



Εθνικό Κέντρο
Κοινωνικών Ερευνών

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ



Δ. Μπαλούρδος
Μ. Χρυσάκης
(επιμέλεια)



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ:
ΤΑΣΕΙΣ, ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

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

ISBN: 978-960-02-2682-9

Copyright © Εκδόσεις Παπαζήση ΑΕΒΕ και Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών
Ερευνών

Νικηταρά 2, 106 78 Αθήνα

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

site: www.papazisi.gr

e-mail: papazisi@otenet.gr

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση

ΑΦΟΙ ΦΡΑΓΚΟΥΔΗ Ο.Ε.

Σταδίου 60, 2ος όροφος

Τηλ.: 210-32.27.323, Fax: 210-32.24.548

e-mail: gfragoud@otenet.gr



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ



ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ



ΕΥΣΕΙΝΗ ΠΟΛΗ

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ: ΤΑΣΕΙΣ, ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Δ. Μπαλούρδος, Μ. Χρυσάκης
(Επιμέλεια)



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ

ΑΘΗΝΑ 2012

Η παρούσα έκδοση έχει συνταχθεί για τους σκοπούς του έργου με τίτλο «Ίδρυση Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων» (στην Ελλάδα). Το έργο, ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2010 και ήταν διάρκειας ενός έτους. Υλοποιείται στο πλαίσιο του PROGRESS,¹ του προγράμματος απασχόλησης και κοινωνικής αλληλεγγύης της Ε.Ε., και στοχεύει στη βελτίωση της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα.

Ανάμεσα στους φορείς προώθησης του έργου είναι ο συντονιστής του, το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών –Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής (ΕΚΚΕ- ΙΝ.Κ.ΠΟ), η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ²) και η Εύξεινη Πόλη (δίκτυο τοπικών αρχών).

Όλα τα παραδοτέα του έργου είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα: www.gsdb.gr/ocd.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

² Με διακριτό πακέτο εργασίας: Βλέπε www.gsdb.gr/ocd

Ερευνητική ομάδα του έργου

- Δ. Μπαλούρδος (Επιστημονικός Υπεύθυνος, Αν. Διευθυντής Ινστιτούτου Κοινωνικής Πολιτικής)

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - ΕΚΚΕ

- Α. Αφουξενίδης (Ινστιτούτο Πολιτικής Κοινωνιολογίας)
- Δ. Εμμανουήλ (Ινστιτούτο Αγροτικής και Αστικής Κοινωνιολογίας)
- Δ. Καραντίνος (Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής)
- Α. Κορρέ (Εξωτερικός Συνεργάτης)
- Α. Μουρίκη (Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής)
- Ν. Σαρρής (Ινστιτούτο Πολιτικής Κοινωνιολογίας)
- Ν. Σπυροπούλου (Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής)
- Α. Τραμουντάνης (Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής)
- Κ. Τσαντίλα (Εξωτερικός Συνεργάτης)
- Μ. Χρυσάκης (Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής)

Εκτός της ομάδας έργου, για την έκδοση του βιβλίου συμμετείχαν με κείμενά τους οι:

- Ι. Τσίγκανου (Αν. Διευθύντρια Ινστιτούτου Πολιτικής Κοινωνιολογίας)
- Σ. Χτούρης (Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου)
- Α. Μανούδη (Εξωτερικός συνεργάτης του ΕΚΚΕ και μέλος του δικτύου της Ε.Ε. για την καταπολέμηση των διακρίσεων)

Από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών συμμετείχαν στην Ομάδα Έργου οι

- Α. Κάπελλα και Κ. Μπουρλέσσα για την οικονομική διαχείριση του έργου.

Συνεργάστηκαν επίσης οι Μ. Τζωρτζοπούλου, Ε. Φαγαδάκη και Ε. Φρονίμου κατά την αρχική φάση υλοποίησης του έργου

Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος - ΟΚΕ

- Α. Ξυράφης
- Ο. Αγγελοπούλου
- Π. Αλεξόπουλος

Από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος συμμετείχαν και οι Σ. Παπαϊωάννου, Κ. Τσουκάτου και Γ. Γκόγκας στην υλοποίηση του Έργου

ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ, Δίκτυο Τοπικών Αυτοδιοικήσεων για την κοινωνική, πολιτιστική, περιβαλλοντική, τουριστική και αγροτική ανάπτυξη

- Μ. Κρυμνανιώτη
- Α. Τσεβά
- Ε. Χριστοφιλοπούλου

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος	
Γ. Σακέλλης, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη	15
1. Εισαγωγή, εννοιολογικοί προσδιορισμοί	21
2. Επισκόπηση βιβλιογραφίας, υφιστάμενη κατάσταση, προσδιορισμός ομάδων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση στην Ελλάδα	27
2.1 Επισκόπηση βιβλιογραφίας, υφιστάμενη κατάσταση	27
2.2 Προσδιορισμός ομάδων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση στην Ελλάδα	34
2.2.1 Μετανάστες	34
2.2.2 Άτομα με Αναπηρία	35
2.2.3 Οι ηλικιωμένοι και οι νέοι	36
2.2.4 Θρησκευτικές μειονότητες	37
2.2.5 Ομοφυλόφιλοι	38
2.2.6 Ρομά	39
2.2.7 Άτομα υποκείμενα σε πολλαπλές διακρίσεις	40
3. Θεωρίες για τις διακρίσεις	42
3.1 Εισαγωγή	42
3.2 Η νεοκλασική θεωρία	44
3.3 Θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας: βασικά ερωτήματα και παραδοχές	50
3.3.1 Υποδείγματα της κατατμημένης αγοράς εργασίας	51
3.4. Οι διαφορές στις αμοιβές εργασίας ως βασικός παράγοντας διάκρισης στην αγορά εργασίας	55

3.5. Κριτική στις θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας	61
4. Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων	64
4.1. Εισαγωγή	64
4.2. Το ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο προστασίας των διακρίσεων	66
4.2.1. Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο προστασίας	66
4.2.2. Το διεθνές θεσμικό πλαίσιο προστασίας	69
4.2.3. Οι βασικές διατάξεις των Οδηγιών	70
4.3. Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο των διακρίσεων	73
4.3.1. Η Συνταγματική πρόβλεψη	73
4.3.2. Η νομοθετική πρόβλεψη	74
4.3.2.1. Ο Συνήγορος του Πολίτη	75
4.3.2.2. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	78
4.3.2.3. Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης	81
4.3.2.4. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ)	82
4.3.2.5. Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)	83
4.3.3. Το νομοθετικό καθεστώς της καταπολέμησης των διακρίσεων	84
4.3.3.1. Οι προβλέψεις του Ν. 3304/2005	84
4.3.3.2. Η εξαίρεση της ιθαγένειας από το πεδίο προστασίας του Ν. 3304/2005	89
4.3.3.3. Η προστασία του Ν. 3304/2005	92
4.3.3.4. Προβλήματα στην εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων	94
4.3.3.5. Το λοιπό νομοθετικό πλαίσιο στο πεδίο των διακρίσεων	97
4.4. Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις στην Ελλάδα	99

4.5. Η εφαρμογή των οδηγιών σε επιμέρους κράτη- μέλη της Ε.Ε.	101
4.5.1. Ηνωμένο Βασίλειο	101
4.5.1.1. Καταπολέμηση διακρίσεων	101
4.5.1.2. Εθνικός φορέας ισότητας	108
4.5.2. Γερμανία	109
4.5.2.1. Καταπολέμηση διακρίσεων	109
4.5.2.2. Εθνικός φορέας ισότητας	113
4.5.3. Ισπανία	114
4.5.3.1. Καταπολέμηση διακρίσεων	114
4.5.3.2. Εθνικός φορέας ισότητας	119
4.5.4. Σουηδία	120
4.5.4.1. Καταπολέμηση διακρίσεων	120
4.5.4.2. Εθνικός φορέας ισότητας	124
4.6. Συγκριτική επισκόπηση	125
4.7. Συμπεράσματα	128
5. Πολιτικές και καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων	133
5.1 Εισαγωγή	133
5.2. Πολιτικές κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα	135
5.3. Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα	142
5.3.1 Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής	143
5.3.2. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας	153
5.3.3. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας	157
5.3.4. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων	161
5.3.5 Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού	162
5.4. Διακυβέρνηση και πολιτικές κατά των διακρίσεων στις χώρες της Ε.Ε.	164

6. Διακρίσεις και ανισότητες: Διαθέσιμα δεδομένα και στατιστικοί δείκτες	185
6.1. Δείκτες διακρίσεων: Εισαγωγικά- Μεθοδολογική προσέγγιση	185
6.2. Θεματική δομή και πηγές της βάσης δεδομένων και των δεικτών που καταγράφουν διαφορές και ανισότητες	186
6.3. Υποκειμενική πρόσληψη των διακρίσεων: εκτιμήσεις από την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα	197
6.4. Ο ρόλος του Συνήγορου του Πολίτη	203
6.4.1. Στοιχεία από την Ειδική Έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη	203
7. Ανισότητες και διακρίσεις στις αμοιβές των μισθωτών – Ο ρόλος του φύλου και των μεταναστών: Μια οικονομετρική ανάλυση	209
7.1. Εισαγωγικά	209
7.2. Γραμμικές παλινδρομήσεις χωρίς την άμεση επίδραση του φύλου (Μέθοδος Oaxaca – Blinder)	212
7.2.1. Γραμμική παλινδρόμηση για το σύνολο του δείγματος	212
7.2.2. Γραμμική παλινδρόμηση για τους άνδρες	215
7.2.3. Γραμμική παλινδρόμηση για τις γυναίκες	218
7.2.4. Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος	220
7.3. Γραμμική παλινδρόμηση με την κύρια επίδραση του φύλου και τις αλληλεπιδράσεις του με τις υπόλοιπες επεξηγηματικές μεταβλητές	223
7.4. Συμπεράσματα της οικονομετρικής ανάλυσης	227
8. Η οικονομική πτυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων	229
8.1. Προσδιορισμός κόστους και ωφέλειας	229
8.2. Μεθοδολογικά ζητήματα	236

8.3. Συντονισμός του δημόσιου διαλόγου στην κοινωνία	243
8.4. Συμπεράσματα	245
9. Ο ρόλος της κοινωνίας πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων	253
9.1. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην καταπολέμηση των διακρίσεων	253
9.2. Η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στην καταπολέμηση των διακρίσεων	261
9.2.1. Τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας της ΟΚΕ	264
9.2.2. Συνεντεύξεις ομάδας εστίασης της ΟΚΕ	267
9.3. Γενικά αποδεκτά μέτρα και συστάσεις πολιτικής από τους κοινωνικούς εταίρους	274
9.4. Ο ρόλος της κοινωνίας πολιτών και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων	280
9.4.1. Διακρίσεις και στερεότυπα σε βάρος των ευπαθών ομάδων (τομείς και είδη διακρίσεων, απασχόληση, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση, ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις)	281
9.4.2. Οι διακρίσεις υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης	284
9.4.3. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων	285
9.4.4. Αντιμετώπιση των διακρίσεων στη χώρα – καλές πρακτικές, προτάσεις	288
10. Ειδικά θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων	292
10.1. Διακρίσεις και Φύλο: Η οπτική της κοινωνιολογικής έρευνας	292
10.1.1. Εννοιολογικές προϋποθέσεις και μεθοδολογικά ζητήματα για τις διακρίσεις με βάση το φύλο	292

10.1.2. Διακρίσεις κατά φύλο και διακρίσεις ως προς το φύλο	296
10.1.3. Η συμβολή της πρόσληψης του κοινωνικού φύλου στο ζήτημα των διακρίσεων με βάση το φύλο	298
10.1.4. Αντί επιλόγου	302
10.2. Οι Κοινωνικές διακρίσεις στην Ελλάδα σήμερα, και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην αντιμετώπισή τους	303
10.2.1. Κοινωνικές διακρίσεις και πόλη	303
10.2.2. Η κοινωνιολογική οπτική	310
10.2.3. Η κοινωνιο-ψυχολογική οπτική	312
10.2.4. Η χωρική διάσταση των διακρίσεων στην εργασία	314
10.2.5. Αστικές πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων: το παράδειγμα της βρετανικής πολυφυλετικής κοινωνίας και η Ελληνική κατάσταση	319
10.3. Η συνεισφορά των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών και των άτυπων δικτύων στην καταπολέμηση των διακρίσεων	325
10.3.1. Η προβληματική της κοινωνίας πολιτών	327
10.3.2. Εκδημοκρατισμός ή φιλελευθεροποίηση; Κατανοώντας τις πολιτικές της κοινωνίας πολιτών	332
10.3.3. Συμπεράσματα	338
11. Σύνοψη συμπερασμάτων	340
Βιβλιογραφία	353

Πρόλογος

Το ανά χείρας βιβλίο συντάχθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος PROGRESS και συγκεκριμένα κατά την εκπόνηση του έργου «Σύσταση Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων». Το εν λόγω έργο υλοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), σε συνεργασία με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ), το ΚΕΚ του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και τη ΜΚΟ «Εύξεινη Πόλη».

Η παρούσα έκδοση, που αποτελεί ίσως τη μοναδική στο είδος της για τη χώρα μας, αποτελεί μία εξέχουσα συνεισφορά στην κατανόηση του φαινομένου των διακρίσεων στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία, μία αντικειμενική ενημερωτική κατάσταση σχετικά με την πρόοδο όσον αφορά στην καταπολέμησή τους καθώς και μία πηγή προβληματισμού σχετικά με τη μελλοντική προοπτική. Παράλληλα αποτελεί ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την άσκηση της Κοινωνικής Πολιτικής, αλλά και μια πηγή σημαντικών δεδομένων για τη μελλοντική επιστημονική έρευνα. Για τους λόγους αυτούς, απευθύνεται σε ένα ευρύ αναγνωστικό κοινό, που περιλαμβάνει τόσο την ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, τους φορείς χάραξης και άσκησης πολιτικής και τις οργανώσεις της Κοινωνίας Πολιτών, όσο και κάθε άμεσα και έμμεσα ενδιαφερόμενο και ενεργό πολίτη.

Εντούτοις, μια τέτοια έκδοση ίσως φαντάζει περιττή σε κάποιους, δεδομένης της βαθιάς οικονομικής κρίσης που ταλανίζει τη χώρα. Το

θέμα των διακρίσεων φαίνεται να μπαίνει σε δεύτερη μοίρα τόσο από τους χαράζοντες πολιτική, όσο και από τους ίδιους τους πολίτες. Η παρούσα συγκυρία ωστόσο αποτελεί την πιο κατάλληλη στιγμή να αναγνωρίσουμε το πρόβλημα των διακρίσεων, να το κατανοήσουμε και τελικά να το αντιμετωπίσουμε. Σήμερα η ανάγκη να καταπιαστούμε με τα εν λόγω ζητήματα είναι μεγαλύτερη από ποτέ. Κι αυτό γιατί υπό τη σκιά της οικονομικής κρίσης και των σκληρών μέτρων λιτότητας που έχουν ήδη επιβληθεί στη χώρα, οι διακρίσεις και οι ανισότητες οξύνονται, ενώ διευρύνονται σε περισσότερα πεδία και πλήττουν ακόμη περισσότερες ομάδες του πληθυσμού. Όλο και περισσότεροι συνάνθρωποί μας έρχονται αντιμέτωποι με τη φτώχεια και την ανέχεια, όλο και περισσότερες κοινωνικές ομάδες αποκλείονται από την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση, ενώ η μία ομάδα στρέφεται εναντίον της άλλης, οξύνοντας το φαινόμενο της κοινωνικής βίας.

Το θέμα της καταπολέμησης των διακρίσεων στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να αποτελέσει και πάλι βασική συνιστώσα της Κοινωνικής Πολιτικής και ως εκ τούτου να βρεθεί ξανά στο επίκεντρο του κοινωνικού αλλά και του πολιτικού διαλόγου. Απαιτείται επιπλέον να εξειδικευθούν οι υπάρχουσες θεωρητικές προσεγγίσεις, οι δείκτες μέτρησης και τα μεθοδολογικά εργαλεία για την κατανόηση του φαινομένου των διακρίσεων, αλλά και να αναπτυχθούν νέα. Η παρούσα έκδοση φιλοδοξεί να συντελέσει προς αυτή την κατεύθυνση. Ειδικότερα, το βιβλίο έχει ως στόχο να αποτυπώσει ορισμένες βασικές διαστάσεις των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με έμφαση στην εκτίμηση σχετικών δεικτών και στην ανάδειξη των πολιτικών και καλών πρακτικών όσον αφορά στην καταπολέμηση των εν λόγω διακρίσεων.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν δίνεται στον αναγνώστη η δυνατότητα να κατανοήσει τους βασικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς που σχετίζονται με τις διακρίσεις και να γνωρίσει τις ομάδες που τεκμαίρεται ότι υφίστανται διακρίσεις από το εθνικό νομικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, απαντώνται ερωτήματα σχετικά με το τί είναι η διάκριση, πώς εκ-

δηλώνεται και πώς αναγνωρίζεται, ποιες κοινωνικές ομάδες προστατεύονται από το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο. Παράλληλα, παρουσιάζονται τα διαθέσιμα δεδομένα για τις διακρίσεις στη χώρα μας, με έμφαση στις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού

Στη συνέχεια παρουσιάζεται μια διεξοδική ανάλυση βασικών οικονομικών θεωριών για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Οι εν λόγω θεωρίες προσφέρουν ένα συνεκτικό πλαίσιο για την κατανόηση της ύπαρξης και διαιώνισης των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Η κριτική συζήτηση πάνω στον ορισμό και την ερμηνεία της διάκρισης επιτρέπει στον αναγνώστη να προβληματιστεί και να εξάγει αυτόνομα συμπεράσματα. Η εκτενής παρουσίαση του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου για την προστασία της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, προσφέρει μια σφαιρική εικόνα για τα βήματα που έχουν συντελεστεί προς αυτή την κατεύθυνση, τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο. Παράλληλα, αναδεικνύονται τα υφιστάμενα κενά και οι παραλείψεις στην εφαρμογή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ η συγκριτική επισκόπηση χωρών με διαφορετικά χαρακτηριστικά, επιτρέπει την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων.

Η καταγραφή των πολιτικών και καλών πρακτικών στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων αποτυπώνει ουσιαστικά μια σειρά θετικών βημάτων, καθώς και παραδείγματα εφικτών λύσεων για το πρόβλημα της διακριτικής μεταχείρισης. Συνάμα, οι περιορισμοί που και εδώ αναδεικνύονται, συμβάλλουν στη σαφή απεικόνιση της πραγματικότητας για την προστασία της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

Η εκτενής παρουσίαση διαθέσιμων δεδομένων και στατιστικών δεικτών για τις ανισότητες στην Ελλάδα προσθέτουν μια ποσοτική διάσταση στη συζήτηση, η οποία αποτελεί ιδιαίτερα χρήσιμη συνιστώσα. Η οικονομετρική ανάλυση αναδεικνύει το ρόλο του φύλου και των μεταναστών στη διαμόρφωση των μισθολογικών διαφορών. Τα στατιστικά

αυτά δεδομένα δίνουν τροφή για σκέψη και συντελούν στον καθορισμό των παραγόντων εκείνων που αποτελούν τα ουσιαστικά αίτια του προβλήματος των διακρίσεων.

Αναμφίβολα, οι διακρίσεις διαθέτουν και μια οικονομική πτυχή, η οποία παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η οικονομική αυτή πτυχή εξετάζεται υπό ένα πρίσμα κόστους-ωφέλειας και οι επιπτώσεις των διακρίσεων εντοπίζονται σε διάφορα επίπεδα, από το άτομο έως τη δημόσια διοίκηση. Η κριτική επισκόπηση των ανάλογων μεθοδολογικών εργαλείων για τον προσδιορισμό του οικονομικού αντίκτυπου των διακρίσεων σκιαγραφεί τις ανάγκες που μένουν ακάλυπτες, προτείνοντας παράλληλα κατάλληλες μεθόδους προσέγγισης του ζητήματος.

Στη συνέχεια εξετάζεται ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Τα ερωτήματα που επιχειρείται να απαντηθούν εδώ αφορούν στο τί έχει μέχρι στιγμής επιτευχθεί από τους κοινωνικούς εταίρους, ποιες πρωτοβουλίες έχουν αναπτύξει και τί είδους εμπόδια έχουν συναντήσει κατά την υλοποίησή τους. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα επιτόπιας έρευνας, αλλά και συνεντεύξεων ομάδων εστίασης που διεξήχθησαν από την ΟΚΕ, η οποία έχει αναλάβει το ρόλο της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου για τις διακρίσεις, αλλά και ανάλογων συνεντεύξεων που διεξήγαγε η Εύξεινη Πόλη. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς σκιαγραφούν την υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων στη χώρα, ενώ αναδεικνύουν συστάσεις πολιτικής με σπουδαία βαρύτητα.

Ξεχωριστή ενότητα αφιερώνεται στις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, οι οποίες ωστόσο αντιμετωπίζονται υπό ένα κριτικό κοινωνιολογικό πρίσμα. Το «κοινωνικό» φύλο διαχωρίζεται από το «βιολογικό», ενώ παράλληλα υπογραμμίζεται μια σειρά μεθοδολογικών προβληματισμών. Τα σχετικά δεδομένα που παρουσιάζονται σκιαγραφούν τις διακρίσεις με βάση το φύλο, οι εμφανείς όψεις των οποίων καταδικάζο-

νται, η αόρατή τους όμως πτυχή τείνει να ισχυροποιείται κατά την περίοδο κρίσης που διανύουμε.

Στα ειδικά θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων συγκαταλέγονται και οι αναφορές στη συμβολή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των οργανώσεων της Κοινωνίας Πολιτών προς αυτή την κατεύθυνση. Η κριτική που ασκείται και στα δύο αυτά επίπεδα είναι δριμυεία, αλλά καθόλα τεκμηριωμένη. Οι διακρίσεις στον αστικό χώρο είναι εξαιρετικά δεδομένες, ενώ ο δήμος, παρά την απαίτηση των πολιτών για ουσιαστική του παρουσία, είναι απών. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση θα μπορούσε να συμβάλει στη συμφιλίωση της πόλης και με μικρό μάλιστα κόστος, αλλά δε φαίνεται πρόθυμη να αναλάβει αυτό το ρόλο. Αντίστοιχα, οι οργανώσεις της Κοινωνίας Πολιτών, παρά τις υψηλές προσδοκίες που συνόδευσαν τη γένεση του λεγόμενου «τρίτου τομέα» και παρά το σημαντικό έργο που έχουν επιτελέσει ορισμένες ανεξάρτητες ομάδες, δε μοιάζουν να έχουν επιτύχει το σκοπό τους. Η άποψη αυτή πλαισιώνεται από δεδομένα διεθνών οργανισμών, ενώ ο κριτικός λόγος θέτει ουσιαστικά ερωτήματα προς προβληματισμό.

Από την παραπάνω συνοπτική παρουσίαση των περιεχομένων τού ανά χείρας πονήματος, μπορεί εύκολα κανείς να διαπιστώσει τη σπουδαιότητά του. Είναι μεγάλη μου τιμή να προλογίζω μια τόσο σημαντική συλλογική δουλειά και θα ήθελα να συγχαρώ όλα τα μέλη της ομάδας έργου για την εξαιρετική προσπάθεια.

Είναι βέβαιο ότι η παρούσα έκδοση θα συνεισφέρει ουσιαστικά τόσο στην κατανόηση των κοινωνικών διακρίσεων, όσο και στην αποτελεσματική καταπολέμησή τους και την εγκαθίδρυση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε κάθε πτυχή της προσωπικής, κοινωνικής και εργασιακής ζωής. Επιπλέον, θα συμβάλει ουσιαστικά στο δημόσιο διάλογο για τις διακρίσεις, αναδεικνύοντας τάσεις, υπογραμμίζοντας πιθανές γενεσιουργές αιτίες, αλλά και προτείνοντας εφικτές λύσεις. Η έκδοση ενός τέτοιου πονήματος αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα τη δεδομένη οικονομική,

κοινωνική και πολιτική συγκυρία, κατά την οποία η κοινωνική πόλωση εντείνεται, οι ανισότητες οξύνονται και το ζήτημα των διακρίσεων χάνει συνεχώς έδαφος στην πολιτική ατζέντα. Είμαι βέβαιος ότι κατά την ανάγνωσή του θα έρθει ο καθένας από εμάς προ των προσωπικών του ευθυνών και καθηκόντων.

Με αυτές τις σκέψεις κατά νου και με την ευχή το βιβλίο αυτό να έχει την απήχηση που του αρμόζει, το παραδίδω στους αναγνώστες του.

Καθηγητής Γιάννης Σακέλλης
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

1. Εισαγωγή, εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Το παρόν βιβλίο συντάχθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος PROGRESS για τους σκοπούς του έργου «Δημιουργία Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων». Το έργο αυτό υλοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), σε συνεργασία με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ), την ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και την Εύξεινη Πόλη- Δίκτυο Τοπικών Αυτοδιοικήσεων για την κοινωνική, πολιτιστική, περιβαλλοντική, τουριστική και αγροτική ανάπτυξη.¹

Το θέμα της καταπολέμησης των διακρίσεων στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί βασική συνιστώσα της Κοινωνικής Πολιτικής και ως εκ τούτου βρίσκεται στο επίκεντρο του κοινωνικού αλλά και του πολιτικού διαλόγου. Ειδικότερα, το βιβλίο έχει ως στόχο να αποτυπώσει ορισμένες βασικές διαστάσεις των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με έμφαση στην εκτίμηση σχετικών δεικτών και στην ανάδειξη των πολιτικών και καλών πρακτικών όσον αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το βιβλίο περιλαμβάνει συνολικά 11 κεφάλαια. Μετά την εισαγωγή (1^ο κεφάλαιο) ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο, με τίτλο «Επισκόπηση βιβλιογραφίας, υφιστάμενη κατάσταση, προσδιορι-

¹ Στη συνέχεια θα αναφέρεται ως Εύξεινη Πόλη.

σμός ομάδων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση στην Ελλάδα», όπου επιχειρείται μια πρώτη αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης με βάση τα στοιχεία από τη διαθέσιμη βιβλιογραφία στον εν λόγω τομέα.

Το τρίτο κεφάλαιο, έχει τίτλο «Θεωρίες για τις διακρίσεις». Στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιείται μια αναλυτική παρουσίαση βασικών οικονομικών θεωριών που επιχειρούν να ερμηνεύσουν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας και παρουσιάζονται οι διαφωνίες και οι συγκλίσεις των θεωριών αυτών, με έμφαση στην ερμηνεία των μισθολογικών διαφορών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, με τίτλο «Το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων» διενεργείται μια αναλυτική παρουσίαση τόσο της ευρωπαϊκής όσο και της εθνικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνονται κενά και προβλήματα ως προς την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου, ενώ ακολουθεί η συγκριτική ανάλυση των θεσμικών μεταρρυθμίσεων σε Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, Ισπανία και Σουηδία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο με τίτλο «Πολιτικές και καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων», παρατίθενται και αναλύονται μια σειρά πολιτικών και καλών πρακτικών για την προστασία της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζονται ενδεικτικά παραδείγματα από την Ελλάδα, άλλα Ευρωπαϊκά κράτη καθώς και από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο έκτο κεφάλαιο, με τίτλο «Διακρίσεις και ανισότητες: Διαθέσιμα δεδομένα και στατιστικοί δείκτες», γίνεται μια πρώτη παρουσίαση της μεθοδολογικής προσέγγισης, των δεικτών, της θεματικής δομής και των πηγών της βάσης δεδομένων για το Παρατηρητήριο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων. Παρουσιάζονται επίσης ενδεικτικά στοιχεία από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού, την Ευρωπαϊκή

ϊκή Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών διαβίωσης (EU-SILC), την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα (European Social Survey- ESS), την Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη και στοιχεία από διάφορες άλλες πηγές, τα οποία όμως είναι σε ένα μικρό βαθμό ικανά να αποτυπώσουν μια συνεκτική, ποσοτική εικόνα των διακρίσεων στην Ελλάδα και κυρίως το φαινόμενο των πολλαπλών διακρίσεων.

Ακολουθεί το έβδομο κεφάλαιο με τίτλο «Ανισότητες και διακρίσεις στις αμοιβές των μισθωτών – ο ρόλος του φύλου και των μεταναστών: Μια οικονομετρική ανάλυση». Περιγράφεται η οικονομετρική ανάλυση η οποία με τη χρήση δύο επιλεγμένων μοντέλων, καταλήγει στην πιθανή ύπαρξη σημαντικών κοινωνικών διακρίσεων στη διαμόρφωση των αμοιβών τόσο των γυναικών όσο και των μεταναστών.

Στο όγδοο κεφάλαιο του βιβλίου με τίτλο «Η οικονομική πτυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων», το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στο ζήτημα των διακρίσεων υπό το πρίσμα του κόστους – ωφέλειας. Υπό αυτή την έννοια, οι επιπτώσεις των διακρίσεων εξετάζονται σε διάφορα επίπεδα (π.χ. ατομικό, θεσμικό, κοινωνικό) και σε διάφορα πεδία (πρόσβαση στην απασχόληση, μισθολογικό χάσμα, στέγαση).

Ακολούθως, στο ένατο κεφάλαιο, με τίτλο «Ο ρόλος της Κοινωνίας Πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων» παρουσιάζονται οι δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο της αντιμετώπισης των διακρίσεων. Αναλύονται επίσης τα αποτελέσματα μιας σειράς ομαδικά εστιασμένων συνεντεύξεων, οι οποίες επικεντρώθηκαν στο ρόλο της Κοινωνίας Πολιτών και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η θεματολογία του παρόντος βιβλίου εξαντλείται στο δέκατο κεφάλαιο με τίτλο «Ειδικά θέματα για τις διακρίσεις», το οποίο ειδικότερα περιλαμβάνει τα υποκεφάλαια:

- «Εννοιολογικές προϋποθέσεις και μεθοδολογικά ζητήματα για τις διακρίσεις με βάση το φύλο», όπου δίνεται έμφαση στις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, οι οποίες, παρά το γεγονός ότι τυπικά απαγορεύονται, εξακολουθούν να υφίστανται και να επιδεινώνονται. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζονται μια σειρά εννοιολογικών και μεθοδολογικών προβληματισμών, καθώς και ορισμένα δεδομένα που σκιαγραφούν τις διακρίσεις με βάση το φύλο, οι οποίες δείχνουν να οξύνονται εν μέσω της τρέχουσας κρίσης.
- Οι Κοινωνικές Διακρίσεις στην Ελλάδα σήμερα και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην αντιμετώπισή τους
- Κοινωνία Πολιτών και διακρίσεις.

Τέλος, στο κεφάλαιο 11 συνοψίζονται τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης και παρατίθενται μια σειρά από προτάσεις οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στη χώρα μας.

Αναφορικά με τον εννοιολογικό προσδιορισμό των διακρίσεων ακολουθείται ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,² σύμφωνα με τον οποίο διάκριση είναι να υφίσταται κάποιος/α δυσμενή μεταχείριση λόγω:

- φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής
- ηλικίας
- αναπηρίας
- θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων
- φύλου
- σεξουαλικού προσανατολισμού κ.λπ.

Υπό αυτό το πρίσμα, οι διακρίσεις μπορούν να είναι τόσο **άμεσες** όσο και **έμμεσες**.

² Βλ. Η διαφορετικότητα στην εργασία: Όλοι έχουν δικαιώματα. Μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. ec.europa.eu/justice/fdad/.../426_Diversity_EL_081215.ppt.

Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.³ **Έμμεση διάκριση** υφίσταται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, εκτός εάν η εν λόγω πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά.

Ειδικότερα, όσον αφορά στις **διακρίσεις στην εργασία**, η μεταχείριση που ισοδυναμεί με διάκριση μπορεί να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:⁴

- Άδικη **άρνηση να προσληφθεί κάποιος**.
- Άδικη **άρνηση να πάρει κάποιος προαγωγή ή μετάθεση**.
- **Παρενόχληση στο χώρο εργασίας**, δηλαδή ο εκφοβισμός του ατόμου, η εχθρικήτητα στο πρόσωπό του, η εξευτελιστική ή ταπεινωτική συμπεριφορά εναντίον του μόνο για το λόγο ότι είναι διαφορετικός. Η παρενόχληση δεν είναι απαραίτητα ένα άμεσα παρατηρήσιμο γεγονός. Για παράδειγμα, τα συνεχή πειράγματα ή τα αρνητικά ανέκδοτα ή σχόλια για κάποιον εργαζόμενο μπορούν να είναι ταπεινωτικά και να συνιστούν διάκριση σε βάρος του ιδιαίτερα αν αυτό αφορά στο χώρο εργασίας.
- **Θυματοποίηση** του ατόμου, δηλαδή η κακομεταχείριση ή η διαφορετική συμπεριφορά έναντι κάποιου/ας που παραπονέθηκε για διάκριση ή υποστηρίζει συνάδελφο που διατύπωσε παράπονα.

Όσον αφορά στο **πώς εκδηλώνονται και αναγνωρίζονται οι διακρίσεις**, επισημαίνονται ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις:⁵

³ Βλ. <http://www.google.gr/#sclient=psy-ab&hl=el&source>.

⁴ Βλ. Η διαφορετικότητα στην εργασία: Όλοι έχουν δικαιώματα. Μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ό.π.

⁵ Ό.π.

- Σε συγκεκριμένες εθνοτικές ομάδες δίνονται ορισμένα καθήκοντα αλλά όχι σε άλλες.
- Τα άτομα με αναπηρία απορρίπτονται αυτομάτως χωρίς να έχει γίνει προσπάθεια προσαρμογών για τις ανάγκες τους.
- Οποιοσδήποτε είναι «διαφορετικός» (για παράδειγμα, εξαιτίας της θρησκείας ή του σεξουαλικού του προσανατολισμού) στερείται των δικαιωμάτων του ή ακόμα και μιας θέσης εργασίας, ενώ ορισμένοι κανόνες ή τρόποι που προσδιορίζουν πώς γίνονται τα πράγματα εξυπηρετούν στο να εξαιρούνται συγκεκριμένες ομάδες ατόμων.
- Συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού υπόκεινται σε στερεότυπα (π.χ. δημιουργείται η προσδοκία πως η απόδοσή τους θα είναι ανεπαρκής), ενώ η περιρρέουσα ατμόσφαιρα μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις εργασιακές τους ικανότητες ή και την απόδοσή τους.

2. Επισκόπηση βιβλιογραφίας, υφιστάμενη κατάσταση, προσδιορισμός ομάδων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση στην Ελλάδα

2.1. Επισκόπηση βιβλιογραφίας, υφιστάμενη κατάσταση

Τα προβλήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων στις χώρες-μέλη της Ε.Ε., συνιστούν βασική συνιστώσα των δράσεων της κοινωνικής πολιτικής και βρίσκονται στο επίκεντρο του πολιτικού διαλόγου τα τελευταία χρόνια, κυρίως λόγω των δύο Κοινοτικών Οδηγιών που αναφέρονται στη φυλετική ισότητα, καθώς και στην ισότητα στην απασχόληση (Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ).

Σύμφωνα με το ελληνικό νομικό πλαίσιο, οι ομάδες οι οποίες υφίστανται διακρίσεις είναι: *οι μετανάστες, τα άτομα με αναπηρία, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι, οι θρησκευτικές μειονότητες, οι λεσβίες, οι ομοφυλόφιλοι, οι αμφιφυλόφιλοι και οι τρανσέξουαλ (ΛΟΑΤ), οι Ρομά και οι γυναίκες* (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 4). Αντίστοιχα, οι ομάδες στόχοι της Εθνικής Στρατηγικής για το Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών (2007) ήταν οι ακόλουθες: *μετανάστες, άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι και νέοι (διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας), θρησκευτικές μειονότητες, ΛΟΑΤ, Ρομά και γυναίκες* (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ.5). Επιπλέον, όπως έχει επισημανθεί από την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ, 2008β) υπάρχουν και άλλες ομά-

δες που υφίστανται διακρίσεις, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη επέκτασης του υφιστάμενου νομικού πλαισίου (π.χ. για τους αιτούντες άσυλο, τους πρόσφατα αποφυλακισθέντες, καθώς και τους πρώην τοξικομανείς και τις μονογονεϊκές οικογένειες) (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 6).

Σύμφωνα με την ειδική έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2009) σχετικά με τις διακρίσεις, διαπιστώνεται ότι περίπου ένας στους έξι πολίτες στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αντιμετωπίσει διακριτική μεταχείριση, ενώ ένας στους τρεις Ευρωπαίους είναι ενήμερος για τα δικαιώματά του σε περίπτωση που αποτελέσει θύμα διακριτικής μεταχείρισης ή παρενόχλησης (Ευρωβαρόμετρο, 2009).

Όσον αφορά την καταγγελία διακριτικής μεταχείρισης, οι περισσότεροι Ευρωπαίοι απάντησαν ότι πρώτα θα προσέφευγαν στην αστυνομία (55%), ενώ το 35% δήλωσε ότι θα προσέφευγε στον αρμόδιο για θέματα ισότητας φορέα και το 27% σε εργατική ένωση. Εν προκειμένω, η αύξηση της δημόσιας ευαισθητοποίησης αναδεικνύεται καθοριστική και απαιτεί σε μακροπρόθεσμη βάση κοινές προσπάθειες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων σημαντικών παραγόντων, όπως οι εθνικοί φορείς ισότητας.

Η εμπιστοσύνη στις διάφορες οργανώσεις που ασχολούνται με θέματα διακρίσεων διαφέρει πολύ μεταξύ των χωρών και εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα των κοινωνικών μηχανισμών μέσω των οποίων μπορούν να επιλύονται θέματα διακριτικής μεταχείρισης. Σε κάθε περίπτωση, από εμπειρικές μελέτες έχει διαπιστωθεί, ότι οι κοινωνικοί φορείς, η εκπαίδευση, οι προσπάθειες αύξησης της ευαισθητοποίησης και άλλες σχετικές πολιτικές μπορούν να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην καλύτερη αποδοχή της διαφορετικότητας (Ευρωβαρόμετρο, 2009).

Στην ίδια έρευνα διαπιστώνεται ότι το 80% των Ελλήνων πολιτών - έναντι 64% του κοινοτικού μέσου όρου - θεωρεί ότι η οικο-

νομική ύφεση πρόκειται να οδηγήσει σε περισσότερες διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, η Ελλάδα καταγράφει ποσοστά ρεκόρ μεταξύ αυτών που ανησυχούν ότι η ύφεση θα οδηγήσει σε περισσότερες διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής (με 83% - έναντι 57% του κοινοτικού μέσου όρου) και λόγω αναπηρίας (το 77% των Ελλήνων - έναντι 56% κατά μέσο όρο των Ευρωπαίων) στην αγορά εργασίας. Στη χώρα μας καταγράφεται επίσης, το υψηλότερο ποσοστό ανησυχίας του κοινού σχετικά με την επιδείνωση της έντασης των διακρίσεων λόγω φύλου (66% έναντι 43% του κοινοτικού μέσου όρου), ενώ έντονος προβληματισμός εκδηλώνεται και όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω θρησκείας, με τα αντίστοιχα εθνικά ποσοστά να είναι της τάξης του 63% έναντι 42% στην Ευρώπη (Ευρωβαρόμετρο, 2009).

Οι πιο διαδεδομένες μορφές διάκρισης στην Ελλάδα είναι λόγω εθνοτικής καταγωγής (71%), σεξουαλικού προσανατολισμού (64%), αναπηρίας (63%) και ηλικίας (60%) (Ευρωβαρόμετρο, 2009). Αναλυτικότερα, στη χώρα μας παρατηρούνται υψηλά ποσοστά διάκρισης λόγω εθνοτικής καταγωγής, με εντονότερο το φαινόμενο στον πληθυσμό των Ρομά, κυρίως όσον αφορά στη στέγαση, την πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υγείας, καθώς και στην εκπαίδευση (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων – FRA, 2009).

Στον τομέα της εργασίας, συνθηθέστερο κριτήριο διάκρισης κατά τη διαδικασία πρόσληψης στην Ελλάδα θεωρείται πρωτίτως η ηλικία (52%) και ακολουθούν η εμφάνιση (46%), το χρώμα του δέρματος (46%) και η αναπηρία (43%) (Ευρωβαρόμετρο, 2009). Επιπλέον η δυσχερής οικονομική συγκυρία φαίνεται να έχει οξύνει τα εμπόδια πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας για τους νέους. Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (Ιανουάριος 2011), η ετήσια αύξηση του ποσοστού ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 και 25-34 είναι 6,6% και 6,7%, με αποτέ-

λεσμα η ανεργία των εν λόγω ηλικιακών ομάδων να διαμορφώνεται αντίστοιχα στα επίπεδα του 37% και 21,3%. Αντίθετα, η μέση ετήσια αύξηση για το σύνολο των υπόλοιπων ηλικιακών ομάδων είναι 3,1% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, Ιανουάριος 2011). Σημειώνεται ότι, ο νέος νόμος 3863/2010, που αφορά τις μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό, ρυθμίζει στο άρθρο 74 και θέματα που σχετίζονται με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας και αφορούν σε περιπτώσεις ευπαθών ηλικιακά ομάδων, όπως οι νέοι αλλά και οι εργαζόμενοι άνω των 55 ετών, με μέτρα που έχουν ως στόχο να αμβλύνουν την ανεργία και τις δυσμενείς συνέπειές της στις εν λόγω ηλικιακές ομάδες (ΟΚΕ, 2011γ).

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά τους μετανάστες κύριο πεδίο διάκρισης αποτελεί ο τομέας της εργασίας και κυρίως ως προς το ύψος των αμοιβών τους, καθώς απασχολούνται συνήθως σε χαμηλόμισθες και επισφαλείς θέσεις εργασίας. Το 2010, η απασχόληση των μεταναστών στην Ελλάδα ανήλθε στο 9,3% επί του συνόλου των απασχολουμένων, έναντι 8% το 2008. Σημαντικός παράγοντας στην αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση των μεταναστών ήταν η αύξηση της απασχόλησης των μεταναστριών. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι παρατηρείται αύξηση του ποσοστού ανεργίας των μεταναστών (14,3%), που πυροδοτείται από τον πενταπλασιασμό σχεδόν της ανεργίας των ανδρών μεταναστών. Αντίθετα η ανεργία των μεταναστριών αυξήθηκε αναλογικά πολύ λιγότερο, κατά 3,1% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2008-2010).

Αναφορικά με τα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ) επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2002), το 18,2% του πληθυσμού της χώρας αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα αναπηρίας, εκ των οποίων περισσότεροι από τους μισούς είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 65 ετών. Όσον αφορά στη συμμετοχή της πληθυσμιακής αυτής ομάδας στην αγορά εργασίας, προκύπτει ότι το 84% του συνόλου ήταν οικονομικά ανενερ-

γό, έναντι του 58% στο γενικό πληθυσμό. Η ανησυχητικά υψηλή αποχή από τις διαδικασίες της αγοράς εργασίας είναι και ο λόγος που το ποσοστό ανεργίας των ΑμεΑ είναι μικρότερο σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό του γενικού πληθυσμού. Επίσης διαπιστώνεται ότι μόνο το 9% των παιδιών με αναπηρία παρακολουθούν ειδική εκπαίδευση, ενώ το 90% από αυτά, ολοκληρώνει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (National Statistics Service of Greece, 2007).

Σύμφωνα με την έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (Organization of Fundamental Rights, 2009), δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία στην Ελλάδα για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, γεγονός που εξηγείται από τη σχετική άγνοια και το φόβο της κοινωνικής έκθεσης ή άλλων άτυπων δυσμενών συνεπειών σε περίπτωση καταγγελίας (π.χ. διαμαρτυρία εκπαιδευτικού του δημοσίου για διάκριση εις βάρος του για λόγους γενετήσιου προσανατολισμού). Ωστόσο, η μειωμένη ροή καταγγελιών δεν μπορεί να εκληφθεί ως τεκμήριο ανυπαρξίας σοβαρών φαινομένων αθέμιτης διάκρισης, καθώς από στοιχεία διεθνών οργανισμών (Organization of Fundamental Rights, 2009) προκύπτει ότι ένας (1) στους τέσσερις (4) εργοδότες είναι απρόθυμος να καλέσει σε συνέντευξη υποψηφίους οι οποίοι είναι, ή υπάρχει υπόνοια, ότι είναι ομοφυλόφιλοι.

Σημαντικές ελλείψεις παρουσιάζουν τα μέτρα κατά των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία από την Ειδική Έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη (2009) για την «Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις», παρατηρείται άνιση μεταχείριση υπέρ των ανδρών στο χώρο εργασίας και κυρίως ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (48%), τις αμοιβές (26%) και την πρόσβαση στην απασχόληση (12%) (Κυρίτση, 2010).

Σύμφωνα με την ΟΚΕ (2011γ), παρά τις σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες και τα βήματα πολιτικής των τελευταίων ετών,⁶ δεν υπάρχει μια ολοκληρωμένη πολιτική για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Ούτε αναλήφθηκαν οι αναγκαίες δράσεις ώστε να εμπεδώσει η ελληνική κοινωνία το αξιακό υπόβαθρο του νέου νόμου ως *sine qua non* προϋπόθεσης.

Όπως υποστηρίζεται (ΟΚΕ, 2011γ), η ουσιαστική εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στη θέσπιση κανόνων για την «τυπική» - νομική - προστασία των κοινωνικών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, αλλά προϋποθέτει ένα σύνολο συνεκτικών πρακτικών (ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, προγράμματα για τη βελτίωση των βιοτικών συνθηκών τους, ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, κατάρτιση των κρατικών λειτουργών, διενέργεια κοινωνικού διαλόγου και διασφάλιση της κοινωνικής συναίνεσης σε ζητήματα που αφορούν στις μειονοτικές ομάδες, κ.λπ.) με αντικείμενο και στόχο την καταπολέμηση κυρίως της κοινωνικής και εργασιακής ανισότητας.

Πρέπει να επισημανθεί ότι είναι αναγκαίο να αξιοποιηθούν τα διαθέσιμα δεδομένα έτσι ώστε να παραχθεί μία εικόνα σχετικά με τις διακρίσεις των ευάλωτων ομάδων και να διερευνηθεί η ενδεχόμενη ανάγκη συλλογής επιπρόσθετων και πιο αξιόπιστων στοιχείων. Βέβαια, τα στοιχεία δεν είναι παρά μόνον ένα εργαλείο το οποίο επιτρέπει τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικής καταπολέμησης των διακρίσεων. Κατά συνέπεια, είναι κρίσιμο να χρησιμοποιηθούν τέτοια στοιχεία για την ανάπτυξη πολιτικών με καλύτερη ακρίβεια και στοχοθετημένες πολιτικές, οι οποίες θα είναι ικανές να καλύψουν τις συγκεκριμένες ανάγκες των ομάδων υψηλού κινδύνου.

⁶ Βλέπε αναλυτικότερα Κεφάλαιο 4, για μια εκτενέστερη ανάλυση του θεσμικού πλαισίου.

Ωστόσο, σε εμπειρικό επίπεδο δεν φαίνεται να υπάρχει συναίνεση σχετικά με τον τρόπο προσέγγισης και το πλήθος των διακρίσεων. Κάποιες μεθοδολογικές κατευθύνσεις παρέχονται μέσα από το πλαίσιο των δεικτών που προτείνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2008). Το ερώτημα προς διερεύνηση είναι κατά πόσον οι προτεινόμενοι δείκτες μπορούν να εξειδικευτούν από τις διαθέσιμες βάσεις δεδομένων της έρευνας EU –SILC, της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και άλλων διαθέσιμων πηγών για κάθε μία από τις ευάλωτες στις διακρίσεις ομάδες του πληθυσμού.

Χωρίς ποσοτικοποίηση δεν υπάρχει δυνατότητα αποσαφήνισης, κατανόησης και χειρισμού κρίσιμων στοιχείων άσκησης δημόσιας πολιτικής όπως τα μεγέθη των επηρεαζόμενων πληθυσμών που υφίστανται διακρίσεις, η ένταση των προς έλεγχο φαινομένων, κ.λπ. Πρακτικά εργαλεία ποσοτικοποίησης συνιστούν οι δείκτες, οι οποίοι αποτελούν προϋπόθεση τόσο για τον καθορισμό συγκεκριμένων στόχων όσο και την διακρίβωση της επίτευξής τους. Ακόμη, οι δείκτες θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε σύγκριση επιδόσεων (benchmarking) σε χρονική ή χωρική διάσταση άρα και να διασφαλίζεται η ομοιογένεια και η συμβατότητα μεταβλητών και δεικτών σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Για να ποσοτικοποιηθούν ωστόσο οι δείκτες, εφ' όσον καθοριστούν, πρέπει να υπάρχουν οι απαραίτητες πηγές δεδομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, στόχος μας είναι να αναπτύξουμε μια μορφή ανάλυσης βασισμένη στη σύνδεση ή στη χαρτογράφηση διαφορετικών πηγών με βάση τις οποίες θα μπορεί να αποτιμηθεί η διάκριση, καθώς καμία από αυτές τις πηγές από μόνη της δεν είναι σε θέση, να παρέχει ικανοποιητικές και αντιπροσωπευτικές πληροφορίες.

Όπως αναφέρεται ειδικότερα (βλ. Reuter, Makkonen & Oosi, 2004): «Καμία ιδιαίτερη μέθοδος δεδομένων δεν επαρκεί προκειμένου να ληφθεί μία ικανοποιητική εικόνα του βαθμού της φύσης και

της έκτασης της διάκρισης. Επομένως είναι ανάγκη να υιοθετηθεί μία σύνθετη διεπιστημονική μεθοδολογία για τη μέτρηση των διακρίσεων».

2.2. Προσδιορισμός ομάδων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση στην Ελλάδα⁷

2.2.1. Μετανάστες

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι ετών, η Ελλάδα έχει καταστεί χώρα υποδοχής όσον αφορά στη μετανάστευση. Οι λόγοι της εξέλιξης αυτής είναι ταυτόχρονα οικονομικοί και πολιτικοί: η έντονη οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας και η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, καθώς και η κατάρρευση της πρώην ΕΣΣΔ και η οικονομική κρίση στα Βαλκάνια και η αναταραχή που επακολούθησε.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία,⁸ περίπου 800.000 άτομα ξένης εθνικότητας ζουν στην Ελλάδα, ένας αριθμός που αντιστοιχεί στο 7,3% περίπου του πληθυσμού της χώρας. Ωστόσο, αν στο παραπάνω ποσοστό προστεθούν οι παράνομοι μετανάστες, το πραγματικό ποσοστό ανέρχεται σε 10%.⁹

⁷ Η ενότητα αυτή έχει συγγραφεί από τους Δ. Καραντινό και Σ. Χριστοφιλοπούλου στο πλαίσιο της έκθεσης «Δίκτυο Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομόνων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, Έκθεση Χώρας 1 [Ελλάδα]» (2009), σ. 7-10.

⁸ Εθνική απογραφή, 2001.

⁹ Σύμφωνα με μελέτη του Ινστιτούτου Μεταναστευτικής Πολιτικής, ο αριθμός των παράνομων μεταναστών υπολογίζεται μεταξύ 172.250 και 209.402. Στον παραπάνω αριθμό, πρέπει να προστεθεί ο μεγάλος αριθμός Ελλήνων που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό και έχουν επαναπατριστεί, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στους αριθμούς των μεταναστών.

Το ποσοστό ανεργίας των μεταναστών είναι λίγο χαμηλότερο από αυτό του γενικού πληθυσμού (7,5% για τους υπηκόους κρατών εκτός Ε.Ε. και 7,2% για τους υπηκόους κρατών μελών της Ε.Ε. για το 2007 σε σχέση με το 8,3% για το γενικό πληθυσμό) και ακολουθεί τη γενική τάση της ύπαρξης ενός μεγάλου ποσοστιαίου χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.¹⁰ Εντούτοις, πρέπει να αναφερθεί ότι το μεγαλύτερο μέρος των μεταναστών απασχολούνται σε χαμηλόμισθες, επισφαλείς και συχνά αδήλωτες θέσεις εργασίας και παρουσιάζουν υψηλότερο κίνδυνο να ανήκουν στους «εργαζόμενους φτωχούς».¹¹

2.2.2. Άτομα με Αναπηρία

Αναφορικά με την αναπηρία, η νοοτροπία και η στάση της ελληνικής κοινωνίας παραπέμπει περισσότερο σε μια προσέγγιση ιατρικού μοντέλου,¹² καθώς τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζονται με συμπόνια για την «τραγωδία» τους και θεωρούνται παθητικοί πολίτες που παραμένουν στο σπίτι με τη βοήθεια των παραδοσιακών μέτρων εισοδηματικής στήριξης (Christofiloroulou, 2005, σ. 35-36).

¹⁰ Τα ποσοστά ανεργίας για τους υπηκόους κρατών εκτός Ε.Ε. και τους υπηκόους κρατών μελών της Ε.Ε. είναι αντίστοιχα τα εξής: 3% & 10,9% και 4,1% & 14,1% για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα (όλα τα στοιχεία προέρχονται από την Έκθεση Εθνικής Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010, Παράρτημα Στατιστικών Στοιχείων). Ποσοστά ανεργίας γενικού πληθυσμού: 5,2% (άνδρες) 12,8% (γυναίκες). [Στοιχεία από την «Απασχόληση στην Ευρώπη 2008»].

¹¹ Το ποσοστό φτώχειας των εργαζόμενων είναι 13% για τους Έλληνες που έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα, 19% για όσους έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό (γενικά), 21% για όσους έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό με ξένη υπηκοότητα και 20% για όσους έχουν ξένη υπηκοότητα. (Στοιχεία από την Έκθεση Εθνικής Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010, Παράρτημα Στατιστικών Στοιχείων).

¹² Το ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας αντιμετωπίζει την αναπηρία ως μεμονωμένη «βλάβη» και καλεί τα άτομα με αναπηρία να προσαρμόζονται τα ίδια στις υφιστάμενες κοινωνικές νόρμες και στα δομημένα περιβάλλοντα. Το μοντέλο αυτό έχει δεχθεί έντονη κριτική από τα άτομα με αναπηρία.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα έλλειψης διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων για τα άτομα με αναπηρία, καθώς όλες οι προσβάσιμες πηγές πληροφόρησης (Εθνική απογραφή, ασφαλιστικά ταμεία και οργανώσεις αναπήρων) παρουσιάζουν μειονεκτήματα που καθιστούν δύσκολη την ακριβή εκτίμηση του αριθμού των ατόμων με αναπηρία. Συνεπώς, τα στοιχεία της Έρευνας για το Εργατικό Δυναμικό αποτελούν ένα εναλλακτικό εργαλείο για την εκτίμηση του αριθμού των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του 2002 (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, 2008, σ. 33), το 18,2% του πληθυσμού έχει αναφέρει κάποιο είδος αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας. Το ήμισυ αυτών των ατόμων ήταν ηλικίας άνω των 65 ετών. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία είναι χαμηλότερο συγκριτικά με το γενικό πληθυσμό, εντούτοις, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά αδράνειας της πληθυσμιακής ομάδας αυτής (84%). Από το ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν αναπηρία, 40% θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό, ενώ το ένα τρίτο όσων είναι ανεργοί θεωρούν ότι χρειάζονται περισσότερη στήριξη και κατάρτιση στο εργασιακό περιβάλλον.

2.2.3. Οι ηλικιωμένοι και οι νέοι¹³

Το κύριο πεδίο διακριτικής μεταχείρισης για τους ηλικιωμένους και τους νέους είναι η απασχόληση. Τα ποσοστά απασχόλησης και των δύο κατηγοριών είναι κατά πολύ χαμηλότερα αυτών του γενικού πληθυσμού και, μαζί με τις γυναίκες και τις υπόλοιπες «ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού», θεωρούνται οι «εκτός των τειχών» της αγοράς εργασίας.

¹³ Όλα τα στοιχεία στην παρούσα ενότητα προέρχονται από την «Απασχόληση στην Ευρώπη 2008».

Το ποσοστό ανεργίας των νέων¹⁴ ανέρχεται σε 22,9%, σε σύγκριση με το 8,3% του γενικού πληθυσμού, ενώ το ποσοστό απασχόλησης αγγίζει οριακά το 24%, (61,4% για το γενικό πληθυσμό). Όσον αφορά στο ποσοστό απασχόλησης για τον πληθυσμό ηλικίας 55-64, μπορεί να είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των νέων, εντούτοις, είναι σχεδόν κατά 20 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερο σε σχέση με αυτό του γενικού πληθυσμού (42,4%). Υπάρχει επίσης μια έντονη διάσταση φύλου σε αυτούς τους αριθμούς. Το ποσοστό ανεργίας για τα νεαρά κορίτσια ανέρχεται σε 32,1%, ενώ το ποσοστό ανεργίας για τις νεαρές και τις μεγαλύτερες σε ηλικία εργαζόμενες συρρικνώνεται σε 18,7% και 26,9% αντίστοιχα.¹⁵

2.2.4. Θρησκευτικές μειονότητες

Το μεγαλύτερο μέρος των ελλήνων πολιτών είναι Χριστιανοί Ορθόδοξοι, θρησκευμα το οποίο αναφέρεται ως «επικρατούσα θρησκεία» στο Ελληνικό Σύνταγμα. Επιπλέον, υπάρχει μια μεγάλη μουσουλμανική κοινότητα η οποία είναι συγκεντρωμένη στη Θράκη (Βορειοανατολική Ελλάδα) και η οποία αριθμεί πάνω από 100.000 μέλη.¹⁶ Μία άλλη μεγάλη θρησκευτική ομάδα είναι η Καθολική Κοινότητα με 50.000 μέλη, που αντιστοιχούν σε ποσοστό περίπου 0,5% του πληθυσμού.¹⁷ Οι Καθολικοί κατοικούν κυρίως στην Αθήνα και στις Κυκλάδες.

Σύμφωνα με την Εθνική Στρατηγική, δεν υφίσταται επίσημος μηχανισμός συγκέντρωσης στοιχείων για τα υπάρχοντα θρησκευ-

¹⁴ Το ποσοστό ανεργίας των νέων αφορά σε νέους ηλικίας 15-24 ετών.

¹⁵ Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών για το γενικό πληθυσμό είναι επίσης χαμηλότερο (47,9%).

¹⁶ Τα στοιχεία προέρχονται από το Υπουργείο Εξωτερικών www.mfa.gr

¹⁷ Τα στοιχεία προέρχονται από την Καθολική Εκκλησία της Ελλάδος <http://www.cathceclesia.gr/hellas/>

ματα στην Ελλάδα. Τα στοιχεία που προέρχονται από το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων αναφέρονται στην παρουσία περισσότερων από 70 θρησκευτικών κοινοτήτων στην Ελλάδα.¹⁸ Ωστόσο, δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των μελών κάθε κοινότητας και τη γεωγραφική κατανομή τους.

2.2.5. Ομοφυλόφιλοι

Αναφορικά με τη διακριτική μεταχείριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, το πρόβλημα της έλλειψης στοιχείων υφίσταται και σε αυτή την περίπτωση, καθώς δεν υπάρχουν στοιχεία για τον αριθμό των λεσβιών, των ομοφυλόφιλων και των αμφιφυλόφιλων. Οι λόγοι είναι διττοί. Πρώτον, στοιχεία όπως αυτά θεωρούνται «προσωπικά» και προστατεύονται από την Ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων. Δεύτερον, η πλειονότητα των ομοφυλόφιλων φοβούνται να αποκαλύψουν το γενετήσιο προσανατολισμό τους, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, καθώς η στάση της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στην ομοφυλοφιλία είναι αρκετά εχθρική.¹⁹ Πράγματι, η Έκθεση COWI για την ομοφοβία που δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2009, επισημαίνει το πρόβλημα της έλλειψης στοιχείων ως το σημαντικότερο χαρακτηριστικό της κατάστασης στην Ελλάδα σχετικά με την ομοφοβία (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009). Στην ίδια έκθεση τονίζεται η διακριτική μεταχείριση, ο αποκλεισμός και η λεκτική βία προς τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους και τους αμφι-

¹⁸ Ανατρέξτε στις σελίδες 8 & 9 της Εθνικής Στρατηγικής για να βρείτε έναν πλήρη κατάλογο των θρησκευτικών κοινοτήτων στην Ελλάδα.

¹⁹ Σύμφωνα με έρευνες, οι Έλληνες έχουν αρνητική στάση ως προς τα δικαιώματα των ομοφυλόφιλων στην υιοθεσία και ιδιαίτερα ως προς τα δικαιώματα συμβίωσης ομόφυλων ζευγαριών. Ως προς την απασχόληση ειδικότερα, 1 στους 4 εργοδότες είναι απρόθυμοι να καλέσει σε συνέντευξη υποψηφίους για τους οποίους γνωρίζει ή υποθέτει ότι είναι ομοφυλόφιλοι. Το ποσοστό είναι ακόμη υψηλότερο -1 στους 3- για τους άντρες εργοδότες (βλ. Καραντινός, Δ., Χριστοφιλοπούλου Σ., 2009, ό.π.).

φυλόφιλους, παρότι η ελληνική κοινωνία έχει αρχίσει βαθμιαία να αποδέχεται τους χώρους και τις εγκαταστάσεις τους (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009). Η εχθρική αντιμετώπιση της Ελληνορθόδοξης Εκκλησίας, η οποία αντιμετωπίζει τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους και τους αμφιφυλόφιλους ως αμαρτωλούς, θεωρείται ένας από τους κύριους λόγους της ομοφοβίας της ελληνικής κοινωνίας. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν μια επιπρόσθετη μορφή διακριτικής μεταχείρισης καθώς «δεν υφίσταται νομική αναγνώριση της συμβίωσης ομόφυλων ζευγαριών και κανένα δικαίωμα υιοθεσίας, οικογενειακών επιδομάτων, πρόνοιας, περίθαλψης, στέγασης, κοινωνικής ασφάλισης ή κληρονομιάς» (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 10).

2.2.6. Ρομά

Η Ελλάδα αποτελούσε για τους Ρομά ένα από τα κύρια περάσματα προς την Ευρώπη. Έτσι, οι πρώτες ομάδες Ρομά εγκαταστάθηκαν στο νησί της Κρήτης γύρω στο 1323. Είναι πολύ δύσκολο να υπολογιστεί ο ακριβής αριθμός του πληθυσμού των Ρομά στην Ελλάδα για πολλούς λόγους, όπως ο τρόπος ζωής τους που είναι κατά κύριο λόγο νομαδικός, η γενική έλλειψη αξιόπιστων στοιχείων για ομάδες που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, έλλειψη που περιγράφηκε εκτενέστερα παραπάνω και η δυσκολία διαχωρισμού των Ρομά από τον υπόλοιπο πληθυσμό της χώρας μετά την απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας από τους πρώτους. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, ο πληθυσμός των Ρομά υπολογίζεται γύρω στα 150.000 με 200.000 άτομα. Οι Ρομά, πέραν του ότι αντιμετωπίζουν διακριτική σε βάρος τους μεταχείριση από τον υπόλοιπο πληθυσμό, διαβιούν κάτω από πολύ άσχημες συνθήκες, ενώ το εισόδημα του 77% εξ αυτών βρίσκεται κάτω από τα όρια της φτώχειας (NCHR, 2001, σ. 15).

Επιπλέον, μόλις το 40% των Ρομά έχει εργασία που να τους εξασφαλίζει τα προς το ζην, αλλά και σε αυτή την περίπτωση η απασχόλησή τους δεν είναι ιδιαίτερα βιώσιμη. Το υπόλοιπο 60% των Ρομά είναι άνεργοι, συνταξιούχοι ή εργαζόμενοι σε οικιακές εργασίες. Πέραν της φτώχειας, ο αποκλεισμός τους από την αγορά εργασίας, σπρώχνει τους Ρομά στην τέλεση παράνομων πράξεων και ιδιαίτερα στο εμπόριο ναρκωτικών. Ως αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, οι Ρομά αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα υγείας, ενώ οι σχέσεις τους τόσο με τις αρχές όσο και με τον υπόλοιπο πληθυσμό είναι τεταμένες και σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και εχθρικές.

2.2.7. Άτομα υποκείμενα σε πολλαπλές διακρίσεις

Τέλος, θα πρέπει να τεθεί ότι δε γίνεται καμία συζήτηση στην Ελλάδα για τα άτομα που υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις. Η εμφανής αυτή έλλειψη ενδιαφέροντος για το θέμα εκπλήσσει σε κάποιο βαθμό, καθώς οι ακαδημαϊκές και πολιτικές συζητήσεις πάνω σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής αντλούν και καθοδηγούνται σχεδόν πάντα από τις προτεραιότητες και το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Υπό αυτή την έννοια, υπάρχει επείγουσα ανάγκη για συλλογή δεδομένων και έρευνα πάνω στις διακρίσεις, έτσι ώστε να αναπτυχθεί ένα αναλυτικό εργαλείο, το οποίο, μαζί με ενημερωτικές εκστρατείες για το γενικό πληθυσμό που θα αναδεικνύουν τα οφέλη της ποικιλόμορφης κοινωνίας, θα εξυπηρετήσει στο σχεδιασμό και τη διαμόρφωση των απαραίτητων πολιτικών.

Γενικά, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι, η στάση της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στις παραπάνω ομάδες είναι ενδεικτική της συνολικότερης στάσης της κοινωνίας απέναντι σε ο,τιδήποτε «διαφορετικό» και εν γένει απέναντι στην ποικιλομορφία. Η ελλη-

νική κοινωνία εξακολουθεί να παραμένει σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή, με την Εκκλησία της Ελλάδος να ασκεί μεγάλη επιρροή. Χαρακτηριστική της στάσης της κοινωνίας ενάντια στην ποικιλομορφία είναι η έλλειψη μουσουλμανικού τεμένους και κοιμητηρίου στην Αθήνα, που αποτελεί μακροχρόνιο αίτημα της μουσουλμανικής κοινότητας, αλλά παραμένει ανικανοποίητο. Ένα άλλο παράδειγμα αποτελεί η υιοθέτηση του «Ιδιωτικού Συμφωνητικού Συμβίωσης» το 2008, το οποίο προβλέπει φορολογικές και άλλες ρυθμίσεις για ζευγάρια που δεν επιθυμούν να παντρευτούν αλλά αποκλείει τα ομόφυλα ζευγάρια από το πεδίο εφαρμογής του. Επιπλέον, η διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία παραμένει άλυτο ζήτημα. Το ‘χτιστό’ περιβάλλον και οι υποδομές είναι οι πιο σημαντικοί τομείς – πέραν της εκπαίδευσης – που συμβάλλουν στην προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία. Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας έχει επιτευχθεί μεγάλη πρόοδος όσον αφορά στην προσβασιμότητα σε δημόσιους χώρους και συγκοινωνίες, το οποίο οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στους Παραολυμπιακούς του 2004. Παρά ταύτα, χρειάζεται μια αλλαγή κουλτούρας στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει την αναπηρία η ελληνική κοινωνία. Μια βόλτα στο κέντρο της Αθήνας, όπου συχνά μοτοσικλέτες και αυτοκίνητα βρίσκονται παρκαρισμένα μπροστά σε ράμπες αναπήρων, επαληθεύει τον παραπάνω ισχυρισμό.

3. Θεωρίες για τις διακρίσεις

3.1. Εισαγωγή

Στην παρούσα ενότητα, η ανάλυση εστιάζεται στο ερώτημα γιατί η θέση μερικών εργαζόμενων στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά υποδεέστερη από αυτή του ευρύτερου πληθυσμού των εργαζόμενων. Η εστίαση αυτή δεν σημαίνει ότι η διάκριση στην αγορά εργασίας είναι απαραίτητα πιο σημαντική από άλλες μορφές διάκρισης (στέγαση, εκπαίδευση, υγειονομική περίθαλψη κ.λπ.), ούτε υπονοείται ότι η εν λόγω διάκριση είναι ανεξάρτητη από άλλες μορφές διάκρισης. Ορισμένοι μάλιστα οικονομολόγοι θα υποστήριζαν ότι μια ικανοποιητική ερμηνεία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας μπορεί να δοθεί μόνον όταν αναγνωρίζεται ότι όλες οι μορφές διακρίσεων συσχετίζονται μεταξύ τους. Είναι ωστόσο εξαιρετικά δύσκολο να εξηγηθεί γιατί συγκεκριμένες ομάδες εργαζόμενων αδικούνται στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες και οι μετανάστες για παράδειγμα λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές και έχουν λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης συγκριτικά με άλλες ομάδες εργαζόμενων. Φαίνεται ότι ορισμένα χαρακτηριστικά εργαζόμενων, όπως π.χ. το φύλο, η φυλή, η ηλικία, η εθνικότητα ή η υπηκοότητα επηρεάζουν σημαντικά τη συμμετοχή, τη διατήρηση και την εξέλιξη στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, δεν φαίνεται να υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Κατά μία ευρεία έννοια, μπορεί

να θεωρηθεί ότι ένας εργοδότης κάνει διάκριση μεταξύ δύο εργαζόμενων επειδή ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες ή όταν μεταχειρίζεται δύο εξίσου παραγωγικούς εργαζόμενους κατά διαφορετικό τρόπο. Αυτός ο ορισμός, τουλάχιστον από νομικής σκοπιάς, είναι πάρα πολύ ευρύς, επειδή κάθε διάκριση μπορεί να βασιστεί σε ένα χαρακτηριστικό ατόμου ή ομάδας, αλλά μόνο μερικές διακρίσεις μπορεί να είναι μεροληπτικές. Άλλωστε, ο Cooter (1994, σ. 137) αναφέρει ότι η διάκριση στην εργασία συνιστά πρακτικά μία ταξινόμηση των εργαζόμενων σύμφωνα με κάποια χαρακτηριστικά τους και όχι σύμφωνα με την παραγωγικότητά τους.

Ο προφανέστερος ίσως τρόπος προσέγγισης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας είναι οι διαφορές στις μέσες αποδοχές. Μια άλλη προσέγγιση, εστιάζει στο γεγονός ότι το επίπεδο ανεργίας είναι πιο υψηλό για ορισμένες κοινωνικές ομάδες εργαζόμενων απ' ό,τι για άλλες. Οι προσεγγίσεις αυτές συνδέονται κυρίως με την παρατήρηση ότι άτομα από μειονεκτούσες ομάδες συγκεντρώνονται σε εργασίες αβέβαιες, χαμηλά αμειβόμενες, και με ελλειμματική κοινωνική προστασία.

Επομένως, διάκριση μπορεί να παρατηρηθεί αναφορικά με την πρόσβαση σε επιλεγμένους τύπους εργασίας (π.χ. με έμφαση σε εργασίες χειρωνακτικού τύπου ή/ και επαναλαμβανόμενα καθήκοντα) καθώς και σε άτομο που έχει ενδεχομένως το ίδιο επίπεδο παραγωγικότητας και ικανότητας με εκείνους που έχουν μια εργασία, από την οποία έχει αποκλειστεί. Διακρίσεις εμφανίζονται επίσης όταν εργαζόμενοι από μειονεκτούσες ομάδες απασχολούνται σε εργασίες οι οποίες δεν αντιστοιχούν στα τυπικά τους προσόντα υπό την έννοια ότι έχουν πιο υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας έναντι άλλων εργαζόμενων που κάνουν την ίδια εργασία, ή όταν υπάρχει π.χ. μεγαλύτερη ανεργία σε μία συγκεκριμένη ομάδα πληθυσμού (π.χ. νέοι, γυναίκες ή μετανάστες).

Όπως έχει επίσης αναφερθεί, ένας άλλος χαρακτηριστικός τύπος διάκρισης αφορά τις περιπτώσεις γυναικών που αμείβονται χαμηλότερα από ό,τι οι άνδρες με παρόμοια προσόντα, και παρόμοια εργασία. Διάκριση μπορεί επίσης να υπάρχει ακόμη και σε περιπτώσεις όπου οι αποδοχές είναι ίδιες για όλους. Επιπλέον, η συνεχής αύξηση *συγκεκριμένων* μορφών ευέλικτης απασχόλησης οδηγεί στη διόγκωση του φαινομένου των *εργαζόμενων-φτωχών* και, κατ' επέκταση, στην αύξηση του κινδύνου διάκρισης, νέας φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Σε γενικές γραμμές οι διακρίσεις στους μισθούς και στην εργασία εξετάζονται με παρόμοιο τρόπο. Περιλαμβάνουν την άνιση μεταχείριση των ατόμων που είναι εξίσου παραγωγικοί βάσει χαρακτηριστικών, όπως το φύλο, η εθνικότητα, η ηλικία, το θρήσκευμα κ.λπ., τα οποία δεν συσχετίζονται με την παραγωγικότητα και επομένως δε θα έπρεπε έτσι να υφίστανται επιπτώσεις στις αποδοχές τους.

Οι διακρίσεις στους μισθούς και στην εργασία είναι οι βασικοί παράγοντες που εξετάζονται στην οικονομική θεωρία. Υπενθυμίζεται όμως, ότι δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι και άλλες μορφές διάκρισης είναι σημαντικές, όπως π.χ. η παρενόχληση στην εργασία, που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην απόδοση ενός ατόμου και συνεπώς στις αποδοχές και στις ευκαιρίες απασχόλησής του.

3.2. Η νεοκλασική θεωρία

Οι οικονομικές θεωρίες ασχολούνται κυρίως με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας και σχεδόν αποκλειστικά με την πλευρά της ζήτησης εργασίας. Θεωρητική πρόκληση είναι να εξηγηθεί πώς μερικοί εργαζόμενοι αν και έχουν την ίδια παραγωγικότητα αλλά δια-

φορετικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, θρήσκευμα, εθνικότητα κ.λπ.) λαμβάνουν άνισες αποδοχές. Η διάκριση στην αγορά εργασίας μπορεί επίσης να λάβει τη μορφή αποκλεισμού από θέσεις εργασίας λόγω κοινωνικής τάξης, συμμετοχής ή μη συμμετοχής σε εργατικά σωματεία, πολιτικών πεποιθήσεων, εθνικότητας κ.λπ.

Τα ερωτήματα που τίθενται και είναι βασικά για την κατανόηση των θεωρητικών προτύπων, είναι τα εξής:²⁰ Εάν όντως υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας, γιατί υπάρχουν; Γιατί μερικές ομάδες έχουν χειρότερη μεταχείριση από άλλες ομάδες; Η διαφορετική μεταχείριση απεικονίζει τις πραγματικές διαφορές στην παραγωγικότητα που προκύπτει π.χ. από διαφορές στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση;

Τα ερωτήματα αυτά απαντώνται από τα δύο βασικά νεοκλασικά θεωρητικά πρότυπα τα οποία εστιάζουν στην ερμηνεία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, δηλαδή των διακρίσεων των εργοδοτών σε βάρος των απασχολούμενων: Το *πρότυπο της προτίμησης* (taste model) και το *πρότυπο στατιστικής διάκρισης* (statistical discrimination model). Κατά τον Schwab (1999) υπάρχουν επίσης δύο πιο πρόσφατα πρότυπα: το *πρότυπο ταξινόμησης* (sorting model) και το *πρότυπο του γοήτρου του εργαζόμενου στην παραγωγή* (status -production model), τα οποία περιγράφονται στη συνέχεια.

Σύμφωνα με τον G. Becker (1957), ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες ή άτομα διαφορετικής φυλής και άτομα από κάποια μειονότητα στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Δεδομένης της προτίμησης του αυτής, ο εργοδότης θα προτείνει έναν κατώτερο μισθό από αυτόν του άνδρα ή άλλων ατόμων που προτιμά να προσλάβει (βλ. επίσης Darrity 1975, Krueger 1963, Stiglitz 1973). Στο πλαίσιο αυτό, η διάκριση στην πλευρά της ζήτησης μπορεί να ερμηνευθεί ως προ-

²⁰ Βλ. <http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032§ion=5.1>.

θυμία καταβολής υψηλότερου μισθού/ πληρωμής με στόχο να αποφευχθεί η πρόσληψη ατόμων από ευπαθείς ομάδες ή από μειονότητες. Η υπόθεση αυτή, εκφράζει και μετρά την προκατάληψη ως προτίμηση με χρηματικούς όρους (Taste Model).

Στο κλασικό αυτό πρότυπο του Becker, παραβιάζεται μία βασική παραδοχή της νεοκλασικής θεωρίας η οποία αφορά τη μεγιστοποίηση του κέρδους των συμμετεχόντων στην αγορά.²¹ Στο πρότυπο της στατιστικής διάκρισης, το πρόβλημα αυτό ξεπερνιέται με βάση την υπόθεση της περιορισμένης πληροφόρησης (Aigner & Cain 1977, Arrow 1973, Phelps 1972). Υποτίθεται ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν και αξιοποιούν αποδοτικά πληροφορίες για την παραγωγικότητα των εργαζόμενων, βασιζόμενοι σε εκτιμήσεις που προέρχονται από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Με δεδομένη την υπόθεση της μεγιστοποίησης του κέρδους, ένας εργοδότης, θέλει να προσλάβει τον εργαζόμενο με την υψηλότερη αναμενόμενη παραγωγικότητα, στο επίπεδο του μισθού που προτίθεται να δώσει. Ωστόσο, η συγκέντρωση απαραίτητων πληροφοριών για να προβλέψει την παραγωγικότητα ενός μεμονωμένου εργαζόμενου είναι ιδιαίτερα δαπανηρή. Αντί λοιπόν να αναλάβουν μια συστηματική έρευνα, πιθανά θεωρούν ότι π.χ. κατά μέσο όρο οι υποψήφιοι απασχολούμενοι που είναι μαύροι σπούδασαν σε γυμνάσια-λύκεια ή σε πανεπιστήμια χαμηλότερης ποιότητας από ό,τι οι λευκοί. Αντίστοιχα, αντί να πραγματοποιήσουν μια εκτεταμένη και σε βάθος συνέντευξη, υποθέτουν ότι οι υποψήφιοι για τη θέση γυναίκες είναι πιθανότερο να εγκαταλείψουν μία θέση νωρίτερα από ό,τι οι άνδρες με παρόμοια χαρακτηριστικά. Αυτά τα στερεότυπα είναι μόνο στατιστικοί συσχετισμοί και ως εκ τούτου το πρότυπο αυτό αναφέρεται ως πρότυπο της στατιστικής διάκρισης. Η διάκριση προκύπτει επειδή οι εργοδότες αδυνατούν να παρατηρήσουν άμεσα την παρα-

²¹ Καθώς υποτίθεται ότι οι εργοδότες επιλέγουν να δώσουν υψηλότερους μισθούς προκειμένου να αποφύγουν την πρόσληψη ατόμων που δεν προτιμούν.

γωγική δυνατότητα των ατόμων και επομένως βασίζονται σε χαρακτηριστικά όπως π.χ. το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα κ.λπ. (Darity 1975, Phelps 1972).

Εργοδότες που βασίζονται σε πλασματικά στερεότυπα θα αντιμετωπίσουν ένα ανταγωνιστικό μειονέκτημα, παρόμοιο με το αντίστοιχο μειονέκτημα των εργοδοτών που κάνουν διάκριση με βάση τις προτιμήσεις τους, επειδή δεν προσλαμβάνουν τους παραγωγικότερους εργαζόμενους. Οι εργοδότες που στοχεύουν στη μεγιστοποίηση του κέρδους και κάνουν στατιστική διάκριση, έχουν καθαρά κέρδη υψηλότερα²² από τα καθαρά κέρδη που θα είχαν αν χρησιμοποιούσαν πιο αξιόπιστες και περισσότερο δαπανηρές εξατομικευμένες πληροφορίες.

Ο Epstein το 1992, διατύπωσε ένα νέο θεωρητικό πρότυπο το οποίο προέρχεται από σύζευξη των δύο προαναφερθέντων. Υποστηρίζει ότι οι αποκεντρωμένες αγορές εργασίας παρέχουν ουσιαστική προστασία ενάντια στη διάκριση και ως παράδειγμα αντιπαραβάλλει τα θύματα βίας με τα θύματα διάκρισης. Χωρίς ισχυρούς νόμους ενάντια στη βία, οι άνθρωποι πρέπει να έχουν περιφρούρηση και ειδική προστασία από άτομα που προκαλούν βία. Καθώς όμως έχουν επιβληθεί και υπάρχουν νόμοι ενάντια στη βία, οι εργοδότες μπορούν να επικεντρωθούν στην εύρεση ανθρώπων – απασχολούμενων εξετάζοντας τις καλύτερες και πιο ανταγωνιστικές προσφορές. Ο Epstein αναγνωρίζει, εντούτοις, ότι ο ανταγωνισμός δεν εξαλείφει συνολικά τη διάκριση. Για να έχουν ομαλές ρυθμίσεις στους εργασιακούς τους χώρους, οι επιχειρήσεις πρέπει να λύσουν πολλά συλλογικά προβλήματα, όπως π.χ. πως θα είναι φιλικό το περιβάλλον εργασίας, ποιος τύπος σταθερής θερμοκρασίας θα υπάρχει, κ.λπ. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν πολύ διαφορετικές προτιμήσεις, μια επιχείρηση έχει δυ-

²² Από τη χρησιμοποίηση του χαμηλού κόστους -αλλά συχνά ανακριβούς εργαλείου που χρησιμοποιούν.

σκολία να λάβει μία απόφαση που θα αρέσει σε πολλούς. Αυτό ισχύει μέχρι το σημείο όπου οι μεμονωμένες προτιμήσεις ομαδοποιούνται-ταξινομούνται κατά φύλο, ηλικία, εθνικότητα κ.λπ. Όπως υποστηρίζει ο Epstein, η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης μπορεί να απαιτήσει την ταξινόμηση αυτών των ομάδων. Έτσι αναγνωρίζεται ότι η ποικιλομορφία για παράδειγμα σε μία κατηγορία προσωπικού όπως το προσωπικό πωλήσεων, μπορεί να έχει μεγάλο όφελος για μία επιχείρηση (Epstein, 1995). Δηλαδή, μερικές επιχειρήσεις με στόχο να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους θα επιλέξουν την ποικιλομορφία, ενώ άλλες θα έχουν μεγαλύτερο όφελος από εργαζόμενους με μεγαλύτερη ομοιογένεια χαρακτηριστικών.

Το πρότυπο του γοήτρου του εργαζόμενου στην παραγωγή (McAdams 1995), είναι σημαντικά διαφοροποιημένο από το αρχικό πρότυπο του Becker. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην αλληλεγγύη της ομάδας και εξηγεί γιατί π.χ. λευκοί εργοδότες που παρεκκλίνουν από τον κοινωνικό κανόνα με τη μίσθωση μαύρων σε σημαντικές θέσεις εργασίας, έχουν μείωση παρά αύξηση του κέρδους τους. Στηριγμένος στο θεωρητικό πρότυπο του Akerlof (1985), ο McAdams προϋποθέτει ότι μεταξύ των διαφόρων ομάδων σε μία επιχείρηση υπάρχει αναγνώριση της ιεραρχίας και της ενδοομαδικής θέσης (π.χ. καλύτερων θέσεων στους λευκούς από ό,τι στους μαύρους), και ότι κάθε ομάδα αναπτύσσει έναν δευτεροβάθμιο-άτυπο κανόνα και αποδέχεται παρά τιμωρεί τους εργοδότες που βασίζονται σε αυτή την πρακτική. Κατά συνέπεια, ο επιχειρηματίας που θέλει να μεγιστοποιήσει το κέρδος του, υπολογίζει ότι χάνει περισσότερο απ' ό,τι κερδίζει με τη μίσθωση μη επιθυμητών αλλά φτηνών μαύρων εργαζόμενων ή/και την τοποθέτησή τους σε θέσεις με ένα σχετικό υψηλό γόητρο.

Το πρότυπο του McAdams εμπεριέχει πολλές πτυχές ρατσισμού και είναι περισσότερο προσαρμοσμένο στην αγορά εργασίας των Η.Π.Α. Το πρότυπο ερμηνεύει επίσης γιατί λευκά άτομα της εργα-

τικής τάξης είναι πιο πιθανόν να κάνουν διακρίσεις, επειδή είναι λιγότερο ικανά να αυξήσουν το επαγγελματικό τους γόητρο κατά άλλον τρόπο.

Οι νεοκλασικές θεωρίες για τις διακρίσεις, κατά ένα μεγάλο βαθμό βασίζονται στο υπόδειγμα των *εξισωτικών διαφορών*, δηλαδή στις διαφορές που εντοπίζονται στους μισθούς με βάση τις οποίες μπορεί να εξισωθούν τα συνολικά χρηματικά και μη χρηματικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ανάμεσα στα επαγγέλματα ή στους εργαζόμενους. Βασική είναι η παραδοχή ότι οι αποδοχές που λαμβάνει ένας εργαζόμενος σταθμίζονται με τα πλεονεκτήματα ή τα μειονεκτήματα του κάθε επαγγέλματος και σε σχέση με τα χαρακτηριστικά του ίδιου του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, άνετες συνθήκες απασχόλησης προσελκύουν εργαζόμενους οι οποίοι ίσως αποδέχονται και χαμηλότερες αποδοχές, ενώ όταν οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές τότε η προσέλκυση εργαζόμενων μπορεί να γίνει με κάποιο είδους πριμ. Στην πράξη κάτι τέτοιο φαίνεται να επαληθεύεται σε ορισμένα επαγγέλματα (π.χ. βαρέα, χειρωνακτικά) με υψηλό κίνδυνο ατυχήματος, με επιπτώσεις στην υγεία, με πιθανότητες να προκαλέσουν μόλυνση κ.λπ. Επίσης έχουν παρατηρηθεί ενδοπεριφερειακές διαφορές στις αποδοχές λόγω διαφορετικών συνθηκών κλίματος, εγκληματικότητας, μόλυνσης της ατμόσφαιρας και συγκέντρωσης του πληθυσμού. Διαφορές έχουν όμως εντοπισθεί και σε θέσεις με βάρδιες (π.χ. υψηλότερες αμοιβές έχει η βραδινή βάρδια), σε θέσεις με ανελαστικό ωράριο, καθώς και σε επαγγέλματα τα οποία εμφανίζουν μεγάλη ανεργία. Ο D. Hamermesh (1977), έχει επίσης διαπιστώσει αποκλίσεις στους μισθούς στις περιπτώσεις όπου τα ατομικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης είχαν θετική συσχέτιση με την κλίμακα ικανοποίησης από την απασχόληση.

3.3. Θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας: βασικά ερωτήματα και παραδοχές

Στον αντίποδα της νεοκλασικής θεωρίας βρίσκονται οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας. Ως βασικό σημείο αναφοράς έχουν την ανομοιογένεια (κατάτμηση) της αγοράς εργασίας. Οι εν λόγω θεωρίες εξετάζουν το ερώτημα: «είναι κατατμημένη η αγορά εργασίας και αν είναι τι μπορούμε να κάνουμε για την κατάσταση αυτή»; Θεωρούν δε ότι η διανομή του εισοδήματος είναι άδικη για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και η κρατική παρέμβαση είναι αναγκαία για τη βελτίωση αυτής της κατάστασης.

Κεντρική υπόθεση εργασίας των εναλλακτικών αυτών προσεγγίσεων είναι ότι η κατάτμηση που πραγματικά υφίσταται, δεν προέρχεται από διαφοροποίηση των ατομικών χαρακτηριστικών και των δεξιοτήτων, αλλά από διαφοροποίηση της δομής της ίδιας της αγοράς εργασίας, η οποία αποτελείται από έναν πρωτεύοντα τομέα με υψηλές αμοιβές και εσωτερικές αγορές εργασίας και έναν δευτερεύοντα τομέα με χαμηλές αμοιβές και επιχειρήσεις που μισθώνουν εργαζόμενους από εξωτερικές αγορές εργασίας. Δηλαδή, η κατάτμηση πραγματοποιείται με τη διάσπαση της αγοράς σε υποσύνολα τα οποία διαχωρίζονται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, τους κανόνες συμπεριφοράς και τις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου κάθε υποαγορά λειτουργεί για μη όμοιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού (Μπαλούρδος & Υφαντόπουλος, 2001. Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, 2009).

Υπό αυτό το πρίσμα, σε γενικές γραμμές υποστηρίζεται ότι:

- α) Η εσωτερική αγορά εργασίας δεν λειτουργεί με βάση τη μεγιστοποίηση των κερδών. Θεσμικοί παράγοντες μάλλον ρυθμίζουν τη λειτουργία της.
- β) Τα εργατικά σωματεία επιδρούν στον πρωτεύοντα τομέα

αλλά αντί για αύξηση των αμοιβών και περιορισμό της ανεργίας, επιτυγχάνουν καλύτερευση της κατάστασης που ήδη είναι διαμορφωμένη, σύμφωνα με την οποία ευνοούνται οι ήδη απασχολούμενοι (insiders) και όχι οι ευκαιριακά απασχολούμενοι ή η κατηγορία των ανέργων (outsiders).

- γ) Ο μηχανισμός των αμοιβών μεταξύ των δύο τομέων διαφέρει, με αποτέλεσμα άτομα με συγκρίσιμα χαρακτηριστικά-προσόντα να αμείβονται και να παράγουν διαφορετικά, με αποτέλεσμα την υποαπασχόληση ή την ετεροαπασχόλησή τους.
- δ) Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας δεν λειτουργεί και σε καμία περίπτωση δεν ισοδυναμεί με κατάργηση των προϋποθέσεων μόνης ένταξης και επαγγελματικής εξέλιξης.

Υπογραμμίζεται ωστόσο ότι, οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας δεν αποτελούν τμήματα μιας καλά διαρθρωμένης θεωρίας. Προσπαθούν να αποτελέσουν μία αυτόνομη εναλλακτική ερμηνεία των εισοδηματικών διαφοροποιήσεων και των διακρίσεων στην αγορά εργασίας²³ με αφετηρία την κριτική που ακριβώς έχει ασκηθεί.

Τα πλέον αντιπροσωπευτικά πρότυπα που είναι η θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού και η προσέγγιση της δυαδικής αγοράς εργασίας, εξετάζονται στη συνέχεια.

3.3.1. Υποδείγματα της κατατμημένης αγοράς εργασίας

Η θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού ασκεί έντονη κριτική στη θεωρία του ανταγωνισμού των μισθών και έχει πολλά κοινά σημεία με τη νεοκλασική θεωρία. Έχει αναπτυχθεί από τους Thurow (1972) και Thurow και Lucas (1972). Θεμελιώδης παρα-

²³ Βλέπε: The Open University: "Economics explains discrimination in the labour market". <http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032>

δοχή τής εν λόγω θεωρίας είναι ότι οι εργαζόμενοι κατανέμονται γύρω από τις ευκαιρίες απασχόλησης ανάλογα με τη σειρά αναμονής (labour queue). Υποτίθεται ότι οι υψηλά προτιμώμενοι εργάτες παίρνουν τις καλύτερες θέσεις, ενώ οι απαιτούμενες δεξιότητες δεν υφίστανται ή δε λαμβάνονται αρχικά υπόψη, αλλά μπορούν να αποκτηθούν με ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Οι μηχανισμοί επιλογής (screening devices) των εργοδοτών βασίζονται όμως σε μία σειρά δεδομένων, κυρίως για τους νέους απασχολούμενους, όπως είναι π.χ. η πειθαρχία, η συνέπεια κ.ά. Δύο συγκρίσιμα άτομα μπορεί να έχουν διαφορετικούς μισθούς λόγω της διαφορετικής εκπαίδευσης που επιδέχονται. Καθώς η εκπαίδευση αυτή λαμβάνεται μέσα στην επιχείρηση, προκαθορίζεται από τον εργοδότη και ως εκ τούτου δεν είναι διαπραγματεύσιμη ούτε και μπορεί να εξαγοραστεί. Κάτω από τις συνθήκες αυτές, η αγορά εργασίας δεν είναι αγορά πώλησης υπηρεσιών, γνώσεων, εμπειρίας και δεξιότητας, αλλά μια αγορά στην οποία ρυθμίζεται η κατανομή των θέσεων εργασίας ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους.

Η θεωρία αυτή δίνει έμφαση στην εσωτερική αγορά εργασίας (internal labour market), δηλαδή στην αγορά που βρίσκεται μέσα στην επιχείρηση η οποία διέπεται από έναν αριθμό κανόνων με βάση τους οποίους λαμβάνονται αποφάσεις για την κάλυψη των θέσεων εργασίας, τις προαγωγές, την εκπαίδευση, τους μισθούς κ.λπ. Στις αγορές αυτές υποτίθεται ότι υπάρχουν κλίμακες ιεραρχίας, τις οποίες μπορεί να περάσει ο εργαζόμενος εφ' όσον δεν έχει παραβεί τον εσωτερικό κανονισμό. Τα άτομα, επιδιώκουν να καλύψουν κάποια (άλλη) θέση εργασίας, με δεδομένο το ύψος του μισθού, το οποίο φυσικά δεν μπορούν να διαπραγματευθούν. Οι εκτός της εσωτερικής αγοράς εργασίας, αποκλείονται από τον εσωτερικό ανταγωνισμό και αυτό επιτυγχάνεται με τη θεσμοθέτηση βαθμίδων εισόδου (Μπαλούρδος 1995, 1997. Μπαλούρδος & Υφαντόπουλος, 2001. Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος & Νικολόπουλος, 2009).

Το υπόδειγμα του εργασιακού ανταγωνισμού με την επικέντρωση που έχει στη σειρά αναμονής για εργασία, επεξηγεί ικανοποιητικά γιατί άτομα με τα ίδια βασικά χαρακτηριστικά έχουν διαφορετικές αμοιβές, κάτι που δεν λαμβάνεται υπόψη στη νεοκλασική θεωρία.

Από την άλλη πλευρά, με βάση την προσέγγιση *της δυαδικής αγοράς εργασίας*, υποτίθεται ότι δεν υπάρχει μία ενιαία αγορά αλλά αντίθετα υπάρχει μία πρωτεύουσα ή βασική αγορά εργασίας και μία δευτερεύουσα αγορά εργασίας (Doeringer & Piore, 1971). Η βασική αγορά περιέχει τις θέσεις εργασίας των μεγάλων ή των επικερδών επιχειρήσεων. Οι θέσεις αυτές είναι συνήθως μόνιμες, με καλές εργασιακές συνθήκες, παρέχουν ευνοϊκές προοπτικές προαγωγής και εξέλιξης και είναι υψηλά αμειβόμενες. Όταν το άτομο εργάζεται για πρώτη φορά σε μία επιχείρηση του τομέα αυτού, ξεκινά από θέσεις που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία, διότι οι άλλες θέσεις είναι ήδη καλυμμένες από προαγωγές των ατόμων που έχουν ξεκινήσει πιο πριν. Οι μισθοί υποτίθεται ότι καθορίζονται με βάση τις αρχές του εθίμου, δηλαδή από τη θέση εργασίας και όχι από την παραγωγικότητα. Η απασχόληση στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, υπόκειται σε κανόνες που διέπουν τις αντίστοιχες εσωτερικές αγορές εργασίας οι οποίες θεωρούνται ως αυτόνομα υποσύνολα της ευρύτερης αγοράς εργασίας.

Η δευτερεύουσα αγορά εργασίας, περιέχει τις χαμηλά αμειβόμενες και τις άτυπες ή ασταθείς θέσεις εργασίας που συνήθως τις καταλαμβάνουν άτομα τα οποία έχουν γίνει αποδέκτες διάκρισης. Σε αυτή την περίπτωση, η εκπαίδευση που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους, οι οποίοι συνήθως έχουν χαμηλή μόρφωση και ελάχιστη εργασιακή εξειδίκευση, είναι περιορισμένη, οι δυνατότητες προαγωγής είναι ανύπαρκτες, ενώ επικρατεί εργασιακή ανασφάλεια. Δηλαδή, οι θέσεις εργασίας που ταξινομούνται στη δευτερεύουσα αγορά δεν διέπονται από κάποιους κανόνες, ενώ σε

περίόδους κρίσης (ανεργίας) πλήττονται πρώτα τα άτομα που είναι ενταγμένα στην αγορά αυτή. Κάτω από τις συνθήκες αυτές, η σύνδεση των δύο υπο-αγορών είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη, όπως ακριβώς είναι και η μεταξύ τους κινητικότητα.

Όπως προκύπτει από την παραπάνω περιγραφή, ο μηχανισμός της αγοράς αποτυγχάνει να μεταχειρίζεται τα άτομα με ίσους όρους και παρέχει διαφορετικές ευκαιρίες και απολαβές, ενώ είναι συνυφασμένος με διακρίσεις και μισθολογικές διαφοροποιήσεις.

Όπως και στη θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού, έτσι και στην περίπτωση της δυαδικής αγοράς εργασίας, η σπουδαιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου ως προσδιοριστικού παράγοντα του μεγέθους των αμοιβών εργασίας αποχαρακτηρίζεται και μειώνεται.

Η προσέγγιση της δυαδικής αγοράς εργασίας, έχει “δανειστεί” πολλά σημεία από τη θεωρία του διεθνούς εμπορίου, καθώς και από την άνιση ανάπτυξη των τομέων της οικονομίας.

Άλλες, ριζοσπαστικές προσεγγίσεις ασκούν έντονη κριτική στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, με βάση τη διαλεκτική Μαρξιστική ανάλυση περί της πάλης των τάξεων (Edwards, Reich & Gordon, 1975). Υπό αυτό το πρίσμα, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας και της εργατικής δύναμης θεωρείται ως ιστορική διαδικασία ανάπτυξης και αναπαραγωγής των καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής. Η αγορά εργασίας υποτίθεται ότι είναι κατατμημένη, λόγω της ύπαρξης του μονοπωλιακού καπιταλισμού: Οι εργοδότες συστηματικά και δημιουργικά υποστηρίζουν την κατάτμηση με στόχο τη διαίρεση και εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού.

Οι προτάσεις πολιτικής από τις εναλλακτικές αυτές θεωρίες ποικίλουν. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο R. Lucas (1972), περιορίζεται σε προτάσεις που στοχεύουν στην πλευρά της ζήτησης εργασίας. Συγκεκριμένα, προτείνει μισθολογικές επιχορηγήσεις, σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων καταπολέμησης των διακρίσε-

ων, θεωρώντας ότι οι πολιτικές που κατευθύνονται προς την πλευρά της προσφοράς, για παράδειγμα επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση) ή βοήθεια για την εξεύρεση εργασίας, δε θα έχουν κάποια σημαντική επίδραση στους μισθούς.

Αντίστοιχα, οι Edwards, Reich και Gordon (1975), ο Bowels (1971) και οι Bowels και Gintis (1973) υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα των διεκδικήσεων και την ισχυροποίηση της διαπραγματευτικής ισχύος των ίδιων των εργαζόμενων και την αύξηση της ταξικής συνειδητοποίησης.

3.4. Οι διαφορές στις αμοιβές εργασίας ως βασικός παράγοντας διάκρισης στην αγορά εργασίας

Η θεωρία της κατατμημένης αγοράς εργασίας, εστιάζει στη συστηματική διαφοροποίηση των αποδοχών μεταξύ συγκρίσιμων ατόμων. Οι υψηλές αποδοχές που παρέχονται στην κύρια αγορά, δεν μπορούν να εξηγηθούν απλά από την άποψη της παρεχόμενης υψηλότερης ποιότητας εργασίας, δεδομένου ότι πολλά άτομα που απασχολούνται στη δευτερεύουσα αγορά θα ήταν σε θέση να παρέχουν ίδιας ποιότητας εργασία αν είχαν την πραγματική ευκαιρία για αυτό. Η αγορά εργασίας εκλαμβάνεται με τον τρόπο αυτό ως βασικός μηχανισμός αναπαραγωγής των διακρίσεων και της οικονομικής ανισότητας. Οι δομές αμοιβών διαφοροποιούνται από τους ίδιους τους εργοδότες, παρά από τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων. Δηλαδή, η ποιότητα της εργασίας είναι σε γενικές γραμμές καλύτερη.

Σημαντικό σημείο, εντούτοις, είναι ότι οι διαφορές στην ποιότητα εργασίας είναι κατά ένα βαθμό χαμηλότερες από τις αντίστοιχες διαφορές στις αμοιβές. Σε αυτές τις συνθήκες οι εργοδότες που

δίνουν υψηλές αποδοχές μπορούν να επιλέξουν υποψήφιους εργαζόμενους από κατάλογο, ο οποίος έχει καταρτιστεί στη βάση των αιτήσεων ή της σειράς αναμονής και λογικά να μισθώσουν άτομα τα οποία θα παρέχουν εργασία υψηλής ποιότητας. Έτσι, οι διαφορές στις αμοιβές εργασίας υπερβαίνουν τις διαφορές στην 'ποιότητα' των εργαζόμενων.

Η ποιότητα και η παραγωγικότητα της εργασίας πρέπει, επομένως, να διακριθούν προσεκτικά. Η παραγωγικότητα είναι μια ιδιότητα της εργασίας και εξαρτάται από το διαθέσιμο εξοπλισμό στον εργασιακό χώρο και την αγορά προϊόντων που εξυπηρετούνται. Οι εργαζόμενοι στην κύρια αγορά έχουν υψηλότερη παραγωγικότητα από ό,τι οι εργαζόμενοι στη δευτερεύουσα αγορά, λόγω 'καλών' θέσεων εργασίας. Αν υποθετικά οι ίδιοι εργαζόμενοι περιοριστούν στη δευτερεύουσα αγορά, που είναι εντάσεως εργασίας, η παραγωγικότητά τους θα είναι αναλογικά χαμηλότερη. Αντίθετα, η ποιότητα των ίδιων των εργαζόμενων, ορίζεται σε όρους προσωπικών χαρακτηριστικών, συμπεριφοράς και τιμών.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι δεξιότητες που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν την άτυπη εκμάθηση στην πράξη, δηλαδή στο χώρο εργασίας, σε αντίθεση με το πιο επίσημο πλαίσιο που προτείνεται από τη θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Η απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων στην ουσία περιλαμβάνει μάθηση από παλαιότερους εργαζόμενους και δεν είναι μια ευδιάκριτη διαδικασία μέσα στην επιχείρηση. Μάλλον πρόκειται για μια διαδικασία κοινωνικοποίησης που περιλαμβάνει την αποδοχή από τους παλαιότερους εργαζόμενους, καθώς επίσης και την εσωτερικοποίηση των ιδιαίτερων κανόνων και αξιών, παρά ένα επίσημο επιμορφωτικό πρόγραμμα. Ορισμένες ομάδες εργαζόμενων είναι έτσι διαχωρισμένες από τις καλύτερες θέσεις εργασίας επειδή είναι λιγότερο αποδεκτοί κοινωνικά, παρά επειδή στερούνται ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να θεωρήσουν ότι κάποια

ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία και η εθνικότητα, συσχετίζονται με εκείνους τους κανόνες που χαρακτηρίζουν την κύρια ή πρωτεύουσα αγορά εργασίας.

Η προσέγγιση της κατάτμησης, εντούτοις, υπογραμμίζει την αστάθεια των εργαζόμενων και όχι των θέσεων εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι σε δευτερεύουσες θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα νέοι ή παντρεμένες γυναίκες, μπορούν να είναι ενδιαφερόμενοι και διαθέσιμοι για μία σταθερή εργασία αλλά τους αμφισβητείται η πρόσβαση σε αυτή. Κατά συνέπεια ενώ η πλευρά της προσφοράς ασκεί μια επιρροή, παρά ταύτα αυτή εκλαμβάνεται ως λιγότερο σημαντική από την πλευρά της ζήτησης, σε σχέση με την επιρροή που ασκούν οι κοινωνικοί θεσμοί στην ερμηνεία της διαφοροποίησης των εκβάσεων στην αγορά εργασίας.

Από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1980 έχουν συντελεσθεί αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας με αποτέλεσμα οι ανισότητες και οι διακρίσεις των αποδοχών να γίνουν περισσότερο έντονες. Ορισμένοι αποδίδουν αυτήν την εξέλιξη στην αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζόμενων εξαιτίας της αυξημένης ανεργίας, σε θεσμικές αλλαγές που προωθούνται από τις κυβερνήσεις και τους διεθνείς οργανισμούς, καθώς και σε αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού (μεγάλη μέση ηλικία, υψηλότερη συμμετοχή γυναικών, μεταναστών κ.λπ.). Αυτή η διεύρυνση στην ανισότητα των αποδοχών δημιουργεί ανησυχίες για τις επιπτώσεις στη ζωή των εργαζόμενων που βρίσκονται χαμηλά στην κλίμακα αποδοχών/ μισθών. Οι μισθοί ενός ολόένα αυξανόμενου ποσοστού εργαζόμενων είναι τόσο χαμηλοί που θίγουν την ικανότητά τους να διατηρήσουν ένα ανεκτό βιοτικό επίπεδο. Ορισμένοι θεωρούν ότι πρέπει να υπάρξει βελτίωση ή δημιουργία μηχανισμών που θα αντιμετωπίσουν τις συνέπειες των εξελίξεων αυτών και υποστηρίζουν ότι αυτό είναι ιδιαίτερα επιτακτικό σε περιόδους οικονομικής ύφεσης.

Ορισμένοι μελετητές (κατά το πλείστον οικονομολόγοι που ανήκουν στο κύριο ρεύμα των οικονομικών) συχνά υποστηρίζουν ότι οι χαμηλοί μισθοί αντανακλούν διαφορές στην παραγωγικότητα των εργαζόμενων. Επίσης, προβάλλεται το επιχείρημα ότι οι χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας χρησιμεύουν ως σημείο εισόδου στην απασχόληση και τελικά οδηγούν σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας για εκείνους που έχουν χαμηλή ειδίκευση ή ελάχιστη εργασιακή εμπειρία.

Σε μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της Κύπρου,²⁴ αναφέρεται ότι οι πιο συνηθισμένοι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση χαμηλών αποδοχών είναι:

- το μέγεθος των επιχειρήσεων (που μπορεί συχνά να σχετίζεται με την παρουσία και τη δύναμη των συνδικάτων)
- ο τομέας / κλάδος δραστηριότητας
- το επάγγελμα του εργαζόμενου
- το καθεστώς ιδιοκτησίας της επιχείρησης (δημόσιο, ιδιωτικό, ' τρίτος ' τομέας)
- η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου
- το φύλο του εργαζόμενου
- η ηλικία του εργαζόμενου
- το μορφωτικό επίπεδο και η ειδίκευση του εργαζόμενου,
- το είδος της σύμβασης και το είδος της απασχόλησης.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται,²⁵ για παράδειγμα, ότι η συχνότητα των χαμηλών ωρομισθίων τείνει να μειώνεται με την ηλικία και διαφέρει ανάλογα με το φύλο. Χαμηλές αποδοχές συναντώνται επίσης σε κλάδους του ιδιωτικού τομέα με εργατικό δυναμικό που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, σε απασχολούμενους στην τοπική αυτοδιοίκηση και σε εργασίες ' κοινής ωφέλειας '

²⁴ Βλ. Πηγή στον Πίνακα 3.1.

²⁵ Ο.π.

(φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, υπηρεσίες καθαρισμού, κ.λπ.). Οι χαμηλές αποδοχές πλήττουν συχνότερα τις γυναίκες, τους νέους, τις θέσεις εργασίας ανειδίκευτων εργατών και τεχνιτών, τα άτομα με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, τους μαθητευόμενους, τα άτομα με μικρή προϋπηρεσία στον εργοδότη τους, τους εργαζόμενους συνταξιούχους, τους φοιτητές, τα διαζευγμένα ή ανύπαντρα άτομα, τους μετανάστες κ.ο.κ.

Με δεδομένο το γεγονός, ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τις ανισότητες στις αποδοχές, το βασικό ερώτημα είναι αν οι ανισότητες μεταξύ των διαφόρων ομάδων είναι σημαντικές και αν υπάρχει σύγκριση και εμπειρία αναφορικά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού.

Ο Πίνακας 3.1. που ακολουθεί περιγράφει συνοπτικά τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση των χαμηλών μισθών.

Πίνακας 3.1: Παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση των χαμηλών μισθών

Παράγοντες	Πιθανή ερμηνεία
Προσωπικά χαρακτηριστικά	
Ηλικία εργαζόμενου	Οι νεότεροι εργαζόμενοι διαθέτουν λιγότερη συσσωρευμένη εργασιακή εμπειρία.
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και ειδικεύσης διαθέτουν χαμηλότερο επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και παραγωγικότητας.
Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Εργαζόμενοι με λιγότερη προϋπηρεσία έχουν λιγότερη πρόσφατη σχετική εργασιακή πείρα.
Οικογενειακή κατάσταση	Η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να έχει αντίκτυπο στις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζόμενων
Φύλο και εθνικότητα	Οι γυναίκες και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν φυλετικές διακρίσεις και διακρίσεις βάσει του φύλου.
Χαρακτηριστικά του πλαισίου εργασίας και των εργασιακών σχέσεων	
Υπερωρίες και εργασία σε βάρδιες	Η έλλειψη πρόσβασης σε αυτές τις μορφές εργασίας μειώνει τις δυνατότητες του εργαζόμενου να αυξήσει τις αποδοχές του.
Ιεραρχική θέση	Οι απασχολούμενοι που δεν εποπτεύουν άλλους εργαζόμενους δεν λαμβάνουν τις επιπλέον αποδοχές που προκύπτουν.
Η παρουσία και η δύναμη των εργατικών συνδικάτων στο χώρο εργασίας	Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να επιδράσουν στο σχετισμό των δυνάμεων ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εργοδότες στο χώρο εργασίας, και σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο.
Ο χώρος εργασίας και το σχετικό επίπεδο διαπραγματεύσεων	
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εποχιακή εργασία	
Μέγεθος της επιχείρησης	
Ιδιωτικός τομέας	

Τοπική αυτοδιοίκηση, ' τρίτος τομέας', λιανικό και χονδρικό εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, καθαρισμός, υπηρεσίες ασφάλειας, ένδυση και υπόδηση, προσωπικές υπηρεσίες	Οι θέσεις εργασίας σε αυτούς τους τομείς μπορεί να είναι χαμηλής παραγωγικότητας
Μερική απασχόληση	Λιγότερες συνολικές αποδοχές ως αποτέλεσμα των λιγότερων ωρών εργασίας
Θέσεις εργασίας που δημιουργούνται από δημόσια προγράμματα απασχόλησης, εργασία μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, κατ' οίκον εργασία	Αυτό το είδος απασχόλησης μπορεί να συνεπάγεται ωρομίσθιο χαμηλότερο από το σύνθετες, καθώς και χαμηλή παραγωγικότητα.

Πηγή: <http://www.inek.org.cy/images/attachments//Wage%20Structure%20Cyprus%20Full%20Version.pdf>

3.5. Κριτική στις θεωρίες της καταταμημένης αγοράς εργασίας

Η κριτική που ασκείται στις θεωρίες της καταταμημένης αγοράς εργασίας προέρχεται από την πλευρά των νεοκλασικών. Ο M. Wachter (1974) αναφέρει ότι όντως υπάρχει ένας προβληματισμός γύρω από τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας αλλά σε γενικές γραμμές δεν διαμορφώνεται μια εναλλακτική προσέγγιση.

Πιο ειδικά υποστηρίζει ότι:

1. Το πρωτεύον τμήμα της αγοράς εργασίας λειτουργεί δίχως κριτήριο αποτελεσματικότητας. Δηλαδή οι εργαζόμενοι δεν αμείβονται στη βάση της οριακής παραγωγικότητας αλλά στη βάση της αρχαιότητας ή άλλων κριτηρίων μη μεγιστοποίησης του κέρδους. Όμως η αγορά αυτή θεωρείται ως μία

αποτελεσματική θεσμική ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις βασικές ατέλειες της αγοράς που προέρχονται από το κόστος πληροφόρησης, εξειδίκευσης κ.ά.

2. Μία αυστηρά δυαδική κατάτμηση δεν υποστηρίζεται από τα διαθέσιμα δεδομένα ούτε ορίζεται επαρκώς η χαμηλή κινητικότητα ανάμεσα στις υποαγορές. Δηλαδή η αναμενόμενη διανομή του εισοδήματος πρέπει επίσης να είναι διχοτομική ενώ αν και δεν ορίζεται επαρκώς, η κινητικότητα που παρατηρείται ανάμεσα στις δύο αγορές δεν είναι περιορισμένη. Αντίθετα ο Wachter (1974) υποστηρίζει ότι υπάρχει κατάτμηση με “ατελή” κινητικότητα η οποία όμως οφείλεται στο ανθρώπινο κεφάλαιο.
3. Η υποαπασχόληση στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας αποτελεί μύθο, που δεν τεκμηριώνεται εμπειρικά διότι δυνητικά οι εργαζόμενοι είναι εξειδικευμένοι και έχουν ικανότητες απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση που ταιριάζουν στην πρωτεύουσα αγορά αλλά παρεμποδίζονται από διακρίσεις, ατελή πληροφόρηση και αδυναμίες των επιχειρήσεων να ρυθμίσουν τη διάρθρωσή της. Επιπρόσθετα, το δευτερεύον εργατικό δυναμικό αφού προσληφθεί σε κακές θέσεις εργασίας “στιγματίζεται” διότι με τον τρόπο αυτό προκαλεί εμπόδιο στην επαγγελματική του κινητικότητα.
4. Οι εργαζόμενοι στην πρωτεύουσα αγορά μάλλον δεν μπορούν να υποκατασταθούν από εργαζόμενους στην άλλη δευτερεύουσα υποαγορά λόγω του υψηλού κόστους On the Job Training (OJT) και ειδικά επειδή πρέπει να ξεπεραστούν τα αρνητικά σημεία από απασχολήσεις του παρελθόντος.
5. Η παρατηρηθείσα αστάθεια της απασχόλησης, οι χαμηλοί μισθοί και τα διαστήματα ανεργίας που αφορούν τη δευτερεύουσα αγορά των Η.Π.Α. τη δεκαετία του 1960, μπορεί να προέρχονται από αύξηση της αναλογίας ατόμων 16-24 ετών (γενεές του “baby boom”) στο εργατικό δυναμικό.

Τέλος υπογραμμίζεται ότι οι θεσμικές και οι ρίζοσπατικές οικονομικές προσεγγίσεις στην κατανόηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας δεν εξετάζουν και δεν τοποθετούνται έμμεσα σε θέματα πολυ-διάκρισης (multidiscrimination). Όπως μάλιστα αναφέρεται με μερικές εξαιρέσεις, ο κλάδος των οικονομικών κατά ένα μεγάλο μέρος δεν έχει να επιδείξει κάποια αξιόλογη προσέγγιση του φαινομένου (Akerlof & Kranton 2000· Brewer, Conrad & King 2002· Ruwanpura 2005).

4. Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων²⁶

4.1. Εισαγωγή

Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι να παρουσιάσει το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης σε ευρωπαϊκό, διεθνές και εθνικό επίπεδο και να αποτιμήσει συγκριτικά τις θεσμικές μεταρρυθμίσεις που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες στον τομέα των διακρίσεων.

Στο ευρωπαϊκό επίπεδο αναλύεται η νομοθεσία της Ε.Ε. σχετικά με τις διακρίσεις τόσο στο πρωτογενές όσο και στο δευτερογενές δίκαιο. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις δύο οδηγίες του Συμβουλίου την 2000/43/EK (φυλετική ισότητα) και την 2000/78/EK (ίση μεταχείριση στην απασχόληση) και παρέχεται μια σύνοψη των βασικών διατάξεών τους. Με περιληπτικό τρόπο παρουσιάζονται τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. και η εμπλοκή τους στα ζητήματα των διακρίσεων.

Στο διεθνές επίπεδο αναδεικνύεται το θεσμικό πλαίσιο προστα-

²⁶ Το παρόν κεφάλαιο έχει συγγραφεί από το Νίκο Σαρρή, ερευνητή του Ινστιτούτου Πολιτικής Κοινωνιολογίας του ΕΚΚΕ, στο πλαίσιο της εκπόνησης του έργου του προγράμματος PROGRESS: «Παρατηρητήριο για τις Κοινωνικές Διακρίσεις». Για την πλήρη μορφή του εν λόγω κειμένου βλ. <http://www.gsdb.gr/ocd/>

σίας κατά των διακρίσεων τόσο στο Συμβούλιο της Ευρώπης όσο και στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών. Εξαιρετικά ενδιαφέροντα είναι 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 Ε.Ε. και εξετάζει υποθέσεις διακρίσεων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών. Τα δύο δικαστήρια έχουν αναπτύξει δυναμικό διάλογο και αλληλοεπηρεάζονται.

Στο εθνικό επίπεδο αναλύεται το νομικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων μέσα από τις διατάξεις του Ν. 3304/20005, αναδεικνύονται οι φορείς προώθησης της Αρχής Ίσης Μεταχείρισης, παρουσιάζονται οι εξελίξεις στο πεδίο της εθνικής πολιτικής καταπολέμησης των διακρίσεων, επισημαίνονται τα κενά και οι επικαλύψεις και γίνονται προτάσεις για τη βελτίωση της θεσμικής υποδομής.

Στο τελευταίο μέρος γίνεται συγκριτική ανάλυση των θεσμικών μεταρρυθμίσεων που εφαρμόζονται σε τέσσερις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η επιλογή των χωρών βασίζεται στα μοντέλα του κράτους-πρόνοιας, όπως παρουσιάζονται από τον Esping-Andersen με θεσμικά κυρίως κριτήρια. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει επιλεγεί ως αντιπρόσωπος του φιλελεύθερου-αγγλοσαξωνικού προτύπου, η Γερμανία ως κλασικό υπόδειγμα του κεντροευρωπαϊκού κρατικο-συντεχνιακού, αλλά και η Ισπανία που ανήκει στο ίδιο μοντέλο για να προβληθούν και οι διαφορές σε σχέση με τις χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, τέλος η Σουηδία ως γνήσιος αντιπρόσωπος του σοσιαλδημοκρατικού-σκανδιναβικού προτύπου.

4.2. Το ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο προστασίας των διακρίσεων

4.2.1. Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο προστασίας

Η Ευρωπαϊκή Ένωση τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και σε επίπεδο δευτερογενούς δικαίου έχει θεσπίσει κανόνες δικαίου που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πρωτογενές δίκαιο της Ε.Ε. τα άρθρα 10 και 19 της ΣΛΕΕ²⁷ αναφέρονται σε ζητήματα διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 10 αναφέρει «Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» ενώ στο άρθρο 19 (πρώην 13 της ΣΕΚ) προβλέπεται ότι «..... το Συμβούλιο, μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει ανάλογη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Επίσης με την Συνθήκη της Λισαβόνας, που άρχισε να ισχύει τον Δεκέμβριο του 2009, καθιερώθηκε στις ιδρυτικές Συνθήκες η δεσμευτική ισχύς του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Επιπλέον, το άρθρο 6 της Συνθήκης για την Ε.Ε. προσδίδει στο Χάρτη την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών.²⁸ Ο Χάρτης θεμελιωδών

²⁷ Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία αντικαθιστά τη Συνθήκη Ευρωπαϊκής Κοινότητας η οποία καταργείται με τη Συνθήκη της Λισαβόνας.

²⁸ Το Μάρτιο του 2011, στην απόφαση του στην υπόθεση C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats και λοιποί βάσει της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, το Δικαστήριο έδωσε ιδιαίτερο βάρος στα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη, διαπιστώνοντας ότι η συνεκτίμηση του φύλου του ασφαλισμένου ως παράγοντα κινδύνου σε ασφαλιστήρια συμβόλαια συνιστά εισαγωγή διακρίσεων (Human European Consultancy, 2011, σ. 15).

δικαιωμάτων περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις για την ισότητα (άρθρο 20), την απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 21), την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία (άρθρο 22), την ισότητα γυναικών και ανδρών (άρθρο 23), την ένταξη των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 26).

Στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου υπάρχουν δύο Οδηγίες του Συμβουλίου που αναφέρονται σε ζητήματα ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων.²⁹ 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. Τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. που εμπλέκονται στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Επιτροπή, το Δικαστήριο και ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. Πιο συγκεκριμένα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπάρχουν διάφορες κοινοβουλευτικές επιτροπές που εξ αντικειμένου ασχολούνται με θέματα διακρίσεων.³⁰ Το Συμβούλιο ως αποφασιστικό όργανο μαζί με το ΕΚ μπορεί

²⁹ 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 η **Οδηγία 2000/78/ΕΚ**, της 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). (Βλέπε επίσης Κεφάλαιο 5 για εκτενέστερη αναφορά).

³⁰ Χαρακτηριστικά μπορούμε να αναφέρουμε την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, την Επιτροπή Εξωτερικών Υποθέσεων και την Επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων. Επίσης η Επιτροπή Αναφορών ανταποκρίνεται σε αναφορές που υποβάλλουν ιδίως οι οποίοι κρίνουν ότι πα-

να λαμβάνει αποφάσεις για σχετικά ζητήματα, αλλά και να συντονίζει τις δράσεις των κρατών-μελών. Η Επιτροπή μέσα από τις προτάσεις για τη νομοθεσία που επεξεργάζεται η Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης³¹ και μέσα από τον έλεγχο που ασκεί στα κράτη-μέλη ως θεματοφύλακας των συνθηκών μπορεί να προωθεί ζητήματα σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Το Δικαστήριο της Ε.Ε. παίζει καθοριστικό ρόλο στην ενιαία ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου της Ε.Ε. κυρίως μέσω των προδικαστικών αποφάσεων.³² Τέλος, ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (FRA) έχει ως σκοπό να παρέχει στα θεσμικά όργανα και στις χώρες της Ε.Ε., όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ε.Ε., συνδρομή και συμβουλές εμπειρογνομόνων σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα.³³

ραβιάζονται τα δικαιώματά τους που προστατεύονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Human European Consultancy, 2011, σ. 10).

³¹ Η ΓΔ Δικαιοσύνης που από το 2011 περιλαμβάνει και μια Διεύθυνση Ισότητας είναι μεταξύ άλλων αρμόδια για: α) την προώθηση και την επιβολή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, β) το συντονισμό και την προώθηση των πολιτικών εξελίξεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων, το συντονισμό των πολιτικών εξελίξεων σχετικά με τους Ρομά.

³² Στο ζήτημα των διακρίσεων η νομολογία του ΔΕΕ είναι πολύ σημαντική στον προσδιορισμό των ορισμών. Πολλά εθνικά δικαστήρια ακολουθούν πιστά τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

³³ Ο FRA είναι επίσης επιφορτισμένος με την αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού όσον αφορά τα θεμελιώδη δικαιώματα. Ο Οργανισμός καταρτίζει ερευνητικά έργα βάσει των ετήσιων προγραμμάτων εργασίας του και στο πλαίσιο των θεματικών τομέων που περιλαμβάνονται στα πολυετή πλαίσια του Οργανισμού. Το τρέχον πολυετές πλαίσιο αφορά την περίοδο 2007-2012 και καλύπτει μεταξύ άλλων τους θεματικούς τομείς: α) ρατσισμός, ξενοφοβία και συναφείς μορφές μισαλλοδοξίας, β) διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και κατά των απόμων που ανήκουν σε μειονότητες, καθώς και οποιοδήποτε συνδυασμού των ανωτέρων λόγων (πολλαπλές διακρίσεις). Ο FRA συνεργάζεται στενά με άλλα όργανα και φορείς που δραστηριοποιούνται τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Human European Consultancy, 2011, σ. 12).

4.2.2. Το διεθνές θεσμικό πλαίσιο προστασίας

Πέραν όμως της Ε.Ε. υπάρχει προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της Αρχής της Ίσότητας και της Ίσης Μεταχείρισης και σε διεθνές επίπεδο. Στον τομέα αυτόν εξαιρετικά σημαντικός είναι τόσο ο ρόλος του Συμβουλίου της Ευρώπης, όσο και του ΟΗΕ. Στο Συμβούλιο της Ευρώπης υφίστανται όργανα ειδικά επιφορτισμένα με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Μπορούμε να ξεχωρίσουμε :

α) το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) που επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ),³⁴ β) τον Επίτροπο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, γ) την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δ) τη Συμβουλευτική Επιτροπή για προστασία εθνικών μειονοτήτων και ε) την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας. Επίσης, στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ιδίως στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα διαφόρων πιθανώς ευάλωτων ομάδων: παιδιά και νέοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, διακινούμενοι εργαζόμενοι και ηλικιωμένοι (Human European Consultancy, 2011, σ. 22).

Στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών έχει αναπτυχθεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων το οποίο περιλαμβάνει τα εξής: α) το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

³⁴ Είναι πολύ σημαντική η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου η οποία αφενός καλύπτει κενά εξετάζοντας υποθέσεις διακρίσεων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών και αφετέρου γιατί έχει αναπτυχθεί διάλογος με το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την παραπληρωματική προστασία των δικαιωμάτων.

(HRC)· β) το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR)· γ) τη Διεθνή Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD)· δ) τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)· ε) τη Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC) και στ) τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)(Human European Consultancy, 2011, σ. 25). Η σημαντική συμβολή αυτών των επιτροπών είναι οι εκθέσεις και οι αναφορές που συντάσσουν και απευθύνουν στα μέλη τους με τις οποίες επισημαίνουν κενά, αδυναμίες και παραλείψεις των εθνικών φορέων στον τομέα των διακρίσεων και προτείνουν μέσα δράσης.

4.2.3. Οι βασικές διατάξεις των Οδηγιών

Οι Οδηγίες για τη φυλετική ισότητα (2000/43/EK) και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (2000/78/EK) έχουν ως στόχο αφενός να θεσπιστεί στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκευμάτων ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και αφετέρου να δημιουργηθούν στα κράτη φορείς και μηχανισμοί για την εφαρμογή τής εν λόγω νομοθεσίας καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης.

Οι δυο Οδηγίες καταπολέμησης των διακρίσεων στο άρθρο 2 απαγορεύουν την άμεση ή έμμεση³⁵ διάκριση για κάποιον από τους λόγους προστασίας που αναφέρουν: εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, αναπηρία, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, ηλικία και γενετήσιο προσανατολισμό.

Στο άρθρο 3 της Οδηγίας 2000/43/EK παρέχει μια πιο ευρεία προστασία ενάντια στις διακρίσεις³⁶ σε σχέση με το αντίστοιχο της Οδηγίας 2000/78/ EK που ισχύει μόνο στον τομέα της απασχόλησης (Human European Consultancy, 2011, σ. 30).

Οι Οδηγίες απαγορεύουν τη διάκριση από φυσικά και νομικά πρόσωπα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, προστατεύουν ενάντια στις διακρίσεις για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους όλους όσοι βρίσκονται σε κράτος μέλος ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους, αναφέρουν ρητά ότι δεν καλύπτουν διακρίσεις λόγω εθνικότητας σε σχέση με πτυχές ελέγχου της μετανάστευσης,³⁷ επιτρέπουν τη λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που συνδέονται με οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους.³⁸ Επίσης για τον εργο-

³⁵ Βλέπε Κεφάλαιο 1 για ορισμό της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης.

³⁶ Περιλαμβάνει τα εξής: α) πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, β) πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση, γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών, δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζόμενων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, ε) την εκπαίδευση, στ) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, ζ) τις κοινωνικές παροχές και η) την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

³⁷ Η εξαίρεση αυτή δίνει τη δυνατότητα στα κράτη-μέλη να εφαρμόζουν εξαιρέσεις σχετικά με την εθνικότητα που δεν θα μπορούσαν να εφαρμοστούν για τους λόγους που προστατεύονται δυνάμει των οδηγιών.

³⁸ Πρόκειται για τη θετική δράση αρ.5 2000/43/EK , άρθρο 7 2000/78/EK.

δότη η Οδηγία 2000/78/EK (άρθρο 5) απαιτεί να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα (εύλογες προσαρμογές) για τα άτομα με αναπηρία, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται για αυτόν «δυσανάλογη επιβάρυνση». Τέλος, οι οδηγίες επιτρέπουν διακρίσεις μόνο σε συγκεκριμένες περιορισμένες περιπτώσεις και μόνον εφόσον πληρούνται κάποιοι όροι.

Στα θύματα των διακρίσεων πρέπει να διασφαλίζεται σε όλα τα κράτη-μέλη η πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στις οδηγίες,³⁹ ενώ ρητά ορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το βάρος της απόδειξης σε μια δικαστική διαδικασία σχετικά με την εισαγωγή διακρίσεων μετατίθεται από τον ενάγοντα στον εναγόμενο.

Επιπλέον κατά τη μεταφορά των οδηγιών, τα κράτη-μέλη πρέπει αφενός να διασφαλίζουν την ύπαρξη κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών τους νομοθεσιών κατά των διακρίσεων και την εφαρμογή των κυρώσεων αυτών και αφετέρου να προβούν σε ενέργειες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την προώθηση της ευρείας κατανόησης και ενσωμάτωσης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στην κοινωνία πολιτών, αλλά και να εμπλέξουν ΜΚΟ και κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη του στόχου της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Τέλος η Οδηγία για τη φυλετική ισότητα (άρθρο 13) απαιτεί από όλα τα κράτη-μέλη να ορίσουν ένα φορέα ή φορείς για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης όσον αφορά τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή.

³⁹ Οδηγία 2000/43/EK, άρθρο 7 – οδηγία 2000/78/EK, άρθρο 9.

4.3. Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο των διακρίσεων

4.3.1. Η Συνταγματική πρόβλεψη

Το ελληνικό Σύνταγμα περιέχει μια σειρά διατάξεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας, οι περισσότερες από τις οποίες βρίσκονται στο δεύτερο μέρος «ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα», ενώ κάποιες από αυτές ανήκουν στις μη αναθεωρητέες διατάξεις. Πιο συγκεκριμένα, στο ελληνικό Σύνταγμα προστατεύονται η αρχή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας (αρ. 2§1), η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και η συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας (5§1), η αρχή της ισότητας (4), το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής ταυτότητας (5§5), η ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης (13§1), η ελευθερία γνώμης και τύπου (14§§1,2), η ελευθερία τέχνης, επιστήμης, έρευνας και διδασκαλίας (16§1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (20§1), η προστασία προσωπικών δεδομένων (9 Α), το δικαίωμα δωρεάν παιδείας (16§4), η προστασία της οικογένειας, γάμου, μητρότητας, παιδικής ηλικίας, πολύτεκνων, ατόμων με αναπηρία (21§§1,2,6), το δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (22§1). Σε αυτά προστίθενται η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου (25§1) και η μέριμνα του κράτους για άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών (116§2).

Οι αναφερθείσες συνταγματικές αρχές και δικαιώματα καλύπτουν εννοιολογικά όλες τις κατηγορίες των ευάλωτων ομάδων που περιλαμβάνονται στις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 και παρέχουν ένα είδος προστασίας στα άτομα, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν άλλες διατάξεις εθνικού δικαίου. Ωστόσο οι γενικοί όροι που αναφέρονται στις συνταγματικές διατάξεις και η μη περαιτέρω

εξειδίκευσή τους με εκτελεστικούς νόμους στις περισσότερες περιπτώσεις στερούσε στους πολίτες ουσιαστικά τη δυνατότητα προστασίας μέχρι την ψήφιση του Ν. 3304/2005 που ενσωμάτωσε τις παραπάνω Οδηγίες στο εθνικό δίκαιο. Σημαντικό υπήρξε πάντως το γεγονός ότι με την αναθεώρηση του 2001 στο άρθρο 25 προβλέφθηκε η τριτενέργεια των δικαιωμάτων και έτσι διευρύνθηκε η προστασία των πολιτών όχι μόνο έναντι του κράτους αλλά και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών.

4.3.2. Η νομοθετική πρόβλεψη

Ο Ν. 3304/2005 αποτελεί το σημαντικότερο νομικό οπλοστάσιο κατά των διακρίσεων. Συγχρόνως είναι το πιο ουσιαστικό βήμα πολιτικής που σημειώθηκε τα τελευταία χρόνια (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2010, σ. 130).⁴⁰ Σκοπός του νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρύθμισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ο Ν. 3304/2005 δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένους ορισμούς της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, οι οποίοι ορισμοί λείπουν γενικότερα από την ελληνική νομοθεσία (Theodoridis, 2010, σ. 18).

Ο Ν. 3304/2005 στο άρθρο 19 αναθέτει την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε τρεις εξειδικευμένους φορείς: α) στο Συνήγορο του Πολίτη, β) στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και γ) στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Επιπρόσθετα σημαντικό ρόλο αποδίδει ο νόμος στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) (άρθρ. 82§3 Σ) (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 15).⁴¹

Στην ουσιαστική εφαρμογή του νόμου μπορούν να συμβάλουν

⁴⁰ Βλέπε και Κεφάλαιο 5.

⁴¹ Βλέπε και Κεφάλαιο 5.

καθοριστικά 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.⁴² Τέλος, η ύπαρξη πολλών μη κυβερνητικών οργανώσεων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων αποτελεί προστιθέμενη αξία για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης.⁴³

4.3.2.1. Ο Συνήγορος του Πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) είναι μια από τις πέντε συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές (άρθρο 103§7).⁴⁴ Ο Ν. 3304/2005 ανάθεσε στον ΣτΠ την αρμοδιότητα προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης για το δημόσιο τομέα. Καθήκον του είναι να διερευνά υποθέσεις, έπειτα από αναφορές πολιτών που του υποβάλλονται και αφορούν διακρίσεις, με σκοπό να διαπιστώσει αν υπάρχει παραβίαση της αρχής.

Ο Συνήγορος ως φορέας προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης συντάσσει ετήσιες εκθέσεις με σκοπό να αποτυπώσει τη δράση του και να αναδειξεί τα ζητήματα των διακρίσεων στην Ελλάδα. Επιπλέον, παρέχει νομική υποστήριξη και βοήθεια, καθώς

⁴² Ο ρόλος της βέβαια είναι συμβουλευτικός αλλά λόγω της ειδικής γνώσης και εμπειρίας των μελών που την αποτελούν είναι εξαιρετικά σημαντικός. Επιπλέον ένα πολύ σημαντικό καθήκον έχει και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (πρώην Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) σχετικά με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων, καθώς είναι υπεύθυνο για το σχεδιασμό, την εποπτεία και την αξιολόγηση της Εθνικής Στρατηγικής.

⁴³ Βλέπε ενδεικτικά την ετήσια έκθεση για την Ελλάδα του Απριλίου 2009 του Δικτύου Κοινωνικών Εμπειρογνομόνων σελ. 5. Εκεί γίνεται αναφορά στη σελίδα 33 του παραρτήματος για ενδεικτικό κατάλογο των κύριων ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στα θέματα των διακρίσεων <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=667&langId=en>.

⁴⁴ Διέπεται από το νόμο 3094/2003 ενώ με νεότερους νόμους έχουν διευρυνθεί οι τομείς δράσεις του.

και συμβουλές προς άτομα που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση. Ο ΣτΠ συνεργάζεται με ΜΚΟ και άλλες οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο καταπολέμησης των διακρίσεων, προκειμένου να διευκολυνθεί η επαφή και να εδραιωθεί η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ των πληττόμενων από πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης και των θεσμικών μηχανισμών καταπολέμησης των διακρίσεων (Συνήγορος του Πολίτη, 2009, σ. 3-4). Επιπλέον ο Συνήγορος προσπαθεί να δημιουργήσει δίκτυα επικοινωνίας και συντονισμού με οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών σε όλα τα πεδία διακρίσεων στο πλαίσιο του Ν. 3304/2005 με σκοπό να εξοικειωθούν φορείς και οργανώσεις που εμπλέκονται στα ζητήματα αυτά με την οικεία νομοθεσία και την παρεχόμενη προστασία.⁴⁵

Η γενική αρμοδιότητα του Συνήγορου, όπως αυτή αποτυπώνεται στο Ν. 3094/2003, συχνά επιτρέπει την παρέμβασή του σε τομείς διακρίσεων στους οποίους ο Ν. 3304/2005 δεν έχει εφαρμογή. Η συνδυαστική εφαρμογή της ειδικής αρμοδιότητας του ΣτΠ ως φορέα προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης και της γενικής του αρμοδιότητας ως φορέα προστασίας ατομικών δικαιωμάτων, επιτρέπει τη διεύρυνση της τελικά παρεχόμενης προστασίας προσώπων που πλήττονται από διακρίσεις και αναδεικνύει την άρρηκτη σύνδεση της αρχής της ισότητας και της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου (ΣτΠ, 2009, σ. 4).

Στην ετήσια έκθεση του Συνήγορου 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

⁴⁵ Αυτό ξεκίνησε το 2007 μέσω ενός πιλοτικού δικτύου επικοινωνίας και συντονισμού του ΣτΠ με περιφερειακές οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προστασίας και στήριξης των Ρομά, προκειμένου να καταστεί εφικτή η κατά το δυνατό άμβλυση των δυσχερειών επαφής με τη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.

στις διατάξεις του Ν. 3304/2005.⁴⁶ 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.

Αξιοσημείωτο είναι πάντως ότι με το Ν. 3896/2010 ο οποίος καταργεί και αντικαθιστά το Ν. 3488/2006 διευρύνονται οι αρμοδιότητες του Συνήγορου για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου σε εργασιακά θέματα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 25 προβλέπεται η δυνατότητα του Συνήγορου να εξετάζει αν παραβιάζεται η αρχή των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και για τα δύο φύλα. Ο ΣτΠ μπορεί να δρα και προληπτικά προκειμένου να προωθήσει την ισότητα μεταχείρισης και την ισότητα ευκαιριών στην εργασία για άνδρες και γυναίκες. Για το σκοπό αυτό μπορεί να συνεργάζεται με τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, επιδιώκοντας έναν πιο ενεργητικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών και αντιλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον. 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 εξεταστεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ. αίτηση για λήψη ασφαλιστικών μέτρων) (ΣτΠ, 2011). Ήδη το διάστημα από τον Ιούνιο του 2009 έως το Δεκέμβριο του 2010 για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στις εργασια-

⁴⁶ 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 ενδιαφερόμενους ενώ οι υπόλοιπες εξακολουθούν να διερευνώνται καθώς εκκρεμεί η τελική αντίδραση της διοίκησης.

ακές σχέσεις ο ΣτΠ χειρίστηκε συνολικά 370 αναφορές και επέτυχε επίλυση του προβλήματος κατόπιν επιτυχούς διαμεσολάβησης, σε ποσοστό 52%.⁴⁷

Η προστιθέμενη αξία του Συνήγορου στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων πηγάζει από το γεγονός ότι, σε αντίθεση με τους άλλους δύο φορείς που προβλέπονται στο άρθρο 19 του Ν. 3304/2005 δηλαδή το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, το έργο του διεξάγεται ανεξάρτητα (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 15). Αυτό μάλιστα επισημαίνεται και σε εκθέσεις της ΟΚΕ αλλά και άλλων διεθνών οργανισμών

4.3.2.2. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) ανήκει στα ελεγκτικά σώματα της διοίκησης και πρόσφατα με το Ν. 3996/2011 αναβαθμίστηκε ο ρόλος του. Υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων τους περιλαμβάνεται και ο έλεγχος εάν υπάρχει διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα αλλά και ως προς την αρχή των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση.

Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 2§2 στοιχ. η, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας «ελέγχει την εφαρμογή της Αρχής της ίσης Μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής,

⁴⁷ Αξιοσημείωτα αποτελέσματα είχε και η διαμεσολάβηση του Συνήγορου μεταξύ εργαζόμενων 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.

θηρσκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του Ν. 3304/2005». Κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του Ν. 3304/2005, ελέγχει την τήρηση της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία, στα οποία περιλαμβάνονται και οι οροθετικοί, παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζει ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστεί ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση. Σε περίπτωση παραβίασης της αρχής το Σ.ΕΠ.Ε ενεργεί ως διαμεσολαβητής μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου με σκοπό την εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης, ενώ παράλληλα μπορεί να επιβάλλει πρόστιμο στον εργοδότη. Μπορεί το Σ.ΕΠ.Ε να δημοσιεύει εκθέσεις και να κάνει συστάσεις σχετικά με τα θέματα των διακρίσεων. Προς ενίσχυση του ρόλου αυτού προβλέπεται στο άρθρο 19§4 του Ν. 3304/2005 η σύσταση 5 θέσεων μονίμου προσωπικού για την επιστημονική υποβοήθηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, την εξέταση καταγγελιών για παράβαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, τη διενέργεια προσπάθειας συμφιλίωσης, τη σύνταξη και υποβολή στο Σ.ΕΠ.Ε. πορίσματος σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλίωτικής δράσης, καθώς και την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση εν γένει με στόχο την κοινωνική σύγκλιση.

Στην έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε για το 2010 δεν αναφέρεται κάτι σχετικό για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το Ν. 3304/2005, ενώ αντίθετα γίνεται αναφορά σε περιπτώσεις παραβάσεων του Ν. 3488/2006 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το Ν. 3896/2010, δηλαδή περιπτώσεις παραβάσεων των διατάξεων της

Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Το Σ.ΕΠ.Ε. είναι αρμόδιο να επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 8 του Ν. 3488/2006 οι κατά τόπον Επιθεωρητές Εργασίας υποχρεούνται να ενημερώνουν το Συνήγορο του Πολίτη για τις καταγγελίες που δέχονται σχετικά με θέματα διακρίσεων φύλου στην εργασία και να υποβάλουν σε αυτόν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους. Περαιτέρω, παρέχεται στο Συνήγορο του Πολίτη η αρμοδιότητα να διεξάγει τη δική του έρευνα και να διαμορφώνει το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας (Σ.ΕΠ.Ε., 2011, σ. 66-67).⁴⁸

Όπως επισημαίνεται στην ετήσια έκθεση της ΟΚΕ για το 2009 (σ. 15) ουδέποτε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συνέταξε ειδική έκθεση σχετικά με την εφαρμογή και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης γιατί δεν έχουν αναφερθεί περιπτώσεις παράβασης του Ν. 3304/2005. Σύμφωνα με την άποψη της ΟΚΕ «η έλλειψη καταγγελιών ή περιπτώσεων αυτεπάγγελτου εντοπισμού παραβιάσεων της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στον τομέα της ίσης μεταχείρισης αποτελεί ανησυχητικό φαινόμενο, δε σημαίνει πλήρη εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, αλλά άγνοια των σχετικών δικαιωμάτων από πλευράς των θιγομένων και αδυναμία εντοπισμού τέτοιων περιπτώσεων από πλευράς των ελεγκτικών υπηρεσιών».

Πάντως ένα από τα πλεονεκτήματα του Σ.ΕΠ.Ε είναι η γεωγρα-

⁴⁸ Επίσης μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στατιστικά στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε. για παραβάσεις του Ν. 3488/2006. Συγκεκριμένα για το 2010 αναφέρονται 44 καταγγελίες γυναικών για 14 διαφορετικά θέματα, με κυρίαρχο την απόλυση εγκύου (15 καταγγελίες). Το αποτέλεσμα της παρέμβασης του Σ.ΕΠ.Ε είναι επιβολή προστίμων, μηνυτήρια αναφορά στον εισαγγελέα, ενημέρωση του Συνήγορου του Πολίτη, παραπομπή στα δικαστήρια. βλ. Ενδεικ. σελ 192-3.

φική του διάσταση (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 16) αφού υπάρχουν τα κατά τόπον Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης και μπορεί πιο εύκολα να γίνουν καταγγελίες.

4.3.2.3. Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης προβλέπεται στο άρθρο 21 του Ν. 3304/2005 και υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η σύνθεσή της είναι πενταμελής με πρόεδρο τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και τέσσερα τακτικά μέλη των οποίων η θητεία είναι τριετής και ανανεώσιμη. Η Επιτροπή καλύπτει όλα τα πεδία του ιδιωτικού τομέα, εκτός της απασχόλησης και της εργασίας.⁴⁹ Οι αρμοδιότητές της είναι: α) να εποπτεύει την προσπάθεια συμφιλίωσης σε περίπτωση καταγγελίας για παράβαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, β) να διατυπώνει πόρισμα σε περίπτωση που αποτυγχάνει η συμφιλιοτική δράση. Εάν πιθανολογείται η τέλεση αξιόποινης πράξης, το πόρισμα διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών, γ) να διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος του Υπουργού Δικαιοσύνης ή αρχής στο πλαίσιο αρμοδιότητας της οποίας εμπίπτει παράβαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, δ) να συντάσσει εκθέσεις για την εφαρμογή και προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Στο έργο της επικουρείται από την υπηρεσία ίσης μεταχείρισης που συνιστάται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

Η Επιτροπή λειτουργεί από τον Οκτώβριο του 2005 και μέχρι σήμερα έχει εξετάσει ένα σχετικά μικρό αριθμό καταγγελιών (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 15),⁵⁰ οι αρμοδιότη-

⁴⁹ Σύμφωνα με τον ΣτΠ αν η διάκριση αφορά σε θέματα κοινωνικής προστασίας, κοινωνικών παροχών, εκπαίδευσης, παροχής αγαθών ή υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης και της στέγης, η αναφορά υποβάλλεται στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

⁵⁰ Σύμφωνα με την ΟΚΕ η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης εξέδωσε δύο συστάσεις το

τές της είναι μάλλον περιορισμένες, υπάρχει δυσκολία παρέμβασης και αρωγής σε εξατομικευμένες περιπτώσεις, ενώ η σύνθεσή της δεν εξασφαλίζει ανεξαρτησία λόγω του καθοριστικού ρόλου του υπουργείου. Η ΟΚΕ θεωρεί ότι είναι απαραίτητη μια σημαντική αύξηση στους ανθρώπινους και χρηματικούς πόρους της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης, ώστε να της δοθεί η δυνατότητα να λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά. Πιστεύει ότι πρέπει να δοθεί η δυνατότητα ουσιαστικής παρέμβασης της Επιτροπής, καθώς και η δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, ώστε να λειτουργήσει όχι μόνο προληπτικά, αλλά και κατασταλτικά (ΟΚΕ, 2009). Ιδιαίτερη έμφαση, τέλος, πρέπει να δοθεί στη μετατροπή της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης σε ανεξάρτητη αρχή, κατά τα πρότυπα λειτουργίας της αρχής του Συνήγορου του Πολίτη, ώστε να υπάρξει και συμμόρφωση της χώρας μας προς τα προστάγματα της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ.

4.3.2.4. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ)

Με το άρθρο 18 του Ν. 3304/2005, ανατέθηκαν στην ΟΚΕ⁵¹ νέες αρμοδιότητες σχετικά με την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, μεταξύ των οποίων, η σύνταξη ετήσιας έκθεσης και η ενθάρρυνση του διαλόγου για τα θέματα αυτά με μη κυβερνητικές οργανώ-

2006 και διερεύνησε 4 καταγγελίες το 2007. Δύο καταγγελίες κρίθηκαν εκτός του πεδίου αρμοδιοτήτων της Επιτροπής, μία καταγγελία ήταν εκτός του πεδίου εφαρμογής του νόμου 3304/2005 για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ η τελευταία βρίσκεται ακόμη υπό διερεύνηση (ΟΚΕ, 2008, σ. 15)

⁵¹ Η ΟΚΕ ιδρύθηκε με το νόμο 2234/1994, με πρότυπο την ΟΚΕ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που στηρίζεται στον τριμερή διαχωρισμό των εκπροσωπούμενων συμφερόντων, διαχωρισμό δηλαδή σε τρεις ομάδες, μία των εργοδοτών-επιχειρηματιών, μία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, και μία των λοιπών κατηγοριών στην οποία εκπροσωπούνται οι αγρότες, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και οι καταναλωτές. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 προβλέπεται η συνταγματική της κατοχύρωση στο άρθρο 82§3 με κύρια αποστολή τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ιδίως για τις κατευθύνσεις της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής,

σεις (ΜΚΟ), οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στις ετήσιες εκθέσεις της η ΟΚΕ καταγράφει τις κύριες αιτιάσεις παραβίασης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης αντλώντας στοιχεία από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στις οποίες απευθύνεται⁵² και από διεθνείς οργανισμούς. Πέραν της αποτύπωσης της εικόνας σχετικά με την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης και των προβλημάτων που υφίστανται στη χώρα μας, οι εκθέσεις της ΟΚΕ περιέχουν συστάσεις, οδηγίες, παρατηρήσεις και προτάσεις με σκοπό την ενίσχυση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, συνιστώντας έτσι ένα απαραίτητο εργαλείο παρακολούθησης, εκτίμησης και ανασχεδιασμού των πολιτικών κατά των διακρίσεων (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 17).

4.3.2.5. Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου ιδρύθηκε με το Ν. 2667/1998 και είναι συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Επειδή η καταπολέμηση των διακρίσεων συνδέεται άρρηκτα με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος της ΕΕΔΑ στην επισήμανση συγκεκριμένων ζητημάτων. Η αντιπροσωπευτική της σύνθεση επιτρέπει να συνυπάρξουν δημιουργικά διαφορετικές δυνάμεις:⁵³ εκπρόσωποι διοίκησης, ειδικοί επιστήμονες, συνδικαλιστές, εκπρόσωποι πολιτικών κομμάτων, ΜΚΟ και άλλων φορέων. Η ΕΕΔΑ είχε πάρει την πρωτοβουλία να γνωματεύσει, το Δεκέμβριο του 2003, επί του σχεδί-

⁵² Η ΟΚΕ προκειμένου να συντάξει την έκθεσή της απευθύνεται σε συγκεκριμένες ΜΚΟ, αξιοποιεί τις απόψεις τους και ενσωματώνει τις κοινές τους θέσεις στην έκθεσή της. Βλέπε παραρτήματα εκθέσεων ΟΚΕ

⁵³ Για τη σύνθεσή της γίνεται μνεία στο άρθρο 2 του Ν. 2667/1998. Βλέπε και έκθεση για το 2009 σελ. 19 επ. www.nchr.gr.

ου νόμου για τη μεταφορά των Οδηγιών του 2000 στο εσωτερικό δίκαιο. Έκτοτε στις ετήσιες εκθέσεις της υποβάλλει παρατηρήσεις σχετικά με το Ν. 3304/2005 και προτάσεις που στοχεύουν στη βελτίωσή του. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι στην τελευταία ετήσια έκθεσή της που αφορά το 2009 προτείνει την τροποποίηση του ισχύοντος νομικού πλαισίου της ίσης μεταχείρισης. Πιο συγκεκριμένα οι προτάσεις της ΕΕΔΑ κατατάσσονται σε τρεις επιμέρους ενότητες: α) ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο των ουσιαστικών διατάξεων των οδηγιών, β) ενσωμάτωση των επιταγών αυξημένης και αποτελεσματικής έννομης προστασίας του ατομικού δικαιώματος στην ίση μεταχείριση, γ) προσαρμογή του εθνικού δικαίου στην αξίωση των κοινοτικών νομοθετικών πράξεων για κοινωνική ρύθμιση της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων (ΕΕΔΑ, 2010, σ. 120).

4.3.3. Το νομοθετικό καθεστώς της καταπολέμησης των διακρίσεων

4.3.3.1. Οι προβλέψεις του Ν. 3304/2005

Ο Ν. 3304/2005 με τον οποίο μεταφέρθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ δημιουργεί, όπως ήδη αναφέρθηκε, μια εξειδικευμένη νομοθεσία-πλαίσιο κατά των διακρίσεων. Οι προγενέστερες συνταγματικές διατάξεις με τη θέσπιση του ανωτέρω νόμου εξειδικεύονται και υπάρχει πλέον σαφής προστασία σε πέντε θεματικά πεδία. Έτσι η Ελλάδα διαθέτει πλέον ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο προστασίας στον τομέα των διακρίσεων. Εξάλλου, με τη σύσταση των φορέων προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, δίνεται η δυνατότητα σε «ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού», οι οποίες τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά φτώχειας και ανεργίας σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, να αναζητήσουν μια άλλη οδό προστασίας πέραν

της δικαιοσύνης, που λόγω της βραδυπορίας και της δαπάνης, δεν είναι πάντα και η πλέον αποτελεσματική (Καραντινός & Χριστοφίλοπούλου, 2009, σ. 19).

Ο Νόμος 3304/2005 παρέχει έναν συγκεκριμένο ορισμό της άμεσης διάκρισης στα άρθρα 3 και 7. Ο ορισμός είναι ο ίδιος για όλους τους λόγους που αναφέρονται στις Οδηγίες (εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή γενετήσιος προσανατολισμός). Ο Ν. 3304/2005 επιτρέπει αιτιολόγηση της άμεσης διάκρισης, ανοίγοντας έτσι το παράθυρο στην ύπαρξη εξαιρέσεων από την αρχή της μη διάκρισης σε σχέση με όλα τα πεδία. Αναλόγως, ορίζει στο άρθρο 9 §2 ότι δε θίγεται τις υφιστάμενες διατάξεις ή πρακτικές που αφορούν σε επαγγελματικές δραστηριότητες των εκκλησιών ή άλλων οργανισμών ή ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις.

Επίσης στα άρθρα 5, 9 και 11 του Ν. 3304/2005 αναφέρεται ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ενός χαρακτηριστικού που σχετίζεται με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό δε θα αποτελεί διάκριση όπου, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται, αυτό το χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη. Ειδικότερα για τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις το άρθρο 9§2 ορίζει ρητά ότι αυτές οι πεποιθήσεις θα πρέπει επίσης να αποτελούν «ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση» (Theodoridis, 2010: 23).

Ο Νόμος 3304/2005 στο άρθρο 2§2 παρέχει έναν ορισμό της παρενόχλησης ακολουθώντας τον αντίστοιχο των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ. Αυτή «εκδηλώνεται με ανεπιθύμη-

τη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 (φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις κ.λπ.) και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Κατά την εξειδίκευση της έννοιας της παρενόχλησης λαμβάνονται υπόψη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη». Στο ελληνικό ποινικό δίκαιο δεν υπάρχει συγκεκριμένο αδίκημα που να σχετίζεται με την παρενόχληση. Ωστόσο, μπορεί να υποστηριχθεί ότι κάποιες εκδοχές της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής ορισμένων διατάξεων του ποινικού κώδικα.⁵⁴ Σε αυτό το πεδίο εφαρμογής, η προστασία από τη θυματοποίηση θα περιλαμβάνει όποια μέτρα είναι απαραίτητα για την προστασία των εργαζόμενων από την απόλυση ή άλλη δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ως αντίμετρο για μια καταγγελία (μέσα στην επιχείρηση) ή για τις όποιες νομικές διαδικασίες με σκοπό την εφαρμογή της τήρησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης (άρθρο 15). Ειδικότερα, σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης ή δυσμενών συνεπειών ως αντίμετρο σε μία καταγγελία ή σε διαδικασίες με σκοπό την εφαρμογή της τήρησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στον τομέα της φυλετικής ή εθνοτικής διάκρισης, το πεδίο εφαρμογής είναι ευρύτερο από την απασχόληση και το επάγγελμα και καλύπτει όλα τα άτομα, όσον αφορά τόσο το δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα σε σχέση με τα οκτώ σημεία (α-η) της Οδηγίας 2000/43/EK του Συμβουλίου (Theodoridis, 2010: 27).

Επίσης στο άρθρο 10 του νόμου μεταφέρεται επακριβώς το

⁵⁴ Πρόκειται κυρίως για τα άρθρα 337 προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας και 343 ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας. Εφαρμογή υπό ορισμένες προϋποθέσεις μπορεί να έχουν και τα άρθρα 361 (εξύβριση), 385 (εκβίαση) και 353 (πρόκληση σκανδάλου με ακόλαστες πράξεις).

άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78 περί εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία.⁵⁵ Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ο Ν. 1556/1985 με τον οποίο επικυρώθηκε η σύμβαση 159/2003 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την επαγγελματική αποκατάσταση και απασχόληση (άτομα με αναπηρία) δίνει έναν ορισμό ατόμου με αναπηρία βασισμένη στο ιατρικό μοντέλο.⁵⁶ Πάντως η αναπηρία ως έννοια σε αντίθεση με τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά τα οποία προστατεύονται απέναντι στη δυσμενή μεταχείριση όπως το φύλο, η ηλικία ή η εθνοτική καταγωγή, έχει συχνά δυναμικό χαρακτήρα και παρουσιάζεται με μια ποικιλομορφία που δύσκολα μπορεί να καταγραφεί εξαντλητικά. Γι' αυτό και δεν θα πρέπει να ξενίζει η έλλειψη ορισμού της αναπηρίας στην Οδηγία 2000/78.

Η έλλειψη αυτή οδήγησε κάποια από τα κράτη-μέλη, μεταξύ των οποίων και την Ελλάδα, να μην προβούν ούτε αυτά σε νομοθετικό ορισμό της αναπηρίας. Η έλλειψη αυτή ενδεχομένως να παροτρύνει τον εφαρμοστή του δικαίου στις εν λόγω έννομες τάξεις στο να καταφύγει σε ορισμούς που περιέχονται σε άλλους κλάδους δικαίου, κατά βάση της κοινωνικής ασφάλισης και της πρόνοιας (Μπαρτζελιώτης, 2009). Τον ορισμό της αναπηρίας κλήθηκε

⁵⁵ Πρόκειται για τα «ενδεδειγμένα μέτρα που ο εργοδότης υποχρεώνεται να λάβει προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και τη δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία».

⁵⁶ Αντίθετα το κοινωνικό μοντέλο χαρακτηρίζει την αναπηρία ως παράγοντα μειονεξίας που εμποδίζει την ισότιμη συμμετοχή στα κοινά και οφειλόμενη στην αλληλεπίδραση ανάμεσα σε μια σωματική, νοητική ή ψυχική πάθηση και στους εκάστοτε περιβαλλοντικούς παράγοντες ή στις κοινωνικές προκαταλήψεις. Συνέπεια της παραδοχής αυτής είναι η ενσωμάτωση της προστασίας της αναπηρίας στο ευρύτερο πλαίσιο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

να προσδιορίσει το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) σε μια σειρά υποθέσεων, σημαντικότερες από τις οποίες είναι η υπόθεση Chacón Navas⁵⁷ και η υπόθεση Coleman.⁵⁸

Τέλος, δεν υπάρχουν σχετικές διατάξεις ή οι έννοιες της διάκρισης λόγω αντίληψης ή της διάκρισης λόγω σχέσης στο ελληνικό δίκαιο (ή ειδικά στο Νόμο 3304/2005), ούτε υπάρχουν κανόνες για τις πολλαπλές διακρίσεις ή σχέδια για την υιοθέτηση τέτοιων κανόνων ή νομολογία που να ασχολείται με τις περιπτώσεις των πολλαπλών διακρίσεων.

Η Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης θα εφαρμόζεται σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3304/2005 σε όλα τα πρόσωπα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και σε όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφω-

⁵⁷ Το ΔΕΚ στην υπόθεση Navas απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα αρμόδιου ισπανικού δικαστηρίου επεσήμανε κατ' αρχήν ότι, ελλείψει σχετικού ορισμού στην Οδηγία ή παραπομπής στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών-μελών, ο όρος «αναπηρία» θα πρέπει να τύχει αυτοτελούς και ενιαίας ερμηνείας με βάση τα συμφραζόμενα και το σκοπό που επιδιώκει η σχετική Οδηγία. Στο πλαίσιο αυτό, η έννοια της «αναπηρίας», σύμφωνα με το ΔΕΚ, υποδηλώνει «μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα για μεγάλο χρονικό διάστημα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο». Στη συνέχεια το ΔΕΚ έκανε δεκτό ότι η ασθένεια δεν μπορεί να εξομοιωθεί άνευ ετέρου με την αναπηρία και αυτό γιατί ο κοινοτικός νομοθέτης σκοπίμως επέλεξε τον όρο «αναπηρία» αντί του όρου «ασθένεια» και, περαιτέρω, γιατί η ασθένεια δεν περιλαμβάνεται ως έννοια σε καμιά διάταξη της Συνθήκης. Το ΔΕΚ με την απόφασή του περιορίστηκε να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα αποφεύγοντας να δώσει έναν εξαντλητικό και άκαμπτο ορισμό της αναπηρίας.

⁵⁸ Στην υπόθεση Coleman έχουμε ένα δείγμα ευελιξίας στον ορισμό της αναπηρίας από το ΔΕΚ. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η Οδηγία 2000/78 απαγορεύει τη διάκριση λόγω αναπηρίας όχι μόνο όταν αυτή γίνεται σε βάρος των ίδιων των ατόμων με αναπηρία αλλά και όταν γίνεται και σε βάρος ατόμων που φροντίζουν άτομα με αναπηρία.

σης, με τον επαγγελματικό προσανατολισμό να περιλαμβάνει την πρακτική επαγγελματική εμπειρία, γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, δ) την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζόμενων ή σε οποιαδήποτε οργάνωση της οποίας τα μέλη ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, ε) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, στ) τις κοινωνικές παροχές, ζ) την εκπαίδευση, η) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Υπάρχει στο άρθρο 4§2 η εξαίρεση της ιθαγένειας για την οποία γίνεται ειδική αναφορά παρακάτω.

4.3.3.2. Η εξαίρεση της ιθαγένειας από το πεδίο προστασίας του Ν. 3304/2005

Στην περίπτωση της διάκρισης με κριτήριο την εθνοτική καταγωγή οι πολιτικές για την ίση μεταχείριση διασταυρώνονται με την μεταναστευτική πολιτική της Ελλάδας ή έστω με τις διατάξεις, που αφορούν άμεσα ή έμμεσα στην ρύθμιση του καθεστώτος διαμονής και εργασίας των υπηκόων τρίτων χωρών (ΟΚΕ, 2009, σ. 20-21). Η «*εξαίρεση της ιθαγένειας*» που εισάγεται με το άρθρο 4 παρ. 2 του Νόμου 3304/2005, ουσιαστικά καθιστά εν δυνάμει απόλυτα δικαιολογίσιμη οποιαδήποτε θεσμικής φύσης άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των μεταναστών, εξαιτίας ακριβώς της (μη ελληνικής) ιθαγένειάς τους.

Σήμερα υπάρχει κωδικοποίηση⁵⁹ της νομοθεσίας για την είσοδο, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών

⁵⁹ Πριν την κωδικοποίηση της νομοθεσίας υπήρξαν στη δεκαετία του '90 ο Ν. 1975/1991 και τα Π.Δ. 358/1997 και 359/1997 και στη συνέχεια ο Ν. 2190/2001 (Σαρκής, 2008, σ. 28, 30).

στην ελληνική επικράτεια με το Ν. 3386/2005, όπως αυτός τροποποιήθηκε με 15 μεταγενέστερους νόμους.⁶⁰ Από τους νόμους που τροποποίησαν το Ν. 3386/2005 ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στο Ν. 3536/2007 και στο Ν. 3838/2010. Με το Ν. 3536/2007 αναδιατυπώθηκαν οι γενικές προϋποθέσεις δικαιώματος διαμονής, οι προϋποθέσεις ανανέωσης άδειας διαμονής, οι ρυθμίσεις διαδικασίας μετάκλησης. Μία από τις πιο σημαντικές καινοτομίες του αφορά στις προϋποθέσεις χορήγησης άδειας διαμονής για αόριστη διάρκεια, αφού το κρίσιμο σημείο είναι η συμπλήρωση δεκαετούς νόμιμης διαμονής στη χώρα, ανεξάρτητα από το είδος των αδειών διαμονής που κατείχε ο ενδιαφερόμενος. Ο Ν. 3838/2010 επιφέρει αλλαγές στην κτήση της ελληνικής ιθαγένειας, στη διαδικασία πολιτογράφησης και στην αναγνώριση πολιτικών δικαιωμάτων στους αλλοδαπούς.⁶¹ Πιο συγκεκριμένα με το άρθρο 1 παρ.2 του Ν. 3838/2010 εισάγονται δύο προϋποθέσεις κτήσης της ελληνικής ιθαγένειας από τη λεγόμενη «δεύτερη γενιά μεταναστών», η γέννηση του αλλοδαπού στην Ελλάδα ή εναλλακτικά έχοντας ολοκληρώσει την παρακολούθηση έξι τάξεων στο ελληνικό σχολείο με σχετική δήλωση των γονέων τους ή των ιδίων όταν ενηλικιωθούν. Με το νόμο αυτό καλύπτονται οι βασικές επισημάνσεις που έχουν γίνει στις ετήσιες εκθέσεις της ΟΚΕ (ΟΚΕ, 2009:21).

Επιπλέον με το Ν. 4018/2011 αναδιοργανώνεται το σύστημα αδειοδότησης για τη διαμονή αλλοδαπών στη χώρα υπό όρους αυξημένης ασφάλειας. Συγκεκριμένα μεταφέρεται στις Υπηρεσίες

⁶⁰ Προς τροποποίηση και συμπλήρωση του Ν. 3386/2005 ακολούθησαν οι Νόμοι 3448/2006, 3536/2007, 3613/2007, 3649/2008, 3731/2008, 3772/2009, 3838/2010, 3846/2010, 3870/2010, 3875/2010, 3879/2010 3900/2010, 3907/2011, 4018/2011.

⁶¹ Πριν την θέσπιση του Ν. 3838/2010 ένα μικρό βήμα είχε γίνει με το Ν. 3731/2008 που έδινε τη δυνατότητα στα παιδιά των οποίων οι γονείς διαμένουν μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα να αποκτούν μετά την ηλικία των 18 το καθεστώς του επί μακρόν διαμένουτος.

Αλλοδαπών και Μετανάστευσης των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων η αρμοδιότητα των Δήμων της Χώρας για την παραλαβή των αιτήσεων πολιτών τρίτων χωρών για τη χορήγηση ή την ανανέωση άδειας διαμονής, καθώς και την επίδοση σε αυτούς των αποφάσεων, που εκδίδονται σε συνέχεια των σχετικών αιτήσεων. Στόχος του νομοθέτη είναι να καταστήσει τις εν λόγω υπηρεσίες ως υπηρεσίες μιας στάσης για το σύστημα αδειοδότησης των αλλοδαπών. Ελπίζουμε το νέο αυτό θεσμικό πλαίσιο να συμβάλει στην αποτροπή γραφειοκρατικών προβλημάτων τα οποία για πολλά χρόνια τάλανιζαν την ελληνική πολιτεία. Οι άδειες διαμονής βραχείας διάρκειας σε συνδυασμό με την απουσία της δυνατότητας για μια άπαξ και δια παντός νομιμοποίηση των ανεπίσημων μεταναστών (όπως ισχύει στις περισσότερες χώρες) παρεμποδίζει συστηματικά την πλήρη ένταξη και -κατ' επέκταση- την κατ' ουσία ίση μεταχείρισή τους.

Για να περιοριστεί το φαινόμενο των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών και για να υπάρξει ίση μεταχείριση και εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών πρέπει να περιοριστεί η εφαρμογή της εξαίρεσης της ιθαγένειας με μια πιθανή τροποποίηση του άρθρου 4 παρ. 2 του Ν. 3304/2005. Ο ΣτΠ επισημαίνει την επανεξέταση του νόμου ιδιαίτερα στο σκέλος που αφορά : α) στους αλλοδαπούς υπηκόους τρίτων χωρών, που έχουν εγκατασταθεί και διαμένουν επί μακρόν στην Ελλάδα και β) περιπτώσεις καταγγελιών υπηκόων τρίτων χωρών, η διερεύνηση των οποίων προκαλεί σοβαρές υπόνοιες υποκρυπτόμενης δυσμενούς διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (ΣτΠ, 2009, σ. 12).

Ο τομέας αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός αφού με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 για τις διακρίσεις οι πολίτες στην Ελλάδα θεωρούν ως συχνότερη μορφή διακρίσεων την εθνικότητα 71% έναντι του 61% του Μ.Ο της Ε.Ε.-27 (Special Eurobarometer 317, σ. 9).

4.3.3.3. Η προστασία του Ν. 3304/2005

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του νόμου σε περίπτωση μη τήρησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία από τα διοικητικά όργανα⁶² ή μέσω των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων ή των συνδικαλιστικών ενώσεων.⁶³ Απαιτούνται δύο προϋποθέσεις ώστε τα νομικά πρόσωπα να μπορούν να δράσουν εκ μέρους και προς υποστήριξη των θυμάτων ενώπιον των δικαστηρίων και ενώπιον των διοικητικών οργάνων: 1) ο σκοπός του νομικού προσώπου να είναι η διασφάλιση της τήρησης της αρχής ίσης μεταχείρισης και 2) η συναίνεση του προσώπου που υφίσταται διακριτική μεταχείριση στην οργάνωση δηλώνοντας ότι θέλει και συμφωνεί να εκπροσωπηθεί από αυτήν. Στην περίπτωση της διάκρισης λόγω φύλου στο πεδίο της απασχόλησης, μπορούν να υποβάλλουν αναφορές συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, βάσει του σκοπού τους, με τη *συναίνεση* του θιγόμενου (άρθρο 12 του Ν.3488/2006).

Το άρθρο 14 του Ν.3304/2005 ορίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες το βάρος της απόδειξης σε μια αστική ή διοικητική δικαστική διαδικασία μετατίθεται από τον ενάγοντα στον εναγόμενο.⁶⁴

⁶² Άρθρα 24- 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1979).

⁶³ Το άρθρο 13§3 αναφέρει «Νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο θα φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής».

⁶⁴ Συγκεκριμένα ορίζει «Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ή τη διοι-

Μετάθεση του βάρους της απόδειξης δεν πραγματοποιείται ποτέ σε ποινικές διαδικασίες. Επίσης στο άρθρο 16 προβλέπεται για τον παραβάτη ποινική κύρωση και όχι αποζημίωση του παθόντα.⁶⁵ Τέλος σύμφωνα με το άρθρο 17 η παραβίαση της απαγόρευσης της διακριτικής μεταχείρισης από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και επισύρει πρόστιμο από την Επιθεώρηση Εργασίας που κυμαίνεται μεταξύ 500 και 30.000 ευρώ σύμφωνα με το άρθρο 16§1 του Ν. 2639/1998.

Επιπλέον η ελληνική νομοθεσία προβλέπει ρητά μέσα υπεράσπισης και κυρώσεις του ποινικού δικαίου στις υποθέσεις διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων μόνο μέσα στο πλαίσιο του Ν. 927/1979. Ο νόμος αυτός, λόγω του ότι κρίνεται ανεπαρκής για να αντιμετωπίσει τις σημερινές προκλήσεις, αναμένεται να αναθεωρηθεί σύντομα αφού έχει κατατεθεί στη Βουλή νέο σχέδιο νόμου⁶⁶ ώστε να αντιμε-

κητική αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής».

⁶⁵ «Όποιος παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής ή θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή προσφορά υπηρεσιών στο κοινό τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ».

⁶⁶ Στην αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι με το υφιστάμενο σχέδιο νόμου επεκτείνεται η προστασία και σε ομάδες ή πρόσωπα που δεν προσδιορίζονται μόνο με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή τους αλλά και τον γενετήσιο-σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Επίσης, εκτός από τις προσβολές εναντίον ομάδων ή προσώπων αξιόποινες θεωρούνται και οι ρατσιστικές και ξενοφοβικές εκδηλώσεις που στρέφονται κατά πραγμάτων (κινητών ή ακινήτων), τα οποία χρησιμοποιούνται κυρίως ή κατ' αποκλειστικότητα από τις παραπάνω ομάδες ή πρόσωπα (όπως π.χ. θρησκευτικά αντικείμενα, εθνικά σύμβολα, οίκοι λατρείας, χώροι διαμονής, εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας, κ.λπ.).

τωπισθούν αποτελεσματικότερα οι σοβαρές μορφές εκδήλωσης ρατσιστικών και ξενόφοβων συμπεριφορών.

4.3.3.4. Προβλήματα στην εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Παρά την ύπαρξη όμως του σαφούς θεσμικού πλαισίου επισημαίνονται από εξειδικευμένους θεσμικούς φορείς (ΟΚΕ, 2009· ΕΕΔΑ, 2009· ΣτΠ, 2009) στις ετήσιες εκθέσεις τους κενά εφαρμογής και νομικά κενά. Οι απόψεις αυτών των φορέων έχουν ιδιαίτερο βάρος γιατί δεν απηχούν μόνο δικές τους αντιλήψεις, αλλά τις απόψεις οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών με θεματικό αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα η ΟΚΕ στην έκθεσή της για το 2009 επισημαίνει ζητήματα που παραβιάζεται το καθεστώς ίσης μεταχείρισης (ΟΚΕ, 2009, σ. 17-19). Στο πεδίο της θρησκευτικής ελευθερίας τονίζεται η έλλειψη νομίμως λειτουργούντων χώρων λατρείας και ταφής των μουσουλμάνων.⁶⁷ Στο πεδίο διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καταγράφονται περιστατικά κακομεταχείρισης ευπαθών ομάδων όπως οι παράνομοι μετανάστες, οι αιτούντες άσυλο, οι Ρομά οι οποίοι αντιμετωπίζουν και οικιστικά προβλήματα ⁶⁸ καθώς και ατόμων του κοινωνικού περιθωρίου. Επιπλέον στο ίδιο πεδίο προστασίας, παραβίαση της Αρχής Ίσης Μεταχείρισης υπάρχει όταν

⁶⁷ Με ενέργειες που συντονίζει ο Αντιπρόεδρος της Κυβέρνησης Θ. Πάγκαλος, για το ζήτημα της λατρείας έχει παρουσιαστεί κάποια πρόοδος σήμερα με ανεύρεση χώρου στην περιοχή του Βοτανικού, για το μουσουλμανικό νεκροταφείο η περιοχή που μάλλον θα επιλεγεί είναι το Σχιστό. Βλέπε απολογισμός 2009-2010, σελ. 66-67 <http://antiproedros.gov.gr>

⁶⁸ Η περίπτωση των Ρομά και οι συνθήκες διαβίωσής τους εντάσσονται στη στρατηγική δράση του Συνήγορου του Πολίτη και εξειδικεύεται στην τρίτη ενότητα της έκθεσής του (17 αναφορές) (ΣτΠ, 2009, σ. 24-31. Επίσης σημαντική είναι η ΚΥΑ 15422/21.04.2011 για τα «Κέντρα Στήριξης Ρομά και Ευπαθών Ομάδων» στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013.

υφίστανται δημοσιεύματα δημόσιου αντισημιτισμού με αθωωτικές αποφάσεις δικαστηρίων.⁶⁹

Πάγια άποψη της ΟΚΕ αποτελεί ότι οι δράσεις της Πολιτείας δεν θα πρέπει να περιορίζονται μόνο σε μια θεσμική τυπική προστασία αυτών των ευάλωτων ομάδων, αλλά θα συνθέτουν ένα σύνολο πρακτικών με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη θετική ενίσχυση των «διαφορετικών» κοινωνικών ομάδων με σεβασμό των ιδιαιτεροτήτων τους (ΟΚΕ, 2006, σ. 23-27· 2007, σ. 17-20· 2008, σ. 18-21). Τέτοιες δράσεις είναι η κατάρτιση των κρατικών λειτουργών σε ζητήματα διακριτικής μεταχείρισης, η ενημέρωση των μελών των προστατευόμενων ομάδων για τα δικαιώματά τους, εκστρατείες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, διασφάλιση της κοινωνικής συναίνεσης σε ζητήματα που αφορούν μειονοτικές ομάδες, ο συντονισμός των φορέων παρακολούθησης κ.λπ. Οι εκθέσεις της ΟΚΕ και της ΕΕΔΑ τονίζουν ακόμη τη σημασία των στοχευμένων προγραμμάτων για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, εκπαίδευσης και απασχόλησης για «ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού», σε συνδυασμό με την ανάγκη δραστηριοποίησης δικηγόρων μέσω ενός συστήματος εθελοντικής νομικής υποστήριξης των ομάδων αυτών (Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2009, σ. 20).⁷⁰

⁶⁹ Πρόκειται για την απόφαση του Εφετείου Αθηνών της 27ης Μαρτίου 2009 που αθώωσε τον Κ. Πλεύρη για το βιβλίο του «Οι Εβραίοι Όλη η αλήθεια», ανατρέποντας την πρωτόδικη καταδικαστική απόφαση, με την οποία του είχε επιβληθεί ποινή 14 μηνών με 3ετή αναστολή, αφού κρίθηκε ότι αποσπάσματα υβριστικά για τους Εβραίους δεν αποτελούν προτροπή σε βία, μίσος και διακρίσεις κατά των Εβραίων και δεν τους προσβάλλουν, αφού δεν εμπίπτουν στον αντιρατσιστικό Ν. 927/1979. Σε αυτή την απόφαση ο εισαγγελέας του Αρείου Πάγου έχει ασκήσει αναίρεση υπέρ του νόμου την 1 Ιουλίου 2009.

⁷⁰ Όσον αφορά την εθελοντική νομική υποστήριξη πρόσφατα στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης είχε καταρτιστεί πρόγραμμα εκπαίδευσης Ελλήνων δικηγόρων με τη μορφή σεμιναρίου στις 19 και 20 Ιουλίου 2011 στο Στρασβούργο με στόχο την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των Ελλήνων Ρομά ενώπιον εθνικών ή διεθνών δικαιοδοτικών οργάνων.

Επιπλέον η ύπαρξη τριών φορέων που δραστηριοποιούνται στην εφαρμογή του νόμου, ο καθένας και με διαφορετικό πεδίο δράσης εμφανίζεται μη αποτελεσματική δημιουργώντας σε αρκετές περιπτώσεις σύγχυση. Η ΕΕΔΑ προτείνει να ανατεθεί αποκλειστικά στο Συνήγορο του Πολίτη η προώθηση και ο έλεγχος της τήρησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης από φυσικά και νομικά πρόσωπα του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα της κοινωνίας και της οικονομίας για όλα τα πεδία στα οποία εκτείνεται η εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, πλην εκείνου της πρόσβασης στα αγαθά και τις υπηρεσίες, όπου θα πρέπει να θεσμοθετηθεί η αρμοδιότητα του Συνήγορου του Καταναλωτή ως φορέα προώθησης της αρχής. Το πλεονέκτημα του ΣτΠ είναι ότι λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή. Παράλληλα απαιτείται να προσαρμοστούν στη νέα αποστολή του ΣτΠ οι συναφείς αρμοδιότητες όλων των λοιπών δημόσιων αρχών (ΟΚΕ, Σ.ΕΠ.Ε και Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης) που ο Ν. 3304/2005 καθιερώνει (ΕΕΔΑ, 2010:135).

Επίσης η 2^η ειδική έκθεση του ΣτΠ επισημαίνει σημαντικά εμπόδια στην εφαρμογή και την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Ειδικότερα αναδεικνύει ότι εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου στους όρους των προκηρύξεων για προσλήψεις και στις διαδικασίες πρόσβασης σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στο δημόσιο τομέα επισημαίνει τα διαδικαστικά και νομοθετικά εμπόδια που υπάρχουν για την κατοχύρωση σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης (π.χ. σώματα ασφαλείας) της άδειας ανατροφής παιδιού ως δικαίωμα και του πατέρα, ενώ στον ιδιωτικό τομέα τονίζει ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα αποτελούν εμπόδια για την απασχόληση των γυναικών και ότι δεν λαμβάνονται μέτρα για την επανένταξη στην αγορά εργασίας μετά από, σχετικές με αυτές, μακρές απουσίες των γυναικών (ΣτΠ, 2011).

4.3.3.5. Το λοιπό νομοθετικό πλαίσιο στο πεδίο των διακρίσεων

Πέραν του Ν. 3304/2005 που αποτελεί το βασικό νομοθετικό εργαλείο για την καταπολέμηση των διακρίσεων σημαντική είναι η συμβολή των νόμων για τη μετανάστευση που τροποποιούν το Ν. 3386/2005. Από τους νόμους αυτούς σημαντικότεροι είναι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο Ν. 3536/2007 με τον οποίο αναδιευκύνονται οι γενικές προϋποθέσεις δικαιώματος διαμονής, οι προϋποθέσεις ανανέωσης άδειας διαμονής και οι ρυθμίσεις διαδικασίας μετάκλησης, ο Ν. 3731/2008 που παρέχει τη δυνατότητα στα παιδιά των οποίων οι γονείς διαμένουν μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα να αποκτούν μετά την ηλικία των 18 το καθεστώς του επί μακρόν διαμένοντος, ο Ν. 3838/2010 που δίνει τη δυνατότητα στους μετανάστες της δεύτερης γενιάς να αποκτήσουν την ελληνική ιθαγένεια και ο πρόσφατος Ν. 4018/2011 με τον οποίο αναδιοργανώνεται το σύστημα αδειοδότησης για τη διαμονή αλλοδαπών στη χώρα υπό όρους αυξημένης ασφάλειας.

Σημαντική υπήρξε επίσης η συμβολή του Ν. 3719/2008 που τροποποιεί το Ν. 927/1979 και ο οποίος στο άρθρο 23 ορίζει « η τέλεση πράξης από μίσος εθνικό, φυλετικό, θρησκευτικό ή μίσος λόγω διαφορετικού γενετήσιου προσανατολισμού κατά του παθόντος συνιστά επιβαρυντική περίπτωση». Αφορμή για τη θέσπιση αυτού του νόμου υπήρξε η σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης (Καραντινός, Χριστοφιλοπούλου, 2010, σ. 132).

Επιπλέον για τα ζητήματα προώθησης της ισότητας μεταχείρισης και της ισότητας ευκαιριών στην εργασία και για τα δύο φύλα σημαντική νομική εξέλιξη είναι η θέσπιση του Ν. 3896/2010 που κατήργησε και αντικατέστησε το Ν. 3488/2006. Με το νόμο αυτό, όπως ήδη αναφέρθηκε, διευρύνονται οι αρμοδιότητες του ΣτΠ για

θέματα διακρίσεων λόγω φύλου σε εργασιακά θέματα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ιδιαίτερα με το άρθρο 25 του νέου νόμου προβλέπεται η δυνατότητα του Συνήγορου να εξετάζει αν παραβιάζεται η αρχή των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και για τα δύο φύλα.

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει προετοιμάσει σχέδιο νόμου με το οποίο θεσπίζεται το γενικό πλαίσιο ρύθμισης για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου.⁷¹ Το σχέδιο νόμου έχει κατατεθεί στη Βουλή και βρίσκεται στο στάδιο της επεξεργασίας. Ο νόμος που θα ψηφιστεί θα αντικαταστήσει το Ν. 927/1979 ώστε να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικότερα οι σοβαρές μορφές εκδήλωσης ρατσιστικών και ξενοφοβών συμπεριφορών. Σημαντικό είναι το άρθρο 3 στο οποίο ορίζονται οι προϋποθέσεις για την ποινική αξιολόγηση των εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας, όταν στρέφονται όχι μόνο εναντίον ομάδων ή προσώπων, που διακρίνονται εξαιτίας των φυσικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών τους ή του γενετήσιου-σεξουαλικού προσανατολισμού τους, αλλά και εναντίον των πραγμάτων (κινητών ή ακινήτων), που χρησιμοποιούν κυρίως ή κατ' αποκλειστικότητα αυτές οι ομάδες ή πρόσωπα (θρησκευτικά αντικείμενα, εθνικά σύμβολα, οίκοι λατρείας, χώροι διαμονής, εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας, κ.λπ.).⁷² Επίσης στο άρθρο 4 προβλέπεται η τιμωρία αυτού που αρ-

⁷¹ Αυτό γίνεται σύμφωνα με την Απόφαση-πλαίσιο 2008/913/ΔΕΥ του Συμβουλίου της 28ης -11-2008, η οποία βασίζεται στην προϊσχύσασα Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και ιδίως στα άρθρα 29, 31 και 34§2 στοιχ. β' (ήδη άρθρα 67§3 και 83 της ΣΛΕΕ), ώστε να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη προσέγγιση του ποινικού δικαίου των κρατών-μελών αναφορικά με την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση των εκδηλώσεων ρατσισμού και της ξενοφοβίας, καθώς και των εγκλημάτων που τελούνται με τέτοια κίνητρα.

⁷² Σχέδιο Νόμου «Για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του Ποινικού Δικαίου». Κείμενο νομοσχεδίου και αι-

νείται ή εκμηδενίζει τη σημασία εγκλημάτων γενοκτονίας, εγκλημάτων κατά της ανθρωπότητας και εγκλημάτων πολέμου, ...και η πράξη αυτή στρέφεται κατά ομάδας προσώπων που προσδιορίζεται με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή ή το γενετήσιο προσανατολισμό κατά τρόπο που μπορεί να προκαλέσει ή διεγείρει σε βιαιοπραγίες ή εχθροπάθεια κατά μιας τέτοιας ομάδας ή μέλους της.⁷³ Ασφαλώς η εξέλιξη αυτή είναι σημαντική στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην προστασία ευάλωτων ομάδων.

Πέραν του θεσμικού πλαισίου σημαντικά βήματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων Ελλάδα αποτέλεσαν η Εθνική Στρατηγική για το Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών 2007, όπου υλοποιήθηκαν έντεκα έργα με διαφορετικές προτεραιότητες για κάθε ομάδα στόχο και η τέταρτη προτεραιότητα για την «κοινωνική ένταξη των ΑμεΑ, των μεταναστών και των ατόμων/ομάδων με πολιτισμικές/θρησκευτικές ιδιαιτερότητες» στο πλαίσιο της Εθνικής Έκθεσης Στρατηγικής για την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010 (βλ. αναλυτικά Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2010, σ. 132-133).

τιολογική έκθεση <http://www.ministryofjustice.gr>.

⁷³ Οποιοσδήποτε δημόσια προφορικά ή διά του τύπου ή μέσω του διαδικτύου ή με οποιοδήποτε άλλο μέσο ή τρόπο, εγκωμιάζει ή αρνείται ή εκμηδενίζει τη σημασία εγκλημάτων γενοκτονίας, εγκλημάτων κατά της ανθρωπότητας και εγκλημάτων πολέμου, ...και η πράξη αυτή στρέφεται κατά ομάδας προσώπων που προσδιορίζεται με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή ή το γενετήσιο προσανατολισμό κατά τρόπο που μπορεί να προκαλέσει ή διεγείρει σε βιαιοπραγίες ή εχθροπάθεια κατά μιας τέτοιας ομάδας ή μέλους της τιμωρείται με φυλάκιση έως δύο (2) έτη και χρηματική ποινή χιλίων έως τριών χιλιάδων (1.000 – 3.000) ευρώ. Για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου απαιτείται τα εγκλήματα αυτά να έχουν αναγνωριστεί με αμετάκλητη απόφαση ελληνικού ή διεθνούς δικαστηρίου.

4.4. Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου οι πολίτες στην Ελλάδα θεωρούν (πολύ περισσότερο από την πλειονότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση) ότι όλες οι μορφές διακρίσεων για τις οποίες ρωτήθηκαν είναι διαδεδομένες στη χώρα τους. Η συχνότερα αναφερόμενη μορφή διακρίσεων ήταν η εθνικότητα 71% (61% E.E.-27), ακολουθούμενη από τον σεξουαλικό προσανατολισμό 64% (47% E.E.-27), την αναπηρία 63% (53% E.E.-27), την ηλικία 60% (58% E.E.-27), τη θρησκεία ή πίστη 51% (39% E.E.-27) και τέλος το φύλο 49% (40% E.E.-27).

Οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα, όπως κι οι Ευρωπαίοι ως σύνολο, δεν αντιτίθενται στο να κατέχει μια γυναίκα ή ένας ανάπηρος κάποιο 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.

Σχεδόν τα δύο τρίτα των Ελλήνων (ποσοστό μεγαλύτερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο) λένε ότι δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους σε περίπτωση που πέσουν θύμα διακρίσεων ή παρενόχλησης.

Η μεγάλη πλειονότητα των ερωτώμενων στην Ελλάδα θεωρεί ότι δεν γίνονται αρκετά στη χώρα τους για να καταπολεμηθεί κάθε μορφή διακρίσεων (ενώ μόνο το 44% των Ευρωπαίων πιστεύει το ίδιο). Το αποτέλεσμα αυτό είναι ανησυχητικό, καθώς έχει αυξηθεί σημαντικά σε σχέση με πέρυσι (+11 ποσοστιαίες μονάδες).

Σε αντίθεση με τους Ευρωπαίους ως σύνολο που θα στρέφονταν κατ' αρχάς στην αστυνομία, αν έπεφταν θύμα διακρίσεων ή παρενόχλησης, οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα θα απευθύνονταν πρώτα σε

δικηγόρο (71%). Μετά θα επέλεγαν την αστυνομία, και στη συνέχεια κάποιον φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης (50% έναντι 35% σε ευρωπαϊκό επίπεδο). Τα δικαστήρια καταλαμβάνουν την τέταρτη θέση, ακολουθούμενα από διάφορες ενώσεις, και μόνο μετά τα συνδικάτα (Eurobarometer, 2009).

4.5. Η εφαρμογή των οδηγιών σε επιμέρους κράτη-μέλη της Ε.Ε.

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 τέσσερις χώρες με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Το κριτήριο επιλογής έγινε με βάση τα μοντέλα κράτους πρόνοιας του Esping- Andersen. 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 κρατικό-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 (Κατρούγκαλος, 2009). Από το πρώτο μοντέλο επιλέξαμε το Ηνωμένο Βασίλειο, από το δεύτερο τη Γερμανία και ως παραλλαγή του ηπειρωτικού προτύπου την Ισπανία ως χώρα του Ευρωπαϊκού Νότου που έχει και κοινά με την Ελλάδα και από το τρίτο τη Σουηδία.

4.5.1. Ηνωμένο Βασίλειο

4.5.1.1. Καταπολέμηση διακρίσεων

Καθώς το Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ) δεν έχει γραπτό Σύνταγμα, η νομοθεσία είναι το βασικότερο εργαλείο για τη θέσπιση κανόνων για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Το ΗΒ έχει επίσης επικυρώσει όλες τις σημαντικές διεθνείς συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα,⁷⁴ οι οποίες αν και δεν είναι άμεσα εφαρμόσιμες στο εσωτερικό δίκαιο, εκτός εάν ενσωματώνονται μέσω ενός Κοινοβουλευτικού Νόμου, εντούτοις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ερμηνεία της νομοθεσίας σε ορισμένες περιπτώσεις.

Ο Νόμος του 1998 για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα που ενσωματώνει την ΕΣΔΑ στο δίκαιο του ΗΒ, έχει σημαντική επίδραση στην εθνική νομοθεσία και μπορεί να προσφέρει πολύτιμη προστασία σε ορισμένα πεδία έναντι των διακρίσεων δρώντας ως αρκετά αποτελεσματικό υποκατάστατο της συνταγματικής διακήρυξης των δικαιωμάτων (McColgan, 2011, σ. 6). Τα δικαστήρια του ΗΒ έχουν επίσης αναγνωρίσει την ύπαρξη της γενικής αρχής της ισότητας και της μη διάκρισης στο εθνικό δίκαιο.

Ο Νόμος του 2010 περί Ισότητας, που τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο του 2010, έκανε μία σειρά σημαντικών αλλαγών στη νομοθεσία για την ισότητα και τις διακρίσεις στη Μεγάλη Βρετανία.⁷⁵ Ει-

⁷⁴ Μεταξύ αυτών συμπεριλαμβάνονται η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, οι Συμβάσεις/Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, για την Κατάργηση των Φυλετικών Διακρίσεων, κάθε μορφής τη Σύμβαση κατά των Βασανιστηρίων και τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού. Έχει επίσης επικυρώσει τα βασικά έγγραφα του Συμβουλίου της Ευρώπης για τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της ΕΣΔΑ, του Χάρτη των Μειονοτικών Γλωσσών και της Συνθήκης για τα Δικαιώματα των Μειονοτήτων.

⁷⁵ Η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο θεσπίστηκε αρχικά στον τομέα της φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής τη δεκαετία του

δικότερα και εκτός από την κωδικοποίηση και την αποσαφήνιση της υφιστάμενης νομοθεσίας, επέκτεινε σημαντικά την ικανότητα των εργοδοτών και άλλων να υιοθετούν μέτρα θετικής δράσης για την πρόωθηση της ισότητας και από τον Απρίλιο του 2011 επιβάλλει μία ενιαία γενική υποχρέωση ισότητας για όλους τους λόγους στις δημόσιες αρχές της Μεγάλης Βρετανίας. Στη Βόρεια Ιρλανδία συνεχίζονται οι διαβουλεύσεις για τη δυνατότητα ενός ενιαίου νόμου για την ισότητα και για τη χωριστή νομοθεσία της Βόρειας Ιρλανδίας επίσης.

Ο Νόμος του 2010 περί Ισότητας απαγορεύει πλέον την άμεση και έμμεση διάκριση, την παρενόχληση, τη θυματοποίηση και την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλής (που ορίζεται ως εθνοτική καταγωγή, χρώμα, εθνική καταγωγή ή εθνικότητα), φύλου (που περιλαμβάνει την οικογενειακή κατάσταση [γάμος ή σύμφωνο συμβίωσης], την εγκυμοσύνη και την αλλαγή φύλου), αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και ηλικίας στην απασχόληση και το επάγγελμα και (εκτός από την περίπτωση του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης στην οικογενειακή κατάσταση ή της ηλικίας, που αναμένεται η πλήρης εφαρμογή) στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσί-

1960. Αποτελείται κυρίως από διατάξεις του αστικού δικαίου· ωστόσο, η υποκίνηση του φυλετικού και του θρησκευτικού μίσους χαρακτηρίζονται ως ποινικά αδικήματα, οι φυλετικά και θρησκευτικά επιδεινούμενες πράξεις βίας αντιμετωπίζονται ως σοβαρά αδικήματα και επιβάλλονται κάποιες ποινικές κυρώσεις για διάφορα άλλα αδικήματα. Αυτή η αστική νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων εφαρμόζεται σε όλη τη Μεγάλη Βρετανία· στη Βόρεια Ιρλανδία έχει θεσπιστεί χωριστό νομοθετικό πλαίσιο για πολιτικούς και συνταγματικούς λόγους. Η νομοθεσία για τη διάκριση λόγω φύλου θεσπίστηκε το 1970 και το 1975, για τη διάκριση λόγω αναπηρίας το 1995, η νομοθεσία που ρυθμίζει τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού το 2003 (στο πλαίσιο της απασχόλησης) και το 2006 και το 2007 αντίστοιχα (στο πλαίσιο των αγαθών και των υπηρεσιών, της στέγασης, της εκπαίδευσης και των δημόσιων λειτουργιών) και η νομοθεσία που ρυθμίζει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας στην απασχόληση το 2006.

ες, εκπαίδευση, στέγαση και στη διεξαγωγή των δημόσιων λειτουργιών. Επιβάλλονται υποχρεώσεις εύλογων προσαρμογών σε σχέση με τις αναπηρίες. Οι διατάξεις του Νόμου του 2010 περί Ισότητας είναι τουλάχιστον σε ευρεία συμφωνία με τις απαιτήσεις των Οδηγιών του 2000, αν και το καθ' ύλη πεδίο εφαρμογής του είναι σημαντικά ευρύτερο. Υπάρχει παρεμφερής νομοθεσία στη Βόρεια Ιρλανδία αν και δεν υπάρχει ενιαία διάταξη για την ισότητα.

Ο όρος «φυλετική καταγωγή» δεν χρησιμοποιείται στη νομοθεσία του HB (McColgan, 2011, σ. 47)· η νομοθεσία απαγορεύει τις διακρίσεις για «φυλετικούς λόγους», οι οποίοι ορίζονται ώστε να περιλαμβάνουν το χρώμα, την ιθαγένεια (συμπεριλαμβανομένης της υπηκοότητας) και την εθνοτική και εθνική καταγωγή.⁷⁶ Η έννοια της «εθνοτικής καταγωγής» και της «εθνοτικής ομάδας» έχει αποσαφηνιστεί από τα δικαστήρια του HB μέσω δεδουλευμένου.

Η «θρησκεία», οι «πεποιθήσεις», η «ηλικία» ή ο «γενετήσιος προσανατολισμός» δεν ορίζονται λεπτομερώς στο Νόμο του 2010 ή στις αντίστοιχες διατάξεις της νομοθεσίας της Βόρειας Ιρλανδίας.⁷⁷ Επίσης σύμφωνα με τον Νόμο του 2010 ένα άτομο θεωρείται ότι έχει αναπηρία εάν «έχει σωματική ή πνευματική μειονεξία... [που] έχει σημαντική και μακροπρόθεσμη αρνητική επίδραση στην ικανότητά [του ή της] να διεξάγει τις συνήθεις καθημερινές δραστηριότητες».⁷⁸ Η πρόσφατη νομολογία έχει δει τα εργατικά δικαστήρια

⁷⁶ Άρθρο 9 του Νόμου του 2010 περί Ισότητας.

⁷⁷ Το άρθρο 10 του Ν. του 2010 περί Ισότητας προβλέπει πλέον ότι «Θρησκεία σημαίνει οποιαδήποτε θρησκεία και η αναφορά στη θρησκεία σημαίνει αναφορά στην έλλειψη θρησκείας» και ότι «Πεποίθηση σημαίνει οποιαδήποτε θρησκευτική ή φιλοσοφική πεποίθηση και η αναφορά στην πεποίθηση περιλαμβάνει την αναφορά στην έλλειψη πεποίθησης». Ο «γενετήσιος προσανατολισμός» ορίζεται στο άρθρο 12 ως «ο γενετήσιος προσανατολισμός του ατόμου προς -(α) άτομα του ίδιου φύλου, (β) άτομα του άλλου φύλου ή (γ) άτομα οποιουδήποτε φύλου».

⁷⁸ Η αναπηρία θα θεωρηθεί ότι έχει «σημαντική και μακροπρόθεσμη αρνητική επίδραση» εάν επιδρά σημαντικά στον τρόπο με τον οποίο το άτομο διεξάγει τις καθη-

του Ηνωμένου Βασιλείου να παραπέμπουν στην απόφαση *Chacón Navas* ως οδηγό για την εφαρμογή του νομοθετικού ορισμού.

Στο ΗΒ υπάρχει πλέον ένας ενιαίος ορισμός για την άμεση διάκριση που εφαρμόζεται σε όλα τα πεδία προστασίας.⁷⁹ Η άμεση διάκριση μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο σε σχέση με την ηλικία.⁸⁰ Επίσης σύμφωνα με το νόμο ο διαχωρισμός για φυλετικούς λόγους μορφή άμεσης διάκρισης (άρθρο 13 παρ. 5) Η θέση στη Βόρεια Ιρλανδία είναι σε γενικές γραμμές παρόμοια αν και ο ορισμός της άμεσης διάκρισης αναφέρεται στη λιγότερο ευνοϊκή διάκριση «λόγω του» αντί για «εξαιτίας» του προστατευόμενου χαρακτηριστικού (McColgan, 2011, σ. 59).

Η απαγόρευση της έμμεσης διάκρισης εφαρμόζεται στο ΗΒ για όλους τους προστατευόμενους λόγους ενώ στη Βόρεια Ιρλανδία δεν υπάρχει ακόμα κάποια απαγόρευση για την έμμεση διάκριση που σχε-

μερινές δραστηριότητες και έχει διαρκέσει για τουλάχιστον 12 μήνες, ή η περίοδος που είναι πιθανόν να διαρκέσει είναι τουλάχιστον 12 μήνες, ή για την υπόλοιπη ζωή του ατόμου. Αυτό φαίνεται να συμμορφώνεται ευρέως με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για την Υπόθεση C-13/05, *Chacón Navas*, αλλά οι δυσκολίες κατά την ικανοποίηση αυτού του τεστ έδωσαν αφορμή για σημαντικές επικρίσεις (McColgan, 2011, σ. 48).

⁷⁹ Σύμφωνα με παρ. 1 του άρθ. 13 «ένα άτομο (Α) κάνει διάκριση εις βάρος ενός άλλου (Β) εάν, λόγω ενός προστατευόμενου χαρακτηριστικού, ο Α μεταχειρίζεται το Β λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι ο Α μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν άλλους». Στην παρ. 2 αναφέρει «Εάν το προστατευόμενο χαρακτηριστικό είναι η ηλικία, ο Α δεν κάνει διάκριση εις βάρος του Β εάν μπορεί να επιδείξει ότι η μεταχείριση του Α προς το Β είναι ένα ανάλογο μέσο για την επίτευξη ενός νόμιμου σκοπού». Στην παρ. 3 προβλέπει «Εάν το προστατευόμενο χαρακτηριστικό είναι η αναπηρία και ο Β δεν είναι άτομο με αναπηρία, ο Α δεν κάνει διάκριση εις βάρος του Β μόνο επειδή ο Α μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν άτομα με αναπηρία πιο ευνοϊκά από ό,τι ο Α μεταχειρίζεται το Β».

⁸⁰ Το άρθρο 23 του ίδιου νόμου προβλέπει ότι «κατά την σύγκριση υποθέσεων για τους σκοπούς [που καθιερώνουν τη διάκριση] δεν πρέπει να υπάρχει ουσιαστική διαφορά μεταξύ των συνθηκών σε σχέση με την κάθε υπόθεση». Ειδικότερα, όταν το θέμα είναι η διάκριση λόγω αναπηρίας: «οι συνθήκες που σχετίζονται με την υπόθεση περιλαμβάνουν τις ικανότητες του ατόμου».

τίζεται με την αναπηρία. Ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης στη Βόρεια Ιρλανδία είναι ουσιαστικά παρόμοιος με εκείνον στο Νόμο του 2010 περί Ισότητας εκτός του ότι, όταν η συγκεκριμένη διάκριση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών του 2000, ο αρχικός ορισμός της έμμεσης διάκρισης που χρησιμοποιούνταν στη νομοθεσία του ΗΒ για τη διάκριση λόγω φυλής και φύλου συνεχίζει να ισχύει.

Από έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι το πρόβλημα των πολλαπλών διακρίσεων ή «διατομεακών διακρίσεων» εμφανίζεται μάλλον διαδεδομένο στο ΗΒ.⁸¹ Ωστόσο, έχουν γίνει ελάχιστες ενέργειες για τη δημιουργία νομικών κανόνων για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Από σχετικές υποθέσεις που έχουν συζητηθεί στα δικαστήρια του ΗΒ, προκύπτει ότι οι ενάγοντες που προβάλλουν αιτήματα για πολλές διακρίσεις πρέπει να κάνουν χωριστά αιτήματα για διάκριση για κάθε έναν από τους διαφορετικούς σχετικούς λόγους της φυλής, της εθνοτικής και εθνικής καταγωγής, και ότι αυτά τα αιτήματα θα αποτύχουν εάν δεν υπάρχουν επαρκείς αποδείξεις για να στοιχειοθετηθεί μία επιτυχημένη υπόθεση από την άποψη οποιουδήποτε από αυτά τα χωριστά αιτήματα.⁸²

Η νομοθεσία του ΗΒ για την καταπολέμηση των διακρίσεων εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς της απασχόλησης, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό. Επίσης εφαρμόζεται σε μερικά, αλλά πιθανώς όχι όλα, από τα είδη της αυτοαπασχόλησης, που μπορεί να προσεγγίζουν στις Οδηγίες, ειδικά σε ό,τι αφορά την εθελοντική εργασία που σχετίζεται με την αυτοαπασχόληση.

⁸¹ Η ανάγκη για ανεύρεση λύσεων στο ζήτημα αυτό ήταν και ένας από τους κύριους λόγους για τη θέσπιση της ενιαίας Επιτροπής Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στη Μεγάλη Βρετανία (McColgan, 2011, σ. 152).

⁸² Οι ακαδημαϊκές και πολιτικές συζητήσεις για τον τρόπο επίλυσης του προβλήματος συνεχίζονται και ο Νόμος του 2010 περί Ισότητας περιέχει διάταξη ότι τα αιτήματα μπορούν να περιλαμβάνουν έναν συνδυασμό δύο (αλλά όχι περισσότερων) λόγων. Η Κυβέρνηση Συνασπισμού ανακοίνωσε το Μάρτιο του 2011 ότι αυτή η διάταξη δε θα τεθεί σε ισχύ.

Η διάκριση στην προμήθεια των αγαθών και των υπηρεσιών, της στέγης, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της ιατρικής φροντίδας, των κοινωνικών πλεονεκτημάτων και της απόδοσης των δημόσιων λειτουργιών απαγορεύονται επίσης σήμερα για όλους τους λόγους ισότητας εκτός από την ηλικία. Η νομοθεσία του ΗΒ δεν περιλαμβάνει κάποιον ξεκάθαρο ορισμό του κοινωνικού πλεονεκτήματος (McColgan, 2011, σ. 102). Επίσης το εάν η υφιστάμενη εθνική νομοθεσία είναι επαρκής για την εφαρμογή του Ενωσιακού δικαίου δε θα γίνει γνωστό μέχρις ότου δημιουργηθεί μία ποσότητα νομολογίας, τόσο στο ΗΒ όσο και στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Ο Νόμος του 2010 περί Ισότητας περιλαμβάνει διατάξεις που επεκτείνουν την προστασία έναντι των διακρίσεων για λόγους ηλικίας για το ΗΒ στην προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών, ιατρικής φροντίδας, κοινωνικών πλεονεκτημάτων και στην απόδοση των δημόσιων λειτουργιών. Αυτά δεν ισχύουν για παιδιά κάτω των 18 ετών.

Τα θύματα των διακρίσεων μπορούν να εκκινήσουν νομικές διαδικασίες με τις υποθέσεις που αφορούν ισχυρισμούς για διάκριση σχετική με την απασχόληση (στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα) να εκδικάζονται ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων και τις καταγγελίες που αφορούν οποιαδήποτε άλλη παράνομη διάκριση (από φορείς του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα) να εισάγονται ενώπιον των αστικών δικαστηρίων. Το κύριο αίτημα είναι αποζημίωση η οποία υπολογίζεται όπως στις αστικές διαδικασίες για αδικοπραξία. Μπορεί επίσης να επιτευχθεί η λήψη ασφαλιστικών μέτρων. Τα ποσά των αποζημιώσεων ποικίλουν ανάλογα με τους λόγους (πεδίο) διάκρισης (McColgan, 2011, σ. 150). Διατίθενται επίσης διάφορες διαδικασίες συμβιβασμού ή διαιτησίας. Επίσης ο Νόμος του 2010 περί Ισότητας έχει επεκτείνει τις εξουσίες των δικαστηρίων να κάνουν συστάσεις για ευρύτερη θερα-

πεντική δράση, παρόλο που αυτές οι συστάσεις παραμένουν μη δεσμευτικές.

Στο ΗΒ δεν υπάρχουν περιορισμοί σύμφωνα με τους κανόνες της πολιτικής δικονομίας για κανέναν από τους οργανισμούς που προσφέρουν υποστήριξη στους καταγγέλλοντες στις υποθέσεις διάκρισης. Μερικά συνδικαλιστικά σωματεία, οι επιτροπές ισότητας και μερικές εξειδικευμένες ΜΚΟ απασχολούν ικανούς δικηγόρους και, επομένως, μπορούν να προσφέρουν, πλήρη υποστήριξη στους καταγγέλλοντες. Τέλος η σχετική νομοθεσία του ΗΒ προβλέπει μετάθεση του βάρους της απόδειξης σε σχέση με τον κάθε λόγο διάκρισης και για όλες τις διαδικασίες που θεωρείται ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών.

Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 οι βρετανοί πολίτες θεωρούν την ηλικία ως πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 61% (έναντι 58% της Ε.Ε.-27). Ακολουθούν η εθνικότητα 58% (61% Ε.Ε.-27), η αναπηρία 50% (53% Ε.Ε.-27), οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 45% (39% Ε.Ε.-27), το φύλο 43% (40% Ε.Ε.-27) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός 40% (47% Ε.Ε.-27) (Eurobarometer, 2009, σ. 9-15).⁸³

4.5.1.2. Εθνικός φορέας ισότητας

Ο νόμος για την ισότητα του 2006 δημιούργησε στη Μεγάλη Βρετανία μια ενιαία Επιτροπή για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (EHRC) η οποία λειτουργεί κανονικά από τον Οκτώβριο του 2007. 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 Ανα-

⁸³ Η ερώτηση είναι ποιος 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.

πήρων και την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (McColgan, 2011, σ. 154). Η EHRC έχει καθήκον να προάγει και να ενθαρρύνει το σεβασμό για την ισότητα των ευκαιριών. Καλύπτει όλες τις αιτίες στη νομοθεσία της Ε.Ε. για την ισότητα και έχει την εξουσία να λαμβάνει μέτρα επιβολής και να εκδίδει δεσμευτικές αποφάσεις. Επίσης μπορεί να υποστηρίξει τους καταγγέλλοντες στις νομικές διαδικασίες, έχει δικές της εκτελεστικές εξουσίες και έχει επίσης την εξουσία να προωθή και να ενθαρρύνει το σεβασμό για τις ίσες ευκαιρίες μέσω της έρευνας, των δημόσιων σχολίων και άλλων μεθόδων. Υπάρχει ξεχωριστή Επιτροπή Ισότητας για τη Βόρεια Ιρλανδία, 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, αν και η EHRC έχει υποστεί μία σειρά από εσωτερικές διαφωνίες και συγκρούσεις που έλαβαν μεγάλη δημοσιότητα.

4.5.2. Γερμανία

4.5.2.1. Καταπολέμηση διακρίσεων

Στο Σύνταγμα ή θεμελιώδη Νόμο (*Grundgesetz*), της Γερμανίας υπάρχουν αρκετές διατάξεις που προστατεύουν την ισότητα των ανθρώπων με σημαντικότερη την εγγύηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρθ. 1§1). Η νομολογία του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της Γερμανίας δηλώνει με συνέπεια ότι κάθε άτομο θα πρέπει να αντιμετωπίζεται όχι μόνο σαν αντικείμενο κρατικής δράσης, αλλά ως αυτοσκοπός. Επιπλέον, το άτομο προστατεύεται έναντι της υποτιμητικής ή εξευτελιστικής μεταχείρισης. Η εγγύηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας είναι ένα σημαντικό σημείο αναφοράς για το νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στη

Γερμανία, ειδικά επειδή καθοδηγεί την ερμηνεία της συνταγματικής εγγύησης της ισότητας και προβλέπει κανονιστικά μέτρα σύγκρισης για άλλους τομείς του δικαίου (Mahlmann, 2011, σ. 4). Άλλες σημαντικές συνταγματικές εγγυήσεις είναι η εγγύηση της ισότητας και τα ειδικά συνταγματικά δικαιώματα ισότητας που αφορούν τα παιδιά που έχουν γεννηθεί εκτός γάμου, η ισότητα της θέσης και του αξιώματος και η ισότητα των εκλογικών δικαιωμάτων.

Στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, η αρχή του κοινωνικού κράτους οδηγεί σε μία ευρεία ποικιλία προγραμμάτων με στόχο την προώθηση της ένταξης των ομάδων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις. Λόγω του ομοσπονδιακού συστήματος της Γερμανίας υπάρχουν διαφορετικοί κανόνες δικαίου σε διαφορετικά *Länder* σε κάποιους τομείς όπου τα *Länder* έχουν νομοθετικές αρμοδιότητες, ιδιαίτερα σε σχέση με τα θέματα εκπαίδευσης και πολιτισμού ή και σε ζητήματα που αφορούν τους δημόσιους υπαλλήλους. Τα πιο σημαντικά θέματα στο δημόσιο και το ιδιωτικό δίκαιο παραμένουν, ωστόσο, στην αρμοδιότητα της Ομοσπονδίας, είτε ως αποκλειστική είτε ως συντρέχουσα νομοθετική εξουσία.

Στο επίπεδο του κοινού δικαίου υπάρχει ειδική νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Υπάρχουν διάφορες νομοθετικές διατάξεις που επαναλαμβάνουν τη θεμελιώδη εγγύηση της ισότητας για τομείς του δημόσιου δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για τις δημόσιες υπηρεσίες και άλλους δημόσιους υπαλλήλους. Στο εργατικό δίκαιο, υπάρχει ένα γενικό άρθρο (75.1) για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον Εργατικό Συνταγματικό Νόμο (*Betriebsverfassungsgesetz*) και η θεμελιώδης αρχή της ίσης μεταχείρισης των υπαλλήλων έχει καθιερωθεί με συνέπεια από τη νομολογία. Ειδικότερα όσον αφορά την αναπηρία, έχουν θεσπιστεί διάφορες νομικές πράξεις με σκοπό την προστασία από τις διακρίσεις και την αύξηση της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία. Στον τομέα του γενετήσιου προσανατολισμού, έχουν θεσπιστεί νο-

μικές διατάξεις, οι οποίες είτε στοχεύουν άμεσα στην προστασία από τις διακρίσεις είτε το κάνουν έμμεσα δημιουργώντας επιλογές που δεν ήταν προηγουμένως ανοικτές στα άτομα με συγκεκριμένους γενετήσιους προσανατολισμούς, για παράδειγμα, εισάγοντας μία μορφή σχέσης που ρυθμίζεται από το νόμο. Σε ό,τι αφορά τη θρησκεία, ειδικές νομικές διατάξεις και νομολογία, επιπλέον των άρθρων του δημόσιου και του εργατικού δικαίου κατά των διακρίσεων, ασχολούνται με τις εύλογες προσαρμογές των διάφορων θρησκευτικών πεποιθήσεων, περιλαμβάνοντας εξαιρέσεις από γενικούς νόμους (Mahlmann, 2011, σ. 6).

Στις 18 Αυγούστου 2006 τέθηκε σε ισχύ ένας νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ο *Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*, BGBl, 2006. Περιλαμβάνει το *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) (Γενικός Νόμος για την Ίση Μεταχείριση), το *Soldaten und Soldatinnengleichbehandlungsgesetz* (SoldGG) (Νόμος για την Ίση Μεταχείριση των Στρατιωτών) και τροποποιήσεις σε διάφορα άρθρα νόμων. Ο νόμος αυτός δημιουργεί ένα νέο πλαίσιο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στη Γερμανία. Γενικός σκοπός του νόμου ορίζεται ο αγώνας για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το φύλο, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό.⁸⁴ Περιλαμβάνει το εργατικό, το αστικό και τμήματα του δημόσιου δικαίου.

⁸⁴ Ορίζει την άμεση και έμμεση διάκριση, την παρενόχληση και την εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης ακολουθώντας πιστά τους ορισμούς στις οδηγίες. Η διάκριση λόγω σχέσης δεν καλύπτεται ρητά. Υπάρχει μία διάταξη που ασχολείται με τις πολλαπλές διακρίσεις σε διάφορα πεδία. Δηλώνεται ότι οποιαδήποτε από αυτές τις διακρίσεις πρέπει να δικαιολογείται ανεξάρτητα. Η θετική δράση δηλώνεται ως αποδεκτή εάν η διάκριση εξυπηρετεί ώστε να αντισταθμιστούν υφιστάμενα μειονεκτήματα βάσει οποιοδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται.

Στο εργατικό δίκαιο οι εργοδότες έχουν καθήκον να προστατεύουν τους εργαζόμενους από τις διακρίσεις και να προλαμβάνουν την εμφάνιση αυτών μέσω οργανωτικών ρυθμίσεων ή του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης. Πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα εναντίον αυτών των δράσεων και να πληροφορούν τους εργαζόμενους σχετικά με τις νομικές διατάξεις. Σε περίπτωση διάκρισης, το θύμα έχει δικαίωμα αποζημίωσης για υλική ζημία εάν ο εργοδότης ευθύνεται για αδικοπραξία από πρόθεση ή από αμέλεια. Υπάρχει αυστηρή ευθύνη για αποζημίωση για μη-υλική ζημία. Το μέγεθος της αποζημίωσης πρέπει να είναι κατάλληλο. Εάν η διάκριση δεν είχε αιτιώδη συνάφεια με τη μη απασχόληση, η αποζημίωση για τις μη-υλικές ζημιές περιορίζεται σε μισθούς τριών μηνών. Υπάρχει χρονικό όριο δύο μηνών για αυτού του είδους τις αξιώσεις,⁸⁵ ξεκινώντας με τη λήψη της απόρριψης για μία αίτηση για εργασία ή προαγωγή, ή σε άλλες περιπτώσεις της γνώσης της μειονεκτικής συμπεριφοράς.

Στο αστικό δίκαιο η διάκριση απαγορεύεται για όλους τους λόγους που αναφέρονται, όχι μόνο για εκείνους που ορίζονται από τις οδηγίες (φυλή, εθνοτική καταγωγή, φύλο) με εξαίρεση τις φιλοσοφικές πεποιθήσεις (Weltanschauung). Στην περίπτωση της στέγης, η άνιση μεταχείριση είναι επιτρεπτή για οποιονδήποτε λόγο εάν χρησιμεύει για τη διατήρηση των σταθερών κοινωνικών σχέσεων των κατοίκων. Σε περίπτωση παράβασης της απαγόρευσης για διάκριση, το θύμα δικαιούται να δείξει ανεκτικότητα, να ζητήσει την απομάκρυνση του μειονεκτήματος και μπορεί να κάνει αγωγή για λήψη ασφαλιστικών μέτρων. Το άτομο που έκανε τη διάκριση υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση για υλική ζημία που προκλήθηκε από αδικία από πρόθεση ή από αμέ-

⁸⁵ Σύμφωνα με τα άρθρα 15.4 και 21.5 του (AGG) η δέμηνη προθεσμία ισχύει τόσο για τις αξιώσεις που θεμελιώνονται στο εργατικό δίκαιο, όσο και αυτές που θεμελιώνονται στο αστικό δίκαιο.

λεια. Το βάρος της απόδειξης μετατίθεται στον εναγόμενο τόσο για το εργατικό όσο και για το γενικό αστικό δίκαιο (Mahlmann, 2011, σ. 94).

Στο δημόσιο δίκαιο οι διατάξεις του νόμου ισχύουν για τους δημόσιους υπαλλήλους, τους δικαστές κι εκείνους που αρνούνται να πολεμήσουν για λόγους συνείδησης, δίνοντας το δέοντα σεβασμό στην ειδική νομική κατάσταση αυτών των ανθρώπων. Ο Νόμος για την Ίση μεταχείριση των Στρατιωτών περιλαμβάνει παρόμοιες διατάξεις.

Τα μέσα της εφαρμογής του νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι εκείνα των άλλων κλάδων δικαίου, εκτός από ορισμένους ειδικούς μηχανισμούς, μέσω των δικαστηρίων. Υπάρχει αυξανόμενη νομολογία για διάφορες πτυχές της διάκρισης. Πολλές πτυχές ωστόσο δεν έχουν ρυθμιστεί και κάποιες από τις δικαστικές αποφάσεις είναι αντιφατικές. Το εάν ο Γενικός Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης (AGG) ορίζει πρότυπα δικαιοδοσίας συμπεριλαμβανομένων επαρκών κυρώσεων μένει να φανεί. Στο παρελθόν έχουν επιτραπεί οι στατιστικές αποδείξεις και μπορούν να χρησιμοποιηθούν σύμφωνα με το Γενικό Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (AGG). Η παλαιότερη διάταξη για το βάρος της απόδειξης, που τώρα τροποποιήθηκε από το Γενικό Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (AGG), έχει ερμηνευτεί σύμφωνα με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 (Eurobarometer, 2009:9-15) οι γερμανοί πολίτες θεωρούν την εθνικότητα⁸⁶ ως πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 54% (έναντι 61% του Μ.Ο. της Ε.Ε.-27). Ακολουθούν η ηλικία 48% (58% Ε.Ε.-27), η

⁸⁶ Πρέπει να σημειωθεί πάντως ότι μια μικρο-απογραφή του 2005, τα αποτελέσματά της οποίας δημοσιεύτηκαν το 2006, έδειξε ότι περίπου το 20% του συνόλου των σημερινών κατοίκων της Γερμανίας έχουν ιστορικό μετανάστευσης –ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από ό,τι θεωρείτο δεδομένο παλαιότερα.

αναπηρία 43% (53% Ε.Ε.-27), ο σεξουαλικός προσανατολισμός 36% (47% Ε.Ε.-27), οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 32% (39% Ε.Ε.-27), το φύλο 30% (40% Ε.Ε.-27).

4.5.2.2. Εθνικός φορέας ισότητας

Ο νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων ορίζει μία Ομοσπονδιακή Αρχή για την καταπολέμηση των διακρίσεων (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) από τη στιγμή που τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο του 2006, παρόλο που η υπηρεσία άρχισε να λειτουργεί το 2007. Η εντολή της καλύπτει όλους τους λόγους 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 προϊστάμενος είναι ανεξάρτητος και υπόκειται μόνο στο νόμο. Η εργασία της Αρχής είναι να υποστηρίξει τα άτομα για να προστατεύσουν τα δικαιώματά τους εναντίον της διάκρισης, ειδικά να τα ενημερώνει σχετικά με τα νομικά μέσα εναντίον της διάκρισης, να κανονίζει την παροχή νομικών συμβουλών από άλλες υπηρεσίες, να μεσολαβεί μεταξύ των μερών, να παρέχει πληροφορίες στο κοινό εν γένει, να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη των διακρίσεων, να εκπονεί επιστημονικές μελέτες και κάθε τέσσερα χρόνια μία έκθεση πάνω στο θέμα της διάκρισης.

Επιπλέον, στη Γερμανία υπάρχουν και άλλες υπηρεσίες που ασχολούνται με τα θέματα των διακρίσεων, η πιο σημαντική από τις οποίες είναι οι Επίτροποι για την Ενσωμάτωση/για τους Αλλοδαπούς, για Μετανάστες Γερμανικής Εθνοτικής Καταγωγής (*Aussiedler*) και για τις Εθνικές Μειονότητες και τα Άτομα με Αναπηρία.

4.5.3. Ισπανία

4.5.3.1. Καταπολέμηση διακρίσεων

Η ισότητα ως θεμελιώδες δικαίωμα τελεί υπό την προστασία του Ισπανικού Συντάγματος που θεσπίστηκε το 1978.⁸⁷ Επιπλέον η ισπανική νομοθεσία προβλέπει τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το Σύνταγμα και τις διεθνείς συνθήκες. Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 14 του Συντάγματος αναφέρει «Οι Ισπανοί είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να υφίστανται διακρίσεις λόγω γέννησης, φυλής, φύλου, θρησκείας, άποψης ή οποιασδήποτε άλλης περίπτωσης ή προσωπικών ή κοινωνικών περιστάσεων». Συνεπώς προς αυτό υπήρξε και η νομολογία του Ισπανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου που έχει αποφανθεί ότι η αρχή της ισότητας δεν παραβιάζεται από τις πράξεις εκ μέρους των δημόσιων αρχών για την αντιμετώπιση των μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν ορισμένες κοινωνικές ομάδες, «ακόμα και όταν τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης, επειδή ο σκοπός είναι να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχείρισης σε πραγματικά διαφορετικές περιστάσεις» (SCC 128/87) (Cachón, 2010, σ. 17).

Σε επίπεδο κοινού εθνικού δικαίου η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαντάται σε διάφορους κλάδους του δικαίου, κυρίως στο ποινικό δίκαιο (ο ρατσισμός ή η ξενοφοβία αποτελεί επιβαρυντικό στοιχείο κατά τη διάπραξη ενός εγκλήματος και υπάρχει μία σειρά διατάξεων που καθορίζουν τα ρατσιστικά αδικήματα και η πρόταση να θεωρηθεί η σοβαρή διάκριση στην απασχόληση αδίκημα) και στο εργατικό δίκαιο (πρόταση να θεωρηθούν οι νομοθετικές διατάξεις που προκαλούν διακρίσεις,

⁸⁷ Χαρακτηριστικά το άρθρο 10 ορίζει «Οι διατάξεις που αφορούν τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες που αναγνωρίζονται από το Σύνταγμα θα ερμηνεύονται σύμφωνα με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τις σχετικές διεθνείς συνθήκες και συμφωνίες που έχουν επικυρωθεί από την Ισπανία».

οι ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων, οι ατομικές συμβάσεις και οι μονομερείς διοικητικές αποφάσεις χωρίς νομική ισχύ και ο καθορισμός των διακριτικών πράξεων από τους εργοδότες ως πολύ σοβαρά αδικήματα, σύμφωνα με το Νόμο περί Παραβάσεων και Κυρώσεων στον Κοινωνικό Τομέα). Λαμβάνονται επίσης μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο διοικητικό, τον αστικό και τον εκπαιδευτικό τομέα.

Οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 μεταφέρθηκαν από κοινού στο Νόμο 62/2003 (περί δημοσιονομικών, διοικητικών και κοινωνικών μέτρων). Αυτός ο νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2004. Πιο συγκεκριμένα το Κεφάλαιο III του Τίτλου II του Ν. 62/2003 έχει τρία τμήματα:

- Το πρώτο τμήμα (άρθρα 27-28) περιλαμβάνει μία γενική μεταφορά των ορισμών της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και των εντολών για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.
- Το δεύτερο τμήμα (άρθρα 29-33) μεταφέρει διάφορες διατάξεις της Οδηγίας 2000/43. Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας, εκτός από ό,τι αφορά την απασχόληση και την κατάρτιση. Περιλαμβάνουν την πιθανότητα υιοθέτησης μέτρων θετικής δράσης για συγκεκριμένες ομάδες, το δικαίωμα των νομικών προσώπων να συμμετάσχουν σε διαδικασίες και τη μετάθεση του βάρους της απόδειξης.
- Το τρίτο τμήμα (άρθρα 34-43) περιλαμβάνει τα μέτρα για την ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση στην εργασία επί τη βάση των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της αναπηρίας, της ηλικίας και του γενετήσιου προσανατολισμού. Μεταφέρει πλήρως όσα προβλέπονται σε σχέση με την απασχόληση και την κατάρτιση στην Οδηγία 2000/43 και την Οδηγία 2000/78.⁸⁸

⁸⁸ Πρώτον, καθορίζει την πιθανότητα υιοθέτησης μέτρων θετικής δράσης για συγκεκριμένες ομάδες στην εργασία για τους διάφορους λόγους που καθορίζονται και

Πρόσφατοι νόμοι είναι σχετικοί με αυτό το πεδίο της ίσης μεταχείρισης όπως ο αυτός που ρυθμίζει το γάμο για ομόφυλα ζευγάρια με ίσους όρους με τα ετερόφυλα (Ν.13/2005) και ο Ν. 14/2005 που ρυθμίζει τους όρους σύμφωνα με τους όποιους οι εργαζόμενοι μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα βάσει των συλλογικών συμβάσεων. Το 2007 εγκρίθηκαν τρεις νέοι νόμοι σχετικά με τη μη διάκριση: ο Ν. 49/2007 περί παραβάσεων και κυρώσεων στον τομέα της ισότητας για τα άτομα με αναπηρία, ο Ν. 27/2007 που αναγνωρίζει τη νοηματική γλώσσα και τα συστήματα υποστήριξης ομιλίας και ο Ν. 2/2007 που ρυθμίζει την τροποποίηση των καταχωρήσεων στα επίσημα ληξιαρχεία σχετικά με το φύλο των ατόμων (Cachón, 2010, σ. 7).

Εκτός από το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, τις αναπηρίες, την ηλικία και το γενετήσιο προσανατολισμό, υπάρχουν και άλλοι λόγοι που αναφέρονται ρητά στην ισπανική νομοθεσία: η οικογενειακή κατάσταση, η καταγωγή, η κοινωνική κατάσταση, οι πολιτικές ιδέες, η ιδεολογία, η προσχώρηση σε σωματείο, η γλώσσα μέσα στο Κράτος της Ισπανίας και οι οικογενειακοί δεσμοί με εργαζόμενους στην επιχείρηση.

Σε μερικούς τομείς, ειδικά στον τομέα της απασχόλησης (όπως η πρόσβαση στην απασχόληση συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής, των προϋποθέσεων πρόσληψης και προαγωγής, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική εκπαίδευση, τις συνθήκες εργασίας και τη συμμετοχή σε οργανισμούς εργαζόμενων ή εργοδοτών), η διάκριση απαγορεύεται ρητά από την τρέχουσα νομοθεσία, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στους το-

στις δύο οδηγίες και εισάγει τη μετάθεση του βάρους της απόδειξης. Στη συνέχεια τροποποιεί διάφορους εργατικούς νόμους ούτως ώστε να τους προσαρμόσει στις οδηγίες. Τέλος, προβλέπει την προώθηση της ισότητας για διάφορους λόγους στις συλλογικές συμβάσεις και την προώθηση των σχεδίων ισότητας για να καλύψει τα θέματα αναπηρίας στις εταιρείες.

μείς όπως η κοινωνική προστασία και τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, η εκπαίδευση, η πρόσβαση σε και η προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών διαθέσιμων στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης,⁸⁹ οι ισχύουσες διατάξεις δεν περιλαμβάνουν σαφείς όρους για την καταπολέμηση των διακρίσεων, αλλά υπόκεινται στη γενική αρχή που δηλώνεται στο Σύνταγμα. Ο Νόμος 62/2003 θεσπίζει μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε αυτούς τους τομείς, αλλά μόνο για τις διακρίσεις για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Τα θύματα διάκρισης μπορούν να προσφύγουν στα τακτικά δικαστήρια λόγω παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων τους και στο Συνταγματικό Δικαστήριο (CC) μετά την εξάντληση των τακτικών διαδικασιών. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να στραφούν στο Συνήγορο του Πολίτη (σε εθνικό και τοπικό επίπεδο) εάν το ζήτημα αφορά πράξεις της δημόσιας διοίκησης, καθώς και στην Επιθεώρηση Εργασίας και την Επιθεώρηση Εκπαίδευσης (Cachón, 2010, σ. 81). Ο Νόμος 62/2003 προβλέπει ότι τα νομικά πρόσωπα που έχουν εξουσιοδοτηθεί για την υπεράσπιση των νόμιμων συλλογικών δικαιωμάτων και συμφερόντων μπορούν να συμμετάσχουν σε οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία εκ μέρους του ενάγοντος, με την έγκρισή του, με σκοπό να καταστεί αποτελεσματική η αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Επίσης ο νόμος αυτός εισάγει τη μεταφορά του βάρους της απόδειξης για τις αστικές, διοικητικές και εργατικές διαδικασίες (παρόλο που είχε προβλεφθεί για τις διακρίσεις λόγω φύλου). Στον τομέα της απασχόλησης η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον εργοδότη επισείει πρόστιμο που κυμαίνεται από 3.005 έως 90.152 ευρώ το οποίο εξαρτάται από τη σοβαρότητα της παραβίασης (Cachón, 2010, σ. 87).

⁸⁹ Σε αυτούς τους τομείς λόγω του συστήματος της περιφερειακής αυτονομίας που υπάρχει στην Ισπανία, αρμοδιότητες έχουν και τα κεντρικά και τα περιφερειακά και τα τοπικά όργανα.

Υπάρχουν γενικά ελάχιστες αποφάσεις για φυλετικές διακρίσεις στα δικαστήρια, τα οποία συνήθως αντιμετωπίζουν τις υποθέσεις σαν παραβιάσεις άλλων ειδών έννομων δικαιωμάτων (επίθεση, υλικές ζημιές κ.λπ.) χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τα ρατσιστικά κίνητρα. Μία περαιτέρω επιπλοκή είναι το ότι οι ενδιφερόμενοι δεν κάνουν πολλές αγωγές λόγω της γραφειοκρατίας και του μικρού αριθμού καταδικών. Ωστόσο, έχουν γίνει δικαστικές αγωγές λόγω διάκρισης (εις βάρος τσιγγάνων, μεταναστών ή μαύρων Ισπανών) που έχουν προσελκύσει κάποιο δημόσιο ενδιαφέρον.

Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 (Eurobarometer, 2009:9-15) οι ισπανοί πολίτες θεωρούν την εθνικότητα ως πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 66 % (έναντι 61% του Μ.Ο. της Ε.Ε.-27, Eurobarometer, 2009, σ. 9-15).⁹⁰ Ακολουθούν η ηλικία 61% (58% Ε.Ε.-27), η αναπηρία 56% (53% Ε.Ε.-27), το φύλο 45% (40% Ε.Ε.-27) ο σεξουαλικός προσανατολισμός 44% (47% Ε.Ε.-27), οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 32% (39% Ε.Ε.-27).

4.5.3.2. Εθνικός φορέας ισότητας

Ο Νόμος 62/2003 θεσπίζει ένα «Συμβούλιο για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης όλων των ανθρώπων και της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής». Το Βασιλικό Διάταγμα 1262/2007 (όπως τροποποιήθηκε από το Β.Δ. 1044/2009) ρυθμίζει τη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία του.⁹¹ Το Συμβούλιο είναι συλλο-

⁹⁰ Η ερώτηση είναι ποιος 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.

⁹¹ 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. Κατανέμο-

γικό ισπανικό κυβερνητικό όργανο, συνδέεται με το Υπουργείο Ισότητας και οι λειτουργίες αντιστοιχούν στις τρεις λειτουργίες που περιγράφονται στο άρθρο 13.2 της Οδηγίας 2000/43. Η λέξη «ανεξάρτητο» εμφανίζεται στο Β.Δ. 1262/2007. Οι λειτουργίες, όπως ορίζονται επίσημα από το Β.Δ. (άρθρο 3), είναι: «α) Να παρέχει ανεξάρτητη βοήθεια στα θύματα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής κατά την προώθηση των καταγγελιών τους. β) Να διεξάγει ανεξάρτητες και αυτόνομες έρευνες και αναλύσεις και να δημοσιεύει ανεξάρτητες αναφορές, που αφορούν τις 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 (...)» (Cachón, 2010, σ. 94).

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 αναπηρία που λειτουργεί από το 2005, β) το Εθνικό Συμβούλιο των Ρομά και γ) «Φόρουμ και την Κοινωνική Ένταξη των Μεταναστών».

νται 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.

4.5.4. Σουηδία

4.5.4.1. Καταπολέμηση διακρίσεων

Η Σουηδική νομοθεσία στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων είναι σχετικά πρόσφατη. Συγκεκριμένα το 1979 θεσπίστηκε ο Νόμος για τις Ίσες Ευκαιρίες σε σχέση με το φύλο και την απασχόληση. Το σουηδικό δίκαιο συμπεριέλαβε το 2008 μία σημαντική ποσότητα σαφών απαγορεύσεων για τις διακρίσεις, οι οποίες βρίσκονται σε επτά συγκεκριμένους νόμους.⁹² Αυτοί οι επτά νόμοι ακυρώθηκαν την 1^η Ιανουαρίου 2009 και αντικαταστάθηκαν με το νέο Νόμο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (2008:567), ο οποίος εισήγαγε ένα νέο λόγο διάκρισης την παράβαση της ταυτότητας ή των εκφράσεων του φύλου. Υπάρχουν επίσης διατάξεις του ποινικού δικαίου, όπως η διάταξη που απαγορεύει την παράνομη διάκριση από τους επιχειρηματίες για λόγους εθνοτικής καταγω-

⁹² Νόμος (1991:433) περί Ίσων Ευκαιριών (jämställdhetslagen)

Νόμος (1999:130) περί Μέτρων Κατά των Διακρίσεων στην Εργασία για λόγους Εθνοτικής Καταγωγής, Θρησκευτικών ή άλλων Πεποιθήσεων (ο Εθνικός Νόμος Καταπολέμησης των Διακρίσεων, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet).

Νόμος (1999:132) περί Απαγόρευσης των Διακρίσεων στην Επαγγελματική Ζωή των Ατόμων με Αναπηρία (Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder).

Νόμος (1999:133) περί Απαγόρευσης των Διακρίσεων στην Εργασία για λόγους Γενετήσιου Προσανατολισμού (Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Γενετήσιου Προσανατολισμού, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning).

Νόμος (2001:1286) περί Ισότητας Μεταχείρισης των Φοιτητών στα Πανεπιστήμια (Νόμος περί Διακρίσεων των Φοιτητών στα Πανεπιστήμια, lagen om likabehandling av studenter i högskolan).

Νόμος του 2003 περί Απαγόρευσης των Διακρίσεων (2003:307).

Νόμος (2006:67) περί Διακρίσεων Μαθητών (lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever). Norberg P., (2010), Country Report Sweden 2009 on measures to combat discrimination, European network of legal experts in the non-discrimination field, σ. 8.

γής, θρησκείας και γενετήσιου προσανατολισμού σε ό,τι αφορά την προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών και τη διάταξη για τη «ρητορική του μίσους», που καθιστά ποινικό αδίκημα τη διάδοση ενός μηνύματος που είναι απειλητικό ή ταπεινωτικό για μία ομάδα ανθρώπων. Οι νόμοι αυτοί εφαρμόζονται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Σε γενικές γραμμές μπορεί να ειπωθεί ότι η σουηδική νομοθεσία είναι σύμφωνη με το άρθρο 13 των Οδηγιών. Ειδικά σε ό,τι αφορά τις θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις, το γενετήσιο προσανατολισμό και την αναπηρία, το εσωτερικό δίκαιο υπερβαίνει τις απαιτήσεις του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντούτοις υπάρχουν κάποια κενά στην εφαρμογή τα οποία και παραμένουν με το νέο Νόμο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα: α) η προστασία από τις διακρίσεις ή τη θυματοποίηση δεν καλύπτει απόλυτα τα αυτοαπασχολούμενα άτομα, β) η διάκριση εναντίον νομικών προσώπων δεν απαγορεύεται και γ) η διάκριση και η παρενόχληση από τους συναδέλφους ή τρίτους δεν απαγορεύονται (Norberg, 2010, σ. 11).

Ο ορισμός της άμεσης διάκρισης όπως υφίσταται στο νέο νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων απαιτεί να βρίσκεται το άτομο σε μειονεκτική θέση. Μια διακριτική δήλωση που απευθύνεται στο ευρύ κοινό ως εκ τούτου δε συνιστά άμεση διάκριση (Norberg, 2010, σ. 41). Η απαγόρευση της άμεσης διάκρισης περιορίζεται από την πιθανότητα αιτιολόγησης. Ο νέος νόμος που ισχύει από το 2009 μειώνει την πιθανότητα αιτιολόγησης για την άμεση διάκριση σε σύγκριση με τους παλιούς νόμους. Εκτός από τη διάκριση λόγω ηλικίας, δεν υπάρχουν πλέον παραδείγματα αιτιολογιών στο εθνικό δίκαιο που μπορεί να είναι πολύ ευρεία ώστε να γίνουν αποδεκτά σύμφωνα με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επιπλέον ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης ακολουθεί πιστά τις Οδηγίες του άρθρου 13. Επειδή υπάρχει μόνο περιορισμένη νομολογία σχετικά με τους παλιούς νόμους και καμία νομολογία για το νέο νόμο, είναι πολύ νωρίς για να πούμε ποιο είναι πραγματικά «το τεστ αναλογικότητας που πρέπει να ικανοποιηθεί» σε αυτές τις περιπτώσεις.

Το θέμα της πολλαπλής διάκρισης δεν έχει αντιμετωπιστεί μέχρι στιγμής από τα δικαστήρια. Ο νέος νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ωστόσο, έχει επιλύσει κάποια προβλήματα επιβάλλοντας τις ίδιες απαγορεύσεις για όλους τους λόγους κι έχοντας ένα Διαμεσολαβητή για Θέματα Ισότητας να ασχολείται με όλους τους λόγους.

Όσον αφορά την εφαρμογή του νόμου προβλέπεται ότι τα θέματα σχετικά με την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή θα αντιμετωπίζονται σύμφωνα με το νόμο για την επίλυση των εργατικών διαφορών. Άρα αρμόδια τα εργατικά δικαστήρια (Norberg, 2010, σ. 83). Οι διαδικασίες είναι οι ίδιες ανεξάρτητα από το εάν η υπόθεση αφορά έναν ιδιωτικό ή ένα δημόσιο υπάλληλο. Ωστόσο, σε ό,τι αφορά τους κρατικούς υπαλλήλους, λόγω των συνταγματικών κανόνων για αντικειμενικούς λόγους πρόσληψης, υπάρχει μερικές φορές επίσης η εναλλακτική ή συμπληρωματική οδός της προσφυγής κατά της απόφασης μέσω των διοικητικών διαδικασιών. Υποθέσεις εκτός εκείνων που αφορούν την επαγγελματική ζωή εξετάζονται από τα σχετικά περιφερειακά πρωτοδικεία.

Ο νέος νόμος του 2009 δίνει επίσης στους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, των οποίων το καταστατικό αναφέρει ότι πρέπει να φροντίζουν τα μέλη τους, το δικαίωμα να προσφεύγουν με τη δική τους επωνυμία ως διάδικοι. Οι σχετικές ποινικές διαδικασίες μπορούν να κινηθούν από έναν εισαγγελέα ή από τον ίδιο τον ιδιώτη διάδικο. Ο Διαμεσολαβητής και οι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί

δεν έχουν νομική υπόσταση ενώπιον των δικαστηρίων σε ποινικές διαδικασίες.

Υπάρχει επίσης δικαίωμα αποζημίωσης για την παράβαση που προκαλείται από τις διακρίσεις και -σε περιπτώσεις απασχόλησης που δεν αφορούν πρόσληψη ή προαγωγή- για την οικονομική ζημία που προκύπτει. Είναι γνωστό ότι οι αποζημιώσεις είναι χαμηλές στη Σουηδία. Ο νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων εισήγαγε μια νέα μορφή αστικών αποζημιώσεων, την επιδίκαση για τις διακρίσεις. Τα δικαστήρια έχουν από το νόμο οδηγίες να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στο σκοπό της αποτροπής των παραβάσεων. Το ύψος της αποζημίωσης θα είναι επομένως υψηλότερο στο μέλλον. Γενικά, οι κυρώσεις θα πρέπει να είναι αναλογικές, αποτελεσματικές και αποτρεπτικές (Norberg, 2010, σ. 88).

Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 οι σουηδοί πολίτες θεωρούν την εθνικότητα ως πιο διαδεδομένη μορφή διακρίσεων 78 % (έναντι 61% του Μ.Ο. της Ε.Ε.-27, Eurobarometer, 2009, σ. 9-15).⁹³ Ακολουθούν η αναπηρία 58% (53% Ε.Ε.-27), ο σεξουαλικός προσανατολισμός 57% (47% Ε.Ε.-27), η ηλικία 55% (58% Ε.Ε.-27), οι θρησκευτικές πεποιθήσεις 53% (39% Ε.Ε.-27), και το φύλο 52% (40% Ε.Ε.-27) (Eurobarometer, 2009:9-15).

4.5.4.2. Εθνικός φορέας ισότητας

Από τον Ιανουάριο του 2009 υπάρχει ένας ενιαίος⁹⁴ διαμεσολαβητής για θέματα ισότητας. Έχει το δικαίωμα να διερευνά κα-

⁹³ Η ερώτηση είναι ποιος 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.

⁹⁴ 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

ταγγελίες για διακρίσεις σύμφωνα με οποιονδήποτε από τους νόμους για την καταπολέμηση των διακρίσεων⁹⁵ καθώς και το δικαίωμα να εκπροσωπεί άτομα σε περιπτώσεις διακρίσεων που είναι σημαντικές από την άποψη της νομολογίας ή με άλλο τρόπο. Επιπλέον, ο Διαμεσολαβητής υποχρεούται επίσης να παρέχει συμβουλές, ανεξάρτητη βοήθεια και υποστήριξη γενικότερα σε άτομα και ιδρύματα, να δεσμεύεται στις προσπάθειες εκπαίδευσης, πληροφόρησης και διαμόρφωσης γνώμης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και να προτείνει στην Κυβέρνηση νομικά και άλλα μέτρα που μπορεί να είναι χρήσιμα στην 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 ζητήματα (Norberg, 2010, σ. 91). 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 πλην των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτικών μηχανισμών είναι σχετικά περιορισμένος με εξαίρεση ίσως τους διάφορους οργανισμούς που ανήκουν στο κίνημα των ατόμων με αναπηρία. Στο βαθμό πάντως που υπάρχουν ΜΚΟ ο Διαμεσολαβητής έχει συνεχή διάλογο μαζί τους.

⁹⁵ Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2009 είχε δεχτεί 2537 νέες καταγγελίες για διακρίσεις εκ των οποίων οι 900 αφορούσαν ζητήματα αναπηρίας, οι 766 εθνοτική προέλευση, οι 389 διάκριση φύλου κ.λπ.

4.6. Συγκριτική επισκόπηση

Στην Ισπανία, την Ελλάδα και τη Γαλλία υπάρχει ένα αμάλγαμα Συνταγματικών και λεπτομερών νομοθετικών αστικών και/ή ποινικών απαγορεύσεων για τις διακρίσεις. Υπάρχουν επίσης και άλλες αστικές ή ποινικές διατάξεις που ρυθμίζουν από κοινού τη διάκριση για διάφορους λόγους για ένα παρομοίως ευρύ πεδίο εφαρμογής όπως κοινωνική προστασία, κοινωνικά πλεονεκτήματα, εκπαίδευση και πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγης (Human European Consultancy, 2006, σ. 3). Όπου υφίσταται εξαίρεση από την απαγόρευση για την άμεση διάκριση αυτή υπόκειται σε μια γενική υπεράσπιση αιτιολόγησης.

Από την άλλη μεριά χώρες όπως η Γερμανία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν νομοθεσία που καλύπτει μερικούς ή όλους τους σχετικούς λόγους διάκρισης, αλλά η οποία έχει πιο περιορισμένο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής. Όμως και πάλι υπάρχουν διαφορές μεταξύ αυτών των χωρών όπως π.χ. η Γερμανία της οποίας οι Συνταγματικές ή λεπτομερείς νομοθετικές διατάξεις, δεν εκτείνονται σε όλο τον τομέα της κοινωνικής προστασίας, των κοινωνικών πλεονεκτημάτων, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγης και χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σουηδία που δεν ρυθμίζουν τη διάκριση για όλους τους σχετικούς λόγους πέρα από το πλαίσιο της απασχόλησης (Human European Consultancy, 2006, σ. 4).

Αν εξετάσει κανείς την κάλυψη ανά προστατευόμενο λόγο παρατηρεί ότι η διάκριση για λόγους **θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων** είναι θέμα ευρείας προστασίας στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο όπου η προστασία εκτείνεται στην κοινωνική προστασία, τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Η Γερμανία και η Ισπανία παρέχουν σημαντική προστασία,

αν και όχι τόσο συνεκτική όσο εκείνη που παρέχεται από τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο ενώ η Ελλάδα παρέχει επίσης κάποια προστασία από τη διάκριση γι' αυτό το λόγο (σε κάποιες περιπτώσεις μέσω ενός γενικού συνταγματικού όρου για την ισότητα). Με βάση πάντως την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2009 η Σουηδία (52%) εμφανίζεται να έχει το υψηλότερο ποσοστό από τις πέντε χώρες που η διάκριση με βάση τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις θεωρείται πολύ διαδεδομένη και αρκετά διαδεδομένη.

Όσον αφορά τη διάκριση λόγω **αναπηρίας** η μεγαλύτερη προστασία παρέχεται από το Ηνωμένο Βασίλειο σε σχέση με την κοινωνική προστασία, τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγης. Η Γερμανία και η Ισπανία παρέχουν ένα σημαντικό βαθμό προστασίας σε αυτό το πλαίσιο και επιβάλλουν υποχρεώσεις εύλογων προσαρμογών σε ένα ή περισσότερα από αυτά τα πλαίσια. Η Σουηδία προβλέπει κάποια μέτρα προστασίας ενώ στην Ελλάδα γίνονται ελάχιστα μέσω του νομικού ελέγχου για τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας εκτός του πλαισίου απασχόλησης (Human European Consultancy, 2006, σ. 4). Με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2009 η Ελλάδα (63%) ακολουθούμενη από τη Σουηδία (58%) εμφανίζεται μεταξύ των πέντε χωρών να έχει το υψηλότερο ποσοστό όπου η διάκριση με βάση την αναπηρία θεωρείται πολύ διαδεδομένη και αρκετά διαδεδομένη.

Σε ό,τι αφορά το **φύλο**, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν νομοθεσία που υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τις διακρίσεις και προβλέπουν πολύ ευρεία προστασία από τέτοιες διακρίσεις. Η Γερμανία και η Ισπανία προβλέπουν επίσης μέτρα που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αν και σε σχέση με ένα κάπως μικρότερο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής. Τέλος η Ελλάδα προβλέπει μέ-

τρα πρόσθετης προστασίας μέσω συνταγματικών ή άλλων διατάξεων (Human European Consultancy, 2006, σ. 4). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2009 η Σουηδία (52%) ακολουθούμενη από την Ελλάδα (49%) εμφανίζεται ανάμεσα στις πέντε χώρες να έχει το υψηλότερο ποσοστό όπου η διάκριση με βάση το φύλο θεωρείται πολύ διαδεδομένη και αρκετά διαδεδομένη.

Για την προστασία από τη διάκριση λόγω **γενετήσιου προσανατολισμού** σε σχέση με την κοινωνική προστασία, τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγης, η Γερμανία, η Ισπανία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο προβλέπουν ένα σημαντικό βαθμό προστασίας γι' αυτό το πλαίσιο. Στην Ελλάδα γίνονται ελάχιστα μέσω του νομικού ελέγχου της διάκρισης λόγω γενετήσιου προσανατολισμού πέρα από όσα απαιτούνται από τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Human European Consultancy, 2006, σ. 4). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις το 2009 η Ελλάδα (64%) ακολουθούμενη από τη Σουηδία (57%) εμφανίζεται μεταξύ των πέντε χωρών να έχει το υψηλότερο ποσοστό όπου η διάκριση με βάση το γενετήσιο προσανατολισμό θεωρείται πολύ διαδεδομένη και αρκετά διαδεδομένη.

Όσον αφορά την **ηλικία** είναι ο λόγος σε σχέση με τον οποίο υπάρχει η λιγότερη προστασία εκτός της σφαίρας της απασχόλησης. Η Γερμανία και η Ισπανία προβλέπουν ένα σημαντικό βαθμό προστασίας. Στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο η προστασία από τη διάκριση λόγω ηλικίας δεν εκτείνεται περισσότερο από ό,τι απαιτείται από τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Human European Consultancy, 2006, σ. 4). Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2009 για τις διακρίσεις το Ηνωμένο Βασίλειο (61%) και η Σουηδία (61%) είναι οι χώρες με το υψηλότερο ποσοστό διακρίσεων με βάση το φύλο.

4.7. Συμπεράσματα

Από τις εκθέσεις της Επιτροπής που υποβλήθησαν προκύπτει ότι όλα τα κράτη-μέλη έχουν ενσωματώσει με νόμους τις Οδηγίες στο εθνικό τους δίκαιο, κατά τρόπο που μάλλον υπερβαίνει τις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, είτε αυτό αφορά τους λόγους διάκρισης που απαγορεύονται από τη νομοθεσία, είτε το πεδίο εφαρμογής της προστασίας, είτε τις αρμοδιότητες της εθνικής υπηρεσίας ισότητας (European Commission, 2010, σ. 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 Ε.Ε. 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.

Όλες οι χώρες που δείγματος έχουν ενσωματώσει όλους τους λόγους διάκρισης που περιλαμβάνονται στις δύο Οδηγίες στην εθνική τους νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι περισσότερες έχουν επιλέξει να μην ορίσουν τους λόγους των διακρίσεων στη νομοθεσία που εφαρμόζουν. Επίσης έχουν εισάγει νομοθεσία που απαγορεύει ρητά την άμεση και την έμμεση διάκριση, την παρενόχληση και τις εντολές για εφαρμογή διακριτικής συμπεριφοράς. Επιπλέον, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι ορισμοί που παρέχονται στην εθνική νομοθεσία μοιάζουν πολύ με τους ορισμούς που βρίσκονται στις Οδηγίες. Πολλά κράτη έχουν ουσιαστικά αναπαραγάγει το κείμενο των Οδηγιών σχετικά με αυτές τις βασικές έννοιες (European Union, 2010, σ. 3).

Αν και έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος τα τελευταία χρόνια

και η πλειοψηφία των κρατών φαίνεται να ικανοποιεί το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών, 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 εφαρμογή (European Union, 2010, σ. 100).

Κοινό χαρακτηριστικό που προκύπτει από τις εθνικές εκθέσεις των κρατών-μελών 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. Σε κάποιες χώρες η νομοθεσία παραμένει περίπλοκη και η αποκατάσταση των θυμάτων από τις διακρίσεις ανεπαρκής. 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.

Όλα τα κράτη έχουν τώρα υπηρεσίες ισότητας ή έχουν ενσωματώσει τις λειτουργίες τους στις εντολές των υφιστάμενων υπηρεσιών όπως τα εθνικά ιδρύματα για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μία μεγάλη αναλογία των υπηρεσιών είναι ικανές όχι μόνο για διακρίσεις λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής αλλά και για άλλους λόγους. Οι λειτουργίες αυτών των εξειδικευμένων υπηρεσιών υπερβαίνουν εκείνες που καταγράφονται στην Οδηγία για τη φυλετική ισότητα σε πολλές χώρες. Απομένει να φανεί εάν αυτές οι υπηρεσίες θα μπορέσουν να διεξάγουν τις ανεξάρτητες λειτουργίες που απαιτούνται από την Οδηγία.

Ειδικότερα για την Ελλάδα μπορούμε να πούμε ότι, παρά τα όποια κενά του Ν. 3304/2005, υπάρχει σήμερα ένα συνεκτικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Βεβαίως ένα από τα χαρακτηριστικά της ελληνικής πολιτείας είναι η πολυνομία και όπως χαρακτηριστικά έλεγε ο Κορνήλιος Τάκιτος «όσο πιο διεφθαρμένο είναι ένα κράτος τόσο περισσότερους νόμους χρειάζεται». Απαιτείται για το λόγο αυτό κωδικοποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας με στόχο τη συνδρομή της πολιτείας στην προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη. Η διάσπαρτη και σύνθετη νομοθεσία δεν βοηθάει τον πολίτη να προστατευθεί από πιθανές παραβιάσεις των δικαιωμάτων του. Ένα τέτοιο παράδειγμα μπορούμε να αντλήσουμε από το πεδίο της μετανάστευσης, αφού οι μετανάστες αποτελούν και μια από τις ευάλωτες ομάδες.

Η ελληνική πολιτεία πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη της τις εκθέσεις των ειδικών στα θέματα των διακρίσεων όπως π.χ. εκθέσεις του Συνήγορου του Πολίτη, της ΟΚΕ, της ΕΕΔΑ, αλλά και εξειδικευμένων διεθνών οργανισμών και να προβεί στις αναγκαίες τροποποιήσεις με στόχο τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου καλύπτοντας τα όποια κενά και ασάφειες του Ν. 3304/2005. Στον τροποποιημένο νόμο πρέπει να προβλέπεται ρητά η απαγόρευση των πολλαπλών διακρίσεων και να μην πε-

ριλαμβάνεται καμία εξαίρεση για διαφορετική μεταχείριση βάσει του καθεστώτος μετανάστευσης ή εθνικότητας. Επιπλέον η ύπαρξη ενός ενιαίου φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, που θα λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή, θα συμβάλει αποφασιστικά στην αποφυγή διάχυσης ευθυνών. Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο πρέπει να εξασφαλίζει την προστασία από τις διακρίσεις για όλα τα άτομα σε όλους τους τομείς της ζωής. Αυτό απαιτεί το ίδιο επίπεδο προστασίας χωρίς ιεραρχία δικαιωμάτων μεταξύ των διαφορετικών λόγων, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της ηλικίας, της αναπηρίας ή του γενετήσιου προσανατολισμού.

Πρωταρχικό καθήκον της ελληνικής πολιτείας πρέπει να αποτελεί η διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Θα συμβάλει επίσης σημαντικά η ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ των κυβερνήσεων, της κοινωνίας πολιτών και των κοινωνικών εταίρων για όλους τους λόγους που αφορούν διακρίσεις. Η ευαισθητοποίηση του κοινού για τα θέματα των διακρίσεων είναι ένα σημαντικό εργαλείο που θα βοηθήσει ουσιαστικά στην καταπολέμησή τους. 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 νομιμοποίησής τους ενώπιον δικαστικών αρχών όταν υπερασπίζονται θύματα των διακρίσεων.

5. Πολιτικές και καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων⁹⁶

5.1. Εισαγωγή

Αντικείμενο του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει, να αναλύσει και να συζητήσει πολιτικές και καλές πρακτικές στο πεδίο της ισότητας και της ενσωμάτωσης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε όλες τις πολιτικές (non-discrimination mainstreaming) στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και σε ευρωπαϊκές χώρες που δεν ανήκουν σε αυτή, τόσο σε εθνικό, όσο και σε περιφερειακό/τοπικό επίπεδο.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ορίσει την ενσωμάτωση της αρχής της μη-διακριτικής μεταχείρισης σε όλες τις πολιτικές (non-discrimination mainstreaming) ως: *«τη συστηματική ενσωμάτωση της μη διάκρισης και των ίσων ευκαιριών στα πεδία που καλύπτονται από το Άρθρο 19 της Συνθήκης, σε όλες τις πολιτικές, τις νομοθεσίες και τα προγράμματα»*. Το Άρθρο 19 καλύπτει τα πεδία του

⁹⁶ Το παρόν κεφάλαιο έχει συγγραφεί από τους Δ. Καραντινό, Ν. Σπυροπούλου (ερευνητές ΙΝΚΠΟ) και Σ. Χριστοφιλοπούλου (εξωτ. συνεργάτις) και αποτελεί μέρος της έκθεσης με τίτλο: «Έκθεση για τις πολιτικές και τις καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων». Η εν λόγω έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος PROGRESS για το έργο με τίτλο «Σύσταση Παρατηρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων», το οποίο υλοποιείται από το ΕΚΚΕ, σε συνεργασία με την ΟΚΕ, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και την «Εύξεινη Πόλη» (ΜΚΟ).

φύλου, της εθνικότητας, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της ηλικίας και του γενετήσιου προσανατολισμού. Επιπρόσθετα, το Άρθρο 10 της Συνθήκης της Λισαβόνας προϋποθέτει ότι: «κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των εκάστοτε πολιτικών και δραστηριοτήτων, η Ένωση πρέπει να έχει στόχο να καταπολεμεί τη διάκριση που σχετίζεται με το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία και τον γενετήσιο προσανατολισμό». Τα παραπάνω αποτελούν τη νομική βάση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις προσπάθειές της για την προώθηση της ισότητας και της μη διάκρισης.

Ειδικότερα, στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται παραδείγματα καλών πρακτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την ενσωμάτωση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε όλες τις πολιτικές (non-discrimination mainstreaming). Συγκεκριμένα, οι εν λόγω καλές πρακτικές αφορούν τα ακόλουθα:

- α) Τη χάραξη της πολιτικής, δηλαδή τη διαδικασία βάσει της οποίας η αρχή της ισότητας/μη διάκρισης, σε όλα τα πεδία που καλύπτονται από το Άρθρο 19, συμπεριλαμβάνεται κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού μιας νέας νομοθεσίας, πολιτικής ή ενός προγράμματος που αναπτύσσεται από τις δημόσιες αρχές.
- β) Την εφαρμογή της πολιτικής, δηλαδή τη διαδικασία μέσω της οποίας οι οργανισμοί επιφορτισμένοι με την εφαρμογή της εν λόγω δημόσιας πολιτικής λαμβάνουν υπόψη κατά την εκτέλεση των εργασιών τους την ισότητα/μη διάκριση σε όλα τα πεδία που καλύπτονται από το Άρθρο 19.
- γ) Την επανεξέταση της πολιτικής, δηλαδή τη διαδικασία μέσω της οποίας οι δημόσιες αρχές εκτιμούν τον αντίκτυπο των πολιτικών ή των προγραμμάτων σχετικών με την προώθηση της ισότητας/μη διάκρισης σε όλα τα πεδία που καλύπτονται από το Άρθρο 19, όταν αξιολογούν τα προγράμματα ή τις πολιτικές αυτές.

Αναλυτικότερα, οι περιγραφές των καλών πρακτικών αναφέρονται σε αυτά που έχουν γίνει, σε αυτούς που συμμετείχαν, στις δυσκολίες που χρειάστηκε να ξεπεραστούν, σε όσα επιτεύχθηκαν και, τέλος, στις συνθήκες κάτω από τις οποίες η καλή πρακτική θα μπορούσε να μεταφερθεί στην Ελλάδα.

Υπό αυτό το πρίσμα, ο εντοπισμός και η επιλογή των καλών πρακτικών βασίστηκε στα ακόλουθα κριτήρια:

- α) Στη συνάφεια της πρακτικής με τους κύριους στόχους πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, ιδιαίτερα όπως αναφέρονται στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 2ας Ιουλίου 2008 σχετικά με τη μη-διάκριση και τις ίσες ευκαιρίες.
- β) Στον υψηλό βαθμό διαφάνειας και τη δυνατότητα μεταφοράς στην Ελλάδα.
- γ) Στην επισήμανση των ευκαιριών και των περιορισμών στην εφαρμογή της πρακτικής
- δ) Στο κατά πόσον τονίζονται οι δυνατότητες και οι περιορισμοί της μεταφοράς της πρακτικής.
- ε) Στο κατά πόσον η καλή πρακτική ενσωματώνει διατομεακά ζητήματα όπως η ισότητα των φύλων.
- στ) Στο κατά πόσον η καλή πρακτική ενσωματώνει την αρχή της χρηστής διακυβέρνησης, όπως η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθησή της.

5.2. Πολιτικές κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα

Οι κοινοτικές Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων 2000/43/EK (Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα) και 2000/78/EK (Οδηγία για την Απασχόληση) ενσωματώθηκαν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο μέσω του νέου Νόμου 3304/2005, ο οποίος προβλέπει προστασία από τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Μέσω των οργάνων για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, ο Νόμος προσφέρει μια επιπλέον επιλογή, πέραν της δικαστικής οδού, για την αντιμετώπιση περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης.

Όσον αφορά τη διακυβέρνηση της πολιτικής κατά των διακρίσεων, ο Νόμος 3304/2005 αναθέτει την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε τρεις διοικητικούς φορείς (φορείς προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης): α) το Συνήγορο του Πολίτη για περιπτώσεις παραβίασης της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων από δημόσιους φορείς, β) το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο καλύπτει πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης στο πεδίο της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και γ) την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, η οποία καλύπτει περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα, σε όλα τα υπόλοιπα πεδία πέραν της απασχόλησης και της εργασίας. Επιπρόσθετα, το Άρθρο 18 του Νόμου 3304/2005 αποδίδει εξέχοντα ρόλο στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ): αυτόν της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου και της παρακολούθησης της εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης.

Πιο αναλυτικά, τα κύρια καθήκοντα του *Συνήγορου του Πολίτη* στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων συνίστανται στη διερεύνηση των καταγγελιών συμπεριφοράς διακριτικής μεταχείρισης, στην παροχή συμβουλών και νομικής στήριξης στα θύματα

των διακρίσεων, καθώς και στη σύνταξη εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για την πολιτική κατά των διακρίσεων. Η προστιθέμενη αξία του Συνήγορου του Πολίτη απορρέει από το γεγονός ότι λειτουργεί αυτόνομα από τις κυβερνητικές αρχές, καθώς αποτελεί Ανεξάρτητη Αρχή. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για τους άλλους δύο φορείς προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, αφού αποτελούν κρατικά όργανα.

Πιο συγκεκριμένα, βάσει του Νόμου 3304/2005, το *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας* ενεργεί ως διαμεσολαβητής μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου σε περιπτώσεις καταγγελίας συμπεριφοράς διακριτικής μεταχείρισης, ενώ μπορεί να επιβάλει και πρόστιμο στον εργοδότη. Η Επιθεώρηση Εργασίας δημοσιεύει, επίσης, εκθέσεις και διατυπώνει συστάσεις πάνω σε θέματα διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης. Δυστυχώς, από την ψήφιση του Νόμου 3304/2005 κατά των διακρίσεων, το Σώμα αυτό έχει καταγράψει σχεδόν μηδαμινό αριθμό καταγγελιών παραβίασης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Το γεγονός αυτό δεν συνιστά ένδειξη ορθής εφαρμογής του Νόμου 3304/2005. Αντίθετα, αυτή η απουσία καταγγελιών αναδεικνύει «*την άγνοια των σχετικών δικαιωμάτων από πλευράς των θυμάτων και την αδυναμία εντοπισμού τέτοιων περιστατικών από πλευράς των ελεγκτικών υπηρεσιών*» (ΟΚΕ, 2008, σ. 13-14). Παρόλα αυτά, θα πρέπει να αναφερθεί ότι στην Επιθεώρηση ανατέθηκε μια ιδιαίτερα δύσκολη αποστολή, χωρίς να της έχουν χορηγηθεί τα απαραίτητα μέσα για να την εκπληρώσει, καθώς αντιμετωπίζει έλλειψη προσωπικού. Η κατάσταση επιδεινώνεται από την ύπαρξη πληθώρας μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, γεγονός που καθιστά τον έλεγχο ακόμη δυσκολότερο. Ένα αρχικό, θετικό, βήμα θα μπορούσε να είναι η πρόσληψη ατόμων από ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο διακριτικής μεταχείρισης ως ειδικών συμβούλων των Επιθεωρητών σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων.

Όπως και η Επιθεώρηση Εργασίας, η *Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης* εξετάζει τις καταγγελίες για παραβίαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στους τομείς της αρμοδιότητάς της και προσπαθεί να επιλύει τις διαφορές μεταξύ των αντίπαλων μερών, ενώ παράλληλα, συντάσσει εκθέσεις και διατυπώνει συστάσεις σε θέματα διακρίσεων, χωρίς ωστόσο, να μπορεί να επιβάλει κυρώσεις. Όμως, από την ίδρυσή της έχει εξετάσει ελάχιστες περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης και παραμένει, σε μεγάλο βαθμό, ανενεργή. Εντούτοις, όπως αναφέρει η ΟΚΕ (ΟΚΕ, 2008, σ. 15), η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι ο μικρός αυτός αριθμός καταγγελιών καταδεικνύει την αναγκαιότητα για συντονισμένες ενέργειες, όπως εκστρατείες ενημέρωσης για την εξοικείωση των πολιτών με τα δικαιώματά τους στο πλαίσιο του Νόμου 3304/2005, προκειμένου να αντιδρούν όταν υφίστανται διακριτική μεταχείριση.

Τέλος, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στο ρόλο της ΟΚΕ,⁹⁷ Πριν από τη δημοσίευση των ετήσιων εκθέσεών της, δέχεται τις απόψεις και τις γνώμες ενός αριθμού ΜΚΟ και οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων. Πέραν των επικαιροποιημένων πληροφοριών σχετικά με την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, οι ετήσιες εκθέσεις της Επιτροπής περιέχουν συστάσεις, οδηγίες, παρατηρήσεις και προτάσεις με σκοπό την ενίσχυση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων συνιστώντας, συνεπώς, ένα απαραίτητο εργαλείο παρακολούθησης, εκτίμησης και ανασχεδιασμού των πολιτικών κατά των διακρίσεων.

⁹⁷ Η ΟΚΕ θεσπίστηκε με το νόμο 2232/1994 και διαμορφώθηκε κατά το πρότυπο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία βασίστηκε στην τριμερή οργάνωση των εκπροσωπούμενων συμφερόντων, δηλαδή σε τρεις ομάδες: στους εργοδότες, στους εργαζόμενους και σε μια τρίτη κατηγορία που αποτελείται από αγρότες, εκπροσώπους των ελευθέρων επαγγελματιών, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των καταναλωτών (<http://www.oke.gr/index-en.htm>).

Εξέχουσας σημασίας στην καταπολέμηση των διακρίσεων, είναι και ο ρόλος της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ). Η ΕΕΔΑ είναι ένα συμβουλευτικό όργανο του ελληνικού κράτους για ζητήματα που σχετίζονται με την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Τα μέλη της εκπροσωπούν ιδρύματα (όπως το Ελληνικό Τμήμα της Διεθνούς Αμνηστίας, Πανεπιστήμια, κ.λπ.), κοινωνικούς εταίρους, πολιτικά κόμματα, υπουργεία, ΜΚΟ κ.λπ. Η ΕΕΔΑ ιδρύθηκε το 1998 και έκτοτε έχει δημοσιεύσει δέκα ετήσιες εκθέσεις και έχει εκδώσει αρκετές αποφάσεις και γνωμοδοτήσεις για διάφορα ζητήματα που αφορούν στην προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, αναδεικνύοντας τη σημασία τους.⁹⁸

Τόσο η ΟΚΕ και η ΕΕΔΑ στις ετήσιες εκθέσεις τους έχουν, επανειλημμένα, αναφερθεί στις προϋποθέσεις εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Επιπλέον, υπογραμμίζεται η σημασία των στοχευμένων προγραμμάτων για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, εκπαίδευσης και απασχόλησης για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, σε συνδυασμό με την ανάγκη δραστηριοποίησης δικηγόρων μέσω ενός συστήματος εθελοντικής νομικής υποστήριξης των ομάδων αυτών. Τέλος, οι δύο οργανισμοί έχουν επισημάνει τα πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν από την ύπαρξη τριών ξεχωριστών φορέων προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, καθώς και την έλλειψη θεσμικού συντονισμού μεταξύ τους, σε αντίθεση με το Νόμο 3488/2006 ο οποίος αναθέτει την παρακολούθηση της εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ένα μόνο όργανο.⁹⁹

⁹⁸ Τέτοια ζητήματα είναι: η συμμόρφωση και εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων, η συμμόρφωση με διεθνείς οργανισμούς, οι συνθήκες κράτησης και τα δικαιώματα κράτησης ατόμων, οι αντιρρησίες συνείδησης, η αναπηρία, η διακριτική μεταχείριση, η θρησκευτική ελευθερία, η εργασία, η νομική βοήθεια, γνώμες για νομικά μέσα (http://www.nchr.gr/category.php?category_id=120).

⁹⁹ Ο νόμος «3488/2006» ενσωμάτωσε την οδηγία 2002/73/ΕΚ «περί της εφαρμογής

Από την ψήφιση του Νόμου 3304/2005, δεν έχει υπάρξει μια ολοκληρωμένη στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα. Οι πολιτικές παρεμβάσεις έχουν περιοριστεί σε νομοθετικές τροποποιήσεις, που αφορούν κυρίως τη μετανάστευση, καθώς και σε παρεμβάσεις συγχρηματοδοτούμενες από την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως η *Εθνική Στρατηγική Ίσων Ευκαιριών*, που υλοποιήθηκε το 2007 στο πλαίσιο του «Ευρωπαϊκού Έτους Ίσων Ευκαιριών για Όλους», και η *Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για Κοινωνική Ένταξη 2008-2010*. Επιτακτική είναι η ανάγκη δημιουργίας αξιόπιστων δεικτών για την αξιολόγηση των επιπτώσεων των πρωτοβουλιών αυτών, σε συνδυασμό με την αύξηση των εκστρατειών ευαισθητοποίησης του κοινού. Παράλληλα, θα πρέπει να υιοθετηθεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική κατά των διακρίσεων που να καλύπτει όλα τα πεδία πολιτικής, πέραν της απασχόλησης, καθώς και να ενσωματωθεί η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης σε όλες τις πολιτικές (non-discrimination mainstreaming).

Ωστόσο, παρά το δυσμενές οικονομικό και κοινωνικό κλίμα στην Ελλάδα, ένα σημαντικό βήμα προόδου στην καταπολέμηση των διακρίσεων έγινε με την ψήφιση του Νόμου 3838, το Φεβρουάριο του 2010, ο οποίος, υπό όρους, χορηγεί την ελληνική υπηκοότητα σε μετανάστες δεύτερης γενιάς. Μαζί με το Νόμο 3304/2005, ο Νόμος 3838/2010 αποτελεί ορόσημο στη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, δεδομένου ότι επιλύει ένα χρόνιο αίτημα των μεταναστών, αλλά και των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών. Μέχρι πρόσφατα, το ελληνικό δίκαιο είχε υιοθετήσει ένα περιορισμένο ορισμό της ελληνικής υπηκοότητας βασιζόμενο

της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας». Ο νόμος «3488» αναθέτει σε ένα μόνο όργανο, το Συνήγορο του Πολίτη, την παρακολούθηση της εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Άρθρο 13).

στο «δίκαιο του αίματος» (*jus sanguinis*), ο οποίος απέκλειε τους μετανάστες δεύτερης γενιάς από την απόκτηση ελληνικής υπηκοότητας. Επιπλέον, ο Νόμος 3838 κάλυψε το νομοθετικό κενό της ιθαγένειας, δεδομένου ότι οι διακρίσεις λόγω της εθνικότητας δεν επιίτουν ούτε στις διατάξεις των κοινοτικών Οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ούτε, κατ' επέκταση, στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου 3304/2005. Οι κυριότερες διατάξεις του Νόμου 3838/2010 περί ιθαγένειας είναι: α) η απόδοση της ελληνικής ιθαγένειας στα παιδιά που έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα και των οποίων οι γονείς διαμένουν νομίμως στη χώρα τα τελευταία πέντε χρόνια, β) η απόδοση της ελληνικής ιθαγένειας στα παιδιά που, παρότι δεν έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα, έχουν παρακολουθήσει τις τρεις πρώτες τάξεις του δημοτικού σχολείου ή συνολικά έξι τάξεις της τυπικής εκπαίδευσης και γ) ο περιορισμός από δέκα σε πέντε έτη της χρονικής περιόδου που απαιτείται για να αποκτήσουν την ελληνική υπηκοότητα οι γονείς των παιδιών αυτών. Τέλος, ο Νόμος 3838 προχωρά ένα βήμα παρακάτω και παρέχει το δικαίωμα ψήφου στις δημοτικές εκλογές για τους μετανάστες που διαμένουν νόμιμα στη χώρα και τους Έλληνες που γεννήθηκαν και ζουν σε χώρες του εξωτερικού.

Ωστόσο, κατά την ψήφιση του Νόμου στη Βουλή των Ελλήνων, η κυβέρνηση αντιμετώπισε μεγάλη αντίδραση. Τα δεξιά κόμματα της αντιπολίτευσης δεσμεύτηκαν να καταργήσουν το νόμο, όποτε έρθουν στην εξουσία. Επιπλέον, μια πρόσφατη απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας έκρινε το δικαίωμα της ψήφου των μεταναστών στις δημοτικές εκλογές ως αντίθετο με το ελληνικό Σύνταγμα και παρέπεμψε το θέμα στην ολομέλεια για την τελική απόφαση. Σύμφωνα με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή η απόφαση αυτή καταδεικνύει την έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσης των Ελλήνων πολιτών σε θέματα διακρίσεων που οδηγεί σε ξενοφοβική συμπεριφορά (ΟΚΕ, 2011^α, σ. 24). Καταγράφεται μεγάλη αύξη-

ση των βίαιων ενεργειών,¹⁰⁰ ιδιαίτερα στην Αθήνα, και εκφράζονται φόβοι ότι, εάν δεν εφαρμοστούν ουσιαστικές πολιτικές διαχείρισης του μεταναστευτικού ζητήματος, ενδεχομένως να ξεσπάσουν ταραχές. Οι φόβοι αυτοί εντείνονται από την τρέχουσα οικονομική και δημοσιονομική κρίση που αντιμετωπίζει η Ελλάδα και δεν συμβάλλει στην αφομοίωση της ιδέας της πολυπολιτισμικής κοινωνίας.

5.3. Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα

Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα καλών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα. Οι ενδιαφερόμενοι αναγνώστες μπορούν να αναζητήσουν περισσότερα παραδείγματα καλών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στα άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και σε ορισμένα κράτη που δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προαναφερθείσα έκθεση του ΕΚΚΕ (βλ. Καραντινός, Σπυροπούλου & Χριστοφιλοπούλου, 2011).

¹⁰⁰ Σύμφωνα με την Έκθεση “EU MIDIS 2009”, οι Έλληνες Ρομά, βρίσκονται μεταξύ των δέκα ομάδων με τα υψηλότερα ποσοστά θυμάτων ρατσιστικών εγκληματικών πράξεων σε πέντε τομείς εγκληματικότητας. http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_GLANCE_EN.pdf. Από το 2007, το Φόρουμ “Gay World” κάνει μια προσπάθεια για την καταγραφή βίαιων ενεργειών κατά των ΛΟΑΤ στην ιστοσελίδα του: <http://forum.gayworld.gr/index.php?PHPSESSID=72b2bbfac81039d28f4438319575bb39&board=97.0> Επιπλέον, βίαιες ενέργειες κατά των ΛΟΑΤ από ακροδεξιές ομάδες έχουν αναφερθεί κατά τη διάρκεια του Athens Pride Festival του 2008 http://www.gayworld.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=1460&Itemid=40

5.3.1 Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

Τίτλος καλής πρακτικής 1	Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των πολιτών σε θέματα κοινωνικού αποκλεισμού των πολιτών αθιγγανικής προέλευσης.
Φορέας Υλοποίησης	«Οικοκοινωνία», Βηλαρά 7 & Βαλαωρίτου, 54625, Θεσσαλονίκη, Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Η «Οικοκοινωνία» είναι από το 2001 αστική μη κερδοσκοπική ένωση (Μη Κυβερνητική Οργάνωση). Κύριος σκοπός της η προώθηση του αιτήματος για την προαγωγή της κοινωνικής κατοικίας και την οικιστική αποκατάσταση των αστέγων πολιτών Τσιγγάνικης καταγωγής, με έμφαση στην ολοκληρωμένη υποστήριξη για την άρση των όρων του κοινωνικού αποκλεισμού και την υποστήριξη της κοινωνικής τους ένταξης.
Εμπλεκόμενοι φορείς	-
Ιστορικό	Η συντριπτική πλειοψηφία του ελληνικού λαού «Ρομά» ζει στις άκρες των ελληνικών πόλεων του 21ου αιώνα, σε μια κατάσταση απόλυτης περιθωριοποίησης ή εξαναγκάζονται να μετακινούνται συνεχώς. Οι χρήσεις της γης αλλάζουν, οι αξίες της γης αυξάνονται συνεχώς, και οι Ρομά εκδιώχνονται από τα σπίτια τους, που βρίσκονταν, κυρίως, σε δημόσιες ή ιδιωτικές εκτάσεις. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η ήδη φτωχή κοινότητα των Ρομά γίνεται ακόμα φτωχότερη, χάνοντας την ικανότητά της να δημιουργήσει τα αναγκαία έσοδα για την επιβίωση, ενώ αναζητούν δευτερεύουσα απασχόληση. Στις γειτονίες, όπου ζουν οι «Ρομά», πρέπει να δρομολογηθούν πρωτοβουλίες για την προώθηση της αμοιβαίας αναγνώρισης. Οι δράσεις πρέπει να στοχεύουν στην ανάδειξη της Ρομανικής πολιτιστικής ταυτότητας για να προωθηθεί και να διασφαλιστεί η οργανική ένταξη των «Ρομά» σε δομές των τοπικών κοινοτήτων.
Περιγραφή Πρακτικής	Διάρκεια: 1/4/2005-24/7/2008 Σύμφωνα με το πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων Αστικής Ανάπτυξης στη Βορειο-Δυτική Θεσσαλονίκη, η Μη Κυβερνητική Οργάνωση "[ΟΙΚΟΚΟΙΝΩΝΙΑ]", πραγματοποίησε μια ενημερωτική εκστρατεία ευαισθητοποίησης για το θέμα του κοινωνικού αποκλεισμού των πολιτών αθιγγανικής προέλευσης. Η εκστρατεία αφορούσε

	<p>παραγωγή ενημερωτικών δελτίων, άνοιγμα ιστοσελίδας http://www.oikokoinonia.gr, προώθηση εκδηλώσεων και προβολή ενός φιλμ/ ντοκιμαντέρ.</p> <p>Η δράση ευαισθητοποίησης παρήγαγε αξιόπιστο επικοινωνιακό υλικό, το οποίο διανεμήθηκε στους οργανισμούς, οργανώσεις και αρχές, όπως η Προεδρία της Δημοκρατίας και το Γραφείο του Πρωθυπουργού, τα αρμόδια υπουργεία, σε όλες τις Νομαρχίες, και στους 87 δήμους της χώρας στους οποίους υπάρχει αθίγγανική κοινότητα. Στόχος της δράσης αυτής ήταν η προώθηση μιας νέας ολοκληρωμένης πολιτικής κοινωνικής ένταξης των αθίγγανων πολιτών.</p>
Αποτελέσματα	<p>Η ταινία / ντοκιμαντέρ, διάρκειας 45 λεπτών, παρουσιάζει πώς ο κοινωνικός αποκλεισμός των αθίγγανων μεταφράζεται στην καθημερινή τους ζωή, καθώς και τον τρόπο και τον βαθμό με τον οποίο αυτός ο αποκλεισμός λειτουργεί, δυσκολεύοντας τη συμφιλίωση με τους δημόσιους φορείς / υπηρεσίες. Επίσης, το ντοκιμαντέρ αυτό τονίζει ότι η εδραίωση των αθίγγανων κοινοτήτων δεν είναι μια “φυσική κατάσταση”, αλλά ένα προϊόν των κοινωνικών διακρίσεων και οδηγεί στην ανάγκη της επίβιωσης σε ένα ολοένα και πιο εχθρικό κοινωνικό περιβάλλον. Στην πρώτη δημόσια προβολή του, στο «9ο Ντοκιμαντέρ Φεστιβάλ Εικόνες του 21ου Αιώνα, 2007» στη Θεσσαλονίκη, η ταινία απέσπασε το 2ο Βραβείο Κοινού.</p>
Επιπτώσεις	<p>Η δράση αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, ενώ το ντοκιμαντέρ πρόκειται να λάβει μέρος σε διεθνή φεστιβάλ ντοκιμαντέρ και να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο κατά των κοινωνικών διακρίσεων στην ελληνική τηλεόραση.</p>
Στοιχεία επικοινωνίας	<p>Υπεύθυνος επικοινωνίας: Θάλεια Καλογήρου Τηλέφωνο: 2310-326419, 2310-523084 Fax: 2310 523084, E-Mail:info@oikokoinonia.gr</p>
Αναφορές	<p>http://www.hellaskps.gr/bestpractices/proj_en.asp?pld=85 http://www.oikokoinonia.gr/en/action.asp</p>

Τίτλος καλής πρακτικής 2	«DREAM - Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στα ΜΜΕ»
Φορέας Υλοποίησης	<p>Αναπτυξιακή Σύμπραξη DREAM (Διάκριση- Ρατσισμός- Ισότητα- και ΜΜΕ).</p> <p>Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη DREAM αποτελείται από 17 οργανισμούς/εταίρους και στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων μέσα από την αξιοποίηση της δύναμης των ΜΜΕ στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης.</p>

Εμπλεκόμενοι φορείς	<p>Δομή Αναπτυξιακής Σύμπραξης: Δήμητρα – Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Α.Ε. (συντονιστής εταίρος), ΚΕΔΚΕ Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος, ΤΕΠ Τηλεόραση Ελληνικής Περιφέρειας, Σύνδεσμος Ημερησίων Περιφερειακών Εφημερίδων, Πανελλήνια Ομοσπονδία Ποντιακών Σωματείων (ΠΟΠΣ), Ομοσπονδία Σωματείων Ελλήνων Βορειοηπειρωτών «Ο Άγιος Κοσμάς», Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων ΑΕ, ΚΕΚ Consul, Υπουργείο Τύπου και ΜΜΕ, Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση ΕΡΤ 3, Ελληνικό Παρατηρητήριο των Συμφωνιών του Ελσίνκι - Εταιρεία Επικοινωνιακής και Πολιτικής Έρευνας-Ε.Π.Σ.Ε., Δημοτικός Οργανισμός Κοινωνικής Παρέμβασης και Υγείας (Δ.Ο.Κ.Π.Υ.), Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης – Επιτροπή Ερευνών, ΑΓΙΣΟ (Σύλλογος Οικιστών Οικισμού Αγίας Σοφίας Δήμου Εχεδώρου), Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτιστικής Στήριξης Παλινοστούτων Ομογενών «Νόστος», ΚΕΚ ΕΔΙΠ Εταιρεία Διοίκησης και Πληροφορικής – Πληροφορική Νέων.</p>
Ιστορικό	<p>Τα στερεότυπα στα ΜΜΕ είναι αναπόφευκτα, ειδικά στον τομέα της διαφήμισης, της ψυχαγωγίας και των ειδήσεων. Τα στερεότυπα λειτουργούν σαν κώδικες που δίνουν στο κοινό μια γρήγορη, κοινή αντίληψη ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων και συνήθως συνδέονται με την τάξη, την εθνικότητα ή τη φυλή, το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τον κοινωνικό ρόλο ή το επάγγελμα.</p>
Περιγραφή της πρακτικής	<p>Λαμβάνοντας υπόψη τη δύναμη των ΜΜΕ στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης και την ανάγκη βελτίωσης της απασχολησιμότητας των κοινωνικών ομάδων που υφίστανται ρατσισμό, το προτεινόμενο πρόγραμμα έχει κύριο στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων, μέσω της ενεργούς συμμετοχής όλων των εμπλεκόμενων φορέων: 1) στα ΜΜΕ, ως εργασιακό χώρο, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις εκείνες, που θα επιτρέψουν την ισότιμη εκπροσώπηση στην απασχόληση των ατόμων των συγκεκριμένων ομάδων και 2) στα ΜΜΕ ως φορείς διαμόρφωσης και επηρεασμού της κοινής γνώμης, για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκα-</p>

	<p>ταλήψεων που δυσχεραίνουν την πρόσβαση αυτών των ομάδων στην αγορά εργασίας, προκειμένου να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα στα ΜΜΕ κοινωνικών ομάδων που υφίστανται ρατσισμό. Η δράση περιλαμβάνει επίσης την πιλοτική εφαρμογή του Ελέγχου Ισότητας και του Αστικού Κώδικα σε 6 μέσα ενημέρωσης.</p> <p>Διάρκεια : 1/7/2002 - 30/6/2004</p>
Αποτελέσματα	<p>Η δράση αυτή αναγνωρίστηκε ως βέλτιστη πρακτική στο Equality Audit και ως Κώδικας Πολιτικών για την Ένταξη της Διαφορετικότητας στα ΜΜΕ.</p>
Επιπτώσεις	<p>Η εισαγωγή της έννοιας της διαφορετικότητας στην καθημερινότητα των ΜΜΕ θα επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις όσον αφορά τις αντιλήψεις και τη συμπεριφορά πολλών θεατών. Επίσης, θα προσφέρει στα μέλη των «διαφορετικών» κοινωνικών ομάδων, θετικά πρότυπα και θα διαμορφώσει στην κοινωνία καλύτερη εικόνα των ομάδων αυτών. Και οι δύο αυτές πτυχές είναι πολύ σημαντικές για την εξασφάλιση σε μετανάστες και πρόσφυγες μιας πιο σεβαστής θέσης και τον περιορισμό του ρατσισμού και της ξενοφοβίας. Η παρουσίαση δημόσιων προσώπων από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες θα λειτουργήσει ως ειδικό πρότυπο, το οποίο θα υποκινήσει θετικά τους νέους ανθρώπους που είναι μέλη οικογενειών μεταναστών και προσφύγων.</p>
Στοιχεία επικοινωνίας	<p>ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ DREAM - ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΞΕΝΟΦΟΒΙΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ</p> <p>www.dream.net.gr</p> <p>Συντονιστής Εταίρος : ΔΗΜΗΤΡΑ - Κέντρο Ενημέρωσης και Εκπαίδευσης Διεύθυνση: Παλαιοιόλου 19, 41223, Λάρισα Τηλ: 2410 554026, 24210 554027 e-mail: contact@dimitra.gr Υπεύθυνος Έργου: Γιώργος Πέτρου</p>
Αναφορές	<p>www.equal-greece.gr www.dream.net.gr http://users.auth.gr/~gtsiakal/Xenophobia.pdf</p>

Τίτλος καλής πρακτικής 3	Forum για την κοινωνική συνοχή
Φορέας υλοποίησης	<p>Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή (Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal).</p> <p>Συντονιστής Φορέας: Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων Διεύθυνση: Τσόχα 36, 11521, Αθήνα.</p>
Εμπλεκόμενοι φορείς	<p>Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων, Κέντρο Αγωνιστικής και Πολιτιστικής Αλληλεγγύης, Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Κλωστοϋφαντουργίας Ιματισμού-Δέρματος, Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης ΟΛΜΕ, ELYROS A.E., Σωματείο Αλβανών Μεταναστών, Ελληνική Επιτροπή Συνεργασίας με την UNICEF, Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας, Αλβανική Κοινότητα Αθήνας, Αιθιοπική Κοινότητα Ελλάδος, Παιδικά Χωριά SOS, ΚΕΚ Άκμων, Ένωση Εργαζόμενων Μεταναστών Μπαγκλαντές Ελλάδα, Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας, Πανεπιστήμιο Αθηνών Τμήμα ΜΜΕ, Έργον ΚΕΚ., Γιατροί Χωρίς Σύνορα, Αναπτυξιακή Εταιρεία Δήμου Αθηναίων ΑΕ, Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας Δήμου Αθηναίων, Ίδρυμα Κοινωνικής Εργασίας, Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Τέκμων ΑΕ, Κέντρο Υποστήριξης και Πληροφόρησης Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων Δήμου Αχαρνών.</p>
Ιστορικό	<p>Ο ρατσισμός και η ξενοφοβία βρίσκονται σε έξαρση. Καθημερινά πολλά βίαια επεισόδια που έχουν σχέση με μετανάστες έρχονται στο προσκήνιο. Οι οικονομικοί μετανάστες και οι πρόσφυγες βρίσκονται στο στόχαστρο. Η κοινωνική, αλλά και η εργασιακή ένταξη είναι δύσκολη λόγω των χαμηλών δεξιοτήτων των μεταναστών, αλλά και των αρνητικών στερεοτύπων της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας.</p>
Περιγραφή της πρακτικής	<p>Το έργο «Forum για την Κοινωνική Συνοχή» είναι μια ολοκληρωμένη, πολυεπίπεδη παρέμβαση για την αντιμετώπιση του φαινομένου του ρατσισμού και της ξενοφοβίας και για τη δημιουργία συνθηκών ανάπτυξης της πολυπολιτισμικής ελληνικής κοινωνίας.</p> <p>Συγκεκριμένα, το έργο στοχεύει:</p> <p>1) Στη στήριξη αυτών που υφίστανται ρατσισμό, την ανα-</p>

	<p>βάθμιση των δεξιοτήτων τους και την κοινωνική τους ένταξη, μέσω της δημιουργίας δομών που παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης, ενημέρωσης και υποστήριξης.</p> <p>2) Στη διερεύνηση, προβολή και ενίσχυση του ρόλου και των δικαιωμάτων των αλλοδαπών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία., με τη δημιουργία Παρατηρητηρίου, καθώς και 3) στην ευαισθητοποίηση των φορέων χάραξης πολιτικής, των κοινωνικών εταίρων και των ενδιαφερομένων μερών σχετικά με το θέμα της καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας.</p>
Αποτελέσματα	<p>Στα αποτελέσματα του έργου περιλαμβάνονται τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Δημιουργία δικτύου σχολείων με δράσεις κατά του ρατσισμού και της ξενοφοβίας ▪ Παρεμβάσεις σε δημοσιογράφους για την προώθηση της αντικειμενικής πληροφόρησης σε θέματα μεταναστών και προσφύγων ▪ Έκδοση πολύγλωσσου περιοδικού ▪ Λειτουργία «Στέκι Μεταναστών» κ.λπ.
Επιπτώσεις	<p>Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σε θέματα ρατσισμού και ξενοφοβίας τόσο του γενικού πληθυσμού, όσο και στοχευόμενων πληθυσμιακών ομάδων όπως μαθητές, δάσκαλοι κ.λπ.</p>
Στοιχεία επικοινωνίας	<p>Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή.</p> <p>Συντονιστής Εταίρος: Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων Τηλ: + (30) 2106400560, Φαξ: + (30) 2106400581</p> <p>Υπεύθυνος Επικοινωνίας: Γεώργιος Αλεξανδράκης E-mail: admin@ana.gr</p>
Αναφορές	<p>Συνεργασία για την ανάπτυξη και προώθηση εργαλείων και συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, Οδηγός Καλών Πρακτικών, Αθήνα, Μάρτιος 2005, http://www.equal-greece.gr</p>

Τίτλος καλής πρακτικής 4	IMMIGRANTS AGRO-JOBS Απασχόληση οικονομικών μεταναστών/στριών στον αγροτικό τομέα μέσα από την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων/ δεξιοτήτων και δομών υποστήριξης
Φορέας Υλοποίησης	Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Emigrants agro jobs» Συντονιστής φορέας: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης Σχολή Γεωπονίας, Τομέας Αγροτικής Οικονομίας
Εμπλεκόμενοι Φορείς	Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αναπτυξιακή Εταιρία Καρδίτσας Α.Ε., Αναπτυξιακή Εταιρία Λασιθίου Α.Ε., ΚΕΚ ΔΕΛΤΑ ΕΠΕ, ΕΑΣ Ιεράπετρας, Οργανισμός Αγροτικής Ανάπτυξης Στερεάς Ελλάδος (ΟΑΑΣΕ), Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών ΑΤΑΛΑΝΤΗΣ ΣΥΝ.ΠΕ, Αγροτικός Συνεταιρισμός Δημοκού ΣΥΝ.ΠΕ, Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών «ΤΟ ΚΑΣΤΡΙ», Άκης Σιμάτος κ ΣΙΑ ΟΕ (Frog TV), Passerella NETWORK A.E., Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων, Σύλλογος Αλβανών Ν. Τρικάλων
Ιστορικό	Υπάρχει έλλειμμα ειδικευμένου προσωπικού στον αγροτικό τομέα. Το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό, αποτελείται κυρίως από μετανάστες/στρίες και είναι σχεδόν στο σύνολό του ανειδίκευτο και εποχιακό προσωπικό.
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

	<p>και από την άλλη οι γυναίκες αυτές απέκτησαν εργασιακή εμπειρία σε υπηρεσίες εστίασης για την ομαλή ένταξή τους στην τοπική κοινωνία.</p>
Επιπτώσεις	<p>Η επαφή των γυναικών-μελών του Συνεταιρισμού με τις αλλοδαπές γυναίκες του προγράμματος συνέβαλε:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ στην αμοιβαία κατανόηση, οι δύο πλευρές, αν και διαφορετικής εθνικότητας, μοιράζονται τις ίδιες ανησυχίες, τα ίδια προβλήματα, αλλά και τις ίδιες χαρές, ως γυναίκες και μητέρες. ▪ στην αλλαγή ρατσιστικών προκαταλήψεων και στην πλήρη οικονομική και κοινωνική τους ενσωμάτωση μέσα από την απασχόλησή τους στο συνεταιρισμό. <p>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.</p>
Στοιχεία Επικοινωνίας	<p>Επιστημονικά Υπεύθυνη Έργου: Αφροδίτη Παπαδάκη-Κλαυδιανού Καθηγήτρια Α.Π.Θ., Πρόεδρος Α.Σ. "emigrants agro-jobs" Τ.Θ. 246, Τ.Κ. 541 24, Πανεπιστημιούπολη Θεσσαλονίκη, Τηλ και φαξ: 2310-99 88 , 2310- 99 42 83 E-mail: papklavd@agro.auth.gr, ehatzig@agro.auth.gr</p>
Αναφορές	<p>http://epeap.florina.teikoζ.gr/IMMIGRANTS/temp.htm</p> <p>ΕΚΚΕ, 2010, «Έρευνα για Καλές Πρακτικές στην Ελλάδα και άλλες χώρες της Ε.Ε. που αφορούν τις γυναίκες μετανάστριες στην αγορά εργασίας», στη διεύθυνση: http://www.ekka.org.gr/ereuna.pdf</p>

Τίτλος καλής πρακτικής 5	COMMEDIA.NET - Δίκτυο για την Προώθηση των Πολυπολιτισμικών Μέσων Ενημέρωσης.
Φορέας υλοποίησης	Αναπτυξιακή Σύμπραξη ComMedia.Net (Μη κερδοσκοπικός οργανισμός). Συντονιστής Εταίρος: «ΔΗΜΗΤΡΑ»- Κέντρο Ενημέρωσης & Επιμόρφωσης Α.Ε. Χρηματοδότηση: 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και 25% από το Ελληνικό Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.
Εμπλεκόμενοι φορείς	Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη ComMedia.Net αποτελείται από τους ακόλουθους φορείς/εταίρους: Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση - ΕΡΤ3, «ΑΡΣΙΣ» Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων, «ΑΘΗΝΑ» 9.84, ΒΕΕ Εφαρμογές Επικοινωνίας - Σύμβουλοι επιχειρήσεων, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Διοίκηση και Νέες Τεχνολογίες, Καινοτομικά Αναπτυξιακά Συστήματα - IDS ΕΠΕ, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Μακεδονίας Θράκης - Ε.Σ.Η.Ε.Μ-Θ, Δημοτική Εταιρεία Πληροφόρησης Θεάματος & Επικοινωνίας της Θεσσαλονίκης, Αναπτυξιακή Εταιρεία Δήμου Αθηναίων - Α.Ε.Δ.Α, Δήμος Θεσσαλονίκης, Σύλλογος Αλβανών Θεσσαλονίκης.
Ιστορικό	Οι εθνοτικές μειονοτικές ομάδες που συγκεντρώθηκαν στις μεγάλες πόλεις αντιμετωπίζουν διάφορες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού. Συχνά βιώνουν μια άδικη αντιμετώπιση από τα ΜΜΕ και μερικές φορές το λεξιλόγιο ή τα σχόλια που χρησιμοποιούνται είναι στην ουσία ρατσιστικά και στερεοτυπικά. Οι μειονότητες και οι μεταναστευτικές ομάδες υποεκπροσωπούνται στη Βιομηχανία των Μέσων και τους λείπει η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, ώστε να αναζητήσουν επαγγέλματα που συνδέονται με τα ΜΜΕ και να αποκτήσουν επαρκή πρόσβαση σε αυτά για την ενημέρωση και την ψυχαγωγία των κοινοτήτων τους.

Περιγραφή της πρακτικής	<p>Το έργο COMMEDIA.NET στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος αυτών των ομάδων, οι οποίες είναι κοινωνικά αποκλεισμένες, στους ακόλουθους τομείς: 1. Τα ΜΜΕ, ως χώρος εργασίας, από τη μια πλευρά δημιουργούν εκείνες τις προϋποθέσεις που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη, οργάνωση και λειτουργία των πολυπολιτισμικών μέσων ενημέρωσης και την ενεργό συμμετοχή των ατόμων που προέρχονται από τις ομάδες στόχου και από την άλλη πλευρά καταρτίζουν επαγγελματικά τα άτομα αυτά στη βιομηχανία των μέσων.</p> <p>2. Τα ΜΜΕ, ως μέσο για την προώθηση και την ανάπτυξη νέων ιδεών και πολιτισμού μέσα από την παραγωγή και τη μετάδοση των πολυπολιτισμικών προγραμμάτων.</p> <p>3. Τα ΜΜΕ, ως ένας τρόπος για να διαμορφώσουν και να επηρεάσουν την κοινή γνώμη για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των διαφόρων μορφών διακρίσεων. Το έργο υλοποιήθηκε την περίοδο 2005-2007 και αποτελείται από 26 δραστηριότητες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διερεύνηση των στάσεων και των απόψεων της κοινής γνώμης για τη λειτουργία των πολυπολιτισμικών μέσων ενημέρωσης (Community Media) • Διερεύνηση των αναγκών και των απαιτήσεων των χρηστών της ομάδας - στόχου από τη λειτουργία των πολυπολιτισμικών μέσων ενημέρωσης (Community Media) • Εξοπλισμός, οργάνωση και λειτουργία των Κέντρων Community Media στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη • Ραδιοτηλεοπτικό σύστημα του Community Media – Δικτύωση • Επαγγελματική κατάρτιση, για τα μέλη των εθνικών ομάδων μειονοτήτων, των επαγγελματιών των ΜΜΕ σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη • Παραγωγή και μετάδοση των Πολυπολιτισμικών οπτικοακουστικών παραγωγών
Αποτελέσματα	Κατάρτιση και ένταξη στην απασχόληση ατόμων διαφορετικών εθνικοτήτων στους 2 σταθμούς πολυπολιτισμικών μέσων ενημέρωσης (CM), δύο ραδιοφωνικές εκπομπές την ημέρα (πάνω από 4000 ώρες ραδιοτηλεοπτι-

	κής μετάδοσης) 500 εθελοντές/ επισκέπτες (μέχρι τον Ιούλιο 2008) που συμμετέχουν και εκπαιδεύονται.
Επιπτώσεις	Ευαισθητοποίηση του δικτύου των Δημοσιογράφων που προωθεί την ποικιλομορφία στα ΜΜΕ. Προώθηση των επιτυχών πιλοτικών περιπτώσεων των πολυπολιτισμικών μέσων ενημέρωσης. Επισκέψεις μαθητών από 22 σχολεία στο CM. Εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης από τη βιβλιογραφία των ΜΜΕ για την καταπολέμηση των αρνητικών στερεοτύπων.
Στοιχεία επικοινωνίας	Αναπτυξιακή Σύμπραξη: Δίκτυο για την Ανάπτυξη και Προώθηση των Μέσων Ενημέρωσης της Κοινότητας στην Ελλάδα (Equal ComMedia.Net) Κ.Ε.Ε. ΔΗΜΗΤΡΑ Α.Ε. Παλαιολόγου 19, ΤΚ. 41223, Λάρισα, Ελλάδα Τηλ: +30 2410 554024 +30 2410 554028 Υπεύθυνος Έργου: Πέτρου Γεώργιος E-mail: petrou@dimitra.gr equal@dimitra.gr
Αναφορές	http://www.commedia.net.gr/default.el.asp ΕΚΚΕ, 2010, «Έρευνα για Καλές Πρακτικές στην Ελλάδα και άλλες χώρες της Ε.Ε. που αφορούν τις γυναίκες μετανάστριες στην αγορά εργασίας», στη διεύθυνση: http://www.ekka.org.gr/ereuna.pdf

5.3.2. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας

Τίτλος καλής πρακτικής 1	Πολιτική της εταιρείας «Coco Mat» για τη βιώσιμη ανάπτυξη
Φορέας υλοποίησης	Coco Mat
Εμπλεκόμενοι φορείς	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 Ε.Ε., καθώς και τις ΗΠΑ, τη Σαουδική Αραβία και τον Καναδά .
Ιστορικό	Η πολιτική της Coco Mat ακολουθεί την αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης και βασίζεται σε τέσσερις άξονες: •Φυσικά προϊόντα υψηλής ποιότητας

	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική «Πρώτα ο Πελάτης» • Ικανοποίηση του εργαζόμενου • Κοινωνική Συνεισφορά
Περιγραφή της πρακτικής	Στο παραπάνω πλαίσιο, η Coco Mat επικεντρώνεται στην παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους. Το προσωπικό της περιλαμβάνει δεκατρείς διαφορετικές εθνικότητες και εννέα θρησκείες, καθώς και άτομα με αναπηρία. Μεταξύ των ξένων εργαζόμενων υπάρχουν και πρόσφυγες από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Ρωσία. Το 54% και το 12% του προσωπικού της Coco Mat αντίστοιχα, αποτελείται από πρόσφυγες και άτομα με αναπηρία.
Αποτελέσματα	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 άλλα.
Επιπτώσεις	Η πολιτική ανθρώπινων πόρων της Coco Mat μπορεί να χρησιμεύσει ως πρότυπο για άλλες εταιρείες στην Ελλάδα, δεδομένου ότι η χώρα στερείται κουλτούρα ενσωμάτωσης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας. Η πολιτική της Coco Mat μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για: <ul style="list-style-type: none"> • 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.
Στοιχεία επικοινωνίας	http://www.coco-mat.com/web/en/node

Τίτλος καλής πρακτικής 2	Ακτιβιστές και Συνήγοροι: Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Επιμόρφωσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.
Φορέας υλοποίησης	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ)
Εμπλεκόμενοι φορείς	<ul style="list-style-type: none"> • Ελλάδα: Εθνική Συνομοσπονδία των Ατόμων με Αναπηρία • Βουλγαρία: Εθνικό Συμβούλιο για τα Άτομα με Αναπηρία (NCPDB) • Κύπρος: Κυπριακή Συνομοσπονδία των Οργανώσεων των Ατόμων με Αναπηρία (CCOD) • Δανία: Οργανισμός των Ατόμων με Αναπηρία (DPOD) • Εσθονία: Εσθονικό Επιμελητήριο Ατόμων με Αναπηρία (EPIK) • Φινλανδία: Φινλανδικό Φόρουμ Αναπηρίας (FDF) • Γαλλία: Γαλλικό Συμβούλιο των Ατόμων με Αναπηρία για τις Ευρωπαϊκές Υποθέσεις (CFHE) • Ουγγαρία: Εθνικό Συμβούλιο των Ομοσπονδιών των Ατόμων με Αναπηρία (FESZT) • Ρουμανία: Εθνικό Συμβούλιο Αναπηρίας (CNDR) Σλοβακία: Σλοβακικό Συμβούλιο Αναπηρίας (NROZP) • Σλοβενία: Σλοβενικό Εθνικό Συμβούλιο Οργανώσεων των Ατόμων με Αναπηρία (NSIOS) • Ισπανία: Ισπανική Επιτροπή Αντιπροσώπων των Ατόμων με Αναπηρία (CERMI) • Διακρατικό Ινστιτούτο για την έρευνα της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου του Μάαστριχτ (METRO, Ολλανδία) • Ευρωπαϊκό Φόρουμ Αναπηρίας
Ιστορικό	Παρά τις σημαντικές νομικές εξελίξεις σε επίπεδο Ε.Ε. (όπως το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ και την Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την Απασχόληση), τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να αγνοούν τα δικαιώματά τους. Επιπλέον, η αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας για την Απασχόληση επαφίεται στα εθνικά δικαστήρια. Ως εκ τούτου, είναι ανάγκη να εκπαιδευτούν οι συ-

	<p>νήγοροι των ατόμων με αναπηρία σχετικά με τις νομικές εξελίξεις σε επίπεδο Ε.Ε., ώστε να μπορέσουν να προωθήσουν τα δικαιώματά τους.</p>
<p>Περιγραφή της πρακτικής</p>	<p>Το έργο περιλαμβάνει κατάρτιση των δικηγόρων και των ακτιβιστών που ασχολούνται με υποθέσεις ατόμων με αναπηρία σε μια σειρά από κράτη-μέλη της Ε.Ε., καθώς και στην Ισλανδία, στη Νορβηγία και στα (τότε) υποψήφια κράτη-μέλη της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας. Τα «εκπαιδευτικά πακέτα κατάρτισης» (training packages) που σχεδιάστηκαν επικεντρώθηκαν σε τρεις τομείς:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στην νομοθεσία της Ε.Ε. (κυρίως την Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την Απασχόληση) • Στο Νομικό Πλαίσιο των κρατών-μελών (συνταγματικές διατάξεις σχετικά με τους εθνικούς νόμους για την αναπηρία) • Στις Διεθνείς Συμβάσεις για την αναπηρία <p>Το έργο αφορούσε στη διοργάνωση σεμιναρίων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, στη δημιουργία μιας διεθνούς νομικής συμβουλευτικής ομάδας εμπειρογνομώνων, καθώς και στη σύσταση εθνικών ομάδων δράσης, οι οποίες θα συνέλλεγαν νομικές πληροφορίες για τις εθνικές δικαστικές υποθέσεις και τις διεθνείς νομικές τροπολογίες σχετικά με την αναπηρία. Ο στόχος ήταν να δημιουργηθούν ισχυρά δίκτυα ακτιβιστών και συνηγόρων με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία.</p> <p>Διάρκεια Έργου: 2004-2006</p>
<p>Αποτελέσματα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Σχεδιασμός και παροχή αποτελεσματικής εκπαίδευσης και πληροφοριακού υλικού που θα χρησιμοποιηθεί για τις εθνικές και τοπικές δράσεις κατάρτισης και τις εκστρατείες πληροφόρησης • Διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία • Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών μεταξύ χωρών με διαφορετικές παραδόσεις στην άσκηση πολιτικών για την αναπηρία • Προώθηση του διαλόγου και της δικτύωσης των ακτιβιστών και των συνηγόρων των ατόμων με αναπηρία

Επιπτώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση του ρόλου των ακτιβιστών και των συνηγόρων των ατόμων με αναπηρία, ώστε να πρωταγωνιστήσουν στην προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων αυτών. • Αύξηση του βαθμού συνειδητοποίησης από τα ΑμεΑ των δικαιωμάτων τους, όπως αυτά υπαγορεύονται από την εθνική, κοινοτική και διεθνή νομοθεσία
Στοιχεία επικοινωνίας	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες Ελ. Βενιζέλου236, Ηλιούπολη Αθήνα, 16341 Τηλ : +30 210 9949837
Αναφορές	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία http://www.esaea.gr/index.php?module=home&thms=0 Ευρωπαϊκό Φόρουμ Αναπηρίας http://www.edf-feph.org/

5.3.3. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας

Τίτλος καλής πρακτικής 1	«Εμπειρία»
Φορέας υλοποίησης	Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΜΠΕΙΡΙΑ είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που αποτελείται από τους ακόλουθους εταίρους: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης «ΑΚ-ΜΩΝ», Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου, Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος.
Εμπλεκόμενοι φορείς	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) ▪ Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) ▪ Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ▪ Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) ▪ Εργαστήριο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Υγείας και Πρόνοιας της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών ▪ Ζωή Βαδράτσικα & ΣΙΑ Ε.Ε. - Γνώση Αναπτυξιακή

Ιστορικό	<p>Το πρόβλημα της πρόωρης συνταξιοδότησης κατέχει υψηλή θέση στην ελληνική πολιτική ατζέντα καθώς μόνο το 40% των ατόμων ηλικίας 55 έως 64 απασχολούνται. Επιπλέον, η Ελλάδα, όπως και πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, είναι αντιμέτωπη με την αναδιάρθρωση συγκεκριμένων τομέων, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και δημιουργεί την ανάγκη για συνεχή κατάρτιση και προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές. Η πρόκληση που αντιμετωπίζει η Ελλάδα είναι να σχεδιάσει μια συγκεκριμένη και σαφή προσέγγιση για μελλοντική δράση - ένα «όραμα ενεργού γήρανσης»- στο οποίο να μπορούν να εμπλακούν όλοι οι φορείς, και ιδιαίτερα οι κοινωνικοί εταίροι.</p> <p>Το πεδίο εφαρμογής του έργου ήταν η διερεύνηση καινοτόμων πρακτικών και η χάραξη και πρόταση αντίστοιχων θεσμικών μέτρων που θα συμβάλουν 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 κοινωνικών εταίρων και την ενεργοποίηση διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου.</p>
Αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • Σχεδιάστηκε ένα φυλλάδιο που απευθύνεται στους Έλληνες εργοδότες και στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού μεγάλων επιχειρήσεων, το οποίο παρουσιάζει μερικούς από τους συνηθέστερους μύθους και τα στερεότυπα που υπάρχουν για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. • Έγινε καθοδήγηση για τη διαχείριση και προώθηση της ενεργού γήρανσης, σε επιχειρήσεις και των τριών τομέων της οικονομίας.
Επιπτώσεις	<p>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 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 Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕ ΒΕΕ).</p>

	Τέλος, δημιουργήθηκε ένα κεντρικό «παρατηρητήριο» στην Αθήνα για θέματα που αφορούν την 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.
Στοιχεία επικοινωνίας	Υπεύθυνος Έργου: Απόστολος Ξυράφης, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) Αμβ. Φραντζή 9, 11743 Αθήνα, Ελλάδα. Τηλ: +30 210 9249510/12 E-mail: fin@oke.esc.eu Ιστοσελίδα: www.oke-esc.eu
Αναφορές	http://www.empeiria-dp.gr/dpproject.html

Τίτλος καλής πρακτικής 2	«Πλοηγός»
Φορέας υλοποίησης	Αναπτυξιακή Σύμπραξη Πλοηγός: Ναυπηγική Σύρου - Βιομηχανικές Επιχειρήσεις Α.Ε., ΕΠΕ Αιγαίο - τεχνικοί - οικονομικοί σύμβουλοι, Αναπτυξιακή Εταιρεία Κυκλάδων Α.Ε., Ναυπηγική Ελευσίνας - Βιομηχανικές Επιχειρήσεις Α.Ε., Ένωση Εργαζόμενων Ναυπηγείων Ελευσίνας, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο Αθηνών - Τμήμα Ναυπηγών Μηχανικών.
Εμπλεκόμενοι φορείς	Ναυπηγική Σύρου - Βιομηχανικές Επιχειρήσεις Α.Ε., ΕΠΕ Αιγαίου - τεχνικοί - οικονομικοί σύμβουλοι, Αναπτυξιακή Εταιρεία Κυκλάδων Α.Ε., Ναυπηγική Ελευσίνας - Βιομηχανικές Επιχειρήσεις Α.Ε., Ένωση Εργαζόμενων Ναυπηγείων Ελευσίνας, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο Αθηνών - Τμήμα Ναυπηγών Μηχανικών.
Ιστορικό	Ο κύριος στόχος του έργου ήταν η «Διαχείριση της Αλλαγής» (Management of Change) μέσα από την επιμόρφωση των εργαζόμενων και των επιχειρήσεων, στις νέες συνεργατικές στάσεις και αντιλήψεις για τις απαιτήσεις της εργασίας και την ανάπτυξη του κλάδου, με στόχο να κα-

	<p>ταστεί το ανθρώπινο δυναμικό ικανό να προσαρμόζεται στις επιβαλλόμενες ή αναμενόμενες αλλαγές, να βελτιώνει συνεχώς τις ικανότητές του και να συμμετέχει δημιουργικά στην παραγωγική διαδικασία.</p>
Περιγραφή της πρακτικής	<p>Βελτίωση της κουλτούρας των επιχειρήσεων και της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζόμενων μέσω της αναζήτησης του αποτελεσματικότερου τρόπου αλλαγής των «αποτρεπτικών παραγόντων» (inhibiting parameters). Αναβάθμιση των γνωστικών αντιλήψεων, των προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων για τη βελτίωση της δυνατότητας προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες εργασιακές απαιτήσεις.</p>
Αποτελέσματα	<p>Το έργο που αναπτύχθηκε με τίτλο «Κατάρτιση για τη Διαχείριση Αλλαγών», περιελάμβανε στοχευμένες παρεμβάσεις ενημέρωσης/ επιμόρφωσης των εργαζόμενων με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, καθώς 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, κλπ.</p> <p>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 Σύνορο, προσφέροντας στοχευμένη παροχή συμβουλών, επαναπροσανατολισμό της εργασίας και πρόωθηση στην απασχόληση για τα μεγαλύτερης ηλικίας μέλη του προσωπικού, τους εργαζόμενους που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά από τους νεότερους εργαζόμενους.</p>

Επιπτώσεις	<p>Οι κύριες επιπτώσεις του προγράμματος ήταν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η βελτίωση της κουλτούρας των επιχειρήσεων και της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζόμενων, μέσω της αναζήτησης του αποτελεσματικότερου τρόπου αλλαγής των «αποτρεπτικών παραγόντων» (inhibiting parameters).
	<ul style="list-style-type: none"> • Η αναβάθμιση των γνωστικών αντιλήψεων, των προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων, 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 μεταδοθεί 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.
Στοιχεία επικοινωνίας	<p>Κα Κωνσταντού Ιωάννα (Διαχειριστής Αναπτυξιακής Σύμπραξης) Ερμούπολη, Σύρος Τηλ: +30 2281082555, E-mail: neorkek@otenet.gr</p>
Αναφορές	<p>http://www.ploigos-equal.net/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=43</p>

5.3.4. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων

Δεν έχουν εντοπιστεί στην Ελλάδα καλές πρακτικές που να εστιάζουν σε αυτόν τον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.

5.3.5 Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού

Τίτλος καλής πρακτικής 1	Γκέι φεστιβάλ υπερηφάνειας στην Αθήνα – Athens Gay Pride
Φορέας υλοποίησης	Μη κερδοσκοπική οργάνωση - “Γκέι φεστιβάλ υπερηφάνειας στην Αθήνα - Athens Gay Pride”. Αθήνα, Πλατεία Κλαυθμώνος, Μετρό Πανεπιστημίου
Εμπλεκόμενοι φορείς	Γκέι Απελευθερωτικό Κίνημα (Ελλάδα) Ομάδα Πρωτοβουλίας Γκέι (Θεσσαλονίκης), Νεολαία Χρώμα, ΛΟΑ (Λεσβιακή Οργάνωση Αθήνας, Ομοφυλοφιλική - Λεσβιακή Κοινότητα Ελλάδας (ΟΛΚΕ) Υποστηρικτική Λέσχη των Τρανσέξουαλ.
Ιστορικό	Η Ελλάδα δεν έχει υιοθετήσει πολλές από τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις για την προστασία των δικαιωμάτων που οι ΛΟΑΤ (Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφισεξουαλικοί και Τρανσέξουαλ) απολαμβάνουν στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ενώ τα ζητήματα των ΛΟΑΤ σπάνια αποτελούν αντικείμενο δημόσιας συζήτησης. Η αθηναϊκή παρέλαση υπερηφάνειας (Athens Pride) διοργανώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 2005 μετά την ψήφιση του νόμου 3304/2005 που απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό στους χώρους εργασίας.
Περιγραφή της πρακτικής	Το ετήσιο Athens Pride αποτελεί μια εκδήλωση με κύριο σκοπό την προβολή των λεσβίων, των γκέι, των αμφισεξουαλικών και των τρανσεξουαλικών ατόμων (ΛΟΑΤ) στην κοινωνία και την προώθηση των δικαιωμάτων και των διεκδικήσεών τους στην Ελλάδα.

	<p>Είναι ένα φεστιβάλ υπέρ της δυνατότητας του καθενός να μπορεί ανεμπόδιστα να εκδηλώνει την ερωτική του επιθυμία, χωρίς να υφίσταται δυσμενείς διακρίσεις, υπέρ της ισονομίας και της διαφορετικότητας. Το Athens Pride διαρκεί 1 ημέρα και ξεκινά το πρωί με συγκέντρωση στην πλατεία Κλαυθμώνος και χαιρετισμούς από πολιτικά πρόσωπα και αξιωματούχους. Έπειτα αρχίζει η παρέλαση που φτάνει ως τη πλατεία Συντάγματος και επιστρέφει πάλι στο σημείο έναρξης. Τέλος, αργά το απόγευμα ακολουθούν συναυλίες από διάσημους καλλιτέχνες που ενισχύουν με τη συμμετοχή τους τη σημασία του γεγονότος. Παράλληλα, υπάρχει ενημέρωση για θέματα υγείας, αλλά και για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤ σε κίосκια που βρίσκονται στην πλατεία Συντάγματος.</p>
Αποτελέσματα	<p>Το Athens Pride δεν είναι μόνο μία επετειακή εκδήλωση, αλλά έχει και πολιτική σημασία. Αυτή διασφαλίζεται με την ευρεία συμμετοχή πολιτικών προσώπων και εκπροσώπων από διάφορες ανθρωπιστικές και κοινωνικές οργανώσεις αλλά και με τη συμμετοχή μη -ΛΟΑΤ- οργάνωσεων που έχουν μετατρέψει το Athens Pride σε μια σχεδόν επίσημη διαδήλωση. Κάθε χρόνο ο αριθμός των συμμετεχόντων στην παρέλαση αυξάνεται. (Ενδεικτικά, το 2009 ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 5000).</p>
Επιπτώσεις	<p>Το Athens Gay Pride προσδοκά να ευαισθητοποιήσει του ευρύ κοινωνικό σύνολο για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤ ατόμων και να επιτύχει την ευρύτερη αναγνώρισή τους. Ταυτόχρονα μέσω του φεστιβάλ επιδιώκεται η καταπολέμηση των αρνητικών στερεοτύπων για τους ΛΟΑΤ με μακροπρόθεσμο στόχο την πλήρη αποδοχή τους από την ελληνική κοινωνία και την αναγνώριση των δικαιωμάτων τους.</p>
Στοιχεία επικοινωνίας	<p>Μη κερδοσκοπική εταιρία «Φεστιβάλ Υπερφάνειας Αθήνας - Athens Pride» http://www.athenspride.eu/v2/</p>
Αναφορές	<p>http://www.athenspride.eu/v2/ http://en.wikipedia.org/wiki/LGBT_rights_in_Greece http://www.transgender-association.gr/</p>

5.4. Διακυβέρνηση και πολιτικές κατά των διακρίσεων στις χώρες της Ε.Ε.¹⁰¹

Το κεφάλαιο αυτό συνοψίζει τις κυριότερες εξελίξεις στις πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων, καθώς και τα σημαντικότερα ζητήματα υλοποίησης των πολιτικών αυτών στις χώρες της Ε.Ε.-πέραν της Ελλάδας. Ο σκοπός του κεφαλαίου είναι να ενημερώσει τον αναγνώστη για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται σήμερα η εφαρμογή των πολιτικών κατά των διακρίσεων, προκειμένου να κατανοήσει καλύτερα την ανάλυση των καλών πρακτικών στις χώρες της Ε.Ε.

Αυστρία

Οι κοινοτικές Οδηγίες κατά των διακρίσεων 2000/78/EK και 2000/43/EK ενσωματώθηκαν στο αυστριακό νομοθετικό σύστημα επεκτείνοντας το ήδη υπάρχον νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων ώστε να συμπεριληφθεί η φυλετική και εθνοτική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία και οι θρησκευτικές πεποιθήσεις. Έτσι, η διοικητική αρμοδιότητα των υφιστάμενων φορέων για την ισότητα (Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση), επεκτάθηκε για να καλύψει τα παραπάνω πεδία, προκειμένου να εφαρμοσθεί ορθά η κοινοτική νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Το πεδίο της αναπηρίας καλύπτεται από διακριτό νομοθετικό πλαίσιο. Η Αυστρία μπορεί να μην έχει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων που να καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων σε εθνικό επίπεδο, αλλά ποικίλες πρωτοβουλίες εφαρμόζονται σε ομοσπονδιακό ή τοπικό επίπεδο από σειρά φορέων.

¹⁰¹ Το παρόν κεφάλαιο βασίζεται στις πρώτες εθνικές εκθέσεις (NR1-Απρίλιος 2009) του Δικτύου των Κοινωνικοοικονομικών εμπειρογνομόνων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων (SEN Network) στο οποίο συμμετέχει το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών ερευνών.

Περισσότερες πληροφορίες:

Συνήγορος για την Ίση Μεταχείριση (Ombud for Equal Treatment)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6427/Default.aspx>

Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Προστασίας των Καταναλωτών (Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection)

<http://www.bmsk.gv.at/cms/siteEN/>

Βέλγιο

Μεταξύ των βασικών παραγόντων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών στο Βέλγιο είναι το Κέντρο Ίσων Ευκαιριών και Καταπολέμησης του Ρατσισμού, καθώς και το Ινστιτούτο Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το πρώτο δέχεται καταγγελίες για συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης, προσφέρει πληροφορίες, νομικές συμβουλές και νομική υποστήριξη όταν χρειάζεται, ενώ διενεργεί και καμπάνιες ευαισθητοποίησης σε θέματα διακρίσεων. Η επιρροή του στη δημόσια συζήτηση για τις διακρίσεις ενισχύεται και από την έντονη παρουσία του στα μέσα ενημέρωσης. Το Ινστιτούτο Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στοχεύει στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλες τις πτυχές της καθημερινής ζωής. Το Βέλγιο είναι μια ομόσπονδη χώρα και, επομένως, οι πολιτικές κατά των διακρίσεων εφαρμόζονται τόσο σε ομοσπονδιακό, όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Στο σχεδιασμό της συνολικής στρατηγικής για την καταπολέμηση των διακρίσεων συμμετέχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και άλλοι φορείς της αγοράς εργασίας, ενώ η υλοποίηση των πολιτικών κατά των διακρίσεων υποστηρίζεται και από ένα μεγάλο αριθμό οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.

Περισσότερες πληροφορίες:

Κέντρο Ίσων Ευκαιριών και Καταπολέμησης του Ρατσισμού

(Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism)
<http://www.diversiteit.be/?setLanguage=3>

Βουλγαρία

Το σημαντικότερο ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων στη Βουλγαρία έχει η «Επιτροπή Προστασίας κατά των Διακρίσεων». Ωστόσο, το πεδίο δράσης της θα πρέπει να επεκταθεί και στον έλεγχο των επιπτώσεων των πολιτικών και νομοθετικών πρωτοβουλιών στις ομάδες-στόχους, πέραν της ενασχόλησης με μεμονωμένες περιπτώσεις διακρίσεων. Αυτό, ωστόσο, συνδέεται με μια συνολική στάση της Βουλγαρίας, η οποία βλέπει το κράτος ως τον κύριο «υπερασπιστή» ενάντια στη διακριτική μεταχείριση, παρά την παρουσία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) που δραστηριοποιούνται στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, προκειμένου να βελτιωθεί η εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στη Βουλγαρία, υπάρχει ανάγκη για εκτεταμένο συντονισμό μεταξύ των αρμόδιων διοικητικών οργάνων και των ΜΚΟ που εργάζονται με ομάδες «υψηλού κινδύνου». ¹⁰² Επιπλέον, απαιτείται η διεξαγωγή εκστρατειών ευαισθητοποίησης του κοινού σε συνδυασμό με την κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων για την αντιμετώπιση των ομάδων που διατρέχουν κίνδυνο διακριτικής μεταχείρισης.

Περισσότερες πληροφορίες:

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (Ministry of Labour and Social Policy)
<http://www.mlsp.government.bg/en/index.htm>

Κύπρος

Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Κύπρο είναι σχεδιασμένο σε κεντρικό επίπεδο και, μάλιστα, δεν λειτουργεί πολύ αποτελεσματικά. Το γεγονός ότι καμία περίπτωση δι-

¹⁰² Με τον όρο αυτό εφεξής εννοούμε τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, οι οποίες διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να υποστούν συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης.

ακριτικής μεταχείρισης δεν έχει φτάσει στα Δικαστήρια καταδεικνύει μάλλον την περιθωριοποίηση των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, παρά την απουσία διακρίσεων στην ελληνο-κυπριακή κοινωνία. Υπάρχει μεγάλη ανάγκη για αποκέντρωση αρμοδιοτήτων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων σε τοπικό επίπεδο και κατανομή αυτών προς τις ΜΚΟ που ασχολούνται με τις ομάδες «υψηλού κινδύνου» και οι οποίες μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα στις ανάγκες τους. Οι ανάγκες των ομάδων αυτών θα πρέπει, επίσης, να λαμβάνονται υπόψη και κατά το σχεδιασμό των πολιτικών κατά των διακρίσεων. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι η διαμόρφωση και η υλοποίηση τέτοιων πολιτικών ξεκίνησε μόλις το 2004, όταν η χώρα προσχώρησε στην Ε.Ε.

Περισσότερες πληροφορίες:

Γραφείο του Επιτρόπου Διοικήσεως (Ombudsman)

http://www.ombudsman.gov.cy/Ombudsman/ombudsman.nsf/index_en/index_en?OpenDocument

Δημοκρατία της Τσεχίας

Η Τσεχική Δημοκρατία δεν έχει ενσωματώσει τις Οδηγίες της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία, ενώ η κυβέρνηση έχει αποτύχει δύο φορές να επικυρώσει την Πράξη Κατά των Διακρίσεων στο Κοινοβούλιο. Ως αποτέλεσμα, η χώρα στερείται ενός φορέα ισότητας και το επίπεδο προστασίας που παρέχεται στις ομάδες «υψηλού κινδύνου» είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Διάφορες εξουσίες στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, όπως η έναρξη νομικών ερευνών κατά περίπτωση, η έκδοση συστάσεων, η δημοσίευση εκθέσεων κ.λπ., έχουν ανατεθεί στο Διαμεσολαβητή. Επιπλέον, υπάρχουν συμβουλευτικά όργανα προς το κράτος, προκειμένου να διευκολύνουν τη συνεργασία μεταξύ αυτού και των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών. Ένα πρόσφατο, σημαντικό βήμα ήταν η ίδρυση του Οργανισμού για την Κοι-

νωνική Ενσωμάτωση των Ρομά. Τέλος, η εφαρμογή των λεγόμενων «θετικών διακρίσεων» καλύπτει μόνο τον τομέα της απασχόλησης.

Περισσότερες πληροφορίες:

- Διαμεσολαβητής (The Public Defender of Rights-Ombudsman)

<http://www.ochrance.cz/en/>

Γερμανία

Η Γερμανία ενσωμάτωσε τις κοινοτικές Οδηγίες στην εθνική νομοθεσία με την ψήφιση του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης το 2006. Το ίδιο έτος, ιδρύθηκε η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων η οποία προσφέρει πληροφόρηση και συμβουλευτική υποστήριξη σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης. Ωστόσο, θα πρέπει να αποδοθούν περισσότερες εξουσίες στην Υπηρεσία αυτή, σε συνδυασμό με την επέκταση των υποδομών σε τοπικό επίπεδο, ώστε να μπορέσει να παράσχει στήριξη στις έρευνες καταγγελιών διακριτικής μεταχείρισης. Τα ομόσπονδα κρατίδια (*Länders*) έχουν επίσης το δικό τους νομικό πλαίσιο ισότητας (σχέδια δράσης, κ.λπ.), ενώ έντονη είναι και η παρουσία των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Σε ομοσπονδιακό επίπεδο, η μόνη ΜΚΟ που καλύπτει όλους τους τομείς των διακρίσεων είναι η Γερμανική Ομοσπονδία για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, όμως μια σειρά από άλλες ΜΚΟ «υψηλού προφίλ» καλύπτουν τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων όπως είναι οι μετανάστες, τα άτομα ΛΟΑΤ (Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι και Τρανσέξουαλ), ή ηλικιωμένων, κ.ά. Ορισμένες από αυτές δρουν σε κεντρικό επίπεδο ως οργανώσεις «ομπρέλα», στις οποίες συμμετέχουν διάφορες ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο.

Περισσότερες πληροφορίες:

Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Καταπολέμησης των Διακρίσεων
(Federal Anti-Discrimination Agency)

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/Home/home_node.html?jsessionid=2A3ACA3DCDED0D691260F38E32800895.2_cid103

Δανία

Για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η Δανία έχει θεσπίσει φορείς, όπως το Συμβούλιο Ίσης Μεταχείρισης και το Κέντρο Διεθνών Σπουδών και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Όμως, η επίδραση του Συμβουλίου στην καταπολέμηση των διακρίσεων περιορίζεται από το γεγονός ότι δεν μπορεί να αναλάβει πρωτοβουλία για διερεύνηση υποθέσεων διακρίσεων, παρά μόνο να ερευνήσει υποθέσεις τέτοιου είδους έπειτα από καταγγελία. Αντιθέτως, το Κέντρο Διεθνών Σπουδών και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, έχει τη δυνατότητα να διερευνήσει τέτοιου είδους υποθέσεις έπειτα από δική του πρωτοβουλία, ενώ παράλληλα εκδίδει συστάσεις και δημοσιεύει εκθέσεις για τις διακρίσεις. Το Κέντρο ασχολείται με όλες τις ομάδες «υψηλού κινδύνου», αλλά ειδικεύεται στις διακρίσεις στον τομέα της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Υπάρχουν και άλλοι φορείς που ασχολούνται με τις ομάδες αυτές, οι οποίοι χρηματοδοτούνται σε ένα ποσοστό από το κράτος, όπως το Συμβούλιο Αναπηρίας και ο Σύνδεσμος των Ηλικιωμένων. Ωστόσο, οι αρμοδιότητές τους θα πρέπει να επεκταθούν προκειμένου να ενισχυθεί η επιρροή τους στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Περισσότερες πληροφορίες:

Συμβούλιο Ίσης Μεταχείρισης (Board of Equal Treatment)

<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/artikler/default.aspx?page=1138>

Εσθονία

Τον Ιανουάριο του 2007 το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων θεσμοθετήθηκε ως ο κύριος φορέας στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων στη χώρα, καθώς ο προηγούμενος αρμόδι-

ος φορέας, η Καγκελαρία της Δικαιοσύνης, δεν κάλυπτε όλα τα πεδία διακριτικής μεταχείρισης, ούτε και έθετε ως προτεραιότητα την αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών, καθώς ήταν επιφορτισμένη με μια σειρά άλλων ευθυνών. Η ενσωμάτωση των Οδηγιών της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία ολοκληρώθηκε στα τέλη του 2008 με την έγκριση του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης και τη σύσταση ενός νέου εξειδικευμένου οργάνου, του Επιτρόπου για την Ισότητα των Φύλων, του οποίου οι αρμοδιότητες διευρύνθηκαν προκειμένου να συμπεριλάβουν και τους υπόλοιπους τομείς των διακρίσεων. Επίσης, στις αρχές του 2009, ξεκίνησαν συζητήσεις σχετικά με την εγκριθείσα νομοθεσία, καθώς και μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης.

Περισσότερες πληροφορίες:

Καγκελαρία της Δικαιοσύνης (The Chancellor on Justice):

<http://www.oiguskantsler.ee/?lang=eng>

Ισπανία

Σε γενικές γραμμές, η ανοχή και η αποδοχή της διαφορετικότητας έχει αυξηθεί στην Ισπανία και η ισπανική κοινωνία έχει γίνει πιο «ανοιχτή». Τα μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων έχουν επεκταθεί, χωρίς, ωστόσο να έχουν επιτύχει τα πρότυπα των άλλων κρατών-μελών. Παρόλα αυτά, η χώρα έχει πληγεί σοβαρά από την τρέχουσα οικονομική κρίση, με το ποσοστό ανεργίας να υπερβαίνει το 20%. Αυτό επηρέασε περισσότερο τις ομάδες «υψηλού κινδύνου» και ιδιαίτερα τους μετανάστες, τους Ρομά, τα άτομα με αναπηρία και τα ανειδίκευτα άτομα νεαρής ηλικίας. Μεταξύ του 2004 και του 2009 ψηφίστηκαν ορισμένοι νόμοι για να καλύψουν τις παραπάνω ομάδες χωριστά, και δημιουργήθηκαν συμβουλευτικά όργανα και επιτροπές. Ο στόχος ήταν η βελτίωση του συντονισμού μεταξύ των ΜΚΟ και των διαφόρων επιπέδων διακυβέρνησης (εθνική και περιφερειακές κυβερνήσεις), καθώς και των διαφόρων

κυβερνητικών τμημάτων. Επιπλέον, στις αρχές του 2008, δημιουργήθηκε ένα νέο Υπουργείο για την Ισότητα με φιλοδοξία να προωθήσει την υψήφιση μιας ολοκληρωμένης νομοθεσίας για να καλύψει όλους τους τομείς των διακρίσεων και να συστήσει έναν ανεξάρτητο φορέα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών.

Περισσότερες πληροφορίες:

Υπουργείο Ισότητας (Ministry of Equality)

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home&language=en_GB

Συνήγορος του Πολίτη (Defensor del Pueblo)

<http://www.defensordelpueblo.es/en/index.html>

Φιλανδία

Το 2004 η Φιλανδία υιοθέτησε την «Πράξη κατά των Διακρίσεων», η οποία καλύπτει όλα τα πιθανά πεδία διακριτικής μεταχείρισης. Η διάκριση στο πεδίο του φύλου καλύπτεται από το «νόμο για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών», που είναι σε ισχύ από το 1986. Η ορθή εφαρμογή της «Πράξης κατά των Διακρίσεων» εποπτεύεται από μια σειρά φορέων ισότητας. Ωστόσο, κανένας από τους φορείς αυτούς δεν καλύπτει τον τομέα του γενετήσιου προσανατολισμού. Επιπλέον, η «Πράξη κατά των Διακρίσεων» αντιμετωπίζει το ζήτημα οριζόντια, απαιτώντας όλες οι δημόσιες αρχές να καταρτίζουν πρόγραμμα καταπολέμησης των διακρίσεων. Η κοινοβουλευτική συζήτηση για την τροποποίηση της Πράξης το 2008, επικεντρώθηκε στην εξεύρεση τρόπων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της πολλαπλής διάκρισης και την ανάπτυξη νομικών μέσων για την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης σε όλα τα πεδία διακρίσεων, το γεγονός ότι η παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής κατά των διακρίσεων διαφέρει ανά πεδίο, δημιουργεί ανισότητες μεταξύ των ομάδων «υψηλού κινδύνου». Επιπρόσθετα, μεταξύ των σημαντικών πολιτικών εξελίξεων συγκαταλέγεται η έγκριση του πρώτου κυβερνητικού προγράμματος για τη με-

τανάστευση το 2006, το οποίο εφιστά την προσοχή στην ίση μεταχείριση όλων των προσώπων μη Φιλανδικής καταγωγής.

Περισσότερες πληροφορίες:

Διαμεσολαβητής για τις μειονότητες (Ombudsman for Minorities)

<http://www.ofm.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/index3>

Γαλλία

Η Γαλλία έχει ένα κατακερματισμένο θεσμικό σύστημα για την πολιτική κατά των διακρίσεων, το οποίο χαρακτηρίζεται αφενός από την ύπαρξη μιας σειράς φορέων και αφετέρου, από την εφαρμογή μεγάλου αριθμού πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τα προηγούμενα έτη. Ωστόσο, οι πρωτοβουλίες αυτές είναι ασύνδετες μεταξύ τους και αφορούν συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές. Κατά συνέπεια, στη Γαλλία οι μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις έχουν επικεντρώσει περισσότερο την προσοχή στην ενσωμάτωση της διαφορετικότητας σε σύγκριση με τους δημόσιους φορείς. Από το 2000, το νομοθετικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων έχει ενισχυθεί, εν μέρει λόγω της επιρροής και των απαιτήσεων των Οδηγιών της Ε.Ε. Παρόλα αυτά, το σύστημα παρακολούθησης στον τομέα των διακρίσεων θεωρείται αρκετά ελαστικό, αφού η «Επιτροπή για την Ισότητα και Ενάντια στις Διακρίσεις» (HALDE), το κύριο όργανο που ασχολείται με την καταπολέμηση των διακρίσεων, έχει περιορισμένο προϋπολογισμό, δεν έχει εξουσίες λήψης αποφάσεων και δεν μπορεί να επιβάλει κυρώσεις. Η HALDE παρέχει κατά κύριο λόγο υπηρεσίες σε θύματα διακριτικής μεταχείρισης, όπως η ανάληψη μιας υπόθεσης μετά τη συναίνεση του θύματος, και η διενέργεια ερευνών και η δημοσίευση μελετών.

Περισσότερες πληροφορίες:

HALDE, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Égalité

http://www.halde.fr/About-the-HALDE,12365.html?page=article_en

Ουγγαρία

Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την πρόωθηση των ίσων ευκαιριών στην Ουγγαρία διαμορφώθηκε κατά την περίοδο που ακολούθησε την πολιτική μετάβαση του 1989-1990. Η Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης, εκτός από νομική βοήθεια σε θύματα διακρίσεων, μπορεί επίσης να ερευνά και υποθέσεις αυτεπάγγελτα. Το 2006 συστήθηκε η Γραμματεία Ίσων Ευκαιριών υπό την αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία καλύπτει τις περισσότερες από τις ομάδες «υψηλού κινδύνου». Όσον αφορά τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, αρμόδιος φορέας είναι το Υπουργείο Δικαιοσύνης. Το Υπουργείο έχει συστήσει και λειτουργεί το «Δίκτυο Υπηρεσιών κατά των διακρίσεων για τους Ρομά», το οποίο προσφέρει δωρεάν νομικές συμβουλές σε θύματα διακριτικής μεταχείρισης. Η Επιτροπή Κοινωνικού Αποκλεισμού και η Διακυβερνητική Επιτροπή για τους Ρομά, είναι επιφορτισμένες με το συντονισμό των διαφόρων κυβερνητικών υπηρεσιών που είναι αρμόδιες για τις διακρίσεις. Τέλος, η νομοθεσία συμπεριέλαβε μεταξύ των προστατευόμενων από τις διακρίσεις ομάδων τα κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα (π.χ. άτομα που υποφέρουν από ακραία φτώχεια), γεγονός το οποίο θα διευκολύνει το έργο των εθνικών φορέων χάραξης πολιτικής και θα βοηθήσει στην αποφυγή συγκρούσεων μεταξύ των ομάδων αυτών και των Ρομά, που προκύπτουν ως αποτέλεσμα των πολιτικών που στοχεύουν αποκλειστικά και μόνο στους τελευταίους.

Περισσότερες πληροφορίες:

Αρχή για την Ίση Μεταχείριση (Equal Treatment Authority)

<http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?lang=en>

Ιρλανδία

Το θεσμικό πλαίσιο της Ιρλανδίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελείται από την Πράξη για την Ισότητα στην Απασχόληση του 1998, το Νόμο περί Ισοπολιτείας του 2000 και τις Πράξεις για την Ισότητα του 2004 & 2007. Οι πράξεις αυτές αφορούν σε εννέα πεδία διακρίσεων, που αναφέρονται στην ηλικία, την αναπηρία, την οικογενειακή κατάσταση, το φύλο, τη φυλή/εθνικότητα, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, το γενετήσιο προσανατολισμό, την πολιτισμική ταυτότητα και στην Κοινότητα Ρομά, καλύπτοντας και πεδία διάκρισης πέραν των Οδηγιών της Ε.Ε. Το κύριο εργαλείο πολιτικής για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη 2007-2016. Μια πρόσφατη σημαντική εξέλιξη ήταν η ίδρυση του Οργανισμού για την Προστασία της Απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη διενέργεια αντίστοιχης εκστρατείας. Ωστόσο, η σοβαρή οικονομική ύφεση που αντιμετωπίζει η Ιρλανδία είχε αντίκτυπο και στις πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων. Στον προϋπολογισμό του 2009 συμπεριελήφθησαν σοβαρές περικοπές στις υποδομές για την ισότητα, ενώ εκφράζονται φόβοι ότι αυτό ήταν μόνο η αρχή μιας ευρύτερης τάσης περικοπών στη χώρα.

Περισσότερες πληροφορίες:

Η Αρχή για την Ισότητα (Equality Authority)

<http://www.equality.ie/>

Συνήγορος για την Ισότητα (Equality Tribunal)

<http://www.equalitytribunal.ie/>

Ιταλία

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις των Οδηγιών της Ε.Ε., η Ιταλία έχει αναπτύξει μια σειρά από θεσμικά όργανα, συμπληρωματικά προς το έργο της ήδη υφισταμένης, Εθνικής Υπηρεσίας για τις Φυλετικές Διακρίσεις (UNAR). Ανάμεσα στα όργανα αυτά είναι η Επιτροπή για τα Άτομα ΛΟΑΤ και η Επιτροπή για Άτομα με Αναπηρία. Παρό-

λα αυτά, τα δικαιώματα των ΛΟΑΤ είναι υποβαθμισμένα, αφού τα νέα νομοθετικά εργαλεία για την καταπολέμηση των διακρίσεων, που εγκρίθηκαν το 2008, δεν καλύπτουν την ομάδα αυτή. Παρά την εξαίρεση των ΛΟΑΤ, τα εργαλεία αυτά συνιστούν ένα σημαντικό νομικό βήμα προς τα εμπρός για την καταπολέμηση των διακρίσεων, λόγω της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης από το θύμα στο θύτη και της μείωσης του χρόνου και του κόστους των νομικών διαδικασιών. Από την άλλη πλευρά, όμως, η κυβέρνηση Μπερλουσκόνι έχει προωθήσει από το 2009 αυστηρότερους νόμους για τη μετανάστευση, ως απάντηση στο κλίμα φόβου που έχει καλλιεργηθεί σε βάρος των μεταναστών. Το τηλεφωνικό κέντρο της UNAR μπορεί να μην έχει καταγράψει αύξηση στον αριθμό των κλήσεων, ωστόσο, αυτό θα μπορούσε να είναι το αποτέλεσμα της επίδρασης των οικονομικών και πολιτιστικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι μειονότητες με τη νομοθεσία και οι οποίες τους αποτρέπουν από το να καταγγείλουν περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης. Τέλος, η UNAR ζητεί τη δημιουργία μιας Εθνικής Υπηρεσίας κατά των Διακρίσεων, η οποία θα καλύπτει όλα τα πεδία και θα συντονίζει τις δράσεις μεταξύ των διαφόρων αρμόδιων οργάνων.

Περισσότερες πληροφορίες:

Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες

<http://www.pariopportunita.gov.it/> (στα ιταλικά)

Λιθουανία

Το νομοθετικό πλαίσιο της Λιθουανίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελείται από δύο βασικές νομικές διατάξεις, δηλαδή το Νόμο για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, και το Νόμο για την Ίση Μεταχείριση, ο οποίος καλύπτει όλα τα άλλα πεδία διάκρισης. Το βασικό εργαλείο στη διαμόρφωση των πολιτικών κατά των διακρίσεων είναι το Εθνικό Πρόγραμμα Καταπολέμησης των Διακρίσεων. Μάλιστα, σε σύγκριση με το προηγούμενο πρόγραμμα

του 2006-2008, το πρόγραμμα του 2009-2011 παρέχει μεγαλύτερη οικονομική στήριξη προς τις ΜΚΟ που υλοποιούν δράσεις ενάντια στις διακρίσεις. Η αύξηση αυτή μπορεί να αποτελεί και μία προσπάθεια αντιμετώπισης της αυξανόμενης μισαλλοδοξίας της λιθουανικής κοινωνίας, αφού εκτός από την αύξηση των καταγγελιών για συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης, οι έρευνες δείχνουν μια αρνητική στάση απέναντι στη διαφορετικότητα (π.χ. άτομα ΛΟΑΤ, Ρομά, ή άτομα από μειονοτικές θρησκευτικές ομάδες).

Περισσότερες πληροφορίες:

Seimas της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (Seimas of the Republic of Lithuania)

http://www3.lrs.lt/pls/inter/w2008_home.home?p_kalb_id=2

Λουξεμβούργο

Μέχρι το 2008 το Λουξεμβούργο γνώρισε 20 χρόνια συνεχούς οικονομικής ανάπτυξης. Αυτό εξηγεί εν μέρει τις λίγες συγκρούσεις ανάμεσα στις πληθυσμιακές ομάδες «υψηλού κινδύνου». Επιπλέον, οι υπήκοοι του Λουξεμβούργου αντιπροσωπεύουν μόλις το ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού στη χώρα, ενώ το υπόλοιπο αποτελείται από άτομα που πραγματοποιούν καθημερινές διασυνοριακές μετακινήσεις, καθώς και από ξένους κατοίκους. Ως εκ τούτου, το ποσοστό αντίληψης της ύπαρξης διακρίσεων είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Επίσης, υπάρχει χαμηλό ποσοστό ενημερότητας αναφορικά με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Όσον αφορά την υλοποίηση της πολιτικής κατά των διακρίσεων, αυτή έχει ανατεθεί στο Υπουργείο Οικογένειας και Ενσωμάτωσης, σε συνδυασμό με την προσφάτως συσταθείσα Αρχή για την Ίση Μεταχείριση. Αναφορικά με τη νομοθεσία, η Πράξη «για την υποδοχή και ενσωμάτωση των αλλοδαπών» που εγκρίθηκε στα τέλη του 2008, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, και ένα κεφάλαιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Περισσότερες πληροφορίες:

OLAI- Office Luxembourgeois de l' Accueil et de l' Integration

<http://www.olai.public.lu/fr/index.html> (στα γαλλικά)

Λετονία

Στη Λετονία οι πρωτοβουλίες πολιτικής σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι κατακερματισμένες και το ζήτημα δεν αντιμετωπίζεται σφαιρικά, δεδομένου ότι η ευθύνη κατανέμεται μεταξύ των διαφόρων υπουργείων. Το Συνταγματικό Δικαστήριο και ο Διαμεσολαβητής εξασφαλίζουν την ανεξάρτητη παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής κατά των διακρίσεων. Μεγαλύτερη προσοχή έχει δοθεί στην απασχόληση συγκριτικά με άλλους τομείς διακρίσεων, όπως η στέγαση, η υγεία, η εκπαίδευση κ.λπ. και, κατά συνέπεια, η Οδηγία για την Απασχόληση έχει εφαρμοστεί με μεγαλύτερη επιτυχία σε σύγκριση με την Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα. Η πιο ανησυχητική πτυχή της πολιτικής κατά των διακρίσεων τα τελευταία χρόνια στη Λετονία, είναι η πτώση τόσο στην πολιτική υποστήριξη όσο και στον προϋπολογισμό για δραστηριότητες που αφορούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Εκφράζονται φόβοι για εντονότερες περικοπές, καθώς η Λετονία πλήττεται από την οικονομική κρίση και βιώνει πτώση του ΑΕΠ.

Περισσότερες πληροφορίες:

Διαμεσολαβητής (Ombudsman)

<http://www.tiesibsargs.lv/eng/>

Μάλτα

Στη Μάλτα οι βασικές κυβερνητικές υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή των πολιτικών κατά των διακρίσεων είναι η Εθνική Επιτροπή για την Προώθηση της Ισότητας και η Εθνική Επιτροπή για τα Άτομα με Αναπηρία. Παρόλα αυτά, η καταπολέμηση των διακρίσεων και η προώθηση των ίσων ευκαιριών είναι

περισσότερο ζήτημα νομοθεσίας παρά πολιτικών. Επιπλέον, υπάρχουν τομείς των διακρίσεων που δεν καλύπτονται από κάποιον φορέα για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ηλικία και, ως εκ τούτου, τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις στους τομείς αυτούς στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στις ΜΚΟ για βοήθεια. Ωστόσο, το έργο των ΜΚΟ στη Μάλτα είναι κατακερματισμένο, καθώς εργάζονται είτε πάνω σε συγκεκριμένο πεδίο διάκρισης, είτε με επιμέρους ομάδες «υψηλού κινδύνου». Τέλος, οι παραδοσιακές αξίες που επικρατούν στην κοινωνία της Μάλτας και οι οποίες επηρεάζονται έντονα από τη Ρωμαιοκαθολική Εκκλησία, μπορεί να λειτουργήσουν προς όφελος ορισμένων ομάδων «υψηλού κινδύνου», αλλά όχι υπέρ άλλων, όπως οι ΛΟΑΤ.

Περισσότερες πληροφορίες:

Υπουργείο Παιδείας, Απασχόλησης και Οικογενειακής- Κοινωνικής Πολιτικής (Ministry for Education, Employment and Family- Social Policy)

<https://secure2.gov.mt/SocialPolicy/SocProt/default.aspx>

Ολλανδία

Η Ολλανδία έχει ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο περιλαμβάνει συμμετοχή τόσο της κεντρικής κυβέρνησης, όσο και των τοπικών φορέων αυτοδιοίκησης, καθώς και των ΜΚΟ. Ως εκ τούτου, ένα θύμα διακριτικής μεταχείρισης μπορεί είτε να χρησιμοποιήσει νομικά μέσα (ποινικού και αστικού δικαίου), ή να προβεί σε καταγγελία στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Επιπλέον, στην Ολλανδία αναμένεται να τεθεί σε εφαρμογή ο νόμος «για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε τοπικό επίπεδο» που θα υπαγορεύει σε όλους τους δήμους τη δημιουργία ενός ανεξάρτητου φορέα καταπολέμησης των διακρίσεων. Σε επίπεδο πολιτικών, η καταπολέ-

μηση των διακρίσεων θεωρείται κυβερνητική προτεραιότητα και στις αρχές του 2008 ολοκληρώθηκε το σχέδιο δράσης κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, το οποίο επικεντρώθηκε, κατά βάση, στις φυλετικές διακρίσεις. Επιπλέον, ο νόμος περί ίσης μεταχείρισης των ατόμων που πάσχουν από αναπηρία και χρόνιες ασθένειες αναμένεται να αναθεωρηθεί για να καλύψει τους τομείς της στέγασης, καθώς και της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Περισσότερες πληροφορίες:

Επιτροπή για την Ίση Μεταχείριση (Equal Treatment Commission)

<http://www.cgb.nl/english>

Πολωνία

Δεδομένου ότι δεν υπάρχει μία ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Πολωνία, η υλοποίηση των πολιτικών αυτών, μοιράζεται μεταξύ του Γραφείου του Πρωθυπουργού, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής και του Υπουργείου Εσωτερικών και Δημόσιας Διοίκησης. Επιπρόσθετα, στην υλοποίηση συμμετέχουν και δύο ανεξάρτητοι φορείς, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Διαμεσολαβητής. Επί του παρόντος, η πολιτική κατά των διακρίσεων στην Πολωνία επικεντρώνεται από τη μία πλευρά στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου που θα ενσωματώσει τις Οδηγίες της Ε.Ε. στην εθνική νομοθεσία και θα ορίσει τους φορείς προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, και από την άλλη πλευρά, στην εφαρμογή των προγραμμάτων δράσης που στοχεύουν στις ομάδες «υψηλού κινδύνου» όπως οι Ρομά, τα άτομα άνω των 45 ετών και τα άτομα με αναπηρία.

Περισσότερες πληροφορίες:

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (Ministry of Labour and Social Policy)

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=381>

Υπουργείο Εσωτερικών και Δημόσιας Διοίκησης (Ministry of Interior and Administration)

<http://www.mswia.gov.pl/portal/en>

Καγκελαρία του Πρωθυπουργού (Chancellery of the Prime Minister)

<http://www.premier.gov.pl/en/>

Ρουμανία

Ο φορέας για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στη Ρουμανία, είναι το Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, το οποίο καλύπτει όλα τα πεδία των διακρίσεων. Το 2006 δόθηκε στο Συμβούλιο η απαραίτητη ανεξαρτησία, όταν τέθηκε υπό κοινοβουλευτικό έλεγχο αντί της, έως τότε, κυβερνητικής εποπτείας. Από τότε έχουν αυξηθεί οι παρεμβάσεις του στον τομέα των διακρίσεων. Ωστόσο, θα πρέπει να διασφαλίζεται η περαιτέρω ανεξαρτησία του φορέα, με τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου του στη βάση των ικανοτήτων και της τεχνογνωσίας τους στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και όχι στη βάση της υπαγωγής τους στο εκάστοτε κυβερνητικό κόμμα. Το Συμβούλιο αντιμετωπίζει, επίσης, επιχειρησιακά εμπόδια, όπως η ξαφνική μείωση του προϋπολογισμού για το 2009, η έλλειψη στατιστικών στοιχείων για την καταπολέμηση των διακρίσεων που θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως εργαλείο για την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών, καθώς και η έλλειψη συντονισμού με τα άλλα αρμόδια όργανα για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Από το 2001, η Ρουμανία έχει υιοθετήσει μια στρατηγική για τους Ρομά, που είναι η ομάδα που υφίσταται τις περισσότερες διακρίσεις στη χώρα, και από το 2006, μια στρατηγική για την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, ο προϋπολογισμός που διατίθεται για την υλοποίηση των στρατηγικών αυτών καταδεικνύει την έλλειψη πολιτικής βούλησης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η οποία είναι

επίσης προφανής και στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη.

Περισσότερες πληροφορίες:

Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων
(National Council for Combating Discrimination)

<http://www.cncd.org.ro/?language=en>

Σουηδία

Από τον Ιανουάριο του 2009, η Σουηδία διαθέτει ένα νέο Νόμο περί Διακρίσεων, με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση ίσων ευκαιριών σε όλα τα πεδία. Η σημαντικότερη πτυχή του νέου Νόμου είναι ότι τόσο τα θύματα, όσο και οι ΜΚΟ έχουν το δικαίωμα να φέρουν υποθέσεις διακρίσεων στα δικαστήρια, προσφέροντας έτσι περισσότερες ευκαιρίες στις ομάδες «υψηλού κινδύνου» για την καταγγελία πρακτικών διακριτικής μεταχείρισης. Για την επίβλεψη της εφαρμογής του νέου Νόμου, θεσπίστηκε ένας νέος Διαμεσολαβητής για την Ισότητα, σε αντικατάσταση των προηγούμενων. Επιπλέον, ο Διαμεσολαβητής για την Ισότητα μπορεί να ενεργεί για λογαριασμό των ατόμων που υφίστανται διακρίσεις και να φέρει τις περιπτώσεις αυτές στο δικαστήριο. Επιπρόσθετα, η νέα νομοθεσία απαιτεί από τους εργοδότες που απασχολούν παραπάνω από 25 εργαζόμενους, να εκπονούν Σχέδιο Ίσων Ευκαιριών για την επιχείρησή τους. Τέλος, η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας ευκαιριών στη Σουηδία βρίσκεται τόσο στις κυβερνητικές δραστηριότητες, όσο και στις δραστηριότητες των Δήμων, αφού σχεδόν 30 Δήμοι έχουν χαράξει τοπικές στρατηγικές καταπολέμησης των διακρίσεων.

Περισσότερες πληροφορίες:

Διαμεσολαβητής για την Ισότητα (Equality Ombudsman)

<http://www.do.se/en/>

Σλοβενία

Οι φορείς επιφορτισμένοι με την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στη Σλοβενία είναι ο Διαμεσολαβητής για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, ο Εισαγγελέας της Αρχής της Ισότητας και το Συμβούλιο για την Εφαρμογή της Αρχής της Ισότητας. Ο Διαμεσολαβητής εργάζεται για την προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών του ανθρώπου, ενώ τα άλλα δύο σώματα έχουν συσταθεί κατά τη διαδικασία της ενσωμάτωσης των Οδηγιών της Ε.Ε. στην εθνική νομοθεσία. Η Κυβερνητική Υπηρεσία για τις Ίσες Ευκαιρίες συντονίζει την εφαρμογή των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, ενώ σε όλα τα υπόλοιπα πεδία διακρίσεων οι αρμοδιότητές της περιορίζονται, κατά κύριο λόγο, στο συντονισμό των υπουργείων, παρά στη χάραξη πολιτικών. Η Σλοβενία μπορεί να μην έχει ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, αλλά οι πολιτικές που καλύπτουν τα διάφορα πεδία διακρίσεων, περιλαμβάνονται σε όλα τα στρατηγικά σχέδια υλοποίησης πολιτικών.

Περισσότερες πληροφορίες

Κυβερνητική Υπηρεσία για τις Ίσες Ευκαιρίες (Office for Equal Opportunities)

<http://www.uem.gov.si/en/>

Σλοβακία

Σε κυβερνητικό επίπεδο, το σημαντικότερο όργανο στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων είναι ο Αναπληρωτής Πρωθυπουργός της Δημοκρατίας της Σλοβακίας για την Κοινωνία της Γνώσης, τις Ευρωπαϊκές Υποθέσεις, τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και των Μειονοτήτων. Μεταξύ των ανεξάρτητων δημόσιων οργανισμών, ο Δημόσιος Συνήγορος των Δικαιωμάτων έχει ως αποστολή να προστατεύει τα θεμελιώδη δικαιώματα, όταν αυτά καταπατούνται από ενέργειες κυβερνητικών οργάνων. Ωστόσο, ο Δημό-

σιος Συνήγορος δεν μπορεί να αποφασίσει κατά πόσον έχει πράγματι λάβει χώρα πρακτική διακριτικής μεταχείρισης, παρά μόνο να κοινοποιήσει το συμβάν στον αρμόδιο κυβερνητικό φορέα. Ανάμεσα στις πολυάριθμες νομοθετικές αλλαγές του 2008, ξεχωρίζει η τροποποίηση της Πράξης κατά των Διακρίσεων. Η τροποποιημένη Πράξη καλύπτει όλα τα πεδία των διακρίσεων, πηγαίνοντας ένα βήμα πιο πέρα από τις οδηγίες της Ε.Ε., σε πεδία όπως τα πολιτικά φρονήματα, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνική ή κοινωνική προέλευση, κ.λπ. Η πολιτική κατά των διακρίσεων στη Σλοβακία περιλαμβάνει, επίσης, την εφαρμογή των εθνικών σχεδίων δράσης για την πρόληψη όλων των μορφών διακρίσεων, του ρατσισμού, της ξενοφοβίας, του αντισημιτισμού, καθώς και άλλων μορφών μισαλλοδοξίας

Περαισότερες πληροφορίες:

Κέντρο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου Σλοβακίας (Slovak Centre for Human Rights)

<http://www.snsfp.sk/?locale=en>

Ηνωμένο Βασίλειο

Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει μακρά παράδοση στις πολιτικές κατά των διακρίσεων και η αντίστοιχη νομοθεσία μετρά πάνω από 40 έτη. Το 2007, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (1975), η Επιτροπή για τη Φυλετική Ισότητα (1976) και η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (2000) συγχωνεύθηκαν σε ένα όργανο, την Επιτροπή για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η οποία καλύπτει επιπρόσθετα και τα πεδία της ηλικίας, του γενετήσιου προσανατολισμού και των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Υπεύθυνο για το συντονισμό των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων είναι το Κυβερνητικό Γραφείο για την Ισότητα. Επιπλέον, ένα εξέχον νομικό μέσο για την προώθηση των ίσων ευκαιριών είναι το «δημόσιο καθήκον» για την καταπολέμηση των δια-

κρίσεων, που ισχύει και για τις τοπικές κυβερνήσεις. Επιπρόσθετα, έντονα δραστηριοποιούνται στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και οι ΜΚΟ, οι οποίες συμμετέχουν και σε δημόσιες διαβουλεύσεις, αλλά θα πρέπει να ενισχυθούν, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις πολυάριθμες δημόσιες διαβουλεύσεις που λαμβάνουν χώρα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η πιο σημαντική πρόσφατη εξέλιξη σε επίπεδο πολιτικών, ήταν η δημοσίευση του Νομοσχεδίου για την Ισότητα στις αρχές του 2009, το οποίο εναρμονίζει τις διαφορετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την ισότητα ενώ, παράλληλα, αποσαφηνίζει τις πολιτικές σε τομείς όπως η ισότητα των αμοιβών, η θετική δράση, οι δημόσιες συμβάσεις, καθώς και τα καθήκοντα τα οποία πρέπει να εκπληρώνουν οι δημόσιοι φορείς στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας.

Περισσότερες πληροφορίες:

Επιτροπή για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
(Equality and Human Rights Commission)

<http://www.equalityhumanrights.com/>

6. Διακρίσεις και ανισότητες: Διαθέσιμα δεδομένα και στατιστικοί δείκτες

6.1. Δείκτες διακρίσεων: Εισαγωγικά – Μεθοδολογική προσέγγιση

Σύμφωνα με σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η πρόοδος ως προς την καταπολέμηση των διακρίσεων μπορεί να μετρηθεί με τις ακόλουθες τρεις κατηγορίες δεικτών (European Commission, 2008, σ. 8-9):

- A) Δείκτες που καταγράφουν κοινωνικο-οικονομικές *διαφορές και ανισότητες που επηρεάζουν αρνητικά τα άτομα ή/και τις ομάδες στις οποίες στοχεύει η πολιτική κατά των διακρίσεων.*
- B) Δείκτες που μετρούν την *πρόοδο της πολιτικής κατά των διακρίσεων, την έκταση δηλαδή, κινητοποίησης και εφαρμογής νομικών και πολιτικών - διοικητικών εργαλείων που προβλέπονται από νόμους κατά των διακρίσεων.*
- Γ) Δείκτες που μετρούν τα *αποτελέσματα* της εφαρμογής πολιτικών κατά των διακρίσεων με την αξιολόγηση τόσο της απόδοσης συγκεκριμένων μέτρων στην καταπολέμηση των διακρίσεων όσο και, πλέον σημαντικό, του βαθμού κατά τον οποίο τα άτομα ή οι ομάδες με μειονεκτική θέση απολαμβάνουν διακριτική μεταχείριση.

Στην έκθεση που συντάχθηκε για το έργο «Σύσταση Παρατη-

ρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων» (Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011α, σ. 14-15), λαμβάνοντας υπόψη τις δυνατότητες που προσφέρονται από τις διαθέσιμες συστηματικές και τακτικές στατιστικές έρευνες στην Ελλάδα, εξειδικεύονται οι δείκτες της ενότητας Α («Δείκτες για τα δεδομένα ανισοτήτων»), με βάση προαναφερθείσα έκθεση της Ε.Ε., η οποία προτείνει για αυτή την ενότητα ένα σύνολο δεικτών (European Commission, 2008, σ. 14-15) χωρισμένο σε δύο υποενότητες: μία για όλες τις πιθανές μειονεκτούσες ομάδες και μία για τις ανισότητες που πιθανόν βασίζονται σε διακρίσεις φυλετικές ή εθνοτικές. Οι εν λόγω υποενότητες κρίνονται ως ικανοποιητικές για μια πρώτη προσέγγιση στο θέμα. Η προαναφερθείσα έκθεση του ΕΚΚΕ (Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011α) παρουσίασε τα αποτελέσματα για την ελληνική περίπτωση σύμφωνα με τις κατευθύνσεις και τη σειρά που προτείνει η έκθεση της Ε.Ε. με την προσθήκη σημειώσεων που υποδεικνύουν τις τυχόν ιδιομορφίες, ατέλειες και τα κενά των ελληνικών δεδομένων.

6.2. Θεματική δομή και πηγές της βάσης δεδομένων και των δεικτών που καταγράφουν διαφορές και ανισότητες

Η θεματική δομή των δεικτών που προτείνει η Έκθεση της Ε.Ε. για την καταγραφή κοινωνικοοικονομικών διαφορών και ανισοτήτων είναι η ακόλουθη:

- ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
 - Ανεργία
 - Μακροχρόνια ανεργία
 - «Ορατότητα» της εργασίας, δημόσια εκπροσώπηση
- ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 - Μερική απασχόληση
 - Ανασφάλιστοι

- Επισφαλής εργασία
- Καθεστώς (θέση/ βαθμίδα) εργασίας
- Οριζόντιος και κάθετος κοινωνικός διαχωρισμός
- ΑΜΟΙΒΕΣ
 - Μέσες μηνιαίες αμοιβές
 - Μέσο ωρομίσθιο
 - Θέση στην κατανομή αμοιβών
- ΦΤΩΧΕΙΑ, ΠΡΟΝΟΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ
- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
 - Δευτεροβάθμιο επίπεδο στους νέους 20-29 ετών
- ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΕΓΑΣΗΣ
 - Ιδιοκατοίκηση/ενοίκιο
 - Πυκνοκατοίκηση

Οι σχετικές με αυτή τη θεματική μόνιμες τακτικές στατιστικές πηγές για την Ελλάδα περιορίζονται στις ακόλουθες:

- ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
- EU – SILC (SURVEY OF INCOME & LIVING CONDITIONS)
- ΕΡΕΥΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ
- ESS – EUROPEAN SOCIAL SURVEY
- ΑΠΟΓΡΑΦΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ – ΚΑΤΟΙΚΙΩΝ

Σημειώνεται ότι από τις παραπάνω πηγές κατάλληλη για χρονολογικές σειρές σε ετήσια βάση είναι μόνο η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Η προαναφερθείσα έκθεση του ΕΚΚΕ (Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011α), όπως άλλωστε και η ευρωπαϊκή έκθεση (EC, 2008), αναγνωρίζει ότι η ύπαρξη διαφορών και ανισοτήτων δεν συνιστά απαραίτητα και έγκυρη ένδειξη της ύπαρξης διακρίσεων. Η κατάδειξη της λειτουργίας διακρίσεων συνιστά ιδιαίτερα σύνθετο τεχνικό και θεωρητικό πρόβλημα το οποίο απαιτεί τη χρήση ειδικών στατιστικών μεθόδων και την κατασκευή ιδιαίτερων συνθετικών δεικτών. Αυτό το θέμα πρόκειται να εξεταστεί συστηματικά σε επόμε-

νη φάση της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Κοινωνικών Διακρίσεων του ΕΚΚΕ. Ωστόσο, για να κατανοηθεί το είδος των ειδικών εργασιών που απαιτούνται για τη μέτρηση των διακρίσεων, παρουσιάστηκε στο Παράρτημα II της έκθεσης μια ενδεικτική οικονομετρική ανάλυση για το 2011 που αξιολογεί την πιθανή έκταση του μισθολογικού χάσματος λόγω διακρίσεων εις βάρος των γυναικών και, σε ένα πρώτο επίπεδο, εις βάρος των μεταναστών (Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011β).

Τίθεται επίσης το ζήτημα της κατάλληλης *παρουσίασης* των στατιστικών δεικτών έτσι ώστε, αφενός, να είναι εποπτικοί και να μεταδίδουν ολοκληρωμένη πληροφορία στους χρήστες της βάσης και, αφετέρου, να είναι οργανωμένοι με τρόπο κατάλληλο για χρήση μέσω του διαδικτύου. Σαν συμβολή σε αυτό, συγκεντρώθηκαν στο Παράρτημα I της έκθεσης επιλεγμένοι πίνακες και διαγράμματα ώστε να μπορούν να τροφοδοτήσουν τη σχετική ιστοσελίδα με πληροφορίες περισσότερο εποπτικές. Αυτό το υλικό συμπληρώθηκε με πίνακες και διαγράμματα χρονολογικών σειρών για μια σειρά από δείκτες που βασίζονται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού για το διάστημα 2008-2011 (Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011γ).

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία και το σχέδιο οργάνωσης του παρόντος ερευνητικού έργου, οι σημαντικοί λόγοι διακρίσεων από τη σκοπιά της Ευρωπαϊκής πολιτικής και των χαρακτηριστικών της ελληνικής κοινωνίας είναι οι ακόλουθοι:

- Φυλετική και εθνοτική καταγωγή (με έμφαση για την ελληνική περίπτωση στους μετανάστες)
- Αναπηρία
- Ηλικία (ηλικιωμένοι και νέοι – διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας)
- Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις
- Γενετήσιος προσανατολισμός

- Φύλο (με έμφαση στην «οριζόντια» σημασία αυτής της διάστασης σε όλες τις ομάδες)
- Πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (με έμφαση για την ελληνική περίπτωση στους Ρομά).

Εντούτοις, επισημαίνεται ότι, κυρίως για λόγους προστασίας των προσωπικών δεδομένων, οι επίσημες τακτικές και συστηματικές στατιστικές έρευνες στην Ελλάδα, δεν καταγράφουν τα περισσότερα από αυτά τα χαρακτηριστικά (αναπηρία, θρήσκευμα/ θρησκευτικές πεποιθήσεις, γενετήσιος προσανατολισμός, πολιτισμικές ιδιαιτερότητες) ενώ και η φυλετική και εθνοτική καταγωγή καταγράφεται εμμέσως και συχνά μερικώς από την υπηκοότητα ή τη χώρα καταγωγής. Συνεπώς, η συστηματική κατασκευή μιας βάσης δεδομένων με στατιστικούς δείκτες για την καταγραφή των κοινωνικοοικονομικών διαφορών και ανισοτήτων περιορίζεται αναγκαστικά στις διαστάσεις του φύλου, της ηλικίας και της υπηκοότητας. Οι ποσοτικές ή ποιοτικές εκτιμήσεις για τις ανισότητες ως προς τις άλλες διαστάσεις θα πρέπει να προσφύγουν σε ειδικές μελέτες ή έρευνες στο βαθμό που αυτές είναι διαθέσιμες (Καραντινός & Μανούδη, 2011).

Επίσης, μια άλλη τακτική στατιστική πηγή για τις διαστάσεις του φαινομένου των διακρίσεων που δεν καλύπτονται από τις συνήθεις πηγές (π.χ. αναπηρία, θρήσκευμα) αποτελεί η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα (ESS – European Social Survey). Ωστόσο, το δείγμα της έρευνας για την Ελλάδα είναι σχετικά περιορισμένο με αποτέλεσμα οι αντίστοιχες κατηγορίες, που αφορούν την αναπηρία και κυρίως το θρήσκευμα σε περίπτωση μη ορθόδοξων χριστιανών με ελληνική υπηκοότητα, να συγκεντρώνουν εξαιρετικά μικρό αριθμό ατόμων που δεν επιτρέπει τη στατιστικά έγκυρη εξαγωγή δεικτών.

Επιπλέον στην ετήσια Έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη παρατίθενται επίσης μια σειρά από δείκτες για τις διακρίσεις στη χώρα μας. Σημειώνεται ότι η έκθεση για τους ελληνικούς στατιστικούς δείκτες

κατέγραψε τις κοινωνικοοικονομικές διαφορές και ανισότητες μέσω της χρήσης μιας σειράς δεικτών, εστιάζοντας στη διαφοροποίηση κατά φύλο, ηλικία και υπηκοότητα. Ειδικότερα, για τη διάσταση του φύλου πρέπει να σημειωθεί ότι αυτή κρίθηκε, σύμφωνα και με τα πορίσματα άλλων ερευνών (βλ. Μπαλούρδος, 1995· Παπαπέτρου, 2004), ότι συνιστά σημαντικό παράγοντα διακρίσεων στην Ελλάδα και ότι πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πρωτεύον στοιχείο της βάσης των δεικτών και όχι ως συμπληρωματικό άλλων διαστάσεων διάκρισης.¹⁰³

Παρακάτω στις υποενότητες που ακολουθούν παρατίθενται ενδεικτικά τρεις συνοπτικοί πίνακες και τα αντίστοιχα διαγράμματα με τα ποσοστά ανεργίας κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και υπηκοότητες, ως δείκτες για τη διαφοροποιημένη συμμετοχή των εν λόγω ομάδων στην αγορά εργασίας για τη χρονική περίοδο 2008-2011. Επίσης παρατίθεται, ενδεικτικά και ένας πίνακας με το αντίστοιχο διάγραμμα, στα οποία αποτυπώνεται διαφοροποίηση των ποσοστών σχετικής φτώχειας ανάμεσα σε ημεδαπούς και μετανάστες από Τρίτες, εκτός Ε.Ε., χώρες για τη χρονική περίοδο 2005-2010, για την οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

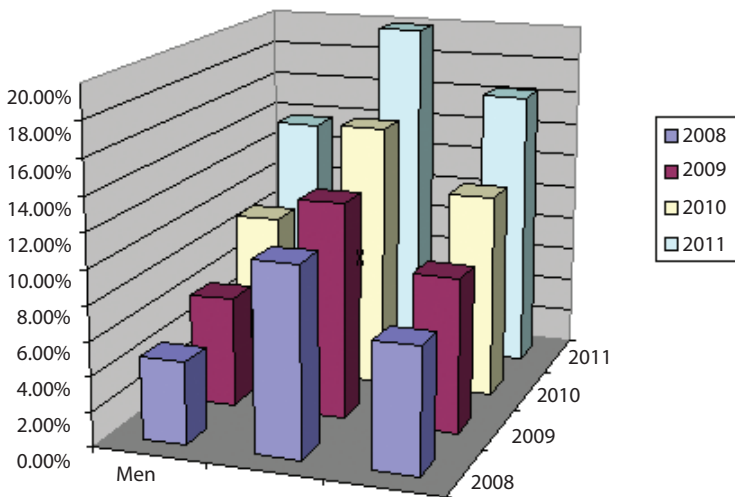
Πίνακας 6.1. Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο και έτος για το σύνολο της χώρας (2008-2011)

Έτος	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
2008	4,70%	10,90%	7,20%
2009	6,34%	12,52%	8,90%
2010	9,36%	15,26%	11,83%
2011	13,68%	19,97%	16,32%

Πηγή: Έρευνα εργατικού δυναμικού, έτη 2008 - 2011, β-τρίμηνο

¹⁰³ Περισσότερα για τους Στατιστικούς Δείκτες Ανισοτήτων και τη διαφοροποίησή τους κατά φύλο, ηλικία και υπηκοότητα παρατίθενται αναλυτικά στο Εμμανουήλ & Κορρέ, 2011α, βλ. www.gsdb.gr/ocd

Διάγραμμα 6.1. Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο και έτος για το σύνολο της χώρας (2008-2011)



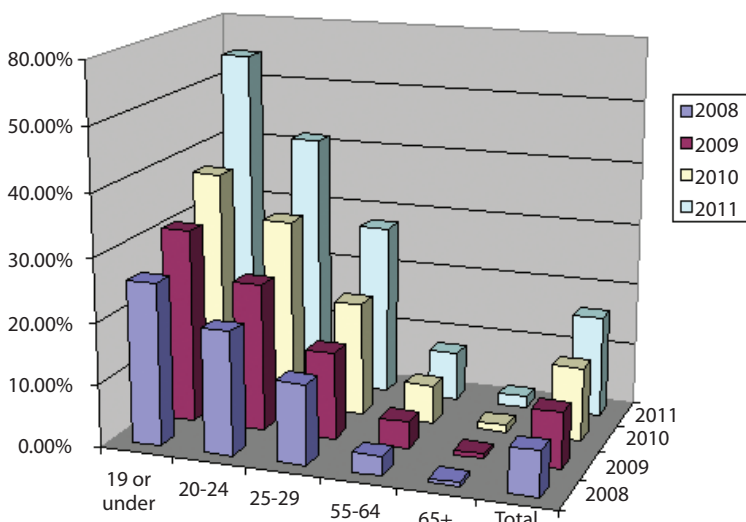
Όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση των στοιχείων του Πίνακα 6.1 και του αντίστοιχου Διαγράμματος, σε όλη τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών κυμαίνονται σε σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συγκρινόμενα με εκείνα των ανδρών. Εντούτοις φαίνεται ότι προΐούσης της κρίσης, οι άνδρες πλήττονται όλο και περισσότερο από την ανεργία, τη στιγμή που τα ποσοστά ανεργίας τους περίπου υπερτριπλασιάζονται (2008: 4,7%, 2011: 13,7%), ενώ για τις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονται να υπερδιπλασιάζονται (2008: 10,9%, 2011: 19,97%), με αποτέλεσμα, κατά την ίδια χρονική περίοδο, να μειώνονται οι σχετικές διαφοροποιήσεις κατά φύλο.

Πίνακας 6.2. Ποσοστό ανεργίας ανά ηλικία και έτος για το σύνολο της χώρας (2008-2011)

Έτος	19 ετών και κάτω	20-24	25-29	55-64	65+	Σύνολο
2008	26,00%	19,70%	12,80%	3,10%	0,70%	7,20%
2009	31,09%	23,54%	14,02%	4,34%	0,72%	8,90%
2010	37,36%	30,56%	18,26%	6,13%	1,18%	11,83%
2011	54,71%	41,43%	27,68%	7,78%	1,76%	16,32%

Πηγή: Έρευνα εργατικού δυναμικού, έτη 2008, 2009, 2010, 2011, β-τρίμηνο

Διάγραμμα 6.2. Ποσοστό ανεργίας ανά ηλικία και έτος για το σύνολο της χώρας (2008-2011)

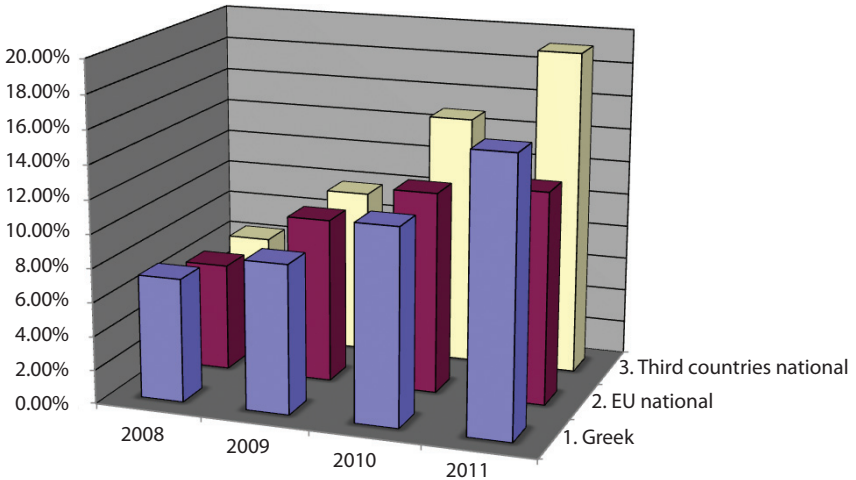


Πίνακας 6.3. Ποσοστό ανέργων κατά ενότητες υπηκοότητας (2008-2011)

	2008	2009	2010	2011
Υπηκοότητα	Απασχολούμενοι			
1. Ελληνική	4215328	4111299	4017407	3785127
2. Χώρες Ε.Ε.	63199	77306	75805	71589
3. Λοιπές Χώρες	303600	343309	333781	299621
	Άνεργοι			
1. Ελληνική	332337	397043	525584	729307
2. Χώρες Ε.Ε.	4292	8322	10230	10238
3. Λοιπές Χώρες	20513	37198	58219	71276
	Σύνολο Ενεργών			
1. Ελληνική	4547666	4508342	4542990	4514434
2. Χώρες Ε.Ε.	67491	85628	86035	81827
3. Λοιπές Χώρες	324113	380507	392000	370896
	% Ανέργων			
1. Ελληνική	7,31%	8,81%	11,57%	16,16%
2. Χώρες Ε.Ε.	6,36%	9,72%	11,89%	12,51%
3. Λοιπές Χώρες	6,33%	9,78%	14,85%	19,22%

Πηγή: Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2008-2011, ίδιοι υπολογισμοί

Διάγραμμα 6.3. Ποσοστό ανέργων κατά ενότητες υπηκοότητας (2008-2011)



Αντίστοιχα, όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση του Πίνακα 6.2 και του Διαγράμματος 6.2., υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση των ποσοστών ανεργίας ανάμεσα στα άτομα νεότερης ηλικίας (έως 24 ετών) και τους υπόλοιπους εργαζόμενους σε όλη τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς. Σε αυτή την περίπτωση, οι νέοι έως 19 ετών υπερδιπλασιάζουν τα ποσοστά ανεργίας τους (2008: 26%, 2011: 54,7%) και αντίστοιχη είναι η εξέλιξη και για τους νέους 20-24 ετών. Πάντως, σε σχετικά μεγέθη φαίνεται ότι προϊούσης της κρίσης επιβαρύνεται ακόμη περισσότερο η θέση των ατόμων 25-29 ετών όσον αφορά την πρόσβασή τους στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς τα ποσοστά ανεργίας τους αυξάνονται με έντονους ρυθμούς (2008: 12,8%, 2011: 27,68%).

Οι ανισότητες ως προς την πρόσβαση στην εργασία εμφανίζονται διαφοροποιημένες ανάλογα με την υπηκοότητα σε όλη τη

διάρκεια της περιόδου αναφοράς, καθώς μετανάστες από τρίτες, εκτός Ε.Ε. χώρες αντιμετωπίζουν συστηματικά υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τα άτομα ελληνικής υπηκοότητας. Συγκεκριμένα, οι μετανάστες από τρίτες, εκτός Ε.Ε. χώρες εμφανίζουν τριπλασιασμό των ποσοστών ανεργίας το 2011 σε σχέση με το 2008 (2008: 6,33%, 2011: 19,22%), ενώ για τους Έλληνες υπηκόους τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας υπερδιπλασιάζονται (2008: 7,31%, 2011: 19,22%), με αποτέλεσμα να διαφοροποιούνται ανάλογα οι ανισότητες ανάμεσα σε Έλληνες και μετανάστες από τρίτες χώρες σε αυτόν τον τομέα, σε βάρος των τελευταίων (Πίνακας 6.3, Διάγραμμα 6.3).

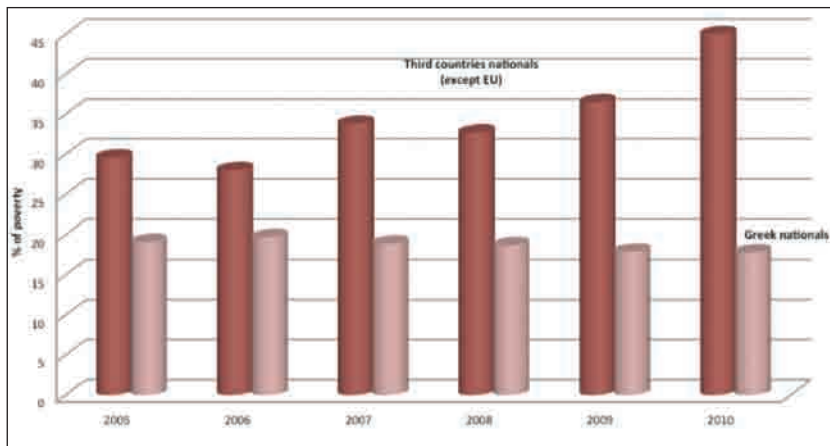
Πίνακας 6.4. Κίνδυνος φτώχειας ημεδαπών και αλλοδαπών από τρίτες χώρες εκτός Ε.Ε. (2005-2010)

Έτος	Υπηκοότητα		
	Από τρίτες χώρες (εκτός Ε.Ε.)	Ημεδαποί	Διαφορά
2005	29,6	19,1	10,5
2006	28,0	19,7	8,3
2007	33,8	18,9	14,9
2008	32,7	18,7	14,0
2009	36,5	17,9	18,6
2010	45,0	17,8	27,2

Πηγή: Eurostat, Statistics, Income and Living Conditions¹⁰⁴

¹⁰⁴ Βλ. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.

Διάγραμμα 6.4. Κίνδυνος φτώχειας ημεδαπών και μεταναστών από τρίτες χώρες εκτός Ε.Ε. (2005-2010)



Τέλος, όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία του Πίνακα 6.4 και του Διαγράμματος 6.4., ο κίνδυνος φτώχειας των ατόμων (18 ετών και άνω) με υπηκοότητα από χώρα εκτός της Ε.Ε.-27, είναι σημαντικά υψηλότερος του κινδύνου φτώχειας των ατόμων με ελληνική υπηκοότητα για ολόκληρη την περίοδο αναφοράς (2005-2010). Αναλυτικότερα διαπιστώνεται ότι α) το εύρος της διαφοράς στον κίνδυνο φτώχειας ανάμεσα στις δύο ομάδες (αλλοδαποί-ημεδαποί) διαγράφεται εντονότερο στα έτη 2010 (διαφορά 27,1 ποσοστιαίες μονάδες) και 2009 (διαφορά 18,6 ποσοστιαίες μονάδες). Φαίνεται επομένως ότι η κρίση επηρεάζει σημαντικά την ομάδα των αλλοδαπών (από τρίτες χώρες), ενώ δεν φαίνεται προς το παρόν να επηρεάζει την κατηγορία των ημεδαπών. Επισημαίνεται πάντως ότι ο εν λόγω δείκτης αποδίδει μάλλον τη σχετική παρά την απόλυτη θέση στη διανομή εισοδήματος των εν λόγω κοινωνικών ομάδων.

6.3. Υποκειμενική πρόσληψη των διακρίσεων: εκτιμήσεις από την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα¹⁰⁵

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι διακρίσεις, η καταπάτηση δηλαδή των βασικών αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, μπορούν να είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες (Lopatowska, 2009). Οι άμεσες διακρίσεις αναφέρονται στη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση κάποιου προσώπου λόγω του φύλου, της καταγωγής, της ηλικίας του κ.λπ. Οι έμμεσες διακρίσεις συντρέχουν όταν μία - κατά τα φαινόμενα - ουδέτερη διάταξη ή πρακτική μπορεί να θέσει κάποιο πρόσωπο σε μειονεκτική θέση λόγω του φύλου, της καταγωγής του κ.λπ., εκτός εάν η διάταξη αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από κάποιο θεμιτό σκοπό.

Από την άλλη πλευρά, σχετικές με το θέμα έρευνες δείχνουν ότι η εμπειρία των διακρίσεων σε διάφορους τομείς της προσωπικής, κοινωνικής και εργασιακής ζωής, μπορεί να προκαλέσει σημαντικές αλλαγές τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο. Οι Krieger και Sidney (1996) για παράδειγμα, αναφέρουν ότι οι εμπειρίες άδικης μεταχείρισης σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα πίεσης του αίματος σε Αφροαμερικανούς της εργατικής τάξης, συγκριτικά με Λευκούς και Μαύρους που δεν αναφέρουν ή που αντιδρούν στις εις βάρος τους διακρίσεις. Συνάμα, έχει βρεθεί ότι οι προσλαμβανόμενες διακρίσεις σχετίζονται με την εμφάνιση αυξημένων επιπέδων ψυχικής οδύνης (π.χ. συμπτώματα άγχους, κατάθλιψης κ.λπ.) σε λεσβίες, ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλα άτομα (Mays & Cochran, 2001), σε μετανάστες και μέλη εθνικών μειονοτήτων στην Ευρώπη (Missine & Bracke, 2010), αλλά και στο γενικό πληθυσμό, δηλαδή σε ανθρώπους που δεν ανήκουν απαραίτητα σε ομάδες που ενδέχεται να υπόκεινται σε διακρίσεις (Kessler, Mickelson & Williams, 1999).

Από τα παραπάνω γίνεται σαφής η αναγκαιότητα στενής παρακο-

¹⁰⁵ Η παρούσα ενότητα έχει συγγραφεί από την Κ. Τσαντίλα.

λούθησης των διακρίσεων. Αυτό θα πρέπει να γίνεται τόσο μέσω των αντικειμενικά μετρήσιμων περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης, όσο και μέσω των υποκειμενικών αντιλήψεων ατόμων που θεωρούν ότι ανήκουν σε ομάδες που ενδέχεται να υπόκεινται σε διακρίσεις.

Η υποκειμενική πρόσληψη διακρίσεων αποτελεί μέρος μίας από τις θεματικές που καλύπτει η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα. Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα¹⁰⁶ αποτελεί ένα πολυεθνικό ερευνητικό πρόγραμμα, που επιχειρεί να χαρτογραφήσει και να ερμηνεύσει τις αλλαγές στις στάσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς των Ευρωπαίων πολιτών στη διαρκώς μεταβαλλόμενη Ευρωπαϊκή Κοινότητα, συλλέγοντας συγκρίσιμα στοιχεία από περισσότερες των 30 χωρών. Η έρευνα διενεργείται σε επαναλαμβανόμενες διετείς φάσεις και χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επιστημών, καθώς και από εθνικούς φορείς των συμμετεχουσών χωρών. Η πρώτη φάση του προγράμματος ολοκληρώθηκε το 2003, ενώ την παρούσα στιγμή βρίσκεται στην πέμπτη του φάση. Ας σημειωθεί ωστόσο ότι τα δεδομένα που θα παρουσιαστούν παρακάτω αφορούν στην τέταρτη φάση της έρευνας, τα στοιχεία της οποίας συλλέχθηκαν κατά το έτος 2008.

Το ερωτηματολόγιο της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας καλύπτει το θέμα των προσλαμβανόμενων διακρίσεων με τις εξής δύο ερωτήσεις:

1. Θα περιγράφατε τον εαυτό σας ως μέλος μιας ομάδας εναντίον της οποίας γίνονται διακρίσεις στη (χώρα αναφοράς);
2. Αν ναι, για ποιους λόγους γίνονται διακρίσεις εναντίον της ομάδας σας;

Σύμφωνα με τα ευρήματα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας,

¹⁰⁶ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα <http://www.ekke.gr/ess/>

αναφορικά με το εάν θεωρούν ότι ανήκουν σε ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις, οι ερωτώμενοι στην Ελλάδα απήγησαν κατά συντριπτική πλειοψηφία αρνητικά. Συγκεκριμένα, από το συνολικό δείγμα των 2072 ατόμων,¹⁰⁷ μόνο το 5,2% (108 άτομα) αναφέρει ότι θα περιέγραφε τον εαυτό του ως μέλος μιας ομάδας που υφίσταται διακρίσεις, ενώ ποσοστό της τάξης του 0,4% (9 άτομα) απαντά «δεν γνωρίζω» (βλ. Πίνακα 6.5).

Πίνακας 6.5. Θα περιγράφατε τον εαυτό σας σαν μέλος μιας ομάδας εναντίον της οποίας γίνονται διακρίσεις στην Ελλάδα;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	108	5,2%
Όχι	1955	94,4%
Δεν γνωρίζω	9	0,4%
Σύνολο	2072	100,0%

Πηγή: ESS Round 4, ίδιοι υπολογισμοί¹⁰⁸

Η εθνικότητα αποτελεί την πιο συχνά αναφερόμενη αιτία διακρίσεων. Συγκεκριμένα, 38 άτομα, ήτοι το 1,8% του δείγματος, απαντά πως η ομάδα στην οποία ανήκει υφίσταται διακρίσεις λόγω εθνικότητας, ενώ 30 άτομα, το 1,4% του συνολικού δείγματος, αναφέρει την ηλικία του ως αιτία διακρίσεων. Οι υπόλοιποι λόγοι συγκεντρώνουν ο καθένας ποσοστά που δεν ξεπερνούν το 0,8% του δείγματος (βλ. Πίνακα 6.6).

Ας σημειωθεί ότι δε φαίνεται να υπάρχει συνοχή στις απαντήσεις αναφορικά με την πρόσληψη διακρίσεων λόγω ηλικίας, καθώς η τάση αυτή διαφαίνεται σχεδόν εξίσου σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Αυτό αποκαλύπτει το πρόβλημα ορισμού της έννοιας των διακρίσεων λόγω ηλικίας (ageism), καθώς και την άγνοια των Ελλή-

¹⁰⁷ Για αναλυτική περιγραφή του δείγματος, αλλά και του προγράμματος γενικότερα, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας <http://www.europeansocialsurvey.org>.

¹⁰⁸ <http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/>

νων πολιτών σχετικά με το φαινόμενο αυτό. Παρατηρείται μάλιστα ότι η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε ότι γενικά νιώθει θετικά τόσο για τα άτομα που είναι στα 20 τους όσο και για τα άτομα άνω των 70 ηλικιακές ομάδες που θεωρητικά υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω ηλικίας (βλ. Πίνακες 6.7 και 6.8).

Πίνακας 6.6. Για ποιους λόγους γίνονται διακρίσεις εναντίον της ομάδας σας; (κατά συχνότητα)

Αιτίες διακρίσεων	Συχνότητα	Ποσοστό επί του συνολικού δείγματος
Λόγω εθνικότητας	38	1,8%
Λόγω ηλικίας	30	1,4%
Για άλλους λόγους	17	0,8%
Λόγω χρώματος ή φυλής	13	0,6%
Λόγω φύλου	10	0,5%
Λόγω θρησκείας	8	0,4%
Για σεξουαλικούς λόγους	6	0,3%
Λόγω αναπηρίας	6	0,3%
Λόγω γλώσσας	4	0,2%
Λόγω του ότι είναι εθνοτική ομάδα	4	0,2%
Δεν γνωρίζω	2	0,1%

Πηγή: ESS Round 4, ίδιοι υπολογισμοί¹⁰⁹

Παρατηρείται ότι, στην Ελλάδα, είναι εξαιρετικά μικρό το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν ότι θεωρούν εαυτόν μέλος ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Ως πιο συχνά αναφερόμενος λόγος εμπειρίας διακριτικής μεταχείρισης, από μεριάς της ομάδας, προβάλλει η εθνικότητα και δευτερευόντως η ηλικία. Εντούτοις, τα ευρήματα αυτά δε θα πρέπει να μας καθησυχάζουν, καθώς δε συνεπάγονται οπωσδήποτε την πραγματική απουσία διακρίσεων στην ελληνική κοινωνία. Σε αυτή την περίπτωση, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σφάλμα μη-απόκρισης που ενδέχεται να ευθύνεται για τα πολύ

¹⁰⁹ ό.π.

χαμηλά ποσοστά θετικής απάντησης στην πρώτη ερώτηση. Την ίδια στιγμή, είναι πιθανό να υποαντιπροσωπεύονται στο δείγμα άτομα που θεωρούν ότι ανήκουν σε ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω εθνικότητας, φυλής, χρώματος ή εθνότητας. Τα εν λόγω άτομα είναι πολύ δύσκολο να συμπεριληφθούν στο δείγμα ερευνών με αυστηρή δειγματοληψία, όπως είναι η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, λόγω του ότι είναι πιθανό να μην έχουν μόνιμη κατοικία, ενώ είναι πιθανό να αρνηθούν τη συμμετοχή σε έρευνα, κυρίως λόγω γλωσσικών ή άλλων εμποδίων (Billiet & Meuleman, 2007).

Πίνακας 6.7. Γενικά πόσο αρνητικά ή θετικά νιώθετε για τα άτομα που είναι στα 20 τους;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Πάρα πολύ αρνητικά	5	,2	,2	,2
1	2	,1	,1	,3
2	6	,3	,3	,6
3	22	1,1	1,1	1,7
4	35	1,7	1,7	3,4
5	127	6,1	6,1	9,5
6	110	5,3	5,3	14,8
7	209	10,1	10,1	24,9
8	427	20,6	20,6	45,5
9	421	20,3	20,3	65,8
Πάρα πολύ θετικά	703	33,9	33,9	99,8
Δεν γνωρίζω	5	,2	,2	100,0
Σύνολο	2072	100,0	100,0	

Πηγή: ESS Round 4, ίδιοι υπολογισμοί¹¹⁰

Τα δεδομένα που παρουσιάστηκαν παραπάνω συνοδεύονται από ισχυρές ενδείξεις ότι η διακριτική μεταχείριση επικρατεί σε μεγάλο βαθμό στην Ελλάδα. Ενδεικτικά, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα, οι

¹¹⁰ ό.π.

γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες, πράγμα που ισχύει επίσης όταν συγκρίνονται οι νέοι με τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που πλησιάζουν τη συνταξιοδότηση.¹¹¹ Επίσης, τα δεδομένα σχετικά με τη φτώχεια δείχνουν ότι, συγκριτικά με τους Έλληνες, υψηλότερο ποσοστό των μεταναστών ζει κάτω από το όριο της φτώχειας,¹¹² ενώ σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη, οι Έλληνες Ρομά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα σχετικά με τη στέγασή τους (ΣτΠ, 2010). Γίνεται λοιπόν εμφανές ότι η στενή παρακολούθηση των διακρίσεων, τόσο σε αντικειμενική βάση όσο και των υποκειμενικά προσλαμβανόμενων, είναι μια πρόκληση που τα ευρωπαϊκά κράτη πρέπει να αντιμετωπίσουν με επιτυχία.

Πίνακας 6.8. Γενικά πόσο αρνητικά ή θετικά νιώθετε για τα άτομα που είναι άνω των 70 ετών;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Πάρα πολύ αρνητικά	6	,3	,3	,3
1	3	,1	,1	,4
2	7	,3	,3	,8
3	15	,7	,7	1,5
4	42	2,0	2,0	3,5
5	124	6,0	6,0	9,5
6	146	7,0	7,0	16,6
7	273	13,2	13,2	29,7
8	504	24,3	24,3	54,1
9	387	18,7	18,7	72,7
Πάρα πολύ θετικά	561	27,1	27,1	99,8
Δεν γνωρίζω	4	,2	,2	100,0
Σύνολο	2072	100,0	100,0	

Πηγή: ESS Round 4, ίδιοι υπολογισμοί¹¹³

¹¹¹ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2008 Β' Τρίμηνο.

¹¹² EU-SILC, 2010.

¹¹³ <http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/>

6.4. Ο ρόλος του Συνήγορου του Πολίτη¹¹⁴

6.4.1. Στοιχεία από την Ειδική Έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί ανεξάρτητη αρχή, η οποία έχει επιφορτισθεί με το ρόλο του επίσημου φορέα προώθησης της ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα, στην απασχόληση και την εργασία, ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Παράλληλα, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει ορισθεί ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην επαγγελματική εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και τις συνθήκες εργασίας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Για τη διεκπεραίωση του σκοπού του, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται με την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης και με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, φορείς που ρόλο έχουν να προωθούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη ειδική έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη (2010), κατά το έτος 2010 διερευνήθηκαν 53 υποθέσεις που αφορούσαν σε φερόμενη διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων για λόγους που καλύπτονται από τις διατάξεις του Ν. 3304/2005.¹¹⁵ Από τις υποθέσεις αυτές, 11 αρχειοθετήθηκαν, επειδή κρίθηκαν είτε εκτός αρμοδιότητας της αρχής, είτε αβάσιμες, ή διακόπηκαν λόγω μη καταβολής στοιχείων από τους ενδιαφερόμενους. Συνολικά, 24 ήταν οι υποθέσεις που ολοκληρώθηκαν κατά το έτος αναφοράς, ενώ για 18 συνεχίζεται η διερεύνηση

¹¹⁴ Η παρούσα ενότητα έχει συγγραφεί από την Κ. Τσαντίλα.

¹¹⁵ Νόμος 3304/2005: Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

ση. Όπως αναφέρεται στην προαναφερθείσα έκθεση, παρατηρείται σημαντική και συστηματική αύξηση των αναφορών που εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του Ν. 3304/2005. Το γεγονός αυτό σχετίζεται με την αύξηση των αναφορών που αφορούν σε διακρίσεις α) λόγω αναπηρίας και β) σε βάρος Ρομά.

Αναλυτικότερα, όπως προκύπτει από την επισκόπηση των στοιχείων του Πίνακα 6.9, από τις 53 υποθέσεις που διερευνήθηκαν κατά το έτος 2010, οι 36 αφορούσαν σε καταγγελίες διακριτικής μεταχείρισης στη βάση της φυλετικής καταγωγής, οι 14 στη βάση αναπηρίας, 2 λόγω εθνοτικής καταγωγής και 1 λόγω ηλικίας.¹¹⁶ Κατά τη διάρκεια του έτους 2010, υποβλήθηκαν στο Συνήγορο του Πολίτη 28 αναφορές, από τις οποίες οι 18 αφορούσαν σε φερόμενη διακριτική μεταχείριση προσώπου ή προσώπων λόγω φυλετικής καταγωγής, ενώ άλλες σχετίζονταν με διακρίσεις λόγω αναπηρίας (8), λόγω εθνοτικής καταγωγής (1) και ηλικίας (1).

Ειδικότερα, αναφορικά με την απασχόληση, η πλειοψηφία των καταγγελιών (18 στο σύνολό τους) αφορούσαν σε διακρίσεις λόγω αναπηρίας (13). Άλλοι λόγοι φερόμενης διάκρισης στην εργασία αποτέλεσαν για το 2010 η εθνοτική καταγωγή (2), η φυλετική καταγωγή (2) και η ηλικία (1). Κατά το έτος αναφοράς υπεβλήθη μία αναφορά σχετικά με διακρίσεις στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση, επιμόρφωση ή πρακτική, η οποία αφορούσε διακρίσεις λόγω αναπηρίας, ενώ διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής αφορούσε η μοναδική καταγγελία διακριτικής μεταχείρισης στην εκπαίδευση. Τέλος, το σύνολο των υποθέσεων διακρίσεων στη διάθεση αγαθών, υπηρεσιών ή τη στέγαση, αφορά σε διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής (33).

¹¹⁶ Για μια συνοπτική παρουσίαση των αναφορών του έτους 2010, βλ. Πίνακα 6.9 (μεταφέρεται αυτούσιος από την ειδική έκθεση του ΣτΠ, 2010).

Πίνακας 6.9. Αναφορές έτους 2010 για διακρίσεις ανά λόγο διάκρισης

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΕΤΟΥΣ 2010 ΓΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΑΝΑ ΛΟΓΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	Αναφορές που διερευνήθηκαν εντός του 2010	Αναφορές που υποβλήθηκαν εντός του 2010	Διακρίσεις στην εργασία, απασχόληση	Διακρίσεις στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση, επιμόρφωση, πρακτική	Διακρίσεις στην εκπαίδευση	Διακρίσεις στη διάθεση αγαθών, υπηρεσιών, στέγαση
Εθνοτική καταγωγή	2	1	2			
Φυλετική καταγωγή	36	18	2		1	33
Αναπηρία-εύλογες προσαρμογές	14	8	13	1		
Ηλικία	1	1	1			
Γενετήσιος προσανατολισμός	-	-	-	-	-	-
Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις	-	-	-	-	-	-
Σύνολο	53	28	18	1	1	33

Η σχεδόν απόλυτη απουσία καταγγελιών για διακρίσεις λόγω ηλικίας μπορεί να ερμηνευθεί μερικώς υπό το πρίσμα της αναστολής προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και του περιορισμού των προκηρύξεων, όπου το όριο ηλικίας αποτελούσε το κύριο αντικείμενο προσφυγής στο Συνήγορο του Πολίτη. Πλήρης απουσία αναφορών παρατηρείται για την περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω γενετήσιου προσανατολισμού και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Ας σημειωθεί ότι τέτοιου είδους υποθέσεις σπανίζουν τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πράγμα που σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να ληφθεί ως απόδειξη απουσίας διακρίσεων σε αυτούς τους τομείς. Ο περιορισμένος αριθμός αντίστοιχων καταγγελιών υποδηλώνει μάλλον την έντονη διστακτικότητα των θυμάτων να προβούν σε κινήσεις που ενδεχομένως θα εξέθεταν την προσωπική ή κοινωνική τους ζωή.

Αναφορικά με την έκβαση των αναφορών που επεξεργάστηκε η Αρχή για το έτος 2010,¹¹⁷ από την επισκόπηση του Πίνακα 6.10 διαπιστώνεται ότι στις 44 από αυτές υπήρξε διάκριση. Την πλειοψηφία σε αυτή την περίπτωση αποτελούν και πάλι οι αναφορές που σχετίζονται με διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής (36), ενώ ακολουθούν εκείνες που αφορούν στην αναπηρία (6), την εθνοτική καταγωγή (1) και την ηλικία (1).

Από την άλλη πλευρά, η διαπιστωμένη διάκριση ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3304/2005 σε 36 από τις συνολικά 53 αναφορές, οι οποίες αφορούσαν διακρίσεις στη βάση φυλετικής καταγωγής (20), αναπηρίας (14), εθνοτικής καταγωγής (1) και ηλικίας (1). Επίλυση ή συμμόρφωση επιτεύχθηκε σε 13 περιπτώσεις, οι οποίες σχετιζόνταν με διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής καταγωγής (8), αναπηρίας (4) και εθνοτικής καταγωγής (1).

¹¹⁷ Για μια αναλυτική παρουσίαση των στοιχείων αναφορικά με την έκβαση των υποθέσεων που επεξεργάστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη κατά το έτος 2010, βλ. Πίνακα 6.10 (μεταφέρεται αυτούσιος από την Ειδική Έκθεση του ΣτΠ, 2010).

Πίνακας 6.10. Έκβαση αναφορών έτους 2010 ανά λόγο διάκρισης

ΕΚΒΑΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ ΕΤΟΥΣ 2010 ΑΝΑ ΛΟΓΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	Σύνολο αναφορών για διακρίσεις	Διαπιστώθηκε διάκριση	Δεν διαπιστώθηκε διάκριση	Η διάκριση ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3304/2005	Η επικαλούμενη διάκριση δεν ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3304	Συμμόρφωση, επίλυση	Μη συμμόρφωση	Εκκρεμείς υποθέσεις, συστάσεις, προτάσεις της Αρχής
Εθνοτική καταγωγή	2	1	1	1	1	1	1	
Φυλετική καταγωγή	36	36	-	20	16	8	4	23
Αναπηρία- εύλογες προσαρμογές	14	6	5	14	-	4	1	2
Ηλικία	1	1		1				
Γενετήσιος προσανατολισμός								
Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις								
Σύνολα	53	44		36	18	13	6	25

Τέλος, σε εκκρεμότητα παραμένουν 25 υποθέσεις, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων (23) αφορά σε διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής. Αυτές αφορούν κυρίως διακρίσεις που αντιμετωπίζουν τσιγγάνοι και εντάσσονται σε ειδική στρατηγική δράση του Συνήγορου του Πολίτη, κατά την οποία παραμένουν ανοιχτές οι εν λόγω υποθέσεις με στόχο τη στενή παρακολούθηση και, τελικά, την οριστική επίλυση των προβλημάτων της ομάδας αυτής.

Στην ειδική έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη εκφράζεται έντονος προβληματισμός σχετικά με τον περιορισμένο αριθμό προσφύγων στην Αρχή για λόγους διακριτικής μεταχείρισης. Το γεγονός αυτό φαίνεται να σχετίζεται τόσο με το έλλειμμα ενημέρωσης αναφορικά με το Ν. 3304/2005 και την παρεχόμενη θεσμική προστασία όσο και με τις χαμηλές προσδοκίες ως προς το αποτέλεσμα των προσφύγων. Συνάμα, ιδιαίτερα σημαντικό προβάλλει το ζήτημα της έκθεσης εκφάνσεων της προσωπικής και κοινωνικής ζωής που συνεπάγεται η προσφυγή στο Συνήγορο του Πολίτη, ειδικά σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Αντίθετα, η δικτύωση με φορείς και οργανώσεις που επωμίζονται το ρόλο της προστασίας ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, καθώς και η αύξηση των υποβληθεισών αναφορών που σχετίζονται με κατηγορίες διακρίσεων λιγότερο φορτισμένων (π.χ. λόγω αναπηρίας), δρουν ενθαρρυντικά. Απαραίτητη ωστόσο κρίνεται η λήψη πρωτοβουλιών από την κοινωνία πολιτών, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, με στόχο τη δημιουργία και εδραίωση δικτύων, αλλά και την προώθηση μιας συνολικής κουλτούρας ενάντια στις διακρίσεις.

7. Ανισότητες και διακρίσεις στις αμοιβές των μισθωτών – Ο ρόλος του φύλου και των μεταναστών: Μια οικονομετρική ανάλυση¹¹⁸

7. 1. Εισαγωγικά

Όπως τονίστηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ενώ οι ανισότητες μεταξύ ομάδων είναι σχετικά εύκολο να τεκμηριωθούν, η τεκμηρίωση των *διακρίσεων* απαιτεί είτε τη συλλογή ειδικών στοιχείων είτε την έμμεση εκτίμηση της έκτασης των διακρίσεων με ειδικές οικονομετρικές μελέτες όπου θα ξεχωριστούν οι (πιθανές) επιπτώσεις των διακρίσεων από την επίδραση άλλων μεταβλητών που ερμηνεύουν τις ανισότητες και που ο ρόλος τους δεν θεωρείται ότι συνιστά τεκμήριο διάκρισης. Κλασσική τέτοια περίπτωση αποτελούν οι αναλύσεις των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ομάδων όπου οι διαφορές μισθού που οφείλονται σε διαφορές στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» των ατόμων (π.χ. εμπειρία, εκπαίδευση) ή σε διαφορές στην ένταξη σε ουσιαδώς διακριτά τμήματα της αγοράς εργασίας όπως δημόσιος - ιδιωτικός τομέας, Αθήνα - Επαρχία (Μπαλούρδος, 1995) θεωρείται ότι δεν συνιστούν αποτέλεσμα διακριτικής μεταχείρισης. Φυσικά, το ζήτημα των διακρίσεων μπορεί να τεθεί σχετικά με την κατα-

¹¹⁸ Το κεφάλαιο αυτό εκπονήθηκε από τους Δ. Εμμανουήλ και Α. Κορρέ στο πλαίσιο του έργου «Σύσταση Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων» για το πρόγραμμα Progress, <http://www.gsdb.gr/ocd/>

νομή αυτών των χαρακτηριστικών αλλά αυτό είναι άλλο ζήτημα από τη διαμόρφωση των μισθών. Ωστόσο, αυτή ακριβώς η μετάθεση του ζητήματος δείχνει και τη χρησιμότητα αυτού του τύπου των οικονομετρικών αναλύσεων καθώς έτσι οι προσπάθειες βελτίωσης των συνθηκών μπορούν να εστιαστούν στα ουσιαστικά αίτια του προβλήματος.

Αυτού του είδους οι αναλύσεις απαιτούν εξειδικευμένες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις που συχνά εμπλέκονται σε επιστημονικές διαμάχες και, συνεπώς, ξεπερνούν τα όρια μιας καθιερωμένης πρακτικής καταγραφής κοινά αποδεκτών στατιστικών δεικτών. Ωστόσο, στην περίπτωση της ανάλυσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχει πολύ σημαντική τόσο διεθνής όσο και ελληνική ερευνητική εμπειρία που έχει καταλήξει στη καθιέρωση και κωδικοποίηση ορισμένων οικονομετρικών μοντέλων που εν πολλοίς θεωρούνται πλέον ως ευρύτατα αποδεκτές στατιστικές «μετρήσεις» των διακρίσεων – δηλαδή οιονεί «δείκτες». Για αυτό το λόγο θα παρουσιαστούν σε επόμενα κεφάλαια τα αποτελέσματα αυτών των οικονομετρικών μοντέλων στο υλικό της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του 2011 (Β' Τρίμηνο) ως μια αμιγώς ενδεικτική πρώτη εφαρμογή που υποδεικνύει το είδος των ειδικών αναλύσεων που πρέπει να γίνονται τακτικά στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου κατά των Διακρίσεων.

Απλουστεύοντας, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι τα σχετικά μοντέλα είναι δύο τύπων:

α) Η μέθοδος των Oaxaca (1973) και Blinder (1973) βασίζεται στην οικονομετρική “ερμηνεία” του επιπέδου των αμοιβών – για την ακρίβεια, του λογαρίθμου των αμοιβών¹¹⁹ – από τα χαρακτη-

¹¹⁹ Με τη χρήση του λογαρίθμου ουσιαστικά εκτιμάται μια συνάρτηση της μορφής $Y = a X_m X_n$ όπου οι συντελεστές m , n δείχνουν την «ελαστικότητα» μεταβολής

ριστικά “ανθρωπίνου κεφαλαίου” και τα “διαρθρωτικά” χαρακτηριστικά ένταξης σε διαφορετικές ενότητες της αγοράς εργασίας με τρεις διαφορετικές συναρτήσεις χωρίς την άμεση επιρροή του φύλου ως ανεξάρτητης μεταβλητής: μία για το σύνολο και από μία για κάθε φύλο. Στη συνέχεια, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων “αποσυντίθεται” σε τέσσερα μέρη με την κατάλληλη χρήση των συντελεστών που έχουν εκτιμηθεί προηγουμένως. Σε ένα μέρος που οφείλεται στις διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων, σε ένα δεύτερο που οφείλεται στο “πλεονέκτημα των ανδρών” λόγω ευνοϊκότερων συντελεστών συγκριτικά με αυτούς για το σύνολο, σε ένα τρίτο που οφείλεται στο “μειονέκτημα” των γυναικών λόγω δυσμενέστερων συντελεστών και, τέλος, σε ένα τέταρτο μέρος που απομένει ως “ανερμήνευτο” υπόλοιπο και για το οποίο εικάζεται ότι πιθανότατα κατά ένα σημαντικό τμήμα οφείλεται στη λειτουργία αμιγώς κοινωνικών διακρίσεων (για ελληνικές εφαρμογές βλ. Ιωακειμόγλου, 2009· Καραμεσίνη & Ιωακειμόγλου, 2003· Παπαπέτρου, 2004· 2010).

β) Η δεύτερη μέθοδος εξετάζει απευθείας το ρόλο του φύλου με την εκτίμηση μιας συναρτήσεως που πέραν των χαρακτηριστικών των ατόμων εισάγεται άμεσα και η επιρροή του φύλου με μια «ψευδομεταβλητή» ή «εικονική μεταβλητή» (dummy variable) καθώς και με την αλληλεπίδραση αυτής της μεταβλητής με όλα τα άλλα χαρακτηριστικά (τα απλά γινόμενά τους). Με αυτό τον τρόπο εκτιμάται τόσο η επιρροή του φύλου καθ’ εαυτή ξεχωριστά από τους άλλους παράγοντες όσο και η επιρροή του σε συνδυασμό με τους άλλους παράγοντες (για ελληνικές εφαρμογές βλ. Τσαμαδιάς & Χειλάς, 2001).

του Y λόγω αλλαγών στα X, Z. Για παράδειγμα, $m=0.2$ σημαίνει ότι 100% αλλαγή στο X επιφέρει 20% μεταβολή στο Y.

7.2. Γραμμικές παλινδρομήσεις χωρίς την άμεση επίδραση του φύλου (Μέθοδος Oaxaca – Blinder)

7.2.1. Γραμμική παλινδρόμηση για το σύνολο του δείγματος

Το μοντέλο έχει τη μορφή

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta_1 \text{gra}_i + \beta_2 \text{exp}_i + \beta_3 \text{exp}_i^2 + \beta_4 \text{exp1}_i + \beta_5 \text{sector}_i + \beta_6 \text{marital status}_i + \beta_7 \text{edu1}_i + \beta_8 \text{edu2}_i + \beta_9 \text{metan}_i + e_i \quad (1)$$

όπου, gra είναι μία εικονική μεταβλητή (dummy) σχετικά με την περιφέρεια, με τιμές 1 για Αττική και 0 για το υπόλοιπο της χώρας, exp και exp^2 είναι η γραμμική και τετραγωνική επίδραση της εμπειρίας (σε έτη), ενώ exp1 είναι η επίδραση της προϋπηρεσίας (σε έτη). Επιπρόσθετα, η μεταβλητή sector είναι μία εικονική μεταβλητή για τον τομέα απασχόλησης με τιμές 1 για το Δημόσιο τομέα και 0 για τον ιδιωτικό τομέα, και η marital status μία εικονική μεταβλητή για την οικογενειακή κατάσταση με τιμές 1 όταν ο ερωτώμενος είναι παντρεμένος και 0 όταν είναι ανύπαντρος. Οι μεταβλητές edu1 και edu2 είναι οι δύο εικονικές μεταβλητές για την εισαγωγή του επιπέδου εκπαίδευσης σε τρεις κατηγορίες. Συγκεκριμένα, η edu1 έχει τις τιμές 1 για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και 0 για την δευτεροβάθμια, για τους απόφοιτους Γυμνασίου, την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τους ερωτώμενους που δεν έχουν ολοκληρώσει το Δημοτικό ή δεν έχουν παρακολουθήσει καμία τάξη του Δημοτικού. Ανάλογα, η edu2 παίρνει τις τιμές 1 για τη δευτεροβάθμια και 0 για την τριτοβάθμια ή τους απόφοιτους Γυμνασίου ή τους απόφοιτους Δημοτικού ή τους ερωτώμενους που δεν έχουν ολοκληρώσει το δημοτικό ή δεν έχουν παρακολουθήσει καμία τάξη του δημοτικού. Τέλος, η metan είναι μία εικονική μεταβλητή που διαχωρίζει σε μετανάστες (τιμή 1) και σε Έλληνες ή με υπηκοότητα από τις 27 χώρες της Ε.Ε. (τιμή 0). Η προϋπηρεσία σε έτη (exp1) υπολογίστηκε ως εξής: αφαιρέθηκε από την χρονολογία διεξαγωγής της έρευνας (2011) η χρονολογία έναρξης της παρούσας εργασίας (ερώτηση 21). Η εμπειρία (exp) υπολογίστηκε ως εξής: αφαιρέθηκαν από την ηλικία κάθε ερωτώμε-

νου τα χρόνια εκπαίδευσής του συν τα 6 προσχολικά χρόνια της ζωής του. Η εξαρτημένη μεταβλητή $\ln(y)$ είναι ο νεπέριος λογάριθμος των καθαρών ωρομίσθιων αποδοχών από μισθωτές υπηρεσίες.¹²⁰

Πίνακας 7.1. Εκτιμήσεις των συντελεστών γραμμικής παλινδρόμησης του μοντέλου (1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,204	,001		1238,645	,000
	Περιφέρειες	,024	,000	,028	54,909	,000
	Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a)	,012	,000	,256	385,084	,000
	Εμπειρία	,018	,000	,442	213,926	,000
	Εμπειρία (2)	,0003	,000	-,372	-190,530	,000
	Τομέας απασχόλησης	,226	,001	,255	449,935	,000
	Οικογενειακή κατάσταση	,057	,000	,065	115,856	,000
	Μετανάστες	-,154	,001	-,110	-204,445	,000
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	,322	,001	,377	469,721	,000
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	,081	,001	,090	126,284	,000

a Dependent Variable: \ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

¹²⁰ Το ωρομίσθιο υπολογίστηκε από τη μεταβλητή των μηνιαίων αποδοχών (E95) των μισθωτών στην ΕΕΔ2011β με μία νέα μεταβλητή (E95_continuous) που έχει προέλθει από την παρακάτω μετατροπή της μεταβλητής E95: Μέχρι 250 ευρώ: 175 ευρώ, 251-500 ευρώ: 375, 501-750 ευρώ: 625, 751-1000 ευρώ: 875, 1001-1250 ευρώ: 1125, 1251-1500 ευρώ: 1375, 1501-1750 ευρώ: 1625, 1751-2000 ευρώ: 1875, 2000 ευρώ και άνω: 2600. Για να μετατρέψουμε τους μισθούς σε ωρομίσθια διαφύουμε την E95_continuous με $4,36 * e25_orR$ (συνήθεις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα).

Στον Πίνακα 7.1 παραθέτουμε τις εκτιμήσεις των συντελεστών γραμμικής παλινδρόμησης για το μοντέλο (1). Παρατηρούμε ότι όλες οι επιδράσεις των μεταβλητών του μοντέλου (1) είναι στατιστικά σημαντικές, σε επίπεδο σημαντικότητας 1%. Σύμφωνα με τις τιμές των τυποποιημένων συντελεστών παλινδρόμησης, η εμπειρία (τόσο η γραμμική όσο και η τετραγωνική της μορφή) φαίνεται να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στο μέσο νεπέριο λογάριθμο των καθαρών ωρομίσθιων αποδοχών. Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, ο μέσος νεπέριος λογάριθμος των καθαρών αποδοχών για τους μετανάστες είναι κατά 0.154 μικρότερος από αυτόν των μη μεταναστών. Οι ερωτώμενοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζουν μεγαλύτερο κατά 0.322, μέσο νεπέριο λογάριθμο ωρομίσθιων αποδοχών σε σχέση με τους ερωτώμενους με πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ο μέσος νεπέριος λογάριθμος των ωρομίσθιων αποδοχών αυξάνεται 0.012 κατά αύξηση ανά έτος της προϋπηρεσίας. Η γραμμική εκτίμηση της επίδρασης της εμπειρίας ανά έτος, 0.018 μειώνεται όσο μεγαλύτερη είναι η εμπειρία σε χρόνια, σύμφωνα με την εκτίμηση για την τετραγωνική επίδραση της μεταβλητής. Τέλος, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης για την επίδραση της περιφέρειας, του τομέα απασχόλησης και της οικογενειακής κατάστασης, έχουμε να σημειώσουμε τα εξής. Ο αναμενόμενος νεπέριος λογάριθμος των καθαρών ωρομίσθιων αποδοχών αυξάνει κατά 0.024 όταν ο ερωτώμενος κατοικεί στην Αττική σε σχέση με το υπόλοιπο της χώρας. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα παρουσιάζουν ένα μεγαλύτερο κατά 0.226 μέσο νεπέριο λογάριθμο των ωρομίσθιων αποδοχών τους σε σχέση με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Τέλος, οι παντρεμένοι φαίνεται ότι έχουν ένα μεγαλύτερο κατά 0.057 μέσο νεπέριο λογάριθμο των ωρομίσθιων αποδοχών τους σε σχέση με τους ανύπαντρους.

Πίνακας 7.2. ANOVA(b) για το μοντέλο (1)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187008,312	9	20778,701	216358,234	,000(a)
	Residual	209579,085	2182242	,096		
	Total	396587,397	2182251			

a Predictors: (Constant), Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Εμπειρία, Μετανάστες, Περιφέρειες, Τομέας απασχόλησης, Οικογενειακή κατάσταση, Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a), Τριτοβάθμια εκπαίδευση, Εμπειρία²(2)

b Dependent Variable: ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Βάσει των αποτελεσμάτων στους Πίνακες 7.2 και 7.3, το μοντέλο (1) είναι στατιστικά σημαντικό ($F_{9,2182242}=216358,23$ $p\text{-value}<0.0001$) και εξηγεί το 47.2% της μεταβλητότητας της ln(y).

Πίνακας 7.3. Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687(a)	,472	,472	,30990

7.2.2. Γραμμική παλινδρόμηση για τους άνδρες

Το μοντέλο που εφαρμόζεται είναι το (1) για το σύνολο των ανδρών του δείγματος. Οι εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης του μοντέλου (1) για το σύνολο των ανδρών δίνονται στον Πίνακα 7.4.

Πίνακας 7.4. Εκτιμήσεις των συντελεστών γραμμικής παλινδρόμησης του μοντέλου (1) για το σύνολο των ανδρών

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,231	,001		1014,350	,000
	Περιφέρειες	,047	,001	,058	86,418	,000
	Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a)	,009	,000	,202	224,044	,000
	Εμπειρία	,018	,000	,475	168,804	,000
	Εμπειρία ²	,00026	,000	-,324	-121,647	,000
	Τομέας απασχόλησης	,179	,001	,214	286,332	,000
	Οικογενειακή κατάσταση	,074	,001	,090	115,702	,000
	Μετανάστες	-,161	,001	-,131	-180,123	,000
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	,328	,001	,403	407,890	,000
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	,106	,001	,127	142,292	,000

a Dependent Variable: ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Όλες οι επιδράσεις των επεξηγηματικών μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%. Η επίδραση της εμπειρίας στο μέσο νεπέριο λογάριθμο των ωρομίσθιων αποδοχών φαίνεται ότι είναι η ίδια με αυτή που εκτιμήθηκε για το σύνολο του

πληθυσμού. Οι μετανάστες άνδρες φαίνεται ότι παρουσιάζουν μικρότερο αναμενόμενο νεπέριο λογάριθμο των καθαρών ωρομίσθιων αποδοχών τους κατά 0.161. Γενικότερα, συγκρίνοντας τα αποτελέσματα στον Πίνακα 7.4 με αυτά του Πίνακα 7.1, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η επίδραση όλων των επεξηγηματικών μεταβλητών είναι ίδια στη γενικότερη μορφή της, αλλάζει ίσως, η έντασή της. Για παράδειγμα, η διαφορά στους μέσους νεπέριους λογαρίθμους των ωρομίσθιων αποδοχών μεταξύ κατοίκων της Αττικής και κατοίκων της υπόλοιπης χώρας, όταν οι τιμές των υπολοίπων μεταβλητών παραμένουν σταθερές, είναι μεγαλύτερη για τους άνδρες σχετικά με την αντίστοιχη διαφορά για το σύνολο του πληθυσμού.

Πίνακας 7.5. ANOVA(b) για το μοντέλο (1) στο σύνολο των ανδρών

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93381,617	9	10375,735	125641,896	,000(a)
	Residual	101335,940	1227098	,083		
	Total	194717,557	1227107			

a Predictors: (Constant), Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a), Περιφέρειες, Μετανάστες, Οικογενειακή κατάσταση, Τομέας απασχόλησης, Εμπειρία^(2), Τριτοβάθμια εκπαίδευση, Εμπειρία

b Dependent Variable: ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Πίνακας 7.6. Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693(a)	,480	,480	,28737

Βάσει των αποτελεσμάτων στους Πίνακες 7.5 και 7.6 καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το μοντέλο (1) για το σύνολο των ανδρών

είναι στατιστικά σημαντικό ($F_{9,1227098}=125641,9$ p-value<0.0001) και εξηγεί το 48% της μεταβλητότητας της $\ln(y)$.

7.2.3. Γραμμική παλινδρόμηση για τις γυναίκες

Ομοίως, σε αυτή την παράγραφο παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της εφαρμογής του μοντέλου (1) για το σύνολο των γυναικών του δείγματος. Συγκεκριμένα, ο Πίνακας 7.7 δίνει τις εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης.

Πίνακας 7.7. Εκτιμήσεις των συντελεστών γραμμικής παλινδρόμησης του μοντέλου (1) για το σύνολο των γυναικών

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,140	,002		721,070	,000
	Περιφέρειες	,012	,001	,013	17,665	,000
	Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a)	,014	,000	,266	279,180	,000
	Εμπειρία	,017	,000	,396	133,404	,000
	Εμπειρία ⁽²⁾	,00036	,000	-,384	-137,068	,000
	Τομέας απασχόλησης	,293	,001	,312	372,098	,000
	Οικογενειακή κατάσταση	,034	,001	,036	45,351	,000
	Μετανάστες	-,161	,001	-,098	-128,417	,000
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	,355	,001	,388	293,755	,000
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	,088	,001	,090	78,370	,000

a Dependent Variable: \ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Η επίδραση της εμπειρίας (τόσο η γραμμική όσο και η τετραγωνική της μορφή) στον αναμενόμενο νεπέριο λογάριθμο των καθαρών ωρομίσθιων αποδοχών φαίνεται ότι είναι παρόμοια με αυτή που εκτιμήθηκε για τους άνδρες και με αυτή που εκτιμήθηκε για το σύνολο του πληθυσμού. Η επίδραση της μεταβλητής *metan*, δηλαδή του εάν ο ερωτώμενος είναι μετανάστης ή όχι, στον μέσο νεπέριο λογάριθμο των ωρομίσθιων αποδοχών φαίνεται να είναι ίδια με αυτήν που εκτιμήθηκε για το σύνολο των ανδρών. Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στο μέσο νεπέριο λογάριθμο φαίνεται να είναι μεγαλύτερη για τους άνδρες σε σχέση με αυτή που εκτιμήθηκε για το σύνολο των γυναικών. Συγκεκριμένα, η μέση διαφορά των νεπέριων λογάριθμων των ωρομίσθιων αποδοχών μεταξύ των παντρεμένων και των ανύπαντρων ανδρών, όταν όλες οι άλλες μεταβλητές παραμένουν σταθερές, είναι 0.074, ενώ η αντίστοιχη διαφορά για τις γυναίκες είναι 0.034. Η προϋπηρεσία φαίνεται ότι επηρεάζει περισσότερο θετικά τις μέσες ωρομίσθιες αποδοχές των γυναικών σε σχέση με το βαθμό της επίδρασής της στις μέσες ωρομίσθιες αποδοχές των ανδρών. Το ίδιο ισχύει με τον τομέα απασχόλησης. Συγκεκριμένα, η μέση διαφορά των ωρομίσθιων αποδοχών μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στο δημόσιο και των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, όταν όλες οι άλλες μεταβλητές παραμένουν σταθερές, είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη διαφορά για τους άνδρες.

Πίνακας 7.8. ANOVA(b) για το μοντέλο (1) για το σύνολο των γυναικών

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101469,555	9	11274,395	110100,656	,000(a)
	Residual	97806,556	955135	,102		
	Total	199276,110	955144			

a Predictors: (Constant), Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία (σε χρόνια) (2011-E21a), Περιφέρειες, Μετανάστες, Οικογενειακή κατάσταση, Τομέας απασχόλησης, Εμπειρία², Τριτοβάθμια εκπαίδευση, Εμπειρία

b Dependent Variable: ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Πίνακας 7.9. Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714(a)	,509	,509	,32000

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα στους Πίνακες 7.8 και 7.9, το μοντέλο (1) για το σύνολο των γυναικών είναι στατιστικά σημαντικό ($F_{9,955135}=110100,66$ p-value<0.0001) και εξηγεί το 51% της μεταβλητότητας της ln(y).

7.2.4. Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος

Ανάλυση της μισθολογικής διαφοράς ανδρών - γυναικών κατά παράγοντες

	LN(Wm)	LN(Wf)	Διαφορά	Ερμηνευόμενη διαφορά	Μη-ερμηνεύσιμο υπόλοιπο
Μέσοι των LN(y)	1,921	1,878	0,043	-0,089	0,132
Μέσοι των γ (€)	6,705	6,831	6,543		
ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ					

	b*	Xm	Xf			
Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία	0,0120	11,143	9,806	0,016		
Εμπειρία	0,0180	21,421	19,935	0,027		
Εμπειρία ⁽²⁾	0,0003	571,456	512,537	0,018		
Οικογενειακή κατάσταση	0,0570	0,625	0,610	0,001		
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	0,3220	0,399	0,529	-0,042		
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	0,0810	0,356	0,318	0,003		
Περιφέρεια	0,0240	0,430	0,481	-0,001		
Τομέας απασχόλησης	0,2260	0,346	0,384	-0,009		
Μετανάστες	-0,1540	0,119	0,085	-0,005		
					0,008	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ ΑΝΔΡΩΝ						
	Xm	bm	b*			
Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία	11,143	0,0090	0,0120	-0,033		
Εμπειρία	21,421	0,0180	0,0180	0,000		
Εμπειρία ⁽²⁾	571,456	0,0003	0,0003	-0,023		
Οικογενειακή κατάσταση	0,625	0,0740	0,0570	0,011		
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	0,399	0,3280	0,3220	0,002		
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	0,356	0,1060	0,0810	0,009		
Περιφέρεια	0,430	0,0470	0,0240	0,010		
Τομέας απασχόλησης	0,346	0,1790	0,2260	-0,016		
Μετανάστες	0,119	-0,1610	-0,1540	-0,001		
					-0,042	
ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
	Xf	b*	bf			
Προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία	9,806	0,0120	0,0140	-0,020		
Εμπειρία	19,935	0,0180	0,0170	0,020		

Εμπειρία ⁽²⁾	512,537	0,0003	0,0004	-0,031		
Οικογενειακή κατάσταση	0,610	0,0570	0,0340	0,014		
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	0,529	0,3220	0,3550	-0,017		
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	0,318	0,0810	0,0880	-0,002		
Περιφέρεια	0,481	0,0240	0,0120	0,006		
Τομέας απασχόλησης	0,384	0,2260	0,2930	-0,026		
Μετανάστες	0,085	-0,1540	-0,1610	0,001		
					-0,055	

Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος κατά Oaxaca – Blinder έχει την ακόλουθη μορφή:

$$\ln(W_m) - \ln(W_f) = b^* (X_m - X_f) + X_m (b_m - b^*) + X_f (b^* - b_f) + \varepsilon$$

όπου W_m , W_f τα μέσα ωρομίσθια ανδρών και γυναικών, X_m , X_f τα μέσα χαρακτηριστικά, b_m , b_f , b^* οι μέσοι συντελεστές (b^* για το σύνολο) και ε το μέσο “ανεπιμενημένο” υπόλοιπο. Τα πρώτα τρία τμήματα του δεξιού μέρους της σχέσης αποτελούν αντίστοιχα την “επίπτωση των χαρακτηριστικών”, το “πλεονέκτημα των ανδρών” και το “μειονέκτημα των γυναικών”.

Στον προηγούμενο Πίνακα φαίνονται αυτές οι τρεις διαφορετικές επιρροές σύμφωνα με τα μέσα χαρακτηριστικά και τους μέσους συντελεστές που εκτιμήθηκαν. Ενώ η συνολική διαφορά μεταξύ των λογαρίθμων των αμοιβών είναι 0,043 μόνο 0,008 από αυτήν οφείλεται στις διαφορές των χαρακτηριστικών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι άλλες επιρροές (πλεονεκτήματα ανδρών – μειονεκτήματα γυναικών) είναι και οι δύο αρνητικές – δηλαδή εις όφελος των γυναικών. Το συνολικό άθροισμα των τριών είναι -0,089 που δείχνει ότι «κανονικά», σύμφωνα με τους μηχανισμούς της

αγοράς ως προς τα χαρακτηριστικά των φύλων, το μέσο ωρομίσθιο των ανδρών θα έπρεπε να είναι *μικρότερο* από αυτό των γυναικών. Έτσι το μη-ερμηνευόμενο υπόλοιπο ανέρχεται σε 0,132 που σημαίνει – μετά αναγωγή στους πραγματικούς μέσους αντί των λογαρίθμων – ότι αν δεν υπήρχε αυτό το «ανερμήνευτο υπόλοιπο», το μέσο ωρομίσθιο των γυναικών θα ήταν κατά 9,3% μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών αντί μικρότερο κατά -4,2% όπως είναι πραγματικά. Βεβαίως, δεν γνωρίζουμε το κατά πόσο αυτό το «υπόλοιπο» οφείλεται στην άσκηση κοινωνικών διακρίσεων ή σε στατιστικό σφάλμα ή άλλους άγνωστους παράγοντες που δεν έχουν περιληφθεί στην ανάλυση.

7.3. Γραμμική παλινδρόμηση με την κύρια επίδραση του φύλου και τις αλληλεπιδράσεις του με τις υπόλοιπες επεξηγηματικές μεταβλητές

Το μοντέλο έχει την μορφή

$$\begin{aligned} \ln(y_i) = & \alpha + \beta_1 ypa_i + \beta_2 exp_i + \beta_3 exp_i^2 + \beta_4 exp1_i + \beta_5 sector_i \\ & + \beta_6 marital\ status_i + \beta_7 edu1_i + \beta_8 edu2_i + \beta_9 metan_i + \beta_{10} sex_i + \\ & \beta_{11} sex_i * ypa_i + \beta_{12} sex_i * exp_i + \beta_{13} sex_i * exp_i^2 + \beta_{14} sex_i * exp1_i + \\ & \beta_{15} sex_i * sector_i + \beta_{16} sex_i * marital\ status_i + \beta_{17} sex_i * edu1_i + \\ & \beta_{18} sex_i * edu2_i + \beta_{19} sex_i * metan_i + e_i \end{aligned} \quad (2)$$

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, στο μοντέλο (2), σε σχέση με το μοντέλο (1), έχει προστεθεί η κύρια επίδραση του φύλου (*sex*) και όλες οι διπλές αλληλεπιδράσεις μεταξύ του φύλου και όλων των άλλων επεξηγηματικών μεταβλητών. Η μεταβλητή *sex* είναι μία ειδική μεταβλητή που παίρνει τις τιμές 1 για τους άνδρες και 0 για τις γυναίκες. Για όλες τις άλλες μεταβλητές, ισχύουν όσα έχουν περιγραφεί στην παρουσίαση του μοντέλου (1).

Πίνακας 7.10. Εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης για το μοντέλο (2)

	B	Std Error	Lower 95% Wald conf. interval	Upper 95% Wald conf. interval	Wald chi square	df	Sig
(Intercept)	1,140	,0015	1,138	1,143	583462,283	1	,000
[ypa=1]	,012	,0006	,011	,013	349,906	1	,000
[sex=1]	,090	,0020	,087	,094	2117,900	1	,000
[sector=1]	,293	,0007	,291	,294	155360,163	1	,000
[marital status=1]	,034	,0007	,032	,035	2312,302	1	,000
[metan=1]	-,161	,0012	-,163	-,159	18508,585	1	,000
[edu1=1]	,355	,0011	,352	,357	96827,118	1	,000
[edu2=1]	,088	,0011	,086	,090	6889,055	1	,000
exp	,017	,0001	,017	,017	19971,245	1	,000
exp^(2)	-,00036	2,505E-006	,000	,000	21079,297	1	,000
exp1	,014	4,796E-005	,014	,014	87446,711	1	,000
[ypa=1] * [sex=1]	,035	,0009	,033	,037	1682,769	1	,000
[sex=1] * [sector=1]	-,114	,0010	-,116	-,112	13176,633	1	,000
[sex=1] * [marital status=1]	,040	,0010	,039	,042	1737,211	1	,000
[sex=1] * [metan=1]	,000	,0015	-,003	,002	,108	1	,743
[sex=1] * [edu1=1]	-,027	,0014	-,029	-,024	348,812	1	,000
[sex=1] * [edu2=1]	,018	,0013	,015	,021	187,690	1	,000
[sex=1] * exp	,001	,0002	,001	,001	34,720	1	,000
[sex=1] * exp^(2)	,0001	3,353E-006	9,93E-005	,000	997,074	1	,000
[sex=1] * exp1	-,006	6,275E-005	-,006	-,005	7849,289	1	,000
(Scale)	,091(b)	8,737E-005	,091	,091			

Dependent Variable: ln (καθαρές ωρομίσθιες αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες)

Model: (Intercept), ypa, sex, sector, marital status, metan, edu1, edu2, exp, exp⁽²⁾, expl, ypa * sex, sex * sector, sex * marital status, sex * metan, sex * edu1, sex * edu2, sex * exp, sex * exp⁽²⁾, sex * expl

b Maximum likelihood estimate.

Πίνακας 7.11. Omnibus Test(a)

Likelihood Ratio Chi-Square	df	Sig.
1503151,857	19	,000

a Compares the fitted model against the intercept-only model.

Εκτός από την αλληλεπίδραση μεταξύ του φύλου και της ειδικής μεταβλητής για τους μετανάστες, όλες οι άλλες αλληλεπιδράσεις και όλες οι κύριες επιδράσεις, συμπεριλαμβανόμενου του φύλου, είναι στατιστικά σημαντικές (σε επίπεδο σημαντικότητας 1%) και με το αναμενόμενο πρόσημο. Συνοπτικά, θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε τα εξής: Η μέση διαφορά στις ωρομίσθιες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι μεγαλύτερη για τους κατοίκους της Αττικής σε σχέση με αυτήν για τους κατοίκους της υπόλοιπης χώρας. Συγκεκριμένα, η μέση διαφορά στους νεπέριους λογάριθμους για τους κατοίκους της Αττικής είναι 0.035+0.090, ενώ για τους κατοίκους της υπόλοιπης χώρας είναι 0.090, όταν οι υπόλοιπες επεξηγηματικές μεταβλητές παραμένουν σταθερές. Σχετικά με την αλληλεπίδραση φύλου και τομέα απασχόλησης έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής. Οι αναμενόμενες ωρομίσθιες αποδοχές των γυναικών του δημοσίου τομέα

φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες των ανδρών του δημοσίου τομέα, ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τις ωρομίσθιες αποδοχές μεταξύ των φύλων στον ιδιωτικό τομέα. Βάσει των εκτιμήσεων του Πίνακα 10 και με σταθερές τις τιμές των υπολοίπων επεξηγηματικών μεταβλητών, η μέση διαφορά των νεπέριων λογαρίθμων των ωρομίσθιων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο δημόσιο τομέα είναι $-0.114+0.090$, ενώ η μέση διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό τομέα είναι 0.090 . Επιπρόσθετα, οι αναμενόμενες ωρομίσθιες αποδοχές για τις γυναίκες φαίνεται ότι αυξάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό όταν αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας τους σε σχέση με τον αντίστοιχο βαθμό αύξησης των ανδρών. Συγκεκριμένα, βάσει των αποτελεσμάτων του Πίνακα 10, η μέση διαφορά στους νεπέριους λογαρίθμους των ωρομίσθιων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανά έτος αύξησης της προϋπηρεσίας είναι -0.006 . Σχετικά με την αλληλεπίδραση του φύλου και της εμπειρίας μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής. Η μέση διαφορά στις ωρομίσθιες αποδοχές ανά έτος αύξησης της εμπειρίας φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερη για τους άνδρες σε σχέση με αυτή των γυναικών. Η εκτίμηση για την αλληλεπίδραση της τετραγωνικής εμπειρίας με το φύλο αναδεικνύει ότι η γραμμική επίδραση της εμπειρίας στις αναμενόμενες ωρομίσθιες αποδοχές μειώνεται σε μικρότερο βαθμό όσο αυξάνει η εμπειρία για τους άνδρες σε σχέση με τον αντίστοιχο βαθμό μείωσης στις γυναίκες. Συγκεκριμένα, η εκτίμηση της τετραγωνικής επίδρασης της εμπειρίας, για δεδομένη διαφορά στα έτη εμπειρίας, είναι -0.00026 για τους άνδρες και -0.00036 για τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, η συνολική εικόνα από τις εκτιμήσεις της αλληλεπίδρασης μεταξύ της εμπειρίας και του φύλου φαίνεται ότι αναδεικνύει τη μεγαλύτερη θετική επίδραση της εμπειρίας στις αναμενόμενες ωρομίσθιες αποδοχές των ανδρών, σε σχέση με την αντίστοιχη θετική επίδραση για τις γυναίκες.

7.4. Συμπεράσματα της οικονομετρικής ανάλυσης

Όπως έχει ήδη τονιστεί αυτή η ανάλυση γίνεται πρωτίστως ως μία μεθοδολογική άσκηση ενδεικτική τους είδους των εργασιών για τη συστηματική «μέτρηση» των διακρίσεων με οικονομετρικά εργαλεία. Συνεπώς, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με κάθε επιφύλαξη ως προς την ουσία τους καθώς μια πλήρης αξιολόγηση θα απαιτούσε περαιτέρω αναλύσεις και ελέγχους εναλλακτικών υποθέσεων. Ωστόσο έχει ενδιαφέρον να γίνουν ορισμένες πρώτες παρατηρήσεις:

- 1) Και τα δύο μοντέλα δείχνουν την πιθανή ύπαρξη σημαντικών κοινωνικών διακρίσεων στη διαμόρφωση των αμοιβών των γυναικών. Το ίδιο δείχνουν, όπως βέβαια ήταν αναμενόμενο, και στην περίπτωση των μεταναστών.
- 2) Στην περίπτωση του μοντέλου Oaxaca-Blinder οι διαπιστώσεις για τον πιθανό ρόλο των διακρίσεων στο χάσμα μεταξύ των φύλων συνάδουν με τα ευρήματα των παρόμοιων ελληνικών μελετών. Ωστόσο, αυτές οι παλαιότερες μελέτες διαπιστώνουν, σε αντίθεση με την παρούσα εργασία, ότι σημαντικό μέρος του χάσματος οφείλεται στη συστηματική επιρροή των χαρακτηριστικών και των συντελεστών και λιγότερο στις πιθανές διακρίσεις. Ένας πιθανός λόγος για αυτό είναι ότι αυτές οι μελέτες βασίζονται στις ειδικές έρευνες της ΕΛΣΤΑΤ για τις αμοιβές και όχι στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού με τα περισσότερο ατελή στοιχεία αμοιβών. Ωστόσο, δεν έχουμε κανένα λόγο να υποθέσουμε ότι ο σχετικά χονδροειδής τρόπος εκτίμησης των ωρομισθίων από τα κλιμάκια μηνιαίων αμοιβών ευνοεί το ένα ή το άλλο φύλο με συστηματικό τρόπο.
- 3) Στην περίπτωση του “μικτού” μοντέλου με απευθείας υπολογισμό της επίπτωσης του φύλου, η παλαιότερη σχετική μελέτη

(Τσαμαδιάς & Χειλάς, 2001), δεν διαπίστωσε σημαντική επιρροή του φύλου – σε αντίθεση με τις δικές μας εκτιμήσεις. Πιθανόν αυτό να οφείλεται στο ότι χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία του 2011 όπου η επίδραση της κρίσης φαίνεται να έχει θίξει ιδιαίτερα τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας – γεγονός που τεκμηριώνεται από τις εξελίξεις στους δείκτες ανεργίας.

8. Η οικονομική πτυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων¹²¹

8.1. Προσδιορισμός κόστους και ωφέλειας

Η εξέταση της εμπειρικής βιβλιογραφίας για το ζήτημα των διακρίσεων έχει καταδείξει ότι οι διαθέσιμες μελέτες για την Ελλάδα μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: α) δοκιμές πεδίου και β) αποσυνθέσεις βάσει παλινδρόμησης. Όλες οι δοκιμές πεδίου έχουν επιχειρήσει να προχωρήσουν σε μία απευθείας καταμέτρηση των συγκεκριμένων πηγών διακρίσεων. Αντίθετα, οι αποσυνθέσεις βάσει παλινδρόμησης έχουν χρησιμοποιήσει κοινωνικά στατιστικά στοιχεία ώστε να ανακαλύψουν αποκλίσεις που έχουν σχέση με τις διακρίσεις που γίνονται, συχνά σε σχέση με τους μισθούς. Αρκετές από τις μελέτες της δεύτερης κατηγορίας εστιάζουν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, καθώς οι γυναίκες υφίστανται συχνά διακρίσεις στην αγορά εργασίας ακριβώς όπως άλλες μειονοτικές ομάδες και, επίσης, επειδή η μεθοδολογία που ακολουθείται στις μελέτες αυτές μπορεί να υιοθετηθεί για τη μελέτη του φαινομένου των διακρίσεων με-

¹²¹ Το παρόν κεφάλαιο έχει συγγραφεί από τους Δ. Καραντινό και Α. Μανούδη, στο πλαίσιο της εκπόνησης του έργου: Καραντινός Δ., Μανούδη, Α., 2011, «Εκθεση χώρας 2, 2011: Η οικονομική πτυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων – Ελλάδα», για λογαριασμό του Δικτύου Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομόνων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων (αδημοσίευτο).

ταξύ και άλλων υποομάδων του πληθυσμού (Καραντινός & Μανούδη, 2011).

Στους Πίνακες 8.1, 8.2 και 8.3 που ακολουθούν παρουσιάζονται συνοπτικά ορισμένα στοιχεία που αφορούν στο κόστος και την ωφέλεια, όπως αναδεικνύονται από την επισκόπηση των μελετών και των εκθέσεων, η οποία διενεργήθηκε στο πλαίσιο του έργου του Δικτύου των Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομόνων (Καραντινός & Μανούδη, 2011). Ειδικότερα, ο Πίνακας 8.1¹²² αναφέρεται στις επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο της πρόσβασης στην απασχόληση και βασίζεται στην υπόθεση εργασίας ότι υπάρχουν πληθυσμιακές ομάδες που δεν έχουν πρόσβαση ή έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση, στις συνεντεύξεις για εύρεση εργασίας και λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς στην Ελλάδα.

Οι εν λόγω πληθυσμιακές ομάδες υφίστανται διακρίσεις στο πεδίο της πρόσβασης στην απασχόληση λόγω:

- Γενετήσιου προσανατολισμού (ειδικότερα, οι ομοφυλόφιλοι άνδρες έχουν μικρότερες πιθανότητες να κληθούν σε συνέντευξη και λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς έναντι των ετεροφυλόφιλων. Σύμφωνα με άλλη εργασία, οι λεσβίες υφίστανται διακρίσεις κατά την πρόσληψη έχοντας μικρότερες πιθανότητες να κληθούν σε συνέντευξη και λαμβάνοντας χαμηλότερους μισθούς έναντι των ετεροφυλόφιλων γυναικών).
- Θρησκευτικών προτιμήσεων (ειδικότερα οι θρησκευτικές μειονότητες, ιδιαίτερα οι Μάρτυρες του Ιεχωβά, έχουν μικρότερη πρόσβαση σε θέσεις εργασίας με υψηλότερο κύρος και σε συνεντεύξεις για θέσεις εργασίας, λαμβάνουν χαμη-

¹²² Ο Πίνακας 8.1 βασίστηκε σε διαπιστώσεις από τις εξής μελέτες: Drydakis, 2009-2010α: 2010β: 2011α: 2011β: υπό έκδοση Drydakis & Vlassis, 2010.

λότερους αρχικούς μισθούς και περιμένουν περισσότερο για μια απάντηση σχετικά με την πρόσληψή τους σε θέσεις εργασίας. Οι διακρίσεις είναι μεγαλύτερες απέναντι στις γυναίκες που ανήκουν σε θρησκευτικές μειονότητες – είναι θύματα πολλαπλών διακρίσεων).

- Του ότι είναι φορείς HIV (ειδικότερα, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες οροθετικοί αντιμετωπίζουν υψηλά καθαρά ποσοστά διακρίσεων στην αγορά εργασίας).
- Προβλημάτων υγείας (ειδικότερα, υπάρχουν στοιχεία για μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος εργαζόμενων με προβλήματα υγείας τα οποία δεν τους περιορίζουν στην εργασία τους).
- Του ότι είναι μετανάστες (ειδικότερα, οι χαμηλής εξειδίκευσης άνδρες Αλβανοί έχουν χαμηλότερη πρόσβαση στην απασχόληση, χαμηλότερη πρόσβαση στην ασφαλιστική κάλυψη και λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς στην Ελλάδα).

Αντίστοιχα, ο Πίνακας 8.2¹²³ αναφέρεται στις επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης με έμφαση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Βασίζεται δε στην υπόθεση εργασίας ότι στην Ελλάδα παρατηρείται μισθολογικό χάσμα στο πλαίσιο του οποίου οι γυναίκες πληρώνουν το τίμημα αποδεχόμενες χαμηλότερους μισθούς προκειμένου να προσληφθούν.

¹²³ Ο Πίνακας 8.2 βασίστηκε σε διαπιστώσεις από τις εξής μελέτες: Albani, Papapetrou & Stournaras, 2011· Cholezas & Tsakloglou, υπό έκδοση· Kanellopoulos & Manromaras, 2000· Καραμεσίνη & Ιωακείμoglou, 2003· Παπαπέτρου, 2004· 2007. Patrinos, 1995· Patrinos & Lambropoulos, 1993.

Πίνακας 8.1. Επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο πρόσβασης στην απασχόληση

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΚΟΣΤΟΥΣ - ΩΦΕΛΕΙΑΣ	ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	
	Βραχυπρόθεσμες	Μακροπρόθεσμες
Κόστος για το άτομο	Λιγότερες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας Μεγαλύτερη αεργία Μειωμένο εισόδημα Απουσία σταθερής κατοικίας Μεγαλύτερη εξάρτηση από επιδόματα Υψηλότερο δικαστικό κόστος σε περίπτωση παρενόχλησης με αβέβαια την έκβαση της υπόθεσης	Μειωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα Μεγαλύτερη φτώχεια
Κόστος για τα μέλη της άμεσης οικογένειας	Μειωμένο εισόδημα	Μεγαλύτερη φτώχεια και, ιδιαίτερα, μεγαλύτερη παιδική φτώχεια
Κόστος για τη δημόσια διοίκηση	Χαμηλότερες εισπράξεις κοινωνικών εισφορών Υψηλότερες δαπάνες για επιδόματα Υψηλότερο κόστος ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας Μεγαλύτερες πιέσεις για την παροχή κοινωνικής κατοικίας	Επιδείνωση δημοσιονομικής κατάστασης
Ωφέλεια για τη δημόσια διοίκηση	Αυξημένα έσοδα από τη φορολόγηση των εργοδοτών που μεγιστοποιούν το εισόδημά τους κάνοντας διακρίσεις σε βάρος μειονοτικών ομάδων (και προσφέροντάς τους χαμηλότερους μισθούς).	
Κόστος για τους εργοδότες	Μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία των υφιστάμενων εργαζόμενων που πέφτουν θύματα διακρίσεων, η οποία αντανακλάται και στους πελάτες Μικρότερη αφοσίωση προσωπικού Υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης προσωπικού	Ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων βλάπτεται και διακυβεύεται η βιωσιμότητά τους.

	<p>Μικρότερη δεξαμενή εργαζόμενων για επιλογή, απουσία μίας ποικιλίας δεξιοτήτων και απόψεων που θα προέρχονταν ένα εργατικό δυναμικό ποικίλης προέλευσης Χαμένες ευκαιρίες για την προσέλκυση των πιο ταλαντούχων ατόμων Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας οδηγεί επίσης σε υψηλό δικαστικό κόστος, σε εφαρμογή εμπορικού αποκλεισμού από τους καταναλωτές και σε «δηλητηριασμένο» εργασιακό περιβάλλον</p>	
<p>Ωφέλεια από τις διακρίσεις για τους εργοδότες</p>	<p>Η ικανοποίηση από την εργασία για τους εργοδότες (ψυχική υγεία) αυξάνεται καθώς διατηρείται μια φυσική ή κοινωνική απόσταση από ορισμένες ομάδες. Επίσης, λόγω της ανεπαρκούς πληροφόρησης, οι διακρίσεις καθίστανται ένα φθινό μέσο επιλογής των εργαζόμενων, μειώνοντας έτσι το κόστος των διαδικασιών πρόσληψης/επιλογής.</p>	<p>Η εκμετάλλευση των εργαζόμενων που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες προσφέροντάς τους χαμηλότερους μισθούς ελαχιστοποιεί το κόστος εργασίας και αυξάνει το εισόδημα των εργοδοτών.</p>
<p>Κόστος για την κοινωνία εν γένει</p>		<p>Χαμηλότερο επίπεδο ποιότητας ζωής Μεγαλύτερη κοινωνική ένταση και χάσμα μεταξύ των κοινωνικών ομάδων</p>

Πίνακας 8.2. Επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης - Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΚΟΣΤΟΥΣ - ΩΦΕΛΕΙΑΣ	ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	
	Βραχυπρόθεσμες	Μακροπρόθεσμες
Κόστος για τις γυναίκες σε ατομικό επίπεδο	Λαμβάνουν χαμηλότερη αμοιβή για την ίδια εργασία, δηλαδή πληρώνουν υψηλό τίμημα προκειμένου να προσληφθούν Υπονόμηση του ηθικού τους που οδηγεί σε μεγαλύτερη αεργία Μειωμένο εισόδημα Απουσία σταθερής κατοικίας Μεγαλύτερη εξάρτηση από επιδόματα	Οικονομική εξάρτηση των θιγόμενων γυναικών Μεγαλύτερη φτώχεια
Κόστος για τα μέλη της άμεσης οικογένειας	Μειωμένο εισόδημα	Μεγαλύτερη φτώχεια και, ιδιαίτερα, μεγαλύτερη παιδική φτώχεια
Κόστος για τους εργοδότες	Μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία για τις γυναίκες εργαζόμενες Μικρότερη αφοσίωση του γυναικείου προσωπικού Υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης του γυναικείου προσωπικού Χαμένες ευκαιρίες για την προσέλκυση των πιο ταλαντούχων ατόμων	Ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων βλάπτεται και διακυβεύεται η βιωσιμότητά τους.
Ωφέλεια για τους εργοδότες	Αποκομίζουν υψηλότερα κέρδη προσφέροντας χαμηλότερους μισθούς στις γυναίκες	
Δημόσια διοίκηση	Υψηλότερο κόστος ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας για την αντιμετώπιση της αεργίας των γυναικών και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας	Η δημόσια διοίκηση εισπράττει περισσότερους φόρους εισοδήματος από τα υψηλότερα κέρδη των εργοδοτών, αλλά χάνει αντίστοιχα έσοδα από τη φορολογία εισοδήματος επί των χαμηλόμισθων γυναικών

Κόστος για την κοινωνία εν γένει	Υψηλή αεργία των γυναικών (καθώς το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ενδέχεται να αποθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας)	Χαμηλότερο επίπεδο ποιότητας ζωής
----------------------------------	--	-----------------------------------

Τέλος, ο Πίνακας 8.3¹²⁴ αφορά στις επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο της στέγασης για τους μετανάστες. Βασίζεται στην υπόθεση εργασίας ότι οι Αλβανίδες έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην εύρεση κατοικίας και στην ποιοτική κατοικία, ενώ καταβάλλουν υψηλότερα ενοίκια στην περιοχή της Αθήνας.

Πίνακας 8.3. Επιπτώσεις των διακρίσεων στο πεδίο της στέγασης για τους μετανάστες

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΚΟΣΤΟΥΣ - ΩΦΕΛΕΙΑΣ	ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	
	Βραχυπρόθεσμες	Μακροπρόθεσμες
Κόστος για το άτομο	Καταβάλλουν υψηλότερο ενοίκιο Ζουν σε χαμηλότερης ποιότητας κατοικίες Υψηλότερη πίεση στο εισόδημα	Χαμηλότερη ποιότητα ζωής
Κόστος για τα μέλη της άμεσης οικογένειας	Υψηλότερες πιθανότητες φτώχειας	Χαμηλότερη ποιότητα ζωής
Κόστος για τους ιδιοκτήτες		Η αξία της ιδιοκτησίας τους μειώνεται μακροπρόθεσμα εάν ορισμένες περιοχές γκετοποιηθούν λόγω διακρίσεων στη στέγαση
Ωφέλεια για τους ιδιοκτήτες	Εισπράττουν υψηλότερα ενοίκια για τα ακίνητά τους στο κέντρο της πόλης	

¹²⁴ Ο Πίνακας 8.3 βασίστηκε στις διαπιστώσεις από τις εξής μελέτες: Drydakis, 2010γ, 2011γ.

Κόστος για την κοινωνία	Οι μετανάστες μετακινούνται προς το κέντρο της πόλης Ο γηγενής πληθυσμός μετακινείται εκτός του κέντρου της πόλης	Δημιουργούνται γκέτο στο κέντρο της Αθήνας Το κέντρο της πόλης ερημώνεται Χαμηλότερο επίπεδο ποιότητας ζωής για όλους τους κατοίκους
Κόστος για τη δημόσια διοίκηση		Πίεση στη δημόσια διοίκηση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων στο κέντρο της Αθήνας

8.2. Μεθοδολογικά ζητήματα

Η εξέταση της εμπειρικής βιβλιογραφίας αναφορικά με το αντικείμενο της προηγούμενης ενότητας καταδεικνύει ότι οι ερευνητές έχουν επιχειρήσει να εξετάσουν το φαινόμενο των διακρίσεων είτε μέσω της διεξαγωγής πειραμάτων πεδίου είτε μέσω της πραγματοποίησης αποσυνθέσεων βάσει παλινδρόμησης. Αμφότερες οι προσεγγίσεις έχουν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους.

Τα πειράματα πεδίου και, πιο συγκεκριμένα, οι έλεγχοι κατάστασης (έλεγχοι συνάφειας) παρέχουν τα πιο ξεκάθαρα άμεσα στοιχεία για τις διακρίσεις. Οι έλεγχοι κατάστασης είναι μία πειραματική μέθοδος που έχει ως στόχο να φέρει στο φως πρακτικές βάσει των οποίων ένα άτομο που διαθέτει ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ένα άλλο άτομο που δεν διαθέτει το χαρακτηριστικό αυτό σε μία παρόμοια κατάσταση. Με τον τρόπο αυτό, καθορίζονται ζεύγη που διαφέρουν αποκλειστικά και μόνο βάσει ενός χαρακτηριστικού που αντανακλά το αίτιο της διάκρισης υπό εξέταση. Αν ένα από τα μέλη του ζεύγους αντιμετωπίζει διαφορετική μεταχείριση, αυτή η διαφορά υποδεικνύει την ύπαρξη διακρίσεων.

Τα πλεονεκτήματα των ελέγχων κατάστασης είναι καλά τεκμηριωμένα και περιλαμβάνονται σε οδηγούς συγκέντρωσης δεδομένων για το φαινόμενο των διακρίσεων. Ο αριθμός των μελετών που βασίζονται στη μέθοδο αυτή αυξάνεται διαρκώς. Κατά την προηγούμενη δεκαετία, διεξήχθησαν στις ΗΠΑ περισσότερες από 30 μελέτες ελέγχου κατάστασης για τις διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, ηλικίας και για άλλα είδη διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Η έρευνα αυτή έχει καταγράψει κρούσματα διακρίσεων, συνειδητά ή μη, από το 20% έως το 40% των εργοδοτών. Οι εν λόγω διαπιστώσεις έχουν επηρεάσει την κοινή γνώμη και την κυβερνητική πολιτική δημοσιοποιώντας τη συνέχιση του φαινομένου των διακρίσεων με έναν ιδιαίτερα πειστικό τρόπο. Έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί για να αλλάξουν τη συμπεριφορά των εργοδοτών μέσω της νομικής οδού.

Το μειονέκτημα των πειραμάτων πεδίου είναι ότι λόγω του υψηλού κόστους που ενέχουν, περιορίζονται σε μικρά δείγματα επαγγελματιών, συγκεκριμένες μειονοτικές ομάδες και/ή συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές.

Από την άλλη, οι αποσυνθέσεις που βασίζονται στην παλινδρόμηση έχουν χρησιμοποιηθεί στη βιβλιογραφία προκειμένου να εντοπιστούν οι πηγές απασχόλησης και τα μισθολογικά χάσματα μεταξύ των πλειονοτικών και των μειονοτικών ομάδων του εργατικού δυναμικού και κυρίως μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι αποσυνθέσεις αυτές επιτρέπουν να εκτιμηθεί σε ποιο βαθμό τα χάσματα που έχουν καταγραφεί ερμηνεύονται βάσει των παρατηρούμενων διαφορών σε μεμονωμένα παραγωγικά χαρακτηριστικά, με τα εναπομένοντα ανερμήνευτα μέρη να αποδίδονται σε διαφορές στα μη παρατηρούμενα χαρακτηριστικά και/ή σε ασυμμετρίες στη ζήτηση εργασίας. Οι αποσυνθέσεις βάσει παλινδρόμησης είναι σχετικά εύκολο να διεξαχθούν.

Επιπρόσθετα, οι περισσότερες μελέτες σε αυτόν τον τομέα βασίζονται σε άμεσα διαθέσιμα δεδομένα από κοινωνικές έρευνες (συνήθως την Έρευνα για το Εργατικό Δυναμικό, τις Έρευνες για τον Προϋπολογισμό των Νοικοκυριών και την Έρευνα EU-SILC) και, ως εκ τούτου, έχουν την ικανότητα κάλυψης ενός μεγάλου αριθμού επαγγελμάτων καθώς και μεγάλων γεωγραφικών περιοχών. Ωστόσο, είναι εύκολο να παρατηρηθούν οι περιορισμοί που θέτουν αυτές οι μελέτες. Πρώτον, οι κοινωνικές έρευνες, κατά κανόνα, δεν αποκαλύπτουν πληροφορίες για τη φυλή, το γενετήσιο προσανατολισμό ή τις θρησκευτικές πεποιθήσεις των συμμετεχόντων στο δείγμα. Αυτό σημαίνει ότι η χρησιμότητα των δεδομένων περιορίζεται στη μελέτη των διαφορών ως προς το φύλο, την ηλικία και πιθανώς την κατάσταση της υγείας και την εθνική/ εθνοτική προέλευση (μέσω της χρήσης ονομάτων χαρακτηριστικής εθνικής/ εθνοτικής προέλευσης και/ή του τόπου γέννησης). Επίσης, ακόμη και οι αναλυτικότερες αποσυνθέσεις μπορούν να παράσχουν μόνο ένα κατά προσέγγιση ανώτατο όριο για το φαινόμενο των διακρίσεων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μελέτες αυτές δεν προχωρούν σε διαφοροποιήσεις μεταξύ της καθαρής διάκρισης και άλλων μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών, όπως τα κίνητρα ή οι προσδοκίες.

Παρόλα αυτά, οι μελέτες που βασίζονται σε τεχνικές αποσύνθεσης μπορούν να παράσχουν χρήσιμα στοιχεία για το συνολικότερο φαινόμενο των διακρίσεων (επίπεδα και τάσεις), συμπληρώνοντας τα στοιχεία από τα πειράματα πεδίου τα οποία είναι ιδιαίτερα κατάλληλα και για διεθνική έρευνα.

Όσον αφορά σε πιθανές ερευνητικές προσεγγίσεις σε επίπεδο Ε.Ε., μπορούν να σημειωθούν τα εξής: Επί του παρόντος, όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. βρίσκονται αντιμέτωπα με τη ραγδαία γήρανση του πληθυσμού. Η αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των υποεκπροσωπούμενων ομάδων είναι κατά συνέπεια ζωτικής σημασίας. Για το λόγο αυτό, όλα τα κράτη μέλη εφαρμόζουν πολιτικές

και προγράμματα αγοράς εργασίας με στόχο τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση για όλες τις υποχρησιμοποιούμενες ομάδες εργαζόμενων, όπως οι γυναίκες, οι εθνοτικές μειονότητες, τα άτομα με αναπηρία, κ.λπ. Ωστόσο, τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι, πέρα από τους παράγοντες που προσδιορίζουν τα μοντέλα προσφοράς εργασίας, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας (δηλαδή η άνιση μεταχείριση εξίσου παραγωγικών ατόμων μόνο και μόνο επειδή ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα) αποτελούν παράγοντα που συμβάλλει στην υποχρησιμοποίηση. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να ποσοτικοποιηθεί ο βαθμός στον οποίο υφίστανται οι διακρίσεις προκειμένου να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν αποτελεσματικές πολιτικές για την καταπολέμησή τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το σημείο εκκίνησης για να διερευνηθεί η οικονομική πτυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων είναι η χαρτογράφηση των ανισοτήτων στην απασχόληση και στους μισθούς τις οποίες υφίστανται οι μειονοτικές ομάδες του εργατικού δυναμικού. Η ύπαρξη και η έκταση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ωστόσο, δεν μπορούν να καταδειχθούν μόνο μέσω της εξέτασης των χασμάτων στην απασχόληση και τους μισθούς, καθώς μέρος των ανισοτήτων οφείλεται στις διαφορές στην εκπαίδευση, στο επάγγελμα, στην εμπειρία και σε άλλες παρατηρούμενες μεταβλητές. Ο έλεγχος των παρατηρούμενων αυτών μεταβλητών οδηγεί σε ένα άλλο τμήμα που ερμηνεύεται με βάση μία πληθώρα παραγόντων, οι οποίοι συνήθως αναφέρονται ως «κοινωνικοπολιτισμικές συμπεριφορές απέναντι στην εργασία», και φυσικά με βάση τις υφιστάμενες διακρίσεις. Ο διαχωρισμός των επιπτώσεων των διακρίσεων από τις επιπτώσεις των υπόλοιπων μεταβλητών συνιστά πρόκληση για έρευνα.

Συνεπώς, μια ανεξερεύνητη μέχρι τώρα ερευνητική προσέγγιση, η οποία υπόσχεται να παράσχει πρόσθετες πληροφορίες για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, θα συνδύαζε το μη πειραματικό

σχεδιασμό (αντί του πειραματικού σχεδιασμού ή των αποσυνθέσεων) με διοικητικά δεδομένα (αντί για στοιχεία δειγματοληπτικής έρευνας ή δεδομένα που δημιουργούνται για το συγκεκριμένο σκοπό). Ένα σύνολο διοικητικών δεδομένων, κατάλληλα για το σκοπό της μελέτης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, είναι οι πληροφορίες που περιέχονται στα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης που συντάσσονται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Τα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης είναι έγγραφα που συμφωνούνται και υπογράφονται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και τον εγγεγραμμένο άνεργο που αναζητά εργασία τα οποία, βάσει της αξιολόγησης των προσωπικών συνθηκών του, των ικανοτήτων και των επαγγελματικών δεξιοτήτων του, προσδιορίζουν το είδος και το εύρος της βοήθειας που απαιτείται από τις εν λόγω υπηρεσίες καθώς και τις δράσεις που πρέπει να αναληφθούν. Σε ορισμένες χώρες, η κατάρτιση ενός Μεμονωμένου Σχεδίου Δράσης είναι υποχρεωτική για όλους όσους αναζητούν εργασία, ενώ σε άλλες τα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης συντάσσονται μόνο για όσους παραμένουν άνεργοι μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα. Ο τρόπος με τον οποίο τα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης υλοποιούνται σε όλη την Ευρώπη διαφέρει κατά πολύ. Ωστόσο, γενικά, τα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης εστιάζουν στην απασχόληση, παρέχοντας βοήθεια κατά την αναζήτηση εργασίας και παρακολούθηση των ανέργων.

Βάσει του πλήθους των πληροφοριών που παρέχονται από τα Μεμονωμένα Σχέδια Δράσης, είναι πιθανό να εντοπιστούν άτομα που ταιριάζουν σε όλα τα σχετικά χαρακτηριστικά εκτός αυτών που αναμένεται να οδηγήσουν σε φαινόμενα διακρίσεων (συμμετέχοντες στον έλεγχο). Οι συμμετέχοντες στον έλεγχο υποβάλλουν αίτηση για μια θέση εργασίας και τα αποτελέσματα και η αντιμετώπιση που έχουν παρακολουθούνται στενά από το Μεμονωμένο Σχέδιο Δράσης. Η στατιστική ανάλυση μπορεί στη συνέχεια να αποκα-

λύσει την έκταση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας εστιάζοντας στις επιτυχίες (ή αποτυχίες) των συμμετεχόντων στους ελέγχους (π.χ. αριθμός συνεντεύξεων, προσκλήσεις για δεύτερη συνέντευξη, απαιτούμενος χρόνος για την εύρεση εργασίας, είδος απασχόλησης, αρχικός μισθός, κ.λπ.)

Αυτό το είδος ελέγχου μέσω ζευγών επιτρέπει τον ορθό έλεγχο διάφορων αιτιωδών μεταβλητών περιορίζοντας την πιθανότητα οι διαφορές στην αντιμετώπιση να προκαλούνται από μη παρατηρούμενες μεταβλητές. Ακόμη, η μέθοδος μπορεί να εφαρμοστεί για να μελετηθούν οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, ηλικίας και θρησκευτικών πεποιθήσεων για άλλες μειονοτικές ομάδες (όπως για παράδειγμα για πρώην παραβάτες ή χρήστες ναρκωτικών), καθώς επίσης λόγω εθνικής/ εθνοτικής καταγωγής ή φύλου. Αυτό είναι σημαντικό καθώς είναι πολύ δύσκολο να συγκεντρωθούν δεδομένα σχετικά με τις διακρίσεις που γίνονται για τους υπόλοιπους αυτούς λόγους με άλλα μέσα.

Μία άλλη, ακόμα πιο ενδιαφέρουσα ερευνητική προσέγγιση είναι η εκτίμηση των υφιστάμενων διακρίσεων βάσει ενός σύνθετου δείκτη. Ο σύνθετος δείκτης διαμορφώνεται όταν μεμονωμένοι δείκτες από διάφορα πεδία πολιτικής ή από διάφορες πληθυσμιακές υποομάδες συγκεντρώνονται σε έναν ενιαίο δείκτη βάσει ενός υποκείμενου μοντέλου .

Κατά συνέπεια, οι σύνθετοι δείκτες είναι συνοπτικά στατιστικά στοιχεία, ιδιαίτερα χρήσιμα για τη μέτρηση πολυδιάστατων εννοιών που δεν μπορούν να περιληφθούν σε ένα δείκτη, π.χ. το φαινόμενο των διακρίσεων.

Ο αριθμός των μελετών που βασίζονται σε σύνθετους δείκτες που υπάρχουν ανά τον κόσμο αυξάνεται χρόνο με το χρόνο, ενώ η χρήση τους συνιστάται επί του παρόντος από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Είναι αλήθεια ότι πολλοί ερευνητές και κοινωνικοί παρατη-

ρητές τείνουν να απορρίπτουν τους σύνθετους δείκτες καθώς σημαντικό έργο για τη συγκέντρωση δεδομένων και την επεξεργασία τους «πηγαίνει χαμένο» ή «καλύπτεται» από ένα μόνο αριθμητικό στοιχείο αμφίβολης σημασίας. Από την άλλη, μια μελέτη για τις διακρίσεις που βασίζεται σε σύνθετους δείκτες (δεν έχει ακόμη επιχειρηθεί) θα είχε αξία. Πρώτον, μια ερευνητική προσπάθεια με τον τρόπο αυτό θα διεύρυνε την ανάλυση των διακρίσεων πέραν του (στενού) πεδίου της αγοράς εργασίας. Δεύτερον, τα αποτελέσματα θα ήταν χρήσιμα για τη συγκριτική αξιολόγηση κάθε χώρας όσον αφορά τις επιδόσεις της σε ζητήματα διακρίσεων. Ακόμη σημαντικότερο είναι, ωστόσο, ότι ένας σύνθετος δείκτης για τις διακρίσεις θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμος στο να προσελκύσει το ενδιαφέρον των μέσων ενημέρωσης και συνεπώς στο να τραβήξει την προσοχή των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών. Αυτό οφείλεται στο ότι είναι ευκολότερο για το ευρύ κοινό να ερμηνεύσει σύνθετους δείκτες από το να εντοπίσει κοινές τάσεις μεταξύ πολλών ξεχωριστών δεικτών.

Αν επρόκειτο να δημιουργηθεί ένας τέτοιος σύνθετος δείκτης, μεταξύ των μεταβλητών που θα έπρεπε να ληφθούν υπόψη είναι οι ακόλουθοι πέντε τομείς από τους οποίους μπορούν να εξαχθούν οι εξής δείκτες (κατά σειρά προτεραιότητας):

- αγορά εργασίας (ανεργία, αεργία),
- ηλικία,
- εκπαίδευση,
- υγεία και
- στέγαση.

Συγκρίσιμες πληροφορίες θα μπορούσαν να εξαχθούν για όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. των 27 σχετικά με τα πιο πάνω στοιχεία και οι τρεις πηγές των συγκρίσιμων δεδομένων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο αυτό είναι οι εξής:

- η έρευνα για το εργατικό δυναμικό (LFS),
- η έρευνα SILC και
- η έρευνα για τον προϋπολογισμό των νοικοκυριών.

8.3. Συντονισμός του δημόσιου διαλόγου στην κοινωνία

Επί του παρόντος δεν διεξάγεται κανένας διάλογος στην ελληνική κοινωνία για τον οικονομικό αντίκτυπο των διακρίσεων και δεν έχει εκφραστεί καμία σχετική άποψη από την κυβέρνηση, τους διαμορφωτές της κοινής γνώμης ή τους κοινωνικούς εταίρους. Δεν έχει διεξαχθεί πρόσφατα σχεδόν καμία σχετική συζήτηση στα μέσα ενημέρωσης. Η απουσία του θέματος αυτού από το δημόσιο διάλογο οφείλεται κυρίως στην τρέχουσα οικονομική κρίση και στο γεγονός ότι η ανεργία στην Ελλάδα έχει διπλασιαστεί από τις αρχές του 2009, με την απασχόληση να μειώνεται κατά 4%. Η ανεργία των μεταναστών έχει εξαπλασιαστεί κατά την ίδια περίοδο. Τώρα υπάρχουν πολύ λιγότερες κενές θέσεις απασχόλησης και πολύ μεγαλύτερη δεξαμενή ανέργων (τόσο Έλληνες, όσο και μετανάστες) οι οποίοι ανταγωνίζονται για αυτές τις λίγες θέσεις. Προβλέπεται ότι το ελληνικό ΑΕΠ θα αρχίσει να παρουσιάζει ήπια αύξηση από το 2012 και μετά. Θα πρέπει να περάσει αρκετό χρονικό διάστημα προκειμένου οι εργοδότες να νιώσουν αρκετά σίγουροι ώστε να ανοίξουν νέες θέσεις εργασίας. Ένα κατάλληλο μήνυμα που το Υπουργείο Απασχόλησης μπορεί να ξεκινήσει να προωθεί στο πλαίσιο αυτό μπορεί να είναι η «Επιστροφή στην ανάπτυξη θέσεων εργασίας με λιγότερες διακρίσεις».

Αναπτύσσονται ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες από ερευνητικά ινστιτούτα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ προκειμένου να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σε ζητήματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις.

Ειδικότερα, το Σεπτέμβριο του 2010, το Ινστιτούτο Εργασίας (INE-ΓΣΕΕ) της ΓΣΕΕ, της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην Ελλάδα, ίδρυσε ένα Παρατηρητήριο Κοινωνικών, Οικονομικών - Δημοσιονομικών Εξελίξεων, Φτώχειας και Ανισοτήτων. Ο στόχος του Παρατηρητηρίου είναι να αποτελέσει ένα χώρο έρευνας και δράσης που απευθύνεται στους εργαζόμενους, στην ακαδημαϊκή κοινότητα, στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικών και στους πολίτες. Το Παρατηρητήριο έχει στόχο την ανάλυση των υφιστάμενων κοινωνικών και οικονομικών θεμάτων. Η δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου εστιάζει σε τρεις βασικούς τομείς: α) οικονομία και ανάπτυξη, β) κράτος πρόνοιας και μέλλον της εργασίας και γ) ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων σε ένα περιβάλλον δημοκρατίας και ισότητας. Ο τρίτος τομέας συνδέεται στενά με την καταπολέμηση των διακρίσεων και εστιάζει σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση των εργαζόμενων, τις ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις της ανεργίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό, το ρατσισμό που βιώνει ένας σημαντικός αριθμός εργαζόμενων και ανέργων στη χώρα.

Αντίστοιχα, το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) σε συνεργασία με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ) συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα PROGRESS το οποίο έχει ως στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης σε ζητήματα διακρίσεων μέσω της δημιουργίας ενός Παρατηρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στόχος του Παρατηρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων του ΕΚΚΕ είναι η συγκέντρωση, η επεξεργασία και η αξιοποίηση ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων και ο υπολογισμός των δεικτών που έχουν σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα, με ιδιαίτερη έμφαση στο ζήτημα των διακρίσεων στην απασχόληση. Η διάδοση σχετικών πληροφοριών, καλών πρακτικών και θετικών μοντέλων και η ανάπτυξη προτάσεων για τη διαμόρφωση πολιτικών λαμβάνοντας υπ' όψιν

τις διαπιστώσεις των ερευνών περιλαμβάνονται επίσης στους στόχους του Παρατηρητηρίου.

Οι στόχοι του Παρατηρητηρίου θα είναι η ανάπτυξη, η παρακολούθηση και η υποστήριξη της αξιολόγησης των πολιτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα ενισχύοντας την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών και προάγοντας την ισότητα στη χώρα. Στο πλαίσιο του προγράμματος, η ΟΚΕ έχει δημιουργήσει μία ιστοσελίδα για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ η ιστοσελίδα του ΕΚΚΕ για ζητήματα που αφορούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων θα τεθεί πολύ σύντομα σε λειτουργία. Ακόμη, το ΕΚΚΕ συνέταξε πρόσφατα (2011) μία έκθεση για τις Καλές Πρακτικές σε όλα τα πεδία καταπολέμησης των διακρίσεων, επισημαίνοντας τις καλές πρακτικές τόσο από την Ελλάδα όσο και από την υπόλοιπη Ε.Ε.

8.4. Συμπεράσματα

Οι επιπτώσεις που περιγράφονται στην πρώτη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου και βασίζονται στη διαθέσιμη βιβλιογραφία στην Ελλάδα, αφορούν κυρίως τους τομείς της πρόσβασης στην απασχόληση, της ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία και της στέγασης και συνοψίζονται ως εξής:

Το κόστος των διακρίσεων για το ελληνικό σύστημα πρόνοιας: Κάθε άτομο που προέρχεται από μία μειονοτική ομάδα και αντιμετωπίζει εμπόδια στον τομέα της εργασίας λόγω διακρίσεων που γίνονται στην Ελλάδα ενδέχεται να έχει μειωμένο εισόδημα, να μην έχει ασφάλιση υγείας, κοινωνική ασφάλιση και συνταξιοδοτικά δικαιώματα και να μην βρίσκει σταθερή κατοικία. Το ελληνικό σύστημα πρόνοιας πλήττεται από την απώλεια εσόδων από τη φορολογία εισοδήματος λόγω των υφιστάμενων διακρίσεων ενώ κάθε

άτομο που προέρχεται από μία μειονοτική ομάδα και χάνει την εργασία του θα συμμετάσχει ενδεχομένως στα ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας που έχουν υψηλό κόστος. Επομένως, το φαινόμενο των διακρίσεων στην απασχόληση μπορεί να επηρεάσει τα δημοσιονομικά της Ελλάδας ποικιλοτρόπως: μειωμένα φορολογικά έσοδα, υψηλότερες δαπάνες κρατικής βοήθειας και λοιπά κόστη.

Για παράδειγμα, αν ένας εργαζόμενος απολυθεί ή δεν προσληφθεί επειδή ανήκει σε μειονότητα και, ως αποτέλεσμα, χάσει μισθούς, το κράτος θα απολέσει τα φορολογικά έσοδα που θα κέρδιζε από αυτούς τους μισθούς που χάθηκαν. Επιπλέον, ο εργαζόμενος αυτός θα συμμετάσχει ενδεχομένως σε ένα ασφαλιστικό πρόγραμμα δημόσιας περίθαλψης που αντικαθιστά την απολεσθείσα ασφαλιστική κάλυψη από τον εργοδότη. Αυτό το κόστος για την ασφάλιση υγείας μετακυλύεται στη συνέχεια από τον πρώην εργοδότη του εργαζόμενου στο σύστημα πρόνοιας.

Ο ΟΑΕΔ και άλλα Υπουργεία διαχειρίζονται διάφορα προγράμματα απασχόλησης χρησιμοποιώντας κρατικές χρηματοδοτήσεις και εργοδοτικές εισφορές. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι οι οποίοι προέρχονται από μειονότητες χάσουν την εργασία τους λόγω διακρίσεων σε βάρος τους, θα μπορούν ενδεχομένως να υποβάλουν αίτηση για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας και να ενταχθούν σε προγράμματα εύρεσης εργασίας και επιμόρφωσης αυξάνοντας το κόστος των προγραμμάτων αυτών. Υπάρχουν αρκετά προγράμματα τα οποία χρηματοδοτούνται αποκλειστικά από το κράτος και τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν οι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων για τους εργαζόμενους που πρέπει να ολοκληρώσουν την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και για τους εργαζόμενους με αναπηρία ή τους τυφλούς. Για κάθε εργαζόμενο που προέρχεται από μία μειονοτική ομάδα, χάνει τη θέση εργασίας του λόγω διακρίσεων σε βάρος του και συμμετέ-

χει σε ένα από τα αναφερόμενα προγράμματα, το κόστος για τον εργαζόμενο αυτό ισούται με το κόστος ανά συμμετέχοντα που αναφέρεται για το εν λόγω πρόγραμμα.

Όταν ένας εργαζόμενος χάνει την εργασία του διότι έπεσε θύμα διακρίσεων ενδέχεται να αδυνατεί να βρει σταθερή κατοικία. Εάν οι εργαζόμενοι που προέρχονται από μειονότητες και έχασαν τις θέσεις εργασίας τους αποκτήσουν στη συνέχεια πρόσβαση σε προγράμματα αρωγής για την εύρεση κατοικίας/ για επιδότηση ενοικίου, το κόστος αυξάνεται για το ελληνικό κράτος πρόνοιας.

Το κόστος των διακρίσεων για τους έλληνες εργοδότες: Η υποστήριξη πολιτικών που ευνοούν τις διακρίσεις μπορεί να βλάψει τη φήμη μιας εταιρείας. Από την άλλη πλευρά, στις επιχειρήσεις επιβιώνει πάντα ο ισχυρότερος. Επιπλέον, τα καλύτερα και ευφυέστερα στελέχη θα πρέπει να είναι αυτά που θα λαμβάνουν τις κρίσιμες αποφάσεις ενώ κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να κάνει αυτό που πρέπει. Υπό αυτή την έννοια περιορίζοντας την ανέλιξη ορισμένων ομάδων εργαζόμενων, περιορίζεται η ίδια η επιχείρηση.

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι χαμηλότερη όταν οι εργαζόμενοι υφίστανται διακρίσεις. Αυτό δεν πρέπει να προξενεί έκπληξη αφού οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τότε τους υποτιμούν.

Το ηθικό τους πέφτει, σταματούν να ενδιαφέρονται για την επιχείρηση και αναπτύσσουν αρνητικές συμπεριφορές. Αυτό υποσκάπτει την καινοτομία. Εξάλλου, γιατί θα πρέπει ένας εργαζόμενος που αισθάνεται πολίτης δεύτερης κατηγορίας να λαμβάνει πρωτοβουλίες; Υπάρχει επίσης μια άμεση συσχέτιση μεταξύ της αφοσίωσης των εργαζόμενων, των ποσοστών παραμονής τους στην επιχείρηση και των διακρίσεων που υφίστανται. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν άλλη εργασία όταν αισθάνονται αδικημένοι. Θα δράσουν την πρώτη ευκαιρία που θα τους παρουσιαστεί. Επίσης, όταν οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με πελάτες και συνεργάτες,

κάθε ενδόμυχη δυσαρέσκειά τους συνήθως καθίσταται εμφανής. Οι πελάτες μπορούν να αντιληφθούν τότε ένας εργαζόμενος δεν δείχνει κανένα ενθουσιασμό ή δεν πιστεύει στην εταιρεία του.

Οι υποψήφιοι για μία θέση εργασίας συνήθως εξετάζουν πολύ προσεκτικά τις συμπεριφορές των ατόμων με τα οποία πρόκειται να συνεργαστούν. Συχνά διαισθάνονται ότι κάτι δεν πηγαίνει καλά. Η αρνητική γνώμη πρώην εργαζόμενων μπορεί να είναι βλαπτική. Από την άλλη, τα θετικά δείγματα από τους εργαζόμενους που αισθάνονται ότι είναι αποδέκτες δίκαιης μεταχείρισης μπορούν να βοηθήσουν στην προσέλκυση ιδιαίτερα ταλαντούχων ατόμων.

Τα στερεότυπα και οι προσωπικές προκαταλήψεις δεν πρέπει να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων καθώς έτσι δημιουργείται κακό παράδειγμα. Ένας εργαζόμενος θα αναρωτηθεί σίγουρα: «Εάν ένα είδος κακής κρίσης γίνεται ανεκτό, γιατί όχι και κάποιο άλλο;» Η σύγχυση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε δεοντολογικές παραβάσεις και συνήθως τα φαινόμενα αυτά εξαπλώνονται σε ολόκληρη την επιχείρηση.

Μια εταιρεία που έχει τη φήμη ότι ευνοεί φαινόμενα διακρίσεων και παρενόχλησης δύσκολα θα προσλάβει άτομα από μειονοτικές ομάδες και γυναίκες και, ως απόρροια, η εταιρεία θα στερηθεί ενδεχομένως απαραίτητα προσόντα και απόψεις. Τα φαινόμενα διακρίσεων και παρενόχλησης που γίνονται γνωστά ενδέχεται να δημιουργήσουν δυσκολίες για την εταιρεία στην αγορά εργασίας υπό τη μορφή αποκλεισμών από τους καταναλωτές και πτώσης της τιμής των μετοχών της. Ενδέχεται, επίσης, να οδηγήσουν σε πτώση του ηθικού και κατ'επέκταση σε μείωση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων. Σημαντικός χρόνος από τη διοίκηση ενδέχεται να αναλώνεται στην αντιμετώπιση κατηγοριών σε υποθέσεις διακρίσεων και παρενόχλησης δημιουργώντας έτσι ένα κόστος ευκαιρίας που δεν επιτρέπει στους διευθυντές να επικεντρωθούν στη δι-

οίκηση της επιχείρησης. Εκτός από το κόστος για τα θύματα, το κόστος για τους εργοδότες περιλαμβάνει ένα «δηλητηριασμένο» περιβάλλον εργασίας (το οποίο οδηγεί σε χαμηλό ηθικό, απουσίες/ανεπάρκειες λόγω άγχους και υψηλά ποσοστά αποχώρησης προσωπικού) και πιθανώς, δικαστικά έξοδα, μισθολογικές αποζημιώσεις και αστικές αποζημιώσεις.

Περιστασιακά, οι διακρίσεις που γίνονται από έναν εργοδότη βάσει των προτιμήσεων και των προκαταλήψεων του/της συνεπάγονται ότι ο εργοδότης δεν μεγιστοποιεί τα κέρδη του. Αντίθετα, προτίθεται να θυσιάσει κέρδη καταβάλλοντας μισθούς υψηλότερους από τους απαιτούμενους ή αποδεχόμενος εργαζόμενους με χαμηλότερα προσόντα αντί άλλων που θα μπορούσε να προσλάβει με τον ίδιο μισθό, προκειμένου να ικανοποιήσει τις προτιμήσεις του/της για τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησής του/της.

Το κόστος των διακρίσεων για τα άτομα (που αναζητούν εργασία ή τους εργαζόμενους): Τα άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης και διακρίσεων επιλέγουν ενδεχομένως να παραμείνουν άνεργα ή να υποαπασχοληθούν προκειμένου να αποφύγουν ανάλογες εμπειρίες, μειώνοντας κατά συνέπεια την οικονομική ευημερία τους.

Οι μηνύσεις μπορεί να είναι δαπανηρές και για τους ενάγοντες, ενώ ενδέχεται να οδηγήσουν σε μικρή ή καθόλου αποζημίωση. Μπορεί επίσης να προκύψει ψυχική βλάβη, οδηγώντας σε κατάθλιψη, θυμό και/ή άγχος.

Εφόσον οι γυναίκες από μειονοτικές ομάδες αντιμετωπίζουν υψηλότερες μισθολογικές διακρίσεις σε σχέση με τους άνδρες από μειονοτικές ομάδες, το μοντέλο αυτό θα συμβάλει στην οικονομική ζημία και στην ανισότητα που καθιστά τη βάση για μια ευρύτερη ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και μπορεί να μεταφραστεί σε οικονομική εξάρτηση και φτώχεια για τις θιγόμενες γυναίκες.

Ωφέλεια από τις διακρίσεις για τους εργοδότες: Η ικανοποίηση από την εργασία (ψυχική υγεία) των εργοδοτών αυξάνεται καθώς διατηρούν μια φυσική ή κοινωνική απόσταση από ορισμένες ομάδες. Οι εργοδότες, προσφέροντας στους εργαζόμενους που προέρχονται από μειονότητες χαμηλότερο μισθό σε σχέση με τους εργαζόμενους της πλειονότητας, εξισώνουν το κόστος μονάδας της εργασίας εάν συνυπολογιστεί το ψυχολογικό κόστος. Εφόσον οι προκαταλήψεις των εργοδοτών συνεχίζουν να υφίστανται, το μέγεθος της επιβάρυνσης για τη μειονότητα θα σχετίζεται άμεσα με την ισχύ των προκαταλήψεων των εργοδοτών και θα γίνονται σταθερά μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των μειονοτήτων από προκατειλημμένα άτομα.

Σε έναν κόσμο ελλιπούς ενημέρωσης, οι εργοδότες αντιμετωπίζουν κινδύνους ως προς την παραγωγικότητα των εργαζόμενων και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (φύλο, κατάσταση υγείας, εθνική/ εθνοτική καταγωγή) καθίστανται φθηνά εργαλεία για την επιλογή/ πρόσληψη των εργαζόμενων. Συνεπώς, το κόστος της διαδικασίας επιλογής μειώνεται.

Το οικονομικό όφελος είναι το βασικό κίνητρο πίσω από το φαινόμενο των διακρίσεων. Οι μισθολογικές διακρίσεις οδηγούν σε μεγιστοποίηση των κερδών. Οι θέσεις εργασίας οργανώνονται έτσι ώστε να αξιοποιηθεί το μισθολογικό πλεονέκτημα που αποκομίζεται με τη χρήση εργαζόμενων από μειονοτικές ομάδες και η τακτική έχει ως στόχο την ελαχιστοποίηση του κόστους εργασίας αποδυναμώνοντας τη διαπραγματευτική θέση των εργαζόμενων. Κατά συνέπεια, η ευημερία των εργοδοτών βελτιώνεται καθώς μπορούν να αυξήσουν το εισόδημά τους μέσω των διακρίσεων που κάνουν. Η κατανάλωση και/ή οι αποταμιεύσεις και/ή οι επενδύσεις των εργοδοτών αυξάνονται (και στα δημοσιονομικά έσοδα προστίθεται επιπλέον φόρος εισοδήματος).

Στον τομέα της στέγασης, το φαινόμενο των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών έχει επιπτώσεις στα άτομα, στους ιδιοκτήτες και στην κοινωνία εν γένει και οι επιπτώσεις αυτές είναι ήδη ορατές στο κέντρο της πρωτεύουσας της χώρας, της Αθήνας: οι μετανάστες έχουν πρόσβαση σε χαμηλής ποιότητας κατοικίες, καλούνται να καταβάλλουν υψηλότερο ενοίκιο και έχουν πρόσβαση σε κατοικίες σε περιοχές του κέντρου της Αθήνας και όχι στα προάστια. Εκτός των επιζήμιων συνεπειών για το εισόδημά τους, οι μετανάστες αναγκάζονται να περιοριστούν σε συγκεκριμένες περιοχές, κάτι που οδηγεί στην απομόνωση και στην παρακμή των κεντρικών περιοχών και είναι ιδιαίτερα εμφανές στο κέντρο της Αθήνας κατά τα τελευταία χρόνια.

Οι ιδιοκτήτες εισπράττουν υψηλότερα ενοίκια βραχυπρόθεσμα, όμως η αξία των ιδιοκτησιών τους μειώνεται μακροπρόθεσμα, οδηγώντας τους σε απώλειες κεφαλαίου. Οι γηγενείς ιδιοκτήτες που δεν ενοικιάζουν τις ιδιοκτησίες τους αλλά ζουν στις υποβαθμισμένες περιοχές, υφίστανται επίσης ζημιά ως προς την αξία των κατοικιών τους και γενικότερη υποβάθμιση στην ποιότητα της ζωής τους. Παρατηρείται κατά συνέπεια αύξηση της ξενοφοβίας και των συγκρούσεων με ρατσιστικό υπόβαθρο οδηγώντας σε χαμηλότερη ποιότητα ζωής για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν την έρευνα στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα, θεωρούμε ότι τα πειράματα πεδίου και πιο συγκεκριμένα, οι έλεγχοι κατάστασης (έλεγχοι συνάφειας) είναι εξαιρετικά χρήσιμοι καθώς παρέχουν τα πιο ξεκάθαρα άμεσα στοιχεία για το φαινόμενο των διακρίσεων. Οι έλεγχοι κατάστασης είναι μια πειραματική μέθοδος που έχει ως στόχο την προβολή πρακτικών βάσει των οποίων ένα άτομο που διαθέτει ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ένα άλλο άτομο που δεν διαθέτει το χαρακτηριστικό αυτό σε μία παρόμοια κατάσταση. Με τον τρόπο αυτό, καθορίζονται ζευγη που

διαφέρουν αποκλειστικά και μόνο βάσει ενός χαρακτηριστικού το οποίο αντανακλά το αίτιο της διάκρισης υπό εξέταση. Αν ένα από τα μέλη του ζεύγους αντιμετωπίζει διαφορετική μεταχείριση, η διαφορά αυτή συνεπάγεται την ύπαρξη διακρίσεων. Ωστόσο, αν και η προσέγγιση είναι ιδιαίτερα πολύτιμη σε εθνικό επίπεδο, αυτά τα πειράματα πεδίου είναι εξαιρετικά δαπανηρά για να αναπαραχθούν σε επίπεδο Ε.Ε. και έτσι είναι δύσκολο να υιοθετηθούν ως μία ευρύτερη ευρωπαϊκή προσέγγιση.

Η πρότασή μας για την έρευνα σε επίπεδο Ε.Ε. είναι να προωθήσει η Ε.Ε. μια μελέτη των διακρίσεων βάσει σύνθετων δεικτών. Μια τέτοια προσέγγιση θα είχε το πλεονέκτημα ότι θα διεύρυνε την ανάλυση των διακρίσεων πέραν του (στενού) πεδίου της αγοράς εργασίας. Δεύτερον, τα αποτελέσματα θα ήταν χρήσιμα για τη συγκριτική αξιολόγηση κάθε χώρας αναφορικά με τις επιδόσεις της σε ζητήματα διακρίσεων. Ακόμη σημαντικότερο είναι, ωστόσο, ότι ένας σύνθετος δείκτης για το φαινόμενο των διακρίσεων θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμος καθώς θα προσέλκυε το ενδιαφέρον των μέσων ενημέρωσης και συνεπώς θα τραβούσε την προσοχή των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών. Αυτό οφείλεται στο ότι είναι ευκολότερο για το ευρύ κοινό να ερμηνεύσει σύνθετους δείκτες από το να εντοπίσει κοινές τάσεις μεταξύ πολλών ξεχωριστών δεικτών.

9. Ο ρόλος της κοινωνίας πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων

9.1. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Η παρούσα ενότητα αντλεί από την Έκθεση¹²⁵ της ΟΚΕ με τίτλο «Ο ρόλος των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων, της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος στην καταπολέμηση των διακρίσεων» (ΟΚΕ, 2011γ).

Η Έκθεση ασχολείται με ένα έργο το οποίο πρόσφατα ανέλαβαν κοινωνικοί εταίροι: την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης. Το έργο αυτό συνδέεται σαφώς με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού, φύλου, καθώς και για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Μέχρι τώρα ο παραδοσιακός ρόλος των κοινωνικών εταίρων ήταν η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες οδηγούν σε συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τον τομέα της εργασίας. Αυτός ο

¹²⁵ Η έκθεση αυτή εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου του προγράμματος PROGRESS, με αντικείμενο την «Ίδρυση Παρατηρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα» (Βλ: www.gsdb.gr/ocd).

παραδοσιακός ρόλος, ωστόσο, έχει εξελιχθεί και επεκταθεί, όχι μόνο λόγω της παραμέτρου της «κοινωνικής ευθύνης» που έχει επηρεάσει το χαρακτήρα των επιχειρήσεων, αλλά και επειδή οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να αναλάβουν τα πολλαπλά καθήκοντα προώθησης της ίσης μεταχείρισης με όποιον τρόπο μπορούν. Στο πλαίσιο ενός τέτοιου νέου ρόλου, οι κοινωνικοί εταίροι αναπτύσσουν στενότερη συνεργασία με άλλους φορείς της κοινωνίας πολιτών, π.χ. ΜΚΟ, που επίσης στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η σημασία αυτού του νέου ρόλου είναι αξιοσημείωτη, επίσης, επειδή ο κύριος τομέας που απαγορεύονται οι διακρίσεις είναι ο τομέας της απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι, ως φυσικοί ρυθμιστές του χώρου εργασίας, εμπλέκονται με πολλούς τρόπους: (α) η ίση μεταχείριση μπορεί να αποτελέσει ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και θέμα συμφωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων, ως μέρος της σύμβασης εργασίας, (β) οι κοινωνικοί εταίροι σε υψηλότερο επίπεδο (ευρωπαϊκό - εθνικό) αναλαμβάνουν το καθήκον να γνωστοποιήσουν τις νέες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα στα μέλη τους ή τους κοινωνικούς εταίρους σε χαμηλότερο επίπεδο, (γ) η ίση μεταχείριση αποτελεί ένα θέμα δράσης για τις εθνικές και ευρωπαϊκές αρχές. Επιπλέον, (δ) ο θεσμοθετημένος κοινωνικός διάλογος αγκαλιάζει την καταπολέμηση των διακρίσεων και καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για συνεχή πρόοδο στον τομέα αυτό.

Η εξέλιξη αυτή θέτει δύο βασικά ερωτήματα: τι έχουν πετύχει οι κοινωνικοί εταίροι μέχρι στιγμής και ποιες ορθές πρακτικές ή πρωτοβουλίες έχουν αναπτύξει; Η πρακτική επίδραση είναι προφανής: εάν υπάρχουν καλές πρακτικές, μπορούν να επεκταθούν και να υιοθετηθούν από αυτούς που αναζητούν παρόμοιες δράσεις. Το δεύτερο ερώτημα αφορά τις υπόλοιπες ελλείψεις: ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, όταν αντιμετωπίζουν θέματα διακρίσεων; Η παρούσα Έκθεση στοχεύει στην απάντηση αυτών των ερωτημάτων. Με άλλα λόγια, η Έκθεση αποσκοπεί στην

παροχή μιας καλύτερης γενικής εικόνας τού τι έχουν κάνει μέχρι τώρα οι οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, για την ευαισθητοποίηση των μελών τους, της κοινωνίας γενικά και για την περαιτέρω ανάπτυξη της νομοθεσίας και των πολιτικών από τις κυβερνήσεις.

Η έρευνα που προηγήθηκε της Έκθεσης βασίστηκε σε επίσημα έγγραφα και έγγραφα θέσης, που εκδίδονται από διαφορετικές ευρωπαϊκές οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών, οι οποίες εκπροσωπούν ποικίλα συμφέροντα, καθώς και στις Γνώμες και πρωτοβουλίες της ΕΟΚΕ και της ΟΚΕ. Η Έκθεση περιγράφει συγκεκριμένες δράσεις και προσπαθεί να εντοπίσει τα πραγματικά αποτελέσματά τους. Το συμπέρασμα επιχειρεί μια κριτική αξιολόγηση του ρόλου των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών, εντοπίζοντας ισχυρά και αδύνατα σημεία.

Οι κοινωνικοί εταίροι στους οποίους αναφέρεται η εν λόγω Έκθεση είναι εκείνοι που δραστηριοποιούνται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένας μεγάλος αριθμός κοινωνικών εταίρων από κράτη μέλη της Ε.Ε. έχουν διαμορφώσει διαφορετικούς πανευρωπαϊκούς φορείς, των οποίων ο ρόλος συνίσταται στο να εκπροσωπούν τα αντίστοιχα συμφέροντα στα όργανα λήψης αποφάσεων της Ε.Ε. Ανάμεσα στους σημαντικότερους φορείς, οι οποίοι επίσης εξετάστηκαν στην εν λόγω Έκθεση, είναι οι εξής:

- **BUSINESSEUROPE:**¹²⁶ Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων
- **EEBMME:**¹²⁷ Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων
- **ΚΕΕΔ:**¹²⁸ Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν Δημόσιες υπηρεσίες

¹²⁶ <http://www.besnesseurope.eu>

¹²⁷ <http://www.ueapme.com>

¹²⁸ <http://www.KEEA.eu>

- EuroCommerce:¹²⁹ Εκπρόσωπος Λιανικού, Χονδρικού και Διεθνούς Εμπορίου στην Ε.Ε.
- Uni-Europa Commerce:¹³⁰ Εργαζόμενοι στο Ευρωπαϊκό Εμπόριο
- ΕΣΣΟ:¹³¹ Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από τους εν λόγω κοινωνικούς εταίρους είναι, πρώτον, πολλές και, δεύτερον, ποικίλες. Αυτός ήταν ο λόγος που συμπεριλήφθησαν στην προαναφερθείσα Έκθεση της ΟΚΕ.

Αναλυτικότερα, το πρώτο κεφάλαιο της εν λόγω Έκθεσης της ΟΚΕ είναι αφιερωμένο στις δράσεις αυτών των κοινωνικών εταίρων. Το δεύτερο και το τρίτο κεφάλαιο της έκθεσης αναφέρονται στο θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο, μέσω αναγνωρισμένων οργάνων ή οργανισμών, των οποίων η άποψη ζητείται συχνά από αρχές λήψης αποφάσεων.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ)¹³² ιδρύθηκε το 1957 και είναι ένας από τους δύο συμβουλευτικούς οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εκτός από την αρμοδιότητά της να διατυπώνει Γνώμες σχετικά με την προτεινόμενη νομοθεσία της Ε.Ε., η ΕΟΚΕ, ως γέφυρα μεταξύ της Ευρώπης και της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών, δίνει στους εκπροσώπους της μια επίσημη πλατφόρμα όπου μπορούν να εκφραστούν. Στην Ελλάδα, ο οργανωμένος κοινωνικός διάλογος ανατέθηκε στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ).¹³³ Η ΟΚΕ ιδρύθηκε το 1994 με βάση το ίδιο πρότυπο όπως και η ΕΟΚΕ. Με άλλα λόγια, η δομή της ΟΚΕ είναι παρόμοια με αυτήν της ΕΟΚΕ: τα μέλη της

¹²⁹ <http://www.eurocommerce.be>

¹³⁰ <http://www.uni-europa.org>

¹³¹ <http://www.etuc.org>

¹³² <http://www.eesc.europa.eu>

¹³³ <http://www.oke-esc.eu>

χωρίζονται σε τρεις (3) ομάδες: Εργοδότες, Εργαζόμενοι και Διάφορα Συμφέροντα (αγρότες, αυτοαπασχολούμενοι, δικηγόροι, γιατροί, μέλη του Τεχνικού, Οικονομικού και Γεωτεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, καταναλωτές). Ο κύριος ρόλος της ΟΚΕ είναι να ενισχύσει τον κοινωνικό διάλογο με τις Γνώμες και τις πρωτοβουλίες της. Από το 2001 η ΟΚΕ προβλέπεται ρητά από το ελληνικό Σύνταγμα. Παρακάτω γίνεται ειδικότερη αναφορά στα βασικά συμπεράσματα της Έκθεσης της ΟΚΕ για το ρόλο των κοινωνικών εταιρών στην καταπολέμηση των διακρίσεων (ΟΚΕ, 2011γ).

Σημειώνεται ότι ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και η ΕΟΚΕ και η ΟΚΕ, ως οργανώσεις θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου, για την καταπολέμηση των διακρίσεων, είναι, μέχρι στιγμής, πολύ σημαντικός. Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται συχνά να δράσουν κατά των διακρίσεων, κυρίως, επειδή η ενεργοποίησή τους θα μπορούσε να σημαίνει μια λύση του προβλήματος στη «βάση» του. Οι ενημερωμένοι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να κάνουν διακρίσεις και οι ενημερωμένοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να υφίστανται διακρίσεις. Ένας τέτοιος «προληπτικός» ρόλος επιτυγχάνεται με πολλούς τρόπους, όπως (α) οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και (β) η ευαισθητοποίηση των μελών μέσω δράσεων, οι οποίες συνεπάγονται συζήτηση, ενημέρωση, διαμόρφωση καλών πρακτικών, κατάρτιση Εκθέσεων και πραγματοποίηση συγκεκριμένων ερευνών, κ.λπ. Αν και ζωτικής σημασίας, αυτός δεν είναι ο μοναδικός ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι: εκτός από τη δράση τους ως εκπαιδευόμενοι, επηρεάζουν επίσης την πολιτική που εφαρμόζεται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, δεδομένου ότι οι προτάσεις και η κριτική τους συχνά απευθύνονται σε εθνικές και ευρωπαϊκές αρχές.

Αναφορικά με τις παραπάνω δραστηριότητες επισημαίνεται ότι οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι, η ΕΟΚΕ και η ΟΚΕ έχουν μέχρι τώρα λειτουργήσει ως ακολούθως:

(α) Αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα της καταπολέμησης των διακρίσεων και δείχνοντας δέσμευση για τους αντίστοιχους ρόλους τους

Όπως προαναφέρθηκε, οι κοινωνικοί εταίροι φαίνεται να αναγνωρίζουν, πρώτον, ότι οι διακρίσεις είναι ένα πραγματικό πρόβλημα στον τομέα της απασχόλησης, το οποίο τους αφορά άμεσα και, δεύτερον, ότι η κατάργηση των διακρίσεων είναι θετική, επίσης, όσον αφορά την απασχόληση και την ανάπτυξη. Η καταπολέμηση των διακρίσεων θεωρείται ότι φέρνει οφέλη, αφού συνεπάγεται μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, μεγαλύτερη παραγωγικότητα και κοινωνική συνοχή.

Ο αντίκτυπος της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και πολιτικής υπήρξε καθοριστικός: η συντριπτική πλειοψηφία των δράσεων και πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων, βασίστηκαν στην πολιτική και τα προγράμματα της Ε.Ε. Ειδικά το «Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους» έχει οδηγήσει σε σημαντικές επιτυχείς πρωτοβουλίες. Ωστόσο, οι κοινωνικοί εταίροι φαίνεται να έχουν δεσμευτεί στο ρόλο τους στην καταπολέμηση των διακρίσεων και να αποδέχονται την ευθύνη τους να ενεργούν εναντίον τους, σε μόνιμη βάση. Αυτό προκύπτει με βάση τη σύναψη δύο Προγραμματικών Συμφωνιών (ΠΣ), για τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και τη γονική άδεια, παρά την κρίση, η οποία θα μπορούσε να εμποδίσει τέτοιες πρωτοβουλίες.

Από την άλλη πλευρά, όταν έρχεται η ώρα για «ένα βήμα μπροστά» - δηλαδή για την επέκταση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης εκτός της απασχόλησης και για τη δημιουργία ενός ενιαίου οργάνου - η θέση των κοινωνικών εταίρων διαφοροποιείται. Υπέρ είναι οι εργαζόμενοι, δηλ. η ΕΣΣΟ, κατά είναι οι εργοδότες (ΒΕ, EuroCommerce, ΕΕΒΜΜΕ και ΚΕΕΔ), οι οποίοι επικαλούνται το επιχείρημα τους «κόστους»: περαιτέρω νομοθεσία σημαί-

νει περισσότερες και νέες υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις, πράγμα που καθιστά τη νομοθετική πρόοδο αντιπαραγωγική και αντιανταγωνιστική. Οι εργοδότες, επίσης, ζητούν καλύτερη εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας, παρατήρηση που, ωστόσο, έγινε και από την ΕΣΣΟ. Η ΕΣΣΟ φαίνεται να είναι ο ευρωπαϊκός κοινωνικός εταίρος με τον πιο ενεργό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων, όχι μόνο λόγω της θέσης της, εν όψει μιας νέας οδηγίας, αλλά και λόγω του μεγάλου αριθμού των πρωτοβουλιών που έχει αναλάβει υπέρ όλων των ευπαθών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των λεσβιών, των ομοφυλοφίλων και των τρανσεξουαλικών ατόμων.

(β) Πραγματοποιώντας επιτυχείς προληπτικές δράσεις

Η προστιθέμενη αξία των πρωτοβουλιών συγκεκριμένων κοινωνικών εταίρων έγκειται στον εντοπισμό των αιτιών και την εύρεση συγκεκριμένων λύσεων για το πρόβλημα των διακρίσεων. Όπως προαναφέρθηκε, πολλές συνεισφορές «διέγνωναν» πιθανές αιτίες διακρίσεων και διατύπωσαν τόσο συγκεκριμένες ενέργειες ενάντια σ' αυτές, ώστε η πλειοψηφία των επιχειρήσεων να μπορεί να τις εφαρμόσει. Παραδείγματα τέτοιων δράσεων είναι οι εξής:

- (α) το ΠΔ για τη γονική άδεια, το οποίο καθορίζει μεθόδους πρόσληψης για άρση των εμποδίων κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, για τα άτομα που μπορεί να υφίστανται διακρίσεις,
- (β) το ΠΔ για την Ισότητα των Φύλων έθεσε συγκεκριμένες προτεραιότητες και διατύπωσε συγκεκριμένες προτάσεις, οι οποίες οδήγησαν σε ορατές βελτιώσεις (π.χ. ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας),
- (γ) η Επίτομη Συλλογή της ΕΕΒΜΜΕ περιλαμβάνει μια σειρά καλών πρακτικών που αναπτύχθηκαν από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους: (i) μπορούν να αναπτυχθούν

μέθοδοι πρόσληψης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (τυπικές εφαρμογές), (ii) πρακτικές που βοηθούν τους εργοδότες να αναγνωρίσουν τη διακριτική συμπεριφορά, (iii) οι εργοδότες επιδιώκουν να βασίζονται στη βοήθεια και τη διαμεσολάβηση εξωτερικών παραγόντων, κατά την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες.

(γ) Ευαισθητοποιώντας μέλη των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων (σε ευρωπαϊκό, εθνικό, τοπικό επίπεδο)

Καλά αποτελέσματα υπήρχαν, επίσης και σ' αυτόν τον τομέα. Το ΠΔ για την Ισότητα των Φύλων, προσέγγισε τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι ανέλαβαν δράση προς την κατεύθυνση που έδειξαν οι ΒΕ, ΕΕΒΜΜΕ, ΚΕΕΔ και ΕΣΣΟ. Ειδικά η Επίτομη Συλλογή της ΕΕΒΜΜΕ περιλαμβάνει πρωτοβουλίες εθνικών επιχειρήσεων, επίσης σε τοπικό επίπεδο. Η προσπάθεια ανάπτυξης εργαλείων που επιτρέπουν τόσο στους εργοδότες, όσο και στους εργαζόμενους να συμβάλλουν ουσιαστικά στην καταπολέμηση των διακρίσεων, αποδεικνύει την επιτυχία των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων στην ευαισθητοποίηση των μελών τους, καθώς και στην προώθηση της συζήτησης και των εκστρατειών που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το θέμα της διαφορετικότητας.

(δ) «Προσεγγίζοντας» το κράτος και επηρεάζοντας τη δημόσια πολιτική

Οι κοινωνικοί εταίροι συχνά κατορθώνουν να ακουστούν από εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς χάραξης πολιτικής. Μερικά παραδείγματα αποτελούν το ΠΔ για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο επηρέασε την πολιτική της Ε.Ε., και το έργο της ΟΚΕ στις προαναφερόμενες Προπαρασκευαστικές Επιτροπές Νομοθεσίας.

(ε) Αντιμετωπίζοντας τις μελλοντικές προκλήσεις

Παρά το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι ενεργούν υπέρ της ίσης μεταχείρισης, φαίνεται ότι υπάρχουν ακόμα πολλά που μπορούν να κάνουν. Το συμπέρασμα αυτό αναφέρεται σε όλα τα είδη πιθανών δράσεων των κοινωνικών εταίρων, δεδομένου ότι (i) η βελτίωση της νομοθεσίας είναι πράγματι απαραίτητη (επίσης σε εθνικό επίπεδο, όπως φαίνεται από την πρόταση της ΟΚΕ για τον εντοπισμό διακριτικής νομοθεσίας), (ii) νέες και περισσότερες καλές πρακτικές είναι απαραίτητες, δεδομένου ότι δεν έχουν καταργηθεί όλες οι διακριτικές πρακτικές, (iii) εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη πληροφόρησης των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, καθώς επίσης και των μεμονωμένων εργοδοτών και εργαζόμενων και (iv) πρέπει να συμβούν περισσότερα στους τομείς ευρωπαϊκής και, ειδικά, εθνικής πολιτικής, όσον αφορά την εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας στην πράξη και την αλλαγή νοοτροπίας και καθιερωμένων στερεοτύπων.

Μέσα από τις προτάσεις και τις δραστηριότητές τους, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν δείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την πρόληψη των διακρίσεων στην κοινωνία μας. Ωστόσο, όσο οι άνθρωποι εξακολουθούν να είναι θύματα των διακρίσεων εντός και εκτός του τομέα απασχόλησης, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων - υπό το πρίσμα της συμβολής τους στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - θα πρέπει να αναπτύξουν περαιτέρω τέτοιες πρωτοβουλίες και δραστηριότητες.

9.2. Η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Η παρούσα και η επόμενη ενότητα αντλούν από την Έκθεση της ΟΚΕ με τίτλο «Πολιτικές κατά των διακρίσεων» (ΟΚΕ, 2011δ). Η εν λόγω Έκθεση εκπονήθηκε επίσης στο πλαίσιο του έργου του προγράμματος PROGRESS, με αντικείμενο την «Ίδρυση Παρατη-

ρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα». Η Έκθεση αυτή της ΟΚΕ (2011δ) χωρίζεται σε δύο (2) κύρια κεφάλαια. Το πρώτο, το οποίο αντιστοιχεί στην παρούσα ενότητα, παρουσιάζει τα ευρήματα και τα συμπεράσματα που έχουν συνταχθεί από την επιτόπια έρευνα που η ΟΚΕ πραγματοποίησε κατά τη διάρκεια έξι συνεχών μηνών, στο πλαίσιο του έργου. Πιο συγκεκριμένα, η επιτόπια έρευνα περιλάμβανε ένα ερωτηματολόγιο, σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων, που η ΟΚΕ διαμόρφωσε τον Ιανουάριο του 2011 και το οποίο εστάλη σε διάφορους οργανισμούς των κοινωνικών εταίρων - μελών της ΟΚΕ ή όχι - με στόχο τη συγκέντρωση της δικής τους εμπειρίας και των δικών τους προτάσεων σχετικά με αυτό το συγκεκριμένο θέμα. Έπειτα, οι απόψεις και οι προτάσεις που συγκεντρώθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου εξετάστηκαν εις βάθος, μέσα από μια φάση συνέντευξης / συζήτησης με εκπροσώπους των τοπικών επαγγελματικών και κοινωνικών οργανώσεων στην Ελλάδα. Το δεύτερο κεφάλαιο, το οποίο αντιστοιχεί στην ενότητα 9.3 του παρόντος κεφαλαίου, περιέχει συγκεκριμένες συστάσεις πολιτικής που πρέπει να εφαρμοστούν για την καλύτερη καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι προτάσεις των κοινωνικών εταίρων, όπως εκφράζονται μέσα από την επιτόπια έρευνα της ΟΚΕ και περιγράφονται στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας Έκθεσης, ενέπνευσαν τις συστάσεις αυτές, όπως επίσης και οι Ετήσιες Εκθέσεις, οι σχετικές Γνώμες και άλλες πρωτοβουλίες της ΟΚΕ.

Ειδικότερα, στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι κοινές απόψεις των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών που συμμετέχουν στην ΟΚΕ - και όχι μόνο - σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, αυτές οι γνώμες και οι συστάσεις συγκεντρώθηκαν μετά από μια διαδικασία δύο σταδίων. Το πρώτο βήμα συνίστατο στην αποστολή ενός ερωτηματολογίου, σχετικά με την κατα-

πολέμηση των διακρίσεων, στις οργανώσεις των κοινωνικών εταιρίων. Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε τέσσερα (4) κεφάλαια: (α) «καταπολέμηση των διακρίσεων», (β) «μέτρα για τις ευπαθείς ομάδες», (γ) «ηλικιωμένοι εργαζόμενοι» και (δ) «κοινωνικός διάλογος» και περιλάμβανε και ποσοτικά και ποιοτικά ερωτήματα. Συνολικά, η ΟΚΕ έλαβε 27 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια: 5 προέρχονται από την Ομάδα Ι («Εργοδότες»), 10 από την Ομάδα ΙΙ («Εργαζόμενοι»), 7 από την Ομάδα ΙΙΙ («Διάφορες δραστηριότητες») και 5 προέρχονται από τους συμμετέχοντες στη συνέντευξη της ομάδας εστίασης που έλαβε χώρα στην πόλη της Κατερίνης (βλ. παρακάτω). Το δεύτερο βήμα ήταν η διοργάνωση συνεντεύξεων ομάδας εστίασης σε διάφορες πόλεις στην Ελλάδα, και συγκεκριμένα στην Αθήνα, την Κατερίνη, τα Χανιά και τη Θεσσαλονίκη.

Η διαδικασία περιλάμβανε συγκεκριμένες ερωτήσεις στους συμμετέχοντες, οι οποίοι, μετά από έναν πρώτο γύρο, καλούνταν να συζητήσουν και να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους. Ο σκοπός των εν λόγω συνεντεύξεων της ομάδας στόχου ήταν διττός: πρώτον, να εξερευνηθεί και να κατανοηθεί καλύτερα το φαινόμενο των διακρίσεων μέσα από έναν διάλογο πρόσωπο με πρόσωπο και, δεύτερον, να ζητηθεί η γνώμη των εκπροσώπων των οργανώσεων των τοπικών κοινωνικών εταιρίων, με σκοπό την προσέγγιση του θέματος σε τοπικό επίπεδο.

Η παρούσα ενότητα χωρίζεται σε δύο (2) τμήματα. Το πρώτο τμήμα συνοψίζει τα συμπεράσματα από τις απαντήσεις που ελήφθησαν σε κάθε ένα από τα 44 ερωτήματα του σχετικού ερωτηματολογίου της ΟΚΕ. Το δεύτερο τμήμα είναι αφιερωμένο στις κοινές απόψεις όλων των πόλεων όπου πραγματοποιήθηκε συνέντευξη ομάδας εστίασης και στις γνώμες που διατυπώθηκαν σε κάθε μία από τις τέσσερις προαναφερθείσες πόλεις.

9.2.1. Τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας της ΟΚΕ¹³⁴

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η σύνοψη των βασικών ευρημάτων της επιτόπιας έρευνας που διεξήχθη από την ΟΚΕ. Η εν λόγω επιτόπια έρευνα πρέπει να θεωρηθεί ως αναπόσπαστο μέρος του ρόλου της Επιτροπής στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για ζητήματα όπως η καταπολέμηση των διακρίσεων, που παρουσιάζουν άμεσο ενδιαφέρον για τους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες. Επιπλέον, οι απαντήσεις, τα σχόλια και οι απόψεις που προέρχονται από την επιτόπια έρευνα επιτρέπουν το σχηματισμό μιας πιο ξεκάθαρης εικόνας για την τρέχουσα κατάσταση στην Ελλάδα σχετικά με το ζήτημα των διακρίσεων, τις ελλείψεις και τις ανάγκες του.

Αν και οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας της ΟΚΕ ήταν πολλές και ποικίλες, εντοπίστηκαν κάποιες κοινές θέσεις και πιο συγκεκριμένα:

- Όλοι οι ερωτώμενοι παραδέχτηκαν την ύπαρξη του προβλήματος των διακρίσεων, χωρίς όμως να έχουν πάντα την ίδια θέση όσον αφορά την προτεραιότητα που πρέπει να δοθεί και τα μέσα που πρέπει να εφαρμοστούν, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ζήτημα. Παρόλο που η κύρια θέση βλέπει την καταπολέμηση των διακρίσεων ως μέσο για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και για τη διασφάλιση της κοινωνικής τάξης και δικαιοσύνης, μερικοί πιστεύουν ότι - στο

¹³⁴ Στην προαναφερθείσα Έκθεση της ΟΚΕ παρατίθενται αναλυτικά τα συμπεράσματα από τις απαντήσεις που ελήφθησαν σε κάθε ένα από τα 44 ερωτήματα του σχετικού ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ο αριθμός των απαντήσεων καθώς και το ποσοστό που αντιπροσωπεύει ο αριθμός αυτός σε σύγκριση με το συνολικό αριθμό των απαντήσεων που ελήφθησαν. Η περιγραφή αυτή επιτρέπει την ταυτοποίηση των συμφωνιών και των διαφωνιών μεταξύ των ομάδων των ερωτηθέντων. Επιπλέον, παρουσιάζεται η αιτιολόγηση των απαντήσεων από τους εκπρόσωπους των κοινωνικών εταίρων. Βλ. αναλυτικότερα: ΟΚΕ, 2011δ, *Πολιτικές κατά των διακρίσεων*, Αθήνα (αδημοσίευτο). Συντακτική ομάδα: Όλγα Αγγελοπούλου, Απόστολος Ξυράφης, Πάνος Αλεξόπουλος, <http://www.oke.gr/>

τρέχον οικονομικό πλαίσιο - θέματα όπως οι διακρίσεις δεν πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα.

- Όσον αφορά τις οργανώσεις που εκπροσωπούν και, γενικότερα, τις οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι έχουν δείξει και συνεχίζουν να δείχνουν ενδιαφέρον για το θέμα των διακρίσεων. Ωστόσο, δεν έχουν συμμετάσχει όλες οι οργανώσεις στον ίδιο βαθμό σε δράσεις που στοχεύουν στην ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των μελών τους. Επιπρόσθετα, ένας αριθμός ερωτώμενων ανέφερε τη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), η οποία βοηθά τις εταιρείες στη βελτίωση του εταιρικού τους προφίλ. Επίσης, οι περισσότεροι οργανισμοί των κοινωνικών εταίρων που, κατά το παρελθόν, πραγματοποίησαν δραστηριότητες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το έκαναν αυτό κυρίως μέσα από τη συνεργασία με άλλους φορείς / οργανισμούς για την υλοποίηση των προγραμμάτων που αποσκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και με την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης σε άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες .
- Οι ερωτώμενοι τόνισαν ότι το (Ελληνικό) κράτος πρέπει να είναι το πρώτο που θα ενδιαφερθεί και θα συμμετάσχει στην καταπολέμηση των διακρίσεων, προβλέποντας παράλληλα την κατάλληλη νομική και οικονομική υποστήριξη, καθώς και τα μέσα για να επιτρέψει στις κοινωνικές και επαγγελματικές οργανώσεις να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση.
- Όσον αφορά συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες, οι συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι οι νέοι και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες, τα άτομα με αναπηρία και οι μετανάστες, είναι όλοι πιθανά θύματα των διακρίσεων, με ορισμένους, όπως οι γυναίκες ή οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, να είναι πιο εκτεθειμένοι από τους άλλους. Αντιθέτως, η συζήτηση σχετικά με

κάποιες άλλες ευπαθείς ομάδες, όπως τα άτομα ΛΟΑΤ, φαίνεται να είναι περισσότερο ταμπού, ειδικά στις μικρές και κλειστές κοινωνίες ενώ πολύ λίγες απόψεις διατυπώθηκαν σχετικά με διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ή επειδή κάποιος ανήκει σε μια μειονοτική ομάδα (μια πιθανή εξήγηση θα μπορούσε να είναι ότι αυτές οι περιπτώσεις είναι πιο δύσκολο να προσδιοριστούν). Επιπλέον, ανέφεραν ότι έχουν δημιουργηθεί στερεότυπα σχετικά με συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες, όπως για παράδειγμα, με την προέλευση των μεταναστών, ή την εξωτερική εμφάνιση των γυναικών.

- Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων σ' αυτόν τον κοινωνικό διάλογο τόνισε την ύπαρξη σημαντικών ελλείψεων στο νομικό πλαίσιο, το οποίο χαρακτηρίζεται ως πολύπλοκο και δύσκολο στην εφαρμογή, καθώς και στο θεσμικό πλαίσιο, όπου η εφαρμογή και οι μηχανισμοί παρακολούθησης είναι ελλιπείς ή δεν λειτουργούν σωστά. Οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι έδειξαν μια σχετική έλλειψη ενημέρωσης όσον αφορά τις διατάξεις που περιλαμβάνονται στην ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που σχετίζονται με διακρίσεις. Στο πλαίσιο αυτό, μερικοί δεν γνώριζαν, για παράδειγμα, ότι απαγορεύεται η δημοσίευση αγγελίας ενοικίασης διαμερίσματος, η οποία αποκλείει ρητά ορισμένα άτομα λόγω φύλου ή εθνοτικής καταγωγής. Μερικοί άλλοι ήταν μπερδεμένοι για το τι πραγματικά επιτρέπεται και τί όχι.
- Ένα άλλο ζήτημα που επισημάνθηκε είναι η έλλειψη μιας πραγματικής πολιτικής βούλησης και συμμετοχής για την αντιμετώπιση του ζητήματος των διακρίσεων. Επίσης, τόνισαν την ανάγκη για αλλαγή στη νοοτροπία και την εκπαίδευση και την ανάγκη για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και ενημέρωση σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα.

- Πολλοί συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι, σε ορισμένα επαγγέλματα, οι διακρίσεις είναι αναπόφευκτες. Ως παράδειγμα, έφεραν κυρίως μια θέση εργασίας όπου οι εργαζόμενοι καλούνται να μεταφέρουν βαριές τσάντες και, συνεπώς, τις δυσκολίες που θα αντιμετώπιζαν οι γυναίκες ή ένας «ηλικιωμένος» εργαζόμενος.
- Όσον αφορά την πρακτική των ανώνυμων βιογραφικών σημειωμάτων (CV), το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων συμφώνησε ότι είναι ένα πολιτικά ορθό μέτρο που θα είχε ελάχιστες πιθανότητες να υλοποιηθεί στην Ελλάδα, κυρίως επειδή οι άνθρωποι δεν είναι έτοιμοι να αποδεχθούν μια τέτοια διαδικασία πρόσληψης. Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε ότι αυτό δεν έχει νόημα, δεδομένου ότι ο εργοδότης θα δει τον υποψήφιο εργαζόμενο.
- Τέλος, γενική πεποίθηση των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν ότι, η τρέχουσα οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση επιδείνωσε την κατάσταση, π.χ. σχετικά με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή την προστασία από την απόλυση, για τους ανθρώπους που ανήκουν σε κάποια ευπαθή ομάδα, ενώ έχουν εμφανιστεί νέες ομάδες που υφίστανται διακρίσεις, όπως οι μονογονεϊκές οικογένειες.

9.2.2. Συνεντεύξεις ομάδας εστίασης της ΟΚΕ

Όπως έχει προαναφερθεί, διοργανώθηκαν από μια συνέντευξη ομάδας εστίασης σε τέσσερις (4) διαφορετικές πόλεις, για καλύτερη κατανόηση των απόψεων των κοινωνικών εταίρων και για μια τοπική προοπτική για το θέμα των διακρίσεων. Οι ερωτώμενοι από τις τέσσερις ομάδες εστίασης ενδιαφέρθηκαν να μάθουν περισσότερα για το μελλοντικό Παρατηρητήριο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και μερικοί από αυτούς εξέφρασαν την προθυμία να συμμετάσχουν σ' αυτό.

Παρακάτω, γίνεται αναλυτικότερη αναφορά στα βασικά ευρήματα από τις εν λόγω συνεντεύξεις ομάδας εστίασης που πραγματοποιήθηκαν σε Αθήνα, Κατερίνη, Χανιά και Θεσσαλονίκη.

α. Συνέντευξη ομάδας εστίασης της ΟΚΕ στην Αθήνα

Οι συνεντεύξεις της ομάδας εστίασης στην Αθήνα πραγματοποιήθηκαν την άνοιξη του 2011 στις εγκαταστάσεις της ΟΚΕ με τη συμμετοχή των μελών της ΟΚΕ, τα οποία ανέφεραν ότι:

- Όσον αφορά το θέμα των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, είναι, κατά μία έννοια, ένα πραγματικό πρόβλημα το οποίο δεν μπορεί να λυθεί εξαιτίας της ανεπάρκειας του νομικού πλαισίου και των αναποτελεσματικών μηχανισμών παρακολούθησης. Ένας δεύτερος ερωτώμενος εξήγησε ότι το θέμα αυτό είναι εν μέρει πραγματικό πρόβλημα και εν μέρει θεωρητικό. Υποστήριξε ότι ορισμένες ευπαθείς ομάδες, όπως οι μετανάστες που εργάζονται στον αγροτικό τομέα, είναι σε μειονεκτική θέση (π.χ. ασαφές νομικό πλαίσιο σχετικά με την ασφάλισή τους, όταν απασχολούνται σε διάφορες θέσεις εργασίας), αλλά και σε πλεονεκτική θέση (π.χ. λαμβάνουν υψηλές αμοιβές) σε σύγκριση με τους Έλληνες αγρότες. Μια άλλη άποψη που εκφράστηκε τόνιζε το γεγονός ότι υπάρχουν μεγαλύτερες διακρίσεις απέναντι σε ορισμένες ευπαθείς ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι ηλικίας 50+ (πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες), οι μετανάστες (ασφαλιστικά προβλήματα) και τα άτομα με αναπηρία (ανάγκη για βελτίωση του θεσμικού πλαισίου όσον αφορά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα) συνιστούν τις πλέον ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.
- η καταπολέμηση των διακρίσεων έχει θετικό αντίκτυπο στην οικονομική και κοινωνική πρόοδο, επειδή εγγυάται την κοινωνική συνοχή και την κοινωνική αλληλεγγύη,

- οι ευπαθείς ομάδες είναι πολύ συχνά θύματα ρατσιστικών σχολίων και στερεοτύπων. Παραδείγματα αποτελούν οι επίμονες παρατηρήσεις σχετικά με την αναπηρία, τα στερεότυπα για τους μετανάστες ανάλογα με την προέλευσή τους (το ίδιο σχόλιο έγινε στην Κατερίνη - βλ. παρακάτω) ή σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση των γυναικών και την ικανότητά τους να συνδυάσουν την επαγγελματική τους ζωή με τις «μητρικές τους υποχρεώσεις»,
- διαφορετικές απόψεις εκφράστηκαν όσον αφορά τη συμμετοχή επαγγελματικών οργανώσεων στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Ένας ερωτώμενος εξήγησε ότι αυτού του είδους οι οργανώσεις προσπαθούν, όσο μπορούν, να επιλύσουν τα ζητήματα διακρίσεων. Αντιθέτως, μια άλλη άποψη υποστήριξε ότι οι ενέργειες και οι δραστηριότητές τους είναι ανεπαρκείς, με εξαίρεση τους ηλικιωμένους εργαζόμενους. Μια τρίτη άποψη είναι ότι τα συνδικάτα δεν έχουν σαφή στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ούτε την απαιτούμενη αλληλεγγύη προς τις ευπαθείς ομάδες,
- τέλος, οι συμμετέχοντες στην Αθήνα παρατήρησαν ότι η Ελλάδα μπορεί να είναι «μπροστά» στην καταπολέμηση των διακρίσεων σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όταν λάβει κανείς υπόψη περιπτώσεις όπως η αύξηση της ξενοφοβίας σε ορισμένες σκανδιναβικές χώρες

β. Συνέντευξη ομάδας εστίασης της ΟΚΕ στην Κατερίνη

Η συνέντευξη της ομάδας εστίασης στην πόλη της Κατερίνης έγινε το Μάρτιο του 2011. Εκπρόσωποι από διάφορες τοπικές επαγγελματικές οργανώσεις που απάντησαν στις ερωτήσεις, τόνισαν τα ακόλουθα σημεία:

- η καταπολέμηση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα στην παρούσα συγκυρία λόγω της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης,
- όσον αφορά συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες, τόνισαν ότι οι γυναίκες δεν είναι το ίδιο παραγωγικές και συνεργάσιμες με τους άνδρες, ενώ είναι πιο φιλόδοξες όσον αφορά την καριέρα τους. Για τα πρόσωπα που ανήκουν στην ομάδα των ΛΟΑΤ, υπογράμμισαν τις δυσκολίες παραμονής τους στην Κατερίνη, η οποία είναι μια κλειστή κοινωνία. Η ίδια άποψη εκφράστηκε στην πόλη των Χανίων, όπου οι άνθρωποι προσθέσανε ότι τα περισσότερα από τα άτομα ΛΟΑΤ φεύγουν από την πόλη για την Αθήνα ώστε να βρουν μια θέση εργασίας, κυρίως στον καλλιτεχνικό τομέα (π.χ. dj, μπάρμαν / μπαργούμαν, κ.λπ.). Για τα άτομα με αναπηρία, οι ερωτώμενοι από την Κατερίνη ανέφεραν ότι η συνολική κατάσταση έχει βελτιωθεί: υπάρχει μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σχετικά με τα προβλήματα που αυτή η ευπαθής ομάδα αντιμετωπίζει σε καθημερινή βάση. Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι έχουν σταθερές απόψεις και στάσεις και δεν προσαρμόζονται εύκολα στις νέες τεχνολογίες. Πρόσθεσαν ότι για έναν εργαζόμενο ηλικίας 55 + η απώλεια της θέσης εργασίας είναι καταστροφή, δεδομένου ότι ένας εργοδότης θα προτιμήσει να προσλάβει με τον ίδιο μισθό δύο νέους εργαζόμενους και όχι έναν μόνο ηλικιωμένο εργαζόμενο. Τέλος, για τους μετανάστες, οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι τα στερεότυπα έχουν αναπτυχθεί ανάλογα με την προέλευσή τους
- οι οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες, τους εργαζόμενους ή άλλα επαγγέλματα δεν κάνουν κάτι το ιδιαίτερο για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των μελών τους σχετικά με θέματα διακρίσεων. Ανέφεραν ότι τα τοπικά

εμπορικά επιμελητήρια και σωματεία δείχνουν ενδιαφέρον για τα θέματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις, χωρίς όμως να έχουν πραγματοποιήσει σημαντικές δράσεις,

- στο ερώτημα εάν, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η Ελλάδα είναι «μπροστά» ή «πίσω» στην καταπολέμηση των διακρίσεων, οι ερωτώμενοι από την Κατερίνη δήλωσαν ότι αυτό που πραγματικά έχει σημασία είναι το πού βρισκόμαστε σε σχέση με τους στόχους που έχουμε θέσει και το πρόβλημα είναι ότι, στην Ελλάδα, απουσιάζουν οι σαφώς προκαθορισμένοι, μακροπρόθεσμοι στόχοι σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.

γ. Συνέντευξη ομάδας εστίασης της ΟΚΕ στα Χανιά

Η συνέντευξη της ομάδας εστίασης στην πόλη των Χανίων έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2011. Οι συμμετέχοντες εκπροσωπούσαν διαφόρους κοινωνικούς και επαγγελματικούς οργανισμούς από τα Χανιά. Οι κυριότερες παρατηρήσεις της συζήτησης ήταν:

- σε αντίθεση με τις δηλώσεις των ερωτώμενων στην Κατερίνη, οι ερωτώμενοι στα Χανιά δήλωσαν ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει πάντοτε να αποτελεί προτεραιότητα,
- όσον αφορά τις ευπαθείς ομάδες, αναρωτήθηκαν αν θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε τους *ναρκομανείς* ως ανθρώπους με αναπηρία και ως εκ τούτου, ως ευπαθή ομάδα. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι *οι μετανάστες, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι γυναίκες* είναι εκείνοι που αυτή τη στιγμή αντιμετωπίζουν τις εντονότερες διακρίσεις στα Χανιά. Αντίθετα, οι διακρίσεις λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι πολύ σπάνιες στα Χανιά,
- οι κοινωνικές υπηρεσίες που φροντίζουν δύστυχους ανθρώπους αντιμετωπίζουν, επίσης, κατά κάποιο τρόπο, διάκριση, υπό την έννοια ότι δεν θεωρούνται τόσο σημαντικές όσο άλλες δημόσιες υπηρεσίες,

- οι ερωτώμενοι τόνισαν ότι στην Ελλάδα τα άτομα που αντιμετωπίζουν διακρίσεις δεν έχουν επίγνωση των νομικών προβλέψεων, των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους. Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια τράπεζα πληροφοριών σχετικά με το θέμα των διακρίσεων,
- η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί, κατά πρώτο και κύριο λόγο, ευθύνη του κράτους και ως εκ τούτου, η κρατική στήριξη είναι απαραίτητη όταν οι τοπικές κοινωνικές και επαγγελματικές οργανώσεις αναλαμβάνουν δράσεις και δραστηριότητες,
- η τρέχουσα οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει οδηγήσει σε αλλαγές στην αγορά εργασίας. Σήμερα, για παράδειγμα, οι πτυχιούχοι είναι πρόθυμοι να εργαστούν ως οδοκαθαριστές, μια εργασία που στο παρελθόν γινόταν στην ουσία από ξένους / μετανάστες εργαζόμενους. Επιπλέον, οι φτωχοί άνθρωποι γίνονται πολύ συχνά θύματα διακρίσεων,
- τέλος, ειπώθηκε ότι η Ελλάδα έχει μείνει πίσω στον αγώνα κατά των διακρίσεων, ιδίως σε σύγκριση με χώρες όπως η Ελβετία

δ. Συνέντευξη ομάδας εστίασης της ΟΚΕ στη Θεσσαλονίκη

Η συνέντευξη της ομάδας εστίασης στη Θεσσαλονίκη ακολούθησε έπειτα από μια ανοικτή συζήτηση με τίτλο «Καταπολέμηση των διακρίσεων: Ο ρόλος της κοινωνίας πολιτών», η οποία διοργανώθηκε τον Ιούνιο του 2011 από την ΟΚΕ, μαζί με το Δήμο Θεσσαλονίκης και το ΕΚΚΕ. Παρακάτω είναι μερικές από τις κύριες παρατηρήσεις των συμμετεχόντων:

- εκτός από τις ανησυχίες τους για την (γενική) εφαρμογή των νόμων στην Ελλάδα, οι ερωτώμενοι ανέφεραν τις ελλείψεις στη δικαστική προστασία των θυμάτων των διακρίσεων. Συ-

γκεκριμένα, τόνισαν ότι οι δικαστές δεν είναι αρκετά εξοικειωμένοι με τη σχετική νομοθεσία και ότι οι αποφάσεις των δικαστηρίων καθυστερούν σημαντικά.

- όσον αφορά το νομικό πλαίσιο, πρέπει να απλοποιηθεί και να βελτιωθεί. Επιπλέον, εμφανίζονται νέα είδη διακρίσεων, τα οποία απαιτούν νέους νόμους που περιέχουν διατάξεις, όπως το δικαίωμα στην πληροφόρηση και την πρόσβαση,
- η τρέχουσα οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα δεν επιτρέπει την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων. Σε ό,τι αφορά τις συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες, οι γυναίκες, στο πρόσφατο παρελθόν, έχουν δει βελτίωση στις συνθήκες εργασίας τους- βελτίωση η οποία έχει επιβραδυνθεί λόγω της κρίσης (π.χ. περιπτώσεις εγκύων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα που υφίστανται διακρίσεις). *Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι* εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα ενώ οι *νέοι εργαζόμενοι* δεν αμείβονται ικανοποιητικά και δυσκολεύονται να μπουν στην αγορά εργασίας. Παρατηρείται έλλειψη οικονομικών πόρων για επένδυση σε υποδομές για *άτομα με αναπηρία*. Πολλοί *μετανάστες* έχουν πλέον ενσωματωθεί στην ελληνική παραγωγική διαδικασία, κυρίως στον τομέα των κατασκευών. Τέλος, οι ερωτώμενοι από τη Θεσσαλονίκη πρόσθεσαν ότι πρόσφατα έχουν εμφανιστεί νέες ευπαθείς ομάδες. Οι νέες αυτές ομάδες περιλαμβάνουν κυρίως μονογονεϊκές οικογένειες, φτωχούς άνεργους, υπερχρεωμένα νοικοκυριά ή αυτοαπασχολούμενους που δεν έχουν πρόσβαση π.χ. σε επιδόματα ανεργίας,
- οι ερωτώμενοι στη Θεσσαλονίκη ανέφεραν ότι οι τοπικοί εργοδότες, οι εργαζόμενοι και άλλοι οργανισμοί που εκπροσωπούν την τοπική οργανωμένη κοινωνία πολιτών έχουν πραγματοποιήσει δράσεις και δραστηριότητες, κυρίως μέσω της Εταιρικής

Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) με στόχο την ευαισθητοποίηση των μελών τους. Τέλος, επεσήμαναν την ανάγκη συντονισμού όλων των δράσεων και δραστηριοτήτων κατά των διακρίσεων, οι οποίες πραγματοποιούνται από διαφορετικούς οργανισμούς.

9.3. Γενικά αποδεκτά μέτρα και συστάσεις πολιτικής από τους κοινωνικούς εταίρους

Η παρούσα ενότητα περιλαμβάνει όλα τα γενικά και κοινώς αποδεκτά μέτρα και τις συστάσεις πολιτικής που εκφράστηκαν από όλους τους κοινωνικούς εταίρους, είτε αυτοί είναι εργοδότες, εργαζόμενοι, αυτοαπασχολούμενοι, αγρότες ή κάτι άλλο. Οι κοινές απόψεις προέρχονται (α) από την επιτόπια έρευνα που διεξήχθη από την ΟΚΕ και (β) από τις Ετήσιες Εκθέσεις της ΟΚΕ (2005, 2006, 2007, 2008, 2009) καθώς και την Εθνική Κοινωνική Αναπτυξιακή Συμφωνία.¹³⁵ Η τελευταία αποτελεί μια πρωτοβουλία της ΟΚΕ, η οποία διεξήγαγε έναν αρκετά μεγάλο διάλογο, με συμμετέχοντες από όλους τους οργανισμούς των κοινωνικών εταίρων, σε όλα τα οικονομικά και κοινωνικά θέματα που απασχόλησαν την ΟΚΕ από το 1994. Ένα από τα θέματα αυτά ήταν η ισότητα και η ίση μεταχείριση. Οι προτάσεις που συμφωνήθηκαν είναι οι ακόλουθες:

- οι νομικές διατάξεις πρέπει να εφαρμοστούν καλύτερα. Ειδικά μέτρα που προτείνονται είναι τα εξής: δημιουργία και / ή σημαντική βελτίωση των μηχανισμών παρακολούθησης, ανάλυση και εφαρμογή των συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από διεθνείς οργανισμούς και ΜΚΟ, περισσότερες πολιτικές και νομοθετικές συνέπειες, αλλαγή νοοτροπίας, μεταφορά, μέσω ενός ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, των καλών πρακτικών από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

¹³⁵ Εθνική Κοινωνική Αναπτυξιακή Συμφωνία. Βλ. www.oke.gr

- Η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα πρέπει να εφαρμοστεί και πρέπει να είναι πιο αποτελεσματική. Οι αρχές παρακολούθησης θα πρέπει να είναι καλύτερα οργανωμένες και συντονισμένες. Η έλλειψη συντονισμού είναι μια από τις ελλείψεις που περισσότερο αναφέρθηκαν. Επίσης, οι κανονισμοί για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία χαρακτηρίζονται κυρίως από μια ποινική δικαστική παρέμβαση. Για την ανάπτυξη προληπτικών δράσεων δεν προβλέπονται ούτε οικονομική και διοικητική αξιολόγηση, ούτε ενίσχυση των αρμόδιων οργάνων.
- Το νομικό πλαίσιο πρέπει να εκσυγχρονιστεί και να απλοποιηθεί. Νέα είδη διακρίσεων εμφανίζονται, ειδικά στη σημερινή εποχή της οικονομικής κρίσης και αυτή η εξέλιξη απαιτεί νέα και σύγχρονη νομοθεσία. Η καινούργια εξέλιξη έχει δύο πτυχές: η πρώτη αφορά τις νέες ομάδες που αντιμετωπίζουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και χάνουν την πρόσβασή τους σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες, αλλά δεν μπορούν να θεωρηθούν θύματα διακρίσεων, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο: ανύπαντροι γονείς, φτωχοί άνεργοι, χρεωμένα νοικοκυριά, κ.λπ. Η άλλη πτυχή αφορά τα πρόσωπα που αποκλείονται από γενικές υπηρεσίες, όπως π.χ. άτομα με περιορισμένη ορατότητα, που δεν μπορούν να δουν τα προϊόντα στο πάνω ράφι του σούπερ μάρκετ. Από αυτήν την άποψη, τα δικαιώματα πρόσβασης και ενημέρωσης θα πρέπει να καθοριστούν.
- Πρέπει να δημιουργηθεί μια «τράπεζα πληροφοριών», ώστε να εξοικειωθούν όλοι με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μελών της κοινωνίας σχετικά με την ίση μεταχείριση. Τέτοια δικαιώματα και υποχρεώσεις δεν είναι ευρέως γνωστά: οι άνθρωποι και, ως εκ τούτου, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, δεν γνωρίζουν ότι

απαγορεύονται οι διακρίσεις. Στο ίδιο πλαίσιο, η σχετική νομοθεσία πρέπει να απλοποιηθεί, ώστε να είναι προσβάσιμη από όλους τους πολίτες. Επιπλέον, οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι κρατικοί λειτουργοί θα πρέπει να εκπαιδεύονται πάνω στη σχετική νομοθεσία, καθώς και στις πρακτικές που προστατεύουν τα δικαιώματα όλων των πολιτών. Οι εκστρατείες ενημέρωσης πρέπει να έχουν ισχυρή περιφερειακή διάσταση.

- Όσον αφορά την αργή διαδικασία της αλλαγής νοοτροπίας, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τονίσει το γεγονός ότι τα υπάρχοντα στερεότυπα πρέπει να εξαφανιστούν: μια τέτοια διαδικασία είναι μακρά και δύσκολη, αλλά απαραίτητη επειδή τα στερεότυπα και η αδυναμία αποδοχής των διαφορών των άλλων είναι τα αίτια των διακρίσεων. Το δικαίωμα στη διαφορετικότητα πρέπει να προστατεύεται και η κοινωνία πρέπει να μάθει να την σέβεται. Τα σχολεία, και το δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα εν γένει, θα πρέπει να θεωρηθούν ως ένα σημαντικό πεδίο δράσης. Θα πρέπει επίσης να πραγματοποιηθεί μια διαδικασία ενσωμάτωσης.
- Το ζήτημα των διακρίσεων θεωρείται ένα θέμα που συνδέεται με τον αποκλεισμό πληθυσμιακών ομάδων από την πρόσβαση σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες και την πλήρη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Ως εκ τούτου, προτείνεται το κράτος και η κοινωνία εν γένει να αναπτύξουν και να υποστηρίξουν προγράμματα για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου, των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και απασχόλησης των ευπαθών ομάδων, όπως οι Ρομά. Οι Ρομά αντιμετωπίζουν προβλήματα στέγασης, εκπαίδευσης, πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας και επαφής με τις δημόσιες αρχές. Σε ό,τι αφορά τα πρόσωπα που δικαιούνται ανθρωπιστική βοήθεια, θα πρέπει να έχουν δικαίωμα σε όλες τις παροχές κοινωνικής υποστήριξης στην Ελλάδα.

- Επιπλέον, προτείνεται η αύξηση των υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, έτσι ώστε να διευκολυνθεί η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- Όσον αφορά τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και τους νέους, οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν, πρώτον, ότι πρέπει να αναπτυχθούν ορισμένοι μηχανισμοί, οι οποίοι θα επιτρέπουν τη λεγόμενη «καθοδήγηση» των νεότερων από τους παλαιότερους. Και δεύτερον, αναφέρουν ένα νέο θέμα που συνδέεται με την παρούσα οικονομική κρίση: τη μείωση των μισθών και ημερομισθίων των νέων, οι οποίοι, ως εκ τούτου, υφίστανται διακρίσεις. Η νέα εργατική νομοθεσία, που έχει θεσπιστεί στην Ελλάδα από το 2010, εισήγαγε διατάξεις που συχνά προβαίνουν σε διακρίσεις μεταξύ των νεότερων και των παλαιότερων.
- Στο παραπάνω πλαίσιο, και παρόλο που η εθνικότητα δεν αποτελεί νομικά απαγορευμένο λόγο διάκρισης, ένας μεγάλος αριθμός προτάσεων αναφέρονται σε αλλοδαπούς, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Η αξιοσημείωτη αλλαγή που επήλθε με το Νόμο 3838/2010, που αλλάζει τον Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, κάνοντας την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας ευκολότερη και επιτρέποντας στους αλλοδαπούς να συμμετέχουν στις περιφερειακές και δημοτικές εκλογές, έτυχε θερμής υποδοχής από την ΟΚΕ. Η ΟΚΕ το θεώρησε ένα σημαντικό βήμα προς το στόχο της ένταξης των μεταναστών. Παρόλα αυτά, το ελληνικό Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο, το Συμβούλιο της Επικρατείας, αποφάσισε ότι έρχεται σε αντίθεση με το ελληνικό Σύνταγμα.
- Η διαδικασία απόκτησης ασύλου στην Ελλάδα θα πρέπει να βελτιωθεί. Η ΟΚΕ έχει διατυπώσει λεπτομερείς προτάσεις στις ετήσιες εκθέσεις της.

- Δεδομένου ότι η ίση μεταχείριση είναι μια νομική έννοια στενά συνδεδεμένη με νομικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, είναι πολύ σημαντικό οι δικαστές να μάθουν περισσότερα για τις σχετικές διατάξεις. Τα μέλη του δικαστικού σώματος θα πρέπει να είναι περισσότερο εξοικειωμένα με την εν λόγω νομοθεσία, όσον αφορά τα ουσιαστικά δικαιώματα που προβλέπονται στο πλαίσιο αυτό, καθώς και τη σχετική διάταξη για τη διαδικασία, για παράδειγμα, την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Ένα άλλο αρκετά σημαντικό μέτρο είναι η δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος νομικής συνδρομής, που θα βοηθήσει τα θύματα των διακρίσεων.
- Σε ό,τι αφορά τους κανόνες και τα δικαιώματα της διαδικασίας, είναι απαραίτητο να περιληφθούν στους κώδικες για τη διαδικασία ενώπιον των δικαστηρίων και της δημόσιας διοίκησης, η οποία είναι η βασική νομοθεσία που εφαρμόζουν οι δικαστές. Οι διατάξεις που αφορούν, για παράδειγμα, το βάρος της απόδειξης ή τη δυνατότητα των οργανώσεων να εκπροσωπούν θύματα ενώπιον δικαστηρίων και αρχών, πρέπει να περιλαμβάνονται στους κώδικες.
- Οι δικαστικές αποφάσεις πρέπει να εκδίδονται έγκαιρα και μέσα σε ένα λογικό χρονικό διάστημα, διαφορετικά η δικαστική προστασία των θυμάτων των διακρίσεων δεν είναι σωστή. Η καθυστέρηση στην εξασφάλιση δικαστικής προστασίας αποτελεί ένα γενικό πρόβλημα, το οποίο έχει, ωστόσο, μάλλον αρνητικές συνέπειες όσον αφορά την ίση μεταχείριση.
- Έχουν διατυπωθεί συγκεκριμένες προτάσεις, όσον αφορά τις συγκεκριμένες αλλαγές της νομοθεσίας, προκειμένου να αμβλύνουν όλες τις μέχρι τώρα υφιστάμενες διακρίσεις. Οι 3 υπάρχοντες φορείς αρμόδιοι να παρακολουθούν την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης πρέπει να συνεργά-

ζονται καλύτερα. Η ΟΚΕ έχει διατυπώσει αρκετά λεπτομερείς προτάσεις στις ετήσιες εκθέσεις της. Επιπλέον, η ΟΚΕ έχει εντοπίσει μια σειρά νομικών διατάξεων του ελληνικού δικαίου, οι οποίες θα πρέπει να καταργηθούν ή να τροποποιηθούν, προκειμένου να καθιερωθεί η ισότητα στα δικαιώματα και τις ευκαιρίες (π.χ. ηλικιακά όρια για την πρόσβαση σε επαγγέλματα ή για τη λύση της σύμβασης εργασίας, υγεία ως προϋπόθεση απασχόλησης στο δημόσιο τομέα).

- Η έννοια της αναπηρίας, ως απαγορευμένος λόγος διακρίσεων, πρέπει να αποσαφηνιστεί και να είναι ευρύτερη από την έννοια της αναπηρίας σύμφωνα με το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης.
- Η Ελλάδα θα πρέπει να επικυρώσει τις διεθνείς συμβάσεις που απαγορεύουν τις διακρίσεις. Η ΟΚΕ τις αναφέρει στις ετήσιες εκθέσεις της, οι οποίες περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

9.4. Ο ρόλος της κοινωνίας πολιτών και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Η παρούσα ενότητα αντλεί από τις εκθέσεις των Ομαδικά Εστιασμένων Συνεντεύξεων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 4 του έργου «Σύσταση Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων».¹³⁶ Ειδικότερα, στο πλαίσιο του εν λόγω πακέτου εργασίας διενεργήθηκαν τρεις ομάδες εστίασης (focus groups) σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Καλαμάτα, στις οποί-

¹³⁶ Το Πακέτο Εργασίας 4 του έργου του προγράμματος PROGRESS με τίτλο «Ο ρόλος των οργανώσεων της Κοινωνίας Πολιτών και των άτυπων δικτύων στήριξης στην καταπολέμηση των διακρίσεων», υλοποιήθηκε από τη Μη Κυβερνητική Οργάνωση «Ευξείνη Πόλη – Δίκτυο Τοπικών Αυτοδιοικήσεων για την Κοινωνική, Πολιτιστική, Τουριστική, Περιβαλλοντική και Αγροτική Ανάπτυξη» (Βλ. <http://www.gsdb.gr/ocd/>).

ες συμμετείχαν επαγγελματίες πρώτης γραμμής, μέλη μη κυβερνητικών οργανώσεων, στελέχη τοπικής αυτοδιοίκησης και δημόσιων φορέων. Η εμπειρία των επαγγελματιών είναι συμπληρωματική και καλύπτει τις βασικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις (μετανάστες, παλιννοστούντες, άτομα με αναπηρία, άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, τοξικομανείς και απεξαρτημένα άτομα, κ.λπ.). Οι συζητήσεις κινήθηκαν γύρω από συγκεκριμένους άξονες και στη βάση των παρακάτω διακριτών θεματικών:

- Διακρίσεις και στερεότυπα σε βάρος των ευπαθών ομάδων (τομείς και είδη διακρίσεων, απασχόληση, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση, ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις).
- Οι διακρίσεις υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης.
- Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Αντιμετώπιση των διακρίσεων στη χώρα – καλές πρακτικές, προτάσεις.

Παρακάτω συνοψίζονται για κάθε μία από τις παραπάνω θεματικές ενότητες οι βασικές απόψεις που εκφράστηκαν στις εν λόγω ομάδες εστίασης.

9.4.1. Διακρίσεις και στερεότυπα σε βάρος των ευπαθών ομάδων (τομείς και είδη διακρίσεων, απασχόληση, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση, ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις)

Το θέμα των διακρίσεων χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα πολύπλοκο, ενώ και οι έννοιες που σχετίζονται με αυτές χρήζουν αποσαφήνισης. Για παράδειγμα, η προκατάληψη ορίστηκε από κάποιους συμμετέχοντες ως η εκ των προτέρων αντίληψη για κάποιο πρόσωπο ή θέμα, ενώ το στερεότυπο ως προϊόν της προκατάληψης.

Για κάθε κοινωνική ομάδα υπάρχει και μία «ταμπέλα» και όλοι μας εκφράζουμε στερεοτυπικές αντιλήψεις. Οι διακρίσεις ωστόσο δεν είναι μόνο «αρνητικές», αλλά μπορούν να είναι και «θετικές». Οι πρώτες οδηγούν, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, σε περιθωριοποίηση των ομάδων-στόχων, ενώ οι «θετικές» διακρίσεις χαρακτηρίζονται από πατερναλισμό, πράγμα που ουσιαστικά οδηγεί στην παθητικοποίηση των άμεσα ενδιαφερομένων. Ας σημειωθεί ότι εκφράζεται επίσης η άποψη ότι η αποδοχή της διαφορετικότητας είναι ουσιαστικά ζήτημα γενικότερης παιδείας, ενώ η πολιτική ορθότητα δε συνεπάγεται απαραίτητα την απουσία διακρίσεων. Εδώ αναφέρεται το παράδειγμα των Σκανδιναβικών χωρών, όπου η υιοθέτηση από μέρους της Πολιτείας μέτρων υπέρ της πολυπολιτισμικότητας δεν ακολουθήθηκε από ανάλογη αλλαγή στάσεων στο σύνολο της κοινωνίας.

Οι συμμετέχοντες υπογραμμίζουν την άγνοια της ελληνικής γλώσσας ως βασικό παράγοντα διακρίσεων, ιδιαίτερα για τις ομάδες των παλιννοστούντων και ομογενών. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα ο αποκλεισμός λόγω άγνοιας της γλώσσας δημιουργεί έναν αδιάκοπο φαύλο κύκλο, καθώς ομάδες που δεν μιλούν την ελληνική αναπτύσσουν ιδιαίτερα κλειστούς κοινωνικούς κύκλους. Το γλωσσικό εμπόδιο φαίνεται να δυσκολεύει ιδιαίτερα τους μαθητές που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες, μεγάλο ποσοστό των οποίων εμφανίζει μαθησιακές δυσκολίες. Συνάμα, οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι μαθητές που προέρχονται από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες οδηγούν συχνά στη διακοπή του σχολείου. Η σχολική διαρροή αποτελεί πολύ σοβαρό ζήτημα, καθώς παρατηρείται ιδιαίτερα υψηλή ανάμεσα στα παιδιά που υπόκεινται σε διακρίσεις. Αναφορικά με το πεδίο της εκπαίδευσης, αξίζει να σημειωθεί το παράδειγμα των ατόμων με αναπηρία, τα οποία αποκλείονται συστηματικά από την εκπαιδευτική διαδικασία. Ένα ακόμη φαινόμενο που παρατηρείται στο μαθητικό πληθυσμό και τελευταία έχει

πάρει τεράστιες διαστάσεις είναι αυτό του σχολικού εκφοβισμού (bullying), το οποίο φαίνεται να σχετίζεται με την εμπειρία διακρίσεων, καθώς πολλοί από τους «θύτες» έχουν υπάρξει και «θύματα» διακρίσεων.

Το ζήτημα της πολλαπλής διάκρισης δε συζητάται συχνά, αλλά θα πρέπει να μας προβληματίσει. Συγκεκριμένα αναφέρεται το παράδειγμα των ατόμων με ψυχιατρική διάγνωση, τα οποία, λόγω του μύθου της επικινδυνότητας, αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Το κοινωνικό στίγμα που συνοδεύει τις ψυχιατρικές διαγνώσεις αποτελεί τροχοπέδη σε πολλές πτυχές της προσωπικής, κοινωνικής και εργασιακής ζωής τόσο του ατόμου που τη φέρει όσο και των μελών της οικογένειάς του. Επιπλέον, ο φόβος στιγματισμού από πλευράς των οικογενειών των ατόμων με αναπηρία ενδέχεται να τις αποτρέπει από το να απευθυνθούν σε ειδικά σχολεία για τα παιδιά τους, πράγμα που οδηγεί σε περαιτέρω περιθωριοποίηση.

Η διακριτική μεταχείριση των μελών ευπαθών ομάδων από την πλευρά των δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών μπορεί να έχει δραματικές συνέπειες για τα άτομα αυτά (αναφέρθηκε ιδιαίτερα το παράδειγμα χρηστών ναρκωτικών ουσιών, η άρνηση εξυπηρέτησης των οποίων μπορεί να απειλήσει ακόμη και τη ζωή τους). Αναφορικά με το ζήτημα της άμεσης ή έμμεσης άρνησης εξυπηρέτησης δημιουργούνται προβληματισμοί σε δύο βασικά σημεία: α) ο ρόλος των υπηρεσιών, ο οποίος θα πρέπει να θέτει ως κεντρικό στόχο την ενδυνάμωση και κινητοποίηση των άμεσα ενδιαφερομένων για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους και β) η στελέχωση των εν λόγω υπηρεσιών με προσωπικό που σέβεται την κοινωνική ποικιλομορφία. Συγκεκριμένα, οι επαγγελματίες που στελεχώνουν υπηρεσίες που ασχολούνται με ευάλωτες κοινωνικές ομάδες θα πρέπει να αναγνωρίζουν και να ελέγχουν τις προσωπικές τους προκαταλήψεις, ενώ παράλληλα θα πρέπει να προωθούν την αυτονομία των εξυπηρετούμενων τους.

Πολλές φορές οι διακρίσεις πηγάζουν από κενά στο θεσμικό πλαίσιο ή από την πλήρη απουσία του. Οι αδυναμίες αυτές εμποδίζουν την ομαλή ένταξη εύάλωτων ομάδων, καθώς και τη δυνατότητα να λαμβάνουν ισότιμα βασικές υπηρεσίες, όπως η υγεία και η παιδεία. Παράλληλα, η απουσία δομών ικανών να εξυπηρετήσουν αποτελεσματικά τις ομάδες-στόχους επιδεινώνει την ήδη δυσχερή τους θέση και οδηγεί σε ακόμη μεγαλύτερες διακρίσεις. Οι συμμετέχοντες επισημαίνουν ότι η παράλειψη υιοθέτησης μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων όλων των κοινωνικών ομάδων αποτελεί διάκριση. Την ίδια στιγμή ωστόσο τονίζουν ότι θα πρέπει να επανεξετάζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα τα κριτήρια ορισμού μιας ομάδας ως ευπαθούς, για να αποφεύγεται η στοχοποίηση συγκεκριμένων ατόμων και ομάδων.

Η απασχόληση αποτελεί βασικό πεδίο διακρίσεων, οι οποίες αποτελούν συχνά αποτέλεσμα της άγνοιας για τις ιδιαιτερότητες των μειονεκτούντων ατόμων από την πλευρά των κρατικών φορέων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα άτομα με αναπηρία, για τα οποία η αντίληψη που επικρατεί είναι ότι δεν μπορούν να απασχοληθούν και να συμμετάσχουν στην παραγωγική διαδικασία. Τα υπάρχοντα μέτρα δεν επαρκούν ή συνοδεύονται από ατέρμονη γραφειοκρατία, πράγμα που αποτρέπει τους εργοδότες από το να προσλάβουν μέλη των ομάδων-στόχων στο δυναμικό τους. Τονίζεται λοιπόν η ανάγκη ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργοδοτών, αλλά και η εξοικείωσή τους με τις αρχές της διαχείρισης της διαφορετικότητας, έτσι ώστε να μπορούν να διακρίνουν τα οφέλη για την ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους από την αξιοποίηση και «διαφορετικών» εργαζόμενων. Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ή εργασιακής προετοιμασίας, όπως οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί, τα προστατευόμενα παραγωγικά εργαστήρια και η προσομοίωση, μπορούν να έχουν σημαντικά οφέλη, ειδικά για ομάδες που χρειάζονται μια μακρά πορεία για την από-

κτηση εργασιακής κουλτούρας και τελικά την ένταξή τους στην απασχόληση, όπως επί παραδείγματι η ομάδα των εξαρτημένων και απεξαρτημένων.

9.4.2. Οι διακρίσεις υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης

Γενική παραδοχή των ομάδων εστίασης υπήρξε ότι η οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει τις διακρίσεις και ότι οι ευπαθείς ομάδες τοποθετούνται ανταγωνιστικά η μια απέναντι στην άλλη. Οι πολίτες νιώθουν ολοένα και περισσότερο αδικημένοι, ενώ όλο και συχνότερα πλέον ανακινείται το ερώτημα: «ποιος μπορεί / δικαιούται να απολαμβάνει βασικά κοινωνικά αγαθά (υγεία, παιδεία, πρόνοια) στη χώρα», τόσο σε επίπεδο κοινωνίας όσο και λειτουργίας των σχετικών υπηρεσιών. Η στοχοποίηση συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, όπως για παράδειγμα των μεταναστών, αποτελεί πια συχνό φαινόμενο, καθώς οι ομάδες αυτές αντιμετωπίζονται ως υπαίτιοι της δεινής κατάστασης των εν λόγω υπηρεσιών. Επισημαίνεται χαρακτηριστικά ότι οι αλλοδαποί που, καθόλα μόνιμα, προσφεύγουν σε υπηρεσίες (π.χ. στον ΟΑΕΔ), αντιμετωπίζονται εχθρικά από τους ημεδαπούς, ενώ και οι μετανάστες δεύτερης γενιάς διάκεινται αρνητικά απέναντι στους αλλοδαπούς που εισήλθαν μεταγενέστερα στη χώρα.

Παράλληλα, εκτίμηση όλων σχεδόν των επαγγελματιών που συμμετείχαν στα focus groups ήταν ότι οι κοινωνικές εντάσεις και οι διακρίσεις θα βαθύνουν ακόμη περισσότερο ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, καθώς θα αυξάνεται ολοένα ο αριθμός των ατόμων σε κοινωνική ευπάθεια. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες, και κυρίως οι εργαζόμενοι στην τοπική αυτοδιοίκηση, αναφέρουν ότι εξαιτίας της οικονομικής κρίσης πλήττονται όλο και περισσότεροι πολίτες, οι οποίοι είχαν μέχρι πρότινος ένα καλό βιοτικό επίπεδο αλλά έμειναν άνεργοι και πλέον αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, δεν μπορούν να προμηθευτούν βασικά είδη διαβίω-

σης ή/και έχουν μείνει άστεγοι. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τα ανεπαρκή ή/και ανύπαρκτα μέτρα της πολιτείας - κεντρικής και τοπικής - για την επιτυχή αντιμετώπιση των νέων αναγκών, θα επιδεινώσει τις διακρίσεις και θα προκαλέσει ρήγματα στην κοινωνική συνοχή. Σημειώνεται ότι τα προγράμματα ενίσχυσης, είτε αυτά είναι προνοιακά είτε απασχόλησης, έχουν σχεδιαστεί υπό άλλες οικονομικές συνθήκες οπότε αφενός δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες σε αριθμητική βάση αλλά και αρκετά από αυτά δεν μπορούν να εντάξουν πολίτες οι οποίοι άλλαξαν κοινωνικοοικονομική κατάσταση λόγω της κρίσης.

9.4.3. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι δυνητικά η Τοπική Αυτοδιοίκηση θα μπορούσε να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, καθώς είναι θεσμός που βρίσκεται κοντά στον πολίτη και θα μπορούσε να υλοποιεί στοχευμένες παρεμβάσεις που θα ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες του τοπικού πεδίου. Μια σειρά ωστόσο εγγενών προβλημάτων της δεν της επιτρέπει να το κάνει. Συγκεκριμένα, η Τοπική Αυτοδιοίκηση θεωρείται ανώριμη στο πεδίο των κοινωνικών παρεμβάσεων, ενώ δεν φαίνεται να διαθέτει το κατάλληλο στελεχιακό δυναμικό, καθώς δεν έχει θέσει τα «κοινωνικά» ζητήματα ψηλά σε επίπεδο προτεραιοτήτων. Κοινή παραδοχή στις ομάδες εστίασης ήταν η διαπίστωση ότι η τοπική αυτοδιοίκηση είναι ανέτοιμη να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο, κυρίως γιατί ακόμη και σήμερα οι τοπικοί άρχοντες λειτουργούν με κριτήρια «πελατειακών σχέσεων», οπότε προτεραιότητα δεν δίνεται στην καταπολέμηση των διακρίσεων και επίσης δεν υπάρχει ή δεν αξιοποιείται το εξειδικευμένο προσωπικό για να σχεδιάσει και να αναπτύξει δράσεις καταπολέμησης και πρόληψης των διακρίσεων. Αναφέρθηκαν πα-

ραδείγματα όπου σε κρίσιμους τομείς οι διοικητικοί και πολιτικοί προϊστάμενοι δεν είχαν σχετικές γνώσεις ή ευαισθητοποίηση και αρνήθηκαν τη λειτουργία ανάλογων προγραμμάτων. Αναφέρθηκε επίσης ότι συχνά προσπάθειες που γίνονται χάνονται στην πορεία, πράγμα που υπογραμμίζει την ανάγκη ενίσχυσης πρωτοβουλιών, όπως για παράδειγμα τα Δημοτικά Ιατρεία και τα Κοινωνικά Παντοπωλεία.

Επίσης η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην παρούσα φάση διέρχεται μια μεταβατική περίοδο λόγω των συνενώσεων και μεγάλο μέρος της δραστηριότητάς της απορροφάται σε διαδικασίες που σχετίζονται με την ενοποίηση των υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, με τη διοικητική μεταρρύθμιση «Καλλικράτης» οι Δήμοι φορτώθηκαν με μεγάλο όγκο αρμοδιοτήτων τον οποίο δεν έχουν προλάβει να κατανοήσουν και να αφομοιώσουν. Παράλληλα είναι γεγονός ότι οι περισσότεροι Δήμοι της χώρας είναι υπερχρεωμένοι οπότε, σε συνδυασμό και με τη χαμηλή προτεραιότητα, δεν χρηματοδοτούν τέτοιου είδους παρεμβάσεις. Στις ομάδες εστίασης προέκυψε επίσης το ζήτημα της κακής διαχείρισης των διαθέσιμων πόρων, αλλά και της έλλειψης σχεδιασμού για την αξιοποίηση των εθελοντών στους δήμους. Αναφορικά με το θέμα της διαχείρισης των πόρων σημειώθηκε ότι είναι πολύ σημαντική και η ατομική ευθύνη, το κατά πόσον, δηλαδή, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στηρίζουν τις δομές χωρίς να καταπαταλούν τους πόρους, αλλά και η εξωτερική αξιολόγηση αναφορικά με την ορθολογική χρήση των πόρων. Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν στο ότι αν είχε προηγηθεί αξιολόγηση, ίσως σήμερα να αποφεύγαμε το οριζόντιο κλείσιμο δομών στο όνομα της οικονομικής κρίσης.

Σημειώνεται εντούτοις ότι, συχνά η πρόληψη των διακρίσεων κοστίζει πολύ λιγότερο από την αντιμετώπιση των επιπτώσεων, αλλά η Τ.Α. δεν φαίνεται να είναι σε θέση να λειτουργήσει στο σημείο αυτό με τη σχέση κόστους – ωφέλειας. Στην ομάδα εστία-

σης της Αθήνας αναφέρθηκε συγκεκριμένα το παράδειγμα μεγάλου καταυλισμού σεισμοπλήκτων, όπου η αδυναμία ανταπόκρισης στις ανάγκες των περισσότερο ευάλωτων και η συσσώρευσή τους στο συγκεκριμένο χώρο, οδήγησε στην περιθωριοποίησή τους, ενώ πλέον το κόστος των παρεμβάσεων που απαιτούνται για την ενσωμάτωσή τους στον κοινωνικό ιστό είναι δυσθεώρητο. Επίσης παρότι η συνεργασία ιδιωτικού (μη κυβερνητικού) τομέα και Τοπικής Αυτοδιοίκησης κρίνεται ότι θα μπορούσε να θεραπεύσει αρκετά από τα προβλήματα που αναφέρθηκαν (κατάλληλο στελεχικό δυναμικό, αξιοποίηση συγχρηματοδοτούμενων κ.λπ.), δεν υπάρχει αντίστοιχη θεσμοθέτηση ώστε η Τ.Α. να μετέχει με όρους αντικειμενικότητας και διαφάνειας στην εν λόγω συνεργασία. Στο πλαίσιο αυτό αναφέρθηκε και η αναγκαιότητα συνεργασίας με τα σχολεία τόσο σε επίπεδο αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων (εντάσεις, επιθετικότητα, παρενόχληση) όσο και σε επίπεδο πρόληψης και αποδοχής της διαφορετικότητας. Επίσης αναφέρθηκε το πεδίο της απασχόλησης όπου η Τ.Α. θα μπορούσε να λάβει πρωτοβουλίες.

Οι παρευρισκόμενοι συμφώνησαν στο ότι οι διακρίσεις είναι πιο έντονες στην επαρχία. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των ΑμεΑ, τα οποία σε αρκετές μικρές πόλεις εξακολουθούν να είναι κρυμμένα στα σπίτια υπό το φόβο στιγματισμού των οικογενειών τους. Ακόμη και μέσα στον ίδιο νομό υπάρχουν διακρίσεις στις παρεχόμενες υπηρεσίες, καθώς τα ΑμεΑ που κατοικούν στα αστικά κέντρα έχουν πρόσβαση σε πολύ περισσότερες υπηρεσίες συγκριτικά με τα ΑμεΑ που κατοικούν σε μικρότερες πόλεις (όπως αντίστοιχα και τα ΑμεΑ που κατοικούν στην Αθήνα έχουν πρόσβαση σε περισσότερες υπηρεσίες συγκριτικά με τα ΑμεΑ της περιφέρειας). Γίνεται λοιπόν σαφής η αναγκαιότητα αποκέντρωσης των δομών, έτσι ώστε να αμβλυνθούν τέτοιου είδους ανισότητες. Οι Δήμοι θα μπορούσαν να έχουν ένα συντονιστικό ρόλο των

αποκεντρωμένων δομών υποστήριξης, αλλά χρειάζονται πόρους τόσο οικονομικούς, όσο και ανθρώπινους με τη μορφή εξειδικευμένου δυναμικού.

9.4.4. Αντιμετώπιση των διακρίσεων στη χώρα – καλές πρακτικές, προτάσεις

Κεντρική θέση των συμμετεχόντων στις ομάδες εστίασης ήταν ότι οι παρεμβάσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε πολλά επίπεδα: στο θεσμικό (δηλαδή σε επίπεδο Πολιτείας), στο ευρύτερο και εξειδικευμένο κοινό, αλλά και στο άτομο/ ομάδα που υπόκειται σε διακρίσεις. Ορισμένοι συμμετέχοντες δήλωσαν απαισιόδοξοι για το μέλλον της αντιμετώπισης των διακρίσεων στη χώρα μας, για τους λόγους που περιγράφηκαν παραπάνω (ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα υπηρεσιών, προγραμμάτων και πόρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων), καθώς επίσης και για τις επιπτώσεις της δύσκολης οικονομικής και κοινωνικής περιόδου που διέρχεται η χώρα. Δήλωσαν συγκεκριμένα ότι το πρόβλημα στην Ελλάδα δεν είναι η έλλειψη νομικού πλαισίου αλλά η αδυναμία εφαρμογής του, η οποία οφείλεται στην άγνοια, την έλλειψη προσωπικού και κατάλληλων δομών, αλλά και στο γεγονός ότι οι κυβερνώντες τις περισσότερες φορές νομοθετούν χωρίς να έχουν βρεθεί στη θέση των υπαλλήλων που θα εφαρμόσουν το νόμο. Επιπλέον τίθεται και πάλι το ζήτημα της επιτακτικής ανάγκης αποκέντρωσης πολιτικών και δομών, αλλά και στη σημασία της ατομικής και οικογενειακής ευθύνης.

Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν όμως ότι υπάρχουν στο πεδίο αρκετά αξιόλογες πιλοτικές εφαρμογές, παρεμβάσεις, μέθοδοι και εργαλεία, τα οποία έχουν αναπτυχθεί και λειτουργήσει κυρίως στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Για να καταστούν ωστόσο αποτελεσματικά όλα αυτά τα εργαλεία, θα πρέπει να θε-

σμοθετηθούν και να μεταφραστούν σε συγκεκριμένες πολιτικές και μέτρα. Διαφορετικά η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων είναι εξαιρετικά μικρή λόγω της αποσπασματικότητας και της περιορισμένης χρονικής εφαρμογής τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα κακής εφαρμογής αποτελούν οι δομές που ανοίγουν επιδοτούμενες από κοινοτικά κονδύλια (όπως αυτές της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης), οι οποίες τελικά κλείνουν, γεγονός που καταδεικνύει ότι δεν είναι τόσο δύσκολο να μιμηθούμε ένα θετικό ευρωπαϊκό παράδειγμα, όσο να το διατηρήσουμε.

Αναφορικά με το πεδίο της εκπαίδευσης, και συγκεκριμένα για τα άτομα με αναπηρία, ως καλή πρακτική σημειώθηκε το μέτρο της «παράλληλης στήριξης», της παροχής δηλαδή βοήθειας στο άτομο μέσα στην κανονική τάξη από ειδικό εκπαιδευτικό ή εκπαιδευτικό ειδικής αγωγής. Αναφέρθηκε ότι τα τελευταία 20-25 χρόνια έχουν γίνει θετικά βήματα, αλλά περισσότερο στην κατεύθυνση της ενσωμάτωσης και όχι της ένταξης. Το άτομο, δηλαδή, καλείται να προσαρμοστεί στο κοινωνικό περιβάλλον (π.χ. σχολείο), ενώ το περιβάλλον αυτό δεν είναι ενημερωμένο ή δεν γνωρίζει πώς να το αντιμετωπίσει. Σημαντικό προβάλλει και το θέμα της στήριξης των δασκάλων και καθηγητών που έρχονται σε επαφή με ΑμεΑ, παιδιά μεταναστών ή άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αλλά και το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν έχει μία συνεπή ενταξιακή πολιτική για τις ομάδες αυτές.

Ως καλή πρακτική παρουσιάστηκε επίσης η διαδικασία σύστασης Συμβουλίων Μεταναστών στους Δήμους. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε στο focus group της Αθήνας το παράδειγμα του Δήμου Κορυδαλλού, όπου προσελήφθη μετανάστης / διαμεσολαβητής, ο οποίος, συνεπικουρούμενος από τις αντίστοιχες υπηρεσίες του Δήμου, οργάνωσε τις προπαρασκευαστικές ενέργειες (καταγραφή, ανίχνευση αναγκών, τεχνική και νομική βοήθεια για τη δημιουργία συλλογικότητας). Στην ομάδα εστίασης της Θεσσαλονίκης αναφέρθηκε η δυνατότητα των εργαζόμενων να μετακινη-

θούν σε άλλη υπηρεσία του Δήμου από τη στιγμή που θα δήλωναν ότι δεν μπορούν για λόγους «ιδεολογίας» να συνεργαστούν με αλλοδαπούς.

Όσον αφορά στο πεδίο της απασχόλησης, επισημάνθηκε η ανάγκη εκπαίδευσης των άμεσα ενδιαφερομένων ώστε να αποκτήσουν εργασιακή κουλτούρα, ενώ ως καλή πρακτική παρουσιάστηκε η σχεδιασμένη και μεθοδευμένη προετοιμασία, υποστήριξη και καθοδήγηση ατόμων που για υποκειμενικούς λόγους δυσκολεύονται να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Παράλληλα σημαντική κρίθηκε η ύπαρξη στο χώρο εργασίας, συμβούλου που θα ασχολείται με την αποφυγή των διακρίσεων, πράγμα που αποτελεί ήδη γεγονός σε αρκετές χώρες του εξωτερικού και συντελεί στη βελτίωση του κλίματος στο χώρο εργασίας με πολλαπλά οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις. Ειδικότερα στο πεδίο της απασχόλησης των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας ως καλή πρακτική παρουσιάστηκε η θεσμοθέτηση της λειτουργίας κοινωνικών συνεταιρισμών όπου μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των ψυχικά ασθενών και παράλληλα να αμβλυνθεί το στίγμα που συχνά συνοδεύει την ψυχική ασθένεια.

Σε επίπεδο προτάσεων για την καλύτερη καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα, αναφέρθηκαν, μεταξύ άλλων, η ανάγκη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης γενικού και ειδικού κοινού (γενικός πληθυσμός, εκπαιδευτικοί, δημόσιοι λειτουργοί, εργοδότες) και ο καλύτερος σχεδιασμός και υλοποίηση στοχευμένων προγραμμάτων σε τοπικό επίπεδο. Υπογραμμίστηκε επίσης η σπουδαιότητα δημιουργίας προγραμμάτων και υπηρεσιών που να απαντούν στις ιδιαίτερες ανάγκες των ομάδων στόχου και τα οποία θα παρουσιάζουν ευελιξία στη στελέχωσή τους. Η εκπαίδευση και εποπτεία των εργαζόμενων στις αρμόδιες υπηρεσίες κρίνεται απαραίτητη, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή και αποτελεσματι-

κή λειτουργία τους. Η ενίσχυση των επαγγελματιών που δουλεύουν με ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και η δημιουργία διεπιστημονικών ομάδων είναι σε θέση να υποστηρίξουν το έργο των αρμόδιων υπηρεσιών. Τέλος, αναφέρθηκε η ανάγκη επαναξιολόγησης των κριτηρίων που ορίζουν άτομα ή ομάδες ως ευπαθή ή /και υποκείμενα σε διάκριση.

Η ατομική ευθύνη, αλλά και η εκπαίδευση, η έρευνα και η πιλοτική εφαρμογή προγραμμάτων συνθέτουν το βέλτιστο εργαλείο για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η κοινωνική συμμετοχή του συνόλου των πολιτών μπορεί να οδηγήσει στη συνολική κοινωνική αλλαγή, καθώς μόνο μέσα από την προσφορά και τη συμμετοχή μπορούν να αντιμετωπιστούν ουσιαστικά τέτοιου είδους φαινόμενα. Ας σημειωθεί ότι, σύμφωνα με ορισμένους συμμετέχοντες, οι διακρίσεις αποτελούν απειλή για την κοινωνική ειρήνη, καθώς μπορούν εύκολα να οδηγήσουν σε σκληρές βίας, όπως οι πρόσφατες ταραχές στην Αγγλία. Η συνένωση όλων των εθελοντικών οργανώσεων σε τοπικό επίπεδο, αλλά και το γενικό πνεύμα συνεργασίας και η προαγωγή της ενημέρωσης κρίνονται απαραίτητα για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

10. Ειδικά θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων

10.1. Διακρίσεις και Φύλο: Η οπτική της κοινωνιολογικής έρευνας¹³⁷

Οι ενότητες που ακολουθούν αφορούν σε δύο τμήματα: ένα μεθοδολογικό που εκφράζει τον προβληματισμό ενός ερευνητή που ασχολείται με το ζήτημα «διακρίσεις και φύλο» και ένα ουσιαστικό που απορρέει από τις μεθοδολογικές προϋποθέσεις και τα προαπαιτούμενα της διερεύνησης.

10.1.1. Εννοιολογικές προϋποθέσεις και μεθοδολογικά ζητήματα για τις διακρίσεις με βάση το φύλο

Στο πλαίσιο της κοινωνιολογικής θεωρίας, ως διάκριση νοείται η διαφοροποιητική μεταχείριση ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές *κατηγορίες*. Με τον όρο *κατηγορίες* κοινωνιολογικά νοούνται τμήματα του πληθυσμού των οποίων η φύση και η σύνθεση ορίζονται από το πρόσωπο που κατασκευάζει την έννοια της κατηγορίας. Πρόκειται δηλαδή για τεχνικές κατασκευές των επιστημόνων και των ερευνητών. Με αυτόν τον τρόπο οι *κατηγορίες* διαφοροποιούνται εννοιολογικά και μάλιστα εξ αντιδιαστολής από τις *κοινωνικές ομάδες*, τις υπαρκτές, πραγματικές και ουσια-

¹³⁷ Το κεφάλαιο αυτό έχει συγγραφεί από την Ιωάννα Τσίγκανου Διευθύντρια Ερευνών, Αναπληρώτρια Διευθύντρια ΙΠΟΚΟΙΝΩ – ΕΚΚΕ.

στικές δηλαδή οντότητες, οι οποίες ορίζονται από τη φύση των κοινωνικών σχέσεων ανάμεσα στα κοινωνικά υποκειμένα που απαρτίζουν την κοινωνική ομάδα και μεταφράζονται από τον ερευνητή σε κατηγορίες.

Ο εννοιολογικός αυτός διαχωρισμός πιστεύουμε πως είναι σημαντικός στη μελέτη των διακρίσεων ως προς το φύλο και πρέπει να τεθεί εκ νέου στη συζήτηση της ερευνητικής και ακαδημαϊκής κοινότητας. Ο Michael Mann μάλιστα υποστηρίζει ότι ο εννοιολογικός αυτός διαχωρισμός είναι σημαντικός κυρίως διότι τα άτομα που έχουν υπαχθεί σε μια *κατηγορία* από κάποιον επιστήμονα-ερευνητή και αντιμετωπίζονται διαφοροποιητικά εξ αυτού του γεγονότος, ανταποκρίνονται με το να αναπτύξουν μια συνείδηση της διαφοροποιητικής τους κατάταξης και να μετασηματιστούν σε κοινωνική ομάδα. Οπότε η κατάταξη μετατρέπεται σε κοινωνική θέση (βλ. σχετικά Mann, 1983, σ. 34, 95). Κατά συνέπεια ένα τεχνητό σύστημα ταξινόμησης, που δεν είναι σε καμία περίπτωση θεωρητικά ουδέτερο, ανα-κατασκευάζει και ανα-τακτοποιεί τις κοινωνικές θέσεις και κοινωνικές καταστάσεις των δρώντων κοινωνικών υποκειμένων.

Υφίστανται δηλαδή, δύο διακριτά πεδία διάκρισης: Πρώτον, η *αντικειμενική υπόσταση* μιας πράξης ή/και κοινωνικής πρακτικής διάκρισης η οποία εξαρτάται από την απόδειξη του ότι το κοινωνικό υποκείμενο της διάκρισης υφίσταται διαφοροποιητική μεταχείριση διότι εικάζεται ότι ανήκει σε μια κοινωνική ομάδα που υφίσταται διακρίσεις. Και δεύτερον το πεδίο της λεγόμενης *στατιστικής διάκρισης*: Μια γυναίκα σε αναζήτηση εργασίας μπορεί να μη προσληφθεί από τον εργοδότη όχι μόνο επειδή είναι γυναίκα δηλαδή εξαιτίας του βιολογικού της φύλου αλλά και διότι εικάζεται ότι είναι περισσότερο ευάλωτη σε οικογενειακές υποχρεώσεις από έναν άνδρα. Εδώ εισάγεται και η συζήτηση για τη σχέση των στατιστικών και αναλυτικών κατανομών της κοινωνικής έρευνας με το

βιολογικό ή/και το κοινωνικό φύλο. Σχέση που αντανακλά τη σχέση ανάμεσα στις κατασκευασμένες στατιστικές και αναλυτικές κατηγορίες και τις κοινωνικές ομάδες που οι κατηγορίες αυτές εκφράζουν.

Με ένα άλλο λεξιλόγιο διατυπωμένες αυτές οι σκέψεις και σύμφωνα με τη θεωρία του Bourdieu περί διάκρισης (Bourdieu, 1999) η οποία κατά τον Νίκο Παναγιωτόπουλο, *θα μπορούσε να διαβαστεί και ως κοινωνιολογική κριτική ανάλυση των «πρωτόγονων μορφών ταξινόμησης»* (Παναγιωτόπουλος, 1999, σ. 14), επεκτάθηκε η έννοια της κοινωνικής κατασκευής και στο χώρο της ανθρώπινης βιολογίας. Για τον Bourdieu οι *κατηγορίες μεταφράζονται ως τάξεις δρώντων ή, κάτι που καταλήγει στο ίδιο υπ' αυτό το πρίσμα, τάξεις υπαρξιακών συνθηκών* (Bourdieu, 1999, σ. 147), σύνθετα δηλαδή, σχεδόν, μεταταξινομητικά, μεγέθη κατηγοριοποίησης. Όπως ο ίδιος διατείνεται, *το έργο του κοινωνιολόγου θα ήταν εύκολο, αν δεν χρειαζόταν να καθορίσει, για κάθε στατιστική σχέση ανάμεσα σε μια «ανεξάρτητη μεταβλητή» και σε μια «εξαρτημένη μεταβλητή», πώς η αντίληψη και η αποτίμηση όλων όσα προσδιορίζονται από την «εξαρτημένη μεταβλητή» ποικίλλουν ανάλογα με τις τάξεις που καθορίζονται από την «ανεξάρτητη μεταβλητή» ή, αν προτιμάτε ποιο είναι το σύστημα των διακριτικών γνωρισμάτων σε συνάρτηση με το οποίο καθορίστηκε πραγματικά η κάθε τάξη δρώντων* (Bourdieu, 1999, σ. 145).

Πράγματι τα άτομα που συναθροίζονται σε μια κατηγορία κατασκευασμένη κάτω από ένα ιδιαίτερο αλλά ιδιαίτερα καθοριστικό πρίσμα φέρνουν πάντα μαζί τους, πέρα από τις διακριτικές ιδιότητες βάσει των οποίων γίνεται η ταξινόμησή τους, δευτερεύουσες ιδιότητες, που εισάγονται *λαθραία στο εξηγητικό μοντέλο*. Αυτό σημαίνει ότι μία κατηγορία – ενδεικτικά των μεταναστριών – δεν ορίζεται μόνο από τη θέση της στις παραγωγικές σχέσεις όπως μπορεί να ανιχνευθεί μέσα από διάφορους δείκτες, το επάγγελμα, το εισόδη-

μα ή και το μορφωτικό επίπεδο, μια ορισμένη sex-ratio, μια καθορισμένη κατανομή στο γεωγραφικό χώρο, αλλά και από ένα ολόκληρο σύνολο βοηθητικών χαρακτηριστικών τα οποία εν είδη σιωπηρών απαιτήσεων, ενδέχεται να λειτουργούν ως πραγματικές αρχές επιλογής ή αποκλεισμού χωρίς ποτέ να εκφωνούνται τυπικά, όπως συμβαίνει όχι μόνο στην περίπτωση του εθνοτικού ανήκειν αλλά και του φύλου. Κατά τον Bourdieu αρκετά επίσημα κριτήρια επέχουν θέση προσώπου για κάποια κρυφά κριτήρια (Bourdieu, 1999, σ. 149).

Οι καθ'έκαστον σχέσεις ανάμεσα σε μια εξαρτημένη μεταβλητή (όπως η πολιτική γνώμη) και σε διάφορες λεγόμενες ανεξάρτητες μεταβλητές όπως είναι και το φύλο, τείνουν να αποκρύπτουν το πλήρες σύστημα των σχέσεων οι οποίες συγκροτούν την αληθινή αρχή της ειδικής ισχύος και της ειδικής μορφής των αποτελεσμάτων που καταγράφονται σε κάποια ιδιαίτερη συσχέτιση. Η πλέον ανεξάρτητη από τις «ανεξάρτητες» μεταβλητές κρύβει ένα ολόκληρο δίκτυο στατιστικών σχέσεων που δίνουν το «παρόν» υπογείως στη σχέση την οποία διατηρεί με την τάδε γνώμη ή τη δείνα πρακτική (Bourdieu, 1999, σ. 149). Όταν δε η ανάλυση διεξάγεται μεταβλητή προς μεταβλητή, όπως συνήθως γίνεται σε μια αρχική επεξεργασία του υλικού, η γνωστή σε όλους μας ανάγνωση των απλών κατανομών και η διακριτή αποτύπωση των στατιστικών αθροισμάτων των απαντήσεων κατά φύλο ενέχει τον κίνδυνο να προσδοθεί σε μία από τις μεταβλητές ότι είναι το αποτέλεσμα ενός συνόλου μεταβλητών, λάθος –κατά τον Bourdieu– το οποίο ενοείται από τη συνειδητή ή ασυνειδητή τάση προς υποκατάσταση των ειδολογικών αλλοτριώσεων που συνδέονται με την τάξη, με τις γενολογικές αλλοτριώσεις, εκείνες για παράδειγμα που συνδέονται με το φύλο ή με την ηλικία (Bourdieu, 1999, σ. 150-151). Δεν θα μπορούσε νομίζω να τεθεί ευκρινέστερα η σημασία των σχέσεων του είδους με το γένος στην κατασκευή των εργαλείων διερεύνησης, ακόμη και ως προς την απλή για τον ανυποψίαστο ερευνητή μεταβλητή του φύλου.

10.1.2. Διακρίσεις κατά φύλο και διακρίσεις ως προς το φύλο

Στη συνέχεια των παραπάνω επισημάνσεων και με τη σημαντική εισροή της φεμινιστικής κοινωνιολογίας, ο μέχρι πρόσφατα περιγραφικός, επεξηγηματικός ή/και αναλυτικός κοινωνιολογικός ερευνητικός στοχασμός που αναφερόταν ως προς τη διάκριση κατά φύλο με στατιστικούς όρους χρειάστηκε επείγουσα επέμβαση. Το φύλο εμφανίζεται εξ αρχής στην εμπειρική κοινωνιολογική έρευνα ως βασική κατηγορική ή/και αναλυτική μεταβλητή με τη βιολογική έννοια (δηλαδή ως «sex»). Βασική διάσταση των απλών κατανομών των στατιστικών αθροισμάτων στην έκθεση των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών των δειγμάτων πληθυσμού παραμένει η συγκριτική αποτύπωση των πληροφοριών κατά το φύλο του ερωτώμενου: Άνδρας – Γυναίκα.

Σήμερα και με τη σχεδόν αδιαμφισβήτηση εισαγωγή και επικράτηση του «κοινωνικού φύλου» (“gender”) και στη χώρα μας¹³⁸ η χρήση του όρου κοινωνικό φύλο που αναφέρεται στις κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές των φύλων, σε αντιδιαστολή με τον όρο βιολογικό φύλο που αναφέρεται σε βιολογικές διαφορές, μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά αναλυτικά χρήσιμη στην κοινωνική έρευνα με τον ίδιο τρόπο που έχει αποδειχθεί χρήσιμη στη φεμινιστική θεωρία και την πολιτική και θα πρέπει να προστεθεί και στον ταξινομητικό προβληματισμό μας.

Όπως έχει ήδη υποστηριχθεί, με τη χρήση του όρου «κοινωνικό φύλο» (“gender”), μετατοπίστηκε πλέον το κέντρο βάρους της ανάλυσης από τον προσδιορισμό των γυναικών ως κοινωνικής κατηγορίας

¹³⁸ Όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2007) και μάλιστα στην υποσημείωση, «ο όρος ανήκει στην Ann Oakley, 1972 “Sex, Gender and Society”, New York, Harper & Row. Στα ελληνικά έχει επικρατήσει η απλή αναφορά στο «φύλο» να σημαίνει το κοινωνικό φύλο σε αντιδιαστολή με το «βιολογικό φύλο». Βλ. Αβδελά & Ψαρρά (1997).

ας που συγκροτείται στη βάση της βιολογικής ομοιότητας στον προσδιορισμό του φύλου ως συστήματος κοινωνικών σχέσεων που διαμορφώνει έμφυλες ιεραρχίες. Με αυτή τη λογική, το φύλο και οι έμφυλες σχέσεις αναδείχθηκαν όχι μόνο σε παράγοντες διαμόρφωσης της καθημερινής ζωής των γυναικών και των ανδρών ως κοινωνικών κατηγοριών αλλά και σε εγγενή στοιχεία της συγκρότησης των πολιτιστικών προτύπων και πρακτικών, των κοινωνικών θεσμών, των ιδεολογικών μηχανισμών κλπ. Με άλλα λόγια το φύλο ως σύστημα κοινωνικών σχέσεων έγινε έτσι ερμηνευτική μεταβλητή των κοινωνικών πρακτικών σε όλα τα επίπεδα, φωτίζοντας παράλληλα τους τρόπους που ορίζεται και κατασκευάζεται το περιεχόμενο της θηλυκότητας και της αρρενωπότητας (Στρατηγάκη, 2007, σ. 25).

Σε ευθεία γραμμή αυτής της οπτικής, η άρση της διάκρισης βιολογικού και κοινωνικού φύλου από την Judith Butler οδηγεί σε μια εννοιολόγηση των έμφυλων ταυτοτήτων ως προϊόντα παραστασιακών επιτελέσεων (performative acts). Δηλαδή, όπως γράφει η ίδια, «το φύλο δεν εγγράφεται παθητικά πάνω στο σώμα ούτε καθορίζεται από τη φύση, τη γλώσσα, το συμβολικό ή ακόμα από την καταδυναστευτική ιστορία της πατριαρχίας. Το φύλο είναι αυτό που φοράμε, μονίμως, εξαναγκαστικά, καθημερινά και αδιάκοπα, με άγχος και με ευχαρίστηση. Αν όμως κάνουμε το σφάλμα να θεωρήσουμε ότι αυτή η συνεχής πράξη αποτελεί φυσικό ή γλωσσικό δεδομένο, αποποιούμαστε τη δύναμή μας να διευρύνουμε σωματικά το πολιτισμικό πεδίο μέσα από κάθε είδους παραστασιακές επιτελέσεις» (Butler, 2006, σ. 404-405).

Το φύλο είναι επίκτητο και όχι έμφυτο. Οι γυναίκες και οι άνδρες διαμορφώνουν οι ίδιοι τις κοινωνικές προσδοκίες για τη θηλυκότητα και την αρρενωπότητα. Ακόμα και η ίδια η ύπαρξη ξεχωριστών κατηγοριών ανάλυσης, των ανδρών και των γυναικών, όπως άλλωστε και η δυαδικότητα του βιολογικού φύλου είναι κοινωνικές κατασκευές. Και όπως έχει ήδη υποστηριχθεί «χρησιμο-

ποίηση μιας δυαδικότητας για την κατανόηση του φύλου έχει επιβληθεί από τον κυρίαρχο λόγο με στόχο να υποστηριχθούν η υπάρχουσα ιεραρχία του φύλου και η υποχρεωτική ετεροφυλοφιλία ως εργαλεία άσκησης της κοινωνικής εξουσίας. Ιδιαίτερα σήμερα που η τεχνολογία μπορεί να παρεμβαίνει στη βιολογία αυτού του τύπου οι δυαδικές σχέσεις που χρησιμοποιούνται για την κατανόηση των κοινωνικών διεργασιών και αντιθέσεων δεν έχουν νόημα και πρέπει να αρθούν για να αφήσουν περιθώριο να αποσυνδεθεί η ανθρωπινή συμπεριφορά από συγκεκριμένες σωματικές (κοινωνικές) κατασκευές» (Στρατηγάκη, 2007, σ. 31 και όπως αυτή παραπέμπει στην Butler).

10.1.3. Η συμβολή της πρόσληψης του κοινωνικού φύλου στο ζήτημα των διακρίσεων με βάση το φύλο

Μόνο αν ληφθούν σοβαρά υπόψη οι παραπάνω παρατηρήσεις μπορούμε να διατυπώσουμε ουσιαστικές συμπερασματικές προτάσεις σχετικά με το ζήτημα των διακρίσεων με βάση το φύλο. Διότι είναι το κοινωνικό φύλο αυτό στο οποίο βασίζεται η διάκριση και όχι το βιολογικό. Είναι το κοινωνικό φύλο αυτό που διεκδικεί δικαιώματα όπως την ισότητα και την ισονομία ανάμεσα στα φύλα και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Στη βάση αυτής της εισαγωγικής παρατήρησης και υπό το πρίσμα του gender mainstreaming μπορούμε να καταθέσουμε συνοπτικά τα εξής:

Ο τρόπος λειτουργίας του κράτους, η χάραξη και η άσκηση δημόσιων πολιτικών αλλά και η λειτουργία του κράτους πρόνοιας ή, κατ' άλλους, του κράτους ευημερίας, ανέδειξαν και το φύλο της κοινωνικής πολιτικής, κατά την Μαρία Στρατηγάκη (2007). Τα θεμέλια των διακρίσεων εντοπίζονται κυρίως στον τρόπο που συναρθρώνεται το κράτος με την αγορά εργασίας και την οικογένεια.

Σε χώρες όπως η Ελλάδα, παρά τις προόδους που έχουν επιτευχθεί σε θεσμικό επίπεδο ως προς την ισότητα των φύλων, το κράτος εξακολουθεί να παραμένει «ανδροκρατούμενο», η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ισχυρό επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο και η οικογένεια δεν έχει ακόμη αποβάλλει τον πατριαρχικό της τόνο. Ως αποτέλεσμα, τα περιθώρια μεταρρυθμίσεων ή ανατροπών ως προς το φύλο είναι περιορισμένα και ανελαστικά. Οι δημόσιες κοινωνικές παρεμβάσεις επηρεάζουν διαφορετικά την καθημερινή ζωή των ανδρών και των γυναικών προδιαγράφοντας τους περιορισμούς αλλά και τις δυνατότητες κάθε προσώπου να οργανώσει την οικογενειακή, την προσωπική και την εργασιακή του ζωή. *Η έμφυλη διάσταση της πολιτικής είναι εμφανής σε κάθε πεδίο του ιδιωτικού και του δημόσιου χώρου το οποίο προσπαθεί να ρυθμίσει. Επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι και των δύο φύλων δημιουργούν τις οικογένειές τους, φροντίζουν τα παιδιά και τους γονείς τους, εργάζονται και ασφαλίζονται, εκφράζουν τη σεξουαλικότητά τους, εντείνουν ή αποδυναμώνουν τις προσωπικές εξαρτήσεις τους, υφίστανται ή αποτρέπουν την άσκηση βίας σε βάρος τους και εντάσσονται στις κοινωνίες όπου μεταναστεύουν* (Στρατηγάκη, 2007, σ. 215).

Πολύ συνοπτικά θα λέγαμε ότι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υφίστανται σε ολόκληρο το φάσμα των δημόσιων πολιτικών. Επιπλέον, η σύγχρονη οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει τις επιπτώσεις των δημοσίων παρεμβάσεων αφενός στις γυναίκες και την ισότητα των φύλων και αφετέρου στα έμφυλα πρότυπα και τις έμφυλες ιεραρχίες της ελληνικής κοινωνίας.

Ενδεικτικά και για παράδειγμα αναφέρουμε ότι κατά την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, του 2009, στο πεδίο των διακρίσεων και σε σχέση με το φύλο, το ελληνικό κοινό περίπου κατά το ήμισυ (49%) διακατέχεται από την πεποίθηση ότι «η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οι-

κογένειάς της». Ανάλογη είναι η εικόνα σε χώρες του ευρωπαϊκού νότου (στην Πορτογαλία 52% και την Ισπανία 53% αντίστοιχα). Στον ευρωπαϊκό βορρά η Βρετανία και η Γερμανία με ποσοστά 38% και 38,9% αντίστοιχα συντάσσονται με αυτήν την άποψη αν και σε μικρότερο βαθμό. Το Μέσο Ευρωπαϊκό Ποσοστό εμφανίζει τους μισούς σχεδόν Ευρωπαίους να συμφωνούν με την παραπάνω άποψη. Το ελληνικό κοινό φαίνεται επίσης να συντάσσεται με την άποψη ότι σε συνθήκες σπανιότητας πόρων, *οι άντρες πάνε για δουλειά και οι γυναίκες μένουν σπίτι*, σε διπλάσιο ποσοστό από τον Ευρωπαϊκό Μέσο Όρο και με πολύ μεγάλη διαφορά από άλλες ευρωπαϊκές χώρες τόσο του νότου όσο και του βορρά. Η δυσανεξία προς άτομα διαφορετικής φυλής, εθνότητας, και τους κάθε μορφής μετανάστες μοιάζει να κατευθύνεται και προς τις γυναίκες εργαζόμενες καθώς μορφές διακρίσεων αναδεικνύουν μια *επιστροφή στις ρίζες* με το στερεότυπο *του άντρα κυνηγού και της γυναίκας τροφού* να αναβιώνει και να εμφανίζεται ενισχυμένο στη χώρα μας περισσότερο από άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Τσίγκανου, 2009).

Εξετάζοντας τις ορατές και λανθάνουσες διακρίσεις σε σχέση με το φύλο και ανά πεδίο πολιτικής, διαπιστώνονται επιπλέον τα εξής:

Αναλύσεις για την οικογένεια υπογραμμίζουν ότι αυτή εξακολουθεί να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση των έμφυλων ταυτοτήτων των παιδιών και των καθημερινών σχέσεων εξουσίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Οι «ευκαιρίες» που προσφέρει η ισχύουσα νομική ισότητα των συζύγων περιορίζονται από τον αποσπασματικό χαρακτήρα τους και τις δυσκολίες εφαρμογής τους. Έτσι, το παραδοσιακό σχήμα της συζυγικής οικογένειας «καλά κρατεί» συνεχίζοντας να καλλιεργεί την ανδρική υπεροχή και κινδύνους προσωπικών εξαρτήσεων, κοινωνικής απομόνωσης των γυναικών και άσκησης βίας εις βάρος των γυναικών.

Η κατανομή της φροντίδας και της οικιακής εργασίας παραμένει ιδιαίτερα άνιση σε βάρος των γυναικών παρά την αυξημένη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Τα μέτρα «συμφιλίωσης» και οι υπάρχουσες κοινωνικές υποδομές φροντίδας δεν επαρκούν για να εξισορροπήσουν τα βάρη από τη συσσώρευση πολλαπλών εργασιακών καθηκόντων στις γυναίκες (Στρατηγάκη, 2007, σ. 215).

Η οργάνωση και η λειτουργία της αγοράς εργασίας συντηρεί και αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες. Τα εργασιακά πρότυπα ανδρών και γυναικών διαφέρουν σημαντικά ως προς τα βασικά χαρακτηριστικά τους: τις αμοιβές, τα επαγγέλματα, το χρόνο εργασίας, τη διάρκεια της απασχόλησης, τις επαγγελματικές ευκαιρίες. Η κατάσταση αυτή συνεπιφέρει διακρίσεις και στην κοινωνική ασφάλιση, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, όπου αυτή εξαρτάται άμεσα από τη μορφή και την ποιότητα της απασχόλησης (βλ. Καραντινός & Χριστοφιλοπούλου, 2010· επίσης Karantinos & Manoudi, 2010· Thanopoulou & Tsiganou, 2010 και EGGSI, 2010· Synthesis Report, 2011). Οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των φτωχών παρά τα μέτρα υπέρ της ισότητας και τις πολιτικές θετικής διάκρισης.

Με περιορισμένα πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα και σε συνθήκες έντονων ιεραρχικών σχέσεων λόγω φύλου εργάζονται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών – κυρίαρχα – οικιακών και παραμένουν σε μεγάλο βαθμό στην αφάνεια και ως εκ τούτου χωρίς κοινωνική προστασία, οι μετανάστριες. Οι τελευταίες διαβιούν ως πολίτες δεύτερης κατηγορίας ως προς τις δημόσιες πολιτικές υπό καθεστώς σωρευτικών διακρίσεων, έκθετες στις έμφυλες εξουσίες στο χώρο εργασίας (Στρατηγάκη, 2007, σ. 218).

10.1.4. Αντί επιλόγου

Είναι γεγονός ότι οι διακρίσεις ως προς το φύλο, σήμερα, τυπικά απαγορεύονται. Πολλές από τις εμφανείς τους όψεις διώκονται και τιμωρούνται. Πλείστα όσα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν αναγνωριστεί και προστατεύονται. Εξακολουθεί όμως να υπάρχει και, εν μέσω κρίσης, να οξύνεται ο εν πολλοίς αόρατος και σκοτεινός κύκλος της βίας κατά των γυναικών.

Ως επίμετρο και αντί επιλόγου θα θέλαμε να προσθέσουμε μια μαρτυρία αναφορικά με την κορυφαία πράξη βίας, τα εγκλήματα ζηλοτυπίας, τιμής ή πάθους κατά των γυναικών. Αυτού του τύπου οι φόντοι κατά των γυναικών δεν αποτελούν ιστορικά απολιθώματα, αντιθέτως ισχυρά ζώσες κοινωνικές καταστάσεις, και αναδεικνύουν την εμπεδωμένη «ιδιοκτησιακή» νοοτροπία του άνδρα επί της σεξουαλικότητας και της αναπαραγωγικής φύσης της γυναίκας, που έχει τις ρίζες της στη μακραίωνη περίοδο πατριαρχίας, όπου ο ιδιοκτήτης είχε το δικαίωμα να απολαμβάνει τα οφέλη της συζυγικής του «περιουσίας», μιας ανθρώπινης περιουσίας χωρίς ατομικά, κοινωνικά ή πολιτικά δικαιώματα (Παπαϊωάννου, 2001, σ. 56).

*«Ο κατηγορούμενος στις 2/2/1984 μετά τη διαπίστωση ότι η Α.Χ. (το θύμα δηλαδή) με την οποία μέχρι τότε συζούσε, αποφάσισε να τον εγκαταλείψει και έφυγε από το σπίτι τους, πήγε στο σπίτι του πατέρα της από το οποίο πήρε μια κυνηγετική καραμπίνα την οποία γέμισε και εξανάγκασε τον εκεί παρευρισκόμενο Μ.Π. με απειλές ότι θα τον σκοτώσει να τον οδηγήσει στην ψησταριά του Δ.Β. όπου είχε μεταβεί με τον πατέρα και τον θείο της η Α.Χ. ...Εκεί αφού διαπίστωσε το μέρος όπου εκάθοντο, σημάδεψε και πυροβόλησε εναντίον τους κραυγάζοντας «σας έφαγα».*¹³⁹

Οι συμβολισμοί είναι εμφανείς και ανοικτοί προς προβληματισμό, στοχασμό και συζήτηση.

¹³⁹ Α.Π. 485/1985 (Σε Συμβούλιο), ΠΟΙΝ. ΧΡΟΝ., ΛΕ' (1985), σ. 802-3, όπως παραπέμπει ο Παπαϊωάννου, 2001, σ. 59.

10.2. Οι Κοινωνικές διακρίσεις στην Ελλάδα σήμερα, και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην αντιμετώπισή τους¹⁴⁰

10.2.1. Κοινωνικές διακρίσεις και πόλη

Ένα από τα σημαντικά ερωτήματα στο σύγχρονο κοινωνικό και πολιτικό διάλογο είναι το θέμα των διακρίσεων προς μειονοτικές ομάδες βάσει της φυλής, της εθνικότητας, της εθνότητας, του κοινωνικού φύλου, της ηλικίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της θρησκείας, της κουλτούρας, της σωματικής και ψυχικής υγείας. Συχνά, ωστόσο, πραγματευόμαστε αυτό το θέμα με μια στατιστική – τεχνική προσέγγιση, προσπαθώντας δηλαδή να ορίσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι διακρίσεις συνδέονται με ορισμένα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, το εισόδημα, η θέση στην επαγγελματική ιεραρχία κ.ά. Η προσέγγιση αυτή μας απομακρύνει από μία ευρύτερη θεωρητική ανάλυση του θέματος των κοινωνικών διακρίσεων που θα μας επέτρεπε μια καλύτερη κατανόηση τόσο του ρόλου που παίζουν οι διακρίσεις στη διαμόρφωση της κοινωνικής δομής και της παραγωγικής βάσης μιας κοινωνίας, όπως επίσης και του τρόπου με τον οποίο οι διακρίσεις απορρέουν από την κοινωνική και ταξική διαφοροποίηση της κοινωνίας. Η εμπειρία της κοινωνικής διάκρισης, συχνά, βιώνεται σιωπηλά ως ένα ιδιωτικό γεγονός και αυτός/η που την υφίσταται αδυνατεί να την αποδώσει σε γενικότερα κοινωνικά χαρακτηριστικά και συνθήκες. Αυτή η αδυναμία που συνδέεται και με εσωτερικές ψυχολογικές διεργασίες, εμποδίζει αυτούς που μελετούν τις διακρίσεις να τις ταυτοποιήσουν και να τις περιγράψουν. Το πέρασμα από την προσωπική οδύνη της εμπειρίας της διάκρισης σε μια θεωρητική συζήτηση μπορεί να συμβεί ως μέρος ενός πολιτικοποιημένου

¹⁴⁰ Το κεφάλαιο αυτό έχει εκπονηθεί από τον Καθηγητή Σωτήρη Χτούρη και την Επίκουρη Καθηγήτρια Αναστασία Ζήση.

στοχασμού που συναρτά την παραγωγή της κοινωνικής διάκρισης με την ιστορία και τις υλικές συνθήκες μιας κοινωνίας αναγνωρίζοντας συγχρόνως τις πολλαπλές και πολυεπίπεδες διαδικασίες που απολήγουν στο ίδιο τελικό αποτέλεσμα: την ατομική ή/και τη συλλογική εμπειρία της άνισης μεταχείρισης και αδικίας που ορισμένες κοινωνικές ομάδες βιώνουν.

Ορίζουμε τη διάκριση ως τη φανερή ή/και συγκαλυμμένη, άμεση ή/και έμμεση, θεσμική ή/και προσωπική, απτή ή/και συμβολική απόκριση άνισης μεταχείρισης ατόμων ή ομάδων βάσει της κατασκευής και εδραίωσης μιας ασύμμετρης διομαδικής κατάστασης μεταξύ κυρίαρχων και υποτελών κοινωνικών ομάδων. Η θεσμική διάκριση ορίζεται ως συσσώρευση τυπικών και επίσημων πρακτικών που λειτουργούν σε βάρος των κοινωνικά ανίσχυρων ομάδων χωρίς να είναι απαραίτητη η παρουσία ατομικών προκαταλήψεων. Η προσωπική συμπεριφορά διάκρισης αφορά στην αρνητική απόκριση σε συνθήκες διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης με μέλη μειονοτικών ομάδων και κάτω από ορισμένες περιστάσεις που απορρέει από ένα πλέγμα ατομικών στάσεων, κινήτρων και προθέσεων. Το πώς κατασκευάζονται οι υποτελείς ομάδες, από ποιους, και για ποιους λόγους είναι τα ερωτήματα εκείνα που καθοδηγούν το θεωρητικό μας στοχασμό για τα αίτια και τις διεργασίες που παράγουν τις διακρίσεις προς άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές από τις κυρίαρχες ομάδες.

Η πόλη και τα σύγχρονα φαινόμενα της αστικής ζωής αποκαλύπτουν τη χωρική διάσταση των κοινωνικών διακρίσεων και μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε ορισμένους από τους μηχανισμούς που τις παράγουν. Ο διαχωρισμός στην πόλη μπορεί να αναπτυχθεί και να επιβληθεί μέσω μιας πλειάδας πρακτικών, όπως είναι η επιλεκτική ενοικίαση και πώληση κατοικιών ή, ακόμα, μέσω της βίας των αστικών συγκρούσεων και της εγκληματικότητας που προέρχεται από διαφορετικές πλευρές. Ο χωρικός και στεγαστικός δια-

χωρισμός μειονοτικών ομάδων, η συσσωμάτωση και η συσπείρωσή τους σε ορισμένες γεωγραφικές ενότητες ενός υπολειμματικού οικιστικού αποθέματος φανερώνει το πώς οι διακρίσεις λόγω προσωπικών και θεσμικών προκαταλήψεων, αλλά και λόγω της συγκέντρωσης της υπεραξίας πάνω στην αστική γη μέσα από το κατασκευαστικό κεφάλαιο, προκαλούν την άνιση κατανομή της ιδιωτικής και δημόσιας κατοικίας καθώς μετανάστες και άλλες μειονοτικές ομάδες, όπως ψυχικά πάσχοντες, διαμένουν σε ακατάλληλα και ανθυγιεινά οικήματα σε υλικά αποδιοργανωμένες συνοικίες με φόβο εγκλήματος και υψηλή περιβαλλοντική επιβάρυνση. Οι συνθήκες αυτές οδηγούν τις μειονοτικές ομάδες στην κοινωνική και εργασιακή τους περιχαράκωση που αυτή με τη σειρά της ανατροφοδοτεί τις υλικές και κοινωνικές ανισότητες (Knox & Pinch, 2009). Η κοινωνική γεωγραφία της πόλης τεκμηριώνει με πλήθος εμπειρικών ευρημάτων τα σχήματα του στεγαστικού διαχωρισμού και τις μεταβολές τους μέσα στο χρόνο και την οικονομική συγκυρία στις πολυφυλετικές κοινωνίες των ΗΠΑ και στη Βρετανία. Σ' αυτά τα μεταβαλλόμενα σχήματα χωρικού διαχωρισμού παρατηρούμε ότι μέλη των ίδιων φυλών ή πολιτισμικών ομάδων οδηγούνται στο να συνδεθούν, να συγκατοικήσουν ή να κάνουν επιχειρήσεις με τα μέλη της δικής τους φυλής ή ομάδας στον ίδιο αστικό χώρο. Αυτό που αρχικά μπορεί να φαίνεται ως αποτέλεσμα μιας ατομικής επιλογής, είτε ως προσαρμογή στις οικονομικές συνθήκες (τιμές γης και ακινήτων), είτε ακόμα ως απάντηση σε ένα άμεσο κοινωνικό καταναγκασμό, γίνεται σε ένα δεύτερο αναλυτικό επίπεδο καλύτερα κατανοητό ως ένα διαχρονικό και ευέλικτο σύστημα τμηματοποίησης και κατακερματισμού της ανθρώπινης εργασίας, έτσι ώστε αυτή να εντάσσεται λειτουργικά στις εκάστοτε ανάγκες του παραγωγικού συστήματος, είτε ως εργασία χαμηλού κόστους, είτε ως εξειδικευμένη εργασία ενός εργατικού δυναμικού με 'υψηλότερες' γνώσεις και δεξιότητες.

Όποια πόλη και αν παρατηρήσουμε είτε στην Ευρώπη, είτε στον αναπτυσσόμενο κόσμο, είτε στις νέες δυνάμεις της παγκόσμιας αγοράς, όπως Βραζιλία και Ινδία, όλες οι πόλεις κατακερματίζονται σε περιοχές αποκλεισμού, σε περιοχές φτώχειας, σε περιοχές οδύνης και σε περιοχές πλούτου όπου ένα πολύ μικρό μέρος του πληθυσμού συγκεντρώνει υπεραξία από παραγωγικές διαδικασίες, από παράνομες δραστηριότητες και διαφθορά. Αυτές οι βίαιες αντιθέσεις προκαλούν πραγματικές σκληρές διακρίσεις που καθορίζουν την καθημερινότητα του πολίτη (Σάσεν, 1997). Η συγκέντρωση της υπεραξίας πάνω στην αστική γη είναι αυτή που έχει δημιουργήσει ισχυρές διακρίσεις μέσα στο σύγχρονο αστικό ιστό των δυτικών πόλεων και αυτή η διαδικασία πλέον επεκτείνεται παγκόσμια (Χτούρης, 1997). Αν μελετήσουμε το Δήμο της Αθήνας, αλλά και άλλους μεγάλους δήμους ελληνικών πόλεων, θα παρατηρήσουμε πώς είναι χωρισμένοι και τμηματοποιημένοι σε περιοχές αποκλεισμού, αποπίες, άβατα και αποκομμένες περιοχές.

Η μελέτη που διενεργήσαμε για την ξενοφοβία και τις διακρίσεις προς τους υπηκόους τρίτων χωρών εφαρμόζοντας μια πολυμεθοδική προσέγγιση (δημοσκοπήση κοινής γνώμης, ομάδες εστίασης και επιτόπια παρατήρηση) έδειξε σημεία αστικής σύγκρουσης σε ορισμένους δήμους μεγάλων πόλεων όπου οι αρνητικές αποκρίσεις, οι διαχωρισμοί και οι νεο-ρατσιστικές δηλώσεις των ντόπιων απέναντι στους μετανάστες συνδέθηκαν με το χωρικό στίγμα, την υλική υποβάθμιση της περιοχής και την περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους, αλλά κυρίως με τις προσλαμβάνουσες των ντόπιων για την απουσία θεσμικής συγκρότησης και προστασίας τόσο σε επίπεδο κεντρικής πολιτικής όσο και σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης (Χτούρης, Ζήση και συν., 2011). Το δίπολο δημόσιο/ιδιωτικό στη θεώρηση της πόλης και οι πρακτικές -κοινωνικές, συμβολικές, υλικές- μαζί με τις συμπεριφορές στις οποίες αυτό αντιστοιχεί εξηγεί σ' ένα πρώτο επίπεδο τα όρια και τους αποκλεισμούς στο δημόσιο

χώρο, κατανέμοντας κοινωνικές θέσεις στην πολιτική του λειτουργία, για να αμφισβητηθούν στη συνέχεια μέσα από την τακτική ενσώματη παρουσία των ‘άλλων’ που διασχίζοντας με τις πρακτικές τους τα όρια παράγουν νέες σημασίες στους καθημερινούς δημόσιους χώρους (Βαΐου & Καλαντίδης, 2009).

Αν τα συγκεκριμένα παραδείγματα που αναφέρονται στις μειονοτικές ομάδες των μεταναστών συνδέουν τις διακρίσεις και τον αποκλεισμό με τη φυλή, την εθνικότητα και την εθνότητα, τα παλιά και νέα κοινωνικά κινήματα των αναπήρων που χειραφετήθηκαν με το πολιτικό αίτημα για το δικαίωμα στη διαφορά πολέμησαν ενάντια στις εχθρικές και απροσπέλαστες πόλεις και κατέδειξαν τον κοινωνικά κατασκευασμένο χαρακτήρα της αναπηρίας. Στην περίπτωση των αναπήρων, χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων, τυφλοί, ανάπηροι με βοηθήματα, η πόλη η ίδια με τα φυσικά της εμπόδια και την αρτιμελή προέλευση του ιδεολογικού πολεοδομικού της σχεδιασμού είναι η γεννήτρια των διακρίσεων που οδηγεί στην παραβίαση θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων αφαιρώντας την ορατότητα και τη συμμετοχή ενός σημαντικού τμήματος του πληθυσμού από τις δραστηριότητες και τις λειτουργίες της. Οι φυσικοί φραγμοί της πόλης και οι αποκάλυπτες διακρίσεις που αυτοί προκαλούν σε συνδυασμό με τις άδηλες και έμμεσες διακρίσεις που αφορούν στον τρόπο κατανομής των κονδυλίων και τη μη χρηματοδότηση έργων για τη διόρθωση των απροσπέλαστων κτιρίων και τη δημιουργία ενός προσβάσιμου σ’ όλους αστικό περιβάλλον ανατροφοδοτούν το φαύλο κύκλο της κοινωνικής ανισότητας σε βάρος των αναπήρων.

Το φαινόμενο ‘όχι στη δική μου αυλή’ (‘not in my backyard’) που περιγράφει τις αρνητικές αντιδράσεις των πολιτών προς τη δημιουργία ανοιχτών στεγαστικών δομών στήριξης και αποκατάστασης ατόμων με δυσκολίες στην ψυχική τους υγεία φανερώνει τις λαϊκές προκαταλήψεις και τους κοινωνικούς φραγμούς που οι ψυ-

χικά πάσχοντες αντιμετωπίζουν στην πορεία της κοινωνικής τους επανένταξης (Ζήση 2000, 2002). Οι μεγάλες κεντρικές και επίσημες πολιτικές για τη διαχείριση της χρόνιας ψυχικής ασθένειας ακολουθώντας το μοντέλο της κοινοτικής περίθαλψης (community care) πρωτοδότησαν την ανάπτυξη και την οργάνωση ενός δικτύου υπηρεσιών ψυχικής υγείας σε τοπικό επίπεδο. Αυτή η μετατόπιση της φροντίδας στην καθημερινή ζωή της κοινότητας αποτέλεσε για πολλές δεκαετίες ένα είδος φυσικού εργαστηρίου όπου ακόμη και οι πιο απλές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ‘φυσιολογικών’ και των ‘μη φυσιολογικών’ δοκιμάζονται. Τα αποτελέσματα αυτής της κοινωνικής μεταρρύθμισης αποκάλυψαν την αδυναμία της τοπικής κοινότητας να ενσωματώσει και να εντάξει τα άτομα με ψυχικές δυσκολίες στις λειτουργίες της. Οι άνθρωποι με ψυχικές δυσκολίες συνεχίζουν ακόμη και σήμερα να ζουν χωρίς ευκαιρίες στο περιθώριο της πόλης, στιγματισμένοι, χωρίς δεσμούς και συμμετοχή στην κοινωνική ζωή της τοπικής κοινότητας (Ζήση, 2001. Ζήση και συν., 2006).

Οι εικόνες των ξένων, των αστέγων και των αναπήρων είναι οι εικόνες των ανθρώπων των οποίων η παρουσία αναδεικνύει τις αδυναμίες του συστήματος να προσαρμοστεί στις πραγματικές βιολογικές ανάγκες και να εξασφαλίσει ουσιαστικά ανθρώπινα δικαιώματα, την ίδια στιγμή που το ίδιο το σύστημα φαίνεται να καθορίζεται από μια γενική ανάγκη υπεραφθονίας, άμετρης κατανάλωσης και υπερ-ρευστότητας. Η πόλη μοιάζει σήμερα να είναι ταυτόχρονα η παιδική χαρά αλλά και το πεδίο μάχης του μετανεωτερικού καπιταλισμού. Ιδιαίτερα στις αστικές περιοχές, εκεί όπου η σύγχρονη κρίση έχει αποδυναμώσει και αποσαθρώσει τις κοινωνικές δομές, οι αντιθέσεις αυτές εμφανίζονται ολοένα και πιο τρομακτικές και παράξενες, ενώ οι διακρίσεις και οι διαχωρισμοί που συνδέονται μαζί τους έχουν ολοένα και περισσότερο ρευστά όρια. Σε αυτό το πεδίο, η αντιμετώπιση των διακρίσεων και των διαφό-

ρων μορφών αποκλεισμού τείνει να επικεντρώνεται στην υποστήριξη της πολυπολιτισμικότητας και της διαχείρισης της διαφοράς. Πρόκειται για στρατηγικές που ουσιαστικά αποσυνδέουν τον κοινωνικό και ιστορικό χαρακτήρα των διακρίσεων από το πολιτικό αίτημα της ουσιαστικής εξασφάλισης της κοινωνικής δικαιοσύνης μέσα από την κοινωνική ισότητα και την απάλειψη μακρόχρονων και εγκατεστημένων πρακτικών διακρίσεων και κοινωνικού ρατσισμού (Wrench, 2003).

Ο David Harvey (2008) σε ένα σημαντικό του κείμενο που δημοσίευσε με τον τίτλο 'Το Δικαίωμα στην Πόλη', ορίζει αυτό το δικαίωμα ως ελευθερία που υπερβαίνει απλά την ατομική μας ελευθερία να έχουμε πρόσβαση στους πόρους της πόλης. Το δικαίωμα στην πόλη είναι ένα συλλογικό δικαίωμα να αναδιαμορφώνουμε την πόλη και τον εαυτό μας σε μία διαρκή διαδικασία εξαστισμού, μια από τις πιο πολύτιμες και ταυτόχρονα παραμελημένες διαδικασίες στο σύγχρονο καπιταλιστικό πολιτισμό. Σε αυτό το σημείο, ο Harvey αντιπαραθέτει την αρνητική εικόνα της σύγχρονης πόλης την οποία παρουσιάζει ως ένα γεωγραφικό σημείο στο οποίο πραγματοποιείται συσσώρευση της υπεραξίας. Η οικονομική διαδικασία ιδιοποίησης της ανθρώπινης εργασίας και ο μετασχηματισμός της σε εμπόρευμα αντανakλάται και εμπεριέχεται σε όλες τις υπόλοιπες κοινωνικές διεργασίες, όπως κι αν αυτές προσλαμβάνονται από τους κατοίκους. Οι διακρίσεις και ο διαχωρισμός, σε αυτήν την περίπτωση, φαίνεται να αποτελούν την άλλη όψη της λαμπερής αστικής πρόσοψης στην οποία η παραγωγή νέου αστικού χώρου, σημαντικών mega-υποδομών και συμβολικών κέντρων κατανάλωσης επιταχύνουν τη συσσώρευση της υπεραξίας.

Επιστρέφοντας στα θεωρητικά ερωτήματα που θέσαμε ως αφητηρία του στοχασμού μας, θα συζητήσουμε στην ενότητα που ακολουθεί τις ειδικές και επιμέρους διεργασίες παραγωγής των κοινωνικών διακρίσεων από τρεις διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές

οπτικές. Η πρώτη αντιστοιχεί στην κοινωνιολογική οπτική, όπως αυτή εκφράζεται στον Bourdieu και τη θεωρία του πολιτισμικού κεφαλαίου που προσπάθησε να συνδέσει την ταξική δομή με τους πολιτισμικούς παράγοντες και το ρόλο που παίζουν στη διαμόρφωση κοινωνικών και πολιτισμικών διαφορών οι οποίες με την σειρά τους οδηγούν στην αναπαραγωγή και τη διατήρηση των κοινωνικών ανισοτήτων και των διακρίσεων. Η δεύτερη οπτική εστιάζει στις κοινωνιο-ψυχολογικές διεργασίες που οδηγούν ορισμένες κοινωνικές ομάδες στην κοινωνική απαξίωση και την υποτέλεια. Και τέλος, η οικονομική οπτική που συζητά τη χωρική διάσταση των διακρίσεων στην εργασία και πώς αυτές παράγονται στη σύγχρονη οικονομία.

10.2.2. Η κοινωνιολογική οπτική

Οι θεωρίες του Κοινωνικού και Πολιτισμικού κεφαλαίου θέτουν την έννοια της διάκρισης και της διαφοράς στο κέντρο του ενδιαφέροντος της κοινωνικής ανάλυσης (Bourdieu, 1984, 1985). Ακολουθώντας τη βαθύτερη εσωτερική λογική της θεωρίας του Bourdieu μπορούμε σήμερα να τονίσουμε ότι η διαφορά και οι διακρίσεις αποτελούν ένα σημαντικό μέσο για τη συγκρότηση των εσωτερικών κοινωνικών ορίων και τη νομιμοποίηση της διανομής του κοινωνικού πλεονάσματος, ακόμα και στις περιπτώσεις όπου η βασική τους παρουσία φαίνεται να συνδέεται κυρίως με ψυχολογικές, συμβολικές και πολιτισμικές λειτουργίες. Οι διακρίσεις αποτελούν ένα σημαντικό κανονιστικό υπόβαθρο για την παραγωγή της κοινωνικής ιεραρχίας και τη διαμόρφωση των δομών εξουσίας. Η κατανόηση και αντιμετώπιση των διακρίσεων μόνο στο πλαίσιο του ηθικού προτάγματος της κοινωνικής ισότητας περιορίζει τη γενικότερη εξηγητική ικανότητα των διαφόρων μορφών διακρίσεων και την ένταξή τους στο πλαίσιο μιας συνολικής θεώρησης των διαδικασιών της κοινωνικής ολοκλήρωσης και

της κοινωνικής διαφοροποίησης. Η κοινωνικοποίηση του ατόμου, μέσω της παιδείας των διακρίσεων και του χειρισμού των λεπτών διαφορών, συνδέει την ατομική ιστορία και την κοινωνικοποίηση με τις ευρύτερες δομές της κοινωνίας και τα κυρίαρχα ιδεολογικά σχήματα. Η διαφορά, σε αυτές τις περιπτώσεις, παράγεται μέσα από πρακτικές ταύτισης ή δημιουργίας απόστασης, όπως επίσης και μέσα από τη διασφάλιση διαχωρισμών και αποκλεισμών που προσανατολίζονται σε ατομικά χαρακτηριστικά ή συλλογικές ταυτότητες (φύλο, ηλικία, φυλή, θρησκεία κ.ά.). Αυτές οι διακρίσεις διατρέχουν την κοινωνία παράλληλα προς τις αντικειμενικές διαφοροποιήσεις που συναρτώνται με το πολιτικό σύστημα και έχουν σχέση με την ιδιότητα του πολίτη και τις θέσεις κύρους και εξουσίας, οι οποίες παράγουν με τη σειρά τους συχνά θεσμικά κατοχυρωμένες διακρίσεις. Οι μικροί καθημερινοί διαχωρισμοί και αποστάσεις μετασχηματίζονται γρήγορα σε έναν πλήρη και άκαμπτο διαχωρισμό (Schelling, 1969) ανάμεσα σε φυλετικές και άλλες ομάδες όπως έχει αποδειχθεί στην εξέλιξη των αστικών χώρων, αλλά και σε κοινωνικές διεργασίες διαχωρισμού μικρότερης κλίμακας, όπως είναι ο σχολικός και ο επαγγελματικός χώρος. Σε αυτό το σημείο, μικρο-συμπεριφορές και μικρο-κίνητρα (Schelling, 1980) μετασχηματίζονται σε διαχωρισμούς που διαμορφώνουν σταθερά πεδία διακρίσεων και κοινωνικών ορίων, καθώς υποστηρίζονται και αναπαράγονται όχι μόνο από τη θετική ανάδραση στο επίπεδο της ατομικής συμπεριφοράς, αλλά κυρίως από τα οφέλη που δημιουργούνται σε συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες, ομάδες και τάξεις. Η κοινωνιο-ψυχολογική οπτική περιγράφει τα ψυχολογικά προαπαιτούμενα και τους μεσολαβητές που αφορούν κυρίως σε ιδεολογικά στοιχεία και διαδικασίες ενσωμάτωσής τους στην κοινή λογική προσφέροντας μέσα νομιμοποίησης των κοινωνικών διακρίσεων και της ισχύουσας τάξης πραγμάτων.

10.2.3. Η κοινωνιο-ψυχολογική οπτική

Οι διεργασίες που ενεργοποιούνται για τη δημιουργία υποτελών ομάδων είναι σύνθετες και πολυεπίπεδες καθώς συσχετίζουν φαινόμενα της ψυχολογικής ενδοχώρας -γνωστικές διαδικασίες και συναισθήματα- με ευρύτερα φαινόμενα της κοινωνικής δομής και της ιδεολογίας. Η θεωρητική και εμπειρική παράδοση της γνωστικής κοινωνικής ψυχολογίας και οι κλασικές θεωρίες των κοινωνικών αναπαραστάσεων (Moscovici, 1988), της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel, 1974) και του στίγματος (Link & Phelan, 2001) μας διαφωτίζουν σε σημαντικό βαθμό για τη φύση και το είδος των διαδικασιών που διαμεσολαβούν ώστε να δημιουργηθούν δυσμενείς κατηγοριακές υπαγωγές και απαξιωμένες κοινωνικές ταυτότητες για ορισμένες κοινωνικές ομάδες στη βάση μιας φυσικής ή κοινωνικής διαφοράς. Η κοινωνική κατηγοριοποίηση των ανθρώπων, η κατάταξή τους δηλαδή ως μέλη διαφορετικών κοινωνικών ομάδων και συγχρόνως η απόδοση σ' αυτές διαφοροποιημένων γνωρισμάτων, χαρακτηριστικών και ιδιοτήτων είναι διαδικασίες που παίζουν κεντρικό ρόλο στην κατασκευή της κοινωνικής ιεραρχίας και τη διατήρηση της ισχύουσας κοινωνικής διευθέτησης. Τα κλασικά πειράματα των ελαχίστων ομάδων (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971) τεκμηρίωσαν την επίδραση που η κοινωνική κατηγοριοποίηση έχει από μόνη της, ακόμη και στη βάση ενός αυθαίρετου και όχι σημαντικού κριτηρίου, στη διομαδική διάκριση: εμφάνιση ενδο-ομαδικής εύνοιας και ταυτόχρονη μείωση της εξωομάδας.

Οι διαφορές των ανθρώπων και η κοινωνική επιλογή εκείνων των διαφορών που θα τους κατατάξουν σε μέλη διακριτών κοινωνικών ομάδων τροφοδοτούνται από ατομικές και συλλογικές πεποιθήσεις για αξιολογικά διαφοροποιημένα γνωρίσματα και ιδιότητες οι οποίες με τη σειρά τους αντλούν από ιδεολογικά αποθέματα που εμφανίζουν τις διαφορές ως φυσικές και αιώνιες. Η σύν-

δεση ορισμένων ανθρώπινων διαφορών με ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά και απαξιωμένη κοινωνική ταυτότητα είναι αναπόσπαστο μέρος των διεργασιών εκείνων που προκαλούν φαινόμενα διομαδικής ασυμμετρίας για να καταλήξουν σε συμπεριφορές αρνητικής διάκρισης και άνισης μεταχείρισης. Μέσα από τους μηχανισμούς της διάδοσης και της κοινωνικοποίησης, οι πεποιθήσεις αυτές ‘φυσικοποιούν’ τις ανθρώπινες διαφορές και τις κάνουν μέρος της κοινής λογικής. Η στερεοτυποποίηση ως διαδικασία και τα στερεότυπα ως προϊόν αυτής της διαδικασίας είναι μέρος των ιδεολογικών φαινομένων μέσω των οποίων επιβάλλονται όχι μόνο οι κυρίαρχες απόψεις, αλλά και τα κυρίαρχα συμφέροντα. Είναι οι ψυχολογικοί μεσολαβητές που δημιουργούν το στίγμα και την απόδοσή του σε μέλη μειονοτικών ομάδων τα οποία οδηγούνται -λόγω του στίγματος- στην απώλεια της κοινωνικής τους θέσης.

Η απώλεια αυτή από μόνη της είναι η βάση για την εκδήλωση αρνητικής απόκρισης και άνισης μεταχείρισης προς τα μέλη των κοινωνικών ομάδων που είναι διαφορετικές από τις κυρίαρχες: η χαμηλή κοινωνική θέση στην κοινωνική ιεραρχία μειώνει σημαντικά τις ευκαιρίες για συμμετοχή σε δραστηριότητες και κοινωνικά δίκτυα ανατροφοδοτώντας έτσι την κοινωνική δυσμένεια λόγω της αδυναμίας πρόσβασης σε πόρους. Η απώλεια της κοινωνικής θέσης είναι η επιβλαβής συνέπεια του στίγματος και της κοινωνικής απαξίωσης ατόμων και ομάδων που θεωρούνται ότι παρεκκλίνουν των νορμών που ισχύουν για μια κοινωνική ενότητα. Η πρόλευση του στίγματος είναι ιδεολογική και ως τέτοια προϋποθέτει την ανάλυση των αναπαραστάσεων, των κυρίαρχων αντιλήψεων και των προκαθορισμένων ιδεών που κατασκευάζουν τις κοινωνικές και πολιτισμικές σημασίες του κοινωνικά αποδεκτού, τους κανόνες, τις κοινωνικές αναμονές και τα πρότυπα της αρμόζουσας κοινωνικής συμπεριφοράς. Το στίγμα είναι η έννοια που συσχετίζει τον εαυτό -ατομικό και συλλογικό- με τα μέλη των άλλων ομά-

δων κατανέμοντας συγχρόνως αξιώσεις, ρόλους και θέσεις στην ιεραρχική κλίμακα ενός συγκεκριμένου κοινωνικού συστήματος καθώς τοποθετεί τα στιγματισμένα άτομα στις κατώτερες βαθμίδες του. Οι αξιολογικές λειτουργίες του στίγματος επικυρώνοντας το τι είναι αποδεκτό και τι όχι αποκαλύπτουν τις κανονιστικές νόρμες και τα ιδεολογήματα τα οποία επινοούν τις διαφορές μεταξύ των κοινωνικών ομάδων και την κοινωνική σημασία αυτών αποβλέποντας στη διατήρηση και τη συντήρηση της καθεστηκυίας τάξης πραγμάτων.

Η απόδοση ανεπιθύμητων χαρακτηριστικών σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες και η συνεπακόλουθη κοινωνική τους απόρριψη που τις οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό είναι ένα μέρος του μηχανισμού της άμεσης και έμμεσης παραγωγής των κοινωνικών ανισοτήτων. Η άνιση μεταχείριση και οι συμπεριφορές διάκρισης δεν περιορίζονται μόνο στις διαπροσωπικές μικρο-αλληλεπιδράσεις αλλά εκδηλώνονται ως συσσωρευμένες άδηλες ή έκδηλες θεσμικές πρακτικές που λειτουργούν μειωτικά για μέλη στιγματισμένων κοινωνικών ομάδων ακόμη και όταν οι ατομικές προκαταλήψεις και διακρίσεις είναι απύσες. Σύμφωνα με τους Steele & Aronson (1995) το φαινόμενο της στερεοτυπικής απειλής περιγράφει το πώς τα μέλη των στιγματισμένων κοινωνικών ομάδων έχουν επίγνωση ότι οι άλλοι μπορεί να τα κρίνουν και να τα μεταχειριστούν στερεοτυπικά, και επομένως, έχουν την αγωνία ότι μέσα από την συμπεριφορά τους μπορεί να επιβεβαιώσουν αυτά τα στερεότυπα (αναφ. στο Hogg & Vaughan, 2010, σ. 470). Αυτό δείχνει πως ακόμη και αν αντιμετωπίσεις έναν μηχανισμό που παράγει αρνητική διάκριση για τα μέλη των στιγματισμένων ομάδων, είναι πολύ πιθανόν ένας άλλος να κάνει την εμφάνισή του, όπως στην περίπτωση της στερεοτυπικής απειλής και της αυτοεκπληρούμενης προφητείας.

10.2.4. Η χωρική διάσταση των διακρίσεων στην εργασία

Η ανάλυση της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας που βλέπει τις διακρίσεις ως μία αδικία ως προς την ισότιμη απόδοση των ευκαιριών αναγνωρίζει σε αυτές ένα σημαντικό εμπόδιο για την εξασφάλιση της διαφάνειας και της ολοκλήρωσης της αγοράς εργασίας (Marshall, 1998). Η θεωρία αυτή, όμως, παραγνωρίζει σε μεγάλο βαθμό τη θετική επίδραση των θεσμικών παρεμβάσεων στην απασχόληση και την ανάπτυξη που δημιουργούν ευκαιρίες και θέσεις απασχόλησης. Μία άλλη σημαντική διαπίστωση είναι ότι οι διακρίσεις περιορίζονται από την παραγωγική διαδικασία, κυρίως μέσα από την προσπάθεια προσαρμογής της εργασίας στις αναγκαιότητες εκσυγχρονισμού του κεφαλαίου ή πολλαπλασιάζονται από την αντίθετη προσπάθεια της διατήρησης καθυστερημένων παραγωγικών συστημάτων. Μέσω της τμηματοποίησης της μισθωτής εργασίας εντάσσονται πολλά και διαφορετικά είδη εργασίας –μισθωτής, άτυπης, εποχικής, ευέλικτης κ.λπ.– στο συνολικό παραγωγικό σχηματισμό, με στόχο την εναρμόνιση των διάφορων επιπέδων εκσυγχρονισμού της παραγωγής σε ένα συνολικό παραγωγικό καθεστώς συσσώρευσης. Οι προσπάθειες περιορισμού των διακρίσεων που προέρχονται από πρωτοβουλίες του κεφαλαίου επικεντρώνονται, κυρίως, σε μέτρα που έχουν ως στόχο την ολοκλήρωση και διεύρυνση της αγοράς εργασίας.

Πολλές πολιτικές που γίνονται κάτω από την ετικέτα των δικαιωμάτων και της εργασιακής δεοντολογίας αποτελούν ουσιαστικά την προσπάθεια ένταξης ή επανένταξης ενός τμήματος του εργατικού δυναμικού -των εργατών- στην αγορά εργασίας για να καλυφθούν έτσι σημαντικά κενά της παραγωγικής διαδικασίας. Η πιο σημαντική εξέλιξη για την καταπολέμηση των διακρίσεων που έγινε τα τελευταία τριάντα χρόνια αφορά στο γυναικείο φύλο και συνδέεται με τις προσπάθειες διεύρυνσης των μεγεθών της γυναικείας μισθωτής εργασίας σε χώρες όπου υπήρχε μεγάλη έλλειψη εργατι-

κού δυναμικού. Αυτό το φαινόμενο παρατηρήθηκε αρχικά σε χώρες του ευρωπαϊκού Βορά, όπως είναι η Δανία, η Σουηδία η Φιλανδία και αργότερα επεκτάθηκε και σε άλλες χώρες του καπιταλιστικού πυρήνα, διότι σε αυτές τις χώρες ήταν πολύ μεγάλες οι ανάγκες για προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης που θα είχε καλή γνώση της εθνικής γλώσσας και της εργασιακής κουλτούρας. Το γεγονός, ότι το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στις χώρες αυτές είναι σήμερα πολύ υψηλό είναι, μεταξύ άλλων, το αποτέλεσμα ειδικών τοπικών πολιτικών και προγραμμάτων που είχαν ως στόχο τη δημιουργία τοπικών συμφώνων απασχόλησης, τη δημιουργία καινοτομικών cluster επιχειρήσεων, τη δια βίου εκπαίδευση, και τέλος την υποστήριξη της κοινωνικής οικονομίας και των τοπικών πρωτοβουλιών (Monné, 2004).

Αυτή η εξέλιξη ολοκληρώθηκε σε συνδυασμό με την αύξηση της κινητικότητας του κεφαλαίου στο εσωτερικό της Ευρώπης και της κινητικότητας από την Ευρώπη προς χώρες χαμηλού εργασιακού κόστους. Η τμηματοποίηση της εργασίας, ολοκληρώνεται σήμερα σε παγκόσμιο επίπεδο πέρα από τα τοπικά, περιφερειακά και εθνικά πλαίσια και σε παγκόσμιο επίπεδο, ιδιαίτερα μέσα από τη μεταφορά σημαντικών τμημάτων της παραγωγής σε αυταρχικά καθεστώτα συσσώρευσης, όπως είναι η Κίνα και άλλες χώρες της Νοτιανατολικής Ασίας (Assimakopoulos, 2009). Αυτό γίνεται παράλληλα προς την επιτάχυνση των μεταναστευτικών ροών προς την Ευρώπη κάτι που οδήγησε στην παρουσία μεγάλης προσφοράς εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής εξειδίκευσης. Σε χώρες που παρουσιάζουν μεγάλα μεγέθη άτυπης οικονομικής δραστηριότητας, όπως η Ελλάδα, αυτοί οι παράγοντες, επηρέασαν τον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής βάσης και ταυτόχρονα περιόρισαν τη διαδικασία ένταξης των γυναικών και άλλων ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, στη μισθωτή εργασία. Για τους λόγους αυτούς, παρατηρούμε σήμερα στην Ελλάδα, αλλά και σε όλο τον ευρωπαϊκό

Νότο, πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας στο γυναικείο πληθυσμό και τους νέους εργαζόμενους. Αυτή την εξέλιξη, δεν είναι βέβαια σωστό, να τη δούμε ως αντιπαλότητα και ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζόμενων αλλά αντίθετα ως μία συνειδητή προσπάθεια ενός τμήματος των εργοδοτών να τμηματοποιήσουν την αγορά εργασίας (Reich et al., 1973: 361) με στόχο να εξασφαλίσουν το χαμηλότερο δυνατό κόστος παραγωγής κάτω από συνθήκες περιορισμού των επενδύσεων, και χαμηλής προστασίας της εργασίας (κατάργησης συλλογικών συμβάσεων, αποφυγής πληρωμής των ασφαλιστικών υποχρεώσεων κ.ά.). Με αυτό τον τρόπο ορισμένες μορφές κεφαλαίου επέβαλαν την ηγεμονία τους στην αγορά εργασίας.

Αυτό συνέβη τις προηγούμενες δεκαετίες στην Ελλάδα, ιδιαίτερα από τον κατασκευαστικό κλάδο, και συνδυάστηκε με τους υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, την εισροή μεταναστών από την Αλβανία και άλλες βαλκανικές και ανατολικές χώρες, καθώς και τη μεγάλη συμμετοχή του τραπεζικού τομέα στη χρηματοδότηση της κατασκευαστικής δραστηριότητας. Στο πλαίσιο αυτό, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας παρουσίασε έντονες χωρικές διαφοροποιήσεις στο εσωτερικό των αστικών χώρων, αλλά και ανάμεσα στους αστικούς χώρους και την περιφέρεια, κάτι που με τη σειρά του έχει σήμερα μεγάλη επίδραση στο μέγεθος και το είδος των προβλημάτων που έχουν να αντιμετωπίσουν οι τοπικές διοικήσεις και οι τοπικές κοινότητες (φτώχεια, άστεγους, εγκληματικότητα). Ανάλογα φαινόμενα που παρατηρούμε στην Ελλάδα σήμερα, έχουν παρουσιαστεί στις Η.Π.Α (Wilson, 1987, 1996, Scott, 1990, Kasarda, 1990, 1993), αλλά και σε άλλες νοτιοευρωπαϊκές χώρες.

Το θέμα των διακρίσεων καθορίζεται έτσι από μια δυναμική σχέση, ένα αμοιβαίο τράβηγμα, όπου οι εργοδότες που δεν θέλουν ή δεν μπορούν να εκσυγχρονιστούν προσπαθούν να χρησιμοποιήσουν τη διάκριση για να εξασφαλίσουν φθηνό εργατικό δυναμικό και οι εργοδότες που προσπαθούν να εντάξουν νέο ανθρώπινο δυναμικό υψη-

λής ποιότητας προσπαθούν να πολεμήσουν τις διακρίσεις. Το δεύτερο είναι κάτι που ευνοεί την ανταγωνιστικότητα, ή με άλλα λόγια την κυριαρχία των σύγχρονων μορφών κεφαλαίου. Έτσι μπορούμε να ερμηνεύσουμε τους λόγους για τους οποίους η Ευρωπαϊκή Ένωση, ως μία κοινότητα αγορών, πολεμάει τις διακρίσεις με την προοπτική ολοκλήρωσης της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και της ανάπτυξης μεγάλων επιχειρήσεων. Δεν είναι η κοινωνική ευαισθησία και η συμπόνια ο κύριος λόγος για την ανάπτυξη των πολιτικών κατά των διακρίσεων, αλλά η ρύθμιση της μισθωτής εργασίας σε ένα ανώτερο επίπεδο εκσυγχρονισμού. Βέβαια και αυτός που υφίσταται διακρίσεις επωφελείται από αυτούς τους κανονισμούς και τις σχετικές πολιτικές, αλλά ο κύριος πολιτικός στόχος είναι η ρύθμιση και η διεύρυνση της αγοράς εργασίας. Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να διακρίνουμε ανάμεσα στις τάσεις που προκαλούνται από τις πρακτικές επιβολής των διακρίσεων και οι οποίες καθορίζονται από τον καθυστερημένο τεχνολογικά παραγωγικό μηχανισμό -και τους χωρικούς περιορισμούς που συνδέονται μαζί του (Massey, 1984, 1985)- από τις τάσεις περιορισμού των διακρίσεων που προέρχονται από το τμήμα της παραγωγής που θέλει να εκσυγχρονιστεί και να εφαρμόσει σύγχρονες τεχνολογίες, να εντάξει μορφωμένες γυναίκες, νέους, εξειδικευμένους μετανάστες στον παραγωγικό ιστό.

Η ανάλυση της τμηματοποίησης της αγοράς εργασίας μέσα από θεσμικές παρεμβάσεις που καθορίζονται από την εξέλιξη της αντίθεσης εργασίας και κεφαλαίου, φαίνεται ότι αποδίδουν καλύτερα τη δομική διάσταση των διακρίσεων (Becker, 1971). Πολλές από αυτές τις διακρίσεις παράγονται λόγω της κοινωνικής φύσης της εργασίας πριν και εκτός της παραγωγικής διαδικασίας (Peck, 1989, 1996: 29) και μετά, όπως εισάγονται από τους εργοδότες αλλά και από τους ίδιους τους εργαζόμενους εντός της παραγωγής και γίνονται γενικά αποδεκτές και αναπαράγονται. Η κοινωνική κατασκευή των διακρίσεων και του εργασιακού στιγματισμού (Loveridge,

1987) ορισμένων τμημάτων του πληθυσμού αποτελεί με αυτό τον τρόπο μία σημαντική προϋπόθεση για την παραγωγή της τμηματοποιημένης εργασίας και του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση ολοκληρώνεται μια διασύνδεση σε τοπικό επίπεδο ανάμεσα στην τμηματοποίηση της εργασίας που επιβάλλεται από την πλευρά της ζήτησης (των εργοδοτών) και αυτή που επιβάλλεται από την πλευρά της προσφοράς εργασίας (των εργαζόμενων) (Theodore & Carlson, 1996). Η χωρική διάσταση της τμηματοποίησης της εργασίας συνδέεται σε αυτές τις περιπτώσεις με τις τοπικές κουλτούρες διακρίσεων, διοικητικές ρουτίνες ελέγχου και ρυθμίσεων και την τοπική πολιτική. Στον ελληνικό αστικό χώρο αυτή η διασύνδεση πραγματοποιείται κυρίως στην οικονομία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην οποία συμμετέχουν η άτυπη οικογενειακή εργασία, οι μετανάστες που δεν έχουν την ευκαιρία να εξασφαλίσουν μία νόμιμη παραμονή, και τέλος νέοι που δουλεύουν σε περιστασιακές και εποχικές εργασίες. Με τον ίδιο τρόπο, η απόλυση των διακρίσεων όσον αφορά την εργασία και το επάγγελμα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα της εφαρμογής ολοκληρωμένων τοπικών παρεμβάσεων για την απασχόληση που θα οργανώνονται και θα καθοδηγούνται από τα ίδια τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις και αποκλεισμούς από την εκπαίδευση και την εργασία.

10.2.5. Αστικές πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων: το παράδειγμα της βρετανικής πολυφυλετικής κοινωνίας και η Ελληνική κατάσταση

Στην περίπτωση της Βρετανίας, αλλά όχι μόνο, η πολιτική αμφιθυμία μαζί με την έλλειψη μιας πραγματικής πολιτικής βούλησης ως προς τα θέματα των διακρίσεων σε βάρος των μειονοτικών κοινωνικών ομάδων, εκτονώθηκε μέσα από την μετατόπιση των μεγάλων κεντρικών πολιτικών στην τοπική αυτοδιοίκηση και τις μεσαίες αστικές πολιτικές για την άρση των προκαταλήψεων και

την προαγωγή της ισότιμης μεταχείρισης των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων. Οι τοπικές αναταραχές στις Βρετανικές πόλεις Bristol, Liverpool και Brixton τη δεκαετία του '80 από τις κοινότητες των μαύρων ενάντια στο ρατσισμό και τις διακρίσεις προκάλεσαν πολιτικές πιέσεις για τη θεσμική υποστήριξη θετικών μέτρων -πρωτίστως σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης- που θα διασφαλίζουν στις διαφορετικές εθνικότητες ίσες ευκαιρίες ως προς την απασχόληση, την κατοικία, την εκπαίδευση και την παροχή υπηρεσιών. Η ποσόστωση και η αναλογική παρουσία μελών από μειονοτικές ομάδες σε συνδυασμό με την κοινωνική υποστήριξη μέτρων που αποτρέπουν τις έμμεσες και 'κρυφές' διακρίσεις στην εργασία και τη λήψη υπηρεσιών υπήρξαν τα πιο δημοφιλή μέτρα εκείνης της εποχής για την καταστολή των διακρίσεων και της άνισης μεταχείρισης λόγω φυλής, εθνικότητας, φύλου, θρησκείας και διαφοράς.

Το 2001 νέο κύμα τοπικών αναταραχών στις πόλεις Bradford, Burnley, Oldham της Βρετανίας από τις κοινότητες των μουσουλμάνων του Πακιστάν και του Μπαγκλαντές πυροδότησαν τη διάλυση νέων αιτημάτων. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και τα θεσμικά μέτρα των προηγούμενων δεκαετιών βρέθηκαν από μόνα τους ανεπαρκή στην αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων. Η διαπίστωση για τις 'παράλληλες ζωές' μεταξύ της κυρίαρχης ομάδας και των υποτελών ομάδων δημιούργησαν νέα αιτήματα προς την κατεύθυνση της αμοιβαίας κατανόησης και της ουσιαστικής επαφής μεταξύ των ομάδων και των κοινοτήτων. Οι τοπικές αρχές ορίστηκαν από την κεντρική πολιτική ηγεσία ως οι φορείς διαχείρισης του νέου αιτήματος διαμορφώνοντας αστικές πολιτικές που θα στόχευαν στην προαγωγή της κοινοτικής συνοχής ως τη νέα προτεραιότητα και το ιδεολογικό όχημα για τη νέα οργάνωση των κοινωνικών σχέσεων, τη βελτίωση της διομαδικής επαφής, και την άρση των διακρίσεων.

Στοιχεία του λειτουργικού ορισμού της κοινοτικής συνοχής είναι η δημιουργία ενός κοινού οράματος μέσα από την ουσιαστική επαφή και την αμοιβαία κατανόηση που καλλιεργεί στα μέλη των διαφορετικών ομάδων την αίσθηση του ανήκειν και της μεγάλης κοινότητας αναγνωρίζοντας τη διαφορά ως πόρο για τον εμπλουτισμό της ανθρώπινης εμπειρίας και θέτοντας στο επίκεντρο της αλλαγής την κοινωνική δικαιοσύνη (Cantle, 2004). Ο Ted Cantle, εισηγητής της κοινοτικής συνοχής ως του νέου πολιτικού εργαλείου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, προσδιορίζει τις αρχές για την οργάνωση και την υλοποίηση προγραμμάτων κοινοτικής συνοχής, σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο, τεκμηριώνοντας συγχρόνως την εμπειρία που αυτά έχουν κομίσει στη Βρετανική κοινωνία των αντιθέσεων και των ολοένα αυξανόμενων κοινωνικών ανισοτήτων.

Για τους αρχιτέκτονες της κοινοτικής συνοχής, το χτίσιμο ενός κοινού οράματος είναι η βάση και το μέσο για τη δημιουργία μιας κοινής ενδοομαδικής ταυτότητας που επιτρέπει την επανακατηγοριοποίηση των μελών των δυο ομάδων σε ένα υπερκείμενο επίπεδο στο οποίο όλοι είναι μέλη. Το μοντέλο της κοινής ενδοομαδικής ταυτότητας που προτείνουν οι Gaertner, Dovidio, Bachman & Rust (1993) υποστηρίζει πως οι διακρίσεις μπορούν να αποφευχθούν αν τροποποιηθεί, γνωστικά αλλά και έμπρακτα, η παράσταση της διομαδικής κατάστασης μέσα από τη δημιουργία μιας νέας, ευρύτερης κοινωνικής κατηγορίας με αξίες που ενσωματώνουν τις διαφορές και γεφυρώνουν τις αποστάσεις. Η κοινωνιοψυχολογική διεργασία της επανακατηγοριοποίησης των μελών των διαφόρων ομάδων περιλαμβάνει επιμέρους διεργασίες όπως τον επαναπροσδιορισμό των κριτηρίων που οριοθετούν τις ομάδες μεταξύ τους και συγχρόνως την ισχυρή κινητοποίηση όλων των μερών μιας κοινότητας στην επίτευξη ενός κοινού στόχου (πχ. συλλογική ασφάλεια) και ενός κοινού οράματος. Πρόκειται για διεργασίες συμπληρωματι-

κές που οδηγούν τα μέλη των διαφορετικών ομάδων στην αίσθηση του ανήκειν, το χτίσιμο μιας κοινής παράστασης για τη νέα ταυτότητα που οδηγεί σε μια κοινή δέσμευση απέναντι στην τοπική κοινότητα, αλλά και σε νέα κριτήρια για την απονομή της δικαιοσύνης.

Το μήνυμα του συνανήκειν κυριαρχεί στην πλειονότητα των προγραμμάτων προαγωγής των ‘ίσων ευκαιριών ζωής’ που εφαρμόστηκαν στη Βρετανική κοινωνία με πιο αντιπροσωπευτικά παραδείγματα την καμπάνια των τοπικών αρχών στο Λονδίνο με τον τίτλο: ‘*Επτά Εκατομμύρια Κάτοικοι Λονδίνου- Ένα Λονδίνο*’, στο Stoke on Trent το πρόγραμμα *Pathfinder*, στον Καναδά *Όλοι Ανήκουμε στον Καναδά*, όπως και μια σειρά άλλων παρόμοιων προγραμμάτων συλλογικής ενδυνάμωσης που επιθυμούν να δημιουργήσουν μια νέα, ευρύτερη πολιτική ταυτότητα που όχι μόνο ξεπερνάει τις επιμέρους διαφορές, αλλά τις μετουσιώνει σε πόρο για τη βελτίωση των διομαδικών σχέσεων εμβαθύνοντας στο τι μπορεί μια κοινότητα να κάνει για τους άλλους και τι οι άλλοι μπορούν να καταφέρουν για αυτήν. Η απόδοση αξίας στη διαφορά και την ποικιλότητα της ανθρώπινης εμπειρίας μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα, γεγονότα και βιωματικές κοινές δραστηριότητες αλληλογνωριμίας και συνεργατικής αλληλεπίδρασης σε μη απειλητικά πλαίσια θεωρούνται ως τα βασικά μέσα για την προαγωγή της διομαδικής επαφής, βασική προϋπόθεση για τη μείωση των προκαταλήψεων. Πρόκειται για ένα είδος ψυχολογικής οπτικής που αντλεί από την κλασική υπόθεση επαφής που θεωρεί ότι η άγνοια μεταξύ των διαφορετικών ομάδων είναι η πηγή των προκαταλήψεων που οδηγεί με τη σειρά της σε συμπεριφορές διάκρισης απέναντι στις μειονοτικές ομάδες. Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις και σε περιορισμένες γεωγραφικές ενότητες, η διομαδική επαφή μπορεί να επιφέρει θετικά ψυχολογικά αποτελέσματα: μείωση της προκατάληψης και του διομαδικού άγχους τα οποία διαμεσολαβούν με θετικό τρόπο στην άρση της διάκρισης. Ωστόσο, η συγκεκριμένη ψυ-

χολογική οπτική αδυνατεί να αποκαλύψει τις δομικές συνθήκες που παράγουν τις κοινωνικές διακρίσεις και τις ιδεολογικές βάσεις που τις νομιμοποιούν. Οι αστικές πολιτικές κοινοτικής συνοχής εφαρμόζοντας μια ορθολογική, ρεφορμιστική τεχνικού-διοικητικού τύπου προσέγγιση που αντιστοιχεί σε βελτιωτικές κυρίως παρεμβάσεις στη βάση ενός ηθικού προτάγματος, αποτυγχάνουν να αντιμετωπίσουν τις κοινωνικές διακρίσεις συστημικά, μέσα από την κοινωνική αλλαγή των συνθηκών που τις παράγουν και τις ιδεολογικές παραδοχές που τις συντηρούν.

Στην Ελλάδα, η συχνή αναφορά στην αναγκαιότητα διατήρησης της κοινωνικής συνοχής και την προστασία των μειονοτικών ομάδων από το πολιτικό προσωπικό όλων των επιπέδων στην Ελλάδα (τοπική αυτοδιοίκηση, περιφερειακή πολιτική, κεντρική πολιτική) δεν συνδέεται με την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών. Παραμένει περισσότερο μία γενικόλογη 'ηθική' στάση που δεν έχει άλλες συγκεκριμένες συνέπειες στη συγκρότηση της πολιτικής ιδεολογίας και στα πολιτικά προγράμματα των κομμάτων. Στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής πραγματικότητας, η παραγωγή και αναπαραγωγή των διακρίσεων δεν συναντάει περιορισμούς ούτε στο επίπεδο της εφαρμογής των βασικών αστικών πολιτικών αλλά ούτε και στο επίπεδο της παραγωγής των αξιακών προτύπων. Ακόμα και η εφαρμογή των διάφορων ευρωπαϊκών προγραμμάτων (Equal, Interreg, Urbact κ.ά.), όπως αυτά εξελίχθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες, δεν κατάφερε, λόγω της έλλειψης συνέχειας και καθολικότητας στην εφαρμογή τους, αλλά κυρίως λόγω της έλλειψης της πολιτικής βούλησης για κοινωνική αλλαγή, να επηρεάσει ουσιαστικά το κοινωνικό τοπίο και να άρει τις διακρίσεις.

Η σημερινή οικονομική και κοινωνική κρίση, μετά το 2009, διατηρεί και επιτείνει παράλληλα τα προβλήματα των διακρίσεων με πολλούς και διαφορετικούς πρόσθετους τρόπους: 1. Περιορίζει σημαντικά τους πόρους των νοικοκυριών που κατευθύνονται προς την

απάλυνση των διακρίσεων κυρίως μέσω της εκπαίδευσης και της πολιτισμικής συμμετοχής των μελών που υφίστανται διακρίσεις. 2. Περιορίζει τους ήδη λιγοστούς πόρους των τοπικών αρχών που είχαν μέχρι σήμερα κάποιες έμμεσες επιδράσεις στον περιορισμό των διακρίσεων στις αστικές κοινότητες. Τέτοιες δραστηριότητες είναι οι αθλητικές και οι καλλιτεχνικές, όπως επίσης και μία σειρά πρωτοβουλιών που αναπτύσσουν την κοινωνική συμμετοχή και την κοινωνική συνεργασία σε τοπικό επίπεδο. 3. Αμβλύνει το ενδιαφέρον του γενικού πληθυσμού για τα προβλήματα της φτώχειας, της κοινωνικής περιθωριοποίησης και των διακρίσεων. Πολλοί πολίτες κάτω από το βάρος των προσωπικών τους οικονομικών προβλημάτων νομιμοποιούν την ιδεολογία της κοινωνικής ζούγκλας και των διακρίσεων. 4. Η οικονομική κρίση περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τα κοινωνικά δίκτυα και το τοπικό κοινωνικό κεφάλαιο με αποτέλεσμα να διαρρηγνύονται κυρίως οι αδύναμοι δεσμοί των δικτύων, δηλαδή αυτοί που υφίστανται ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν σε διαφορετικά κοινωνικά στρώματα και διαφορετικές θέσεις κοινωνικού κύρους (Weller & Bruegel, 2006). 5. Η ένταξη της δεύτερης γενιάς των μεταναστών, τίθεται άμεσα σε αμφισβήτηση λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας και του γενικότερου περιορισμού των οικονομικών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Αυτή η αρνητική προοπτική αφορά ιδιαίτερα τους νέους που έχουν ήδη ενταχθεί στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και έχουν αποδεχτεί τα πρότυπα ζωής της ελληνικής κοινωνίας.

Σήμερα στο πλαίσιο της ολοκλήρωσης της διοικητικής μεταρρύθμισης σε τοπικό επίπεδο και της ανάπτυξης των περιφερειακών διοικήσεων στην Ελλάδα είναι απαραίτητο πλέον να τεθεί κεντρικά το πολιτικό θέμα της αντιμετώπισης των διακρίσεων και η δημιουργία σταθερών δομών που θα διασφαλίσουν κοινωνική δικαιοσύνη βελτιώνοντας την ισότητα ευκαιριών και τις εμπειρίες που βιώνουν τα μέλη των μειονοτικών ομάδων. Το Δικαίωμα στην Πόλη αποκτά ένα πραγματικό νόημα στην καθημερινή ζωή όταν οι ίδιοι οι πολίτες επαναδιαπραγα-

ματεύονται την κατάσταση της πόλης διαμορφώνοντας τις συνθήκες εκείνες που επιτρέπουν στις κοινωνικά καταπιεσμένες ομάδες να αρθρώσουν τη δική τους ‘φωνή’ και να την ενώσουν με τους συμπολίτες τους. Η ευθύνη αυτών που μελετούν τις κοινωνικές διακρίσεις είναι να αποκαλύψουν τις κοινές λογικές που ως στοιχεία ενός ευρύτερου ιδεολογικού περιβάλλοντος νομιμοποιούν και συντηρούν την ισχύουσα κοινωνική διευθέτηση διαιωνίζοντας την κοινωνική καταπίεση των μειονοτικών ομάδων και ατόμων που υφίστανται διακρίσεις. Οι προτεινόμενες πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων οφείλουν σ’ ένα πρώτο επίπεδο να προάγουν τον κοινωνικό διάλογο ως διαδικασία συλλογικού αναστοχασμού για τον αξιακό της προσανατολισμό απέναντι σε θέματα διαφοράς, και σ’ ένα δεύτερο επίπεδο να αναδιατάξει τις σχέσεις ισχύος, κύρους και επιρροής που αφορούν την κοινωνική δομή και παράγουν τις κοινωνικές διακρίσεις.

10.3. Η συνεισφορά των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών και των άτυπων δικτύων στην καταπολέμηση των διακρίσεων¹⁴¹

Η ιδέα της κοινωνίας πολιτών έχει καταστεί επί σειρά ετών ως μία από τις πιο σημαντικές και θεμελιώδεις έννοιες σχετικά με τις διεργασίες των πολιτικών ενσωμάτωσης και του εκδημοκρατισμού. Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει μια περισσότερο κριτική αξιολόγηση του σύγχρονου διαλόγου πάνω στο ρόλο της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών στην αντιμετώπιση των διακρίσεων. Παρά τη συνολικά – τόσο θεωρητικά όσο και εμπειρικά – ασαφή φύση της «κοινωνίας πολιτών», αυτή κατέστη «τον συρμού» ειδικά από τις αρχές του 1990 και μετά, σε όλα τα επίπεδα του ακαδημαϊκού και πολιτικού λόγου, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές

¹⁴¹ Το κεφάλαιο αυτό έχει συγγραφεί από τον Αλέξανδρο Αφουξενίδη ερευνητή του Ινστιτούτου Πολιτικής Κοινωνιολογίας του ΕΚΚΕ.

επίπεδο. Το μεγαλύτερο μέρος της τελευταίας εικοσαετίας, μια σειρά φορέων και θεσμών (εθνικές κυβερνήσεις, οικονομικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις, φιλανθρωπικές οργανώσεις κ.ο.κ.), κανονικοποίησαν και χρησιμοποίησαν τη γλώσσα της κοινωνίας πολιτών (Calhoun 1993). Πρακτικά, η κοινωνία πολιτών είχε συνδεθεί με μια ποικιλία θεμάτων, όπως η ανάπτυξη, η πρόνοια, η διεθνής βοήθεια, η φτώχεια, οι διακρίσεις, τα οικολογικά προβλήματα, τα θέματα φύλου, το trafficking, η ενσωμάτωση, ο ακτιβισμός από τη βάση, η αυτοοργάνωση και ο εθελοντισμός, μεταξύ πολλών άλλων. Επιπρόσθετα, θεωρητικά και πολιτικά, η έννοια συνδέθηκε με ζητήματα σχετικά με τη συμμετοχική δημοκρατία και τους μηχανισμούς εκδημοκρατισμού, αλλά και με ζητήματα εγχώριας και παγκόσμιας διακυβέρνησης, διεθνών σχέσεων και, πιο σημαντικά, μεταποικιακής πολιτικής και διεργασιών μεταποικιακών και πολυπολιτισμικών κοινωνικών μορφωμάτων. Αυτό που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι οι περισσότερες, αν όχι όλες, οι ιδεολογικές παρατάξεις, μοιράζονταν τον ενθουσιασμό για την «κοινωνία πολιτών». Οι νεοφιλελεύθεροι αγκάλιασαν την ιδέα, καθώς σήμαινε τη μετατόπιση από το κράτος στο λεγόμενο «τρίτο τομέα», όπου ιδιωτικά πρόσωπα και οργανώσεις θα μπορούσαν να προσφέρουν στο περιβάλλον της αυτο-ρυθμιζόμενης ιδιωτικής οικονομίας. Η κεντρο-αριστερά επίσης ασπάστηκε την ιδέα. Ο καπιταλισμός οφείλει να δείχνει κοινωνική ευθύνη και η κοινωνία πολιτών θα μπορούσε να επιδράσει θετικά στην κοινωνική αλληλεγγύη και συνοχή (Αφουξενίδης & Αλεξάκης, 2010). Ακόμη και οι δριμύες κριτικές της καπιταλιστικής ανάπτυξης διέβλεπαν μια δυνατότητα στην κοινωνία πολιτών ως κοινωνικού δυναμικού χειραφέτησης, το οποίο θα μπορούσε να λειτουργήσει ως πλατφόρμα εναλλακτικών πολιτικών κινήσεων για την οργάνωση του κοινωνικού και οικονομικού χώρου και ως μια πιθανή κινητήριο δύναμη του κοινωνικού μετασχηματισμού.

10.3.1. Η προβληματική της κοινωνίας πολιτών

Σε αντίθεση με τα προηγούμενα δεκαπέντε χρόνια, η έννοια της κοινωνίας πολιτών αντιμετωπίζεται σήμερα πολύ πιο προσεκτικά στον ακαδημαϊκό λόγο, αλλά και στο λόγο των πολιτικών και των θεσμών, εγχώριων και παγκόσμιων. Αυτό οφείλεται σε μια σειρά παραγόντων, οι πιο σημαντικοί από τους οποίους σχετίζονται με περιορισμούς στους πόρους που διατίθενται σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών, όπως οι ΜΚΟ (ειδικότερα μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008), με τις θεσμικές αδυναμίες και περιορισμένες ικανότητες των ίδιων των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών και, θα μπορούσαμε να πούμε, με μία γενική πολιτική και πολιτισμική στροφή τόσο των υπευθύνων λήψης αποφάσεων σε επίπεδο πολιτικής, όσο και των τοπικών πληθυσμών και χρηματοδοτών οργανισμών, μακριά από τις εξιδανικευμένες παρανοήσεις σχετικά με το τι είναι η «κοινωνία πολιτών» και το τι έχει *πρακτικά* καταφέρει. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στο παρακάτω απόσπασμα το οποίο συνοψίζει τη σύγχρονη σκέψη πάνω στο ζήτημα, τουλάχιστον από την πλευρά των φιλανθρωπικών οργανώσεων:

Συνοψίζοντας, οι απόψεις για τις ΜΚΟ έχουν γίνει πιο περίπλοκες, ασαφείς και αμφιλεγόμενες. Ενώ οι ΜΚΟ ήταν «της μόδας» για κάποιο καιρό – ευνοημένες από τους αναπτυξιακούς δωρητές – έχουν τα τελευταία χρόνια βγει «εκτός», καθώς οι φορείς χάραξης πολιτικής, εν μέρει απογοητευμένοι λόγω της ανάγκης για περιορισμό των προσδοκιών σχετικά με το τι μπορούν να καταφέρουν οι ΜΚΟ, όντας παράλληλα πανέτοιμοι προς αναζήτηση της νέας «μαγικής φόρμουλας», έχουν, όπως το θέτει ο Tvedt, ‘ξεπεράσει’ τις ΜΚΟ, με τις οποίες ‘φλέρταραν’ τόσο έντονα τη δεκαετία του ’90 (Lewis & Oropku-Mensah 2006, σ. 669).

Παρόμοιες αναλύσεις μπορεί κανείς να βρει σε αρκετά έγγραφα οργανισμών, όπως η Παγκόσμια Τράπεζα (1997), διάφορες εθνι-

κές και διεθνείς ανθρωπιστικές ή/και φιλανθρωπικές οργανώσεις, ακόμη και τα Ηνωμένα έθνη (1998). Με άλλα λόγια, η προηγουμένως θετική εκτίμηση των, για παράδειγμα, οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών, όπως οι ΜΚΟ, έχει αποσυρθεί. Μια σειρά ζητημάτων έχει προκύψει σχετικά με το ρόλο των ΜΚΟ, αμφισβητώντας την ικανότητά τους στην επίλυση προβλημάτων και, το πιο σημαντικό, διατηρώντας αμφιβολίες σχετικά με τη νομιμότητα και την ευθύνη τους μέσα στο πολιτικό σύστημα (Chandhoke 2005, Edwards & Gaventa 2000).

Το κύριο παράδειγμα που προωθήθηκε, συγκεκριμένα αυτό του τριμερούς μοντέλου κράτους, κοινωνίας πολιτών και αγοράς που συνασπίζονται για την καταπολέμηση της φτώχειας ή/και των διακρίσεων με στόχο την ανάπτυξη, φαίνεται ότι έχει υποχωρήσει στο θεσμικό και ακαδημαϊκό λόγο. Όπως τονίζουν οι Howell & Pearce (2002, σ. 64), «ενώ ένα ευρύ σύνολο ιδεών υποστηρίζει τη συναινετική φύση της τριαδικής ενότητας και υποθέτει μια θεμελιωδώς θετική σχέση μεταξύ κοινωνίας πολιτών και αγοράς, ένα άλλο υπογραμμίζει τον ουσιαστικά συγκρουσιακό χαρακτήρα της τριάδας και αμφισβητεί την υποτιθέμενη σύμπνοια της κοινωνίας πολιτών και της αγοράς». Με άλλα λόγια, η ιδέα ότι η καπιταλιστική δημοκρατική ανάπτυξη δημιουργεί μια ζωντανή κοινωνία πολιτών αμφισβητείται έντονα. Επιπλέον, η υπόθεση ότι οι οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών έχουν καλύτερη θέση και είναι πιο αποτελεσματικές από άλλες (όπως, για παράδειγμα, κρατικοί φορείς) στον τομέα της πρόνοιας ή/και της προστασίας ευάλωτων ομάδων, *χωρίς να αμφισβητούνται* οι βασικές αρχές της οικονομικής οργάνωσης, έχει υποχωρήσει. Αυτό το τελευταίο σημείο πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο των ετών μετά το 2008, όταν ξέσπασε η παγκόσμια οικονομική κρίση, πράγμα το οποίο επέφερε σημαντικές μειώσεις στη διάθεση πόρων του προϋπολογισμού και χρηματοδότησης στις οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών τόσο εντός κρατών-μελών όσο και διεθνώς.

Μια άλλη, προστιθέμενη στα παραπάνω, διάσταση ενδεικνύεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα που να δείχνουν πόσο αποτελεσματικές είναι οι οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών, και *ιδιαίτερα* οι ΜΚΟ, στον περιορισμό ή την καταπολέμηση της κοινωνικής ανισότητας. Είναι σχεδόν αδύνατο να ισχυριστεί κανείς με βεβαιότητα ότι οι ΜΚΟ είναι λιγότερο ή περισσότερο ικανές από, για παράδειγμα, το κράτος, στην καταπολέμηση των διακρίσεων ή της φτώχιας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Πολύ απλά, δεν υπάρχουν δεδομένα για το εν λόγω ζήτημα και η μόνη μέθοδος για τη δημιουργία τέτοιου είδους δεικτών είναι η εξέταση του ρόλου των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών σε τοπικό επίπεδο, καθιστώντας οποιοδήποτε συγκριτικό υλικό ιδιαίτερα προβληματικό. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι διεθνείς εκθέσεις πάνω σε αυτό το θέμα έρχονται σε αντιφάσεις στην απόπειρά τους να εκτιμήσουν και να αξιολογήσουν τη – θετική – συνεισφορά των ΜΚΟ όσον αφορά στην ανταπόκρισή τους στις διάφορες μορφές διακρίσεων. Το ακόλουθο απόσπασμα από έκθεση του 2005, το οποίο συζητά τις δυνατότητες των ΜΚΟ στα νέα κράτη-μέλη της Ε.Ε., είναι ενδεικτικό:

Είναι δύσκολο να αξιολογήσει κανείς τις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο. Η καταπολέμηση των διακρίσεων από μόνη της δε φαίνεται να αποτελεί πεδίο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος ή ξεχωριστό πεδίο δραστηριότητας στις περισσότερες από τις χώρες που έλαβαν μέρος στο πρόγραμμα. Πρακτικά δεν υπάρχει καμία οργάνωση που να δραστηριοποιείται αποκλειστικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ένας μικρός αριθμός δηλώνει την καταπολέμηση των διακρίσεων ως κύρια δραστηριότητα, αλλά η πλειοψηφία αφιερώνει μόνο ένα μέρος των δραστηριοτήτων της σε αυτό το ζήτημα. Υπάρχουν πολλές ερμηνείες για αυτό το εύρημα: έλλειψη οικονομικών πόρων, προσωπικού, πληροφόρησης, εκπαίδευσης, κ.λπ., τα οποία θα συζητηθούν αργότερα σε αυτή τη συγκριτική ανάλυση.

Φαίνεται ότι σε κάποιες χώρες η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ένα σχετικά καινούριο ζήτημα (στις Βαλτικές χώρες, τη Μάλτα, την Κύπρο και την Τουρκία) και η εμπλοκή των ΜΚΟ είναι πράγματι περιορισμένη, καθώς οι ΜΚΟ αγνοούν το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν, αλλά και την προστιθέμενη αξία της συνεργασίας (Κύπρος, Εσθονία, Λιθουανία). Με εξαίρεση κάποιες χώρες, στις οποίες έχουν αρχίσει να αναπτύσσονται δια-κλαδικά δίκτυα, οι ΜΚΟ έχουν συγκεκριμένο πεδίο δράσης και ασχολούνται με τις διακρίσεις σε συγκεκριμένους τομείς. Δρουν ιδιαίτερα υποκειμενικά και ανεξάρτητα η μία από την άλλη.

Στις περισσότερες χώρες (Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Λετονία, Πολωνία, Ρουμανία, Τουρκία), οι ΜΚΟ που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι είτε οργανώσεις Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ή οργανώσεις που σχετίζονται με συγκεκριμένες ευάλωτες ομάδες (για παράδειγμα στην Πολωνία και τη Ρουμανία μεταξύ άλλων). Οι ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται πιο ενεργά στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, τείνουν ως τέτοιες να επικεντρώνονται στη φυλετική και την εθνοτική καταγωγή (φαίνεται επίσης ότι οι ΜΚΟ που ασχολούνται με τους Ρομά είναι ανάμεσα στις πιο σημαντικές). Αυτή είναι η περίπτωση στη Βουλγαρία, την Κύπρο και την Ουγγαρία. Στην Τσεχική Δημοκρατία, οι μικρότερες ΜΚΟ τείνουν να εμπλέκονται περισσότερο με τα θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων συγκριτικά με τις μεγαλύτερες ΜΚΟ (Situation of NGOs dealing with anti-discrimination in the new member states, Romania, Bulgaria & Turkey 2005, σ. 2).

Μια πιο πρόσφατη έκθεση, η οποία δημοσιεύθηκε το 2010 από την Οργάνωση των Ηνωμένων Πολιτειών για τη Διεθνή Ανάπτυξη (USAID) και ασχολείται με τη βιωσιμότητα των ΜΚΟ παγκοσμίως, επιβεβαιώνει τη σύγχρονη, αμφιλεγόμενη άποψη για το ρόλο των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών στην προστασία ευάλωτων ομάδων:

Κατά μέσο όρο, η βιωσιμότητα των ΜΚΟ στις Βόρειες χώρες (Βαλτικές και χώρες του Βίζεγκραντ και Σλοβενία) παρέμεινε η ίδια σε σχέση με το 2008. Η κατάσταση των ΜΚΟ χειροτέρευσε ελαφρώς στην Ουγγαρία, τη Λιθουανία και τη Σλοβακία, ενώ βελτιώθηκε σχετικά στη Σλοβενία, καθώς οι ΜΚΟ της χώρας ενεπλάκησαν πιο ενεργά στο διάλογο με τη νέα κυβέρνηση. Στην Ουγγαρία, οι σοβαρές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης σε συνδυασμό με μια σημαντική πολιτική κρίση, φαίνεται να αποδυνάμωσαν τις ΜΚΟ. Οι ΜΚΟ στη Λιθουανία επίσης πλήγησαν σημαντικά από την οικονομική κρίση, η οποία μονοπώλησε την προσοχή της κυβέρνησης και υπονόμωσε την πρόοδο των μεταρρυθμίσεων, οι οποίες θα μπορούσαν να ωφελήσουν την ανάπτυξη του κλάδου. Η γενική κατάσταση για τις ΜΚΟ χειροτέρευσε και στη Σλοβακία. Εκεί, οι αυξανόμενες απειλές για την ελεύθερη έκφραση ήταν μεταξύ των παραγόντων που δημιούργησαν ένα αρνητικό κλίμα για τις ΜΚΟ.

Στο νότιο τόξο (τις χώρες της Νοτιοανατολικής Ευρώπης), οι συνολικές βαθμολογίες της πλειοψηφίας των χωρών παρέμειναν αμετάβλητες. Η Κροατία και η Σερβία είδαν τους γενικούς βαθμούς τους να βελτιώνονται. Η άνοδος του συνολικού βαθμού της Κροατίας αντανακλά τη συνεχή πρόοδο στη διαμόρφωση του νομικού περιβάλλοντος και τη δημιουργία στέρεων υποδομών για την ανάπτυξη των ΜΚΟ. Η κατάσταση στη Σερβία βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια του έτους ως συνέπεια της αυξημένης συνεργασίας με την κυβέρνηση και της θέσπισης νέας νομοθεσίας για τις ΜΚΟ. Η Αλβανία ήταν η μόνη χώρα του νότιου τόξου με μειωμένη συνολική βαθμολογία, κυρίως λόγω των οικονομικών δυσκολιών που απορρέουν από τη συνεχή μείωση στα κονδύλια διεθνών δωρητών και από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εγχώριους πόρους.

Η περιφέρεια της Ευρασίας (Ρωσία, Δυτικές Νέες Ανεξάρτητες Χώρες, Καύκασος και Κεντρική Ασία) επίσης διατηρούν τη μέση βαθμολογία τους από το 2008. Η χώρα με τη χαμηλότερη

συνολική βαθμολογία, η Λευκορωσία, παρουσίασε μικρή βελτίωση, όπως επίσης και το Αζερμπαϊτζάν, το Τατζικιστάν και η Ουκρανία. Στη Λευκορωσία και το Τατζικιστάν η άνοδος στις βαθμολογίες οφείλεται μερικώς στις βελτιώσεις του νομικού περιβάλλοντος. Οι ΜΚΟ της Ουκρανίας και του Αζερμπαϊτζάν βελτιώθηκαν στα πεδία της οργανωσιακής ικανότητας, της συνηγορίας και της δημόσιας εικόνας. Μόνο η Μολδαβία παρουσίασε επιδείνωση στη βαθμολογία της, κυρίως λόγω του τεταμένου περιβάλλοντος στη χώρα κατά τη διάρκεια των δύο θερμών γύρων των κοινοβουλευτικών εκλογών (The 2009 NGO Sustainability Index, USAID 2010, σ. 1).

Το παρόν αδιέξοδο σχετικά με τη θεωρητική, εννοιολογική και εμπειρική κατανόηση του ρόλου των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών, οφείλεται μερικώς στο γεγονός ότι επί σειρά ετών ο διάλογος ήταν *απολιτικός*. Η κοινωνία πολιτών είναι μια κανονιστική έννοια, όπως επίσης και μια εμπειρική πραγματικότητα και, με αναλυτικούς όρους, η μίξη αυτών των δύο πλευρών συχνά συγχέει τον πυρήνα της διαφωνίας. Με άλλα λόγια θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο, τόσο αναφορικά με την ερευνητική όσο και με τη θεωρητική αξιολόγηση, να *επανατοποθετηθεί* η κοινωνία πολιτών και τα οργανωσιακά της μορφώματα στο ιστορικό, χωρικό και κοινωνικό πλαίσιο, με στόχο να επιτευχθεί μια πιο ακριβής κατανόηση των εσωτερικών μηχανισμών και των πολύπλοκων σχέσεων ανάμεσα στους διάφορους φορείς που τη συνιστούν.

10.3.2. Εκδημοκρατισμός ή φιλελευθεροποίηση; Κατανοώντας τις πολιτικές της κοινωνίας πολιτών

Η πρόσφατη παγκόσμια ύφεση έχει, άθελά της, προκαλέσει πολλές ενδιαφέρουσες συζητήσεις και αντιπαραθέσεις σχετικά με τη φύση του πολιτικού συστήματος. Αυτές οι πολλαπλές φωνές, συνοδευόμενες από μια σειρά λαϊκών αντιδράσεων, απεργιών του

δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και αντιδράσεις μικρής κλίμακας από διάφορες ομάδες, ενδεικνύουν ότι υπάρχει πολύ περισσότερο βάθος στην ιδέα της κοινωνίας πολιτών από αυτή που οραματίζονταν πιο μηχανιστικές προσεγγίσεις, οι οποίες ουσιαστικά περιόριζαν την ιδέα σε ορισμένες εξειδικευμένες οργανωτικές δομές, όπως οι ΜΚΟ.

Ένας μεγάλος αριθμός συμβουλευτικών φορέων, προγραμματικών ανάπτυξης ικανοτήτων, προγραμμάτων συνεργασίας κ.λπ., επιχείρησαν, με κάποια σημαντική επιτυχία, να ταξινομήσουν τα διαφορετικά μορφώματα της κοινωνίας πολιτών. Αυτή η λογική με τη σειρά της, ουσιαστικά υποβίβασε την πολιτική τους δικαιοδοσία σε ζητήματα τεχνογνωσίας. Με τεχνικούς όρους, θέματα δημοκρατίας ήταν – στην καλύτερη περίπτωση – αγκυστρωμένα γύρω από ζητήματα νομιμότητας και αντιπροσώπευσης αυτών των οργανώσεων και – στη χειρότερη – αφορούσε, για παράδειγμα, πολλές δυτικές κυβερνήσεις και θεσμούς οι οποίοι υποστήριζαν αυταρχικά καθεστώτα ενώ την ίδια στιγμή καλούσαν τις οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της φτώχειας και των διακρίσεων. Μια έκθεση του Οργανισμού Τροφίμων και Γεωργίας (FAO) συνοψίζει περιεκτικά την ανεπάρκεια της διεθνούς ανθρωπιστικής βοήθειας, των ΜΚΟ και της «παγκόσμιας» διακυβέρνησης στην αντιμετώπιση σοβαρών προβλημάτων, όπως η πείνα:

Μικρές χώρες που εξαρτώνται από τις εισαγωγές, ειδικά στην Αφρική, επηρεάστηκαν βαθιά από την επισιτιστική και την οικονομική κρίση. Πράγματι, πολλές χώρες βρίσκονται ακόμη σε κρίση σε διάφορα μέρη του κόσμου, ιδιαίτερα στο Κέρασ της Αφρικής. Οι κρίσεις αυτές δυσχεραίνουν τις προσπάθειες για την επίτευξη του Αναπτυξιακού Στόχου της Χιλιετίας (Millennium Development Goal -MDG) για μείωση του ποσοστού των ανθρώ-

πων που υποφέρουν από την πείνα στο μισό, μέχρι το 2015. Ακόμη και αν πετυχαίναμε το MDG ως το 2015, περίπου 600 εκατομμύρια άνθρωποι στις αναπτυσσόμενες χώρες θα εξακολουθούσαν να υποσιτίζονται. Η ύπαρξη 600 εκατομμυρίων ανθρώπων που υποφέρουν από την πείνα δεν είναι ποτέ αποδεκτό. Το σύνολο της διεθνούς κοινότητας πρέπει να λάβει δράση σήμερα και να δράσει δυναμικά και υπεύθυνα για να εξαλείψει την επισιτιστική ανασφάλεια από τον πλανήτη (The state of food insecurity in the world 2011, σ. 4).

Προσθέτουμε στα παραπάνω μια πρόσφατη έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία καλεί για μια «δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς παγκοσμιοποίηση» και παρουσιάζει μια ζοφερή εικόνα σχετικά με την έκταση της φτώχειας και των διακρίσεων ανά τον κόσμο:

Είναι δύσκολο να υποτιμήσουμε τις κοινωνικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο πλανήτης. Το 2010, το παγκόσμιο ΑΕΠ ήταν δέκα φορές μεγαλύτερο από ό,τι το 1950 με πραγματικούς όρους – μια αύξηση της τάξης του 260% κατά κεφαλήν. Ωστόσο, παρά τις έξι δεκαετίες ισχυρής οικονομικής ανάπτυξης που ακολούθησε την υιοθέτηση της Παγκόσμιας Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η πρόσβαση σε επαρκή επιδόματα και υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας παραμένει προνόμιο, το οποίο κατέχει σχετικά μικρό ποσοστό ανθρώπων. Οι σύγχρονες στατιστικές μιλούν εύγλωττα για την εκτεταμένη φτώχεια και αποστέρηση. Περίπου 5.1 εκατομμύρια άνθρωποι, το 75% του παγκόσμιου πληθυσμού, δεν καλύπτονται από επαρκή κοινωνική ασφάλεια (ILO) και 1.4 εκατομμύρια άνθρωποι ζουν με λιγότερα από \$1.25 δολάρια την ημέρα (World Bank). 38% του παγκόσμιου πληθυσμού, ήτοι 2.6 εκατομμύρια άνθρωποι, δεν έχουν πρόσβαση σε επαρκή υγιεινή και 884 εκατομμύρια άνθρωπων στερούνται πρόσβασης σε πόσιμο νερό (UN -HABITAT): 925 εκατομμύρια υποφέρουν από χρόνια πείνα

(FAO): σχεδόν 9 εκατομμύρια παιδιά κάτω των 5 ετών πεθαίνουν κάθε χρόνο από ασθένειες που μπορούν σε μεγάλο βαθμό να προληφθούν (UN ICF /WHO): 150 εκατομμύρια άνθρωποι υποφέρουν από οικονομικές καταστροφές κάθε χρόνο και 100 εκατομμύρια εξωθούνται κάτω από τα όρια της φτώχειας, όταν εξαναγκάζονται να πληρώσουν για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (WHO) (Social Protection Floor: for a fair and inclusive globalization 2011, σ. xxi).

Η φιλελευθεροποίηση του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος λειτούργησε ενάντια στις δημοκρατικές μορφές ενσωμάτωσης, ενδυνάμωσης και κοινωνικής δικαιοσύνης και ουσιαστικά παρεμπόδισε τις διεκδικήσεις ομάδων πολιτών, οι οποίες αφορούσαν στη θέσπιση αποτελεσματικών πολιτικών για ομάδες που βρίσκονται στο περιθώριο και εκείνες που υφίστανται διακρίσεις. Επίσης, από την άλλη, η φιλελευθεροποίηση κατάρτησε επιπλέον τη δημόσια σφαίρα και τεμάχισε τις ομάδες και τις οργανώσεις πολιτών, καθιστώντας τις αδύναμες να αντιμετωπίσουν εγχώριους παράγοντες (όπως τα Κράτη), διεθνείς οργανισμούς (όπως η Ε.Ε. ή το ΔΝΤ) και τις παγκόσμιες αγορές. Η ρητορική της διευρυμένης δημοκρατίας και της συμμετοχής της κοινωνίας πολιτών στην πραγματικότητα δε μεταφράστηκε ποτέ σε πολιτική πρακτική. Ο Rumford (2003) θέτει ένα καίριο επιχείρημα όταν περιγράφει το πώς η Ε.Ε. αντιλαμβάνεται την «κοινωνία πολιτών»:

Στην πραγματικότητα, υπάρχει μια τεράστια διαφορά αντίληψεων ανάμεσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (European Commission and the Economic and Social Committee - ESC). Η τελευταία παρουσιάζει μια αντίληψη της κοινωνίας η οποία έχει τις ρίζες της στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και δομείται γύρω από τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων – εκπροσώπων των εργαζόμενων και του κεφαλαίου – και άλλων ομάδων χαρακτηριστικών της μεταπολεμικής βιο-

μηχανικής κοινωνίας. Το ευρωπαϊκό μοντέλο της κοινωνίας υποθέτει μια συγκεκριμένα ευρωπαϊκή κοινωνική τάξη πραγμάτων, βασισμένη στη μικτή οικονομία, τις πολιτισμένες εργασιακές σχέσεις, το κράτος πρόνοιας και σε μια δέσμευση στη βασική κοινωνική δικαιοσύνη και υποκινούμενη από την οικονομική ανάπτυξη και την ενιαία αγορά, που με τη σειρά τους λειτουργούν ως καταλύτες για τις θεσμικές και κοινωνικές εξελίξεις.

Αντίθετα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει απομακρυνθεί από το ευρωπαϊκό μοντέλο της κοινωνίας, παρά τις πολλές κινήσεις προώθησής του στις οποίες προέβαινε τη δεκαετία του 1980. Υπογραμμίζεται το γεγονός ότι η διακυβέρνηση περιλαμβάνει μια αλληλεπίδραση ανάμεσα σε πολλαπλά επίπεδα άσκησης της εξουσίας, καθώς και τη συμμετοχή μη-κυβερνητικών παραγόντων στη διαδικασία άσκησης πολιτικής (Rumford, σ. 32-33).

Συνεπώς, άπαξ και η ατζέντα μετατοπιστεί από το πλαίσιο του εκδημοκρατισμού στο πεδίο της φιλελευθεροποίησης και της επιχειρησιακής μηχανικής, ανακύπτουν νέες μορφές πολιτικού λόγου. Αυτές συνδέονται με δύο κύρια ζητήματα: πρώτον, δημιουργούνται ερωτήματα σχετικά με το ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που καθορίζουν την ατζέντα, και δεύτερον, ποιοι είναι, αν υπάρχουν, οι προσλαμβανόμενοι εναλλακτικοί τρόποι οργάνωσης του κοινωνικού χώρου με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων υπό το παρόν κοινωνικό και οικονομικό κλίμα και συνεπώς την ανατροπή των συνεπειών του τελευταίου.

Με όρους του Habermas, η κοινωνία πολιτών ήταν συνδεδεμένη με αυτό που ευρέως αποκαλείται δημόσια σφαίρα, η σφαίρα δηλαδή μεταξύ του κράτους και της κοινωνίας συνολικά. Ο χώρος αυτός μπορεί να περιλαμβάνει ο,τιδήποτε, από συζητήσεις μεταξύ φίλων, δημόσιες συνελεύσεις, παρουσιάσεις στα Μ.Μ.Ε. ή την ανταλλαγή ιδεών μέσω της χρήσης της κοινωνικής δικτύωσης και των ευκολιών

ών που προσφέρουν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social media). Με άλλα λόγια, οπουδήποτε η επικοινωνία γίνεται δημόσια και όχι ιδιωτικά. Ο δημόσιος χώρος μεταλλάσσει τις ιδιωτικές απόψεις σε κοινή γνώμη. Η ιδέα αυτή δεν είναι καινούρια, καθώς οι ρίζες της εντοπίζονται στο 16^ο και 17^ο αιώνα, όταν η ιδέα του «κράτους» συνδεόταν για πρώτη φορά με τη «δημόσια» σφαίρα. Το κράτος ουσιαστικά χρειάζεται μια «κοινωνία πολιτών» για να περάσει τα μηνύματά της στους παραλήπτες του και, κοιτάζοντας πίσω, η κοινωνία πολιτών είχε στο παρελθόν κάποιες διαφωνίες σχετικά με το πώς λειτουργεί το κράτος. Τα δημόσια ζητήματα δε χρειάζεται να είναι μόνο οικονομικά, ή αυστηρά πολιτικά, αλλά είναι επίσης πολιτισμικά, καλλιτεχνικά και εκπαιδευτικά. Η ανάπτυξη του φιλελεύθερου καπιταλισμού θεμελίωσε, λίγο ή πολύ, την ιδέα ότι στη δημόσια σφαίρα πρέπει να υπάρχει πλουραλισμός φωνών και απόψεων. Στην πράξη ωστόσο αυτό που συνήθως συνέβαινε είναι ότι η «δημόσια σφαίρα» «ιδιωτικοποιούνταν» από τους εκπροσώπους, π.χ. μεγάλων επιχειρήσεων και ομίλων M.M.E., οι οποίοι προωθούσαν τις δικές τους ιδεολογίες και τα ζητήματα των δικών τους ομάδων πίεσης. Αποτελούσαν επίσης ένα μικτό αλλά ισχυρό κομμάτι της ευρύτερης κοινωνίας των πολιτών. Συνεπώς, ο ρόλος των «αυθεντιών λόγω θέσης» (“positional authorities”, Said 1978), εκείνων δηλαδή που έχουν τόση ισχύ ώστε να καθορίζουν την ατζέντα και να παράγουν τις απαραίτητες αφηγήσεις και ιστορίες για την πραγματικότητα, πρέπει να επαναξιολογηθεί κριτικά και να ερευνηθεί πιο αυστηρά.

Από την άλλη πλευρά, οι πολλαπλές φωνές καταλαμβάνουν τη δημόσια σφαίρα, παράγοντας μια ποικιλία αφηγήσεων, οι οποίες δεν αναπαρίστανται ή αναγνωρίζονται ως τμήμα μιας διευρυμένης διαδικασίας εκδημοκρατισμού. Αυτές οι φωνές έρχονται συχνά σε σύγκρουση όχι μόνο με το κράτος και άλλες παρόμοιες οργανώσεις και χρηματοδοτικούς οργανισμούς, αλλά, και αυτό είναι το

πιο σημαντικό, βρίσκονται σε σύγκρουση και αμφισβήτηση μεταξύ τους. Πολύ συχνά και σε πολλές περιπτώσεις (Makumbe 1998) οι ομάδες πολιτών που καλούνται να διαδραματίσουν κάποιο ρόλο σε ζητήματα όπως οι διακρίσεις, έχουν οι ίδιες πέσει θύματα υποχρηματοδότησης και αποκλεισμού από τις πολιτικές διεργασίες. Η πολιτική μέσα και ανάμεσα στις ομάδες πολιτών είναι ακριβώς τόσο σημαντική όσο και η ίδια τους η ικανότητα να εμπλακούν εποικοδομητικά στην παροχή βοήθειας σε όσους μειονεκτούν. Ερωτήματα όπως ποιους εκπροσωπεί η «κοινωνία πολιτών» και, πιο σημαντικό, με ποιους τρόπους θα προστατευθούν από την «κοινωνία πολιτών» οι ανάγκες και οι προσδοκίες των ευάλωτων ομάδων υπό το παρόν κλίμα της οικονομικής και κοινωνικής αποδιοργάνωσης, θα πρέπει να διατυπωθούν ανοιχτά στο πλαίσιο της ανα-πολιτικοποίησης της δημόσιας συζήτησης.

10.3.3. Συμπεράσματα

Η συζήτηση γύρω από την κοινωνία πολιτών είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη και ουσιαστικά περιλαμβάνει τη γενική ιδέα ότι οι οργανώσεις πολιτών παίζουν ένα ρόλο στην προσωπική ελευθερία, την ταυτότητα και την κοινωνική αλληλεγγύη (Alexander 2007, Habermas 1984). Επιπλέον, η σύγχρονη σκέψη επικεντρώθηκε στην ιδέα ότι οι δημοκρατικοί θεσμοί μπορούν να αναπτυχθούν τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, ειδικά μετά την πτώση απολυταρχικών καθεστώτων και δικτατοριών. Αυτό σήμαινε ότι λόγω της κοινωνίας πολιτών ή/και του «τρίτου τομέα», η εξουσία θα μπορούσε να υποβάλλεται σε αυστηρό έλεγχο από τους πολίτες. Αυτό το σχέδιο ωστόσο δε λειτούργησε ποτέ στην πράξη. Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν πολλές οργανωμένες ομάδες, οι οποίες έχουν κάνει σημαντικό έργο τόσο σε εγχώριο όσο και σε διεθνές επίπεδο, η κοινωνία πολιτών από μόνη της δεν έχει καταφέρει να προστατέψει ή να προωθήσει τις βασικές ανά-

γκες και τα συμφέροντα των ανθρώπων. Περιορίστηκε τόσο από εξωτερικούς παράγοντες (χρηματοδότηση και πόροι) όσο και από εσωτερικούς (ανταγωνισμός και κατάτμηση). Τη μετά το 2008 εποχή ίσως το κύριο πολιτικό ζήτημα θα σχετίζεται με την εύρεση νέων και εναλλακτικών τρόπων ανασύστασης του δημόσιου χώρου, της πολιτικής συμμετοχής και της κοινωνικής ζωής.

11. Σύνοψη συμπερασμάτων

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί βασική συνιστώσα των δράσεων της κοινωνικής κοινωνικής πολιτικής, ενώ βρίσκεται στο επίκεντρο του πολιτικού διαλόγου τα τελευταία χρόνια, κυρίως λόγω των δύο Κοινοτικών Οδηγιών που προστατεύουν την Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης ανεξαρτήτως εθνικής ή φυλετικής καταγωγής (Οδηγία 2000/43/EK) και την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/EK).

Στην Ελλάδα οι ομάδες που υφίστανται διακρίσεις είναι κατά κύριο λόγο οι μετανάστες, τα άτομα με αναπηρία, οι ηλικιωμένοι και οι νέοι, οι θρησκευτικές μειονότητες, οι ομοφυλόφιλοι, και οι Ρομά. Σημειώνεται ότι καμία συζήτηση δε γίνεται στη χώρα μας για τα άτομα που υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις. Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχουν γίνει σημαντικά βήματα σε θεσμικό επίπεδο, ιδιαίτερα με τη θέσπιση του Νόμου 3304/2005, ο οποίος θεμελιώνει την προστασία από διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και με τη θέσπιση του Νόμου 3488/2006, ο οποίος καθιστά τις διακρίσεις λόγω φύλου παράνομες. Ωστόσο, παρά τις σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, δεν προβλέπεται ολοκληρωμένη πολιτική για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης, ούτε αναλαμβάνονται οι αναγκαίες δράσεις ώστε να εμπεδώσει η ελληνική κοινωνία την αξία των εν λόγω νόμων ως

sine qua non προϋπόθεσης για τη χάραξη, εφαρμογή ή/και αναθεώρηση της πολιτικής. Ως αποτέλεσμα, υπάρχουν ακόμη κενά και ελλείψεις που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Ένα ζήτημα που θα πρέπει να συζητηθεί αφορά στις κοινωνικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις και δεν προστατεύονται από το υπάρχον νομικό πλαίσιο (π.χ. οι αιτούντες άσυλο, οι αποφυλακισθέντες, οι πρώην τοξικομανείς, οι μονογονεϊκές οικογένειες κ.λπ.). Από την άλλη πλευρά, η θέσπιση νόμων δεν εγγυάται την ουσιαστική εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, καθώς αυτή προϋποθέτει ένα σύνολο συνεκτικών πρακτικών (ενημέρωση των άμεσα ενδιαφερομένων για τα δικαιώματά τους, προγράμματα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους, ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, κατάρτιση των κρατικών λειτουργών, διενέργεια κοινωνικού διαλόγου και διασφάλιση της κοινωνικής συναίνεσης σε ζητήματα που αφορούν στις μειονοτικές ομάδες, κ.ο.κ.), αλλά και κατάλληλων εννοιολογικών προσδιορισμών. Παράλληλα, οι διακρίσεις θα πρέπει να εξετάζονται και μέσα από το πρίσμα της οικονομικής κρίσης που αντιμετωπίζει η χώρα. Όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά, μεγάλο ποσοστό των Ελλήνων πολιτών ανησυχεί ότι η ύφεση θα οδηγήσει σε περισσότερες διακρίσεις, ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας.

Η καταπολέμηση των διακρίσεων απαιτεί μια κατάλληλη εμπειρική βάση δεδομένων (στατιστικών και άλλων), η οποία σήμερα λείπει, που θα μπορούσε να αποτελέσει οδηγό για ανάληψη δράσης κατά των διακρίσεων αλλά και να επιτρέψει τη μέτρηση της προόδου που επιτελείται σε αυτόν τον τομέα. Σε κάθε περίπτωση, από εμπειρικές μελέτες έχει διαπιστωθεί, ότι οι κοινωνικοί φορείς, η εκπαίδευση, οι προσπάθειες αύξησης της ευαισθητοποίησης και άλλες σχετικές πολιτικές μπορούν να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην καλύτερη αποδοχή της διαφορετικότητας.

Όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν ενσωματώσει στο εθνικό τους δίκαιο τις Κοινοτικές Οδηγίες που αφορούν στη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση. Τα περισσότερα κράτη-μέλη έχουν μεταφέρει τις Οδηγίες μέσω του αστικού και εργατικού δικαίου, ενώ μία μειοψηφία κρατών-μελών τις έχει μεταφέρει και μέσω του οικείου ποινικού τους δικαίου. Η εν λόγω μεταφορά των Οδηγιών στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών-μελών της Ε.Ε. 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.

Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος σε θεσμικό επίπεδο, παραμένουν μερικά αξιοσημείωτα κενά και είναι επιτακτική ανάγκη να καλυφθούν. Σε κάποιες χώρες η οικεία νομοθεσία παραμένει περίπλοκη και η αποκατάσταση των θυμάτων διακρίσεων ανεπαρκής. Τα παραδείγματα είναι πολλά και τελικά εναπόκειται στα οικεία δικαστήρια να αποφασίσουν εάν η εθνική νομοθεσία έρχεται σε αντίθεση με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων. Εντούτοις, όλα τα κράτη-μέλη έχουν τώρα υπηρεσίες ισότητας ή έχουν ενσωματώσει τις λειτουργίες τους στις εντολές των υφιστάμενων υπηρεσιών. Οι λειτουργίες αυτών των εξειδικευμένων υπηρεσιών υπερβαίνουν εκείνες που καταγράφονται στην Οδηγία για τη φυλετική ισότητα σε πολλές χώρες. Απομένει να φανεί εάν αυτές οι υπηρεσίες θα μπορέσουν να διεξάγουν τις ανεξάρτητες λειτουργίες που απαιτούνται από την Οδηγία.

Για την ελληνική περίπτωση ειδικότερα, παρά τα όποια κενά του νόμου, μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει σήμερα ένα συνεκτικό νομοθετικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Απαιτείται ωστόσο η κωδικοποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας με στόχο τη συνδρομή της Πολιτείας στην προστασία των δικαιω-

μάτων του πολίτη, καθώς η διάσπαρτη και σύνθετη νομοθεσία δεν βοηθάει τον τελευταίο να προστατευθεί από πιθανές παραβιάσεις των δικαιωμάτων του. Προς αυτή την κατεύθυνση μπορούν να συμβάλουν οι εκθέσεις των ειδικών σε θέματα διακρίσεων Αρχών και οργανισμών, τις οποίες θα πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη η ελληνική Πολιτεία. Συγκεκριμένα, ο Νόμος 3304/2005 χρήζει τροποποίησης για να καλυφθούν τα όποια κενά και ασάφειές του. Στον τροποποιημένο νόμο πρέπει να προβλέπεται ρητά η απαγόρευση των πολλαπλών διακρίσεων και να μην περιλαμβάνεται καμία εξαίρεση για διαφορετική μεταχείριση (βάσει, για παράδειγμα, του καθεστώτος μετανάστευσης ή εθνικότητας). Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο πρέπει να εξασφαλίζει την προστασία από τις διακρίσεις για όλα τα άτομα σε όλους τους τομείς της ζωής.

Η διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει να καταστεί προτεραιότητα της ελληνικής Πολιτείας, ενώ η ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ όλων των αρμοδίων (φορέων της κεντρικής κυβέρνησης, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της κοινωνίας πολιτών, κοινωνικών εταίρων κ.ο.κ.) κρίνεται καθοριστική. Η ευαισθητοποίηση του κοινού σε θέματα διακρίσεων είναι ένα σημαντικό εργαλείο που θα βοηθήσει ουσιαστικά στην καταπολέμησή τους, ενώ και οι ΜΚΟ μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση.

Από τις μόνιμες τακτικές στατιστικές πηγές για την Ελλάδα, από τις οποίες αντλούνται δεδομένα για τις κοινωνικοοικονομικές διαφορές και ανισότητες, κατάλληλη για χρονολογικές σειρές σε ετήσια βάση είναι μόνο η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Ας σημειωθεί ωστόσο ότι η ύπαρξη διαφορών και ανισοτήτων δε συνιστά απαραίτητα και έγκυρη ένδειξη της ύπαρξης διακρίσεων. Οι τελευταίες απαιτούν τη χρήση ειδικών δεικτών και στατιστικών μεθόδων, καθώς αποτελούν ιδιαίτερα σύνθετο τεχνικό και θεωρητικό

πρόβλημα, του οποίου η αντιμετώπιση αποτελεί ακόμη περισσότερο ζητούμενο παρά δεδομένο.

Ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει αφορά στην αδυναμία συγκέντρωσης στοιχείων για τις ανισότητες στη βάση χαρακτηριστικών, τα οποία δεν καταγράφονται από τις επίσημες τακτικές και συστηματικές στατιστικές έρευνες στην Ελλάδα, όπως είναι η αναπηρία, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και οι πολιτισμικές ιδιαιτερότητες. Κατά συνέπεια, κατά την παρούσα φάση, η κατασκευή βάσης δεδομένων για την καταπολέμηση των διακρίσεων περιορίζεται αναγκαστικά στις διαστάσεις του φύλου, της ηλικίας και της υπηκοότητας. Από τα στοιχεία των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού και της έρευνας EU-SILC διαφαίνεται η ύπαρξη διακρίσεων τόσο στη βάση του φύλου, όσο και της ηλικίας, αλλά και της υπηκοότητας.

Από την άλλη, η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα (Ε.Κ.Ε.) μελετά, μεταξύ άλλων, την υποκειμενική πρόσληψη διακρίσεων, το βαθμό δηλαδή στον οποίο κανείς νιώθει ότι υφίσταται διακριτική μεταχείριση λόγω εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου κ.ο.κ. Υπό αυτό το πρίσμα, τα στοιχεία του 4^{ου} γύρου της Ε.Κ.Ε. για την Ελλάδα δείχνουν ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό των πολιτών της χώρας θεωρεί ότι έχει πέσει θύμα διακρίσεων. Προκύπτουν ωστόσο μια σειρά προβληματισμών όσον αφορά στην αξιοπιστία και συνακόλουθα τη δυνατότητα των δεδομένων αυτών να αποτυπώσουν την πραγματική υφιστάμενη κατάσταση στον τομέα των διακρίσεων, έστω και με την υποκειμενική έννοια του όρου.

Τέλος, η Ειδική Έκθεση του Συνήγορου του Πολίτη (ΣτΠ) παρουσιάζει τα στοιχεία που αφορούν στις υποθέσεις τις οποίες εξέτασε η Αρχή κατά τη διάρκεια του έτους 2010. Η συντριπτική πλειοψηφία των καταγγελιών διακριτικής μεταχείρισης που έγιναν στο

ΣτΠ αφορούσαν σε διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής, ενώ απόλυτη ήταν η απουσία καταγγελιών για διακρίσεις στη βάση γενετήσιου προσανατολισμού και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Αυτό, σε συνδυασμό με τον πολύ μικρό αριθμό προσφυγών στην Αρχή για λόγους διακριτικής μεταχείρισης, καταδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω ενημέρωσης του κοινού για την προστασία που προσφέρει το θεσμικό πλαίσιο, αλλά και εγκαθίδρυσης δικτύων για τη συνολική προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης.

Μια βασική παρατήρηση που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όταν εξετάζεται το θέμα των διακρίσεων με βάση το φύλο, αφορά στη διάκριση του βιολογικού (sex) από το κοινωνικό φύλο (gender). Το πρώτο αναφέρεται στις βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, ενώ το δεύτερο αφορά τις επίκτητες διαστάσεις του φύλου που αντανακλούν αντίστοιχες διαφοροποιημένες κατά φύλο κοινωνικές κατασκευές και προσδοκίες. Ο διαχωρισμός αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς οι διακρίσεις βασίζονται στο κοινωνικό και όχι στο βιολογικό φύλο, ενώ το κοινωνικό φύλο είναι εκείνο που διεκδικεί την ισότητα και ισονομία σε γυναίκες και άνδρες.

Παρά την πρόοδο που ομολογουμένως έχει επιτευχθεί σε θεσμικό επίπεδο σε αυτό τον τομέα, οι διακρίσεις ενάντια στις γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το κράτος παραμένει σε μεγάλο βαθμό «ανδροκρατούμενο», ενώ η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ισχυρό επαγγελματικό διαχωρισμό ανάλογα με το φύλο. Παράλληλα, η οικογένεια εξακολουθεί να διατηρεί τον πατριαρχικό της χαρακτήρα, ενώ η κατανομή της οικιακής εργασίας παραμένει άνιση και σε βάρος των γυναικών, παρά την αυξημένη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των φτωχών, ενώ σε ακόμη χειρότερη μοίρα βρίσκονται οι μετανάστριες, οι οποίες διαβιούν ως πολίτες δεύτερης κατηγορίας.

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ενυπάρχουν σε ολόκληρο το φάσμα των δημόσιων πολιτικών, ενώ καθίστανται εντονότερες σήμερα, καθώς η οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει τις επιπτώσεις των δημόσιων παρεμβάσεων τόσο στις γυναίκες και την ισότητα των φύλων όσο και στα πρότυπα και τις ιεραρχίες φύλου στην ελληνική κοινωνία. Οι διακρίσεις με βάση το φύλο τυπικά απαγορεύονται, εντούτοις στην περίοδο της οικονομικής ύφεσης εξακολουθούν να υποβόσκουν ή/και να οξύνονται ακόμα και φαινόμενα βίας κατά των γυναικών.

Η ερμηνεία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα, το οποίο έχουν επιχειρήσει μια σειρά θεωριών. Ας σημειωθεί ότι οι βασικοί παράγοντες διάκρισης που εξετάζονται στην οικονομική θεωρία και αφορούν στην απασχόληση είναι αυτοί που σχετίζονται με τις μισθολογικές διαφορές και την πρόσβαση στην εργασία. Δεν θα πρέπει όμως να παραβλεφθεί το γεγονός ότι υπάρχουν και άλλες μορφές διάκρισης, εξίσου σημαντικές, όπως, για παράδειγμα, η παρενόχληση στην εργασία που μπορεί να επηρεάσει δραματικά την απόδοση ενός ατόμου και κατά συνέπεια τις απολαβές και τις ευκαιρίες απασχόλησής του.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, οι διακρίσεις επηρεάζουν αρνητικά την αγορά εργασίας, συνιστούν πηγή αδικίας στη διανομή του πλούτου και χρήζουν κυβερνητικής παρέμβασης. Σε αυτή την περίπτωση, το κεντρικό ερώτημα σχετίζεται με το αν η διακριτική μεταχείριση απεικονίζει πραγματικές διαφορές στην απόδοση των εργαζόμενων λόγω διαφορών στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Αντίθετα, οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας θεωρούν ότι η κατάτμηση της αγοράς εργασίας δεν προκύπτει από τη διαφοροποίηση στις ατομικές δεξιότητες, αλλά από τη διαφοροποίηση της δομής της ίδιας της αγοράς εργασίας. Η εν λόγω θεωρητική προσέγγιση υπογραμμίζει το ρόλο των θεσμικών περιορισμών

και προσδιοριστικών παραγόντων στη διαμόρφωση του ύψους των αμοιβών, με την ίδια την κατατημημένη αγορά εργασίας να εκλαμβάνεται ως βασικός μηχανισμός αναπαραγωγής της οικονομικής ανισότητας.

Η χρησιμότητα των οικονομετρικών αναλύσεων για τις ανισότητες και διακρίσεις στην απασχόληση είναι δεδομένη, καθώς μπορούν να συμβάλουν έτσι ώστε οι προσπάθειες βελτίωσης των συνθηκών να εστιαστούν στα ουσιαστικά αίτια του προβλήματος. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης περιγράφεται η οικονομετρική ανάλυση και παρουσιάζονται οι αντίστοιχες εκτιμήσεις για τις μισθολογικές διαφορές, με βάση δύο μοντέλα, πρώτον αυτό των Oaxaca και Blinder και δεύτερον ένα «μικτό» οικονομετρικό μοντέλο.

Και τα δύο μοντέλα υποστηρίζουν την πιθανή ύπαρξη σημαντικών κοινωνικών διακρίσεων στη διαμόρφωση των αμοιβών των γυναικών και των μεταναστών. Οι διαπιστώσεις που προκύπτουν από τις εκτιμήσεις και των δύο μοντέλων συνάδουν σε γενικές γραμμές με τα αποτελέσματα προγενέστερων μελετών. Ωστόσο, οι παλαιότερες μελέτες διαπιστώνουν, σε αντίθεση με την εν λόγω ανάλυση, ότι σημαντικό μέρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται στη συστηματική επιρροή των χαρακτηριστικών και των συντελεστών και λιγότερο στις διακρίσεις. Επιπλέον, η διενεργηθείσα στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης οικονομετρική ανάλυση διαπίστωσε σημαντική επιρροή του φύλου, κάτι που δεν είχε διαφανεί σε παλαιότερες μελέτες. Αυτό ίσως οφείλεται στη χρήση στοιχείων του 2011, όπου οι δυσμενείς επιδράσεις της κρίσης όσον αφορά στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας φαίνονται πιο ξεκάθαρα.

Οι διακρίσεις ενέχουν και μια οικονομική πτυχή, που μπορεί να υπολογιστεί στη βάση κόστους – ωφέλειας. Οι οικονομικές επιπτώσεις των διακρίσεων (κατά κύριο λόγο στην αγορά εργασίας και

την απασχόληση) είναι πολλαπλές και αφορούν τόσο τη Δημόσια Διοίκηση, όσο και τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και τελικά το σύνολο της κοινωνίας.

Το φαινόμενο των διακρίσεων στην απασχόληση μπορεί να επηρεάσει τα δημοσιονομικά της χώρας είτε μέσω των μειωμένων φορολογικών εσόδων (αδυναμία είσπραξης φόρου εισοδήματος), είτε μέσω της δαπάνης υψηλότερων ποσών για χορήγηση κρατικής βοήθειας (π.χ. επιδόματα ανεργίας, ενοικίου κ.λπ.). Οι ωφέλειες από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας αφορούν στα αυξημένα έσοδα από τη φορολόγηση των εργοδοτών που μεγιστοποιούν το εισόδημά τους προβαίνοντας σε διακρίσεις. Κόστος από τις διακρίσεις μπορεί να έχουν και οι Έλληνες εργοδότες. Για παράδειγμα, η υποστήριξη πολιτικών που ευνοούν τις διακρίσεις μπορεί να βλάψει τη φήμη μιας εταιρείας και να μειώσει την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων της. Ως αποτέλεσμα, τόσο οι υπονήφιοι όσο και οι εργαζόμενοι της εταιρείας μπορεί να χάσουν το ενδιαφέρον τους για αυτήν, να μειωθεί η παραγωγικότητά τους και να οξυνθεί η πρόθεσή τους να παραιτηθούν. Τα οφέλη των εργοδοτών αφορούν, μεταξύ άλλων, στη μείωση του κόστους των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, αλλά και του κόστους εργασίας μέσω της παροχής χαμηλών μισθών.

Η έλλειψη διαλόγου για την οικονομική πτυχή των διακρίσεων θα πρέπει να προβληματίσει, ενώ οι όποιες πρωτοβουλίες για την εις βάθος εξέτασή της θα πρέπει να υποστηριχθούν.

Οι προτάσεις και οι συστάσεις πολιτικής που προέρχονται από τον κοινωνικό διάλογο που διεξάγεται από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος είναι δύο ειδών. Πρώτον, υπάρχουν εκείνες που έχουν πιο γενικό χαρακτήρα, με άλλα λόγια, εκείνες που δεν αφορούν μόνο μια συγκεκριμένη χώρα, αλλά συνολικά τις ευρωπαϊκές χώρες. Μπορεί να αναφερθεί, για παράδειγμα, η ανά-

γκη προώθησης ενός καλύτερου και αποτελεσματικότερου νομοθετικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο θα ήταν πιο εύκολο να κατανοηθεί και να εφαρμοστεί. Ο δεύτερος τύπος προτάσεων σχετίζεται ειδικότερα με την ελληνική πραγματικότητα και κυρίως με την οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση που αντιμετωπίζει η χώρα σήμερα. Πράγματι, οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στην εργατική νομοθεσία έχουν τροποποιηθεί αρκετές φορές στο πρόσφατο παρελθόν. Τέτοιες πρακτικές δεν συμβάλλουν στην αποσαφήνιση του νεφελώδους χαρακτήρα της νομικής προστασίας που δικαιούνται οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες και ως εκ τούτου τους στερεί στην πράξη την επαρκή και αποτελεσματική προστασία.

Επιπλέον, το θέμα των διακρίσεων και των στερεοτύπων σχετικά με το εργατικό δυναμικό που γερνάει είναι θέματα που προσελκύουν ολοένα και περισσότερο το ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων. Ως προς αυτό, η ανάγκη για τη λεγόμενη «κοινωνική συμφωνία μεταξύ των γενεών» αποτελεί το επίκεντρο και θα πρέπει σταδιακά να υιοθετηθεί και να εφαρμοστεί και στη χώρα μας.

Τέλος, για τους κοινωνικούς εταίρους, η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι μια συνεχής διαδικασία που απαιτεί αυξημένη και συνεχή παρακολούθηση. Επιπρόσθετα, ο διάλογος σχετικά με θέματα διακρίσεων πρέπει να συνεχιστεί, να αναπτυχθεί και να επεκταθεί, ώστε να συμπεριλάβει όσο το δυνατόν περισσότερους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες. Αυτή η ανάγκη γίνεται ακόμα πιο επιτακτική κατά την τρέχουσα χρονική περίοδο, δεδομένου ότι έχουν προκύψει νέες ευπαθείς ομάδες που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τις εγκυμονούσες, τις μονογονεϊκές οικογένειες και κυρίως τα άτομα με περιορισμένους οικονομικούς πόρους.

Οι ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Καλαμάτα κατέληξαν σε πολύ

ουσιαστικές διαπιστώσεις για το θέμα των διακρίσεων στην Ελλάδα. Ιδιαίτερα κάτω από την πραγματικότητα της οικονομικής κρίσης που αντιμετωπίζει σήμερα η χώρα, διαπιστώθηκε ότι το θέμα των διακρίσεων αποτελεί ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο ζήτημα, το οποίο χρήζει στενής παρακολούθησης. Τα πεδία διάκρισης είναι πολλαπλά, όπως επίσης πολλές είναι και οι κοινωνικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις. Παρά το γεγονός ότι έχουν γίνει βήματα σε θεσμικό επίπεδο, αυτά δεν είναι ικανά να αντιμετωπίσουν το ζήτημα στην πράξη, ενώ εγγενή στο θεσμικό πλαίσιο κενά και ασάφειες οδηγούν σε περαιτέρω διακρίσεις.

Κοινή διαπίστωση των ομάδων εστίασης είναι ότι οι ανισότητες και οι διακρίσεις εντείνονται και αναμένεται να επιδεινωθούν ακόμη περισσότερο λόγω της οικονομικής ύφεσης, ενώ οι περιορισμένοι πόροι δυσχεραίνουν την καταπολέμησή τους. Στο πλαίσιο αυτό, καλείται η Τοπική Αυτοδιοίκηση, στην παρούσα μεταβατική φάση την οποία διέρχεται, να σταθεί αντάξια του ρόλου της, ως θεσμός που βρίσκεται δίπλα στον πολίτη. Τα προβλήματα ωστόσο είναι πολλά, ενώ σε πολλές περιπτώσεις λείπει η απαραίτητη πολιτική βούληση. Παράλληλα, οι αξιολογες πιλοτικές εφαρμογές, παρεμβάσεις, μέθοδοι και εργαλεία που εντοπίζονται στο πεδίο δε μεταφράζονται εύκολα σε συγκεκριμένες πολιτικές και μέτρα. Παρά ταύτα, σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης αναδεικνύονται μια σειρά καλών πρακτικών, όπως για παράδειγμα τα Συμβούλια Μεταναστών στους Δήμους και ο θεσμός της «παράλληλης στήριξης» στα σχολεία, πρακτικές που όμως θα πρέπει να ενισχυθούν στη συνέχεια. Η ατομική ευθύνη, η εκπαίδευση και η κοινωνική συμμετοχή αποτελούν βασικές συνιστώσες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ και η συνεργασία όλων των αρμόδιων φορέων μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά σε αυτόν τον τομέα.

Γενικότερα, από την επισκόπηση των πολιτικών και των καλών πρακτικών για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό και

εθνικό επίπεδο, διαπιστώνεται ότι πρακτικές προώθησης των ίσων ευκαιριών και της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης συναντώνται σε όλα τα στάδια της πολιτικής, δηλαδή τόσο στη χάραξη όσο και στην εφαρμογή, αλλά και σε τυχόν επανεξέτασή της, στην εκτίμηση δηλαδή του αντίκτυπου της εφαρμοζόμενης πολιτικής στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Στην Ελλάδα φορείς για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης έχουν οριστεί ο Συνήγορος του Πολίτη, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, ενώ εξέχων ρόλος έχει αποδοθεί και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ως φορέα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου και της παρακολούθησης της εφαρμογής της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Τέλος, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) αποτελεί συμβουλευτικό όργανο του ελληνικού κράτους για θέματα που άπτονται της προστασίας και προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Στην Ελλάδα εντοπίζονται μια σειρά καλών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, ενώ δεν έχουν εντοπιστεί καλές πρακτικές που να εστιάζουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., αλλά και στα ευρωπαϊκά κράτη εκτός Ε.Ε., διαπιστώνεται πάντως συνεχής πρόοδος στην εφαρμογή πολιτικών κατά των διακρίσεων, η δε καταγραφή των αντίστοιχων καλών πρακτικών σε αυτόν τον τομέα παρουσιάζεται, με συγκεκριμένα παραδείγματα, σε σχετική έκθεση του Παρατηρητηρίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, το οποίο δημιουργήθηκε από το ΕΚΚΕ, σε συνεργασία με την Ο.Κ.Ε, το ΙΝΕ/ΓΣΣΕ και την Εύξεινη Πόλη (ΜΚΟ).

Βιβλιογραφία

Α. Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αβδελά Ε., Ψαρρά Α., 1997, «Ξαναγράφοντας το παρελθόν: Σύγχρονες διαδρομές της ιστορίας των γυναικών», στο Αβδελά Έ., Ψαρρά Α. (επιμ.), *Σιωπηλές Ιστορίες: Γυναίκες και Φύλο στην Ιστορική Αφήγηση*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια, σ. 15-119.
- Αμίτσης Γ., Λαζαρίδης Γ. (επιμ.), 2001, *Νομικές και κοινωνικοπολιτικές διαστάσεις της μετανάστευσης στην Ελλάδα*, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση.
- Αντιπρόεδρος της Κυβέρνησης, 2010, *Απολογισμός 7 Οκτωβρίου 2009 - 15 Δεκεμβρίου 2010*, Αθήνα, Δεκέμβριος 2010, <http://antiproedros.gov.gr>
- Αφουξενίδης Α., Αλεξάκης Μ., 2010, «Σημεία των καιρών: αναζητώντας την χαμένη κοινωνία των πολιτών στη μεταμοντέρνα εποχή», στο Κονιόρδος Σ. (επιμ.), *Κοινωνικό Κεφάλαιο: εμπιστοσύνη & κοινωνία των πολιτών*, εκδόσεις Παπαζήση, σ. 209-236.
- Βαίου Ν., Καλαντίδης Α., 2009, «Πόλεις των 'άλλων'. Καθημερινές πρακτικές και συγκρότηση του δημόσιου χώρου», στο: Σπυριδάκης Μ. (επιμ.), *Μετασχηματισμοί του χώρου: Κοινωνικές και πολιτισμικές διαστάσεις*, Αθήνα: Νήσος, σ. 23-47.
- Βγενόπουλος Κ. (επιμ.), 2001, *Πρόσφυγες και Μετανάστες στην ελληνική αγορά εργασίας*, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση.

- Bourdieu P., 1999, (μετάφραση), *Η Διάκριση: Κοινωνική κριτική της καλαισθητικής κρίσης*, Αθήνα, Πατάκης.
- Butler J., 2006, «Παραστασιακές επιτελέσεις και συγκρότηση του φύλου: Δοκίμιο πάνω στη φαινομενολογία και τη φεμινιστική θεωρία» (μετάφραση Μ. Μηλιώρη) στο Αθανασίου Α. (επιμ.), *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική*, Αθήνα, Νήσος, σ. 381-407.
- Δίκτυο Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομόνων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, 2009, *Έκθεση Χώρας, Ελλάδα*, Αθήνα, Απρίλιος 2009.
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), 2010, *Ετήσια Έκθεση ΕΕΔΑ 2009*, Ιούλιος 2010.
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), 2008α, *Ετήσια Έκθεση ΕΕΔΑ 2007*, Μάρτιος 2008.
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2008β, *Απόψεις και προτάσεις της ΕΕΔΑ σχετικά με την Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010*, ΕΕΔΑ, Ιούλιος 2008.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2002, *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ)*.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, Ιανουάριος 2011, *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ)*.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) 2008-2010 Β' τριμήνου*, Επεξεργασία Κρητικίδης Γ., ΙΝΕ/ΓΣΕ-Ε-ΑΔΕΔΥ.
- Εμμανουήλ Δ., Κορρέ Α., 2011α, *Στατιστικοί Δείκτες Ανισοτήτων: Φύλο, Ηλικία, Μετανάστες*, ΕΚΚΕ-ΙΝΚΠΟ, 2011 και Παραρτήματα I & II. www.gsbd.oecd
- Εμμανουήλ Δ., Κορρέ Α., 2011β, *Ανισότητες και διακρίσεις στις αμοιβές των μισθωτών – ο ρόλος του φύλου και των μεταναστών: μια ενδεικτική οικονομετρική ανάλυση για το 2011*, www.gsbd.oecd

- Εμμανουήλ Δ., Κορρέ Α., 2011γ, *Επιλεγμένοι Πίνακες, Διαγράμματα & χρονολογικές σειρές για την ιστοσελίδα του έργου*, www.gsbd.ocd
- Ευρωβαρόμετρο, 2009, *Διακρίσεις στην ΕΕ, MEMO/09/495*, Βρυξέλλες 9.11.2009, διαθέσιμο: http://ec.europa.eu/ellada/news/news/20091109_discrimination_el.htm.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005, *Καταπολέμηση των Διακρίσεων- Εγχειρίδιο Κατάρτισης*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών, Μονάδα G4.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2009, *Δράση της ΕΕ κατά των διακρίσεων – Έκθεση πεπραγμένων 2007-2008*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών.
- Ζήση Α., 2000, «Αντιλήψεις και στάσεις της κοινότητας απέναντι στους ψυχικά πάσχοντες και την ψυχική διαταραχή: Ανασκόπηση εμπειρικών ευρημάτων και μεθοδολογικά ζητήματα», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 103, 131-164.
- Ζήση Α., 2001, «Χρόνιοι Ψυχικά Πάσχοντες και Κοινωνική Επανάταξη», *Πολίτης*, 93, 5-7.
- Ζήση Α., 2002, *Επανάταξη Χρόνιων Ψυχικά Πασχόντων: Εμπειρικά Ευρήματα, Νέες Προσεγγίσεις και Προοπτικές*, Αθήνα: Gutenberg.
- Ζήση Α., Παπαδοπούλου Σ., Καραπούλιος Θ., Σαββίδου Μ., Καραγεωργίου Ε., Ρόντος Κ., 2006, «Στάσεις της κοινότητας απέναντι στην λειτουργία ξενώνα αποκατάστασης για άτομα με αναπηρίες: Πριν και μετά», *Κοινωνική Εργασία*, 83, 143-150.
- Human European Consultancy-Migration Policy Group, 2011, Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών.
- Ιωακείμoglou Η., 2009, *Το Χάσμα Αμοιβών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στις Τράπεζες*, Αθήνα, ΙΝΕ – ΟΤΟΕ.

- Καραμεσίνη Μ., Ιωακείμογλου Η., 2003, *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, Αθήνα, ΚΕΘΙ.
- Καραντινός Δ., Χριστοφιλοπούλου Ε., 2009 (υπό έκδοση), *Έκθεση Χώρας Ελλάδα*, Δίκτυο Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομών στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, ΕΚΚΕ.
- Καραντινός Δ., Χριστοφιλοπούλου Σ., 2010, «Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Μια Προκαταρκτική Διερεύνηση», στο Ναούμη Μ. κ.ά (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2010*, ΕΚΚΕ.
- Καραντινός Δ., Μανούδη Α., 2011, *Η Οικονομική Πτωχή της Καταπολέμησης των Διακρίσεων: Ελλάδα*, Έκθεση για το Δίκτυο Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογνομών στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων.
- Καραντινός Δ., Σπυροπούλου Ν., Χριστοφιλοπούλου Σ., 2011, *Έκθεση για τις πολιτικές και τις καλές πρακτικές στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων*. Έργο PROGRESS: Σύσταση Παρατηρητηρίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Κατρούγκαλος Γ., 2009, *Θεσμοί Κοινωνικής Πολιτικής και Προστασία των Κοινωνικών Δικαιωμάτων σε Διεθνές και Εθνικό Επίπεδο*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Καψάλης Α. (επιμ.), 2007, *Αδήλωτη απασχόληση και «Νομιμοποίηση»*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καψάλης Α., Λινάρδος-Ρυλμόν Π. (επιμ.), 2005, *Μεταναστευτική πολιτική και δικαιώματα των μεταναστών*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κονδύλη Δ. κ.ά., 2011, *Εκπόνηση έρευνας για καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες που αφορούν μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης*, ΕΚΚΕ.
- Κοντιάδης Ξ., 2008, *Εισαγωγή στην κοινωνική διοίκηση και τους θεσμούς κοινωνικής ασφάλειας*, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση.

- Κυρίτση Κ., 2010, «Τρεις διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία», *Έθνος online*, διαθέσιμο: <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=17423&subid=2&pubid=9758976>
- Μητρόπουλος Α., 2008, *Το τέλος του κοινωνικού κράτους*; Αθήνα, Λιβάνης.
- Μπαλούρδος Δ., 1995, «Εισοδήματα από Απασχόληση στην Ελλάδα: προσδιοριστικοί παράγοντες και εμπειρικές ενδείξεις», *ΤΟΠΟΣ*, 10, σ. 43-78.
- Μπαλούρδος Δ., 1997, *Δημογραφικές διαστάσεις της διανομής του εισοδήματος*, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Μπαλούρδος Δ., Υφαντόπουλος Γ., 2001, «Περιφερειακές διαστάσεις της διανομής του εισοδήματος και της φτώχειας στην Ελλάδα», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 104-105, σ. 155-195.
- Μπαρτζελιώτης Κ., 2009, «Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας: Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», 10^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) με θέμα: *Επίκαιρα ζητήματα Κοινωνικού Δικαίου σε θέματα Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*, Θεσσαλονίκη, 30-31 Οκτωβρίου 2009, Συνήγορος του Πολίτη.
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου Η., 2007, «Οι Πολιτικές Μετανάστευσης και Ασύλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης», στο Μαραβέγιας Ν., Τσινισιζέλης Μ. (επιμ), *Νέα Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, εκδόσεις Θεμέλιο.
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

- ΟΚΕ (2005, 2006, 2007, 2008, 2009). *Ετήσια Έκθεση για την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*. Βλ. http://www.oke.gr/oke_treat.html
- ΟΚΕ, 2009, *Ετήσια Έκθεση για την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (Άρθρο 18 του ν. 3304/2005)*. http://www.oke.gr/opinion/op_223_09.pdf
- ΟΚΕ, 2008, Γνώμη της ΟΚΕ, Οδηγία 2006/54/ΕΚ «Για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)». Σχέδιο Νόμου (Νοέμβριος 2008). http://www.oke.gr/opinion/op_207_08.pdf
- ΟΚΕ, 2011α, Γνώμη της ΟΚΕ «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών η άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (Έκθεση έτους 2009)», Γνώμη υπ' αριθ. 247 της 4ης Φεβρουαρίου 2011, διαθέσιμη: <http://www.oke.gr>.
- ΟΚΕ, 2011β, Γνώμη της ΟΚΕ «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (Έκθεση έτους 2009)», Γνώμη υπ' αριθ. 223 της 3ης Νοεμβρίου 2009.
- ΟΚΕ, 2011γ, (υπό έκδοση), *Ο ρόλος των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων, της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος στην καταπολέμηση των διακρίσεων*, Αθήνα. Συντακτική ομάδα: Όλγα Αγγελοπούλου, Απόστολος Ξυράφης, Πάνος Αλεξόπουλος.

- ΟΚΕ, 2011δ, (υπό έκδοση), *Πολιτικές κατά των διακρίσεων*, Αθήνα. Συντακτική ομάδα: Όλγα Αγγελοπούλου, Απόστολος Ξυράφης, Πάνος Αλεξόπουλος.
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων -FRA, 2009, *Χαρτογράφηση των διακρίσεων στην Ευρώπη*.
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων – Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011, *Handbook on European non-discrimination law* (Εγχειρίδιο για την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων), http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW_HANDBOOK_EN.pdf
- Παναγιωτόπουλος Ν., 1999, «Πρόλογος», στο Bourdieu Pierre, (μετάφραση), *Η Διάκριση: Κοινωνική κριτική της καλαισθητικής κρίσης*, Αθήνα, Πατάκης, σ. 11-50.
- Παπαϊωάννου Π., 2001, *Εγκλήματα Ζηλοτυπίας*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαπέτρου Ε., 2004, «Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα», *Οικονομικό Δελτίο της Τράπεζας της Ελλάδος*, 23, 7/04, 57-78.
- Παπαπέτρου Ε., 2007, «Εκπαίδευση, αγορά εργασίας και μισθολογικές διαφορές στην Ελλάδα», *Οικονομικό Δελτίο της Τράπεζας της Ελλάδος*, Τεύχος 28.
- Παπαπέτρου Ε., 2010, «Διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών – γυναικών στην Ελλάδα», Παρουσία στην Ημερίδα της Τράπεζας της Ελλάδος: *Ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προκλήσεις*, 22 Μαρτίου 2010.
- Παπασιωπή- Πασιά Ζ., 2011, *Δίκαιο Ιθαγένειας*, Αθήνα, εκδ. Σάκουλα.
- Πρέκα Β., 2010, *Στρατηγική της Λισαβόνας και Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.

- Πετράκου Η., Κόντης Α., 2007, *Αναλυτική Μελέτη για τις επιπτώσεις του μεταναστευτικού φαινομένου στην κοινωνική ασφάλιση*, Αθήνα, Ι.ΜΕ.ΠΟ.
- Σαρρής Ν., 2008, *Θεσμικό Πλαίσιο της Μετανάστευσης σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό Επίπεδο*, Κείμενα Εργασίας 2008/18, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Σαρρής Ν., 2009, «Οι Αντιφατικές Διαστάσεις της Μεταναστευτικής Πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση», στο συλλογικό τόμο Βαρουξή Χ., Σαρρής Ν., Φραγκίσκου Α. (επιμ), *Ώψεις Μετανάστευσης και Μεταναστευτικής Πολιτικής στην Ελλάδα σήμερα*, εκδ. ΕΚΚΕ, σ. 61-84.
- Σάσεν Σ., 1997, *Χωρίς έλεγχο; Η Εθνική κυριαρχία, η μετανάστευση και η ιδιότητα του πολίτη την εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, 2011, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. έτους 2010, Αθήνα. <http://www.tovima.gr/files/1/2011/%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%A9%CE%9D%20%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.%202010.PDF>
- Στρατηγάκη Μ., 2007, *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβολή του Συμβουλίου «Οικονομικών και Δημοσιονομικών Υποθέσεων» (ECOFIN) στο Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2009: Ολοκληρωμένες συστάσεις ανά χώρα - Έγκριση της έκθεσης του Συμβουλίου προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, Βρυξέλλες, 2 Μαρτίου 2009, σ. 26, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/gr/09/st06/st06638.el09.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

- Συνήγορος του Πολίτη, 2010, *Ειδική Έκθεση 2010, Ο Συνήγορος του Πολίτη φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης*, Αθήνα. <http://new.synigoros.gr/resources/docs/eeeequality2010.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη, 2011, *Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις*, 2η Ειδική Έκθεση (Ιούνιος 2009- Δεκέμβριος 2010), Αθήνα.
- Σωτηρόπουλος Δ., 2007, *Κράτος και Μεταρρύθμιση στη Σύγχρονη Νότια Ευρώπη: Ελλάδα- Ισπανία-Ιταλία-Πορτογαλία*, Αθήνα, εκδ. Ποταμός.
- Τράπεζα της Ελλάδος, *Νομισματική Πολιτική - Έκθεση, Φεβρουάριος 2009*, <http://www.bankofgreece.gr/publications/pdf/NomPol2008-2009.pdf>
- Τσαμαδιάς Κ., Χειλάς Ι., 2001, «Τα Εισοδήματα από τη Μισθωτή Εργασία σε σχέση με το Φύλο και το Επίπεδο Εκπαίδευσης: Η Περίπτωση των Αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας και των Πτυχιούχων της Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης», 14^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Στατιστικής, *Στατιστική: Θεωρία & Εφαρμογές*, Ελληνικό Στατιστικό Ινστιτούτο & Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Σκιάθος.
- Τσίγκανου Ι., 2009, *Παρουσίαση αποτελεσμάτων του 4ου κύματος της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας*, Αθήνα, Κεντρικό Κτήριο Παν/μίου Αθηνών, 15/6/2009.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2011), *Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε έτους 2010*, Αθήνα 30 Μαρτίου 2011.
- Υφαντόπουλος Γ., Μπαλούρδος Δ., Νικολόπουλος Κ., 2009, *Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του κράτους πρόνοιας*, Αθήνα, Gutenberg.
- Χατζής Ν., 2007, *Αλλοδαποί*, Αθήνα, εκδόσεις Σάκκουλα.
- Χτούρης Σ., 1997, *Μεταβιομηχανική Κοινωνία και η Κοινωνία της Πληροφορίας*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

Χτούρης Σ., Ζήση Α., Ρόντος Κ. και συν., 2011, *Κοινωνικές ομάδες με ξενοφοβικές τάσεις*, Πρακτικά Ημερίδας, Μυτιλήνη: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

B. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Aigner, Dennis J., Cain, Glen G., 1977, “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, *Industrial and Labor Relations Review*, 30:2, 175-187.

Albani M., Papapetrou E., Stournaras Y., 2011, *Decomposition of Gender Wage Differentials in Greece Using Quantile Regression Analysis: The Impact of Education*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Essays In Economics, Applied Studies on the Greek Economy, Αθήνα.

Alexander J., 2007, “On the interpretation of the civil sphere: understanding and contention in contemporary social science”, *The Sociological Quarterly* 48: 641-659.

Amiroux V., Guiraudon V., 2010, “Discrimination in Comparative Perspective: Policies and Practices”, *American Behavioral Scientist*, vol.53, pp. 1691-1714.

Akerlof G. A., 1985, “Discriminatory, Status-Based Wages Among Tradition-Oriented, Stochastically Trading Coconut Producers”, *Journal of Political Economy*, 93:2, 265-276.

Akerlof G. A., Kranton. R. E., 2000, “Economics and Identity”, *Quarterly Journal of Economics*, CXV(3):715-53.

Arrow, K. J. 1972. “Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labour Market,” in Pascal A. (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington: DC Heath, pp. 187-203. [Re-published in William Darity, Jr (ed.) *Economics and Discrimination: Volume I*. Aldershot: U.K. Edward Elgar Publishing Limited].

- Arrow K. J., 1973, “The theory of discrimination”, in Ashenfelter O. and Rees. A. (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, N.J., Princeton University Press.
- Assimakopoulos J., 2009, “Globally Segmented Labor Markets: The Coming of the Greatest Boom and Bust, Without the Boom”, *Critical Sociology*, 35(2), 175–198.
- Ayres I., Siegelman P., 1996, “The Q-Word as Red Herring: Why Disparate Impact Liability does not Induce Hiring Quotas”, *Texas Law Review*, 74, 1487-1526.
- Balen B., et all, 2010, *Synthesis report 2010, VT-2008-007, Part II - ethnic minorities, migrants and employment*, Network of socio-economic experts in the non-discrimination field.
- Becker G., 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press; 2nd edition, 1971.
- Becker G., 1968, “Discrimination, Economic”, in Sills, David L. (ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 4, New York, Macmillan and Free Press, 208-210.
- Becker G. 1971, *The Economics of Discrimination*, 2nd edition (1st edition 1957), Chicago, University of Chicago Press.
- Billiet J., Meuleman B., 2007, *Measuring attitudes and feelings towards discrimination in cross-nation research: Lessons learned from the European Social Survey*, Paper presented at the 33rd CEIES Seminar, 7-8 June 2007, Valletta Malta.
- Blinder Alan S., 1973, “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455.
- Bourdieu P., 1985, “The social Space and the Genesis of Groups”, *Theory and Society*, vol.14, no.6, pp. 723-44.
- Bourdieu P., 1984, *Distinction: A social critique of the judgement of taste* (R. Nice, Trans.), Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Bowles S., 1971, "Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labor", *Review of Radical Political Economy*, 3(4), pp. 1-30.
- Bowles S., Gintis H., 1973, "I.Q. in the U.S. Class Structure", *Social Policy*, January- February, pp. 65-96.
- Brewer R. M., Conrad A., King. C. M., 2002,. "The Complexities and Potential of Theorizing Gender, Caste, Race, and Class", *Feminist Economics* 8(2):3-18.
- Cachón L., 2010, *Country Report Spain 2009 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Calhoun G., 1993, "Civil Society and the Public Sphere", *Public Culture* 5: 267-280.
- Cantle T., 2005, *Community Cohesion: A new framework for race and diversity*. London: Palgrave MacMillan.
- Chandhoke, N. (2005) "What the hell is civil society?", www.opendemocracy.net.
- Centre for Strategy and Evaluation Services (CSES), 2007, *Non-discrimination mainstreaming- instruments, case studies and way forwards*, April 2007.
- Christofilopoulou Stavroula-Eleni, 2005, *Disability and Employment: A Comparative Analysis of the UK and Greece (1997-2004)*, Dissertation submitted in partial fulfilment of the requirement for the degree of MSc European Social Policy, Department of Social Policy, London School of Economics and Political Science.
- Cholezas I., Tsakoglou P., 2011, (υπό έκδοση), "Gender Earnings Differentials in the Greek Labour Market", *Economic Policy Studies*.
- Cooter R., 1994, "Market Affirmative Action", *San Diego Law Review*, 31, 133-168.
- Corsi M., Lodovici M.S., Botti F., D'Ippoliti C., 2010, *Active Ageing And Gender Equality Policies: The employment and social*

- inclusion of women and men of late working and early retirement age*, EC, EGGSI, Network of Experts in Gender Equality, Social Inclusion, Health and long-term care, (VC/2009/1021 and VC/2009/1016).
- Darity W., 1975, “Economic Theory and Racial Inequality”, *Review of Black Political Economy*, 5(3), 225- 48. [Re-published in William Darity, Jr (ed.). 1995. *Economics and Discrimination: Volume I*. Aldershot: U.K. Edward Elgar].
- De Schutter O., 2009, *Links between migration and discrimination*, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.2
- Dex S., 1979, “A Note on Discrimination in Employment and its Effects on Black Youths”, *Journal of Social Policy*, 8: 357–369.
- Doeringer P., Piore M.J., 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass., Heath and Company.
- Drydakis N., 2009, “Sexual Orientation Discrimination in the Greek Labour Market”, *Labour Economics*, 16(4), pp. 364-372.
- Drydakis N., Vlassis M., 2010, “Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage, and Wage Offers”, *Manchester School*, 78(3), pp. 201-218.
- Drydakis N., 2010a, “Labour Discrimination as a Symptom of HIV: Experimental Evaluation the Greek Case”, *Journal of Industrial Relations*, 52(2), pp. 201-217.
- Drydakis N., 2010b, “Religious Affiliation and Labour Bias”, *Journal for the Scientific Study of Religion*, 49 (3), pp. 472-488.
- Drydakis N., 2010c, “Ethnic Differences in Housing Opportunities”, *Urban Studies*, 47(12), pp. 2573-2596.
- Drydakis N., 2010d, “Health-Impairments and Labour Market Outcomes”, *European Journal of Health Economics*, 11(5), pp. 457-469.

- Drydakis N., 2011a, “Women's Sexual Orientation and Labour Market Outcomes in Greece”, *Feminist Economics*, Taylor and Francis Publication, 11(1):89-117.
- Drydakis N., 2011β, “Health status and wage differences: measuring productivity penalty and discrimination patterns”, *Applied Economic Letters*, Taylor and Francis Publication, DOI: 10.1080/13504851.2010.537628.
- Drydakis N., 2011c, “Ethnic Discrimination in the Greek Rental Market”, *Journal of Population Economics*, DOI: 10.2007/s00148-010-0313-0.
- Drydakis N., (υπό έκδοση), “Sexual Orientation and Labour Relations: New Evidence from Athens, Greece”, *Applied Economics*.
- Edwards R. C., Reich M. and Gordon D. M. (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1975.
- Edwards M., Gaventa J., 2000, *Global Citizen Action*, Rienner, Colorado.
- Epstein R. A., 1992, *Forbidden Grounds: The Case Against Employment Discrimination Laws*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Epstein R. A., 1995, “The Status-Production Sideshow: Why the Antidiscrimination Laws Are Still a Mistake”, *Harvard Law Review*, 108, 1085-1109.
- Equinet, 2009, *Dynamic Interpretation: European Anti-Discrimination Law in Practice IV*, Case-Studies 2009, Equinet, the European Network of Equality Bodies.
- Equinet, 2010, *Dynamic Interpretation: European Anti-Discrimination Law in Practice V*, Case-Studies 2010, Equinet, the European Network of Equality Bodies.
- Eurobarometer, 2009, Discrimination in the EU in 2009, Special Eurobarometer 317/ Wave 71.2.
- European Commission, 2004, *Critical review of academic litera-*

- ture relating to the EU directives to combat discrimination, Directorate-General for Employment and Social Affairs.
- European Commission, 2008, *Discrimination in the European Union. Perceptions and experience of discrimination in the areas of housing, healthcare, education, when buying products or using services*, [Διακριτική μεταχείριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αντιλήψεις και εμπειρία διακριτικής μεταχείρισης στα νοικοκυριά, στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης, κατά την αγορά προϊόντων ή τη χρήση υπηρεσιών], Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 232, Φεβρουάριος 2008.
- European Commission, 2008, *The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done*, Luxembourg.
- European Commission, 2010, *Developing Anti-discrimination Law in Europe*, Directorate-General for Justice.
- European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, 2010, *European Anti-Discrimination Law Review*, no. 11, December 2010, <http://www.non-discrimination.net>
- Gaertner S.L., Dovidio J.F., Anastasio P.A., Bachman B.A., Rust M.C., 1993, “The common group identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias”, στο: Stroebe W., Hewstone M., (eds), *European Review of Social Psychology*, (vol. 4, pp 1-26). Chichester: Wiley.
- Harvey D., 2008, “The Right to the City”, *New Left Review* 53, Sept-Okt 2008.
- Habermas J., 1984, *The Theory of Communicative Action Vol 1*, Beacon Press, Boston.
- Hamermesh D., 1977. “Economic aspects of job satisfaction”, in *Essays in Labor Market Analysis*, edited by Ashenfelter O. and Oates W., Toronto: John Wiley&Son.
- Howell J., Pearce, J., 2002, *Civil Society and Development*, Rinner, London.

- Hellenic League for Human Rights, 2008, *National Activity Report Greece, Anti-Discrimination and Diversity Training*, May 2008.
- Hobfoll S.E., 1998, *Stress, Culture & Community: The Psychology and Philosophy of Stress*, New York: Plenum.
- Hogg M.A., Vaughan G. M., 2010, *Κοινωνική Ψυχολογία* (επιμ. Αλ. Χαντζή), Αθήνα: Gutenberg.
- Human European Consultancy-Migration Policy Group, (2006), *Comparative analyses on national measures to combat discrimination outside employment and occupation Mapping study on existing national legislative measures – and their impact in – tackling discrimination outside the field of employment and occupation on the grounds of sex, religion or belief, disability, age and sexual orientation*, VT/2005/062.
- Human European Consultancy, 2005, *Situation of NGOs dealing with anti-discrimination in the new member states, Romania, Bulgaria and Turkey*. Migration Policy Group.
- ILO, 2011, *Social Protection Floor. For a fair and inclusive globalization*, Report of the Advisory Group Chaired by Michelle Bachelet.
- Kanellopoulos C., Mavromaras K., 2000, “Male-female labour market participation and wage differentials in Greece”, *Εργασίες για συζήτηση*, αριθ. 71, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα.
- Karantinos D., Manoudi A., 2010, *Country Report 2 2010 on Employment, Ethnicity and Migrants*, Network of socio-economic experts in the Anti-discrimination field VT-2008-007.
- Kasarda J.D., 1990, “The jobs–skills mismatch”, *New Perspectives Quarterly*, 7, 34–37.
- Kasarda, J.D. 1993. “Inner-city poverty and economic access”, in Sommer J. and Hicks D.A., (eds), *Rediscovering urban America: perspectives on the 1980's*, Washington, DC: USA Department of Housing and Urban Development, 4-1–4-60

- Kessler R. C., Mickelson K. D., Williams, D. R., 1999, “The prevalence, distribution and mental health correlates of perceived discrimination in the United States”, *Journal of Health and Social Behavior*, 40, pp. 208-230.
- Knox P. Pinch S., 2009, *Κοινωνική γεωγραφία των πόλεων* (επιμ. Θ. Μαλούτας), Αθήνα: Σαββάλας.
- Krieger N., Sidney S., 1996, “Racial discrimination and blood pressure: The CARDIA study of young Black and White adults”, *American Journal of Public Health*, 86(10), pp. 1370-1378.
- Krueger A., 1963, “The Economics of Discrimination”, *Journal of Political Economy*, (October).
- Ktistakis Y., 2008, *Country Report Greece 2008 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Latraverse S., 2011, *Country Report France 2010 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Lewis D., Opoku-Mensah P., 2006, “Moving forward research agendas on international NGOs: theory, agency and context”, *Journal of International Development*, 18: 665-675.
- Link F. G., Phelan, J.C., 2001, “Conceptualizing stigma”, *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- Lopatowska J., 2009, “Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework”, *Derecho y religion*, 4, pp. 71-84.
- Loveridge R., 1987, “Stigma – the manufacture of disadvantage”, in Lee G., Loveridge R., (eds), *The manufacture of disadvantage: Stigma and social closure* (2-17), Milton Keynes: Open University Press.
- Lucas Robert E., Jr. 1972. “Expectations and the Neutrality of Money”, *Journal of Economic Theory*, 4(2): 103–24.
- McAdams R. H., 1995, “Cooperation and Conflict: The Economics

- of Group Status Production and Race Discrimination”, *Harvard Law Review*, 108, 1005-1084.
- Mahlmann M., 2011, *Country Report Germany 2010 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Makumbe J., 1998, “Is there a civil society in Africa?”, *International Affairs* 74, 2: 305-317.
- Marshall G., 1998, “Labour-market segmentation”, *A Dictionary of Sociology*. Encyclopedia.com. (December 26, 2011).
- Massey D., 1984, *Spatial division of labor: social structures and the geography of production*, New York: Methuen.
- Massey D., 1985, “New directions in space”, in Gregory D., Urry J. (eds.), *Social Relations and Spatial Structures* (9-19), New York: St Martin’s Press.
- Monné Xavier Prats, 2004, *The role of the European Union in Local and Regional Development*, OECD, (<http://www.oecd.org/dataoecd/13/29/27917034.pdf>).
- Moscovici S., 1988, “Notes towards a description of social representations”, *European Journal of Social Psychology*, 18, 211-250.
- Mann M., 1983, *The Macmillan Student Encyclopedia of Sociology*, Macmillan, London.
- Mays V. M., Cochran S. D., 2001, “Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay and bisexual adults in the United States”, *American Journal of Public Health*, 91(11), pp. 1869-1876.
- McColgan A., 2011, *Country Report UK 2010 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Missinne S., Bracke P., 2010, “Depressive symptoms among immigrants and ethnic minorities: A population based study in 23 European countries”, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. DOI 10.1007/s00127-010-0321-0

- National Commission for Human Rights, 2001, *The situation of Roma in Greece*.
- National Statistics Service of Greece, *Students in Special Education 2007*, διαθέσιμο: <http://www.statistics.gr>.
- Norberg P., 2010, *Country Report Sweden 2009 on measures to combat discrimination*, European network of legal experts in the non-discrimination field.
- Ann Oakley, 1972, *Sex, Gender and Society*, New York, Harper & Row.
- Oaxaca, Ronald L., 1973, “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review* 14 (3): 693–709.
- Organisation of Fundamental Rights, 2009, *The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Greece*.
- Papadiamantaki Y., Riga V., 2003, *Greece: State of the Art Report, EQUAPOL: Gender Sensitive and Women Friendly Public Policies: A Comparative Analysis of Their Progress and Impact*, KEKMOKOP, Panteion University Athens, http://www.equapol.gr/pdf/HPSE-CT-2002-00136_DEL1_StateOfTheArt.pdf
- Patrinos H. A., 1995, “Gender earnings differentials in the engineering profession in Greece”, *Ανώτερη Εκπαίδευση*, τεύχος 30, αριθμός 4, 341-351.
- Patrinos H. A., Lambropoulos H. S., 1993, “Gender Discrimination in the Greek Labour Market”, *Education Economics*, τόμος 1, τεύχος 2, pp. 153 – 164.
- Peck J. A., 1989, “Reconceptualizing the local labour market: space, segmentation and the state”, *Progress in Human Geography* 13, 42–59.
- Peck J. A., 1996, *Work-place: the social regulation of labor markets*, New York: Guilford Press.

- Phelps Edmund S., 1972, “The Statistical theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62(4), 659-61.
- Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C., 1973, “Dual labor markets: a theory of labor market segmentation”, *American Economic Review*, 63, 359–65.
- Reuter N., Makkonen T., Oosi, O., 2004, *Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe*, Helsinki. http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04fin.pdf
- Rumford C., 2003, “European Civil Society or Transnational Social Space?”, *European Journal of Social Theory* 6, 1: 25-43.
- Ruwanpura K. N., 2005, *Exploring the links of multidiscrimination: Considering Britain and India*, International Institute for Labour Studies, Discussion paper, DP/157/2005, Decent Work Research Programme.
- Said E., 1978, *Orientalism*, Vintage Press, New York.
- Shaw K. B., Kibitlewski J., 2001, *Hate, Hate Groups and Hate Crimes: Fighting Xenophobia in the European Union*. Bi-Annual Meeting of the European Studies Association, 31 May – 2 June, 2001, Wisconsin.
- Schelling T., 1969, “Models of segregation”, *The American Economic Review*, 1969, 59(2), 488-493.
- Schelling T., 1980, *La Tyrannie des Petites Decisions*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Schiek D., Waddington L., Bell M., 2007, *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing.
- Schwab J. S., 1999, *Employment discrimination*, Working Paper Series. Social Science research Network. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=150112
- Scott A. J., 1990, *Metropolis: from the division of labor to urban form*, Berkeley, CA: University of California Press.

- Steele C.M., Aronson, J., 1995, “Stereotype vulnerability and the intellectual test performance of African-Americans”, *Journal of Personality & Social Psychology*, 69, 797-811.
- Special Eurobarometer, 2009, *317 Discrimination in the EU in 2009 Fieldwork May-June 2009*, Report Publication November 2009. Wave 71.2. – TNS Opinion & Social, Brussels, European Commission.
- Stiglitz J., 1973, “Approaches to the Economics of Discrimination”, *The American Economic Review*, 63(2):287-95. [Re-published in William Darity, Jr (ed.) 1995. *Economics and Discrimination: Volume I*. Aldershot: U.K. Edward Elgar Publishing Limited]
- Synthesis Report, 2011, on *The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms*, financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General Justice in the framework of a contract managed by the Istituto per la Ricerca Sociale and Fondazione Giacomo Brodolini, July, 2011, Contract VC/2010/1313, VC/2009/1016.
- Tajfel H., Billig M., Bundy R.P., Flament C., 1971, “Social categorization and inter-group behavior”, *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-177.
- Tajfel H., 1974, “Social identity and inter group behavior”, *Social Science Information*, 13, 65-93.
- Theodore N.C., Carlson V., 1996, “Employment networks and the creation of local labor markets”, in *Abstracts, 92nd annual meeting of the Association of American Geographers*, Charlotte, NC.
- Taubman P., 1975, *Sources of Inequality in Earnings: Personal Skills, Random Events, Preference Toward Risk, and Other Occupational Characteristics*, New York: North-Holland Publishing.

- Thanopoulou M., Tsiganou J., 2010, *The Greek National Report on Active Ageing and Gender Equality Policies: The employment and social inclusion of women and men of late working and early retirement age*, VC/2009/1021 and VC/2009/1016, Network of Experts in Gender Equality, Social Inclusion, Health and long-term care.
- Theodoridis A., 2010, *Report on measures to combat discrimination. Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, country report 2009, Greece*, European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field.
- Thurow L., 1972, "Education and economic equality", *Public Interest*, 28, 66-81.
- Thurow L., Lucas R., 1972, "The American distribution of income: a structural problem, Joint Economic Committee of the Congress of the United States", in Piore M.J., *Unemployment and inflation*, M.E. Sharpe, 1979, pp. 16-32.
- UN, 1998, *Human Development Report*.
- UN, 2011, *Food and Agriculture Organization: The State of Food Insecurity in the World*.
- USAID, 2011, 2009, *NGO Sustainability Index for Central and Eastern Europe and Eurasia*, United States Agency for International Development.
- Waddington L., Lawson A., 2009, *Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.2 <http://www.non-discrimination.net/en/law/NationalLegislation/country-reportsEN.jsp>
- Weller S., Bruegel I., 2006, *Locality, School and Social Capital*, Swindon, Economic and Social Research Council.

- Wilson W. J., 1987, *The truly disadvantaged: the inner city, the underclass, and public policy Chicago*, IL: University of Chicago Press.
- Wilson W. J., 1996, *When work disappears: the world of the new urban poor*, New York: Vintage Books.
- Wrench J., 2003, *Managing Diversity, Fighting Racism or Combating Discrimination? A Critical Exploration*, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, Vienna.
- World Bank, 1997, *World Development Report*.

Γ. Ιστότοποι

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>
- <http://www.gsdb.gr/ocd/>
- http://ec.europa.eu/ellada/news/news/20091109_discrimination_el.htm
- <http://www.oke.gr>
- <http://www.statistics.gr>
- <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=17423&subid=2&pubid=9758976>
- [ec.europa.eu/justice/fdad/.../426_Diversity_EL_081215.ppt.](http://ec.europa.eu/justice/fdad/.../426_Diversity_EL_081215.ppt)
- <http://www.google.gr/#sclient=psy-ab&hl=el&source>
- [ec.europa.eu/justice/fdad/.../426_Diversity_EL_081215.ppt.](http://ec.europa.eu/justice/fdad/.../426_Diversity_EL_081215.ppt)
- www.mfa.gr
- <http://www.cathecclesia.gr/hellas/>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=667&langId=en>
- http://www.oke.gr/opinion/op_223_09.pdf
- http://www.oke.gr/opinion/op_207_08.pdf
- www.nchr.gr
- <http://antiproedros.gov.gr>
- http://www.oke.gr/oke_pron_pdf.html

<http://www.ministryofjustice.gr>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
<http://www.ekke.gr/ess/>
<http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/>
<http://new.synigoros.gr/resources/docs/eeeequality2010.pdf>
[http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032§ion=5.1.](http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032§ion=5.1)
<http://www.inek.org.cy/images/attachments//Wage%20Structure%20Cyprus%20Full%20Version.pdf>
<http://www.businesseurope.eu>
<http://www.ueapme.com>
<http://www.KEEΔ.eu>
<http://www.eurocommerce.be>
<http://www.uni-europa.org>
<http://www.etuc.org>
<http://www.eesc.europa.eu>
<http://www.oke-esc.eu>
http://www.oke.gr/oke_treat.html
<http://www.oke.gr/index-en.htm>
http://www.nchr.gr/category.php?category_id=120
http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_GLANCE_EN.pdf
<http://forum.gayworld.gr/index.php?PHPSESSID=72b2bbfac81039d28f4438319575bb39&board=97.0>
http://www.gayworld.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=1460&Itemid=40
<http://www.oikokoinonia.gr>
http://www.hellaskps.gr/bestpractices/proj_en.asp?pId=85
<http://www.oikokoinonia.gr/en/action.asp>
www.equal-greece.gr
www.dream.net.gr

<http://users.auth.gr/~gtsiakal/Xenophobia.pdf>
<http://epeap.florina.teikoz.gr/IMMIGRANTS/temp.htm>
<http://www.ekka.org.gr/ereuna.pdf>
<http://www.commedia.net.gr/default.el.asp>
<http://www.coco-mat.com/web/en/awards>
<http://www.coco-mat.com/web/en/node>
<http://www.esaea.gr/index.php?module=home&thms=0>
<http://www.edf-feph.org/>
<http://www.empeiria-dp.gr/dpproject.html>
www.oke-esc.eu
http://www.ploigos-equal.net/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=43
<http://www.athenspride.eu/v2/>
http://en.wikipedia.org/wiki/LGBT_rights_in_Greece
<http://www.transgender-association.gr/>
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6427/Default.aspx>
<http://www.bmsk.gv.at/cms/siteEN/>
<http://www.diversiteit.be/?setLanguage=3>
<http://www.mlsp.government.bg/en/index.htm>
http://www.ombudsman.gov.cy/Ombudsman/ombudsman.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
<http://www.ochrance.cz/en/>
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/Home/home_node.html?jsessionid=2A3ACA3DCDED0D691260F38E32800895.2_cid103
<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/artikler/default.aspx?page=1138>
<http://www.oiguskantsler.ee/?lang=eng>
http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home&language=en_GB

<http://www.defensordelpueblo.es/en/index.html>
<http://www.ofm.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/index3>
http://www.halde.fr/About-the-HALDE,12365.html?page=article_en
<http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?lang=en>
<http://www.equality.ie/>
<http://www.equalitytribunal.ie/>
<http://www.pariopportunita.gov.it/>
http://www3.lrs.lt/pls/inter/w2008_home.home?p_kalb_id=2
<http://www.olai.public.lu/fr/index.html>
<http://www.tiesibsargs.lv/eng/>
<https://secure2.gov.mt/SocialPolicy/SocProt/default.aspx>
<http://www.cgb.nl/english>
<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=381>
<http://www.mswia.gov.pl/portal/en>
<http://www.premier.gov.pl/en/>
<http://www.cncd.org.ro/?language=en>
<http://www.do.se/en/>
<http://www.uem.gov.si/en/>
<http://www.snslp.sk/?locale=en>
<http://www.equalityhumanrights.com/>
<http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032>.

The Open University: “Economics explains discrimination in the labour market”.

Tο παρόν βιβλίο, αποτέλεσμα του ερευνητικού προγράμματος “Παρατηρητήριο Καταπολέμησης των Διακρίσεων”, επιχειρεί να συμβάλει στο σώμα της γνώσης που αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας και στην Ευρωπαϊκή Ένωση γύρω από την ισότητα και τις διακρίσεις. Τα κείμενα που συμπεριλαμβάνονται ευελπιστούν στην προώθηση του δημόσιου διαλόγου αναφορικά με ζητήματα διακρίσεων, στην ανάδειξη των καίριων ζητημάτων για την επιτυχή υλοποίηση των πολιτικών και στον προσδιορισμό των κενών πολιτικής. Επίσης, η παρούσα έκδοση στοχεύει στην παρουσίαση εμπειρικών δεδομένων και στην ανάδειξη των καλών πρακτικών και των εξελίξεων στο χώρο της πολιτικής κατά των διακρίσεων.



ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

→ www.papazisi.gr

ISBN 978-960-02-2682-9



9 789600 126829