις 28 Οκτωβρίου του 2009. Το Συμβούλιο αποτελείται από τον Πρόεδρο και 28 μέλη, από τα οποία 14 είναι μέλη της δημόσιας διοίκησης και 14 είναι κοινωνικοί εταίροι και διεκδικητές συμφερόντων. Κατανέμονται ως εξής: α) Επτά μέλη που εκπροσωπούν την κεντρική κυβέρνηση, όλα με το βαθμό του Γενικού Διευθυντή, β) Επτά μέλη από άλλες βαθμίδες της κυβέρνησης, γ) Τέσσερα μέλη από τους κοινωνικούς εταίρους και δ) Δέκα μέλη που εκπροσωπούν τους οργανισμούς και τις ενώσεις των οποίων οι δραστηριότητες συνδέονται με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

135. Cachón, 2012: 112.

φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής κατά την προώθηση των καταγγελιών τους. β) Να διεξάγει ανεξάρτητες και αυτόνομες έρευνες και αναλύσεις και να δημοσιεύει ανεξάρτητες εκθέσεις, που αφορούν στις διακρίσεις (...) γ) Να προωθεί μέτρα που συντελούν στην ίση μεταχείριση και την εξάλειψη των διακρίσεων για φυλετικούς ή εθνοτικούς λόγους και, όπου εφαρμόζεται, να κάνει τις κατάλληλες συστάσεις και προτάσεις (...)»¹³⁵. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να συνεργάζεται με το προαναφερθέν Συμβούλιο σε θέματα αρμοδιότητάς του. Επιπλέον στην Ισπανία υπάρχουν στον τομέα των διακρίσεων τρεις εξειδικευμένοι οργανισμοί με μάλλον περιορισμένη δυνατότητα παρέμβασης και ρόλο κυρίως συμβουλευτικό: α) το Εθνικό Συμβούλιο για τις Αναπηρίες, για τις ίσες ευκαιρίες, τη μη διάκριση και την καθολική προσβασιμότητα για τα άτομα με αναπηρίες που λειτουργεί από το 2005, β) το Εθνικό Συμβούλιο των Ρομά και γ) «Φόρουμ και την Κοινωνική Ένταξη των Μεταναστών».

Στη Σουηδία από τον Ιανουάριο του 2009 υπάρχει ένας ενιαίος¹³⁶ διαμεσολαβητής για θέματα ισότητας. Έχει το δικαίωμα να διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις σύμφωνα με οποιονδήποτε από τους νόμους για την καταπολέμηση των διακρίσεων καθώς και το δικαίωμα να εκπροσωπεί άτομα σε περιπτώσεις διακρίσεων που είναι σημαντικές από την άποψη της νομολογίας ή με άλλο τρόπο. Ο διαμεσολαβητής έχει τη δυνατότητα να επιβάλλει χρηματικό πρόστιμο. Επίσης, υποχρεούται να παρέχει συμβουλές, ανεξάρτητη βοήθεια και υποστήριξη γενικότερα σε άτομα και ιδρύματα, να ασχολείται με την εκπαίδευση, πληροφόρηση και διαμόρφωση γνώμης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και να προτείνει στην Κυβέρνηση θεσμικά και άλλα μέτρα για την

136. Έως το 2008 υπήρχαν τέσσερις διαμεσολαβητές: ένας διαμεσολαβητής για ζητήματα ίσων ευκαιριών (φύλο), ένας ενάντια στην εθνοτική διάκριση που κάλυπτε επίσης και θέματα θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ένας για διακρίσεις λόγω αναπηρίας και ένας για ζητήματα σεξουαλικού προσανατολισμού.

καταπολέμηση των διακρίσεων και να παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις. Οι ανεξάρτητες έρευνες και αναφορές είναι σημαντικά τμήματα αυτής της εργασίας. Ο Διαμεσολαβητής -παρόλο που διορίζεται από την Κυβέρνηση- έχει ανεξάρτητη θέση να καταλήξει στις δικές του αποφάσεις για τα επιμέρους ζητήματα¹³⁷. Χρηματοδοτείται από το κράτος, με τις αποφάσεις για τη χρηματοδότηση να λαμβάνονται κάθε χρόνο από το Σουηδικό Κοινοβούλιο, βάσει προτάσεων από την Κυβέρνηση και ως μέρος του γενικού κρατικού προϋπολογισμού. Στη Σουηδία ο ρόλος των ΜΚΟ είναι σχετικά περιορισμένος με εξαίρεση ίσως τους διάφορους οργανισμούς που ανήκουν στο κίνημα των ατόμων με αναπηρίες. Στο βαθμό πάντως που υπάρχουν ΜΚΟ ο διαμεσολαβητής έχει συνεχή διάλογο μαζί τους. Ο διαμεσολαβητής ισότητας έλαβε 1957 νέες υποθέσεις το 2011. Από αυτές 563 αφορούσαν λόγους αναπηρίας, 694 εθνοτική προέλευση, 348 διακρίσεις λόγω φύλου, 248 διακρίσεις λόγω ηλικίας, 121 διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, 45 σεξουαλικό προσανατολισμό και 27 ταυτότητα φύλου¹³⁸.

6.7.2 Η αποτύπωση των διακρίσεων με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου

Σύμφωνα με την έρευνα του ευρωβαρόμετρου το 2012 οι ερωτώμενοι πολίτες στο **Ηνωμένο Βασίλειο** θεωρούν την εθνική καταγωγή ως την πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 57% (έναντι 56% της ΕΕ-27). Ακολουθούν οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 50% (39% ΕΕ27), ο σεξουαλικός προσανατολισμός 43% (46% ΕΕ27) και η αναπηρία 43% (46% ΕΕ27), η ταυτότητα φύλου 41% (45% ΕΕ27), η ηλικία άνω των 55 ετών 39% (45% ΕΕ27), το φύλο 28% (31%

136. Έως το 2008 υπήρχαν τέσσερις διαμεσολαβητές: ένας διαμεσολαβητής για ζητήματα ίσων ευκαιριών (φύλο), ένας ενάντια στην εθνοτική διάκριση που κάλυπτε επίσης και θέματα θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ένας για διακρίσεις λόγω αναπηρίας και ένας για ζητήματα σεξουαλικού προσανατολισμού.

137. Norberg, 2012:91.

138. Norberg, 2012:91.

ΕΕ27), και οι διακρίσεις ενάντια στους νέους δηλαδή ηλικία κάτω των 30 ετών 23% (18% ΕΕ27).¹³⁹ Σε τρεις από τους οκτώ λόγους διακρίσεων τα ποσοστά στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι υψηλότερα από το μέσο όρο της ΕΕ-27. Αυτοί είναι η εθνική καταγωγή, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις και οι νέοι.

Στην Γαλλία οι ερωτώμενοι θεωρούν την εθνικότητα ως την πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 76%. Ακολουθούν η θρησκεία και η αναπηρία με ποσοστό 66%, ο σεξουαλικός προσανατολισμός 61%, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας άνω των 55 ετών 56%, η ταυτότητα φύλου 53%, το φύλο 48% και οι διακρίσεις εναντίον των νέων 30%. Στη Γαλλία και στις οκτώ όψεις διακρίσεων τα ποσοστά είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην Γερμανία οι απαντήσεις των ερωτωμένων κατατάσσουν την εθνική καταγωγή ως την κύρια μορφή διακρίσεων με ποσοστό 51%. Έπονται η ταυτότητα φύλου 37%, ο σεξουαλικός προσανατολισμός 36%, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας άνω των 55 ετών 35%, η θρησκεία και η αναπηρία 34%, το φύλο 18% και οι νέοι 10%. Στην Γερμανία σε αντίθεση με την Γαλλία και στους οκτώ λόγους διακρίσεων τα ποσοστά είναι χαμηλότερα από αυτά του μέσου όρου της ΕΕ-27.

Στην Ισπανία η εθνικότητα εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια όψη διακρίσεων με ποσοστό 58% σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου για το 2012. Ακολουθούν η ταυτότητα φύλου 53%, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας άνω των 55 ετών 45%, ο σεξουαλικός προσανατολισμός 44%, η αναπηρία 40%, το φύλο 38%, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 32% και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας κάτω των 30 ετών 19%. Τα ποσοστά των διακρίσεων

139. Special Eurobarometer 393, *Discrimination in the EU in 2012*, pp 9-15. Η ερώτηση είναι ποιον από τους παρακάτω τύπους διάκρισης είναι πολύ διαδεδομένος, αρκετά διαδεδομένος, αρκετά σπάνιος ή πολύ σπάνιος. Οι απαντήσεις περιλαμβάνουν τις κατηγορίες πολύ διαδεδομένος και αρκετά διαδεδομένος.

στην Ισπανία είναι υψηλότερα από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της εθνικότητας, της ταυτότητας φύλου, της ηλικίας κάτω των 30 ετών και του φύλου, είναι ίσα στη διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και χαμηλότερα στους τρεις άλλους λόγους των διακρίσεων.

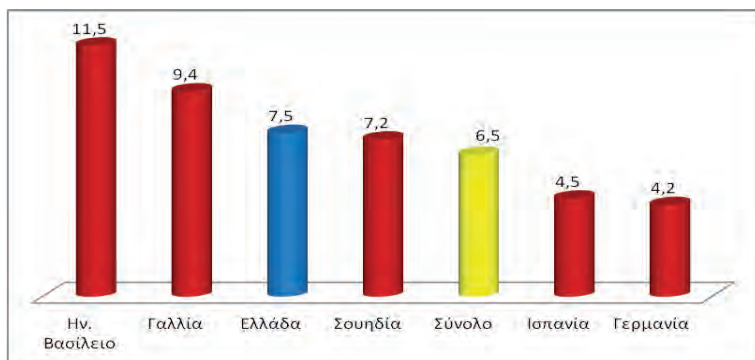
Στη **Σουηδία** οι ερωτώμενοι κατατάσσουν την εθνική καταγωγή ως την κύρια κατηγορία διακρίσεων με πολύ υψηλό ποσοστό 75%. Ακολουθούν η θρησκεία 58%, η ταυτότητα φύλου 57%, η αναπηρία 52%, ο σεξουαλικός προσανατολισμός 47%, το φύλο και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας άνω των 55 ετών 45% και οι διακρίσεις εναντίον των νέων 13%. Μόνο στον τελευταίο τομέα το ποσοστό διακρίσεων στη Σουηδία είναι μικρότερο από το αντίστοιχο της ΕΕ. Στις διακρίσεις λόγω ηλικίας άνω των 55 ετών είναι το ίδιο, ενώ στους άλλους τομείς είναι υψηλότερο.

Η διαγραμματική απεικόνιση για καθεμία από τις πέντε προαναφερθείσες χώρες καθώς και του μέσου όρου των 27 κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για τους οκτώ λόγους των διακρίσεων με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου για το 2012 γίνεται στο Παράρτημα (Γραφήματα Διακρίσεων επιμέρους χωρών).

6.7.3 Η αποτύπωση των διακρίσεων με βάση τα αποτελέσματα του Ε΄ Γύρου της Ε.Κ.Ε.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (Ε.Κ.Ε) τα ποσοστά των μελών μιας ομάδας που υφίσταται διακρίσεις για κάποιο λόγο σε καθεμία από τις πέντε χώρες αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.14. Συγχρόνως γίνεται και σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ελλάδα, αλλά και με το μέσο όρο των 27 χωρών για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία και έλαβαν μέρος στον πέμπτο γύρο της έρευνας.

Γράφημα 6.14 Μέλος ομάδας που υφίσταται διακρίσεις



Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε' γύρου

Το υψηλότερο ποσοστό διακρίσεων υφίσταται στο Ηνωμένο Βασίλειο με το 11,5% των πολιτών να δηλώνει ότι είναι μέλος ομάδας που για έναν ή περισσότερους λόγους υφίσταται διακρίσεις. Ακολουθούν η Γαλλία με 9,4% η Σουηδία με 7,2%, η Ισπανία με 4,5% και η Γερμανία με 4,2%. Οι τρεις πρώτες χώρες έχουν υψηλότερα ποσοστά από τον μέσο όρο των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο και η Γαλλία βρίσκονται υψηλότερα από την Ελλάδα σε ποσοστό διακρίσεων.

Στον Πίνακα 6.4 παρουσιάζονται τα επιμέρους ποσοστά ανά λόγο διάκρισης για τις πέντε χώρες και γίνεται σύγκριση με τα αντίστοιχα στην Ελλάδα, που για διευκόλυση παρατίθενται στην τελευταία στήλη του Πίνακα. Υπενθυμίζεται ότι στην ερώτηση αυτή απαντούν μόνο εκείνοι που είναι μέλη ομάδας που υφίσταται διακρίσεις.

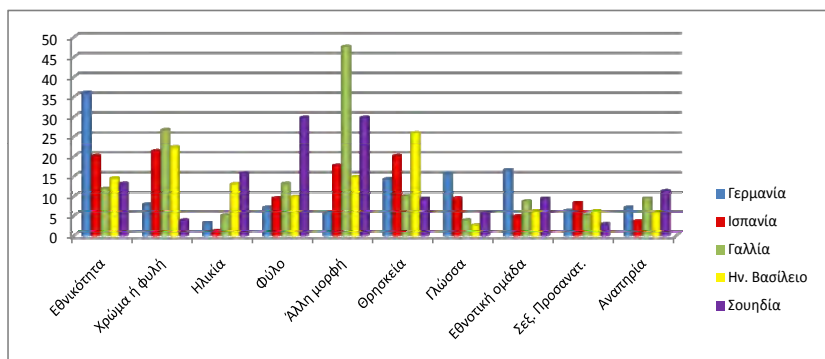
Πίνακας 6.4 Λόγοι διακρίσεων μελών ομάδας που υφίσταται διακρίσεις

Λόγοι Διάκρισης	Ηνωμένο Βασίλειο	Γαλλία	Γερμανία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Εθνικότητα	14,3	11,7	35,9	20	13	35,5
Χρώμα ή φυλή	22,2	26,5	7,8	21,2	3,7	29,1
Ηλικία	12,9	4,9	3,1	1,2	15,7	11,3
Φύλο	9,7	13	7	9,4	29,6	8,4
Άλλη μορφή	14,7	47,5	5,5	17,6	29,6	7,9
Θρησκεία	25,8	9,9	14,1	20	9,3	6,9
Γλώσσα	2,5	3,7	15,6	9,4	5,6	5,9
Εθνοτική ομάδα	6,1	8,6	16,4	4,7	9,3	4,9
Σεξ. Προσανατ.	6,1	4,9	6,3	8,2	2,8	2,5
Αναπηρία	5,7	9,3	7	3,5	11,1	2,5

Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε' γύρου

Από τον παραπάνω Πίνακα διαφαίνεται ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο υφίσταται μεγαλύτερο ποσοστό διακρίσεων λόγω θρησκείας (25,9%) και ακολουθούν διακρίσεις λόγω χρώματος ή φυλής (22,2%), άλλης μορφής (14,7%) και εθνικότητας (14,3%). Στην Γαλλία οι απαντήσεις των ερωτωμένων κατατάσσουν την άλλη μορφή διάκρισης ως κύριο λόγο διάκρισης (47,5%), ενώ έπονται διακρίσεις λόγω χρώματος ή φυλής (26,5%), και εθνικότητας (11,7%). Στην Γερμανία οι διακρίσεις λόγω εθνικότητας κατέχουν την μερίδα του λέοντος (35,9%), ακολουθούμενες από αυτές λόγω εθνοτικής ομάδας (16,4%), γλώσσας (15,6%) και θρησκείας (14,1%). Στην Ισπανία κυριαρχούν οι διακρίσεις λόγω χρώματος ή φυλής (21,2%) και ακολουθούν οι διακρίσεις λόγω θρησκείας (20%) και άλλης μορφής (17,6%). Στην Σουηδία τέλος οι πολίτες θεωρούν ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου (29,6%) και άλλης μορφής (29,6%) υπερτερούν, ενώ ακολουθούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας (15,7%). Οι λόγοι των διακρίσεων για τις πέντε χώρες αποτυπώνονται στο Γράφημα 6.15.

Γράφημα 6.15 Λόγοι διακρίσεων που υφίστανται ομάδες



Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ Γύρου- <http://ess.nsd.uib.no/>

Από τους δέκα λόγους διακρίσεων που αναφέρονται στη σχετική ερώτηση υψηλά ποσοστά παρουσιάζουν οι διακρίσεις λόγω χρώματος ή φυλής, λόγω εθνικότητας και οι άλλης μορφής διακρίσεις. Για κάθε χώρα τα στοιχεία εκτός από τον Πίνακα 6.4 αποτυπώνονται και σε Γραφήματα στο Παράρτημα (ενότητα 6.10).

6.8 Συγκριτική Επισκόπηση

Από τα δεδομένα των ερευνών του Ευρωβαρόμετρου διαφαίνεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στα πέντε κράτη-μέλη της ΕΕ, που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας, ότι οι διακρίσεις λόγω **εθνικής καταγωγής** είναι ο κυρίαρχος λόγος διακρίσεων. Στη Γαλλία (76%), Σουηδία (75%) και Ελλάδα (70%) τα ποσοστά των διακρίσεων λόγω εθνικότητας υπερβαίνουν αρκετά τον μέσο όρο της ΕΕ-27 (56%). Εντούτοις παρατηρείται (Γράφημα I Παραρτήματος) μια μείωση των ποσοστών μεταξύ 2009 και 2012 η οποία είναι σημαντική στην Ισπανία από 66% σε 58%, ανεπαίσθητη στην Γερμανία από 54% σε 51% και οριακή, δηλαδή κατά μία ποσοστιαία μονάδα, στην Γαλλία, Σουηδία, Ελλάδα και Ην. Βασίλειο. Οι διακρίσεις λόγω εθνικότητας είναι σταθερά υψηλές στην Γερμανία

(35,9%) και στην Ελλάδα (35,5%) σύμφωνα και με τα δεδομένα του Ε' γύρου της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (Γραφήματα ΙΧ και ΧΙΙ Παραρτήματος).

Περνώντας στο φύλο ως λόγο διάκρισης εντοπίζεται και στις έξι χώρες μείωση του ποσοστού (Γράφημα ΙΙ Παραρτήματος) με εντυπωσιακότερη εικόνα στην Ελλάδα, όπου υπάρχει μείωση κατά 26 ποσοστιαίες μονάδες, από 49% το 2009 σε 23% το 2012. Αξιοσημείωτη επίσης είναι η μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου στο Ην. Βασίλειο από 43% σε 28% και στην Γερμανία από 30% σε 18%. Στην Γαλλία το ποσοστό διακρίσεων λόγω φύλου είναι το υψηλότερο (48%) υπερβαίνοντας κατά πολύ τον μέσο όρο της ΕΕ-27 (31%). Σύμφωνα με τα δεδομένα της Ε.Κ.Ε. οι διακρίσεις λόγω φύλου (29,6%) κυριαρχούν στις απαντήσεις των μελών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις στην Σουηδία (Γράφημα ΧΙ Παραρτήματος).

Η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό (65%) στις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού το 2012 και μάλιστα με οριακή αύξηση κατά μία ποσοστιαία μονάδα συγκριτικά με τα δεδομένα του 2009 (Γράφημα ΙΙΙ Παραρτήματος). Αύξηση των διακρίσεων υπάρχει στο Ηνωμένο Βασίλειο (από 40% σε 43%), αισθητή μείωση στην Σουηδία κατά δέκα ποσοστιαίες μονάδες (από 57% σε 47%), ενώ δεν υπάρχει καμμία διαφοροποίηση στην Γαλλία, Ισπανία, Γερμανία. Από την άλλη μεριά με βάση τα αποτελέσματα της Ε.Κ.Ε οι διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού καταγράφουν χαμηλά ποσοστά με το υψηλότερο (8,2%) στην Ισπανία.

Σημαντική μείωση των ποσοστών σε όλες τις χώρες εντοπίζεται στις διακρίσεις λόγω ηλικίας το 2012 συγκριτικά με το 2009, με εντυπωσιακότερη την μείωση στην Ελλάδα και στην Ισπανία κατά 17 και 16 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα (Γράφημα ΙV Παραρτήματος). Στην Γαλλία με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου οι διακρίσεις λόγω ηλικίας με ποσοστό 56% βρίσκονται στην υψηλότερη θέση μεταξύ των έξι χωρών και είναι 11 ποσοστιαίες

μονάδες υψηλότερες από τον μέσο όρο της ΕΕ-27. Σύμφωνα με τα δεδομένα της Ε.Κ.Ε το υψηλότερο ποσοστό διακρίσεων λόγω ηλικίας εντοπίζεται στη Σουηδία (15,7%).

Στις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων παρατηρείται αύξηση του ποσοστού στη Γαλλία, την Σουηδία, το Ην. Βασίλειο και την Γερμανία και μείωση στην Ελλάδα, ενώ στην Ισπανία υπάρχει ίδιο ακριβώς ποσοστό, όπως και το 2009 (Γράφημα V Παραρτήματος). Στην Γαλλία για το συγκεκριμένο λόγο διάκρισης το ποσοστό έχει αυξηθεί κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες στην τριετία (από 58% σε 66%) και είναι μεγαλύτερο κατά 27 μονάδες από τον μέσο όρο της ΕΕ-27 (66% έναντι 39%). Με βάση επίσης τα δεδομένα του Ε' Γύρου της Ε.Κ.Ε. οι πολίτες στο Ην. Βασίλειο θεωρούν την θρησκεία ως τον κύριο λόγο διακρίσεων (Γράφημα VII Παραρτήματος).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωβαρόμετρου τα ποσοστά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας εμφανίζονται μειωμένα και στις έξι χώρες με την μεγαλύτερη μείωση στην Ισπανία κατά 16 ποσοστιαίες μονάδες (από 56% το 2009 σε 40% το 2012), ακολουθούμενη από την Ελλάδα όπου η μείωση σε σχέση με το 2009 φτάνει τις 10 μονάδες (Γράφημα VI Παραρτήματος). Στην Γαλλία παρατηρούνται τα υψηλότερα ποσοστά με 66% τα οποία υπερβαίνουν κατά 20 ποσοστιαίες μονάδες τον μέσο όρο της ΕΕ-27. Επίσης με βάση τα αποτελέσματα της Ε.Κ.Ε. οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας έχουν υψηλότερο ποσοστό από τις άλλες πέντε χώρες.

6.9 Συμπεράσματα

Από τις εκθέσεις της Επιτροπής προκύπτει ότι όλα τα κράτη-μέλη έχουν ενσωματώσει τις Οδηγίες στο εθνικό τους δίκαιο, κατά τρόπο που μάλλον υπερβαίνει τις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, είτε αυτό αφορά στους λόγους διάκρισης που απαγορεύονται από τη νομοθεσία, είτε στο πεδίο εφαρμογής της προστασίας, είτε στις αρμοδιότητες του εθνικού φορέα ισότητας¹⁴⁰.

140. European Commission, 2010, p.3.

Τα περισσότερα κράτη-μέλη έχουν μεταφέρει τις Οδηγίες μέσω του αστικού και εργατικού δικαίου, ενώ μία μειοψηφία τις έχει μεταφέρει και μέσω του ποινικού δικαίου.

Η μεταφορά των Οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών-μελών της ΕΕ συνέβαλε αφενός στην κωδικοποίηση και αποσαφήνιση της νομοθεσίας τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων και αφετέρου στη σημαντική αύξηση της νομικής προστασίας στο συγκεκριμένο τομέα. Αυτό συμπεραίνεται σαφώς και από την αύξηση του αριθμού υποθέσεων που εισάγονται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων για παραβιάσεις της νομοθεσίας που αφορά στις διακρίσεις. Ενθαρρυντικό παραμένει το γεγονός ότι η εξίσωση της προστασίας για όλους τους λόγους έχει συνεχιστεί σε μερικές χώρες. Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2012 δείχνει μείωση του ποσοστού τους σχεδόν για όλες τις όψεις των διακρίσεων. Αυτό σημαίνει και ενημέρωση των πολιτών, αλλά και ουσιαστική εφαρμογή της νομοθεσίας. Επιπλέον τα αποτελέσματα του Ε' γύρου της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας δείχνουν χαμηλά ποσοστά διακρίσεων.

Μολονότι έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος τα τελευταία χρόνια και η πλειοψηφία των κρατών φαίνεται να ικανοποιεί το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών, εντούτοις παραμένουν μερικά αξιοσημείωτα κενά και είναι επιτακτική ανάγκη να καλυφθούν. Για παράδειγμα σε κάποιες χώρες υπάρχει έλλειψη προστασίας για όλους τους εργαζόμενους και τους αυτοαπασχολούμενους, ειδικά στο δημόσιο τομέα ή η προστασία από τις διακρίσεις στη διάθεση των αγαθών και των υπηρεσιών περιορίζεται περισσότερο σε αυτά τα αγαθά και τις υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό. Τελικά εναπόκειται στα δικαστήρια να αποφασίσουν εάν η εθνική νομοθεσία έρχεται σε αντίθεση με την ευρωπαϊκή νομοθεσία και να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή¹⁴¹.

141. European Union, 2010, p. 100.

Κοινό χαρακτηριστικό είναι ότι η νομολογία σε εθνικό επίπεδο για όλους τους προστατευόμενους από τις Οδηγίες λόγους είναι σήμερα συχνότερη, αν και ο αριθμός των υποθέσεων σε μερικές χώρες παραμένει πολύ χαμηλός ή εστιάζει σε μερικούς λόγους ειδικά εις βάρος των άλλων. Ορισμένες διαδικαστικές δυσκολίες που επηρεάζουν την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και την αποτελεσματική εφαρμογή πηγάζουν επίσης από τις σύντομες προθεσμίες παραγραφής στη νομοθεσία, τις χρονοβόρες διαδικασίες, τα υψηλά κόστη ή τις αποτυχίες στην παροχή νομικής βοήθειας. Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι υπάρχει μεγάλη αύξηση στον αριθμό των προδικαστικών ερωτημάτων που έχουν κατατεθεί στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ειδικά για λόγους ηλικίας, αλλά απομένει να φανεί πώς θα εφαρμοστούν αυτές οι αποφάσεις σε εθνικό επίπεδο. Αυτό εν πολλοίς οφείλεται σε ασάφειες στο κείμενο των Οδηγιών και κατά συνέπεια σε πολλές εθνικές διατάξεις που τις μετέφεραν οπότε η δικαστική ερμηνεία έχει ζωτική σημασία για να αποσαφηνιστούν τα σημαντικά όρια. Εξαιρετικά ενδιαφέροντα είναι επίσης η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ). Το δικαστήριο αυτό λειτουργεί εκ παραλλήλου με το Δικαστήριο της ΕΕ και εξετάζει υποθέσεις διακρίσεων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών. Τα δύο δικαστήρια έχουν αναπτύξει δυναμικό διάλογο και αλληλοεπηρεάζονται.

Σημαντικός είναι ο ρόλος των εθνικών φορέων ισότητας που έχουν δημιουργηθεί στα κράτη- μέλη για την εφαρμογή της νομοθεσίας και για την προστασία της αρχής ίσης μεταχείρισης. Αυτό που μπορεί με σαφήνεια να ειπωθεί είναι έχουν αυξηθεί σε όλες τις χώρες οι αναφορές των πολιτών που επισημαίνουν φαινόμενα διακριτικής μεταχείρισης, αν και όχι με την ίδια συχνότητα για όλους τους λόγους. Πάντως παραμένει επίκαιρη η ανάγκη περαιτέρω ενημέρωσης των πολιτών όσον αφορά την παρεχόμενη

προστασία από τον νόμο κατά των διακρίσεων για το σύνολο των λόγων διάκρισης.

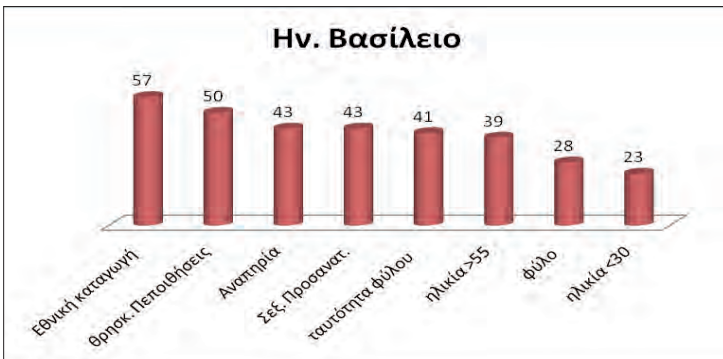
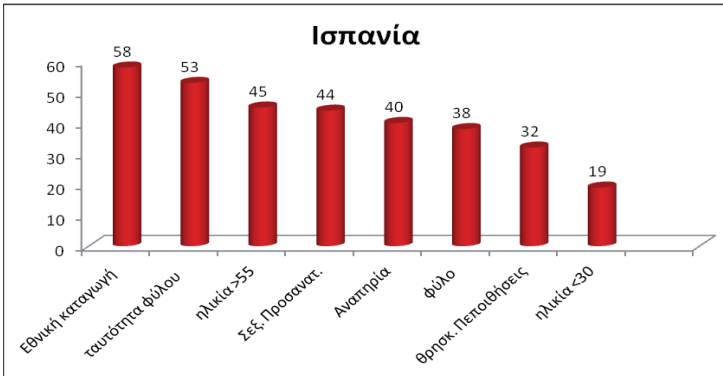
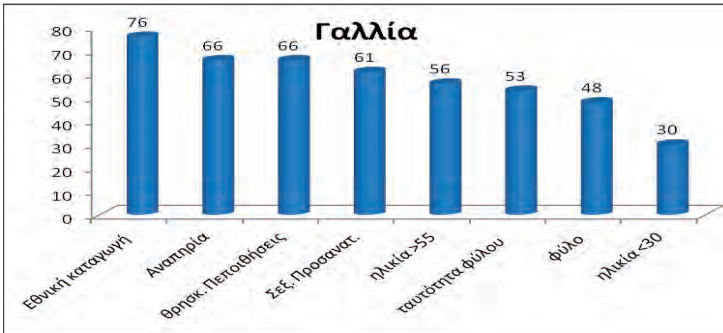
Ειδικότερα για την Ελλάδα, παρά τα όποια κενά του Ν.3304/2005, υπάρχει σήμερα ένα συνεκτικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο έχει ενδυναμωθεί πρόσφατα και με τους νόμους Ν. 4074/2012 και Ν. 4097/2012, οι οποίοι μεταφέρουν στην ελληνική νομοθεσία Οδηγίες και κείμενα διεθνών συμβάσεων, αυξάνοντας κατ' αυτό τον τρόπο το επίπεδο προστασίας. Από την εφαρμογή της νομοθεσίας συμπεραίνεται ότι στον εθνικό φορέα ισότητας απουσιάζουν οι αναφορές για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και σεξουαλικού προσανατολισμού. Στον τομέα αυτό χρειάζεται μια μεγαλύτερη προσπάθεια εκ μέρους της πολιτείας για πληροφόρηση των πολιτών, έτσι ώστε να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου στην Ελλάδα αποτυπώνεται μια σταθερή αντίληψη των πολιτών για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής και λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ενώ παρατηρείται μια μείωση των ποσοστών στους άλλους λόγους διακρίσεων με χαρακτηριστική μάλιστα διαφοροποίηση στις διακρίσεις λόγω φύλου. Οι διακρίσεις λόγω εθνικότητας παραμένει ο κυρίαρχος λόγος διακρίσεων στην Ελλάδα σύμφωνα και με τα αποτελέσματα της Ε.Κ.Ε. Από τους δέκα λόγους διακρίσεων που εμφανίζονται στην σχετική ερώτηση στους έξι τα ποσοστά είναι μικρότερα, στην εθνικότητα τα ίδια και στους υπόλοιπους τρεις λόγους τα ποσοστά είναι υψηλότερα.

Οι διακρίσεις παρουσιάζουν πιο έντονη μορφή στην αγορά εργασίας, με υψηλότερα ποσοστά σε όλες τις κατηγορίες και κυρίως τις διακρίσεις στην ηλικία άνω των 55 ετών, ενώ οι διακρίσεις εκτός αγοράς εργασίας είναι λιγότερο πιθανόν να συμβούν. Η οικονομική κρίση επίσης έχει αυξήσει τις διακρίσεις ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας κυρίως λόγω των ευέλικτων μορφών εργασίας και της αλλαγής του τοπίου με μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων.

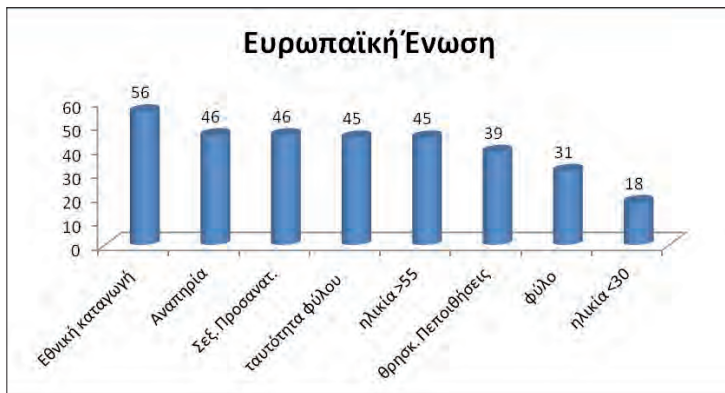
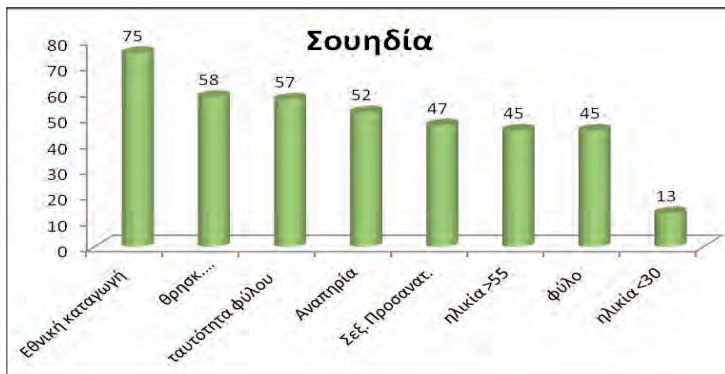
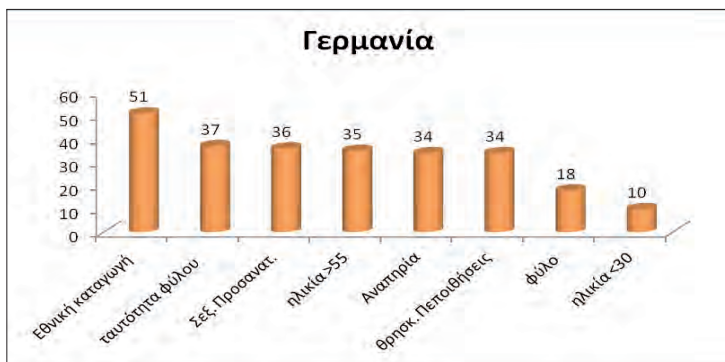
Πρωταρχικό καθήκον της ελληνικής πολιτείας πρέπει να αποτελεί η ενημέρωση των πολιτών και η διάχυση των πληροφοριών σχετικά με τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η ευαισθητοποίηση του κοινού για τα θέματα των διακρίσεων είναι ένα σημαντικό εργαλείο που θα βοηθήσει ουσιαστικά στην καταπολέμησή τους. Η ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ των κυβερνήσεων, της κοινωνίας πολιτών και των κοινωνικών εταίρων για όλους τους λόγους που αφορούν διακρίσεις μπορεί να αποτελέσει σημαντικό βήμα προόδου. Ο ρόλος επίσης των ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε θέματα διακρίσεων μπορεί να αποβεί καθοριστικός αφενός μέσω της συμβολής τους στην αντιμετώπισή τους αφετέρου μέσω της διευκόλυνσης της νομιμοποίησης τους ενώπιον δικαστικών αρχών όταν υπερασπίζονται θύματα των διακρίσεων.

6.10 Παράρτημα: Γραφήματα ανά χώρα και λόγο διάκρισης

6.10.1 Γραφήματα Διακρίσεων σε επιμέρους χώρες



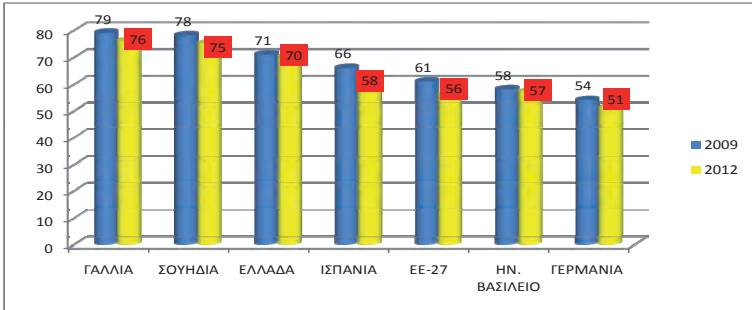
ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Πηγή: Special Eurobarometer 393/Discrimination in the EU in 2012

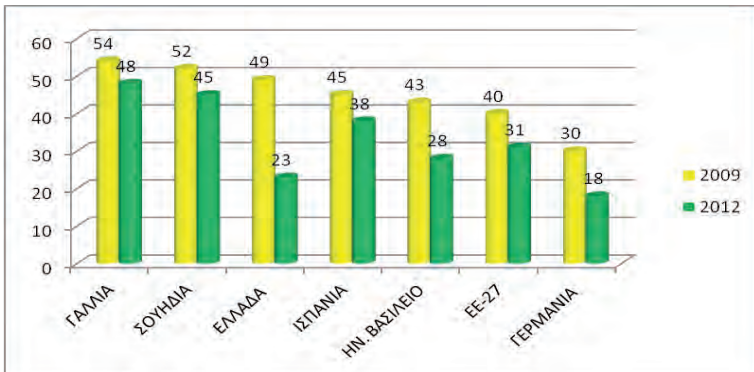
6.10.2 ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Γράφημα I Διακρίσεις λόγω Εθνικής Καταγωγής



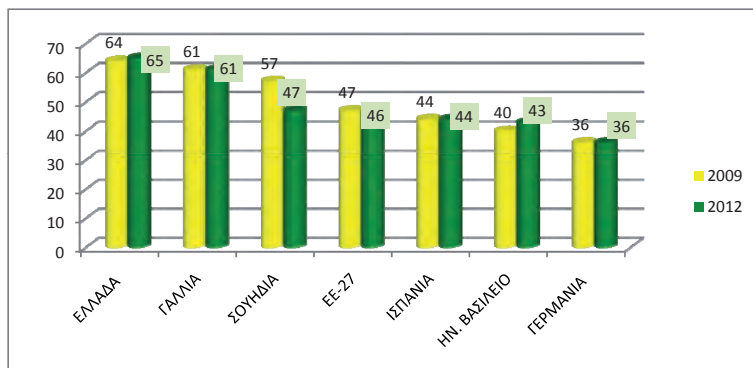
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα II Διακρίσεις λόγω Φύλου



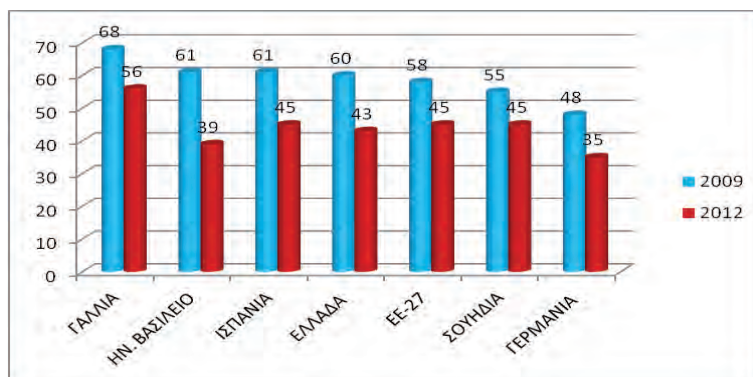
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα III Διακρίσεις λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού



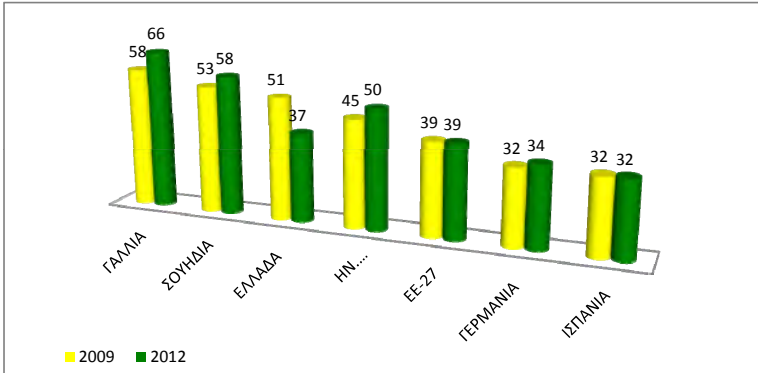
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα IV Διακρίσεις λόγω Ηλικίας



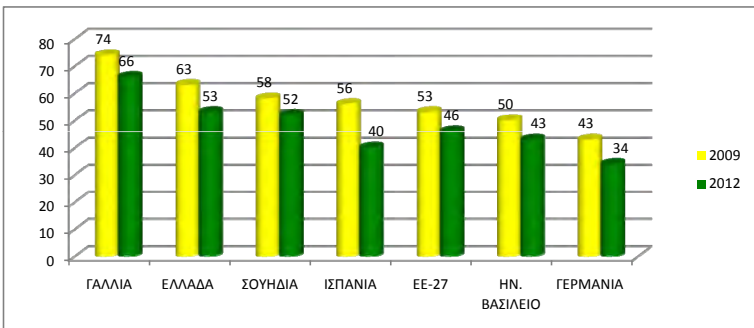
Πηγή : Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα V Διακρίσεις λόγω θρησκείας ή Πεποιθήσεων



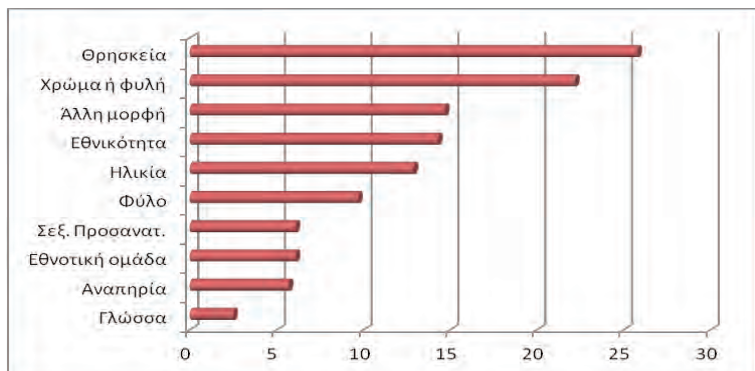
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα VI Διακρίσεις λόγω Αναπηρίας



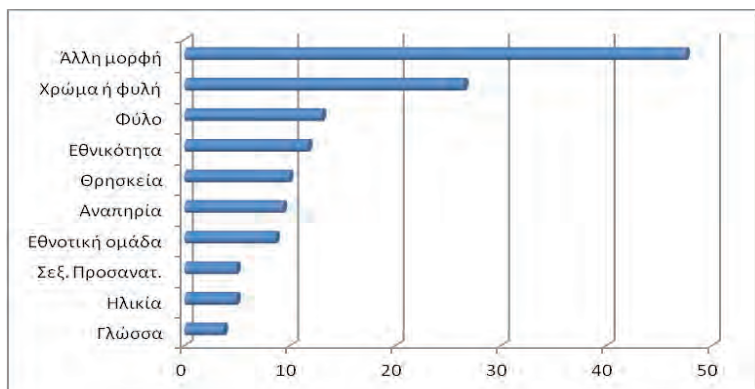
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2009, 2012

Γράφημα VII Λόγοι διάκρισης στο Ηνωμένο Βασίλειο



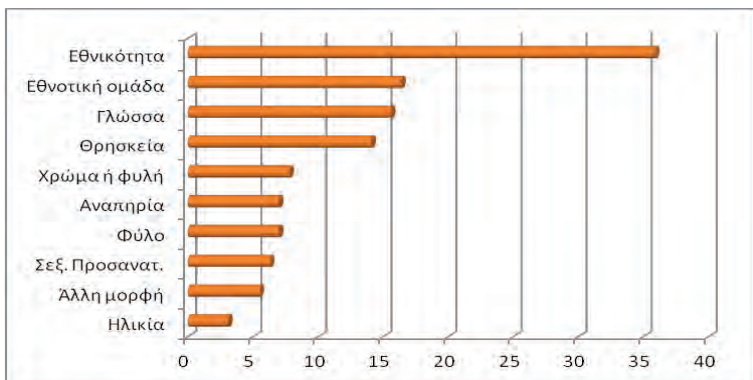
Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ γύρου

Γράφημα VIII Λόγοι διάκρισης στην Γαλλία



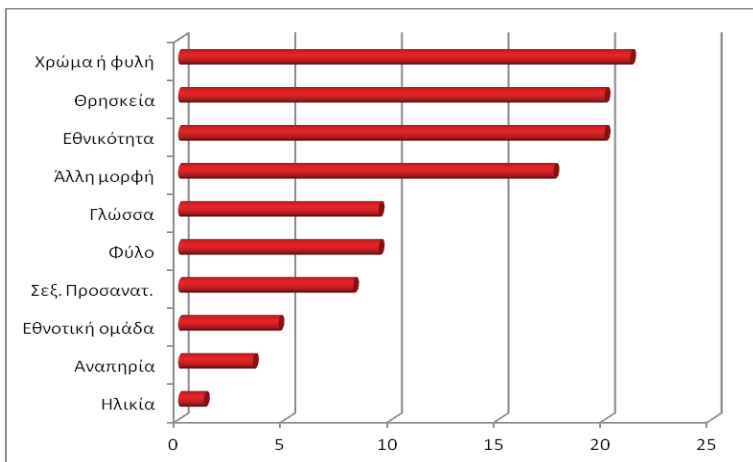
Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ γύρου

Γράφημα ΙΧ Λόγοι διάκρισης στην Γερμανία



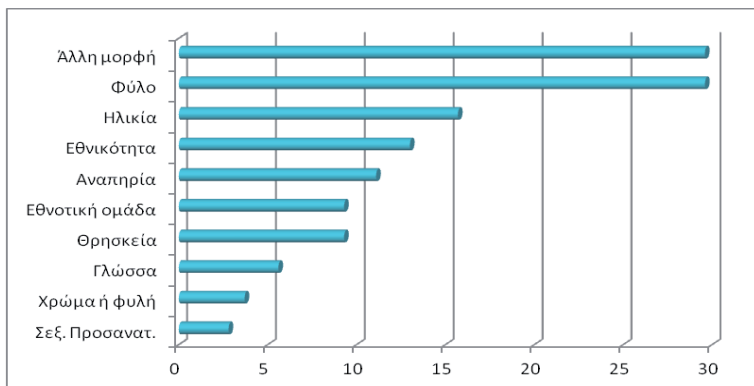
Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε' γύρου

Γράφημα Χ Λόγοι διάκρισης στην Ισπανία



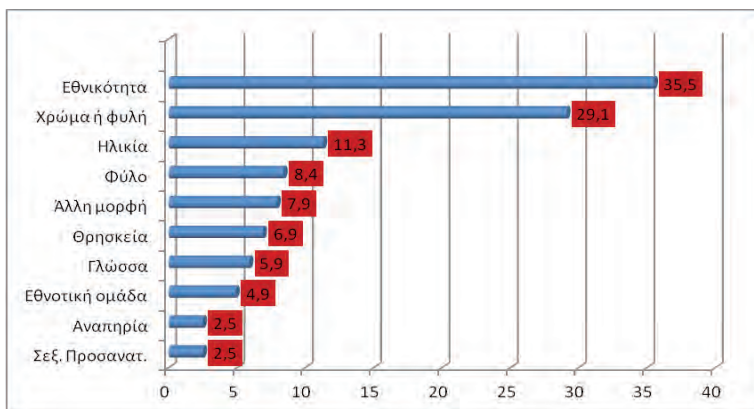
Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε' γύρου

Γράφημα XI Λόγοι διάκρισης στην Σουηδία



Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ γύρου

Γράφημα XII Λόγοι διάκρισης στην Ελλάδα



Πηγή: ESS Data Αποτελέσματα Ε΄ γύρου

7. Οικονομετρική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση

7.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται προσπάθεια να εκτιμηθεί η επίδραση στην αγορά εργασίας των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιούνται κατάλληλες οικονομετρικές τεχνικές, προκειμένου να εκτιμηθεί όσον το δυνατό αμερόληπτα η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών συγκεκριμένων ευπαθών κοινωνικά ομάδων αναφορικά με:

- Το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό.
- Το ποσοστό απασχόλησής τους.
- Τα έτη του επαγγελματικού τους βίου.
- Το διάστημα της ανεργίας τους.
- Το επίπεδο του ωριαίου καθαρού μισθού τους.
- Την πιθανότητα ασφάλισης τους σε ταμείο κοινωνικής ασφάλισης.
- Το επίπεδο του φόβου που αισθάνονται για ενδεχόμενη απόλυσή τους.
- Το επίπεδο διάκρισης που έχουν βιώσει κατά το στάδιο πρόσληψής τους.
- Το επίπεδο διάκρισης που έχουν βιώσει σε παρελθούσες εργασίες τους.

Για ευκολία στην ανάγνωση των αποτελεσμάτων η κωδικοποίηση των 9 εξαρτημένων μεταβλητών δίνεται στο Παράρτημα (I) του παρόντος κεφαλαίου. Ο έλεγχος των ερμηνευτικών μεταβλητών βασίζεται σε οικονομετρικά υποδείγματα πολλαπλής παλινδρόμησης, ως εξής:

- Χρησιμοποιούνται Bivariate Probit with Sample Selection

υποδείγματα για να εκτιμηθούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες της πιθανότητας απασχόλησης, της ασφάλισης σε ταμεία κοινωνικής ασφάλισης, του φόβου που αισθάνονται για ενδεχόμενη απόλυση, της διάκρισης κατά το στάδιο πρόσληψης και της διάκρισης σε παρελθούσες εργασίες.

- Χρησιμοποιούνται Probit υποδείγματα για να εκτιμηθεί η πιθανότητα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.
- Τέλος, χρησιμοποιούνται Heckit υποδείγματα για να εκτιμηθούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα έτη του επαγγελματικού βίου, το διάστημα της ανεργίας και των ωριαίων καθαρών αποδοχών.
- Κάνοντας χρήση των Heckman-type υποδειγμάτων, οι δύο σταδίων εκτιμήσεις σταθμίζουν τις σχετικές μεροληψίες δειγματοληψίας (sample selection bias) (Wooldridge, 2006), ενώ με την χρήση αποτελεσμάτων αλληλεπίδρασης (interaction effects) εκτιμώνται οι τάσεις ανά ευπαθή ομάδα (Braunmoeller, 2004, Brambor et al., 2006).

Τα αποτελέσματα καθεμίας εξειδίκευσης παρουσιάζονται στη συνέχεια αναλυτικά. Οι πίνακες με τα αποτελέσματα δίνουν για κάθε μεταβλητή τον αντίστοιχο συντελεστή παλινδρόμησης, τα τυπικά σφάλματα, καθώς και την τιμή p που δείχνει την στατιστική σημαντικότητα των συντελεστών. Στην παρούσα έρευνα οι στατιστικά σημαντικές σχέσεις γίνονται δεκτές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, 5% και 10%. Οι τελευταίες γραμμές κάθε πίνακα δίνουν τις τιμές διαφόρων στατιστικών κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο της καλής προσαρμογής του εκάστοτε πολυμεταβλητού υποδείγματος. Οι εκτιμήσεις έχουν γίνει με το λογισμικό πρόγραμμα STATA (MP 12.1).

Σχετικά με την επιλογή των ανεξάρτητων μεταβλητών που υπεισέρχονται ως εξηγηματικές στις ερμηνευτικές εξειδικεύσεις, αυτές έχουν επιλεγεί σύμφωνα με τα πορίσματα των γενικών τάσεων που εξετάζονται στη διεθνή βιβλιογραφία και παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω:

- Η μεταβλητή «ηλικία» που μετράει την ηλικία των ερωτώμενων, δύναται να επηρεάσει τις υπό εξέταση σχέσεις, αφού, καθώς τα άτομα μεγαλώνουν, συσσωρεύουν γνώση και επαγγελματική εμπειρία (ανθρώπινο κεφάλαιο) και οι διεθνείς τάσεις φανερώνουν πως είναι πιο πιθανό τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα να είναι εργαζόμενα, να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, και να λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς (Becker and Chiswick, 1966, Willis, 1986, Ashenfelter and Rouse, 1998, Bertola et al., 2007).
- Η μεταβλητή «γένος» που ταυτοποιεί το φύλο του ερωτώμενου (άνδρας-γυναίκα), μπορεί να επηρεάσει τις υπό εξέταση σχέσεις, αφού η τεκνοποιία των γυναικών, η εμπλοκή των γυναικών στην ανατροφή των παιδιών, η υποχρεωτική στρατιωτική θητεία για τους άνδρες και, γενικότερα, οι διαφορές φύλου φαίνεται, μέσα από τη βιβλιογραφία, να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην επιλογή εργασίας (Becker, 1964, Becker, 1991, Bertola et al., 2007).
- Οι μεταβλητές «έγγαμος», «αριθμός παιδιών», και «μέλη νοικοκυριού» που μετρούν το αν ο ερωτώμενος είναι έγγαμος ή άγαμος, τον αριθμό των παιδιών που έχει, και τον αριθμό των μελών του νοικοκυριού του, αντίστοιχα, μπορούν να επηρεάσουν τις υπό εξέταση σχέσεις γιατί, όπως συνηγορούν οι διεθνείς τάσεις, η οικογενειακή κατάσταση και οι υποχρεώσεις που διέπουν τον έγγαμο βίο, μπορούν να καθορίσουν την επιλογή εργασίας, και το επίπεδο των μισθών κ.α. (Becker, 1964, Becker, 1991, Bertola et al., 2007).
- Οι μεταβλητές:
 - «δημοτικό σχολείο» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον μία τάξη του δημοτικού ή όχι,
 - «υποχρεωτική εκπαίδευση» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση (γυμνάσιο) ή όχι,

- «*ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση*» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος είναι πτυχιούχος ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ ή όχι,
- «*σεμινάρια κατάρτισης*» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος έχει παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης ή όχι,
- «*γνώση ελληνικών*», «*γνώση αγγλικών*» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος είχε πολύ καλή γνώση ελληνικών, αγγλικών, αντίστοιχα, ή όχι,

μπορεί να επηρεάσουν τις υπό εξέταση σχέσεις, αφού όλες οι παραπάνω μεταβλητές, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αυξάνουν το ανθρώπινο κεφάλαιο των ατόμων, θεωρούνται δείκτες παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας που μπορούν να επηρεάζουν τα επίπεδα απασχόλησης, τα επίπεδα των μισθών κ.α. (Becker and Chiswick, 1966, Willis, 1986, Becker, 1991, Ashenfelter and Rouse, 1998).

- Η μεταβλητή «*δημόσιος υπάλληλος*» που ταυτοποιεί το αν ο εργαζόμενος είναι δημόσιος υπάλληλος ή όχι, μπορεί να επηρεάσει τις υπό εξέταση σχέσεις μέσω των ιδιαίτερων βιομηχανικών και εργασιακών σχέσεων που επικρατούν στους συγκεκριμένους κλάδους εργασίας (Blau and Robins, 1990, Becker and Chiswick, 1996, Ashenfelter and Rouse, 1998, Edin and Gustavsson, 2008).
- Οι μεταβλητές:
 - «*χρόνια εργασίας*» που μετράει τα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας,
 - «*θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης*» που ταυτοποιεί αν ο ερωτώμενος έχει υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης ή όχι,
 - «*θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία*» που ταυτοποιεί αν ο ερωτώμενος είναι θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία ή όχι,

φαίνεται πως μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο του μισθού, και της απασχόλησης μέσω των θεωριών ανθρώπινου κεφαλαίου, εργασιακών σχέσεων και εργασιακής ψυχολογίας (Becker, 1964,

Willis, 1986, Becker, 1991, Harmon and Walker, 1995, Ashenfelter and Rouse, 1998).

– Οι μεταβλητές:

- «ελληνική υπηκοότητα» που ταυτοποιεί αν ο ερωτώμενος έχει Ελληνική υπηκοότητα ή όχι,
- «μακροχρόνια άρρωστος» που ταυτοποιεί αν ο ερωτώμενος είναι μακροχρόνια άρρωστος ή όχι,

μπορεί να επηρεάσουν τις υπό εξέταση σχέσεις (ποσοστά εργασίας, ποσοστά εργατικού δυναμικού, καθαροί ωριαίοι μισθοί), αφού όλες οι παραπάνω μεταβλητές/χαρακτηριστικά, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες ως κριτήρια αξιολόγησης (Drydakakis, 2010, Drydakakis, 2012).

– Η μεταβλητή «Αττική» που ταυτοποιεί το αν ο ερωτώμενος διαμένει στο Νομό Αττικής ή όχι, μπορεί να επηρεάσει τις υπό εξέταση σχέσεις, γιατί τα αστικά κέντρα μιας χώρας προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες εργασίας και φαίνεται, μέσω των διεθνών τάσεων, να επηρεάζουν τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, τους μισθούς κ.α. (Becker, 1991, Hamermesh, 1993).

– Οι μεταβλητές «μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα», «άτομα με αναπηρία», «τσιγγάνοι – Ρομά – άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες», «έλληνες μουσουλμάνοι – άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες», «μετανάστες, παλιννοστούντες», «πρόσφυγες – αιτούντες άσυλο», «γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας», «γυναίκες/ άντρες θύματα εμπορίας (trafficking)», «αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών», «αποφυλακισθέντες – ανήλικοι παραβάτες», «πρώην χρήστες ουσιών», «οροθετικοί», «άστεγοι», «άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας», «άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού», «άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου», σταθμίζουν την πιθανότητα ο ερωτώμενος να ανήκει στις εν λόγω κοινωνικές ομάδες.

- Ενώ, η μεταβλητή «ομάδα έλεγχου» που ταυτοποιεί αν ο ερωτώμενος προέρχεται από την ομάδα ελέγχου ή όχι, σταθμίζει την μεθοδολογία της δειγματοληψίας. Επομένως, οι εκτιμήσεις είναι σταθμισμένες, λαμβάνοντας υπόψη το γνώρισμα πως το δείγμα δεν είναι αποτέλεσμα μιας τυχαίας δειγματοληψίας.

Για ευκολία στην ανάγνωση των αποτελεσμάτων των πολυμεταβλητών παλινδρομήσεων, η κωδικοποίηση των ανεξάρτητων μεταβλητών δίνεται στο Παράρτημα (II) του παρόντος κεφαλαίου.

Τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα της μελέτης παρουσιάζονται περιληπτικά παρακάτω, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζεται καθεμία από τις εννέα εξειδικεύσεις εργασίας, ξεχωριστά, μαζί με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής παλινδρόμησης που αντιστοιχούν σε κάθε εξειδίκευση.

Στατιστικά σημαντικές τάσεις:

- ▷ Τα άτομα που δέχονται διακριτική μεταχείριση στην σημερινή τους εργασία λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς και αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για απόλυση.
- ▷ Όσοι έχουν βιώσει διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί, άνεργοι και να αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία.
- ▷ Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ανενεργές, να αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά παρατεταμένης ανεργίας, λιγότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, χαμηλότερους καθαρούς μισθούς, περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, περισσότερες πιθανότητες να έχουν βιώσει διακριτικές συμπεριφορές κατά το στάδιο της πρόσληψης και περισσότερες πιθανότητες να έχουν βιώσει διακριτικές συμπεριφορές σε παρελθούσες εργασίες.

- ▷ Η ελληνική υπηκοότητα και η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνουν την πιθανότητα τα άτομα να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, να είναι εργαζόμενα, να αντιμετωπίζουν χαμηλότερης διάρκειας ανεργίας και να είναι ασφαλισμένα.
- ▷ Τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει ανώτερες/ανώτατες σπουδές αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, χαμηλότερης διάρκειας ανεργία, περισσότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, υψηλότερους μισθούς, περισσότερες πιθανότητες να είναι εγγεγραμμένα σε ταμεία κοινωνικής ασφάλισης.
- ▷ Τα άτομα που έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να είναι ανενεργά, άνεργα και να αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία.
- ▷ Όσα άτομα διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, αλλά όσα άτομα είναι άνεργα στην Αττική αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία. Επιπλέον όσοι διαμένουν στην Αττική έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, υψηλότερους μισθούς και περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι σε ταμεία ασφάλισης. Ακόμη, όσοι κατοικοεδρεύουν στην Αττική έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν φόβο για ενδεχόμενη απόλυση και να έχουν αντιμετωπίσει περισσότερες φορές διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης.
- ▷ Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου έχουν υψηλότερους μισθούς, υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, περισσότερες πιθανότητες εργασίας, χαμηλότερης διάρκειας ανεργία, περισσότερα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας και περισσότερες πιθανότητες ασφάλισης. Επίσης, τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν χαμηλότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για απόλυση, έχουν υποστεί λιγότερες διακρίσεις κατά το

στάδιο της πρόσληψης και αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να έχουν βιώσει διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες.

- ▷ Οι άστεγοι παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί. Οι πρόσφυγες-αιτούντες άσυλο αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες να έχουν λιγότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας. Οι πρώην χρήστες ουσιών αντιμετωπίζουν την μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα. Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν τους χαμηλότερους ωριαίους μισθούς. Οι τσιγγάνοι –Ρομά– άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες αντιμετωπίζουν τις περισσότερες πιθανότητες να μην είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο. Οι γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα εκτιμάται ότι έχουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου αντιμετωπίζουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες.

7.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της πιθανότητας οι ερωτώμενοι να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό (δηλαδή να είναι εργαζόμενοι ή άνεργοι). Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 11.7% περισσότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Μια εκτίμηση στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 1%. Αναφορικά με τις διαφοροποιήσεις ανά ευάλωτη κοινωνική

ομάδα, οι άστεγοι παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί (κατά 13.2%). Τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού αντιμετωπίζουν τις λιγότερες πιθανότητες να είναι ανενεργά (κατά 6.0%). Ακόμη, τα άτομα που δηλώνουν να έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 3.8% λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 15% λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τους άνδρες που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης.

Επιπρόσθετα οι εκτιμήσεις φανερώνουν πως οι άνδρες και οι έγγαμοι παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό κατά 4.9% και 5.2%, αντίστοιχα. Η ελληνική υπηκοότητα αυξάνει την πιθανότητα τα άτομα να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό κατά 5%. Τέλος, τα άτομα τα οποία έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό κατά 2%, σε επί-πεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%.

Πίνακας 7.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	$P > z $
Μακροχρόνια άνεργοί άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	-0.132	0.034	0.000*
Άτομα με αναπηρία	-0.062	0.028	0.000*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	-0.061	0.024	0.001*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	-0.066	0.021	0.000*
Μετανάστες, παλιννοσούντες	-0.102	0.022	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	-0.097	0.022	0.000*

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	-0.110	0.020	0.000*
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	-0.113	0.019	0.000*
Άρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-0.118	0.021	0.000*
Αποφυλακισθέντες- Ανήλικοι παραβάτες	-0.070	0.023	0.000*
Πρώην χρήστες ουσιών	-0.071	0.028	0.000*
Ορθωτικοί	-0.120	0.023	0.000*
Άστεγοι	-0.138	0.024	0.000*
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	-0.115	0.021	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	-0.060	0.019	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	-0.070	0.013	0.000*
Ομάδα ελέγχου	0.117	0.021	0.000*
Ηλικία	0.001	0.000	0.008*
Γένος	0.049	0.012	0.000*
Έγγαμος	0.052	0.013	0.000*
Αριθμός παιδιών	0.018	0.005	0.001*
Μέλη νοικοκυριού	0.003	0.004	0.359
Ελληνική υπηκοότητα	0.050	0.011	0.000*
Δημοτικό σχολείο	-0.042	0.033	0.114
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.001	0.016	0.911
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	-0.000	0.013	0.993
Σεμινάρια κατάρτισης	0.020	0.014	0.089***
Γνώση Ελληνικών	0.023	0.013	0.118
Γνώση Αγγλικών	0.057	0.019	0.000*
Μακροχρόνια ασθένεια	-0.008	0.018	0.609
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης	-0.038	0.012	0.003*
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης x γένος	0.150	0.032	0.000*

Αττική	-0.112	0.110	0.122
LR chi ² (33)	97.994		
Prob > chi ²	0.000		
Log likelihood	-150.850		
Pseudo R ²	0.245		
Παρατηρήσεις	1,064		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα *Bivariate Probit with Sample Selection* (first stage results).

Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού απασχόλησης

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της πιθανότητας οι ερωτώμενοι να είναι εργαζόμενοι. Η εκτίμηση του πολυμεταβλητού υποδείγματος δείχνει ότι τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 53.2% υψηλότερα ποσοστά εργασίας. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις οι πρόσφυγες-αιτούντες άσυλο αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (κατά 62%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας τα αντιμετωπίζουν οι έλληνες μουσουλμάνοι-άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες (κατά 35.2%). Για όλες τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες οι εκτιμήσεις των ποσοστών ανεργίας γίνονται δεκτές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Τα άτομα που δηλώνουν να έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 13.3% υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ οι γυναίκες που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 39.6% υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης.

Τα άτομα που διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν 4.3% χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Το επίπεδο της εκπαίδευσης διαδραματίζει στατιστικά σημαντικό ρόλο. Τα άτομα που έχουν

ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση εκτιμάται να αντιμετωπίζουν 16% χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει ανώτερες/ανώτατες σπουδές αντιμετωπίζουν 32.2% χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Επίσης τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει σεμινάρια κατάρτισης αντιμετωπίζουν 5.5% υψηλότερα ποσοστά εργασίας, σε επίπεδο 5%. Τέλος, η ελληνική υπηκοότητα, και η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνουν τα ποσοστά εργασίας κατά 11.1% και 17.9%, αντίστοιχα.

Πίνακας 7.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες ποσοστού απασχόλησής

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Άτομα με αναπηρία	-0.528	0.037	0.000*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	-0.562	0.033	0.000*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	-0.352	0.032	0.000*
Μετανάστες, παλιννοσούντες	-0.590	0.032	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	-0.620	0.029	0.000*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	-0.604	0.026	0.000*
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	-0.588	0.027	0.000*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-0.505	0.020	0.000*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	-0.519	0.038	0.000*
Πρώην χρήστες ουσιών	-0.502	0.042	0.000*
Ορθοθετικοί	-0.488	0.029	0.000
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	-0.635	0.028	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	-0.510	0.027	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	-0.520	0.034	0.000*

Ομάδα ελέγχου	0.532	0.027	0.000*
Ηλικία	0.004	0.000	0.000*
Γένος	0.021	0.019	0.272
Έγγαμος	0.080	0.019	0.000*
Αριθμός παιδιών	0.069	0.008	0.000*
Ελληνική υπηκοότητα	0.111	0.019	0.000*
Δημοτικό σχολείο	0.163	0.018	0.000*
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.160	0.017	0.000*
Ανώτερη/άνωτατη εκπαίδευση	0.322	0.025	0.000*
Σεμινάρια κατάρτισης	0.055	0.019	0.012**
Γνώση Ελληνικών	0.179	0.018	0.000*
Γνώση Αγγλικών	0.288	0.025	0.000*
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης	-0.133	0.021	0.000*
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης x γένος	0.396	0.007	0.000*
Μακροχρόνια ασθένεια	-0.119	0.020	0.000*
Αττική	0.043	0.027	0.000*
Mills ratio (λ coefficient)	0.593	0.012	0.008*
Prob > χ^2 (30)	0.000		
Log likelihood	-247.540		
Pseudo R ²	0.108		
Παρατηρήσεις	1,154		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Bivariate Probit with Sample Selection (second stage results). Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

*Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

**Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

7.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής προϋπηρεσίας

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα έτη της επαγγελματικής προϋπηρεσίας (επαγγελματικού βίου). Οι εκτιμήσεις φανερώνουν πως τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 22% μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Τα άτομα με αναπηρία έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν

λιγότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας (κατά 25.8%), ενώ τα οροθετικά άτομα έχουν τις χαμηλότερες πιθανότητες (κατά 13.9%). Οι γυναίκες που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 7.6% λιγότερες πιθανότητες να έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας σε σχέση με τους άνδρες που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%.

Ακόμη, οι άνδρες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες (κατά 31.9%) να έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας, όσοι έχουν ολοκληρώσει έστω μια τάξη δημοτικού (κατά 18%), όσοι έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης (κατά 15%), όσοι έχουν πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας (κατά 8%), και όσοι διαμένουν στην Αττική (κατά 10.8%).

Πίνακας 7.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής προϋπηρεσίας (έτη)

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	-0.172	0.068	0.007*
Άτομα με αναπηρία	-0.258	0.065	0.000*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	-0.210	0.059	0.000*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	-0.200	0.058	0.000*
Μετανάστες, παλιννοστούντες	-0.249	0.056	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	-0.219	0.055	0.000*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	-0.211	0.052	0.000*
Γυναίκες/Άντρες θύματα εμπορίας (trafficking)	-0.199	0.050	0.000*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-0.190	0.053	0.000*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	-0.090	0.060	0.154
Πρώην χρήστες ουσιών	-0.231	0.074	0.002*
Οροθετικοί	-0.139	0.060	0.026**

Άστεγοι	-0.180	0.050	0.001*
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	-0.210	0.053	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	-0.186	0.056	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	-0.211	0.052	0.000*
Ομάδα ελέγχου	0.220	0.050	0.000*
Ηλικία	0.052	0.001	0.000*
Γένος	0.319	0.040	0.008*
Έγγαμος	0.100	0.043	0.023**
Αριθμός παιδιών	0.170	0.019	0.000*
Ελληνική υπηκοότητα	0.081	0.060	0.179
Δημοτικό σχολείο	0.029	0.111	0.793
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.180	0.066	0.006*
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	0.150	0.052	0.006*
Σεμινάρια κατάρτισης	0.027	0.043	0.530
Γνώση Ελληνικών	0.080	0.040	0.046**
Γνώση Αγγλικών	0.220	0.060	0.000*
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης	-0.055	0.040	0.196
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης x γένος	0.076	0.021	0.023**
Μακροχρόνια ασθένεια	-0.230	0.057	0.000*
Αττική	0.108	0.058	0.061**
Mills ratio (λ coefficient)	0.538	0.042	0.006*
Prob > F	0.000		
Root MSE	0.516		
R ²	0.686		
Adj R ²	0.682		
Παρατηρήσεις	1,011		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Heckit (second stage results).

Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.5 Προσδιοριστικοί παράγοντες διάρκειας ανεργίας

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την διάρκεια της ανεργίας (μήνες). Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου έχουν 21.2% λιγότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν υψηλότερη διάρκεια ανεργίας, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αναφορικά με τα άτομα που ανήκουν στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, οι πρώην χρήστες ουσιών έχουν την μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα (κατά 31.6%) σε σχέση με τον σταθμισμένο μέσο όρο του δείγματος, ενώ τα άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού έχουν την χαμηλότερη πιθανότητα να είναι άνεργα για μεγαλύτερο διάστημα (κατά 17.7%). Τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργα για μεγαλύτερο διάστημα (21%), ενώ οι γυναίκες που έχουν υποστεί διάκριση κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν 10% περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες για μεγαλύτερο διάστημα σε σχέση με τους άνδρες που βίωσαν διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης. Η εκτίμηση αυτή είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 1%.

Συνεχίζοντας την παρουσίαση των αποτελεσμάτων οι άνδρες αντιμετωπίζουν 16.5% λιγότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Η διάρκεια της ανεργίας μειώνεται επίσης για όσους έχουν την ελληνική υπηκοότητα κατά 34.4%, για όσους έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον μία τάξη του δημοτικού σχολείου κατά 8.1%, για όσους έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης κατά 7.1%, για όσους έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης κατά 12.9%, και για όσους έχουν πολύ καλή γνώση ελληνικών κατά 10.7%. Τέλος, οι εκτιμήσεις συνηγορούν πως τα άτομα που διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν 9.6% υψηλότερες πιθανότητες να είναι άνεργα για υψηλότερο διάστημα.

Πίνακας 7.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες διάρκειας ανεργίας (μήνες)

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	0.293	0.151	0.053***
Άτομα με αναπηρία	0.229	0.133	0.085***
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	0.233	0.109	0.033**
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	0.233	0.109	0.034**
Μετανάστες, παλιννοστούντες	0.196	0.104	0.060**
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	0.126	0.099	0.203
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	0.213	0.096	0.026**
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	0.290	0.104	0.005*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	0.218	0.093	0.019**
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	0.213	0.096	0.026**
Πρώην χρήστες ουσιών	0.316	0.147	0.032**
Ορθοετικοί	0.210	0.090	0.019**
Άστεγοι	0.276	0.103	0.007*
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	0.243	0.095	0.011**
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	0.177	0.098	0.059***
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	0.184	0.089	0.053***
Ομάδα ελέγχου	-0.212	0.092	0.021**
Ηλικία	-0.012	0.001	0.000*
Γένος	-0.165	0.039	0.000*
Έγγαμος	0.016	0.040	0.679
Αριθμός παιδιών	-0.048	0.015	0.001*
Ελληνική υπηκοότητα	-0.344	0.045	0.000*
Δημοτικό σχολείο	0.044	0.084	0.595

Υποχρεωτική εκπαίδευση	-0.081	0.047	0.084***
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	-0.078	0.045	0.094***
Σεμινάρια κατάρτισης	-0.129	0.043	0.003*
Γνώση Ελληνικών	-0.107	0.040	0.009*
Γνώση Αγγλικών	-0.046	0.057	0.411
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης	0.219	0.041	0.000*
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης x γένος	0.100	0.172	0.000*
Μακροχρόνια ασθένεια	0.256	0.051	0.000*
Αττική	-0.096	0.046	0.036**
Mills ratio (λ coefficient)	0.554	0.010	0.000*
Prob > F	0.000		
Root MSE	0.639		
R ²	0.112		
Adj R ²	0.092		
Παρατηρήσεις	822		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Heckit (second stage results).

Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.6 Προσδιοριστικοί παράγοντες καθαρού μισθού (ωριαίου)

Έχοντας παρουσιάσει στις προηγούμενες ενότητες τους προσδιοριστικούς παράγοντες τόσο της πιθανότητας απασχόλησης όσο και της πιθανότητας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, στην παρούσα ενότητα εξετάζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα των καθαρών μισθών. Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν τους χαμηλότερους ωριαίους μισθούς (κατά 21.5%), ενώ τα άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού αντιμετωπίζουν το χαμηλότερο αρνητικό συντελεστή (κατά 11.5%). Τα άτομα που δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις στην σημερινή τους εργασία λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς κατά 5.2%, ενώ οι γυναίκες που δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις

στην σημερινή τους εργασία λαμβάνουν 7.6% χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με την αντίστοιχη κατηγορία των ανδρών.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς κατά 12.6%, ενώ όσοι είναι εγγεγραμμένοι σε κάποιο ταμείο ασφάλισης λαμβάνουν 24.3% υψηλότερους μισθούς σε σχέση με όσους δεν είναι ασφαλισμένοι. Και τα δυο αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο 1%. Ο έγγαμος βίος και τα χρόνια προϋπηρεσίας αυξάνουν με την σειρά τους τον ωριαίο μισθό. Όλες οι βαθμίδες εκπαίδευσης επηρεάζουν θετικά τον ωριαίο μισθό, αλλά η ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση φέρει το μεγαλύτερο αποτέλεσμα κατά 18.5%. Παράλληλα, η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνει το επίπεδο του μισθού κατά 10%. Τέλος όσοι εργαζόμενοι διαμένουν στην Αττική λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς κατά 15.6%

Πίνακας 7.5 Προσδιοριστικοί παράγοντες μηνιαίου καθαρού μισθού

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Άτομα με αναπηρία	-0.215	0.046	0.000*
Τσιγγάνοι – Ρομά – Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	-0.117	0.042	0.000*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	-0.160	0.042	0.000*
Μετανάστες, παλινοστούντες	-0.161	0.041	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	-0.198	0.038	0.000*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	-0.190	0.030	0.000*
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	-0.165	0.038	0.000*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-0.187	0.048	0.000*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	-0.138	0.052	0.004*
Πρώην χρήστες ουσιών	-0.140	0.054	0.009*
Ορθοπεδική	-0.139	0.025	0.001*

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	-0.115	0.034	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	-0.120	0.037	0.000*
Ομάδα ελέγχου	0.185	0.036	0.000*
Ηλικία	0.006	0.001	0.000*
Γένος	0.068	0.031	0.028**
Έγγαμος	0.068	0.031	0.030**
Χρόνια εργασίας	0.009	0.001	0.000*
Αριθμός παιδιών	0.002	0.012	0.821
Ελληνική υπηκοότητα	0.033	0.036	0.369
Δημοτικό σχολείο	0.140	0.080	0.073***
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.158	0.041	0.000*
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	0.185	0.032	0.000*
Σεμινάρια κατάρτισης	0.009	0.033	0.773
Γνώση Ελληνικών	0.100	0.034	0.007*
Γνώση Αγγλικών	0.097	0.038	0.012**
Δημόσιος υπάλληλος	0.126	0.038	0.009*
Ασφάλιση	0.243	0.037	0.000*
Θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία	-0.052	0.007	0.000*
Θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία x γένος	-0.076	0.019	0.000*
Αττική	0.156	0.035	0.000*
Mills ratio (λ coefficient)	0.306	0.008	0.008*
Prob > F	0.000		
Root MSE	0.461		
R ²	0.090		
Adj R ²	0.067		
Παρατηρήσεις	735		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Heckit (second stage results).

Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.7 Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας ασφάλισης σε ταμείο κοινωνικής ασφάλισης

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα στατιστικά ευρήματα αναφορικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την πιθανότητα οι ερωτώμενοι να είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης. Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης συνηγορούν πως οι τσιγγάνοι –Ρομά– άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να μην είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο. Δηλαδή, έχουν 8.7% λιγότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι. Το αποτέλεσμα αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο σημαντικότητας 1%. Ενώ τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 5.6% περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένα.

Οι ερωτώμενοι που έχουν ελληνική υπηκοότητα έχουν 11.4% περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι, όπως επίσης όσοι έχουν παρακολουθήσει έστω μια τάξη του δημοτικού (κατά 20.3%), όσοι έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση (κατά 14.2%), όσοι έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης (κατά 8.8%), όσοι έχουν πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας, όσοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι (κατά 4.8%), και όσοι εδρεύουν στην Αττική (κατά 7.3%). Ακόμη, όσοι λαμβάνουν υψηλότερο μισθό αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο (κατά 3.8%).

Πίνακας 7.6 Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας ασφάλισης σε ταμείο κοινωνικής ασφάλισης

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Άτομα με αναπηρία	-0.070	0.031	0.009*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	-0.087	0.027	0.004*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	-0.080	0.026	0.003*
Μετανάστες, παλιννοστούντες	-0.052	0.026	0.059***
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	-0.060	0.026	0.002*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	-0.053	0.026	0.058***
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	-0.059	0.025	0.007*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-0.052	0.020	0.004*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	-0.040	0.030	0.218
Πρώην χρήστες ουσιών	-0.068	0.035	0.085***
Ορθωτικοί	-0.030	0.030	0.390
Άστεγοι	-0.045	0.029	0.143
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	-0.055	0.027	0.052***
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	-0.053	0.030	0.055***
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	-0.057	0.027	0.052***
Ομάδα ελέγχου	0.056	0.028	0.032**
Ηλικία	0.002	0.001	0.010**
Γένος	0.006	0.021	0.751
Έγγαμος	0.079	0.021	0.000*
Αριθμός παιδιών	0.004	0.008	0.572
Ελληνική υπηκοότητα	0.114	0.022	0.000*
Δημοτικό σχολείο	0.203	0.062	0.000*
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.142	0.031	0.000*
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	0.088	0.021	0.000*
Γνώση Ελληνικών	0.077	0.023	0.002*

Γνώση Αγγλικών	0.030	0.025	0.184
Μακροχρόνια ασθένεια	-0.068	0.027	0.000*
Δημόσιος υπάλληλος	0.048	0.002	0.000*
Καθαρός ωριαίος μισθός	0.038	0.000	0.000*
Αττική	0.073	0.024	0.002*
Mills ratio (λ coefficient)	0.453	0.018	0.003*
Prob > chi ² (30)	0.000		
Log likelihood	-522.466		
Pseudo R ²	0.050		
Παρατηρήσεις	708		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα *Bivariate Probit with Sample Selection* (second stage results). Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

*Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

**Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

***Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.8 Προσδιοριστικοί παράγοντες του φόβου για ενδεχόμενη απόλυση

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις που υποδηλώνουν τους παράγοντες που επηρεάζουν τον φόβο που βιώνουν οι εργαζόμενοι για μια πιθανή απόλυση. Οι γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση (κατά 31%), ενώ τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τις χαμηλότερες πιθανότητες (κατά 11%). Όσοι ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 21% λιγότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Επίσης, όσοι δηλώνουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία αντιμετωπίζουν 16.5% περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, όπως επίσης και οι γυναίκες θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία έχουν 8.3% περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση σε σχέση με τους άνδρες που δηλώνουν θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία.

Ακόμη, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν 19.5% περισσότερες πιθα-

νότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Το αποτέλεσμα αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1%. Ακόμη οι ερωτώμενοι που έχουν παιδιά αντιμετωπίζουν 7.8% περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Τέλος, όσοι ερωτώμενοι διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν 34% περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν φόβο για ενδεχόμενη απόλυση.

Πίνακας 7.7 Προσδιοριστικοί παράγοντες του φόβου σε ενδεχόμενη απόλυση

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Άτομα με αναπηρία	0.110	0.057	0.051***
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	0.200	0.056	0.000*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	0.199	0.053	0.000*
Μετανάστες, παλιννοστούντες	0.195	0.050	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	0.254	0.057	0.000*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	0.310	0.048	0.000*
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	0.218	0.059	0.002*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	0.259	0.057	0.000*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	0.080	0.058	0.172
Πρώην χρήστες ουσιών	0.105	0.062	0.101
Ορθοπεδικοί	0.178	0.056	0.001*
Άστεγοι	0.130	0.053	0.008*
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	0.238	0.058	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	0.254	0.055	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	0.205	0.058	0.001*
Ομάδα ελέγχου	-0.210	0.055	0.000*
Ηλικία	-0.002	0.003	0.124
Γένος	-0.195	0.055	0.000*

Έγγαμος	0.028	0.069	0.690
Χρόνια εργασίας	0.002	0.003	0.429
Αριθμός παιδιών	0.078	0.036	0.035**
Ελληνική υπηκοότητα	-0.278	0.078	0.004*
Δημοτικό σχολείο	0.064	0.354	0.854
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.120	0.119	0.306
Ανώτερη/άνωτατη εκπαίδευση	0.090	0.059	0.122
Μακροχρόνια ασθένεια	0.031	0.108	0.777
Δημόσιος υπάλληλος	0.002	0.063	0.964
Θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία	0.165	0.056	0.006*
Θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία x γένος	-0.083	0.007	0.000*
Αττική	0.340	0.056	0.000*
Mills ratio (λ coefficient)	0.302	0.133	0.008*
Prob > chi ² (33)	0.001		
Log likelihood	-154.612		
Pseudo R ²	0.127		
Παρατηρήσεις	257		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα *Bivariate Probit with Sample Selection* (second stage results). Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.9 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης κατά το στάδιο πρόσληψης

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα εκτιμάται να αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες (κατά 34,9%) να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Τα οροθετικά άτομα αντιμετωπίζουν τις λιγότερες πιθανότητες (κατά 19%) να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης.

Επιπλέον, τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 26% λιγότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Ακόμη οι γυναίκες αντιμετωπίζουν 13.2% περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης, οι άγαμοι κατά 8.4%, οι μη έχοντες ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση κατά 6.7%, και τέλος όσοι διαμένουν εκτός Αττικής κατά 7.2%.

Πίνακας 7.8 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης κατά το στάδιο πρόσληψης

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	P > z
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	0.349	0.040	0.000*
Άτομα με αναπηρία	0.274	0.041	0.000*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	0.210	0.039	0.000*
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	0.209	0.038	0.000*
Μετανάστες, παλιννοστούντες	0.239	0.036	0.000*
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	0.224	0.034	0.000*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	0.230	0.032	0.000*
Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	0.245	0.034	0.000*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	0.245	0.034	0.000*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	0.249	0.032	0.000*
Πρώην χρήστες ουσιών	0.195	0.030	0.000*
Οροθετικοί	0.190	0.040	0.000*
Άστεγοι	0.224	0.037	0.000*
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	0.274	0.035	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	0.208	0.030	0.000*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	0.268	0.032	0.000*

Ομάδα ελέγχου	-0.260	0.031	0.000*
Ηλικία	0.003	0.001	0.009*
Γένος	-0.132	0.027	0.000*
Έγγαμος	-0.084	0.029	0.005*
Αριθμός παιδιών	-0.019	0.012	0.099
Ελληνική υπηκοότητα	0.031	0.033	0.340
Δημοτικό σχολείο	0.033	0.071	0.640
Υποχρεωτική εκπαίδευση	0.011	0.039	0.776
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	-0.067	0.029	0.004*
Μακροχρόνια ασθένεια	0.167	0.033	0.000*
Αττική	0.072	0.027	0.004*
Mills ratio (λ coefficient)	-0.076	0.012	0.006*
Prob > chi2 (27)	111.234		
Log likelihood	-808.974		
Pseudo R2	0.000		
Παρατηρήσεις	1,264		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Bivariate Probit with Sample Selection (second stage results). Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

*Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

**Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

***Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.10 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης σε παρελθούσες εργασίες

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου της διακριτικής μεταχείρισης σε παρελθούσες εργασίες. Τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες (κατά 12%), ενώ τα οροθετικά άτομα έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες (κατά 8%). Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν 9.8% λιγότερες πιθανότητες να έχουν δεχθεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες. Ακόμη, οι γυναίκες έχουν 4.7% περισσότερες πιθανότητες να έχουν δεχθεί διακριτική

κή μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες, οι άγαμοι κατά 11.3%, όσοι δεν έχουν ολοκληρώσει ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση κατά 5.1%, και όσοι διαμένουν εκτός Αττικής κατά 16%.

Πίνακας 7.9 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου διάκρισης σε παρελθούσες εργασίες

Μεταβλητές	Συντελεστές Παλινδρόμησης	Τυπικά Σφάλματα	$P > z $
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	0.097	0.046	0.028**
Άτομα με αναπηρία	0.112	0.044	0.004*
Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	0.050	0.041	0.198
Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	0.047	0.039	0.173
Μετανάστες, παλιννοστούντες	0.092	0.041	0.016**
Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	0.105	0.036	0.004*
Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	0.097	0.027	0.003*
Γυναίκες/Άντρες θύματα εμπορίας (trafficking)	0.110	0.026	0.002*
Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	0.098	0.030	0.001*
Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	0.109	0.036	0.003*
Πρώην χρήστες ουσιών	0.103	0.050	0.017**
Ορθοετικοί	0.080	0.040	0.003*
Άστεγοι	0.095	0.039	0.017**
Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	0.102	0.023	0.003*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	0.119	0.030	0.001*
Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	0.120	0.038	0.001*
Ομάδα ελέγχου	-0.098	0.034	0.000
Ηλικία	-0.003	0.001	0.002*
Γένος	-0.047	0.020	0.000*
Έγγαμος	-0.113	0.031	0.000*
Ελληνική υπηκοότητα	0.042	0.039	0.259

Δημοτικό σχολείο	0.045	0.079	0.570
Υποχρεωτική εκπαίδευση	-0.016	0.038	0.172
Ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση	-0.051	0.029	0.082***
Μακροχρόνια ασθένεια	0.091	0.038	0.014**
Αττική	-0.160	0.044	0.000*
Mills ratio (λ coefficient)	-0.056	0.018	0.003*
Prob > chi2 (26)	0.000		
Log likelihood	-732.999		
Pseudo R2	0.025		
Παρατηρήσεις	1,086		

Σημειώσεις: Υπόδειγμα Bivariate Probit with Sample Selection (second stage results). Τα τυπικά σφάλματα παρουσιάζονται σε ξεχωριστή στήλη.

* Σημαντικότητα σε ποσοστό 1%.

** Σημαντικότητα σε ποσοστό 5%.

*** Σημαντικότητα σε ποσοστό 10%.

7.11 Σύνοψη

Στην παρούσα ενότητα συνοψίζονται τα αποτελέσματα των εκτιμημένων οικονομετρικών εξειδικεύσεων του παρόντος κεφαλαίου. Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν τις τάσεις των πλέον σημαντικών ερμηνευόμενων φαινομένων/μεταβλητών που αφορούν στην αγορά εργασίας ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.

- Προσδιοριστικοί παράγοντες συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Οι άστεγοι παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί, ενώ τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού αντιμετωπίζουν τις χαμηλότερες πιθανότητες να είναι ανενεργά. Τα άτομα που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Επίσης, οι γυναίκες που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Ακόμη, οι άνδρες παρου-

σιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, η ελληνική υπηκοότητα αυξάνει την πιθανότητα τα άτομα να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Τέλος, τα άτομα τα οποία έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης παρουσιάζουν λιγότερες πιθανότητες να είναι ανενεργά.

- **Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας απασχόλησης.** Οι πρόσφυγες – αιτούντες άσυλο έχουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας ανήκουν στους έλληνες μουσουλμάνους – άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες. Τα άτομα που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ οι γυναίκες που δηλώνουν να έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας κατηγορίας. Επιπλέον, τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει ανώτερες/ανώτατες σπουδές αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Ακόμη, τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει σεμινάρια κατάρτισης αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά εργασίας. Η ελληνική υπηκοότητα και η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνουν τα ποσοστά εργασίας. Τέλος, τα άτομα που διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας.
- **Προσδιοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής προϋπηρεσίας.** Τα άτομα με αναπηρία έχουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν λιγότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας, ενώ τα οροθετικά άτομα έχουν τις λιγότερες πιθανότητες. Οι γυναίκες που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης έχουν λιγότερες πιθανότητες να έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας σε σχέση με τους άνδρες που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης. Παράλληλα, οι άνδρες έχουν με-

γαλύτερες πιθανότητες να έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας, όπως επίσης όσοι έχουν ολοκληρώσει έστω μια τάξη δημοτικού, όσοι έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης, όσοι έχουν πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας, και όσοι διαμένουν στην Αττική.

- **Προσδιοριστικοί παράγοντες παρατεταμένης ανεργίας.** Οι πρώην χρήστες ουσιών αντιμετωπίζουν την μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα, ενώ τα άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού αντιμετωπίζουν την χαμηλότερη πιθανότητα να είναι άνεργα για μεγαλύτερο διάστημα. Ακόμη, τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργα για μεγαλύτερο διάστημα, ενώ οι γυναίκες που είναι θύματα διακρίσεων κατά το στάδιο της πρόσληψης έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες για μεγαλύτερο διάστημα σε σχέση με τους άνδρες που βίωσαν διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης. Οι άνδρες αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι για υψηλότερο διάστημα. Η διάρκεια της ανεργίας μειώνεται επίσης για όσους έχουν την ελληνική υπηκοότητα, για όσους έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον μία τάξη του δημοτικού σχολείου, για όσους έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης, για όσους έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης, και για όσους έχουν πολύ καλή γνώση ελληνικών.
- **Προσδιοριστικοί παράγοντες επιπέδου μισθού.** Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν τους χαμηλότερους ωριαίους μισθούς, ενώ τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού αντιμετωπίζουν το χαμηλότερο αρνητικό συντελεστή. Τα άτομα που δηλώνουν να υφίστανται διακρίσεις στην σημερινή τους εργασία λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, ενώ οι γυναίκες που δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις στην σημερινή τους εργασία λαμβά-

νουν χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με τους άνδρες που δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις στην σημερινή τους εργασία. Οι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς, ακόμη όσοι είναι εγγεγραμμένοι σε κάποιο ταμείο ασφάλισης λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς σε σχέση με όσους δεν είναι ασφαλισμένοι. Ο έγγαμος βίος και τα χρόνια προϋπηρεσίας αυξάνουν με την σειρά τους τον ωριαίο μισθό. Όλες οι βαθμίδες εκπαίδευσης επηρεάζουν θετικά τον ωριαίο μισθό, αλλά η ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση φέρει το μεγαλύτερο αποτέλεσμα. Επίσης, η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνει το επίπεδο του μισθού, και επίσης όσοι εργαζόμενοι διαμένουν στην Αττική λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς.

- **Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας ασφάλισης σε ταμείο κοινωνικής ασφάλισης.** Οι τσιγγάνοι –Ρομά– άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να μην είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο, ενώ τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένα. Οι ερωτώμενοι που έχουν ελληνική υπηκοότητα έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι, όπως επίσης όσοι έχουν παρακολουθήσει έστω μια τάξη του δημοτικού, όσοι έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, όσοι έχουν πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης, όσοι έχουν πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας, όσοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι, όσοι διαμένουν στην Αττική, και τέλος όσοι λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς.
- **Προσδιοριστικοί παράγοντες φόβου για ενδεχόμενη απόλυση.** Οι γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας έχουν τις υψηλότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, ενώ τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τις χαμηλότερες πιθανότητες. Επίσης, όσοι δηλώνουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία αντιμε-

τωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, όπως επίσης και οι γυναίκες θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση σε σχέση με την αντίστοιχη κατηγορία των ανδρών που δηλώνουν θύματα διάκρισης στην σημερινή τους εργασία. Επίσης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Ακόμη οι ερωτώμενοι που έχουν παιδιά αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Τέλος όσοι διαμένουν στην Αττική έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν φόβο για ενδεχόμενη απόλυση.

- **Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας διακριτικής μεταχείρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης.** Οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα εκτιμάται ότι αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Τα οροθετικά άτομα έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Ακόμη οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι θύματα διακρίσεων κατά το στάδιο της πρόσληψης, οι άγαμοι, οι μη έχοντες ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση, και τέλος όσοι διαμένουν στην Αττική.
- **Προσδιοριστικοί παράγοντες πιθανότητας διακριτικής μεταχείρισης σε παρελθούσες εργασίες.** Τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου αντιμετωπίζουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες, ενώ τα οροθετικά άτομα παρουσιάζουν τις λιγότερες πιθανότητες να έχουν δεχθεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες. Ακόμη, τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα ελέγχου αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να έχουν δεχθεί δια-

κριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες. Παράλληλα, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να έχουν δεχθεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες, οι άγαμοι, όσοι δεν έχουν ολοκληρώσει ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση, και όσοι διαμένουν εκτός Αττικής.

Συμπερασματικά:

- ▷ **Το επίπεδο της εκπαίδευσης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο.** Τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει ανώτερες/ανώτατες σπουδές αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, χαμηλότερης διάρκειας ανεργία, περισσότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, υψηλότερους μισθούς, περισσότερες πιθανότητες να είναι εγγεγραμμένα σε ταμεία κοινωνικής ασφάλισης.
- ▷ **Η παρακολούθηση σεμιναρίων επιμόρφωσης επηρεάζει σημαντικούς δείκτες επαγγελματικής ένταξης.** Τα άτομα που έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια αντιμετωπίζουν λιγότερες πιθανότητες να είναι ανενεργά, άνεργα και να αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία.
- ▷ **Η ελληνική υπηκοότητα και η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας επηρεάζουν την αγορά εργασίας.** Η ελληνική υπηκοότητα και η πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αυξάνουν την πιθανότητα τα άτομα να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, να είναι εργαζόμενα, να αντιμετωπίζουν χαμηλότερης διάρκειας ανεργίας και να είναι ασφαλισμένα.
- ▷ **Το γένος επηρεάζει τους δείκτες επαγγελματικής ένταξης.** Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ανενεργές, να αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά παρατεταμένης ανεργίας, λιγότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, χαμηλότερους καθαρούς μισθούς, περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση, περισσότερες πιθανότητες να έχουν βιώσει διακριτικές συμπεριφορές κατά το στάδιο της πρόσληψης και περισσότερες πιθανότητες να έχουν βιώσει διακριτικές συμπεριφορές σε παρελθούσες εργασίες.

- ▷ Η διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης επηρεάζει την αγορά εργασίας. Όσοι έχουν βιώσει διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί, άνεργοι, και να αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία.
- ▷ Η διακριτική μεταχείριση στην σημερινή απασχόληση επηρεάζει την αγορά εργασίας. Τα άτομα που δέχονται διακριτική μεταχείριση στην σημερινή τους εργασία λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς και αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για απόλυση.
- ▷ Ο νομός κατοικίας επηρεάζει την αγορά εργασίας. Όσα άτομα διαμένουν στην Αττική αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, αλλά όσα άτομα είναι άνεργα στην Αττική αντιμετωπίζουν παρατεταμένη ανεργία. Επιπλέον όσοι διαμένουν στην Αττική έχουν περισσότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, υψηλότερους μισθούς, και περισσότερες πιθανότητες να είναι ασφαλισμένοι σε ταμεία ασφάλισης. Ακόμη, όσοι διαμένουν στην Αττική έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν φόβο για ενδεχόμενη απόλυση και να έχουν αντιμετωπίσει περισσότερες διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης.
- ▷ Τα χαρακτηριστικά των ευπαθών κοινωνικά ομάδων επηρεάζουν την αγορά εργασίας. Οι άστεγοι παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ανενεργοί. Οι πρόσφυγες-αιτούντες άσυλο αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν λιγότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας. Οι πρώην χρήστες ουσιών αντιμετωπίζουν την μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι άνεργοι για υψηλότερο διάστημα. Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν τους χαμηλότερους ωριαίους μισθούς. Οι τσιγγάνοι –Ρομά– άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες αντιμετωπίζουν τις περισσότερες πιθανότητες να μην είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο

ταμείο. Οι γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση. Οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα εκτιμάται ότι έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση κατά το στάδιο της πρόσληψης. Τα άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση σε παρελθούσες εργασίες.

7.12 Παραρτήματα Κεφαλαίου

Παράρτημα Ι. Κωδικοποίηση εξαρτημένων μεταβλητών

Εξαρτημένες Μεταβλητές	Κωδικοποίηση
Εργατικό δυναμικό	1= όταν οι ερωτώμενοι είναι εργαζόμενοι ή άνεργοι, ο σε κάθε άλλη περίπτωση (ανεργοί)
Εργαζόμενοι	1= όταν οι ερωτώμενοι είναι εργαζόμενοι, ο όταν είναι άνεργοι
Χρόνια εργασίας	Συνεχής μεταβλητή που μετράει τα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας (φυσικός λογάριθμος)
Διάστημα ανεργίας	Συνεχής μεταβλητή που μετράει τους μήνες που οι ερωτώμενοι είναι άνεργοι (φυσικός λογάριθμος)
Ωριαίος καθαρός μισθός	Συνεχής μεταβλητή που μετράει το ύψος του ωριαίου καθαρού μισθού (φυσικός λογάριθμος)
Ασφάλιση	1= όταν οι ερωτώμενοι είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
Φόβος απόλυσης	1= όταν οι ερωτώμενοι δεν φοβούνται μήπως χάσουν την εργασία τους, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
Θύμα διάκρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης	1= όταν οι ερωτώμενοι έχουν υποστεί διακρίσεις κατά το στάδιο της πρόσληψης, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
Θύμα διάκρισης σε παρελθούσες εργασίες	1= όταν οι ερωτώμενοι έχουν υποστεί διακρίσεις σε παρελθούσες εργασίες, ο σε κάθε άλλη περίπτωση

II. Κωδικοποίηση ανεξάρτητων ερμηνευτικών μεταβλητών

Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Κωδικοποίηση
Ομάδα ελέγχου	1= όταν ο ερωτώμενος προέρχεται από την ομάδα ελέγχου, ο σε κάθε άλλη περίπτωση (ευάλωτη κοινωνική ομάδα)
Ευάλωτη κοινωνική ομάδα (16 κατηγορίες):	
- Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα	1= Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Άτομα με αναπηρία	1= άτομα με αναπηρία, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Τσιγγάνοι –Ρομά– Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες	1= τσιγγάνοι –Ρομά– άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Έλληνες Μουσουλμάνοι – Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες	1= Έλληνες Μουσουλμάνοι- άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Μετανάστες, παλινοστούντες	1= μετανάστες, παλινοστούντες, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Πρόσφυγες – Αιτούντες άσυλο	1= πρόσφυγες- αιτούντες άσυλο, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας	1= γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Γυναίκες/Άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking)	1= γυναίκες/άνδρες θύματα εμπορίας (trafficking) , ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	1= αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Αποφυλακισθέντες – Ανήλικοι παραβάτες	1= αποφυλακισθέντες- ανήλικοι παραβάτες, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Πρώην χρήστες ουσιών	1= Πρώην χρήστες ουσιών, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Οροθετικοί	1= οροθετικοί, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Άστεγοι	1= άστεγοι, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας	1= άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού	1= άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ο σε κάθε άλλη περίπτωση
- Άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου	1= άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου, ο σε κάθε άλλη περίπτωση

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ηλικία	Συνεχής μεταβλητή που μετράει την ηλικία των ερωτώμενων
Γένος	1= όταν ο ερωτώμενος είναι άνδρας, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Έγγαμος	1= όταν ο ερωτώμενος είναι έγγαμος, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Αριθμός παιδιών	Συνεχής μεταβλητή που μετράει τον αριθμό των παιδιών των ερωτώμενων
Μέλη νοικοκυριού	Συνεχής μεταβλητή που μετράει τον αριθμό των μελών του νοικοκυριού του ερωτώμενου
Ελληνική υπηκοότητα	1= όταν ο ερωτώμενος έχει Ελληνική υπηκοότητα, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Δημοτικό σχολείο	1= όταν ο ερωτώμενος έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον μία τάξη του δημοτικού, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Υποχρεωτική εκπαίδευση	1= όταν ο ερωτώμενος έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον την υποχρεωτική εκπαίδευση (γυμνάσιο), 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Ανώτερη/άνωτατη εκπαίδευση	1= όταν ο ερωτώμενος έχει αποφοιτήσει τουλάχιστον από ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Σεμινάρια κατάρτισης	1= όταν οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο κατάρτισης, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Γνώση Ελληνικών	1= όταν ο ερωτώμενος έχει τουλάχιστον πολύ καλή γνώση Ελληνικών, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Γνώση Αγγλικών	1= όταν ο ερωτώμενος έχει τουλάχιστον πολύ καλή γνώση Αγγλικών, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Μακροχρόνια ασθένεια	1= όταν ο ερωτώμενος πάσχει από κάποια μακροχρόνια ασθένεια (πάνω από 12 μήνες), 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Δημόσιος υπάλληλος	1= όταν ο ερωτώμενος είναι δημόσιος υπάλληλος, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Θύμα διάκρισης στην σημερινή εργασία	1= όταν οι ερωτώμενοι έχουν υποστεί διακρίσεις στην σημερινή εργασία, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση
Αττική	1= όταν οι ερωτώμενοι διαμένουν στην Αττική, 0 σε κάθε άλλη περίπτωση

8. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας όσον αφορά στις διακρίσεις σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες: αποτελέσματα από ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις

8.1 Αποτελέσματα από την ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στη Θεσσαλονίκη

8.1.1 Βασικοί Άξονες – Ζητήματα Συζήτησης

I. Βαθμός ενημέρωσης και γνώσης των συμμετεχόντων για τα θέματα των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

▷ *Προβλήματα διακρίσεων (αρνητικής, άνισης και άδικης αντιμετώπισης και συμπεριφοράς) στην ελληνική αγορά εργασίας.*

Όπως προέκυψε από την ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη, προβλήματα διακρίσεων υπήρχαν ανέκαθεν στην ελληνική αγορά εργασίας. Η πρώτη άνιση μεταχείριση εκ μέρους του ελληνικού κράτους ήταν η εγκαθίδρυση μιας δυαδικής αγοράς εργασίας, μέσω του δίπολου ιδιωτικός και δημόσιος τομέας. Οι ευπαθείς κοινωνικά ομάδες όμως ήταν συχνότερα αντιμέτωπες με προβλήματα διακριτικής μεταχείρισης. Οι ομάδες που αναγνωρίστηκε από τους συμμετέχοντες ότι βιώνουν συχνότερα αυτή τη διακριτική συμπεριφορά είναι οι διαφορετικές ομάδες φύλου και εθνικότητας, ενώ σε δεύτερο επίπεδο άλλες ομάδες που αντιμετωπίζουν πρόβλημα είναι οι Ρομά και οι πρώην χρήστες τοξικών ουσιών.

Ωστόσο, σε σχέση με το παρελθόν, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας σήμερα δεν αγγίζουν μόνο τις προαναφερθείσες ομάδες, αλλά έχουν αλλάξει και μορφή. Έτσι, όπως παρατηρεί εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ), η απασχόληση είναι ανάλογη με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, όπως αυτή προκύπτει από το σημερινό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Λόγω των νέων μορφών της ωρομίσθιας ερ-

γασίας, της ευέλικτης εργασίας, και της εκ περιτροπής εργασίας, οι εν δυνάμει εργαζόμενοι οδηγούνται στην αναζήτηση εργασίας μέσω άλλων διαδικασιών, ενώ ενέχει και ο κίνδυνος να ενταθούν φαινόμενα ρατσισμού. Σε συνέχεια αυτού, παρατηρήθηκε από άλλον ομιλητή ότι «...ήδη υπάρχουν συγκρούσεις που πρέπει να δούμε ξεκάθαρα, και ιδίως σήμερα που η ανεργία έχει «χτυπήσει κόκκινο και το έχει ξεπεράσει», οι συγκρούσεις αυτές θα είναι πολύ επώδυνες για ευάλωτες κοινωνικά ομάδες...»

▷ *Βαθμός επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην άδικη ή μη ισότιμη αντιμετώπιση στην αγορά εργασίας.*

Το πρώτο σημείο στο οποίο όλοι οι συμμετέχοντες συμφωνούν, είναι ότι η παρατεταμένη οικονομική κρίση έχει εντείνει την άδικη ή μη ισότιμη αντιμετώπιση των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας. Το δεύτερο σημείο είναι πως οι διακρίσεις αλλάζουν μορφή, έχουν γίνει πιο έντονες, και δεν περιορίζονται πλέον μόνο στις ευπαθείς ομάδες. Υπό αυτή την έννοια, όλοι οι άνεργοι πλέον θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ευπαθή ομάδα. Σύμφωνα με εκπρόσωπο του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) Ξάνθης, η κρίση έχει μεταβάλει το εργασιακό τοπίο, και πλέον «...στα άτομα εκείνα που κινδυνεύουν από διακρίσεις περιλαμβάνονται και όλοι οι άνεργοι Έλληνες και μετανάστες. Έχουμε γύρω στους 300.000 μακροχρόνια ανέργους που δεν δουλεύουν τα τελευταία 3-4 χρόνια. Και αυτοί λοιπόν παίζουν στην κατηγορία των ευπαθών κοινωνικά ομάδων...».

Σε συνάφεια με τα ανωτέρω, ο εκπρόσωπος του Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών (ΚΕ.Π.ΚΑ.), εκτιμάει πως με την κρίση οι συζητήσεις περί ευπαθών ομάδων και προστασίας τους έχουν περάσει αναγκαστικά σε δεύτερη μοίρα. «Δεν ασχολείται κανένας, γιατί δεν έχει περιθώρια να ασχοληθεί, εκτός εάν αυτή είναι πολύ συγκεκριμένα η περιγραφή της θέσης εργασίας του». Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε ότι «...όταν έχει επιστήμονες που έχουν φάει τα παντελόνια τους στα θρανία, όταν έχουν μεταπτυχιακά και δεν

έχει διέξοδο για αυτούς,..., δεν κάθεται ο άλλος να συζητήσει για να βρει δουλειά για τον ανάπηρο ή για το ναρκομανή, ασχέτως από τις δυνατότητες που έχει...». Την ίδια γνώμη ασπάζεται και η εκπρόσωπος του Κέντρου Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης του ΟΚΑΝΑ στη Θεσσαλονίκη, καθώς παρατηρεί ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν πλέον άτομα με πολυετή προϋπηρεσία για να περιορίσουν το κόστος, πολύ περισσότερο δε άτομα που έχουν βρεθεί στο παρελθόν σε κοινωνικά ευάλωτη θέση (όπως είναι οι πρώην φυλακισμένοι, οι πρώην τοξικοεξαρτημένοι) ή που εξακολουθούν να βρίσκονται (π.χ. άτομα με αναπηρίες).

▷ *Βαθμός αντιμετώπισης διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας από τις επιμέρους ομάδες του νόμου 3304/2005.*

Στην ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη της Θεσσαλονίκης, οι συμμετέχοντες συμφώνησαν πως όλες οι ομάδες του νόμου 3304/2005 αντιμετωπίζουν προβλήματα διακρίσεων στην Ελλάδα. Κατά την εκτίμησή τους, ωστόσο, προηγούνται οι εθνοτικές διακρίσεις, ενώ ακολουθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου και ηλικίας. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας αφορούν τόσο τους νέους όσο και τους ηλικιωμένους, και είναι απόρροια της κρίσης και των μέτρων που έχουν ληφθεί στο πλαίσιο αυτό.

Επιπρόσθετα, τονίστηκε από τους ομιλητές πως θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι διακρίσεις εντός των διαφορετικών κλάδων εργασίας. Για παράδειγμα, στον αγροτικό τομέα η διάκριση δεν είναι ούτε φυλετική ούτε εθνοτική, αλλά είναι ηλικιακή, ενώ στις επιχειρήσεις ένταξης τεχνολογίας η διάκριση είναι κυρίως φύλου και ηλικίας, αφού δεν υπάρχουν πολλοί νέοι και γυναίκες στην πυραμίδα της ηγεσίας.

Όσον αφορά τις διακρίσεις στις διάφορες ομάδες, τέθηκε επιπλέον το ζήτημα της νομοθεσίας και της εφαρμογής των νόμων. Κατά τον εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ), ο τελευταίος νόμος σαφώς προκαλεί διακρίσεις με βάση την ηλικία. Κι αυτό, λόγω της διάταξης που προβλέπει

πως για προσλήψεις ατόμων ηλικίας μέχρι 25 ετών, η αμοιβή θα είναι μειωμένη κατά 30% , παρ' όλο που υπάρχει συλλογική σύμβαση που καθορίζει το κατώτατο ποσό του μισθού. Με αυτόν τον τρόπο προκύπτει, επομένως, διάκριση μεταξύ ενός 26χρονου και ενός 24χρονου που και οι δύο αναζητούν εργασία. Επίσης, η διάκριση αφορά και εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών, οι οποίοι απολύονται για να αντικατασταθούν με νέο φθηνότερο εργατικό δυναμικό και για τους οποίους η επανένταξη στην αγορά εργασίας, δεδομένων των συνθηκών που επικρατούν στην τρέχουσα συγκυρία, είναι σχεδόν αδύνατη. Έτσι, προκύπτει το συμπέρασμα πως το ίδιο το κράτος πολλές φορές νομιμοποιεί τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Οι ίδιες δυσλειτουργίες μπορούν να εντοπιστούν στη νομοθεσία και για τα άτομα με αναπηρία. Παρόλο που υπάρχει ο σχετικός νόμος (ν. 2643/98), έχουν σταματήσει να λειτουργούν οι επιτροπές που αποφασίζουν για προσλήψεις ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα.

▷ *Η κατάσταση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων όσον αφορά την εργασιακή τους ένταξη σήμερα.*

Φαίνεται ότι υπάρχουν έντονες διαφοροποιήσεις στον τρόπο με τον οποίο η κρίση επηρεάζει τις διάφορες ομάδες και σε σχέση με τις διακρίσεις που αυτές υφίστανται, με ειδοποιό διαφορά να αποτελούν τα χαρακτηριστικά της κάθε κοινωνικής ομάδας. Η κρίση δεν πλήττει με τον ίδιο τρόπο έναν εργαζόμενο που μειώνεται ο μισθός του ή που χάνει τη δουλειά του, με κάποιον που δεν έχει ούτε ένα ημερομίσθιο, όπως είναι ενδεικτικά οι Ρομά. Το ίδιο πρέπει να ειπωθεί πως συμβαίνει και με τα άτομα με αναπηρίες, τους αποφυλακισμένους κλπ.

Από την εκπρόσωπο του Κέντρου Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης του ΟΚΑΝΑ στη Θεσσαλονίκη, τονίστηκε η κρίσιμη σημασία των Προγραμμάτων για την κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση πρώην χρηστών ναρκωτικών ουσιών. Όπως χαρακτηριστικά παρατήρησε, στο πλαίσιο του Προγράμματος

«3+1» αλλά και κατά τη διάρκεια υλοποίησης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Κατάρτισης απασχολήθηκε ένας σημαντικός αριθμός ατόμων. Στα εν λόγω προγράμματα απασχολήθηκαν άτομα με συμβάσεις σε Δήμους, στη ΔΕΗ ή ακόμη και σε κάποιους ιδιώτες που είχαν μια ανεπτυγμένη ευαισθησία για τέτοια άτομα. Παρεμφερής δυνατότητα για απασχόληση υπήρχε επίσης και στις αρχές της δεκαετίας του 2000, με σειρά προγραμμάτων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ωστόσο, με την παύση των προγραμμάτων, παύει και η δυνατότητα απορρόφησης των ατόμων αυτών.

II. Ανάδειξη των τομέων όπου λαμβάνουν χώρα οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας

Σύμφωνα με την άποψη της εκπροσώπου από το Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) του Κιλκίς, οι διακρίσεις έχουν επεκταθεί σε πάρα πολλούς τομείς. Για παράδειγμα, όσον αφορά την πρόσληψη γυναικών που είναι σε ηλικία τεκνοποίησης, αναφέρθηκε η πρακτική των εργοδοτών να ζητούν από τις υποψήφιες εργαζόμενες να υπογράψουν πως δεν θα γεννήσουν, ή όταν υπογράφουν την πρόσληψή τους να υπογράψουν αυτόματα την ίδια στιγμή και την οικιοθελή αποχώρησή τους σε περίπτωση εγκυμοσύνης, προκειμένου να μην έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν αποζημίωση από τον εργοδότη.

Ένα άλλο ζήτημα το οποίο τέθηκε από τον εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και αναφέρεται στη διαδικασία της πρόσληψης στο δημόσιο είναι το κριτήριο της προϋπηρεσίας και η μοριοδότηση, τα οποία θεωρεί ότι συνιστούν τεράστια διάκριση. Κατά την άποψή του, αυτό το κριτήριο θα πρέπει να αντικατασταθεί με κάτι άλλο, διότι οι νέοι όσα προσόντα και αν έχουν (μεταπτυχιακούς τίτλους, κλπ), δεν έχουν –συνήθως– και την απαραίτητη προϋπηρεσία. Σε αντίθεση, δηλαδή, με τις άλλες χώρες όπου η ανεργία κυμαίνεται στο 9% και υπάρχει η δυνατότητα για απόκτηση προϋπηρεσίας, στην Ελλάδα, όπου σύμφωνα με

τα επίσημα στοιχεία, η ανεργία αγγίζει το 20% (στην Θεσσαλονίκη το 30%), το κριτήριο της προϋπηρεσίας αποτελεί τεράστια διάκριση κατά τη φάση της πρόσληψης στο δημόσιο. Ταυτόχρονα υπάρχουν και (ελάχιστες σήμερα) εντολές για πλήρωση κενών θέσεων, οι οποίες έχουν όριο ηλικίας τα 35 έτη, με αποτέλεσμα οι πολίτες άνω των 35 ετών να αποκλείονται από αυτές. Συνεπώς, οι ηλικιακές διακρίσεις δεν περιορίζονται μόνο σε εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας που αντιμετωπίζουν προβλήματα απόλυσης. Οι στρεβλώσεις που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα να συσσωρεύονται στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μακροχρόνια άνεργοι, με 6-7 χρόνια ανεργίας και χωρίς προοπτικές επανένταξης στην αγορά εργασίας. Πολλοί από αυτούς εργάζονταν ως εργάτες σε οικοδομές ή απασχολούνταν σε εποχιακά επαγγέλματα και δεν πληρούν τα κριτήρια ούτε για την εξασφάλιση της ιατροφαρμακευτικής τους κάλυψης.

Επιπλέον, επισημάνθηκε το γεγονός ότι, στο παρελθόν, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας μπορούσαν να ελεγχθούν. Σήμερα, ωστόσο, ο επίσημος έλεγχος έχει περιοριστεί, ενώ δεν έχει εισαχθεί κάποιο άλλο σχετικό μέτρο για την ανάσχεση των διακρίσεων. Αντιθέτως, φαίνεται το σημερινό πλαίσιο να αντιβαίνει ακόμα και σε κοινοτικές διατάξεις, αλλά και στο Σύνταγμα.

Ο Εκπρόσωπος του Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών (ΚΕ.Π.ΚΑ.), παρατήρησε πως μόλις εκκινείται το θέμα των διακρίσεων των ευπαθών ομάδων, προκύπτουν αυτόματα και συζητήσεις περί όλης αυτής της ζοφερής πραγματικότητας με την ανεργία, με την μη προστασία των εργασιακών σχέσεων. Για τον ίδιο, όλες οι ομάδες είναι αντιμέτωπες αδιακρίτως με το θέμα της ανεργίας.

Ο εκπρόσωπος του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) της Ξάνθης πρόσθεσε και τη διάσταση των Ρομά, καθώς κατά τη γνώμη του το κοινωνικό σύνολο δέχεται αλλιώς έναν 50χρονο που χάνει τη δουλειά του ή κάποιον που απολύθηκε γιατί έκλεισε το εργοστάσιο που δούλευε, και που οι οποίοι έχουν τη συμπάθεια του κόσμου και την υποστήριξη του

κοινωνικού ιστού, εν αντιθέσει με τον Ρομά που πια δεν βρίσκει ούτε το μεροκάματο που έκανε παλιά στη συγκομιδή ντομάτας, διότι τώρα έχει ανταγωνιστή το Βούλγαρο που έρχεται ελεύθερα με πολύ χαμηλές απαιτήσεις. Έτσι, στους απειλούμενος από τον αποκλεισμό παρατηρείται και μια ταξική διαστρωμάτωση. Αντιμετωπίζονται και πλήττονται διαφορετικά. Σε άτομα με αναπηρίες, πλήττονται περισσότερο οι τυφλοί από ότι οι παραπληγικοί. Στην Ξάνθη, δεν πλήττονται το ίδιο οι Πομάκοι με τους Ρομά. Πρόκειται για δύο θρησκευτικές και εθνοτικές μειονότητες, οι οποίες έχουν τις ιδιαιτερότητές τους, αλλά οι δομές της κοινωνίας και η έως τώρα ενσωμάτωσή τους, έως και την κρίση, τους έχει κατατάξει σε μια άλλη ταξική διάρθρωση.

Ο Εκπρόσωπος του Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών (ΚΕ.Π.ΚΑ.) τόνισε πως για τον ίδιο είμαστε στην πλέον ακατάλληλη περίοδο για να προσπαθήσουμε να καταγράψουμε προβλήματα ευάλωτων ομάδων, καθώς το πρόβλημα έχει επεκταθεί πάρα πολύ. Οι νομοθετικές και κοινωνικές πολιτικές πραγματοποιήθηκαν όταν υπήρχαν ανάπτυξη και πόροι, με στόχο κάποιες ομάδες να αρχίζουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά με θετικό τρόπο, και να γίνονται κάποιες κινήσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στις παρούσες δυσμενείς συνθήκες, δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν κοινωνικές πολιτικές χωρίς πόρους. Κατά συνέπεια, εάν δεν υπάρξει από τη μια ανάπτυξη, και από την άλλη μείωση της ανεργίας κάτω από το 10%, θέματα που αφορούν μειονότητες ή ευπαθείς ομάδες δε θα ευαισθητοποιούν κανένα, καθώς ο καθένας νοιώθει ότι ανήκει σε κάποια ευάλωτη κοινωνική ομάδα, την οποία θεωρεί πως πρέπει να προστατεύσει έναντι άλλων ομάδων.

Ο εκπρόσωπος του Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) του Κιλκίς εκτιμάει ότι το θέμα θα λυθεί μέσω της ευαισθητοποίησης του κόσμου και των επιχειρήσεων.

III. Προβλήματα αναγνώρισης & καταπολέμησης των διακρίσεων
Αναφορικά με τους μετανάστες, ο εκπρόσωπος του Συλλόγου

Μητέρα Τερέζα μεταναστών Αλβανών, τονίζει ότι οι ίδιοι στοχοποιούνται από πολλές κατευθύνσεις. Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα παιδιά των μεταναστών είναι ότι με την ενηλικίωσή τους χάνουν την ιατροφαρμακευτική κάλυψη που τους παρέχεται μέχρι τότε μέσω των γονέων.

Ενδεικτικό πάντως της υπάρχουσας κατάστασης και του τρόπου αντιμετώπισης των μεταναστών από το κράτος, είναι το παράδειγμα της μετάφρασης του πιστοποιητικού οικογενειακής κατάστασης. Για τους Αλβανούς, το πιστοποιητικό θα πρέπει να μεταφραστεί στα ελληνικά ώστε να αναγνωριστούν τα τέκνα και να λάβουν το επίδομα τέκνων. Αυτό μεταφράζεται σε επιπλέον οικονομικό κόστος. Ωστόσο, δε συμβαίνει το ίδιο για τις γεννήσεις των Αλβανών στην Ξάνθη. Οι Αλβανοί μετανάστες στην Ξάνθη απολαμβάνουν επομένως ευνοϊκότερη μεταχείριση σε σχέση με τους μετανάστες από την υπόλοιπη Ελλάδα. Όσον αφορά την κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι μετανάστες σήμερα, εκτίμησή του είναι πως, το 30-40% αυτών φεύγουν από την Ελλάδα και επιστρέφουν στις χώρες τους, διότι πλέον δεν υπάρχουν δουλειές. Επισημάνθηκε επίσης ότι οι περισσότεροι από αυτούς δεν ήταν ασφαλισμένοι και επομένως δεν μπορούν να λάβουν επίδομα ανεργίας. Επιβαρυντικός παράγοντας για τη διαμονή τους εδώ είναι επίσης ότι, σε σχέση με τους Έλληνες (που στην πλειοψηφία τους μένουν σε ιδιόκτητα σπίτια), οι μετανάστες υποχρεούνται στην καταβολή ενοικίων.

Ο εκπρόσωπος του Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών (ΚΕ.Π.ΚΑ.) παρατήρησε ότι οι Αλβανοί είναι «παλιοί μετανάστες» και πλέον έχουν ενσωματωθεί στην κοινωνία. Με την εισοδό τους στην ελληνική αγορά εργασίας, τα πρώτα χρόνια, αντιμετώπισαν μεγάλη εκμετάλλευση, πίεση και διακρίσεις, όμως τώρα οι διακρίσεις που παρατηρούνται δεν αφορούν αυτούς. Στο στόχαστρο των διακρίσεων βρίσκονται τώρα οι νέες ομάδες μεταναστών, που επιπρόσθετα διαφέρουν και στο χρώμα.

Η εκπρόσωπος του Κέντρου Κοινωνικής και Επαγγελματικής

Ένταξης του ΟΚΑΝΑ ανέφερε πως πολλά παιδιά που είναι μέλη στα προγράμματα απεξάρτησης είτε του ΟΚΑΝΑ είτε άλλου φορέα, είναι μετανάστες δεύτερης γενιάς. Αυτά τα παιδιά, που οι γονείς τους ήταν υποχρεωμένοι να δουλεύουν όλη μέρα, βίωσαν τον κοινωνικό ρατσισμό από τα πρώτα χρόνια στο σχολείο τους μέχρι τις μεγάλες τάξεις του Λυκείου από τους συμμαθητές τους και από τους δασκάλους. Γεγονός που αποτελεί έναν λόγο που τους οδήγησαν στη χρήση και οι γονείς τους δεν μπορούσαν να κάνουν τίποτα. Κατά τη γνώμη της είναι κοινό μυστικό πως οι Έλληνες γονείς, όταν έβλεπαν να υπάρχουν μαθητές αλβανικής καταγωγής στο σχολείο, έγραφαν τα παιδιά τους σε ιδιωτικά σχολεία. Ο ρατσισμός ανάμεσα στα παιδιά, με τη μορφή του ενδοσχολικού εκφοβισμού, είναι πολύ έντονος.

IV. Προτάσεις των συμμετεχόντων

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες της ομαδικά εστιασμένης συνέντευξης υπάρχουν τρόποι για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας και για την υποστήριξη ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων προκειμένου να έχουν καλύτερες ευκαιρίες πρόσβασης σ' αυτήν.

Ένα πρώτο μέτρο είναι η ενίσχυση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να αναπτυχθούν δεξιότητες που να καθιστούν αυτά τα άτομα ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να είναι σύμφωνα με τις Οδηγίες της ΕΕ, και επικεντρωμένα σε πράσινη ανάπτυξη, πράσινες υποδομές, ανακύκλωση, μικρά υδροηλεκτρικά έργα, βιοαέριο, αιγοπροβατοτροφία, τυποποίηση βιολογικών και οικολογικών προϊόντων, και τέλος σε καλλιέργειες.

Θα πρέπει να δοθούν κατευθύνσεις στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, ώστε να υιοθετηθεί ο θεσμός των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων, ή οι φορείς απεξάρτησης από κοινού να δημιουργήσουν έργα όπως ένα μεγάλο αγρόκτημα, μεγάλα παραγωγικά εργαστήρια, χειροποίητα κοσμήματα, συνεργεία να μπορούν να διορθώνουν κλιματιστικά.

Άλλη πρόταση αποτελεί τα άτομα να εργάζονται σε παραγωγικά εργαστήρια, μετά την παρακολούθηση κατάρτισης, και να εργάζονται τουλάχιστον για 2 χρόνια. Έτσι θα μπορούν να δουλεύουν κατ' εκτίμηση 100 άτομα καθημερινά μέσω προγραμμάτων στα οποία θα επιδοτείται η ασφάλιση και το μεροκάματο. Θα δημιουργηθούν έτσι εξειδικευμένοι τεχνίτες οι οποίοι θα έχουν εργαστεί σε ένα περιβάλλον ίδιο με την πραγματική εργασία και θα μπορούν να ανταγωνιστούν στην συνέχεια ή θα μπορούν να προβούν στη σύσταση μιας κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης.

Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και τον εκπρόσωπο του «Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών» (ΚΕΠΚΑ), το εν λόγω ζήτημα στην Ελλάδα κινείται οριακά. Κατά συνέπεια, όποιες παρεμβάσεις μπορούν να γίνουν θα πρέπει να προέλθουν από το ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο ίδιο επίπεδο, ο εκπρόσωπος του Οργανισμού Ασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) Ξάνθης παρατηρεί πως σήμερα δεν υπάρχουν πολλά περιθώρια για δράσεις στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων και πως ακόμα και μικρές δράσεις ευαισθητοποίησης για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο μπορούν να αποβούν θετικές στον αγώνα κατά των διακρίσεων. «... *εγώ πιστεύω πως έτσι όπως είναι τα οικονομικά της χώρας αυτή την στιγμή, λίγα πράγματα μπορούν να γίνουν όσον αφορά το να πιάσουν δουλειά οι μετανάστες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Το περισσότερο είναι η διαφώτιση του κόσμου στην αντιμετώπιση αυτών των ομάδων...*».

Κλείνοντας, ο εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ), παρατήρησε πως πρέπει πρώτα ο κάθε ένας, ανάλογα με το ρόλο του, να μιλήσει με τη γλώσσα της αλήθειας. Κατά τη γνώμη του, εδώ που έχουν φτάσει τα πράγματα για να καταπολεμήσουμε τις διακρίσεις χρειάζεται από όλους να μην φοβούνται να θυσιάσουν τη θέση και την καρέκλα τους. Κατά τη γνώμη του, γνωρίζουμε οι πάντες πολύ καλά τι πρέπει να γίνει. Επιπρόσθετα, τόνισε και το ρόλο της ατομικής ευθύνης,

καθώς το κράτος χρηματοδοτεί για να δημιουργήσει δομές και υποδομές για να αντιμετωπίσει αυτά τα ζητήματα, αλλά παράλληλα θεσπίζει νόμους σε τελείως αντίθετη κατεύθυνση. Ο κάθε ένας έχει ευθύνη, με βάση τον φορέα που εκπροσωπεί, να το κάνει αυτό εμφανές.

8.2 Αποτελέσματα από την ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στην Αθήνα

8.2.1 Βασικοί Άξονες – Ζητήματα Συζήτησης

I. Βαθμός ενημέρωσης και γνώσης των συμμετεχόντων για τα θέματα των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

▷ *Προβλήματα διακρίσεων (αρνητικής, άνισης και άδικης αντιμετώπισης και συμπεριφοράς) στην ελληνική αγορά εργασίας.*

Σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων στην ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη, η ελληνική αγορά εργασίας ανέκαθεν χαρακτηριζόταν από προβλήματα άνισης μεταχείρισης, αρνητικής αντιμετώπισης και συμπεριφοράς απέναντι σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού. Μεταξύ άλλων, δομικά στοιχεία της αγοράς εργασίας εμπόδιζαν τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες να συμμετέχουν ισότιμα. Το φύλο και η εθνικότητα αποτελούσαν δύο από τις μεγαλύτερες πληθυσμιακά ομάδες με προβλήματα άνισης αντιμετώπισης. Ακόμα και τις εποχές όπου η Ελλάδα χαρακτηριζόταν από οικονομική ανάπτυξη και ευημερία, οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν ως υποδεέστερες από την αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ και οι μετανάστες πολύ δύσκολα μπορούσαν να εισέλθουν στην επίσημη αγορά εργασίας.

Σήμερα, ωστόσο, η κατάσταση στην αγορά εργασίας δημιουργεί ολοένα και περισσότερα προβλήματα διακρίσεων και άνισης μεταχείρισης. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες της ομαδικά εστιασμένης συνέντευξης, οι εξελίξεις των τελευταίων δύο χρόνων στις εργασιακές σχέσεις έχουν οδηγήσει στο να καταρριφθούν θεσμο-

θετημένα δικαιώματα των εργαζομένων. Δεν υπάρχουν πλέον οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, υπάρχει αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μείωση των αποδοχών, συρρίκνωση των επιδομάτων κλπ. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες φαίνεται να υποφέρουν ακόμα περισσότερο.

▷ *Βαθμός επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην άδικη ή μη ισότιμη αντιμετώπιση στην αγορά εργασίας.*

Από όλους τους συμμετέχοντες της ομαδικά εστιασμένης συνέντευξης προκύπτει η αίσθηση ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε πολύ σημαντικό βαθμό την άδικη ή μη ισότιμη αντιμετώπιση των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα έχει οδηγήσει σε αλλαγές στους κοινωνικούς ρόλους και σε κοινωνική οπισθοδρόμηση.

Σχετικά με τη διάσταση του φύλου, σύμφωνα με την εκπρόσωπο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, οι γυναίκες στην Ελλάδα παραδοσιακά κατείχαν διαφορετική θέση στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους άνδρες, τόσο στα επίπεδα απασχόλησης και ανεργίας, όσο και στα μισθολογικά κλπ. Για παράδειγμα, όσον αφορά στο τελευταίο, στις γυναίκες υπήρχε το πρόβλημα της «γυάλινης οροφής», ενώ δεν υπήρξαν ποτέ επίσημα διαθέσιμα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα. Σήμερα, εν μέσω κρίσης, η άνιση αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών παρότι αρχικά φαινόταν να αμβλύνεται, τελικά μάλλον οξύνεται ακόμα περισσότερο. Με άλλα λόγια οι γυναίκες σήμερα αντιμετωπίζουν ακόμα μεγαλύτερες δυσκολίες σε σύγκριση με τους άνδρες. Δε βρίσκουν εύκολα δουλειά, καταλήγουν να απολύονται πιο εύκολα, αντιμετωπίζουν προβλήματα με την άδεια λοχείας, ενώ οι μακροχρόνια άνεργες είναι σε μεγάλο βαθμό πιο δύσκολο να επανενταχτούν στην αγορά εργασίας και γενικότερα τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι πιο αυξημένα από αυτά των ανδρών. Εκτός από τα παραπάνω, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από την εκπρόσωπο της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο φαινόμενο επιστροφής

των γυναικών σε παλαιότερες καταστάσεις, δηλαδή στον παραδοσιακό ρόλο υποστήριξης της οικογένειας και στην άτυπη και άμισθη εργασία. Σύμφωνα με την ίδια, η κρίση έχει δημιουργήσει αυξημένες ανάγκες με αποτέλεσμα η έλλειψη των κατάλληλων δημόσιων κοινωνικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και η οικονομική δυσχέρεια των νοικοκυριών να έχουν αναγκάσει πολλές γυναίκες να επιστρέψουν στη φροντίδα της οικογένειας και να απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας, ανασφάλιστες, αδήλωτες, χωρίς καμία ασφαλιστική προστασία και δικαίωμα.

Όσον αφορά τους μετανάστες, επισημάνθηκε από τους εκπροσώπους της οργάνωσης νέων με αφρικανική καταγωγή (ASANTE) ότι οι μετανάστες, ούτως ή άλλως και προ κρίσης, έμπαιναν δυσκολότερα στην επίσημη αγορά εργασίας. Κυρίως δουλεύανε στην άτυπη αγορά εργασίας ανασφάλιστοι για πολύ μικρό μεροκάματο και σε συγκεκριμένες εργασίες που για τους άνδρες ήταν τα χωράφια, η οικοδομή, τα δημόσια έργα από διάφορες κατασκευαστικές εταιρείες κλπ ενώ για τις γυναίκες ήταν συνήθως η φροντίδα ηλικιωμένων και παιδιών και η καθαριότητα των σπιτιών. Σήμερα, λόγω κρίσης, έχουν αυξηθεί τα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας και για την κοινωνική ομάδα των μεταναστών. Πολύ περισσότερο δε για όσους αναζητούν πιο εξειδικευμένες θέσεις στον ιδιωτικό τομέα. Το πρόβλημα εμφανίζεται οξύτερο για τις γυναίκες μετανάστριες που αναζητούν εργασία σε επιστημονικά επαγγέλματα. Η κατάσταση που επικρατεί αυτή την περίοδο στην αγορά εργασίας έχει ως αποτέλεσμα πολλές μετανάστριες να έχουν εκπέσει της νομιμότητας και της νόμιμης εργασίας λόγω ανεργίας ή λόγω μείωσης των ασφαλιστικών ενσήμων, ενώ το εργόσημο δεν λειτούργησε με τον τρόπο και προς την κατεύθυνση που αναμενόταν ότι θα λειτουργούσε.

Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο του Ιδρύματος Μαραγκοπούλου, η οικονομική κρίση έχει πλήξει σημαντικά και τα άτομα με αναπηρίες. Και μάλιστα διπλά. Από τη μία πλευρά, η πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία εκλαμβάνεται από τον εργοδότη ως

επιπλέον οικονομικό κόστος (πχ. κόστος δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τα άτομα με αναπηρίες) και, ειδικά εν μέσω κρίσης, λειτουργεί ακόμα πιο αποτρεπτικά για τις προσλήψεις ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα. Από την άλλη πλευρά υπάρχει μια στασιμότητα από την ίδια την πολιτεία στο θέμα της προώθησης της εργασιακής ένταξης των ανθρώπων με αναπηρίες. Η εκπρόσωπος του «ΘΕΟΤΟΚΟΣ» συμφώνησε και ανέφερε ότι όσον αφορά στον νόμο 2643/98 που προέβλεπε ποσοτώσεις στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες (τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα για επιχειρήσεις άνω των 50 ατόμων) και θετικές διακρίσεις στο δημόσιο προς όφελος των ατόμων αυτών, το κύριο πρόβλημά του είναι ότι λόγω κρίσης δε γίνονται προκηρύξεις θέσεων στο δημόσιο και επιπλέον ότι δεν υπήρχε ούτε υπάρχει έλεγχος από το κράτος για την εφαρμογή τέτοιων νόμων. Τέλος, μέσα από την σχετικά πρόσφατη προβολή κάποιων μεμονωμένων περιστατικών απάτης στην παροχή κοινωνικών επιδομάτων στο χώρο των τυφλών δημιουργήθηκε μία αρνητική εικόνα στην κοινωνία, η οποία στοχοποίησε το σύνολο των ατόμων με αναπηρίες με αποτέλεσμα να παρατηρούνται άδικες συμπεριφορές απέναντί τους.

Σε σχέση με την ατομική πρόσληψη των διακριτικών συμπεριφορών, το πώς βιώνεται σήμερα μέσω της οικονομικής κρίσης διατυπώθηκε χαρακτηριστικά από τον εκπρόσωπο του Ιδρύματος Μαραγκοπούλου: *«ως ένα βαθμό ναι όπως όλοι οι νέοι αισθάνομαι ότι είμαι θύμα της κρίσης, όχι όμως μόνο επειδή είμαι τυφλός, αλλά επειδή υπάρχει αυτή η κατάσταση στην Ελλάδα και πρέπει να κάνουμε όλοι λίγο υπομονή»*.

Τονίστηκε επίσης ότι λόγω κρίσης, παρόλο που δεν μειώθηκε το ύψος του επιδόματος πρόνοιας για τα άτομα με αναπηρίες, παρατηρείται μείωση στον αριθμό των δικαιούχων, η οποία οφείλεται στον τρόπο εξέτασης των επιμέρους κριτηρίων και στις διαδικασίες που ακολουθούνται από τις υγειονομικές επιτροπές με αποτέλεσμα σήμερα να αποκλείονται από την προστασία της

κοινωνικής πρόνοιας και άνθρωποι οι οποίοι έχουν πραγματική ανάγκη. Οι επιπτώσεις της κρίσης είναι έκδηλες και στο χώρο των ψυχικά ασθενών, αφού οι προσπάθειες των επαγγελματιών για την κοινωνική και επαγγελματική (επαν-)ένταξη των ωφελουμένων υποσκάπτονται από σοβαρότατα προβλήματα υποχρηματοδότησης των φορέων επανένταξης των ψυχικά ασθενών.

▷ *Βαθμός αντιμετώπισης διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας από τις επιμέρους ομάδες του νόμου 3304/2005.*

Κατά γενική ομολογία των συμμετεχόντων της ομαδικά εστιασμένης συνέντευξης όλες οι ομάδες του νόμου 3304/2005 αντιμετωπίζουν προβλήματα διακρίσεων σε αντίστοιχο βαθμό, τα οποία άλλοτε είναι έμμεσα και άλλοτε άμεσα. Στη συζήτηση αναφέρθηκαν ωστόσο και άλλες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, οι οποίες δε διατυπώνονται ρητά στο νόμο, ωστόσο αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις και δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας.

Για παράδειγμα, η ομάδα των απεξαρτημένων (πρώην χρηστών τοξικών ουσιών) δεν ανήκει στις ομάδες του Ν. 3304/2005, ωστόσο αντιμετωπίζει μεγάλες διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας. Κι αυτό διότι εκτός από τα γενικά προβλήματα διακρίσεων που υπάρχουν, η πλειονότητα των απεξαρτημένων διαθέτει ένα προφίλ που από μόνο του δυσκολεύει την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Πρόκειται συνήθως για άτομα άνω των 35 ετών, με πολλές ελλείψεις σε μορφωτικό και τεχνικό επίπεδο και με πολλά χρόνια εκτός αγοράς εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι τα άτομα αυτά να δυσκολεύονται, όχι μόνο να μπουν στην αγορά εργασίας, αλλά και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Όσοι καταφέρνουν να εργαστούν συνήθως απασχολούνται σε χειρωνακτικές εργασίες και συνήθως δε γνωστοποιούν ότι είναι πρώην χρήστες ουσιών.

Και η ομάδα των Ελλήνων Ρομά όμως αντιμετωπίζει μεγάλο ρατσισμό και προκατάληψη από την ελληνική κοινωνία. Η προκατάληψη αυτή και οι διακρίσεις ξεκινούν από πολύ νωρίς από

το χώρο της εκπαίδευσης, όπου γίνονται κατάφωρες διακρίσεις στα παιδιά των Ρομά με τη λειτουργία χωριστών σχολείων και αυτές οι διακρίσεις συνεχίζουν να τους ακολουθούν σε όλη την υπόλοιπη πορεία της ζωής τους. Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της Ομοσπονδίας Ελλήνων Ρομά, παρά το γεγονός ότι έχουν χρηματοδοτηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση διάφορα προγράμματα για τους Ρομά στην Ελλάδα ελάχιστα πράγματα έχουν αλλάξει. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι *«ήρθαν δισεκατομμύρια από την Ευρώπη να στεγαστούμε, να μορφωθούμε, να γίνουμε μια καλύτερη κοινωνία και [...] εδώ γίναν στάχτη και μπαρούτι όλα»*.

Ως προς τις σημαντικές διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι Ρομά στην αγορά εργασίας, φαίνεται ότι μέχρι σήμερα απουσιάζουν οι συστηματικές και ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες από την πολιτεία για την καταπολέμηση τους με απώτερο στόχο την εργασιακή τους ένταξη. Υπάρχει μία έντονη προκατάληψη στον εργασιακό χώρο για την ομάδα των Ρομά. Το αποτέλεσμα είναι ότι τα τελευταία 20 χρόνια, η κατάσταση των Ρομά στην αγορά εργασίας παραμένει αμετάβλητη και ουσιαστικά, η πλειονότητά τους βρίσκεται εκτός της επίσημης αγοράς εργασίας. Σήμερα, λόγω της κρίσης, τα πράγματα μάλλον χειροτερεύουν. Σύμφωνα με τον ίδιο ομιλητή, η αδυναμία ένταξης των Ρομά στην τυπική αγορά εργασίας συνιστά πλέον σημαντικό πρόβλημα για την επιβίωσή τους, ενώ αναφέρθηκε επίσης ότι σήμερα το 70-80% των Ρομά βρίσκεται στην παραβατικότητα.

Τέλος, η εκπρόσωπος της «ΕΠΑΝΟΔΟΥ», θεωρεί ότι η πιο επιβαρημένη ομάδα είναι η ομάδα των πρώην φυλακισμένων, η οποία παρότι δεν αναφέρεται στο νόμο ως διακριτή ομάδα, αποτελεί στην ουσία μία από τις ομάδες που υφίσταται σημαντικές και πολλαπλές διακρίσεις. Κι αυτό διότι το 90% των αποφυλακισθέντων ανήκει σε κάποια από τις άλλες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, πολλές φορές μάλιστα σε παραπάνω από μία. Η ομάδα αυτή λοιπόν εμφανίζει συσσώρευση μειονεξιών: οι περισσότεροι είναι μακροχρόνια άνεργοι, πολλοί δεν γνωρίζουν ελληνικά,

προέρχονται από διάφορες χώρες κλπ. Ως αποτέλεσμα τα άτομα αυτά υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και κουβαλούν επίσης και το στίγμα του εγκλεισμού των αποφυλακισμένων.

▷ *Η κατάσταση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων όσον αφορά στην εργασιακή τους ένταξη σήμερα.*

Γενικότερα όλοι οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι σήμερα υπάρχει μεγάλο πρόβλημα σε σχέση με την εργασιακή ένταξη των κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Επιπλέον, από τη συζήτηση αναδείχθηκε ένα πρόβλημα κοινό για πολλές από τις ευπαθείς ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις (πχ. άτομα με αναπηρίες, απεξαρτημένα άτομα, ψυχικά ασθενείς κ.α.). Πρόκειται για τη δυσκολία που υπάρχει στο να αποφασίσουν αυτά τα ίδια τα άτομα και οι οικογένειές τους να ξεφύγουν από την προνοιακή υποστήριξη και από μία παθητική αντίληψη για τους εαυτούς τους. Σημαντικό ρόλο βέβαια στην ενεργοποίηση των ατόμων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και για την αποτίναξη της εξάρτησής τους από την κοινωνική πρόνοια παίζει και το κράτος. Στην περίπτωση της Ελλάδας δεν παρέχονται ικανά κίνητρα και πολιτικές για την ενίσχυση της κοινωνικής και οικονομικής τους ένταξης. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της πολιτικής που εφαρμόζεται στην περίπτωση των επιδομάτων πρόνοιας των ατόμων με αναπηρίες. Το δικαίωμα λήψης του επιδόματος χάνεται από τη στιγμή που κάποιος προσλαμβάνεται σε μία θέση εργασίας, όπως και το δικαίωμα του θανόντος γονιού. Αυτό από μόνο του δημιουργεί ανασφάλεια και αναστολή στο άτομο και στην οικογένειά του και αποτελεί ουσιαστικά ένα αντικίνητρο στην προσπάθεια εργασιακής ένταξης, δεδομένου ότι δεν εξασφαλίζεται η μονιμότητα της θέσης εργασίας, ειδικότερα στη σημερινή περίοδο κρίσης.

Πιο αναλυτικά, ανά ομάδα, αναφέρθηκαν τα εξής:

- Όσον αφορά στους πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών, σήμερα υπάρχει σημαντική υποστήριξη των ατόμων στο εργασιακό κομμάτι και σε ατομικό και σε ομαδικό επίπεδο

για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Ωστόσο, τίθεται ένα μεγάλο ζήτημα που αφορά στους ίδιους τους θεραπευτές και τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν σε σχέση με τη δουλειά τους. Ειδικά σήμερα, με την οικονομική κρίση, με την ανεργία και τις προκαταλήψεις που θεριεύουν φαίνεται πολύ δύσκολο να υπάρξει αισιοδοξία ως προς την εργασιακή ένταξη αυτών των ανθρώπων. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε το εξής: *«Υπάρχει γενικότερα αυτό το συναίσθημα το που πάμε, τι κάνουμε, πως θα τους βοηθήσουμε. Που πάμε με τέτοια ανεργία, με 1.200.000 ανέργους;».*

- Όσον αφορά στα άτομα με νοητική υστέρηση, οι θέσεις που καταλαμβάνουν –όταν καταφέρνουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας– είναι ως επί το πλείστον βοηθητικές, γιατί δεν έχουν τα τυπικά-μορφωτικά προσόντα για να διεκδικήσουν θέσεις σε άλλο επίπεδο. Ωστόσο, για να μπορέσουν να ενσωματωθούν πλήρως στους χώρους εργασίας και να μάθουνε τη δουλειά, χρειάζεται να δοθεί χρόνος στους ανθρώπους αυτούς, το οποίο σημαίνει ότι λόγω κρίσης δυσκολεύονται ακόμα περισσότερο να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις των εργοδοτών. *«Όλα τρέχουν με αυτούς τους ρυθμούς και με αυτούς τους τρόπους στην οικονομική κρίση... είναι πολύ πιο δύσκολο, δε λέω ότι είναι ακατόρθωτο, αλλά είναι πολύ πιο δύσκολο για ένα άτομο με αναπηρία (αναπτυξιακές ανεπάρκειες και διανοητικές δυσκολίες) να διεκδικήσει μια θέση όταν ο εργοδότης ζητάει το 200% από τα άτομα».*
- Παρόμοια είναι η κατάσταση για τα άτομα με ψυχική νόσο. Πιο αναλυτικά, όπως ανέφερε η εκπρόσωπος του «ΘΕΟΤΟΚΟΣ», η μέχρι σήμερα εμπειρία δείχνει ότι οι δυσκολίες για την εύρεση εργασίας προέρχονται όχι μόνο από την οικονομική κατάσταση της χώρας, αλλά και από κάποιες ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου πληθυσμού. Δηλαδή, από τη μία πλευρά η οικονομική πραγματικότητα σήμερα απαιτεί να είναι κάποιος πολύ ανταγωνιστικός για να μπει

στην αγορά εργασίας, να διαθέτει υψηλά προσόντα και δεξιότητες, να διεκδικεί πάρα πολύ, να γνωρίζει από τεχνικές αναζήτησης εργασίας, και γενικότερα να έχει ακμαίο ηθικό και αγωνιστικότητα για να μπορέσει να αντέξει σε αυτήν την πολύ ψυχοφθόρα διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Με λίγα λόγια στην τρέχουσα οικονομική κατάσταση οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν πολύ ανεπτυγμένη τη διεκδικητικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Από την άλλη πλευρά, οι άνθρωποι αυτοί λόγω της ψυχικής νόσου έχουν συνήθως πολύ χαμηλή αυτοπεποίθηση με αποτέλεσμα να παραιτούνται από την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας, κυρίως διότι δεν μπορούν να αντέξουν όλο αυτό τον ανταγωνισμό και αυτή τη μακροχρόνια (στις μέρες μας) φάση αναζήτησης εργασίας.

- Όσον αφορά στους Ρομά, το πρόβλημα της εργασιακής ένταξης είναι πολύ σοβαρό δεδομένου ότι, σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της Ομοσπονδίας Ελλήνων Ρομά, το ποσοστό εργαζομένων είναι πολύ μικρό έως και μηδαμινό. Σύμφωνα με τον ίδιο το πρόβλημα έχει ενταθεί λόγω της κρίσης, αλλά και λόγω της έλευσης Ρομά από άλλες χώρες με αποτέλεσμα *«εκεί που είχαμε ένα κομμάτι ψωμί τώρα δεν έχουμε τίποτα»*.

Π. Ανάδειξη των τομέων όπου λαμβάνουν χώρα οι διακρίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες συμφωνούν ότι τα περισσότερα προβλήματα διακρίσεων εντοπίζονται κυρίως κατά το στάδιο της πρόσληψης δηλαδή κατά την είσοδο των ατόμων στην αγορά εργασίας. Αυτό βεβαίως δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν φαινόμενα άνισης αντιμετώπισης και σε άλλους τομείς. Ήδη αναφέρθηκαν προηγουμένως οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών-γυναικών και γηγενών-μεταναστών που παρατηρούνται όσον αφορά στο μισθολογικό επίπεδο. Ειδικότερα, ο τομέας των προσλήψεων εμφανίζει μάλλον τα περισσότερα προβλήματα που αναφέρθηκαν τόσο για την ομάδα των μεταναστών, όσο και για τους ανεξαρτη-

θέντες, αλλά και για τα άτομα με αναπηρίες. Όσον αφορά στους μετανάστες, φαίνεται ότι στα επιστημονικά επαγγέλματα υπάρχει μία τάση για τον περιορισμό του αριθμού μεταναστών που προσλαμβάνονται. Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της ΑΣΑΝΤΕ «*βλέπουμε και από τη συμπεριφορά του κόσμου ότι όσο λιγότερους μετανάστες έχεις, τόσο καλύτερα είναι*».

Σχετικά με τους απεξαρτηθέντες από τοξικές ουσίες, κι εκεί η προκατάληψη και η επιφυλακτικότητα αντιμετωπίζεται κυρίως στο στάδιο της πρόσληψης. Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο του ΟΚΑΝΑ «*συχνά υπάρχει αυτό το μούδιασμα από την πλευρά των εργοδοτών μήπως υποτροπιάσει ο εργαζόμενος και έχουν προβλήματα*». Στο πλαίσιο αυτό αναφέρθηκε η ανάγκη για τη δημιουργία υποδομών παροχής συνεχούς υποστήριξης στους εργοδότες προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις φοβίες και τις προκαταλήψεις τους και να προχωρούν σε προσλήψεις. Πάντως, η γενική αίσθηση είναι ότι έχει μειωθεί η προκατάληψη στους χώρους εργασίας, σε σύγκριση με το παρελθόν, απέναντι σε άτομα τέτοιων ομάδων πληθυσμού. Όταν δηλαδή ο απεξαρτημένος ήδη απασχολείται σε κάποια εργασία και γίνεται τελικά γνωστό ότι είναι πρώην χρήστης τοξικών ουσιών, δεν προκύπτει θέμα απόλυσής του.

Όσον αφορά στα άτομα με ψυχικά προβλήματα, σύμφωνα με την εκπρόσωπο της Πανελλαδικής Ένωσης για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση & Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ) οι προκαταλήψεις που έχουν οι εργοδότες απέναντι στους ψυχικά ασθενείς, βασίζονται ως ένα βαθμό και σε μια πραγματικότητα που όμως δεν αφορά στο σύνολο των ψυχικά ασθενών. Στην περίπτωση των ανθρώπων με ψυχικές δυσκολίες, ειδικά αυτών που είναι έτοιμοι για εργασία και η ψυχική δυσκολία δε φαίνεται, αναφέρει ότι «*βρισκόμαστε σε ένα δίλημμα. Για το αν έχει νόημα όταν αυτός ο άνθρωπος που ψάχνει εργασία να αποκαλύψει την ψυχική του δυσκολία ή όχι*». Υπάρχει δηλαδή ακόμα στιγματισμός και προκατάληψη των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ψυχικά ασθενών. «*Η προκατάληψη ξεκινάει από την πεποίθηση των*

εργοδοτών ότι όλοι είναι ανίκανοι για εργασία, είναι επικίνδυνοι». Ιδιαίτερα δε για την τρέχουσα περίοδο αναφέρει τα εξής: «στη σημερινή εποχή λόγω της οικονομικής κρίσης και λόγω της αυξημένης πίεσης και με την απειλή της απόλυσης μέσα στις εταιρείες, πολλοί εργοδότες έχουν ήδη εργαζόμενους μέσα στις επιχειρήσεις οι οποίοι εμφανίζουν σοβαρά προβλήματα, οπότε όταν ερχόμαστε εμείς και τους προτείνουμε έναν άνθρωπο που έχει περάσει κάποια ψυχική δυσκολία στο παρελθόν μας λένε ότι αποκλείεται να τον προσλάβουμε». Αυτό επιβεβαιώνεται και από τους ίδιους τους εργοδότες. Για παράδειγμα, σε μία συνάντηση εργασίας στην οποία συμμετείχαν εργοδότες από μεγάλες εταιρείες και στόχευε στην ευαισθητοποίησή τους στα θέματα απασχόλησης των ψυχικά νοσοούντων, η στάση των εργοδοτών σε σχέση με την πρόσληψη ψυχικά ασθενών (όπως αυτή αποτυπώθηκε στη συνάντηση) ήταν ότι προτιμούσαν να μη γνωρίζουν το πρόβλημα του υποψηφίου εργαζόμενου.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων της ομαδικά εστιασμένης συνέντευξης αναφέρθηκε στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας επικεντρώνοντας σε προβλήματα στον τομέα των προσλήψεων, δεδομένου ότι η μεγαλύτερη δυσκολία για αυτές τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες είναι η αρχική ένταξή τους στην επίσημη αγορά εργασίας. Υπό αυτή την έννοια η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν παρατηρεί ιδιαίτερες άλλες διακρίσεις μέσα στους χώρους εργασίας. Ωστόσο, αυτό που τονίστηκε από τους εκπροσώπους που απασχολούνται με την προώθηση της ένταξης κοινωνικά ευπαθών ομάδων είναι ότι μέσα στους εργασιακούς χώρους υπάρχει έλλειμμα υποστήριξης των εργαζομένων και των εργοδοτών, ώστε να αντιμετωπίζονται οι φόβοι και οι προκαταλήψεις για το «διαφορετικό», αλλά και έλλειμμα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του συνόλου της κοινωνίας.

III. Προβλήματα αναγνώρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων

Στην ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη της Αθήνας, οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν ως επί το πλείστον στα προβλήματα που παρουσιάζονται σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Αυτά διακρίνονται σε γενικά προβλήματα και σε προβλήματα που αφορούν συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού. Τα κύρια προβλήματα που συζητήθηκαν σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων και των άνισων συμπεριφορών για την ομάδα των μεταναστών σχετίζονται με το κράτος και είναι τα ακόλουθα:

- Υπάρχει πρόβλημα με τα παιδιά των παράνομων μεταναστών, τα οποία μόλις συμπληρώσουν την ηλικία των 18 χρονών δεν μπορούν να εργαστούν νόμιμα.
- Οι μετανάστες σε αντίθεση με τους γηγενείς υποχρεούνται για την έναρξη επιχείρησης σε καταβολή εγγύησης προς στο δημόσιο ύψους € 60.000.
- Ο Ν. 3304/05 έχει κάποια θεσμικά κενά, τα οποία θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και να αντιμετωπιστούν. Για παράδειγμα, ο νόμος αναφέρεται μεν στις διακρίσεις φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, αλλά δεν περιλαμβάνει, το ζήτημα της ιθαγένειας και το πρόβλημα των αιτούντων άσυλο.

Όσον αφορά στα άτομα με αναπηρίες διατυπώθηκαν από τους συμμετέχοντες τα εξής προβλήματα:

- Παρά το γεγονός ότι έχουν προβλεφθεί από το κράτος κάποιες ευνοϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, ωστόσο δεν υπάρχει ο απαραίτητος έλεγχος για την εφαρμογή τους με αποτέλεσμα αυτές οι ρυθμίσεις να παραμένουν σχεδόν ανενεργές. Ενδεικτικά αναφέρθηκε η απουσία ελέγχου από το ΣΕΠΕ των επιχειρήσεων άνω των 50 ατόμων για το εάν εφαρμόζεται ο νόμος για πρόσληψη 2% ΑμεΑ.

- Επιπλέον, αναφέρθηκε και η νομοθετική πρόβλεψη για την πρόσληψη με ποσοστώσεις ΑμεΑ στο Δημόσιο, η οποία λόγω του ότι δεν προκηρύσσονται πια θέσεις στο Δημόσιο, ουσιαστικά δεν μπορεί να ωφελήσει τα άτομα αυτά.
- Επισημάνθηκε ότι αν και έχουν ληφθεί κάποιες πρωτοβουλίες ένταξης ΑμεΑ στον εργασιακό χώρο, όπως είναι για παράδειγμα το Πρόγραμμα «Γέφυρες προς την απασχόληση» (ΕΣΠΑ) που συγχρηματοδοτείται από το Υπουργείο Υγείας και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και αφορά την πρακτική άσκηση ατόμων με ψυχική νόσο σε επιχειρήσεις, εντούτοις υπήρξε πολύ μικρή ανταπόκριση από τις μεγάλες επιχειρήσεις παρά το οικονομικό κίνητρο (επιδότηση € 5000). Τελικά το πρόγραμμα υλοποιήθηκε από μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- Παρόμοια προβλήματα παρουσιάζονται και για τις επιδοτήσεις που δίνει ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) στις ομάδες των ανεξαρτημένων και των αναπήρων, οι οποίες συνιστούν σημαντικό κίνητρο, αλλά λόγω κρίσης έχει μειωθεί το ενδιαφέρον. Επιπλέον, υπάρχουν διάφορα αντικίνητρα στα προγράμματα αυτά. Ενδεικτικά αναφέρθηκε ως παράδειγμα, η απαγόρευση στον εργοδότη από τη στιγμή που κάνει χρήση του συγκεκριμένου επιδόματος να κάνει απολύσεις 6 μήνες πριν ενταχθούν και η δέσμευση να κρατήσει τον εργαζόμενο με αναπηρία για τουλάχιστον 3 χρόνια με επιδότηση και 1 ακόμα χωρίς επιδότηση. Το αποτέλεσμα είναι να μην υπάρχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ειδικά τη σημερινή περίοδο της κρίσης αφού «οι εργοδότες ούτε που ξέρουν τι θα τους συμβεί στο επόμενο δίμηνο».
- Τέλος αναφορά έγινε στα δομικά εμπόδια της ελληνικής αγοράς εργασίας τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο από τους φορείς υποστήριξης της εργασιακής ένταξης όσο και από τους ίδιους τους επωφελούμενους. Με άλλα λόγια οι δράσεις εκπαίδευσης και υποστήριξης συμβάλλουν μεν προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης των διακρί-

σεων και προς την εργασιακή ένταξη, αλλά δεν αποτελούν πανάκεια.

IV. Προτάσεις των συμμετεχόντων

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες της ομαδικά εστιασμένης συζήτησης υπάρχουν τρόποι για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας και για την υποστήριξη ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων προκειμένου να έχουν καλύτερες ευκαιρίες πρόσβασης σ' αυτήν. Ακολουθούν συγκεκριμένες προτάσεις/ επισημάνσεις των συμμετεχόντων:

▷ Η ενίσχυση και περαιτέρω ανάπτυξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας προτείνεται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων ως μία καλή εναλλακτική λύση για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας ατόμων από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Υπάρχει ήδη ως εμπειρία η επιτυχημένη (παρά τα επιμέρους προβλήματα) λειτουργία των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΚοιΣΠΕ) και των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (ΚΟΙΝΣΕΠ) που έχουν βοηθήσει άτομα με ψυχική νόσο να βρουν εργασία. Με βάση την εμπειρία που έχει συσσωρευτεί μέχρι σήμερα οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί θεωρούνται ως οι πλέον κατάλληλοι και για άλλες ευάλωτες κοινωνικά ομάδες όπως είναι για παράδειγμα οι αποφυλακισμένοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν πολύ σημαντικές δυσκολίες στην εύρεση κάποιας θέσης εργασίας, ενώ λόγω του προφίλ τους δεν μπορούν να ανταποκριθούν τις περισσότερες φορές σε προγράμματα επιχειρηματικότητας ως αυτοαπασχολούμενοι. Επιπλέον, διατυπώθηκε η άποψη ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις πιο εύκολα δέχονται τη συνεργασία με έναν ΚΟΙΣΠΕ που απασχολεί ψυχικά πάσχοντες για την παροχή κάποιας υπηρεσίας ή κάποιου προϊόντος, παρά την πρόσληψη στην εταιρεία τους μεμονωμένων ατόμων με ψυχική ασθένεια. Αυτό κυρίως σχετίζεται με το γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση η ευθύνη για τον εργαζόμενο δεν αναλαμβάνεται από τον εργοδότη, αλλά αυτή περιορίζεται στην συγκεκριμένη εμπο-

ρική συνδιαλλαγή. Ως εκ τούτου, εφόσον το προϊόν ή η υπηρεσία που παρέχουν οι ΚοιΣΠΕ είναι ανταγωνιστικό τότε τα φαινόμενα προκατάληψης και διακρίσεων φαίνεται να ελαχιστοποιούνται όσο αφορά τη σύναψη συμφωνητικών συνεργασίας με τους όρους της ελεύθερης αγοράς.

▷ Η απασχόληση σε φορείς της κοινωνικής οικονομίας θα πρέπει να αξιοποιηθεί από τα άτομα με τέτοιο τρόπο ώστε να καταστεί για αυτά ένα χρήσιμο εργαλείο για τη μετάβασή τους στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

▷ Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη **βιωσιμότητα των εναλλακτικών δομών απασχόλησης**. Υπό αυτή την έννοια η οικονομική υποστήριξη των κοινωνικών συνεταιρισμών μέσα από τις ΤΟΠΕΚΟ (Τοπικές Δράσεις Κοινωνικής Ένταξης για Ευάλωτες Ομάδες) λειτουργεί προς την αντίθετη κατεύθυνση, αυτή της εξάρτησης των ΚοιΣΠΕ από τις εκάστοτε χρηματοδοτήσεις. Για το λόγο αυτό απαιτείται ένα μακρόχρονο σχέδιο βιωσιμότητας και όχι αποσπασματικές ενέργειες, έτσι ώστε να μην κλείνουν οι επιχειρήσεις μόλις τελειώνει η χρηματοδότηση.

▷ Τα προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) θα πρέπει να αναθεωρηθούν ώστε να καλύπτουν καλύτερα και πιο ολοκληρωμένα τις ανάγκες των ευπαθών κοινωνικά ομάδων.

▷ Προτείνεται μία **ολιστική προσέγγιση** για την προώθηση της ένταξης των ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας και για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

▷ Είναι επιτακτική ανάγκη να απαλειφθούν τα στεγανά μεταξύ των υπηρεσιών που προσφέρουν οι ΜΚΟ και να **προωθηθεί η συνεργασία και η δικτύωση** των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων. Ωστόσο, επισημάνθηκε ότι η δικτύωση των υπηρεσιών πρέπει να γίνει με έναν τέτοιο τρόπο, με μία πλατφόρμα συνεργασίας τέτοια, ώστε να μην δημιουργούνται αλληλοεπικαλύψεις και ασάφειες ως προς τις αρμοδιότητες και τις υπηρεσίες που προσφέρονται από κάθε φορέα. Διότι σήμερα παρατηρείται το φαινό-

μενο να υπάρχουν αλληλοεπικαλύψεις από φορείς σε διάφορους τομείς και παράλληλα να υπάρχουν κενά παροχής υπηρεσιών σε κάποιους άλλους.

▷ Έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην **ενημέρωση και ευαισθητοποίηση** όχι μόνο των εργοδοτών και της ευρύτερης κοινωνίας, αλλά και των ίδιων των ατόμων που υφίστανται διακρίσεις. Με άλλα λόγια, θα πρέπει και τα ίδια τα άτομα των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων να ενισχύσουν τις γνώσεις τους για το ποια είναι τα δικαιώματά τους και τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να τα προβάλουν, να τα διεκδικήσουν, αλλά και να υποστηρίξουν και άλλα άτομα της ίδιας ομάδας που χρειάζονται βοήθεια.

▷ Στη σημερινή περίοδο κρίσης που διανύουμε και με δεδομένη τη συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας, θεωρείται απαραίτητη η ενεργητική συμμετοχή του κάθε πολίτη ξεχωριστά, αλλά και η κινητοποίηση και η εμπλοκή της ευρύτερης κοινότητας σε δράσεις που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις. Στο πλαίσιο αυτό αναδείχθηκε η ανάγκη για την προώθηση πρωτοβουλιών αυτοοργάνωσης της κοινότητας, της γειτονιάς κλπ. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε η ανάγκη που υπάρχει για κοινωνικές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, η οποία θα μπορούσε να καλυφθεί, ελλείψει κρατικών πόρων, μέσω δικτύωσης και σωστής οργάνωσης από την ίδια την κοινότητα.

▷ Τονίστηκε επίσης η **ανάγκη εκπροσώπησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων από μέλη της ίδιας της ομάδας** που υφίσταται διακρίσεις. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε, για παράδειγμα, στο απαράδεκτο φαινόμενο που παρατηρείται ότι μέχρι σήμερα στα προγράμματα και στις κρατικές πολιτικές για την κοινωνική ομάδα των Ρομά ελάχιστα έχουν ληφθεί υπόψη οι απόψεις και οι θέσεις των ίδιων των Ρομά.

▷ Για ορισμένες από τις ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις (όπως είναι οι ψυχικά ασθενείς, οι απεξαρτηθέντες κλπ) προτείνεται η ανάπτυξη εξειδικευμένων δομών που να παρέχουν συνεχή

υποστήριξη στα άτομα των ομάδων αυτών, που όμως δε θα περιορίζεται στο στάδιο μέχρι την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αλλά θα περιλαμβάνει και συνεχή υποστήριξη από την ώρα της ένταξης τους και σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

▷ Τέλος, η εκπρόσωπος της «ΕΠΙΑΝΟΔΟΥ» αναφέρθηκε στη χρησιμοποίηση νέων **πρωτότυπων ενεργητικών εκπαιδευτικών μεθόδων** ως «παράδειγμα καλής πρακτικής» στο πλαίσιο του προγράμματος «ΜΠΟΡΩ ΚΑΙ ΓΩ» το οποίο απευθυνόταν σε νέους και ανήλικους παραβάτες (εκ των οποίων κάποιοι ήταν Ρομά, μετανάστες, παιδιά δεύτερης γενιάς μεταναστών και πρώην χρήστες). Επεσήμανε δε ότι αν υπήρχε και η κατάλληλη δικτύωση με άλλους φορείς υποστήριξης της απασχόλησης, ώστε να αποτελέσει μία ολοκληρωμένη παρέμβαση, τότε θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως βέλτιστη πρακτική.

8.3 Παράρτημα Κεφαλαίου

Η **ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στη Θεσσαλονίκη** πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 21 Σεπτεμβρίου 2012 και ώρα 18:00 – 20:00 σε αίθουσα συσκέψεων του ξενοδοχείου Capsis Hotel (Μοναστηρίου 18, Θεσσαλονίκη).

Συμμετέχοντες στη Θεσσαλονίκη:

1. Εκπρόσωπος Κέντρου Προστασίας Καταναλωτών (ΚΕΠΚΑ).
2. Εκπρόσωπος Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ)
3. Εκπρόσωπος Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) Ξάνθης.
4. Εκπρόσωπος Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) Ξάνθης.
5. Εκπρόσωπος Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ).
6. Εκπρόσωπος Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) Κιλκίς.

7. Εκπρόσωπος Συλλόγου Μητέρα Τερέζα μεταναστών Αλβανών.
8. Εκπρόσωπος εξειδικευμένου Κέντρου Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης του ΟΚΑΝΑ στη Θεσσαλονίκη.

Παρατηρητές της Ομαδικά Εστιασμένης Συνέντευξης στη Θεσσαλονίκη:

- Διονύσης Μπαλούρδος, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
- Νίκος Σαρρής, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
- Κατερίνα Ηλιού, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Η ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη στην Αθήνα πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 18 Δεκεμβρίου 2012 και ώρα 10:00 – 13:00 στην αίθουσα συσκέψεων του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (Κρατίνου 9 και Αθηνάς, Αθήνα, 8ος όροφος).

Συμμετέχοντες στην Αθήνα:

1. Εκπρόσωπος της Μονάδας Κοινωνικής Επανάταξης – Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών (ΟΚΑΝΑ).
2. Εκπρόσωπος – «ΕΠΙΑΝΟΔΟΣ» Κέντρο Επανάταξης Αποφυλακισμένων.
3. Εκπρόσωπος Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ελλήνων Ρομά .
4. Εκπρόσωπος Διοικητικού Συμβουλίου – Πανελλήνια Ομοσπονδία Ελλήνων Ρομά.
5. Εκπρόσωπος σε θέματα φύλου - ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ.
6. Εκπρόσωπος – ΜΚΟ ASANTE Οργάνωση νέων με αφρικανική καταγωγή.
7. Εκπρόσωπος – ΜΚΟ ASANTE Οργάνωση νέων με αφρικανική καταγωγή.
8. Εκπρόσωπος Πανελλαδικής Ένωσης για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση & Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ).
9. Εκπρόσωπος σε θέματα αναπηρίας – Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

10. Εκπρόσωπος – Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας & Σύμβουλος Εργασίας στο «Ι.Π.Α.Π ΘΕΟΤΟΚΟΣ».

Παρατηρήτρια της Ομαδικά Εστιασμένης Συνέντευξης στην Αθήνα: Αλίκη Μουρίκη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Υπεύθυνοι για τη Διεξαγωγή των δύο Ομαδικά Εστιασμένων Συζητήσεων:

- Ναταλία Σπυροπούλου, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
- Άγγελος Τραμουντάνης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

9. Καλές πρακτικές για ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας

9.1 Παραδείγματα καλών πρακτικών από την Ελλάδα: η Κ.Π. Equal (1ος & 2ος κύκλος)

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal σχεδιάστηκε εξολοκλήρου με σκοπό να στηρίξει οριζόντιες πολιτικές και υπηρεσίες που βοηθούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω φύλου, αναπηρίας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικών προτιμήσεων, μέσα από την υποστήριξη της ισότιμης πρόσβασης όλων των ατόμων στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Στις ομάδες που μπορούσαν να ωφεληθούν από την Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal συμπεριλαμβάνονται οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι, οι αποφυλακισμένοι, οι ανήλικοι παραβάτες, οι τσιγγάνοι, οι Πομάκοι, και τα απεξαρτημένα άτομα.

Γενικοί στόχοι του Προγράμματος που σχετίζονταν με την απασχόληση των ατόμων που ανήκουν στις παραπάνω ευάλωτες κοινωνικά ομάδες ορίστηκαν: α) Η βελτίωση της απασχολησιμότητας, μέσα από τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας. β) Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, μέσα από τη βελτίωση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, η ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας. γ) Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων, μέσα από την προώθηση της διαβίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, και

η υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων. Επιπλέον, γενικοί στόχοι του προγράμματος ήταν: (i) η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, μέσα από τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, (ii) η ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού και (iii) η υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Η Equal, ως η μοναδική Κοινωνική Πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην Γ' Προγραμματική Περίοδο και στους δύο κύκλους εφαρμογής της (2002-2005 & 2005-2008) προσέφερε το γόνιμο έδαφος για πειραματισμό στον χώρο της πολιτικής Απασχόλησης και Κοινωνικής Συνοχής, αλλά και στις διαδικασίες χρηστής διακυβέρνησης. Σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε για να καταστήσει δυνατή την πιλοτική εφαρμογή ολοκληρωμένων και καινοτόμων δράσεων και διαδικασιών/ μηχανισμών με δυνατότητα ενσωμάτωσης στον κορμό της εθνικής πολιτικής για την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή.

Τα έργα που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal αντιμετώπισαν, ειδικότερα, το ζήτημα των διακρίσεων που υφίστανται όλες οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού στην προσπάθειά τους να εισέλθουν και να παραμείνουν με αξιώσεις στην αγορά εργασίας. Με την Equal επιδιώχθηκε, οι μεμονωμένες παρεμβάσεις που θα εφαρμόζονταν σε πιλοτικό επίπεδο, εφόσον επιτύγχαναν, να γενικευθούν και να αποτελέσουν κεντρικές πολιτικές επιλογές και /ή καθημερινές πρακτικές φορέων.

Σε γενικές γραμμές η Πρωτοβουλία αξιοποίησε τόσο στον 1ο, όσο και στο 2ο κύκλο υλοποίησης το σύνολο των πόρων που διέθετε, επιτυγχάνοντας και σε αρκετές περιπτώσεις υπερβαίνοντας την αρχικά τεθείσα στοχοθεσία. Κατέληξε σε σημαντικά αποτελέσματα και συνθετικές προτάσεις πολιτικής, καταφέροντας να κινητοποιήσει φορείς από διαφορετικούς χώρους, μέσα από πολύπλοκες διεργασίες και εφαρμογή νέων μηχανισμών και αρχών.

Όπως απέδειξε η αξιολόγηση του Προγράμματος σε εθνικό και

ευρωπαϊκό επίπεδο, οι Βασικές Αρχές Υλοποίησης της Πρωτοβουλίας, δηλαδή η εταιρικότητα σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, η ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου στο σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων, η πιλοτική εφαρμογή καινοτόμων ιδεών, η οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δράσεις και τις πολιτικές (gender mainstreaming) και η ενσωμάτωση (mainstreaming) καινοτομιών στις τρέχουσες πρακτικές και στις εθνικές πολιτικές Απασχόλησης και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης ανάγονται σε ιδιαίτερος καινοτόμο στοιχείο, προστιθέμενης αξίας, για την εφαρμογή ολιστικών παρεμβάσεων στην ελληνική πραγματικότητα. Για τον λόγο αυτό, εξάλλου, η δοκιμή και ο εμπλουτισμός της εμπειρίας όσον αφορά τις παραπάνω αρχές καταγράφονται ως η σημαντικότερη παρακαταθήκη της Πρωτοβουλίας, οι αρχές και η εμπειρία της οποίας ελήφθησαν υπόψη στον σχεδιασμό των Προγραμμάτων της περιόδου 2007-2013, κυρίως των νέων.

Όλα τα έργα που εντάχθηκαν στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal προέβλεπαν και διακρατικές συνεργασίες, που είχαν ως αποτέλεσμα τη διάχυση καλών πρακτικών από τους διεθνείς εταίρους προς τις ελληνικές αναπτυξιακές συμπράξεις. Οι αναπτυξιακές συμπράξεις συνεργάστηκαν στο πλαίσιο των Εθνικών Θεματικών Δικτύων (ΕΘΔ), στο έργο των οποίων περιλαμβάνονταν και η αναγνώριση και αποτίμηση των καλών πρακτικών που αναδείχθηκαν εντός του προγράμματος Equal.

Στο πλαίσιο των δύο κύκλων της Equal αναζητήθηκαν καλές πρακτικές σε συνάρτηση με τους παρακάτω θεματικούς άξονες:

- ▷ Εκσυγχρονισμός των υφιστάμενων δομών συμβουλευτικής της απασχόλησης και ανάπτυξη νέων υπηρεσιών με δικτυωμένη και εκτεταμένη συνεργασία και καλύτερη διάχυση των καλών πρακτικών.
- ▷ Εισαγωγή θεσμικού πλαισίου για τη συνολική αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πλέον ευάλωτες ομάδες, καθώς και εκπαίδευση των συμβούλων απασχόλη-

σης σε νέα αντικείμενα που ενισχύουν τη λογική των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων των δομών.

- ▷ Ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών ποιοτικού επιπέδου παροχής υπηρεσιών και μηχανισμών ανίχνευσης των αναγκών για την ισότιμη πρόσβαση στα βασικά κοινωνικά αγαθά και δικαιώματα που διευκολύνουν την ομαλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τη συνεχή συμβουλευτική και υποστήριξη για την ανάπτυξη κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες που προκύπτουν από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και τη διαχείριση της ποικιλίας και της διαφορετικότητας.
- ▷ Σύνδεση της τοπικής ανάπτυξης με τις ανάγκες απασχόλησης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων και την εμπλοκή όλων των τοπικών φορέων, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των κοινωνικών εταιρών σε όλα τα στάδια υποστήριξης, από το στάδιο του σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της υλοποίησης των δράσεων και της ευρύτερης εφαρμογής των επιτυχημένων πρακτικών.
- ▷ Διαχείριση των πολιτιστικών διαφορών, προετοιμασία των μεταναστών και των εθνικών μειονοτήτων σε ζητήματα που αφορούν την κοινωνική και εργασιακή τους ένταξη.
- ▷ Εξατομικευμένα πλάνα εκπαίδευσης και κοινωνικής ενσωμάτωσης και κατανόησης της στρατηγικής για την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ατόμων με πολλαπλές δυσκολίες (κατανόηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας με τη βοήθεια συγκριτικών δεικτών), την ανάπτυξη της δυναμικότητας των παραγόντων που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια και προωθούν καινοτόμες μεθόδους.
- ▷ Υιοθέτηση βελτιωμένων μεθόδων για τη σωστή αποτίμηση της μάθησης και των ικανοτήτων των ατόμων, την οργάνωση των ανταλλαγών σε πολιτικές που εφαρμόζονται και προάγουν την αμοιβαία μάθηση σε σχέση με τα Εθνικά Σχέ-

δια Δράσης των κρατών μελών και τη δυνατότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

- ▷ Συμβολή των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, κίνητρα συμμετοχής και ενίσχυση του διαλόγου σε ειδικούς θεματικούς άξονες στην κατεύθυνση της βελτίωσης των διαδικασιών σύζευξης, με οφέλη για τους άνεργους, αλλά και για τις επιχειρήσεις.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, η οποία έθεσε εξ αρχής ως στόχο την ανάδειξη καλών πρακτικών που θα μπορούσαν στη συνέχεια να ενσωματωθούν στις εθνικές πρακτικές και νομοθεσίες, αναγνωρίζει ότι «οι καλές πρακτικές δεν είναι απομονωμένες οντότητες που μπορούμε απλά να αντιγράψουμε και να αναπαράγουμε. Αντίθετα, οι καλές πρακτικές αναπτύσσονται μέσα σε ένα δίκτυο αλληλοϋποστηριζόμενων δραστηριοτήτων».¹⁴² Ο απλούστερος ορισμός των καλών πρακτικών που αναφέρεται στο πλαίσιο αυτό είναι ότι πρόκειται για «προσεγγίσεις που δουλεύουν καλά και μπορούν να επαναληφθούν αλλού».¹⁴³ Παράλληλα, τονίζεται ότι οι καλές πρακτικές, μεταξύ άλλων θα πρέπει: (α) να συνδέονται με τις υφιστάμενες και τις νέες προτεραιότητες της πολιτικής, (β) να προσφέρουν συγκεκριμένες απαντήσεις στα προβλήματα που απασχολούν τις υφιστάμενες και τις νέες πολιτικές, (γ) να ανα-

142. European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *Equal- Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 21.

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/mainstreamguide_en.pdf

143. Ο ορισμός αυτός υιοθετείται στις εκδόσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, όπως π.χ. European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities*, Ecotec διαθέσιμο online στη διεύθυνση:

http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502762_ESF_GPG_Ethnic_v2.pdf, σελ. 5, και European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender*, Ecotec διαθέσιμο online στη διεύθυνση: http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502751_ESF_Gender_v4.pdf, σ. 5.

γνωρίζονται ως «καλές», βάσει αποδείξεων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων και (δ) να αποτιμώνται ως «καλές» εφόσον οι δυνητικοί χρήστες κρίνουν ότι μπορούν να τις υιοθετήσουν, οπότε αποτιμάται η δυνατότητα μεταφοράς από εκείνους που επιθυμούν να τις υιοθετήσουν.¹⁴⁴

Δεδομένου ότι στόχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal ήταν εξ αρχής η καινοτομία και ο εντοπισμός καλών πρακτικών, δημιουργήθηκε ένας ανάλογος μηχανισμός αναζήτησης, εντοπισμού, αξιολόγησης, διάχυσης και προώθησης της εφαρμογής τους, καθώς επίσης και ενσωμάτωσής τους σε πολιτικές. Ο μηχανισμός αυτός στηρίχθηκε στη συγκρότηση και λειτουργία των Εθνικών και Ευρωπαϊκών Θεματικών Δικτύων. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν ομάδες εργασίας φορέων που υλοποιούσαν έργα Equal και ομάδες εμπειρογνομητών γύρω από ένα θεματικό αντικείμενο με στόχο «τη συσπείρωση όλων των εμπλεκόμενων δυνάμεων για τον εντοπισμό των καλύτερων πρακτικών, την επίτευξη της διάχυσης και ευρύτερης εφαρμογής των πρακτικών που θα αποδεικνύονταν επιτυχημένες και τη δημιουργία ενός πιο πειστικού επιχειρήματος για την υιοθέτηση των νέων προσεγγίσεων από φορείς και οργανισμούς».¹⁴⁵ Στη συνέχεια, στο πλαίσιο των Εθνικών Θεματικών Δικτύων, υποβλήθηκαν από τις Αναπτυξιακές Συμπράξεις προτάσεις για την αναγνώριση καλών πρακτικών μέσω μιας Φόρμας Αναγνώρισης Καλών Πρακτικών. Οι προτάσεις αυτές αξιολογήθηκαν από ομάδα εμπειρογνομητών η οποία και επέλεξε τις υποσχόμενες καλές πρακτικές. Σε επόμενο στάδιο και μετά την ολοκλήρωση των έργων πραγματοποιήθηκε η τελική επιλογή των καλών πρακτικών σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια.¹⁴⁶

144. European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *Equal Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 21-22.

145. Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., 2005, *Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, http://www.equal-greece.gr/e_details.asp?ethd=10&aa=5.

146. Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2007, *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδο-*

Για τα έργα που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο του 2ου Κύκλου της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, η αξιολόγηση υπακούει σε σαφώς καθορισμένα *κριτήρια*, τα οποία μνημονεύονται ρητά και είναι τα εξής:¹⁴⁷

α) *Η καινοτομία*. Διερευνήθηκε και αξιολογήθηκε: (1) η προστιθέμενη αξία της καλής πρακτικής σε σχέση με τα κενά και τις ελλείψεις πολιτικής, (2) τα πλεονεκτήματα της καλής πρακτικής σε σύγκριση με υφιστάμενες πρακτικές, (3) η εφαρμογή νέων τρόπων αντιμετώπισης διαπιστωμένων αναγκών και προβλημάτων σχετικά με τις ανισότητες και τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας που υφίστανται οι ομάδες-στόχος κ.ά.

β) *Η συνάφεια*. Διερευνήθηκε και αξιολογήθηκε: (1) η συμβολή σε συγκεκριμένες ελλείψεις και κενά της εθνικής πολιτικής, (2) η συνάφεια του περιεχομένου της πρακτικής με διαπιστωμένες ανάγκες και προβλήματα των ομάδων-στόχου, (3) η συμβατότητα των στόχων με στρατηγικές και προτεραιότητες των αντίστοιχων εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών κ.ά.

γ) *Η αποτελεσματικότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) τα άμεσα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα από την εφαρμογή της καλής πρακτικής, (2) ο βαθμός επίτευξης των αρχικών στόχων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, (3) η συμβολή στην επίτευξη των στόχων της πορείας υλοποίησης κ.ά.

δ) *Οι επιπτώσεις*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) τα άμεσα προβλεπόμενα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα, (2) τα έμμεσα προβλεπόμενα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα, (3) τα προσδο-

λογία και κριτήρια επιλογής, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο»

147. Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2008, *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων Equal των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ Equal.

κώμενα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και επιπτώσεις σε συνάρτηση με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίπτωσης κ.ά.

ε) *Η δυνατότητα εφαρμογής σε διαφορετικά περιβάλλοντα, συνθήκες, κ.ά.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) οι δυνατότητες αξιοποίησης της καλής πρακτικής από άλλα εταιρικά σχήματα, φορείς, ομάδες, άτομα, (2) η δυνατότητα εφαρμογής τους σε κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις, (3) η δυνατότητα εφαρμογής σε άλλες συνθήκες, υπό άλλες προϋποθέσεις και με διαφορετικό εμπλεκόμενο ανθρώπινο δυναμικό κ.ά.

στ) *Η δυνατότητα ευρύτερης εφαρμογής.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) η δυνατότητα να υιοθετηθεί η καλή πρακτική από όλους τους ενδιαφερόμενους, (2) το είδος και το εύρος των συνθηκών που απαιτούνται για την επιτυχία της εφαρμοζόμενης πρακτικής, (3) οι ενέργειες που μπορούν να συμβάλουν στη μεγιστοποίηση των επιπτώσεων της πρακτικής κ.ά.

ζ) *Η ενδυνάμωση.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, (2) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στο σχεδιασμό, (3) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στην υλοποίηση, (4) συγκεκριμένα οφέλη και αξίες για τις ομάδες στόχο, (5) ο βαθμός ενίσχυσης της (μελλοντικής) θέσης των ωφελουμένων και των ομάδων στόχων στην αγορά εργασίας.

η) *Η προσβασιμότητα.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) οι δυνατότητες πρόσβασης των ομάδων στόχου στις διεργασίες ανάπτυξης προϊόντων, υπηρεσιών κ.ά., (2) ο βαθμός αξιοποίησης προϊόντων, υπηρεσιών και πρακτικών, (3) η προσαρμογή υπηρεσιών, πρακτικών κ.ά. σε δυνατότητες των ατόμων των ομάδων στόχου.

θ) *Η χρησιμότητα.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) οι δυνατότητες χρήσης της προτεινόμενης καλής πρακτικής προς όφελος άλλων πληθυσμιακών ομάδων, (2) οι δυνατότητες μετεξέλιξης και αξιοποίησης της πρακτικής σε διαφορετικά πεδία,

περιβάλλοντα, συνθήκες κ.ά., (3) οι δυνατότητες ευρύτερης αξιοποίησης συστατικών – συνολικά η μερικά – της καλής πρακτικής από διαφορετικούς φορείς / εταιρικά σχήματα φορέων.

ι) *Η αποδοτικότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: (1) οι πόροι που χρησιμοποιήθηκαν με παρόμοιες ή και προηγούμενες πρακτικές, (2) οι πιθανότητες μεγιστοποίησης της αποτελεσματικότητας της πρακτικής από ενδεχόμενη αύξηση των πόρων, (3) η δυνατότητα ενσωμάτωσης της πρακτικής σε επιχειρησιακά προγράμματα, στρατηγικές φορέων, εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια και αρχές, εντοπίστηκαν ως καλές πρακτικές και παρουσιάζονται παρακάτω, συγκεκριμένες δράσεις που αφορούν την άρση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.¹⁴⁸

148. Οι πληροφορίες αντλήθηκαν κυρίως από τις εξής πηγές: (α) Μπαλούρδος & Χρυσάκης, 2012 και (β) ΕΚΚΕ, 2010.

1. IMMIGRANTS AGRO-JOBS¹⁴⁹

Περιγραφή της πρακτικής: στόχος της δράσης ήταν η προαγωγή των συνθηκών κοινωνικής και οικονομικής ενσωμάτωσης των οικονομικών μεταναστριών, οι οποίες αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα (φροντίδα ηλικιωμένων, νηπίων, οικιακές εργασίες κλπ.). Μέσα από την κατάρτιση, οι γυναίκες οικονομικές μετανάστριες απέκτησαν γνώσεις που θα τις βοηθήσουν στην ποιοτική βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.

Αποτελέσματα: μετά το πέρας της κατάρτισης, τρεις από αυτές προσελήφθησαν με πλήρη απασχόληση για 10 μήνες στο Γυναικείο Αγροτουριστικό Συνεταιρισμό «ΤΟ ΚΑΣΤΡΙ». Το πρόγραμμα αυτό ωφέλησε τόσο τις γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτό, όσο και τα μέλη του Συνεταιρισμού. Από τη μία, η επιχείρηση κέρδισε εργατικό δυναμικό που ανταποκρίθηκε άριστα στις ανάγκες της δουλειάς και από την άλλη οι γυναίκες αυτές απέκτησαν εργασιακή εμπειρία σε υπηρεσίες εστίασης για την ομαλή ένταξή τους στην τοπική κοινωνία.

Ως καλή πρακτική του έργου αναγνωρίστηκε η απασχόληση ατόμων από την ομάδα-στόχο ως Συμβούλων, επειδή οδηγεί στην ενεργό συμμετοχή ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. Ειδικότερα επισημάνθηκε πως οι Σύμβουλοι που προσφέρουν υπηρεσίες πληροφόρησης και υποστήριξης των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στον αγροτικό χώρο, είναι οι ίδιοι μετανάστες που καταρτίστηκαν και κατόπιν επελέγησαν με συγκεκριμένη διαδικασία και εργάζονται υπό την εποπτεία του Συντονιστή-Συμβούλου των δομών. Εν προκειμένω, αξιοποιήθηκαν οι «άτυποι» ηγέτες της ομάδας, οι οποίοι έπαιξαν και το ρόλο του Διαμεσολαβητή, τόσο στην προσέλκυση όσο και στην ενεργοποίηση των ωφελου-

149. Βλ. <http://epeap.florina.teikoz.gr/IMMIGRANTS/temp.htm>

μένων. Ο Σύμβουλος-Διαμεσολαβητής παρεμβαίνει στο επίπεδο στάσεων-νοοτροπίας, καθώς χρειάζεται να ενισχύσει τη διεκδικητικότητα και να άρει την καχυποψία των συμπατριωτών του απέναντι στους θεσμούς και τις υπηρεσίες του ελληνικού κράτους.

Επιπτώσεις: η επαφή των γυναικών-μελών του Συνεταιρισμού με τις αλλοδαπές γυναίκες του προγράμματος συνέβαλε:

- στην αμοιβαία κατανόηση ότι και οι δύο πλευρές, αν και διαφορετικής εθνικότητας, μοιράζονται τις ίδιες ανησυχίες, τα ίδια προβλήματα, αλλά και τις ίδιες χαρές, ως γυναίκες και μητέρες.
- στο να αποβληθούν οι ρατσιστικές προκαταλήψεις και η απασχόλησή τους στο συνεταιρισμό να αποτελέσει μία βέλτιστη πρακτική οικονομικής και κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Επίσης, οι γυναίκες μετανάστριες που ζουν στην ύπαιθρο θα μπορούσαν να αποτελέσουν τα νέα εν δυνάμει μέλη των γυναικείων συνεταιρισμών, ώστε να αντιστραφεί η τάση μείωσης των μελών των συνεταιρισμών, λόγω της σταδιακής εγκατάλειψης των αγροτικών περιοχών από τις νέες ελληνίδες.

2. «Coco Mat»¹⁵⁰

Η Coco Mat είναι μια εταιρεία που παράγει προϊόντα ύπνου χρησιμοποιώντας αποκλειστικά φυσικά υλικά. Είναι μια από τις κορυφαίες εταιρείες κατασκευής στρωμάτων στην Ευρώπη με καταστήματα σε πολλές χώρες της ΕΕ, καθώς και τις ΗΠΑ, τη Σαουδική Αραβία και τον Καναδά .

Περιγραφή της πρακτικής: η Coco Mat επικεντρώνεται στην παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζομένους. Το προσωπικό της περιλαμβάνει δεκατρείς διαφορετικές εθνικότητες και εννέα

150. Βλ. <http://www.coco-mat.com/web/en/node>

θρησκείες, καθώς και άτομα με αναπηρία. Μεταξύ των ξένων εργαζομένων υπάρχουν και πρόσφυγες από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Ρωσία.

Αποτελέσματα:

- Το 54% και το 12% του προσωπικού της Coco Mat αντίστοιχα, αποτελείται από πρόσφυγες και άτομα με αναπηρία
- Η Coco Mat έχει κερδίσει πολυάριθμα βραβεία για την πολιτική της, όπως το Ευρωπαϊκό Βραβείο «Εταιρικής Υπευθυνότητας» (2009), το «Βραβείο Εταιρικής-Κοινωνικής Ευθύνης για τους Ανθρώπινους Πόρους/ Ίσες Ευκαιρίες» από το Ελληνικό Σύνδεσμο Διαφημιστών (2010), το Βραβείο «Επιχειρηματικής Αριστείας» του Υπουργείου Ανάπτυξης (2007), το Βραβείο «Ανθρώπινου Δυναμικού» της KPMG (2006) και αρκετά άλλα¹⁵¹.

Επιπτώσεις:

Η πολιτική ανθρώπινων πόρων της Coco Mat μπορεί να χρησιμεύσει ως πρότυπο για άλλες εταιρείες στην Ελλάδα, δεδομένου ότι η χώρα στερείται κουλτούρας ενσωμάτωσης της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας. Η πολιτική της Coco Mat μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για:

- κυβερνητικό πολιτικό σχεδιασμό (ως μία καλή πρακτική ενσωμάτωσης της Αρχής της Μη Διάκρισης που μπορεί να εφαρμοστεί στις δημόσιες υπηρεσίες)
- χάραξη εταιρικών πολιτικών για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας.
- εκστρατείες οργανώσεων ατόμων με αναπηρία και μεταναστών/προσφύγων για τα οφέλη της απασχόλησης ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

151. Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα: <http://www.coco-mat.com/web/en/awards>

3. «Εμπειρία»¹⁵²

Περιγραφή της πρακτικής: το πεδίο εφαρμογής του έργου ήταν η διερεύνηση καινοτόμων πρακτικών και η χάραξη και πρόταση αντίστοιχων θεσμικών μέτρων που θα συμβάλλουν στην ολοκληρωμένη διαχείριση του προβλήματος της *ενεργού γήρανσης*, δηλαδή την υποστήριξη και τη διατήρηση της απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού μεγαλύτερης ηλικίας στην Ελλάδα, με τη συμμετοχή των πιο αντιπροσωπευτικών κοινωνικών εταίρων και με την ενεργοποίηση διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου.

Αποτελέσματα:

- Σχεδιάστηκε ένα φυλλάδιο που απευθύνεται στους Έλληνες εργοδότες, αλλά και στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και παραγωγής μεγάλων επιχειρήσεων, το οποίο παρουσιάζει μερικούς από τους συνηθέστερους μύθους και τα στερεότυπα που υπάρχουν για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.
- Έγινε καθοδήγηση για τη διαχείριση και προώθηση της ενεργού γήρανσης, σε επιχειρήσεις και των τριών τομέων της οικονομίας.

Επιπτώσεις:

Η κύρια επίπτωση του προγράμματος ήταν ότι για πρώτη φορά στην Ελλάδα αναπτύχθηκε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για το θέμα της παράτασης του επαγγελματικού βίου σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Ένα ακόμη σημαντικό επίτευγμα ήταν ότι για πρώτη φορά στην Ελλάδα, οι οργανώσεις εργοδοτών και τα συνδικάτα κάθισαν μαζί στο τραπέζι και δεσμεύτηκαν σε ανοιχτό κοινωνικό διάλογο για το σημαντικό ζήτημα της ενεργού γήρανσης. Θα πρέπει να τονιστεί ότι μεταξύ των εταίρων ήταν η συνομοσπονδία εργατών (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) και η Γενική Συνομοσπονδία

152. Βλ. <http://www.empeiria-dp.gr/dpproject.html>

Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ). Τέλος, δημιουργήθηκε ένα κεντρικό «παρατηρητήριο» στην Αθήνα για θέματα που αφορούν στην ενεργό γήρανση, το οποίο υποστηρίζεται και από ένα πανελλαδικό δίκτυο το οποίο εξασφαλίζει την κάλυψη όλων των περιφερειών. Το μεγάλο πλεονέκτημα τόσο του παρατηρητηρίου όσο και του δικτύου του είναι ότι όλες οι πληροφορίες και τα προϊόντα που αναπτύσσονται μπορούν να είναι εύκολα προσβάσιμες και να διαχέονται σε όλες τις πόλεις στην Ελλάδα. Το παρατηρητήριο είναι ακόμα ενεργό και σήμερα, και λειτουργεί υπό την αιγίδα της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας.

4. Πλοηγός¹⁵³

Περιγραφή της πρακτικής:

- Βελτίωση της κουλτούρας των επιχειρήσεων και της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζομένων μέσω της αναζήτησης του αποτελεσματικότερου τρόπου αλλαγής των «αποτρεπτικών παραγόντων» (inhibiting parameters).
- Αναβάθμιση των γνωστικών αντιλήψεων, των προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζομένων για τη βελτίωση της δυνατότητας προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες εργασιακές απαιτήσεις.

Αποτελέσματα:

- Το έργο που αναπτύχθηκε με τίτλο «Κατάρτιση για τη Διαχείριση Αλλαγών», περιελάμβανε στοχευμένες παρεμβάσεις ενημέρωσης/ επιμόρφωσης των εργαζομένων με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, κα-

153. Βλ. http://www.ploigos-equal.net/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=43

θώς και τη βελτίωση της προσαρμογής τους μέσω «οριζόντιων» θεματικών ενοτήτων, θεματικά πεδία δηλαδή, ανεξάρτητα από δεξιότητες ή εργασιακές θέσεις, όπως: ο ποιοτικός έλεγχος και η διασφάλιση της ποιότητας, η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, η διαχείριση της επικοινωνίας, η διαχείριση ομάδων, κ.λπ.

- Επιπρόσθετα, το έργο ανέπτυξε και εφάρμοσε ένα σύστημα διαχείρισης της τυπικής και άτυπης γνώσης των ναυπηγείων. Η μεθοδολογία του συστήματος βασίστηκε κυρίως στην αξιοποίηση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού σε νέους ρόλους, όπως «εργάτες της γνώσης» ή «διαμεσολαβητές». Το έργο δημιούργησε, επίσης, ένα Τμήμα Υποστήριξης του Εργατικού Δυναμικού και ένα Κέντρο Προσαρμογής στη Σύρο, προσφέροντας στοχευμένη παροχή συμβουλών, επαναπροσανατολισμό της εργασίας και προώθηση στην απασχόληση για τα μεγαλύτερης ηλικίας μέλη του προσωπικού, τους εργαζόμενους που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά από τους νεοαφιχθέντες, αλλά και άλλους εργαζομένους.

Επιπτώσεις:

- Η βελτίωση της κουλτούρας των επιχειρήσεων και της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζομένων, μέσω της αναζήτησης του αποτελεσματικότερου τρόπου αλλαγής των «αποτρεπτικών παραγόντων» (inhibiting parameters).
- Η αναβάθμιση των γνωστικών αντιλήψεων, των προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, για τη βελτίωση της δυνατότητας προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες εργασιακές απαιτήσεις.
- Η βελτίωση των μηχανισμών επικοινωνίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.
- Η αποτελεσματική διαχείριση της τυπικής οργανωσιακής γνώσης και η καταγραφή και μετατροπή της εμπειρικής γνώσης σε μορφή που να μπορεί να διαχειριστεί και να με-

ταδοθεί εύκολα. Παράλληλα, μέσω της διαδικασίας αυτής, επιδιώχθηκε η αξιοποίηση του γηράσκοντος δυναμικού σε νέους εργασιακούς ρόλους.

- Η βελτίωση της ποιότητας και της απόδοσης των παραγωγικών διαδικασιών, της οργάνωσης και του ανθρώπινου δυναμικού.
- Η υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού που προβλέπεται να επηρεαστεί περισσότερο από τις αλλαγές, με προώθηση της εργασιακής κινητικότητας και ενεργό συμμετοχή και παρέμβαση των εμπλεκόμενων κοινωνικών συνομιλητών.

5. Εν Δράσει

Τα καινοτόμα στοιχεία του έργου είναι:

- Η δημιουργία δικτύου και η λειτουργία του σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο, με ενίσχυση του χώρου της τελικής παρέμβασης.
- Η μεθοδολογική προσέγγιση καταγραφής και αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού των κοινωνικών ευπαθών ομάδων σε τοπικό επίπεδο (δήμοι ορεινοί, πεδινόι, βιομηχανικά κέντρα υπηρεσιών, αστικοί), με προσπάθεια ενσωμάτωσης και αξιοποίησης της τοπικής ιδιαιτερότητας (κοινωνικά -οικονομικά-πολιτιστικά χαρακτηριστικά).
- Η μεθοδολογική προσέγγιση προληπτικής ανίχνευσης της ανεργίας αλλά και των νέων δεξιοτήτων, προσόντων και επαγγελματών, μέσα από τη διερεύνηση της δυναμικής του υπάρχοντος παραγωγικού συστήματος, και την προοπτική δημιουργίας ενός νέου περιβάλλοντος πολυδραστηριοτήτων στον τομέα απασχόλησης-εισοδήματος.
- Η διασύνδεση-δικτύωση των φορέων που θα επιτρέψει τη δημιουργία ενός αποκεντρωμένου μηχανισμού, ο οποίος θα λειτουργεί σαν one stop shop.
- Η δημιουργία πύλης τεχνογνωσίας της απασχόλησης με τη

συμμετοχή όλων των εταιρών και με προοπτική την πανελ-
λήνια εμβέλεια.

- Η πιστοποίηση των ατόμων στις νέες δεξιότητες.
- Η σύμπραξη και συνεργασία εθνικών φορέων με πεδία εφαρ-
μογής το τοπικό επίπεδο.

6. Ήφαιστος

Στο πλαίσιο του 1ου Κύκλου εφαρμογής της Κοινωνικής Πρω-
τοβουλίας Equal, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Κέντρο Μεταπλη-
ροφόρησης για Μετανάστες, Παλινοστούντες, Πρόσφυγες
-Ήφαιστος» προχώρησε στη δημιουργία και λειτουργία Κέντρου
Μεταπληροφόρησης. Σκοπός του κέντρου ήταν η παροχή –με
ενιαίο και συστηματικό τρόπο– έγκυρης, επεξεργασμένης, εξει-
δικευμένης και επίκαιρης πληροφόρησης σε φορείς που εξυπηρε-
τούν μετανάστες, παλινοστούντες και πρόσφυγες και ο συντονι-
σμός της μεταξύ τους συνεργασίας, ώστε μέσα από μία διαδικασία
ανταλλαγής και αλληλοσυμπλήρωσης των υπηρεσιών τους, να
μπορούν να λειτουργούν ως «ενιαία σημεία επαφής» (one-stop
shops), εξυπηρετώντας με αποτελεσματικότερο και πιο ολοκλη-
ρωμένο τρόπο τις ομάδες-στόχο.

Στον σχεδιασμό της δομής και της λειτουργίας της συμμετείχαν
φορείς μεταναστών, παλινοστούντων και προσφύγων, οι οποίοι
συνέβαλαν στην αναγνώριση των προβλημάτων και την ανάδειξη
συγκεκριμένων καλών πρακτικών στον τρόπο επίλυσής τους.

Κατά την αξιολόγηση του συγκεκριμένου έργου αναγνωρίστη-
κε πως από τη λειτουργία του Κέντρου Μεταπληροφόρησης ως
στοχευμένης ενέργειας ηλεκτρονικής διασύνδεσης και συνεργα-
σίας μεταξύ φορέων, αναδείχτηκαν σημαντικά στοιχεία σχετικά
με αυτήν τη μορφή δικτύωσης, ως μέσο βελτίωσης της αποτελε-
σματικότητας της λειτουργίας των δομών και της ποιότητας των
υπηρεσιών που παρέχουν.

Παράλληλα, το έργο επεδίωξε την ανάδειξη, αντιστοίχιση, πιστοποίηση και αναβάθμιση (όπου απαιτείται) των τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων της ομάδας στόχου, έτσι ώστε να ενταχθούν στην ελληνική αγορά εργασίας αξιοποιώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα προσόντα τους. Για το σκοπό αυτό προχώρησε στην καταγραφή και αξιολόγηση των τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων των παλιννοστούντων μεταναστών, προσφύγων, προκειμένου να βοηθηθούν στην άμεση αξιοποίηση των αρχικών επαγγελματικών τους προσόντων. Στη συνέχεια, προχώρησε στην πιστοποίησή τους από τον ΟΕΕΚ, με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητάς τους.

Η πρακτική αυτή θεωρήθηκε πως ανταποκρίνεται στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΔΑ και αποτελεί πρόταση πολιτικής σε ΕΣΔΑ και ΕΣΔΕΝ.

7. Ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων

Στο πλαίσιο του 2ου Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας» προχώρησε στη σύσταση και λειτουργία 7 Γραφείων Υποστήριξης Μεταναστών σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, Βόλο και Πάτρα.

Τα Γραφεία παρέχουν τις εξής υπηρεσίες στους μετανάστες:

- ενημέρωση/πληροφόρηση για τα εργασιακά τους δικαιώματα, καθώς και για θέματα νομιμοποίησης, εκπαίδευσης, κ.ά.
- υποστήριξη και παραπομπή τους στις αρμόδιες υπηρεσίες για επίλυση των προβλημάτων τους.
- ενδυνάμωση και ενεργοποίησή τους για τη βελτίωση των εργασιακών τους συνθηκών, μέσω συλλογικών μορφών δράσης.
- ενδυνάμωση και προώθηση των αιτημάτων τους μέσω της ενεργητικής συμμετοχής τους και ανάπτυξης επαφών με

άλλους συλλογικούς φορείς, όπως συνδικάτα, κοινότητες μεταναστών, εργοδοτικούς φορείς και άλλες οργανώσεις.

Κατά την αξιολόγηση του Έργου, η οργάνωση και λειτουργία των γραφείων του Δικτύου, αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική. Επισημάνθηκε ότι καθοριστική σημασία για την αποτελεσματική σύσταση και λειτουργία των δομών είχε η στελέχωσή τους από κατάλληλα καταρτισμένους συμβούλους. Επιπλέον, όσον αφορά τη στρατηγική παρέμβασης του έργου, όπως αυτή αναπτύχθηκε στην πράξη, αποτιμήθηκε ως πολύ σημαντική η οργάνωση και λειτουργία μιας εκ των δομών από φορέα των ίδιων των μεταναστών (active involvement & bottom-up approaches).

8. IDEA

Στο πλαίσιο του 1ου Κύκλου εφαρμογής της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «IDEA» επεδίωξε τον συντονισμό των δράσεων για τη στήριξη και τη διεύρυνση της Απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, μέσω της δικτύωσης των σημαντικότερων φορέων που εμπλέκονται με το ζήτημα αυτό σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό ανέπτυξε μία *Δικτυακή Πύλη Αναδιανομής της Πληροφορίας για την Απασχόληση* και οργάνωσε τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας και Γραφείο Βοήθειας για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανέργων στις πηγές πληροφόρησης για την απασχόληση. Η καινοτομία που εισήγαγε το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν πως στηρίχθηκε στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και εκπαιδευσε ένα στέλεχος για κάθε ΟΤΑ της Περιφέρειας Πελοποννήσου στη χρήση της Δικτυακής Πύλης και στην παροχή των πληροφοριών στους μετανάστες της περιοχής του.

Κατά την αξιολόγηση του έργου αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική η εκπαίδευση των στελεχών των ΟΤΑ ως συμβούλων απασχόλησης, διότι έτσι εμπλέκεται η τοπική κοινωνία στην υποστήριξη της απασχόλησης των μεταναστών.

9. E-Quality

Στο πλαίσιο του 1ου Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-Quality, προχώρησε στην κατάρτιση ανομοιογενούς ομάδας εργαζομένων και ανέργων με μέλη από την ομάδα-στόχο (στην οποία περιλαμβάνονταν και μετανάστες). Τα άτομα της ομάδας αυτής μετά το τέλος της κατάρτισης αποτέλεσαν τον πυρήνα του Δικτύου Συμβούλων ως πολλαπλασιαστές του συστήματος ποιότητας και ως υπεύθυνοι της λειτουργίας του Δικτύου Ποιότητας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η επιλογή αυτή αξιολογήθηκε ως καλή πρακτική.

Επίσης ως καλή πρακτική αναγνωρίστηκε η διαμόρφωση ενός πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών, καθώς και η ανάπτυξη ενός Συστήματος Ποιότητας, με βασικά πεδία εφαρμογής τις δομές, τις υπηρεσίες και το στελεχιακό δυναμικό των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης.

10. Δεσμός- E-quality

Στο πλαίσιο του 1ου κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Δεσμός-E-quality» προχώρησε στην αναβάθμιση και δικτύωση τεσσάρων Κέντρων Απασχόλησης (Εύξεινη Πόλη Αχαρνών, ΧΕΝ Αττικής, ΔΟΚΠΥ Ν. Ιωνίας Μαγνησίας, ΚΕΣΥΥ ΝΕΛΕ Έβρου), τα οποία αξιοποίησαν τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος. Το έργο, επίσης, αξιοποίησε την ομαδική συμβουλευτική για την ανάδειξη μεθοδολογιών και τεχνικών προσέγγισης, υποδοχής, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων ανέργων μεταναστών και ανέργων άλλων κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η αξιοποίηση της ομαδικής συμβουλευτικής αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική κατά την αξιολόγηση του έργου.

Επίσης, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Δεσμός-Equality υλοποίησε ενέργειες και μηχανισμούς υποστήριξης των νέων με ανεπαρκή εκπαιδευτικά ή/και επαγγελματικά προσόντα για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας «ταλέντα» στον τομέα των Τεχνολογιών Επικοινωνίας και Πληροφορίας. Οι ενέργειες αυτές στηρίχθηκαν στην εφαρμογή ενός καινοτόμου προγράμματος κατάρτισης στη νέα οικονομία, συνδυασμένου με περίοδο τοποθέτησης σε επιχειρήσεις πληροφορικής, παράλληλα με ενέργειες ομαδικής και εξατομικευμένης στήριξης και συμβουλευτικής, μέσω των Εντευκτηρίων Πληροφορικής τα οποία χαρακτηρίστηκαν ως παράδειγμα «καινοτομίας δομών»

11. Ισότητα και κοινωνική συνοχή

Στο πλαίσιο του 1ου κύκλου εφαρμογής της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την «Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή» ανέπτυξε και εφάρμοσε τέσσερα εργαλεία υποδοχής και επαγγελματικής συμβουλευτικής για μετανάστες και πρόσφυγες. Πρόκειται για ερωτηματολόγια επαγγελματικών προσόντων, επαγγελματικής προσωπικότητας, αυτοεκτίμησης και τεστ νοητικών δεξιοτήτων. Στα εργαλεία περιλαμβάνονταν και ψηφιοποιημένη βάση δεδομένων για την ταχεία και αντικειμενική επεξεργασία των δεδομένων και εξαγωγή αποτελεσμάτων, ενώ στηρίζονταν στη διαπίστωση των ατομικών χαρακτηριστικών των μεταναστών στις διάφορες φάσεις της συμβουλευτικής, ώστε να μη δίνεται η υποκειμενική δυνατότητα στον ωφελούμενο να συνάγει συμπεράσματα ο ίδιος για τον εαυτό του. Η προστιθέμενη αξία των εργαλείων βρίσκεται στην εξειδίκευση και στάθμισή τους στις ανάγκες και στο προφίλ των μεταναστών, αλλά και στο γεγονός ότι έτσι βελτιώνονται και τροφοδοτούνται οι εφαρμοζόμενες πολιτικές προς όφελος της ομάδας στόχου.

Η πιστοποίηση των προσόντων και η αναγνώριση τίτλων

σπουδών των μεταναστών έγινε από τις αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες της χώρας μας.

12. MEVEL

Στο πλαίσιο του 1ου κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal η Αναπτυξιακή Σύμπραξη για «Ισες Ευκαιρίες Απασχόλησης των Γυναικών στο Αιγαίο – MEVEL» επεδίωξε την προώθηση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον εργασιακό χώρο και την ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς της νέας οικονομίας, όπως οι νέες μορφές τουρισμού και η νέα τεχνολογία καθώς επίσης και στην ανάδειξη-διερεύνηση του ζητήματος της αφανούς εργασίας των γυναικών. Στις ομάδες-στόχο του έργου περιλαμβάνονταν και οι γυναίκες μετανάστριες που εργάζονται ή επιθυμούν να εργαστούν στην περιοχή του Αιγαίου. Μεταξύ των δράσεων που αναπτύχθηκαν, περιλαμβάνονταν και η εξατομικευμένη προσέγγιση των εργοδοτών των αφανώς εργαζομένων γυναικών από κλιμάκια συμβούλων-εμπυχωτών/τριών, η πραγματοποίηση καμπάνιας ευαισθητοποίησης και η βράβευση εργοδοτών, επιχειρηματιών και γυναικών επιχειρηματιών.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση της καλής πρακτικής, στα θετικά αποτελέσματά της προσμετράται η αφύπνιση των επιχειρηματιών στο θέμα της εφαρμογής πολιτικών ισότητας στις επιχειρήσεις τους και η ενημέρωση των εργαζομένων για τις πολιτικές ισότητας και τα εργασιακά τους δικαιώματα.

13. ΣυνΠραξίς

Στο πλαίσιο του 2ου κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «ΣυνΠραξίς – Συνεργασία για την Απασχόληση», εφάρμοσε πιλοτικά ένα μοντέλο

προετοιμασμένης τοποθέτησης και εποπτευόμενης εργασίας για ανέργους. Η πρακτική της τοποθέτησης ολοκληρώνει τη διαδικασία ένταξης στην απασχόληση από την πλευρά του ανέργου ατόμου, συνιστά δε ένα εργαλείο «δοκιμής» της βασισμένης σε ανθρώπινους πόρους ανάπτυξης της επιχείρησης. Συνοπτικά η τοποθέτηση ορίζεται ως διαδικασία που θα πρέπει (α) να περιλαμβάνει την ενεργό εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης, (β) την προετοιμασία του τοποθετούμενου ατόμου ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγελματικού τομέα, (γ) τη σύνδεση με τις αναπτυξιακές προοπτικές της επιχείρησης και την ανάδειξη προτύπων που θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα από την επιχείρηση και θα ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες της για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την αξιοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης κ.λπ. (δ) την εξοικείωση του ανέργου ατόμου με τον κόσμο της εργασίας ως μέσου για την υπέρβαση του κοινωνικού αποκλεισμού.

9.2 Θεματικά Δίκτυα

Τα Ευρωπαϊκά Θεματικά Δίκτυα θεσμοθετήθηκαν με τη λήξη της Κ.Π. Equal, προκειμένου να λειτουργήσουν ως ο κατεξοχήν μηχανισμός ανταλλαγής εμπειριών, στο πλαίσιο του Κοινωνικού Ταμείου κατά την Δ' Προγραμματική Περίοδο, με τη φιλοδοξία να ενεργοποιήσουν, συνάμα, διάλογο μεταξύ διαφορετικών Ταμείων. Τα Δίκτυα, αξιοποιούν στο μέγιστο την εμπειρία, τις καλές πρακτικές, το μοντέλο υλοποίησης και εν γένει τα συμπεράσματα της Equal ως πρώτη ύλη. Η χώρα μας συμμετέχει στα ακόλουθα Ευρωπαϊκά Θεματικά Δίκτυα:

- ▷ «Απασχόληση των νέων».
- ▷ «European Network on Social Inclusion of Roma under the Structural Funds».

- ▷ «European Learning Network on Empowerment & Inclusion».
- ▷ «Inclusive Entrepreneurship».
- ▷ «European Learning Network on Transnationality».
- ▷ «European Network on Partnership
- ▷ «European Network on Gender Mainstreaming».
- ▷ «European Network on Migrants & Ethnic Minorities». «Transnational Learning Network on Asylum Seekers/Victims of trafficking».
- ▷ «European Network on Age Management».
- ▷ «European Network on Social Economy».

Τα Δίκτυα, κατά τη διάρκεια της ζωής τους, θα επιχειρήσουν σε διαδοχικές συναντήσεις των μελών τους α) να μεταφέρουν την εμπειρία από την υλοποίηση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal στη βάση των αρχών: εταιρικότητα, διακρατικότητα, ενεργός συμμετοχή, καινοτομία, gender mainstreaming & mainstreaming και β) να συλλέξουν, να αναλύσουν και τέλος να κωδικοποιήσουν την εμπειρία, θετική ή και αρνητική από την ενσωμάτωση των αρχών της Equal στα ΕΠ του ΕΚΤ της Δ' Προγραμματικής Περιόδου. Τα Δίκτυα προσδοκάται να αποτελέσουν τόσο εργαλεία αποτίμησης, όσο και εργαλεία μάθησης επιτυχημένων εφαρμογών, σχεδιασμού νέων διαδικασιών και εμπλουτισμού της στρατηγικής ενσωμάτωσης των αρχών Equal.

Στην Ελλάδα, τον Απρίλιο του 2008 πραγματοποιήθηκε η επίσημη έναρξη λειτουργίας των Εθνικών Δικτύων Παρακολούθησης των αρχών της EQUAL (διακρατικότητα, ενεργός συμμετοχή-ενδυνάμωση, εταιρικότητα και gender mainstreaming) με τη συμμετοχή φορέων υλοποίησης Έργων της Equal, καθώς και εκπροσώπων των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης των τριών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΚΤ.

9.3 Η ενσωμάτωση των αρχών της Κ.Π. Equal στην αναπτυξιακή στρατηγική

Οι αρχές της Κ.Π. EQUAL σχετίζονται με όλους τους γενικούς στόχους της θεματικής προτεραιότητας «Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή» του ΕΣΠΑ. Οι Γενικοί Στόχοι είναι οι εξής:¹⁵⁴

- ▷ *Γενικός στόχος 7:* ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζόμενων και των επιχειρήσεων
- ▷ *Γενικός στόχος 8:* διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση.
- ▷ *Γενικός στόχος 9:* προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης.
- ▷ *Γενικός στόχος 10:* θεμελίωση ενός αποδοτικού και οικονομικά βιώσιμου συστήματος υγείας, που θα προσφέρει ποιοτικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες στους πολίτες και θα εστιάζει στη συνεχή βελτίωση των υπηρεσιών πρόληψης και φροντίδας.
- ▷ *Γενικός στόχος 11:* η ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη – απασχόληση – κοινωνική συνοχή).

Ειδικότερα:

α) στο πλαίσιο του *Γενικού Στόχου 8* διατυπώνεται ρητά ως ειδικός στόχος «η ενσωμάτωση των αρχών της Κ.Π. Equal στην αναπτυξιακή πολιτική (συμπεριλαμβανομένων παρεμβάσεων συστημικού χαρακτήρα), τόσο σε προγραμματικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο εφαρμογής, καθώς αποτελεί οριζόντια προτεραιότητα του σχεδιασμού και απορρέει ως υποχρέωση από τους νέους κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων».

154. Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. στο: <http://195.167.92.155/main.php?id=36>

β) σαφείς αναφορές συσχέτισης με τις αρχές της Κ.Π. Equal διατυπώνονται και στον *Γενικό Στόχο 11*, όπου αναφέρεται συγκεκριμένα ότι για τη στήριξη της γυναικείας απασχολησιμότητας και τη διασφάλιση προσβάσιμων μονάδων φροντίδας παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων, θα αξιοποιηθούν, μεταξύ των άλλων, οι καλές πρακτικές της Κ.Π. Equal.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι στο ΕΣΠΑ 2007-2013, ρητά ορίζεται ότι «...Η εξυπηρέτηση των παραπάνω Γενικών Στόχων θα στηριχθεί σε βασικές αρχές και οριζόντιες πολιτικές, όπως η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και οι ίσες ευκαιρίες εκκίνησης για όλους, η αρχή της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία και της μη διακριτικής μεταχείρισης, η αποσυγκέντρωση και αποκέντρωση αρμοδιοτήτων καθώς και η ενδυνάμωση των εταιρικών σχέσεων με κοινωνικούς εταίρους, φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, ΜΚΟ και φορείς του ιδιωτικού τομέα για το σχεδιασμό, εφαρμογή και αποτίμηση των παρεμβάσεων. Θα επιζητηθεί επίσης η συστηματική αξιολόγηση νέων και τρεχουσών παρεμβάσεων με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους, η αύξηση της εξωστρέφειας των παρεμβάσεων (πειραματισμός και μεταφορά ορθών πρακτικών) και η προώθηση λύσεων στο χώρο της μη τεχνολογικής (κοινωνικής) καινοτομίας...».

Παράλληλα, και στα τρία Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΚΤ που υλοποιούνται στη χώρα μας, υπάρχουν σαφείς αναφορές για την ενσωμάτωση των αρχών της Κ.Π. Equal, καθώς και για τους μηχανισμούς και διαδικασίες παρακολούθησης της εφαρμογής τους. Ειδικότερα:

- ▷ στη στρατηγική του ΕΠΑΝΑΔ 2005-2013, και συγκεκριμένα στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των παρεμβάσεων που εντάσσονται στον Γενικό Στόχο 2 «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας», έχουν αξιοποιηθεί τα αποτελέσματα από την υλοποίηση της Κ.Π. Equal
- ▷ στο Ε.Π. «Εκπαίδευση και δια Βίου Μάθηση», η ενσωμάτω-

ση των αρχών της Equal κάθετα και οριζόντια (horizontal and vertical mainstreaming), θα διασφαλιστεί μέσω ειδικής υπηρεσίας, η οποία θα αποτελεί μετεξέλιξη της ειδικής υπηρεσίας διαχείρισης του Προγράμματος της Κ.Π. Equal του ΚΠΣ 2000- 2006 (βλ. παρακάτω)

- ▷ στο Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση», η ολοκληρωμένη προσέγγιση του Ε.Π. στο θέμα των ίσων ευκαιριών εκφράζεται με την επισήμανση και καταγραφή των ειδικών αναγκών των ευπαθών ομάδων, τον εντοπισμό των σημείων και όψεων των δημόσιων πολιτικών που συντηρούν, εκούσια είτε ακούσια, τις διακρίσεις και τις ανισότητες, και την ενσωμάτωση της εμπειρίας που αποκτήθηκε από προηγούμενες κοινοτικές δράσεις («π.χ. Equal») καθώς και καλές πρακτικές άλλων διοικήσεων.

Κατά την τρέχουσα Προγραμματική Περίοδο, η παρακολούθηση της ενσωμάτωσης των αρχών της Equal στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΚΤ της περιόδου 2007–2013 ασκείται από την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «Equal», η οποία μετονομάστηκε σε Ειδική Υπηρεσία για την Ενσωμάτωση των Αρχών της Equal & για τη Διαχείριση Δράσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού».¹⁵⁵

Ειδικότερα, στο κεφάλαιο περί της Αναπτυξιακής Στρατηγικής του «ΕΣΠΑ 2007-2013» και ειδικότερα στο πλαίσιο εξειδίκευσης του Γενικού Στόχου 8: «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση», γίνεται λόγος περί «Ενσωμάτωσης των αρχών της Κ.Π. Equal στην αναπτυξιακή πολιτική (συμπεριλαμβανομένων παρεμβάσεων συστημικού χαρακτήρα), τόσο σε προγραμματικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο εφαρμογής, καθώς αποτελεί οριζόντια προτεραιότητα του σχεδιασμού και απορρέει ως υποχρέωση από τους νέους κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων».

155. Βλ. <http://195.167.92.155/index.php?prd=2&id=32>

Ακολούθως, η παράγραφος εξειδίκευσης του Γενικού Στόχου 11: «Η ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη – απασχόληση – κοινωνική συνοχή)» προσδιορίζει ότι θα δρομολογηθεί «αξιοποίηση καλών πρακτικών της Κ.Π. Equal». Εν συνεχεία, στο κεφάλαιο των διατάξεων εφαρμογής του ΕΣΠΑ και ειδικότερα στο τμήμα του για το «συντονισμό των ενεργειών ΕΚΤ» αναφέρεται ρητά ότι «η ενσωμάτωση των αρχών της Equal κάθετα και οριζόντια (horizontal and vertical mainstreaming) θα διασφαλιστεί μέσω εξειδικευμένης δομής. Η δομή αυτή αφενός θα προσδιορίζει ευκαιρίες για την ενσωμάτωση των αρχών της Equal στις δράσεις των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, αφετέρου θα παρέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία προς την κατεύθυνση αυτή». Ακολούθως, η παραπάνω διατύπωση απαντάται και στα τρία Επιχειρησιακά Προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Επιπρόσθετα, στα κείμενα των Επιχειρησιακών ενσωματώνονται λιγότερο ή περισσότερο σχετικές αναφορές.

Η *Ειδική Υπηρεσία για την Ενσωμάτωση των Αρχών της Equal* ασκεί τις αρμοδιότητες που τις έχουν ανατεθεί, σε συνεργασία και συνέργεια με την Εθνική Αρχή Συντονισμού, που έχει την συνολική ευθύνη παρακολούθησης και συντονισμού των Ε.Π του ΕΣΠΑ, και την ΕΥΣΕΚΤ, η οποία παρακολουθεί και συντονίζει τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΚΤ. Η ειδική αυτή υπηρεσία, είναι επιφορτισμένη με το καθήκον αφενός να εντοπίζει ευκαιρίες για την ενσωμάτωση των αρχών της Equal στις δράσεις των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, αφετέρου να παρέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία προς την κατεύθυνση αυτή, με ενδεδειγμένες εμπειρογνομosύνες. Επίσης παρακολουθεί και παρέχει συμβουλευτική για την ορθή εφαρμογή των αρχών της Equal.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Allen D.,(2009), “Against Settlement? Owen Fiss, ADR and Australian Discrimination Law”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.10, p. 191-217.
- Arnholtz J. and Wesley Hansen N., (2012), “Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish labour migrant in the Danish labour market”, *Economic and Industrial Democracy* published online 9 July 2012 by SAGE publications.
- Ashenfelter O., Rouse C., (1998), “Income, Schooling and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins”. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1, pp. 253-284.
- Becker G. S., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker G. S, Chiswick B. R., (1966), “Education and the Distribution of Earnings”. *American Economic Review*, Vol. 56, No. 1/2, pp. 358-369.
- Becker, G. S. (1991), *A Treatise on the Family*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Bell, B. Nickell, S. and Quintini, S. (2002), “Wage Equations, Wage Curves and all That”. *Labour Economics*, Vol. 9, No. 3, pp. 341-360.
- Bertola G., Blau D. F., Kahn M. L., (2007), “Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns”. *Journal of Population Economics*, Vol. 20, No. 4, pp. 833-867.
- Blau D. M., Robins P. K., (1990), “Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed”. *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 3, pp. 637-655.
- Borjas G. J., (1999), “The Economic Analysis of Immigration”. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 28, No. 3, pp. 1697-1760.
- Brambor T., Clark W. R., Golder M., (2006), “Understanding Interaction Models: Improving Empirical Analyses”. *Political Analysis*, Vol. 14, No. 1, pp. 63-82.
- Braumoeller B., (2004), “Hypothesis Testing and Multiplicative In-

- teraction Terms”. *International Organization*, Vol. 58, No. 4, pp. 807-820.
- Butt M.E., Kübert J. and Schultz C.A., (2000), “Fundamental social rights in Europe”, *Working Paper*, Social Affairs Series, European Parliament.
- Cachón L., (2011), “Country Report Spain 2010 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/spain>.
- Cachón L., (2010), *Country Report Spain 2009 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Chzhen Y., Mumford K., (2011), “Gender Gaps across the Earnings Distribution for Full-Time Employees in Britain: Allowing for Sample Selection”. *Labour Economics*, Vol. 18, No. 6, pp. 837-844.
- Clark A., (1996), “Job Satisfaction in Britain”. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, pp. 189 -217.
- Coleman M., (2012), “Strategic equality and the failure of affirmative action law”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, p. 27-51.
- Colm O’Cinneide, (2011), “The Uncertain Foundations of Contemporary Anti-Discrimination Law”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.11, p.7-28.
- Commission of the European Communities, (2006), *Communication from the Commission to the Council and the European parliament, The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final, Brussels, 30.10.2006.
- Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Non-discrimination and equal opportunities for all - A framework strategy*, COM(2005) 224 final, Brussels 1.6.2005.
- Commission of the European Communities, *Green paper on equality and non-discrimination in an enlarged EU*, COM (2004)379 final, Brussels 28.05.2004.

- Commission of the European Communities, *Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation*, COM (2008) 426 final, Brussels 2.7.2008.
- Commission of the European Communities, *Report from the Commission to the Council and the European parliament on the application of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions*, COM (2009) 409 final, Brussels 29.7.2009.
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, *Official Journal of the European Communities*, L 180/22, 19.7.2000.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal of the European Communities*, L 303/16, 2.12.2000
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, *Official Journal of the European Communities*, L 373/37, 21.12.2004.
- Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal of the European Communities*, L 39/40, 14.2.1976.
- Council Framework Decision 2008/913/JHA of 28 November 2008 on combating certain forms and expressions of racism and xenophobia by means of criminal law, *Official Journal of the European Communities*, L 328/55, 6.12.2008.
- Council of the European Union, *Commission Staff Working Paper: Report on the progress on Equality between Women and Men in 2010*, Brussels 15 February 2011.

- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal of the European Communities*, L 269/15, 5.10.2002.
- Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), *Official Journal*, L 204/23, 26.07.2006.
- Drydakis N., (2010), “Religious Affiliation and Labour Bias”. *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 49, No. 3, pp. 472-488.
- Drydakis N., (2012), “Estimating Ethnic Discrimination in the Labour Market Using Experimental Data”. *Southeast European and Black Sea Studies*, Vol. 12, No. 2, pp. 335-355.
- Economic and Social Council of Greece, (2011), *Report “Policies against discrimination”*, διαθέσιμο στο:
http://www.oke.gr/docs/report_policies_against_discrimination_el.pdf
- Edin P. A., Gustavsson M., (2008), “Time Out of Work and Skill Depreciation”. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 2, pp. 163-180.
- European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *Equal- Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/employmentsocial/equal/data/document/mainstreamguide_en.pdf
- European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, “Enforcing the law”, (xx), available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/spain>, last accessed on 28.12.2012.
- European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union Agency for Fundamental Rights, (2011), *Handbook on European Legislation against discrimination*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Union, (2010), *Consolidated Treaties - Charter of Fundamental Rights*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ευρωβαρόμετρο, (2009), Διακρίσεις στην ΕΕ, MEMO/09/495, Βρυξέλλες 9.11.2009, διαθέσιμο:
http://ec.europa.eu/ellada/news/20091109_discrimination_el.htm
- Frey B., Stutzer A., (2002), *Happiness and Economics*. New Jersey: Princeton University Press.
- Gicheva D., (2012), “Worker Mobility, Employer-Provided General Training, and the Choice of Graduate Education”. *Labour Economics*, Vol. 19, No. 2, pp. 232-240.
- Hamermesh D. S., (2001), “The Changing Distribution of Job Satisfaction”. *Journal of Human Resources*, Vol. 36, No. 1, pp. 1-30.
- Hamermesh D., (1993), *Labor demand*. Princeton University Press: Princeton NJ.
- Harmon C., Walker I., (1995), “Estimates of the Economic Returns to Schooling for the United Kingdom”. *American Economic Review*, Vol. 85, No. 5, pp. 1278-1286.
- Justesen P., (2012), “Country Report Denmark 2011 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at:
<http://www.non-discrimination.net/countries/denmark>.
- Καραντινός Δ., Χριστοφιλοπούλου Σ., (2010), «Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Μια Προκαταρκτική Διερεύνηση», στο Ναούμη Μ. κ.α (επιμ.) Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2010, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
- Κατρούγκαλος Γ., (2009), *Θεσμοί Κοινωνικής Πολιτικής και Προστασία των Κοινωνικών Δικαιωμάτων σε Διεθνές και Εθνικό Επίπεδο*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Klarsfeld A., Ng E. and Tatli A., (2012), “Social regulation and diversity management: A comparative study of France, Canada and the UK”, *European Journal of Industrial Relations* published online 17 October 2012 by SAGE publications.
- Κόκοτα Β.,(2012), *Συνταγματικότητα των ορίων ηλικίας ορισμού δικαστικών επιμελητών*, Σχολιασμός της Απόφασης 1621/2012 του Συμβουλίου Επικρατείας, διαθέσιμη στο:
<http://www.constitutionalism.gr>, αναρτήθηκε 17/9/2012.

- Latraverse S., (2011), *Country Report France 2010 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Law 3340/2005 Implementing the principle of equal treatment irrespective of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age, sexual orientation, Official Governmental Journal, Vol. 16 Α, 27.01.2005.
- Mahlmann M., (2011), “Country Report Germany 2010 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/germany>.
- Mahlmann M., (2011), *Country Report Germany 2010 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field
- Massey D. S., Arango J., Hygo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor E., (1993), “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”. *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 3, pp. 431-466.
- McCrudden C., (2011), “Procurement and the Public Sector Equality Duty: Lessons from the Implementation of the Equality Act 2010 from Northern Ireland?”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.11, p.85-97.
- McGarry A., (2012), “The dilemma of the European Union’s Roma Policy”, *Critical Social Policy*, Vol. 32, p. 126-136.
- Monaghan C., (2012), “Illegal contracts and discrimination: Why an illegal immigrant cannot bring a claim for race discrimination”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, p. 109-116.
- Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., (2005), *Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, http://www.equal-greece.gr/e_details.asp?ethd=10&aa=5.
- Norberg P., (2012), “Country Report Sweden 2011 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/sweden>.
- Norberg P., (2010), *Country Report Sweden 2009 on measures to com-*

bat discrimination, European network of legal experts in the non-discrimination field.

- Sarris N., (2012), “The institutional framework for combating discrimination” at Balourdos D., Mouriki A., eds, *Combating discrimination in Greece: state of art, challenges and policy interventions*, Athens: Papazisis Publishers S.A. & National Centre for Social Research.
- Σαρρής Ν., (2012), «Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων» στο Δ. Μπαλούρδος, Μ. Χρυσάκης, (επιμ), *Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Τάσεις, προκλήσεις, πολιτικές*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση, σελ.70-72.
- Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., (2008), *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων Equal των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ Equal.
- Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., (2007), *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο»
- Σταμάτη Α., Συριόπουλος Π., (2011), *Κώδικας συμπεριφοράς κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας*, Αθήνα, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Συνήγορος του Πολίτη, (2011), *Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις*, 2η Ειδική Έκθεση (Ιούνιος 2009- Δεκέμβριος 2010), Αθήνα
<http://www.synigoros.gr/resources/ish-metaxeirish.pdf>.
- Συνήγορος του Πολίτη, (2010), Ειδική Έκθεση 2010, Ο Συνήγορος του Πολίτη φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, Αθήνα
http://www.synigoros.gr/resources/docs/perilhyh_eidikhs_ek8eshs-2010_2_.pdf.
- Συνήγορος του Πολίτη, (2009), Ειδική Έκθεση 2009, Ο Συνήγορος του Πολίτη φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης, Αθήνα
http://www.synigoros.gr/diakriseis/pdfs_01/isi_metaxeirisi_2009.pdf.

- Theodoridis A., (2011), “Country Report Greece 2010 on measures to combat discrimination”, *Executive Summary*, available at: <http://www.non-discrimination.net/countries/greece>.
- Thien Uyen Do, “2011: A case odyssey into 10 years of anti-discrimination law”, *European Anti-Discrimination Law Review*, No. 12, 2012, p. 11-20, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, available at: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/antidiscrimination_law_review_12_en.pdf.
- Willis R., (1986), “Wage Determination: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions”. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, No. 10, pp. 525-602.
- Wooldridge J. M., (2006), *Introductory Econometrics: a Modern Approach*. Florence, Thomson, South-Western.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Α. Ατομικά χαρακτηριστικά

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΓΙΑ ΤΙΣ «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ *

1	Νομός:	_ _ _ _
2	ΚΠΑ – ΟΑΕΔ:	_ _ _ _ _
3	Κωδικός Ερωτηματολογίου	_ _ _ _ _
4	Ημερομηνία συμπλήρωσης (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕ)	_ _ _ _ _ _ _
5	Ερευνητής – Υπεύθυνος/η για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου Όνομα/Επώνυμο: Τηλέφωνο:	_ _ _ _ _
6	Υπεύθυνος Ελέγχου:	_ _ _ _
7	Ερωτώμενος/η Όνομα/ Επώνυμο προαιρετικά το επώνυμο): Τηλέφωνο: (προαιρετικά)	

* Ο Πίνακας με τα στοιχεία αναγνώρισης του ερωτηματολογίου, συμπληρώνεται στο τέλος, μετά την ολοκλήρωση των απαντήσεων του ερωτώμενου

Σύμφωνα με το Ν.2472/97 για την «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» η επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων που συλλέγονται με την έρευνα πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς αποκλειστικά σκοπούς, τηρείται η **ανωνυμία** (τα δεδομένα συγκεντρώνονται σε ανώνυμα αρχεία) και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την **προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων** στα οποία αναφέρονται. Σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων 3267/56 και 2392/96 τα στοιχεία της έρευνας είναι **εμπιστευτικά**, και κανείς άλλος δε θα λάβει γνώση αυτών.

<p>A1. Σε ποιά από τις ακόλουθες Ευπαθείς ή Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) ανήκει ο/η ερωτώμενος/η; <i>(Σημειώνεται μόνο μία επιλογή)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα 2 <input type="checkbox"/> Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ) 3 <input type="checkbox"/> Τσιγγάνοι - ROMA - Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες 4 <input type="checkbox"/> Έλληνες Μουσουλμάνοι - Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες 5 <input type="checkbox"/> Μετανάστες, παλινοστούντες 6 <input type="checkbox"/> Πρόσφυγες -Αιτούντες άσυλο 7 <input type="checkbox"/> Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας 8 <input type="checkbox"/> Γυναίκες / Άντρες θύματα εμπορίας (trafficking) 9 <input type="checkbox"/> Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών 10 <input type="checkbox"/> Αποφυλακισθέντες - Ανήλικοι παραβάτες 11 <input type="checkbox"/> Πρώην χρήστες ουσιών 12 <input type="checkbox"/> Οροθετικοί 13 <input type="checkbox"/> Άστεγοι 14 <input type="checkbox"/> Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/απειλούμενα από φτώχεια 15 <input type="checkbox"/> Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού 16 <input type="checkbox"/> Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου 17 <input type="checkbox"/> Δεν ανήκει στις ΕΚΟ</p>
<p>A2. Φύλο :</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Άνδρας, 2 <input type="checkbox"/> Γυναίκα</p>
<p>A3. Ηλικία :</p>	<p><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/></p>
<p>A4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Άγαμος/η 2 <input type="checkbox"/> Έγγαμος/η 3 <input type="checkbox"/> Χήρος/α 4 <input type="checkbox"/> Διαζευγμένος/η</p>
<p>A5. Πόσα παιδιά έχετε;</p>	<p><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/></p>
<p>A6. Πόσα μέλη έχει το νοικοκυριό σας;</p>	<p><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/></p>
<p>A7. Αν ζείτε μαζί με άλλους, πόσοι από τους συγγάτοικους σας εργάζονται;</p>	<p><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/><input type="text"/></p>
<p>A8. Έχετε την ελληνική υπηκοότητα;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>
<p>A9. Είστε μαθητής ή σπουδαστής;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>
<p>A10. Αν είστε μαθητής ή σπουδαστής, εργάζεστε παράλληλα;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<p>A11. Πιο επίπεδο εκπαίδευσης έχετε ολοκληρώσει;</p> <p>(Το ερώτημα απαντάται από όλους/ες; και από αυτούς/ές που έχουν τελειώσει και από αυτούς/ές που συνεχίζουν τις σπουδές τους)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Δεν έχω πάει καθόλου σχολείο 2 <input type="checkbox"/> Έχω πάει μερικές τάξεις δημοτικού 3 <input type="checkbox"/> Δημοτικό 4 <input type="checkbox"/> Γυμνάσιο 5 <input type="checkbox"/> Ενιαίο Λύκειο 6 <input type="checkbox"/> ΕΠΑΛ/ΤΕΕ 7 <input type="checkbox"/> ΙΕΚ 8 <input type="checkbox"/> Ανώτερη Σχολή 9 <input type="checkbox"/> ΤΕΙ 10 <input type="checkbox"/> ΑΕΙ 11 <input type="checkbox"/> Μεταπτυχιακές σπουδές</p>
<p>A12. Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης ή κάποιο είδος επιμόρφωσης;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>
<p>A13. Αν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:</p>	<p>..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </p>
<p>A14. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα ελληνικά;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου ή λίγο 2 <input type="checkbox"/> μέτρια 3 <input type="checkbox"/> καλά 4 <input type="checkbox"/> πολύ καλά 5 <input type="checkbox"/> άριστα</p>
<p>A15. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα αγγλικά;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου ή λίγο 2 <input type="checkbox"/> μέτρια 3 <input type="checkbox"/> καλά 4 <input type="checkbox"/> πολύ καλά 5 <input type="checkbox"/> άριστα</p>
<p>A16. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου ή λίγο 2 <input type="checkbox"/> μέτρια 3 <input type="checkbox"/> καλά 4 <input type="checkbox"/> πολύ καλά 5 <input type="checkbox"/> άριστα</p>
<p>A17. Έχετε άδεια οδήγησης;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>
<p>A18. Είστε Χριστιανός;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> Δ.Α</p>
<p>A19. Οι σεξουαλικές προτιμήσεις σας είναι:</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Με άτομα του άλλου φύλου 2 <input type="checkbox"/> Με άτομα του ίδιου φύλου 3 <input type="checkbox"/> Με άτομα και των δυο φύλων 4 <input type="checkbox"/> Δεν απαντώ</p>
<p>A20. Πάσχετε από κάποια μακροχρόνια ασθένεια (πάνω από 12 μήνες), ή αναπηρία;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> Δ.Α</p>

Β. Χαρακτηριστικά απασχόλησης - ανεργίας

B1. Ποια είναι η κύρια ασχολία σας την τρέχουσα εβδομάδα; <i>(μία απάντηση)</i>	1 <input type="checkbox"/> εργαζόμενος/η 2 <input type="checkbox"/> άνεργος/η (δεν εργάζεται αλλά ψάχνει δουλειά) 3 <input type="checkbox"/> μη ενεργός/ή 4 <input type="checkbox"/> μαθητής/τρια- σπουδαστής/στρια
B2. Ποιά είναι η θέση σας στην εργασία που ασκείτε σήμερα ή, αν δεν εργάζεστε σήμερα, στην τελευταία εργασία σας; <i>(μία απάντηση)</i>	1 <input type="checkbox"/> Μισθωτός / ημερομίσθιος / ωρομίσθιος 2 <input type="checkbox"/> Αυτοαπασχολούμενος χωρίς μισθωτούς 3 <input type="checkbox"/> Αυτοαπασχολούμενος με μισθωτούς 4 <input type="checkbox"/> Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση 5 <input type="checkbox"/> Μαθητευόμενος με αμοιβή
B3. Σε ποιο τομέα της οικονομίας εργάζεστε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας;	1 <input type="checkbox"/> Δημόσιο τομέα 2 <input type="checkbox"/> Ιδιωτικό τομέα 3 <input type="checkbox"/> Μη κερδοσκοπικό τομέα
B4. Ποιό είναι το επάγγελμα που ασκείτε σήμερα, ή ασκούσατε στην τελευταία εργασία σας*; __ __ *Κωδικογράφηση κατά 2ψήφιο ISCO
B5. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε σήμερα, ή στην τελευταία εργασία σας*; __ __ *Κωδικογράφηση κατά 2ψήφιο ΣΤΑΚΟΔ
B6.Είστε ασφαλισμένος σε κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης στη σημερινή, ή στην τελευταία εργασία σας;	1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ
B7. Πόσες ώρες εργάζεστε κάθε μέρα ή κάθε εβδομάδα στη σημερινή, ή στην τελευταία εργασία σας;	α) Ώρες εργασίας ημερησίως: __ __ β) Ώρες εργασίας εβδομαδιαίως: __ __
B8.Πληρώνετε υπερωρίες στη σημερινή ή πληρωνόσασταν υπερωρίες στην τελευταία εργασία σας;	1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ
B9. Ποιες είναι συνολικά οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από εργασία, σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας (ΕΥΡΩ);	__ __ __ __

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<p>B10. Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε σήμερα ή είχατε στην τελευταία εργασία σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Μόνιμη ή αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης 2 <input type="checkbox"/> Μόνιμη ή αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης 3 <input type="checkbox"/> Έργου πλήρους απασχόλησης 4 <input type="checkbox"/> Έργου μερικής απασχόλησης 5 <input type="checkbox"/> Εποχιακή πλήρους απασχόλησης 4 <input type="checkbox"/> Εποχιακή μερικής απασχόλησης 5 <input type="checkbox"/> Καμία σύμβαση εργασίας 5 <input type="checkbox"/> Δεν έχω εργαστεί ποτέ έως σήμερα</p>
<p>B11. Πόσους εργοδότες έχετε αλλάξει έως σήμερα;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Είμαι στον ίδιο εργοδότη 2 <input type="checkbox"/> Έναν εργοδότη 3 <input type="checkbox"/> Δύο εργοδότες 4 <input type="checkbox"/> Περισσότερους από δύο εργοδότες 5 <input type="checkbox"/> Κάνω δική μου δουλειά 6 <input type="checkbox"/> Δεν έχω εργαστεί ποτέ έως σήμερα</p>
<p>B12. Πόσα χρόνια <u>συνολικά</u> έχετε εργαστεί έως σήμερα;</p>	<p> __ __ </p>
<p>B13. Πιστεύετε ότι η δουλειά που έχετε σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας ανταποκρίνεται στις σπουδές σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>
<p>B14. Πώς αξιολογείτε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας απέναντί σας, σήμερα ή στην τελευταία εργασία σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Πολύ καλή 2 <input type="checkbox"/> Καλή 3 <input type="checkbox"/> Ούτε καλή ούτε κακή 4 <input type="checkbox"/> Κακή 5 <input type="checkbox"/> Πολύ κακή</p>
<p>B15. Αν εργάζεστε, φοβάστε μήπως χάσετε την εργασία σας:</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ</p>
<p>B16. Πόσο ικανοποιημένος είστε από την εργασία σας σήμερα, ή ήσασταν στην τελευταία εργασία σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ 2 <input type="checkbox"/> Πολύ 3 <input type="checkbox"/> Μέτρια 4 <input type="checkbox"/> Λίγο 5 <input type="checkbox"/> Καθόλου</p>
<p>B17. Αν δεν εργάζεστε σήμερα και ψάχνετε για δουλειά, για πόσο διάστημα είστε άνεργος;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> 1-3 μήνες 2 <input type="checkbox"/> 4-6 μήνες 3 <input type="checkbox"/> 7-12 μήνες 4 <input type="checkbox"/> Περισσότερο από 12 μήνες</p>

Β18. Αν δηλώνετε άνεργος, ποιος είναι ο λόγος που δεν βρίσκετε εργασία; (Ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει μέχρι 3 επιλογές. 1: ο σημαντικότερος λόγος, 2: ο δεύτερος κατά σειρά σπουδαιότητας σημαντικότερος λόγος, 3: ο τρίτος σημαντικότερος λόγος);	1 <input type="checkbox"/> Δεν υπάρχουν δουλειές 2 <input type="checkbox"/> Είμαι θύμα διακρίσεων 3 <input type="checkbox"/> Η ειδικότητά μου δεν έχει ζήτηση 4 <input type="checkbox"/> Παρακολουθώ σεμινάριο κατάρτισης 5 <input type="checkbox"/> Δεν υπάρχει επαρκής βοήθεια από ΟΑΕΔ 6 <input type="checkbox"/> Άλλο (.....)
---	--

Γ. Διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Γ1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι υπάρχουν προβλήματα διακρίσεων (αρνητικής, άνισης και άδικης αντιμετώπισης και συμπεριφοράς) στην ελληνική αγορά εργασίας <u>σήμερα</u> ;	1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ
Γ2. Κατά την άποψή σας, <u>πόσο συχνά</u> εκδηλώνονται φαινόμενα διακρίσεων (αρνητικής, άνισης και άδικης αντιμετώπισης και συμπεριφοράς) στην ελληνική αγορά εργασίας <u>σήμερα</u> ;	1 <input type="checkbox"/> ποτέ ή σπάνια 2 <input type="checkbox"/> λιγότερο συχνά 3 <input type="checkbox"/> σχετικά - μέτρια συχνά 4 <input type="checkbox"/> συχνά 5 <input type="checkbox"/> πολύ συχνά 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ
Γ3. Όσον αφορά τα ειδικότερα θέματα διακρίσεων που υφίστανται στην ελληνική αγορά εργασίας:	
Γ3α. Σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας (π.χ. ισότιμη και δίκαιη αξιολόγηση και πρόσληψη των υποψηφίων κ.ο.κ.)</u> ;	1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ
Γ3β. Σε περίπτωση πρόσληψης, σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τη σχέση τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (π.χ. πρόσληψη χωρίς σύμβαση εργασίας, άνιση διαφοροποίηση, των όρων της σύμβασης κ.ο.κ.)</u>	1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<p>Γ3γ. Σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (π.χ. άνιση διαφοροποίηση των μισθών και των ημερομισθίων, των παροχών σε είδος, των μπόνους κ.ο.κ.)</u></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ3δ. Σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά την αξιοποίηση ή/και προαγωγή των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης (π.χ. άνιση αντιμετώπιση σε σχέση με εσωτερικές μετακινήσεις και προαγωγές κ.ο.κ.)</u></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ3ε. Σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης (π.χ. δυσκολίες συμμετοχής ή/και αποκλεισμός από σεμινάρια επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης κ.ο.κ.)</u></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ3στ. Σε ποιο βαθμό υφίστανται <u>διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τις απολύσεις(π.χ. άνιση διαφοροποίηση και κατά προτεραιότητα απόλυση, με ή χωρίς την τήρηση των όρων της σύμβασης εργασίας κ.ο.κ.)</u></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> καθόλου 2 <input type="checkbox"/> σε μικρό βαθμό 3 <input type="checkbox"/> σε μέτριο βαθμό 4 <input type="checkbox"/> σε μεγάλο βαθμό 5 <input type="checkbox"/> σε πολύ μεγάλο βαθμό 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>

<p>Γ4. Κατά την άποψη σας, ποιά από τις ακόλουθες Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας; <i>(Σημειώσετε έως πέντε επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά τυπικά προσόντα 2 <input type="checkbox"/> Άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ) 3 <input type="checkbox"/> Τσιγγάνοι - ROMA - Άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες 4 <input type="checkbox"/> Έλληνες Μουσουλμάνοι - Άτομα με θρησκευτικές ιδιαιτερότητες 5 <input type="checkbox"/> Μετανάστες, παλινοστούντες 6 <input type="checkbox"/> Πρόσφυγες - Αιτούντες άσυλο 7 <input type="checkbox"/> Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας 8 <input type="checkbox"/> Γυναίκες / Άντρες θύματα εμπορίας (trafficking) 9 <input type="checkbox"/> Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών 10 <input type="checkbox"/> Αποφυλακισθέντες - Ανήλικοι παραβάτες 11 <input type="checkbox"/> Πρώην χρήστες ουσιών 12 <input type="checkbox"/> Οροθετικοί 13 <input type="checkbox"/> Άστεγοι 14 <input type="checkbox"/> Άτομα ευρισκόμενα σε κατάσταση φτώχειας/απειλούμενα από φτώχεια 15 <input type="checkbox"/> Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού 16 <input type="checkbox"/> Άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου</p>
<p>Γ5. Κατά την άποψη σας, τα άτομα που ανήκουν στις Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ), υφίστανται σήμερα προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>
<p>Γ6. Εσείς προσωπικά, έχετε υποστεί διακρίσεις, τουλάχιστον μια φορά έως σήμερα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<p>Γ7. Στην περίπτωση που έχετε αντιμετώπισει προβλήματα διακρίσεων όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, αυτό έγινε λόγω: <i>(Σημειώστε πολλαπλές επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> του φύλου σας 2 <input type="checkbox"/> των θρησκευτικών σας πεποιθήσεων 3 <input type="checkbox"/> της εθνικής σας ταυτότητα 4 <input type="checkbox"/> της ηλικίας σας 5 <input type="checkbox"/> του τόπου καταγωγή σας 6 <input type="checkbox"/> των σεξουαλικών σας προτιμήσεων 7 <input type="checkbox"/> της εξωτερικής σας εμφάνισης 8 <input type="checkbox"/> κάποιας χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας σας 9 <input type="checkbox"/> άλλης αιτίας (.....)</p>
<p>Γ8. Ειδικότερα, αν είστε γυναίκα, όταν προσπαθήσατε να προσληφθείτε σε μια θέση εργασίας, <u>ποιές από τις ακόλουθες καταστάσεις διακρίσεων αντιμετώπισατε</u>, τουλάχιστον για μια φορά έως σήμερα; <i>(Σημειώστε πολλαπλές επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ερωτήθηκαν αν επιθυμώ να αποκτήσω παιδί στο άμεσο μέλλον 2 <input type="checkbox"/> μου ζητήθηκε πριν την πρόσληψη τεστ εγκυμοσύνης 3 <input type="checkbox"/> μου ζητήθηκε πριν την πρόσληψη υπεύθυνα δήλωση ότι δεν θα μείνω έγκυος το αμέσως επόμενο διάστημα 4 <input type="checkbox"/> απολύθηκα ενώ ήμουν έγκυος 5 <input type="checkbox"/> απολύθηκα κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας ή μητρότητας 6 <input type="checkbox"/> απολύθηκα μετά την επιστροφή στην εργασία μου αμέσως ή λίγο μετά το πέρας της άδειας μητρότητας 7 <input type="checkbox"/> άλλο (.....)</p>
<p>Γ9α. <u>Εσείς προσωπικά, έχετε υποστεί διακρίσεις</u> (αρνητική, άνιση και άδικη αντιμετώπιση και συμπεριφορά) <u>στη σημερινή σας εργασία</u>; 1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>	<p>Γ9β. <u>Εσείς προσωπικά, έχετε υποστεί διακρίσεις</u> (αρνητική, άνιση και άδικη αντιμετώπιση και συμπεριφορά) <u>σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας</u>; 1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>
<p>Γ10. Αν ΝΑΙ, στις ερωτήσεις Γ9α ή/και Γ9β: Ποιες συγκεκριμένα από τις ακόλουθες καταστάσεις αφορούν <u>οι διακρίσεις που εσείς προσωπικά έχετε υποστεί στη σημερινή ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας</u>; <i>(Σημειώστε έως τρεις επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας 2 <input type="checkbox"/> τις αμοιβές και τις πρόσθετες απολαβές στο πλαίσιο της επιχείρησης 3 <input type="checkbox"/> την αξιοποίηση ή/και προαγωγή στο πλαίσιο της επιχείρησης 4 <input type="checkbox"/> τις ευκαιρίες πρόσβασης σε δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης 5 <input type="checkbox"/> τις απολύσεις 6 <input type="checkbox"/> άλλο(.....)</p>

<p>Γ11 Στη σημερινή, ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας, πόσο συχνά έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ποτέ 2 <input type="checkbox"/> μόνο μια φορά 3 <input type="checkbox"/> περισσότερες φορές 4 <input type="checkbox"/> σχεδόν πάντα 5 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ12. Συνήθως, ποιος ευθύνεται για τέτοιου είδους ανάρμοστη συμπεριφορά απέναντί σας;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> κανένας 2 <input type="checkbox"/> ο εργοδότης 3 <input type="checkbox"/> οι προϊστάμενοι 3 <input type="checkbox"/> οι συνάδελφοι 4 <input type="checkbox"/> τρίτα πρόσωπα 5 <input type="checkbox"/> άλλοι (.....) 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ13. Αν στη σημερινή, ή σε προηγούμενες θέσεις εργασίας σας, έχετε γίνει αποδέκτης άδικης ή μη ισότιμης αντιμετώπισης και ανάρμοστης συμπεριφοράς σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας, πως αντιδράσατε; <i>(Σημειώστε έως τρεις επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> δεν αντέδρασα καθόλου 2 <input type="checkbox"/> αντέδρασα μόνο φραστικά 3 <input type="checkbox"/> απευθύνθηκα στον προϊστάμενό μου 4 <input type="checkbox"/> συζήτησα το συμβάν με συναδέλφους 5 <input type="checkbox"/> έκανα καταγγελία στο ΣΕΠ 6 <input type="checkbox"/> κατέθεσα μήνυση 7 <input type="checkbox"/> ζήτησα βοήθεια από το σωματείο ή το συνδικαλιστικό μου φορέα 8 <input type="checkbox"/> έκανα καταγγελία στα ΜΜΕ 9 <input type="checkbox"/> άλλο (.....) 10 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ14. Αν οι συνάδελφοι σας αντιλήφθηκαν το γεγονός, σας υποστήριξαν;</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ΝΑΙ, 2 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ, 3 <input type="checkbox"/> ΔΞ/ΔΑ</p>
<p>Γ15. Αν ΝΑΙ, Με ποιο τρόπο σας υποστήριξαν οι συνάδελφοι σας; <i>(Σημειώστε έως τρεις επιλογές)</i></p>	<p>1 <input type="checkbox"/> επενέβησαν άμεσα να με βοηθήσουν 2 <input type="checkbox"/> εξέφρασαν την αντίθεσή τους 3 <input type="checkbox"/> απευθύνθηκαν στον προϊστάμενο 4 <input type="checkbox"/> ζήτησαν τη συνδρομή άλλων συναδέλφων 5 <input type="checkbox"/> έκαναν καταγγελία στο ΣΕΠ 6 <input type="checkbox"/> ζήτησαν βοήθεια από το σωματείο 7 <input type="checkbox"/> έκαναν καταγγελία στα ΜΜΕ 8 <input type="checkbox"/> άλλο (.....) 9 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>

ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ (ΕΚΟ) ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<p>Γ16. Αν ΟΧΙ, Με ποιο τρόπο εκδηλώθηκαν οι συνάδελφοί σας; (<i>Σημειώστε έως τρεις επιλογές</i>)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> δεν αντέδρασαν καθόλου 2 <input type="checkbox"/> εξέφρασαν την αποδοχή τους στην εκδηλωθείσα ανάρμοστη συμπεριφορά 3 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να μην μεγαλοποιώ τα πράγματα 4 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να είμαι λογικός και να σκεφτώ τι έχω να χάσω αν δώσω συνέχεια 5 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να μην προβώ σε καταγγελία στο ΣΕΠ 6 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να μην κάνω μήνυση 7 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να μην ζητήσω βοήθεια από το σωματείο 8 <input type="checkbox"/> μου συνέστησαν να μην κάνω καταγγελία στα ΜΜΕ 9 <input type="checkbox"/> άλλο (.....) 10 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>
<p>Γ17. Πιστεύετε ότι σήμερα, σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση, οι άδικες ή μη ισότιμες αντιμετωπίσεις στην εργασία, ή κατά την αναζήτηση εργασίας, λόγω του ότι ανήκετε στη συγκεκριμένη κοινωνική / δημογραφική ομάδα, έχουν:</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Μειωθεί πολύ 2 <input type="checkbox"/> Μειωθεί λίγο 3 <input type="checkbox"/> Έχουν παραμείνει σταθερές 4 <input type="checkbox"/> Έχουν αυξηθεί λίγο 5 <input type="checkbox"/> Έχουν αυξηθεί πολύ 6 <input type="checkbox"/> δεν γνωρίζω/δεν απαντώ</p>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Ενότητα Α – Διασταυρώσεις κατά ηλικία

Πίνακας 2.1. Διασταύρωση οικογενειακής κατάστασης συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Άγαμος/η	81,6	54,5	30,8	18	14,5	12,1	38,2
Έγγαμος/η	17	40,6	50,9	66,5	61,8	69	49,6
Χήρος/α	0	0,2	3,6	3,6	5,9	4	2,4
Διαζευγμένος/η	1,4	4,6	14,8	12	17,8	14,9	9,8
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1212, $\chi^2= 299,848$, $p<0,05$

Πίνακας 2.2. Διασταύρωση αριθμού παιδιών συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Πόσα παιδιά έχετε; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
0	60	38	26,8	15,4	12,4	11,1	27,6
1	15,2	25,2	18,8	19,5	16,1	13	19,2
2	14,3	21,4	36,9	43,6	49,6	53,7	35,2
3	5,7	9,9	10,1	10,7	10,9	13	10,2
4	3,8	2,6	5,4	6,7	8,8	5,6	5
>4	1	2,9	2	4	2,2	3,7	2,8
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1015, $\chi^2= 170,936$, $p<0,05$

Πίνακας 2.3. Διασταύρωση αριθμού μελών νοικοκυριού συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Πόσα μέλη έχει το νοικοκυριό σας; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
0	1,6	1,6	0,6	1,3	1,4	0	1,2
1	4,8	9,1	10	3,8	11,8	12,7	8,9
2	6,5	14,2	16,3	15,2	16,7	25,5	15,7
3	13,7	24,3	30,6	25,3	16	13,9	21,6
4	37,9	29,9	25	34,8	36,1	32,1	31,9
5	13,7	12,6	10,6	13,3	12,5	9,7	12,1
6	10,5	4,5	3,8	3,2	2,8	3,6	4,5
>6	11,3	3,7	3,1	3,2	2,8	2,4	4,1
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1125, $\chi^2= 87,578$, $p<0,05$

Πίνακας 2.4. Διασταύρωση αριθμού εργαζομένων συγκατοικικών συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Αν ζείτε με άλλους πόσοι από τους συγκατοίκους σας εργάζονται; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
0	27,4	41	50,8	45,4	51,9	44,5	42,9
1	50,4	47,1	39	43,7	38,7	35,9	43,4
2	17,9	9,9	7,6	9,2	8,5	15,6	11,2
>2	4,3	1,9	2,5	1,7	0,9	3,9	2,4
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 900, $\chi^2= 30,073$, $p<0,05$

Πίνακας 2.5. Διασταύρωση κατοχής ελληνικής υπηκοότητας συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Έχετε την ελληνική υπηκοότητα; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	82,3	70	65,3	66,5	84,3	82,2	73,8
Όχι	17,7	30	34,7	33,5	15,7	17,8	26,2
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1212, $\chi^2= 34,345$, $p<0,05$

Πίνακας 2.6. Διασταύρωση ιδιότητας μαθητή/σπουδαστή συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Είστε μαθητής ή σπουδαστής; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	12,9	3,1	0	1,2	3,4	0,6	3,3
Όχι	87,1	96,9	100	98,8	96,6	99,4	96,7
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1166, $\chi^2= 52,232$, $p<0,05$

Πίνακας 2.7. Διασταύρωση ιδιότητας εργαζόμενου μαθητή/σπουδαστή συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Αν είστε μαθητής ή σπουδαστής, εργάζεστε παράλληλα; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	4,3	0,3	0	0,6	0,7	0	0,8
Όχι	8,6	2,8	0	0,6	2,7	0,6	2,5
Δεν αφορά	87,1	96,9	100	98,8	96,6	99,4	96,7
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1166, $\chi^2= 57,758$, $p<0,05$

Πίνακας 2.8. Διασταύρωση επιπέδου εκπαίδευσης συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Ποιο επίπεδο εκπαίδευσης έχετε ολοκληρώσει; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Δεν έχω πάει καθόλου σχολείο	11,3	8,6	7,7	7,8	6	1,7	7,4
Έχω πάει μερικές τάξεις Δημοτικού	8,5	2,2	4,8	3	2	2,9	3,5
Δημοτικό	14,1	11,5	10,7	10,2	20,8	23	14,3
Γυμνάσιο	14,8	16,5	19,6	26,3	16,1	22,4	18,9
Ενιαίο Λύκειο	14,1	19,4	26,8	26,9	28,9	29,3	23,4
ΕΠΑΛ/ΤΕΕ	20,4	12,5	8,3	4,8	8,1	2,3	9,8
ΙΕΚ	6,3	6,9	3	1,8	2	2,9	4,4
Ανώτερη σχολή	1,4	1	3	1,8	2,7	1,7	1,7
ΤΕΙ	2,1	8,8	3,6	6	4	2,9	5,5
ΑΕΙ	7	9,8	11,9	10,2	9,4	10,9	9,9
Μεταπτυχιακές σπουδές	0	2,7	0,6	1,2	0	0	1,2
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1247, $\chi^2 = 36,334$, $p < 0,05$

Πίνακας 2.9. Διασταύρωση παρακολούθησης σεμιναρίων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια κατάρτισης ή κάποιο είδος επιμόρφωσης; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	19,1	30,7	38	34,9	31,8	28,6	30,8
Όχι	80,9	69,3	62	65,1	68,2	71,4	69,2
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1176, $\chi^2 = 14,786$, $p < 0,05$

Πίνακας 2.10. Διασταύρωση βαθμού γνώσης ελληνικών συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα Ελληνικά; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Καθόλου ή λίγο	2,1	1,7	3	0,6	3,3	0,6	1,8
Μέτρια	14,1	13,9	14,2	15,7	17,9	18	15,3
Καλά	21,8	24,9	27,2	30,1	19,2	27,3	25,2
Πολύ καλά	26,8	22,6	23,7	23,5	25,8	23,3	23,9
Άριστα	35,2	36,8	32	30,1	33,8	30,8	33,8
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1202, $\chi^2= 16,641$, $p=0,676$

Πίνακας 2.11. Διασταύρωση βαθμού γνώσης αγγλικών συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα Αγγλικά; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Καθόλου ή λίγο	54,3	44,6	57,4	68,7	67,1	73,4	56,9
Μέτρια	20	20,2	21,3	16,9	14,1	14,8	18,3
Καλά	12,1	14,3	12,4	10,2	11,4	7,7	11,9
Πολύ καλά	9,3	14,3	7,1	6,6	6,7	3	9,1
Άριστα	4,3	6,7	1,8	3,6	0,7	1,2	3,8
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1199, $\chi^2= 71,794$, $p<0,05$

Πίνακας 2.12. Διασταύρωση βαθμού γνώσης χρήση Η/Υ συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Καθόλου ή λίγο	39,9	35,4	43,5	50,6	55,6	78,2	47,7
Μέτρια	21	22,1	30,4	25,6	22,2	14,7	22,6
Καλά	20,3	15,5	14,9	11,9	13,1	3,5	13,5
Πολύ καλά	11,9	17,7	8,3	7,7	7,8	3,5	11,1
Άριστα	7	9,3	3	4,2	1,3	0	5,1
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1209, $\chi^2= 139,205$, $p<0,05$

Πίνακας 2.13. Διασταύρωση κατοχή άδειας οδήγησης συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Έχετε άδεια οδήγησης; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	50	66,3	57,6	67,5	67,1	57,2	62,1
Όχι	50	33,7	42,4	32,5	32,9	42,8	37,9
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1212, $\chi^2= 18,675$, $p<0,05$

Πίνακας 2.14. Διασταύρωση θρησκευτικών πεποιθήσεων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Είστε Χριστιανός; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	68,8	75,9	74,6	79,1	86,2	89,5	78,6
Όχι	28,4	21,2	21,3	20,9	11,8	7,6	18,9
Δεν απαντώ	2,8	3	4,1	0	2	2,9	2,6
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1203, $\chi^2= 39,965$, $p<0,05$

Πίνακας 2.15. Διασταύρωση σεξουαλικών προτιμήσεων συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Οι σεξουαλικές σας προτιμήσεις είναι: (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Με άτομα του άλλου φύλου	71,2	77,9	80,4	78,1	71,1	75,7	76,3
Με άτομα του ίδιου φύλου	3,8	2,9	2,5	1,4	3	2	2,6
Με άτομα και των δύο φύλων	0	1,1	1,3	0,7	0	0	0,6
Δεν απαντώ	25	18,2	15,8	19,9	25,9	22,4	20,4
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1103, $\chi^2=14,393$, $p=0,496$

Πίνακας 2.16. Διασταύρωση ύπαρξης μακροχρόνιας ασθένειας συμμετεχόντων στο δείγμα των ΕΚΟ, με ηλικία.

Πάσχετε από κάποια μακροχρόνια ασθένεια (πάνω από 12μηνες) ή αναπηρία; (%)	Ηλικία						Σύνολο
	Έως 25 ετών	26-35 ετών	36-40 ετών	41-45 ετών	46-50 ετών	51 ετών & άνω	
Ναι	14,2	25,6	21,4	18,7	15	21,3	20,8
Όχι	85,1	73,2	75,6	79,5	83	78,7	77,8
Δεν απαντώ	0,7	1,3	3	1,8	2	0	1,4
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

N: 1190, $\chi^2=19,294$, $p<0,05$

Η παρούσα έκδοση είναι προϊόν έρευνας που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος PROGRESS «Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας» και έχει ως βασικό στόχο να αποτυπώσει βασικές διαστάσεις των διακρίσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με έμφαση στην εκτίμηση σχετικών πινάκων, δεικτών και υποδειγμάτων για τις διακρίσεις που υφίστανται στην αγορά εργασίας οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Αναλυτικότερα, ο παρών τόμος περιλαμβάνει συνολικά 9 κεφάλαια τα οποία συνθέτουν τρεις επιμέρους ενότητες. Στην πρώτη ενότητα (κεφάλαια 1-4) αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου που διεξήχθη από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Στην δεύτερη ενότητα (κεφάλαια 5-6) αποτυπώνεται το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο με έμφαση στην εφαρμογή της νομοθεσίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Στην τρίτη ενότητα (κεφάλαια 7-9) παρουσιάζονται ειδικότερα ζητήματα διακρίσεων που αναφέρονται στην οικονομετρική εξειδίκευση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση, σε δυο ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις που διεξήχθησαν σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και σε πολιτικές και καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.



ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ISBN 978-960-02-3009-3

