



مذكرة سلوك للسلطات العامة ومشغلي القطاعين العام والخاص لمكافحة التمييز في العمل

وفقا لهذا القانون يحظر التمييز ضد العمال : التمييز الناجم عن الجنس أو الأصل أو السن أو الدين أو المعتقد أو التوجه الجنسي أو الحالة الاجتماعية. على السلطات العامة والشركات في القطاعين العام والخاص قبول واتباع تعليمات هذا القانون. أي على الطبقات المنتجة التقيد بإطار من القوانين يتبع الفلسفة العامة التي تنص على احترام مبدأ العدل في المعاملة وعدم التمييز والمساواة في الفرص التي يتيحها المجتمع. ينبغي على السلطات العامة ومشغلي القطاعين العام والخاص ضمان الانخراط الكامل لكل موظف في العمل من دون تمييز .

إن حماية جميع الأشخاص من التمييز يشكل حق عالمي معترف به دون جدال من قبل النظام القانوني الدولي ، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، من خلال اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية. ويحظر أيضا التمييز في الاستخدام والعمل وفقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111. إن الهدف المشترك في مكافحة التمييز هو خلق سوق العمل الذي يفضل ويشجع الاندماج الاجتماعي.

إن المادة 13 ، الفقرة 1 في معاهدة المفوضية الأوروبية ، التي هي جزء من باب المبادئ العامة للمعاهدة تنص على أن : "مع التحفظ على الأحكام الأخرى للمعاهدة الراهنة، وفي حدود الصلاحيات التي يقدمها ذلك المجتمع فإن المجلس يقرر بالإجماع بعد اقتراح من اللجنة ، وبعد التشاور مع البرلمان الأوروبي أنه يستطيع اتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة التمييز على أساس الجنس أو الأصل العرقي أو الوطني أو الدين أو المعتقد ، وعلى أساس الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي " .

بموجب المادة 13 ، اعتمد المجلس التوجيهات 43/2000 و 78/2000 ، حيث تهدف الأولى إلى مكافحة التمييز على أساس الأصل العرقي أو الوطني ، والثانية ضد التمييز على أساس الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي في مجالي العمل والمهنة. أما بالنسبة لأولئك الذين تحميهم التوجيهات المذكورة أعلاه فإنه من الواضح أن الهدف الرئيسي للمشرع هو توفير الحماية القانونية الفعالة لمكافحة التمييز.



حاولت لوائح القانون 2005/3304 بعنوان: "تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة والقضاء على التمييز في ميدان العمل" إدخال توجيهاً للاتحاد الأوروبي رقم 2000/78 و 2000/43 في القانون اليوناني من أجل ضمان مبدأ المساواة في المعاملة والحد من التمييز في ميدان العمل ، كما هو مطلوب على مستوى القانون الوطني والدستور الحالي . يقدم هذا التشريع تدابير للحماية ويفرض عقوبات لمنع أي تمييز على أساس العرق أو الأصل القومي وبسبب المعتقدات الدينية أو غيرها ، أو بسبب السن أو الإعاقة أو التوجه الجنسي ، وبخاصة في العمل والتوظيف.

تسعى اللائحة التنفيذية لهذا القانون إلى مكافحة ظواهر كلا من التمييز المباشر وغير المباشر (المادتان 3 و 7). كما أنها توفر حماية خاصة ضد التحرش (المادة 2 ، الفقرة 2) و ضد أوامر تطبيق التمييز في المعاملة (المادة 2 ، الفقرة 3)، وبصرف النظر عن خصوصية هذه المفاهيم الحاسمة فإن مثل هذه الأحكام تنظم في خطوطها الأساسية شبكة معقدة من الآليات لحماية الفرد المتضرر، والذي يتجاوز النموذج التقليدي للعقوبات في الحالات الفردية. وهكذا، فعلى الرغم من تحديد عقوبات إدارية وجنائية حديثة وواسعة وبطريقة غامضة (المادتان 16 و 17)، فإن التركيز بدأ يتحول إلى نشاط إصلاحي من قبل الهيئات العامة المتخصصة لتعزيز المساواة في المعاملة، ولتعبئة المجتمع المدني (على مستوى الوعي العام وتمثيل المتضررين)، وتنبؤ استراتيجيات تنفيذية خاصة لتعزيز الحوار الاجتماعي المنصوص عليه واتخاذ خطوات إيجابية.

من وجهة النظر العملية على الأقل، يبدو التعديل المبتكر للمادة 14 الأكثر أهمية والذي بموجبه يتم العمل على إعادة توزيع عبء المشاركة في التمييز غير المنصف بين من يدعى - متضرر ومطعون به، عن طريق الحد من مسؤولية الأول وإثبات الشكوى ضد الثاني (وجها لوجه) فقط.

وفقاً للمادة 14 من القانون أعلاه، فإن المتضرر حين يدعي أن قانون المساواة في المعاملة لم يطبق بحقه، ويثبت أمام محكمة أو سلطة إدارية مختصة أحداثاً واقعية يُستدل منها على تمييز مباشر أو غير مباشر، فإنه يقع على عاتق الجهة المدعى عليها إثبات عدم وقوع أية أحداث يُستدل منها خرق هذا المبدأ، وذلك أمام المحكمة أو السلطة الإدارية. مثل هذا التشريع له معنى خاص إذ إن المستخدم الذي يمارس ضده التمييز،



يُدعى لجلب الأحداث الواقعية التي تدل على خرق لهذا القانون، بدلا من أن يجبر على إثبات الحدث، بينما يقوم المُستخدَم بالإثبات المعاكس أي عدم وقوع التمييز ضد المُستخدَم.

إن التشريع السالف الذكر بما يخص التمييز في ميدان العمل ذو أهمية خاصة لتطوير قانون العمل، ليس لأن عدد كبير من قرارات أرباب الأعمال محظورة وفقا لهذا التشريع، بل لأن كل قرارات أرباب الأعمال تخضع لمراقبة قانونية ويجبر صاحب العمل، إذا رغب في أن يجتاز هذه الرقابة، أن يبررها. هذا ينطبق على كل القرارات الصادرة عن أرباب العمل: ليس فقط بما يخص ما يُتخذ منها خلال مرحلة عمل المُستخدَم، بل أيضا خلال مرحلة إجراءات التوظيف المبدئية، بما في ذلك مرحلة ما قبل توقيع عقد الاستخدام.

بإيجاز، يتعين على رب العمل بموجب التشريعات ذات الصلة، تطبيق مبدأ المساواة في التعامل على كل العاملين، وعليه أن يطبق الحقوق الناتجة من عقد العمل بحسن نية وأخلاقية. وبالتالي يحظر التعامل مع المُستخدَمين بالتفريق وعدم المساواة من قبل رب العمل، بغض النظر عن الجنس، القومية، المعتقدات الدينية، الإعاقة، وذلك فيما يخص علاقاته المتعلقة بالعمل وبشكل أساسي ما يخص الأجور.

في اليونان، حيث الغالبية العظمى من القوى العاملة تعمل في شركات صغيرة إذ توجد مهام عمل غير واضحة وأفاق للتطور الوظيفي للعاملين، فإن التمييز في ميدان العمل، ولا سيما في ظروف الأزمة الاقتصادية الحالية، واضحٌ للغاية. وفي قطاعي الاقتصاد العام والخاص، اللذان يمران بظروف اقتصادية عصيبة في هذا الوقت بالذات، تتم إعادة هيكلة لوقف الآثار المترتبة على الركود الاقتصادي، لاحتواء الآثار السلبية ولمواجهة التشرذم الذي أصاب الموظفين.

في هذا السياق تشكلت الظروف المواتية لزيادة التمييز ضد فئات معينة من العاملين، مثل العاملين المهاجرين، العاملين من أصول عرقية مختلفة، أو معتقدات، والعاملين المعاقين، النساء وكبار السن من



العاملين. هذا العدد من لا يمكن تجاهله، بل على عكس ذلك، فإنهم يشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في بلادنا.

كقاعدة عامة، يتم توظيف العمال الذين ينتمون إلى الفئات أعلاه بطريقة غير رسمية أو بطريقة مرنة، فعلى سبيل المثال تكون اتفاقات العمل جزئية وموسمية وغير معلن عنها، أو يكون العمل في الخدمات الشخصية (مثل رعاية الأطفال والمسنين)، من دون أن يكون لهؤلاء العاملين إمكانية الوصول إلى حقوق العاملين الأساسية والإفادة منها، وذلك مثل الأجور المتساوية مقابل الأعمال المماثلة، والضمان الاجتماعي، والعمل بموجب الشروط التي حددتها الاتفاقيات الجماعية بخصوص عقود العمل، أجور العمل الإضافي، والحماية من التسريح من العمل.

في ظل هذه الظروف، يصبح، على الفور، حجم التمييز السائد في بلادنا فيما يتعلق بالعمل والتأهيل الوظيفي والتدريب واضحا. وبصرف النظر عن التمييز في الحصول على العمل، فإن فئات العاملين المذكورة أعلاه تعيش كثيرا من الأحيان أنواعا مختلفة من التمييز أثناء ساعات العمل. إن الفشل في حل مشكلة الإقامة القانونية للمهاجرين في بلادنا وإقامة العمل، يعيق إفادتهم من خدمات التأهيل المهني والتطوير الوظيفي.

مع تدفق المهاجرين على مدى السنوات الـ 20 الماضية، بإجراءات منظمة أو أقل تنظيما، ومع تشغيلهم في وظائف رسمية أو أخرى متدنية من دون كفالة حقوق العمل الأساسية لهم، فإن سوق العمل اليوناني يعاني من علة وتقصير تشكل تحديا لأي رفاة للمجتمع. حتى في الحالات القليلة من التكامل المهني الطبيعي للمهاجرين هناك أمور يجب مجابتهها، مثل الحق في التدريب المهني والتنمية المهنية بالإضافة إلى الاستفادة من خدمات التوظيف.

إلى جانب هذه الظواهر المعروفة، فإن هناك العديد من مظاهر التمييز غير المباشرة التي يواجهها العمال الأجانب في بلادنا. ومن الأمثلة على ذلك أن العاملين الأجانب في معظم المرات يضطرون إلى توقيع عقود عمل مكتوبة باللغة اليونانية من دون أن يعرفوا منها إلا القليل، مما يترتب عليه توقيعهم على عقود عمل في ظروف سيئة دون علمهم بذلك. وأيضا فإن قسائم الدفع مكتوبة هي الأخرى باليونانية بما يحمل ذلك في طياته من مخاطر تضر بحقوق العمال. علاوة على ذلك، فإن لوحات تعليمات السلامة المتعلقة في المعامل



والمصانع لا تكون مكتوبة بلغة يسهل فهمها من قبل العاملين الأجانب مما يشكل خطرا على صحتهم وسلامتهم.

إن عقلية أرباب العمل من الممكن أن تعد من ضمن الأسباب الرئيسية لكل ما سلف، بالإضافة إلى المخاوف والافتقار إلى الحساسية، النقص في رقابة الدولة، وعدم فرض العقوبات على المخالفين الذين، على الرغم من إلزامهم بتشغيل عدد معين من المعاقين، لا يقومون بذلك متجاهلين القوانين.

التمييز بسبب بالعرق أو الجنس

أظهرت استطلاعات اليورو باروميتر أن نسبة عالية نسبيا من الأوروبيين يعتبرون أن التمييز في ميدان العمل على أساس العرق أو الإثنية واسع الانتشار.¹ لمكافحة التمييز على أساس الأصل العرقي أو العنصري ، هناك ممارسات جيدة نفذت، تتعلق بتدابير لضمان المساواة في الحصول على وظائف لأولئك الذين وقعوا ضحية أو هم من الضحايا المحتملين لمثل هذا النوع من التمييز ، إلى جانب تيسير الممارسة السلسلة لمتطلبات وظائفهم ضد التمييز في ميدان العمل. من الممكن أن يكون الامتثال الرسمي البسيط والتكيف في ميدان العمل فعالا، ولكنه لا يكافح التمييز في جوهره، وإنما يمنعه فقط أو يثبطه. إن الإجراءات الضرورية لا تهدف فقط لضمان تكافؤ فرص العمل، بل أيضا تعطي قيمة للاختلاف من أجل تعزيز التعددية الثقافية بشكل أساسي وواضح، والتأكيد على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتشجيع التنوع بوصفه جزءا أساسيا من الأهداف التجارية والاستراتيجية.

من أجل بحوث ذات علاقة أنظر ¹
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_320_300_en.htm.



من أجل توفير بيئة عمل خالية من التمييز، تستند على مبدأ المساواة، يجب على أرباب العمل والنقابات اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان عدم إيذاء العمال الذين ينتمون إلى الفئات الضعيفة، ولا يحصل تمييز ضدهم من خلال تدابير إيجابية كما يلي :

- منع التمييز الجائر ووصم الأفراد بسبب اختلافهم أو جنسهم أو معتقداتهم ، من خلال تنفيذ سياسات وبرامج خاصة بميدان العمل.
- الوعي، والتدريب والتثقيف بكل ما يخص حقوق جميع الأفراد (على سبيل المثال الحاملين لفيروس نقص المناعة والإيدز، والمهاجرين واللاجئين)
- إيجاد آليات لتعزيز وقبول الأفراد العاملين.
- تقديم الدعم للعاملين الذين ينتمون إلى الفئات الاجتماعية الضعيفة.
- إجراءات القيام بشكاوى وتدابير تأديبية في حالات اتهامات موثقة لانتهاك مبادئ القانون.
- تأمين أن التعامل مع الشكاوى ضد التمييز والتحرش يتم باحترام، بحساسية ولياقة.
- التأكد من أن منع وتسوية الشكاوى هو جزء لا يتجزأ من سياسة الإدارة التنفيذية ومن خط المسؤوليات الإشرافية.
- إن مكافحة التمييز في ميدان العمل تستلزم ضرورة بذل جهود لتعزيز المساواة والتنوع في ذلك الميدان. والمساواة مرتبطة بخلق بيئة عمل حتى يتمكن كل فرد من أفراد القوة العاملة من المشاركة ومن معرفة إطار منظوره المتوقع منه.
- التعددية تساعد في تقدير والاعتراف بالتنوع في ممارسات التوظيف وثقافة العمل. كلاهما يرتبط ارتباطاً لا ينفصم، إذ لا يمكن تحقيق المساواة في الفرص إذا لم يتم تقدير الاختلاف والاعتراف به.
- إن مكافحة التمييز في ميدان العمل تستلزم ضرورة بذل جهود لتعزيز المساواة والتنوع في ذلك الميدان. والمساواة مرتبطة بخلق بيئة عمل حتى يتمكن كل فرد من أفراد القوة العاملة من المشاركة ومن معرفة إطار منظوره المتوقع منه.
- التعددية تساعد في تقدير التنوع والاعتراف به في ممارسات التوظيف وثقافة العمل. كلاهما يرتبط ارتباطاً لا ينفصم، إذ لا يمكن تحقيق المساواة في الفرص إن لم يتم تقدير الاختلاف والاعتراف به.



الممارسات الجيدة لمكافحة التمييز على أساس الأصل العرقي أو العنصري

- يُعدُّ تنفيذ سياسات صريحة وواضحة لمنع التمييز من قبل القائمين على الأعمال تدبير إيجابي. ويمكن للشركات وضع وتنفيذ خططاً متسقة بمسؤولية وثبات وفق سياسة واضحة لمنع التمييز. ومن الممكن أيضاً أن تعتمد عقوبات تأديبية في حال حصول أي نوع من التمييز ضد المستخدم.
- يجب على رب العمل اتخاذ الترتيبات اللازمة لزيادة وعي وحساسية المسؤولين لإدارة موارد العاملين البشرية في مسائل إدارة التنوع.
- يمكن لأرباب العمل تشجيع هؤلاء الأشخاص على المشاركة الفعالة في الأجهزة المختلفة وفي الإجراءات وفي اتخاذ القرارات.
- بالإضافة إلى ذلك يجب على أرباب العمل تشجيع هؤلاء الأشخاص على الاهتمام بتعليم أنفسهم وعلى المشاركة في ندوات تثقيفية وفي مؤتمرات.
- على أصحاب العمل تقدير كفاءات العاملين والاعتراف بها والاستفادة منها.
- يجب على أرباب العمل عدم المبالغة في العطف على أي من العاملين.
- لا ينبغي أن يوضع أي عامل أو طالب للعمل في ظروف غير ملائمة بسبب الاحتياجات والمتطلبات الخاصة أو المعايير والشروط أو الممارسات، ما لم تُبرر باعتبارها وسيلة ضرورية ولا غنى عنها لتحقيق هدف مشروع.
- ينبغي على أرباب العمل ضمان تشجيع الأشخاص المنتمين إلى الجماعات العرقية الممثلة تمثيلاً ناقصاً على الاستفادة من تكافؤ الفرص المعطاة لهم.
- ينبغي على سياسة تكافؤ الفرص أن تغطي جميع جوانب العمل بما في ذلك التجنيد، شروط التوظيف وظروف العمل، التدريب والترويج له والتنمية، والأداء، والشكاوى، والانضباط والتعامل مع العاملين حين تنتهي عقودهم.
- من المستحسن أن ترسم الخطوط العريضة لسياسة تؤدي إلى تكافؤ الفرص، إذا كان ذلك ممكناً، بالتعاون مع كل من العاملين، أرباب العمل والنقابات العمالية.



- يجب نشر سياسة تكافؤ الفرص التجارية وتوزيعها على العاملين، وأن تعلق على اللوحات الإعلانية، وأن ترسل بالبريد الإلكتروني، وأن تتضمنها عقود العمل الموقعة بين الشركات والعاملين، وفي الموقع الإلكتروني للشركة، وفي الحسابات السنوية، وفي أي أماكن أخرى يُعَنَقَد أنها ضرورية، حتى يتمكن جميع العاملين من الاستفادة منها.
- على الشركة أن ترصد فعالية هذه السياسة بصورة منتظمة.
- مراقبة مدى فعالية السياسة من قبل المجموعة العرقية / الإثنية يعطي أرباب العمل المعلومات التي يحتاجون إليها لفهم الآثار المترتبة على السياسات، وعلى الممارسات وعلى الإجراءات المطبقة على حقل تشغيل الأشخاص من الجماعات العرقية / الإثنية المختلفة²
- إن مراقبة فعالية السياسة هي عملية تتضمن جمع وتحليل وتقييم المعلومات لقياس الأداء والتقدم والتغييرات التي تم تحقيقها. ويمكن القيام بذلك بعدة طرق، بما في ذلك البحوث والاستبيانات وتقديم المشورة.
- ملاحظة السياسة من جانب الجماعات العرقية تسمح لأرباب العمل بتحديد تركيبة القوى العاملة لديها من قبل مجموعة عرقية، وبمقارنة هذه المعلومات بمعايير تقييم (على سبيل المثال: تعداد البيانات) لمعرفة الكيفية التي تم فيها توزيع القوى العاملة في التنظيم بكامله على أساس المركز، نوع ومكان العمل ونوعيته.

مسألة مكافحة التمييز على أساس العمر، التوجه الجنسي أو العرق أو الأصل العرقي أو الدين أو المعتقد، لا يقتصر على ميدان التشغيل، بل يغطي مجالات أخرى في مجتمع ما، بما في ذلك الحصول على السلع والخدمات، وفي قضايا الإسكان، وفي الخدمات الاجتماعية، إلى. ولكن لا يمكن مجابهة المواقف التمييزية على أنها قضايا قانونية فقط. وفي معظم الأحيان، تكون المعاملة الأقل إنسانية للفرد بسبب جنسيته، ناتجة عن صور نمطية وأحكام مسبقة متحيزة وتصورات راسخة فيما يتعلق بتلك المجموعة بالذات. إن هذه الصور

² European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). *Annual Report "Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice" Part II*, διαθέσιμο στο fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf



معهد التدريب المهني لحزب العمال والاتحاد العام للعمال اليونانيين GSEE KEK المعهد الوطني للإحصاء.

النمطية والأفكار المسبقة ليست إلا آراء ضعيفة وتكهنات جاهلة تصدر عن مجموعة من الناس لا تتفق مع الواقع، لا تسبب ضررا ذا وزن للأفراد أو المجتمع ككل. لهذا السبب بالضبط، يمثل النقاش وإمداد الجمهور بالمعلومات الصحيحة أدوات هامة لتحقيق الهدف المتمثل في تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للأشخاص ذوي الميول الجنسية المختلفة، أو الدين أو المعتقدات المختلفة، أو الأصل العرقي العنصري، في إطار استمرار الجهود لخلق مجتمع متسامح ومتنوع.





معهد التدريب المهني لحزب العمال والاتحاد العام للعمال
اليونانيين GSEE KEK المعهد الوطني للإحصاء.

يُدمع هذا المنشور من قبل البرنامج **PROGRESS** للاتحاد الأوروبي بشأن التشغيل والتضامن
الاجتماعي. (2007-2013)
لمزيد من المعلومات :

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

إن نشاط "طباعة ونشر مدونة قواعد السلوك للسلطات العامة ومشغلي القطاعين العام والخاص لمكافحة التمييز في العمل" نُفذت من قبل مركز التدريب المهني لحزب العمال والاتحاد العام للعمال اليونانيين، في إطار البرنامج الجماعي «**PROGRESS**» للتشغيل والتضامن الاجتماعي 2007-2013 للمشروع بعنوان "تأسيس مرصد لمكافحة التمييز"، الذي ينفذه المركز الوطني للبحوث الاجتماعية (NCSR)، بالتعاون مع مركز التدريب المهني لمعهد العمل للاتحاد العام للعمال اليونانيين (KEK INE ΓΣΕΕ)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية اليونانية (OKE) ومدينة Efxini.

مضمون هذا المنشور والآراء الواردة فيه صدرت عن المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن رأي أو موقف المفوضية الأوروبية.
المفوضية الأوروبية ليست مسؤولة بأي شكل من الأشكال عن استخدام المعلومات المتضمنة.