



Ενημέρωση για τις αρχές τη μη διάκρισης

Interreg
Greece-Italy
European Regional Development Fund



"ICON WOM-EN" - Ενσωμάτωση της καινοτομίας και προώθηση της οργάνωσης Clusters στις Γυναικείες Επιχειρήσεις

Δράση 4.2 Εκπαιδευτική πλατφόρμα- Δράση 4.3. Εκπαιδευτικό υλικό
Υλοποίηση: ΡΙΚΕΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΟΕ- PROTEA ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΙΚΕ

Έργο συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Π.Α.) και την Εθνική Συμμετοχή των χωρών Ελλάδας και Ιταλίας

Η ενότητα πραγματεύεται τις περιπτώσεις διακρίσεων στην απασχόληση και τα μέτρα καταπολέμησής τους

ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Αυτή η ενότητα θα βοηθήσει τον αναγνώστη να γνωρίσει: ● τις αρχές της ίσης μεταχείρισης ● περιστατικά διακρίσεων και τρόπους καταπολέμησής τους ● τα βασικά νομοθετικά κείμενα που αφορούν την ίση μεταχείριση

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την επιτυχή ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, θα είστε σε θέση να: ● εντοπίζετε πιθανά περιστατικά διάκρισης ανά κατηγορία ● εφαρμόσετε άμεσα μέτρα εξάλειψης των διακρίσεων ● να χαράξετε μια στρατηγική ίσης μεταχείρισης και σεβασμού της διαφορετικότητας για την επιχείρησή σας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Η **εργασία** ως δημιουργική δράση του εργαζόμενου και ως προϋπόθεση κοινωνικοποίησης, επιβίωσης και προσωπικής του ανάπτυξης αντανακλά ταυτόχρονα και τις κοινωνικές σχέσεις. Έτσι η εργασία από τη φύση της αποτελεί αντικειμενικά ουσιαστική προϋπόθεση για τη μη ύπαρξη διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Το δικαίωμα των ατόμων να μην αποτελούν αντικείμενο αυθαίρετης διάκρισης είτε υπό την αυτόνομη μορφή του, είτε συνδυασμένο με την άσκηση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων έχει αναγνωριστεί τόσο σε διεθνές (ΟΗΕ, ΔΟΕ, Συμβούλιο Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Ένωση) όσο και σε εθνικό επίπεδο.

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



1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι άμεσες ή έμμεσες.

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

Οι **έμμεσες διακρίσεις**, ωστόσο, είναι συνήθως πιο ανεπαίσθητες στην πραγματικότητα και γι' αυτόν το λόγο καλύπτονται. Αυτού του είδους οι διακρίσεις λαμβάνουν χώρα όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική εφαρμόζεται μεν σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. *Για παράδειγμα, ένας εργοδότης αποφασίζει από τους υποψήφιους που κάνουν αίτηση για εργασία να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης. Όμως μεγάλο ποσοστό αθίγγανων κατοικεί σε αυτή την περιοχή και ως εκ τούτου οι υποψήφιοι αθίγγανοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των υπολοίπων.*

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

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

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

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

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

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

ΕΧΩ ΥΠΟΣΤΕΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΞΕΑΙΤΙΑΣ

της ηλικίας μου

«Είχα μια "στρωμένη δουλειά" και καλό μισθό. Ξαφνικά απολύθηκα. Ήμουν 48 ετών και γρήγορα είδα ότι όλες οι πόρτες ήταν κλειστές. Άρχισα να διαβάζω αγγελίες, αλλά και εκεί απογοητεύτηκα. Ζητούσαν υπαλλήλους μέχρι 30 – 35 ετών».

της εθνικής ή φυλετικής καταγωγής μου

«Την πρώτη μέρα που πήγαμε σχολείο ήρθαν γονείς συμμαθητών μας και είπαν στον δάσκαλο να μας διώξει. Φώναζαν ότι δε θέλουν τα παιδιά τους να είναι μαζί με "τσιγγάνους" και "Αλβανούς"».

της αναπηρίας ή της χρόνιας πάθησής μου

«Μετά το ατύχημά μου χρησιμοποίησα αναγκαστικά αναπηρικό καροτσάκι. Ο εργοδότης μου δεν ήταν διατεθειμένος να βάλει ράμπα δίπλα στις σκάλες του γραφείου. Αντ' αυτού μου άλλαξε θέση και μου ανέθεσε καθήκοντα κατώτερα των προσόντων μου».

του σεξουαλικού μου προσανατολισμού

«Όταν έμαθαν στο γραφείο ότι είμαι ομοφυλόφιλος, άρχισαν τα προβλήματα. Καθημερινά δεχόμουν ειρωνικά και απαξιωτικά σχόλια. Κάποια στιγμή άρχισα να λαμβάνω προσβλητικά e-mails. Όταν αποφάσισα να διαμαρτυρηθώ στον προϊστάμενο μου, μου είπε πως "δεν είναι δική του δουλειά να παρέμβει"».

του φύλου μου

«Μόλις επέστρεψα στην εργασία μου από άδεια ανατροφής τέκνου, μου ανακοίνωσε ο εργοδότης μου ότι απολύομαι».

«Στην εργασία μου, για "θέσεις ευθύνης" επιλέγονται συστηματικά μόνο άνδρες».

«Ο εργοδότης μου με παρενοχλεί σεξουαλικά με μηνύματα ερωτικού περιεχομένου και προτάσεις για συνάντηση εκτός γραφείου».

των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεών μου

«Δεν πήρα προαγωγή στη δουλειά μου γιατί δεν είμαι Χριστιανός Ορθόδοξος».

«Δεν έχω βαφτίσει τα παιδιά μου. Το γεγονός αυτό έχει προκαλέσει σχόλια και ο εργοδότης μου μου συμπεριφέρεται απαξιωτικά».

της ταυτότητας ή των χαρακτηριστικών φύλου μου

«Είμαι τρανς γυναίκα και στις συναλλαγές μου με δημόσιες υπηρεσίες, αντιμετωπίζω δυσπιστία, πολλαπλές διαδικασίες διακρίβωσης των στοιχείων της ταυτότητάς μου, ακόμη και άρνηση συναλλαγών. Πολύ συχνά αυτό συνοδεύεται από ειρωνικά και κακόβουλα σχόλια, που συνιστούν εξευτελισμό της προσωπικότητάς μου».

της οικογενειακής ή κοινωνικής μου κατάστασης

«Πήγα να ζητήσω δουλειά και δεν εξέτασαν καν το αίτημά μου όταν έμαθαν ότι μεγαλώνω δύο παιδιά μόνη μου».

«Δεν μπορώ να πάρω το επίδομα που δικαιούμαι διότι πρέπει να δηλώσω διεύθυνση κατοικίας, ενώ είμαι άστεγος».

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Οι επιχειρήσεις διστάζουν να επενδύσουν στην επαγγελματική εξέλιξη αυτών των εργαζομένων, ενώ στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης πολύ σπάνια επιδιώκουν να προσελκύσουν στα επιδοτούμενα προγράμματα μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους. Η ίδια δε η πολιτεία αρκετές φορές θεωρεί μάταιη την προσπάθεια ομαλής επανένταξής τους στην απασχόληση και στην καλύτερη περίπτωση τούς παραπέμπει σε υποβαθμισμένες/βοηθητικές θέσεις εργασίας ή σε επιλεκτικά προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης. Οι **εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας** σπάνια συμμετέχουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που οδηγούν σε επαγγελματική εξέλιξη. Οι πολιτικές μείωσης του εργατικού κόστους μέσω της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων από υψηλές ασφαλιστικές εισφορές οδηγούν σε διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είτε μέσω απολύσεων είτε μέσω εξαναγκασμού σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Άλλωστε οι ρυθμίσεις του κράτους και των ασφαλιστικών φορέων στις περιπτώσεις που τα άτομα επιθυμούν να παρατείνουν την απασχόλησή τους αποτελούν αντικίνητρο για αναζήτηση εργασίας στη νόμιμη αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να καταφεύγουν στην παραοικονομία. Στην πράξη τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό φαινόμενα διάκρισης, έχοντας μειωμένες ευκαιρίες απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας δυσκολία επανένταξής τους στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στο προσυμβατικό στάδιο, καθώς, εφόσον δεν υπάρχει ειδική προστασία, απορρίπτονται μόνο λόγω ηλικίας.

Στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, σημαντικό ζήτημα αποτελεί, εξάλλου, η περιστολή και η παραβίαση δικαιωμάτων που συνδέονται με την **προστασία της μητρότητας**. Αυτό αποτυπώνεται είτε στις απολύσεις και στη δυσμενή μεταχείριση εγκύων εργαζομένων είτε στην άρνηση εφαρμογής της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Οι γυναίκες άλλωστε υποεκπροσωπούνται στις θέσεις εργασίας που συνδέονται με κύρος και επιρροή. Γενικά παρατηρούνται φαινόμενα διάκρισης του φύλου τόσο στην πρόσβαση στην απασχόληση όσο και στις αποδοχές και στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Μία κατηγορία που βιώνει διακρίσεις σε περιόδους οικονομικής κρίσης είναι οι **νέοι** εργαζόμενοι. Οι νέοι δυσκολεύονται ιδιαίτερα να εισέλθουν στο σύστημα της απασχόλησης και παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργοι, με αποτέλεσμα να απαξιώνονται τα επαγγελματικά τους προσόντα. Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες απασχολούνται με άτυπες ή ευέλικτες σχέσεις εργασίας, όπως μερική και εποχική απασχόληση, αδήλωτη εργασία και εργασία στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (π.χ. φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων), και δεν έχουν πρόσβαση σε βασικά εργασιακά δικαιώματα – όπως είναι η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, η εργασία σύμφωνα με τους όρους που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η αμοιβή των υπερωριών και η προστασία από τις απολύσεις. Υπό αυτές τις συνθήκες, γίνεται άμεσα αντιληπτό το μέγεθος των διακρίσεων που επικρατούν αναφορικά με την απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας.

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

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

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Με την εισροή μεταναστών εργάσιμης ηλικίας κατά τα τελευταία 20 χρόνια με απρογραμμάτιστες λίγο ως πολύ διαδικασίες και την απασχόλησή τους σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις απασχόλησης χωρίς να διασφαλίζονται τα στοιχειώδη εργασιακά τους δικαιώματα, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από παθολογίες και αποκλεισμούς που αποτελούν πρόκληση για κάθε ευνομούμενη κοινωνία. Ακόμη όμως και στις λίγες περιπτώσεις ομαλής επαγγελματικής ένταξης των μεταναστών υπάρχουν ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως είναι το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης. Επίσης τα άτομα με **πολιτισμικές διαφορές** (κυρίως Πομάκοι και τσιγγάνοι) αντιμετωπίζονται ως τρίτης και τέταρτης κατηγορίας εργαζόμενοι και πολύ σπάνια προσλαμβάνονται σε θέσεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Εκτός όμως από αυτά τα γνωστά φαινόμενα, πολλές είναι και οι έμμεσες διακρίσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στη χώρα μας. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τις περισσότερες φορές καλούνται να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας στην ελληνική γλώσσα, ανάγνωση της οποίας γνωρίζουν ελάχιστα, με αποτέλεσμα να συνομολογούν εν αγνοία τους σε δυσμενείς όρους εργασίας χωρίς να το αντιλαμβάνονται. Αλλά και τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας τους είναι επίσης μόνο στα ελληνικά με ό,τι κινδύνους αυτό ενέχει για τα εργασιακά τους δικαιώματα. Εξάλλου, και στα εργοτάξια οι πινακίδες ασφαλείας δεν είναι γραμμένες σε γλώσσα κατανοητή για τους αλλοδαπούς εργαζομένους, με κίνδυνο για την υγιεινή και την ασφάλειά τους.

Τα **άτομα με ειδικές ικανότητες** ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανα να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργαστούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για τους ανθρώπους αυτούς. Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων, η νοοτροπία των εργοδοτών, οι προκαταλήψεις, οι φοβίες, η έλλειψη ευαισθησίας, ο ελλιπής κρατικός έλεγχος και η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, οι οποίοι, παρ' ότι υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ένα ποσοστό αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους.

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν τις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύουν τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντί τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζομένους με αναπηρία. Μάλιστα, σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα. Έμμεσες διακρίσεις φαίνεται ότι υφίστανται στους χώρους εργασίας και τα άτομα με διαφορετικότητα στον **γενετήσιο προσανατολισμό**. Παρόλο που τις περισσότερες φορές τα άτομα που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους διακρίσεις δυσκολεύονται να τις καταγγείλουν και να τις αναφέρουν στα αρμόδια όργανα, η πρακτική διάσταση των εν λόγω διακρίσεων αποτελεί συχνή πραγματικότητα. Τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν ανισότητα ευκαιριών στην απασχόληση, καθώς οι εργοδότες δεν είναι προετοιμασμένοι να δεχθούν την ιδιαιτερότητά τους· συνεπώς, αν και πληρούν τις προϋποθέσεις πρόσληψης, δεν επιλέγονται για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Αλλά και στους χώρους εργασίας παρατηρούνται φαινόμενα διάκρισης, αφού δεν τους αναγνωρίζονται κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της απουσίας από την εργασία για ασθένεια εξαρτώμενου μέλους.

ΠΩΣ ΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ;

Στην κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων γίνεται διάκριση μεταξύ των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άμεσες διακρίσεις

Όταν σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται, λόγω του φύλου του, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα τύχει ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

Εάν μια γυναίκα αντιμετωπίζει άρνηση πρόσληψης λόγω της εγκυμοσύνης της, αυτό συνιστά άμεση διάκριση.

Έμμεσες διακρίσεις

Όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Για παράδειγμα, όταν στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης για μια θέση εργασίας απαιτείται οι αιτούντες να έχουν ύψος τουλάχιστον 170 cm, αυτό θεωρείται έμμεση διάκριση καθώς οι γυναίκες που επηρεάζονται αρνητικά από αυτό το όριο είναι περισσότερες από τους άνδρες.

Παρενόχληση

Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, επαναλαμβανόμενα υποτιμητικά ή περιφρονητικά σχόλια για το φύλο ενός προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση

Κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς είτε προφορική ή όχι είτε με πράξεις σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, ανεπιθύμητες προτάσεις ή απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης από ανωτέρους ή συναδέλφους.

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

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

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

- διαδικασίες στρατολόγησης, διαφήμιση και κριτήρια επιλογής,
- διορισμούς, διαδικασίες διορισμού, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής τοποθέτησης,
- εργασιακή κατάταξη και ιεραρχία,
- αμοιβές, επιδόματα, όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης,
- προγράμματα υποβοήθησης της απασχόλησης,
- αναθέσεις εργασίας, καθήκοντα
- επιμόρφωση και εξέλιξη,
- συστήματα αξιολόγησης επιδόσεων,
- προαγωγή, μετάθεση ή υποβιβασμό,
- τερματισμό των υπηρεσιών.

1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ

Η αποτροπή των διακρίσεων είναι θεμέλιος λίθος της καλής επιχειρηματικής πρακτικής.

Συμμορφούμενοι προς τη νομοθεσία μπορείτε να αυξήσετε την παραγωγικότητα, τη συγκράτηση και το ηθικό των εργαζομένων και να περιορίσετε τις νομικές δαπάνες. Ακόμη ενδέχεται να δικαιούστε φοροαπαλλαγές αν προσλάβετε άτομα με αναπηρίες ή αν καταστήσετε την επιχείρησή σας προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρίες.

ΟΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΣΑΣ.....

Διασφαλίστε ότι οι εργοδοτικές σας αποφάσεις δεν λαμβάνονται με κριτήριο τη φυλετική καταγωγή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο, την εθνική καταγωγή, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό των εργαζομένων

Διασφαλίστε ότι οι εργασιακές πολιτικές και πρακτικές σας αφορούν τα εργασιακά καθήκοντα κάθε εργαζομένου και δεν αποκλείουν δυσανάλογα συγκεκριμένους εργαζόμενους λόγω φυλετικής καταγωγής, χρώματος, θρησκείας, φύλου, εθνικής καταγωγής, αναπηρίας ή ηλικίας

Διασφαλίστε την έγκαιρη και ικανοποιητική απόκριση της επιχείρησής σας σε καταγγελίες για περιστατικά διακρίσεων. Σταματήστε, αντιμετωπίστε και αποτρέψτε την παρενόχληση και τις διακρίσεις. Διασφαλίστε ότι οι εργαζόμενοι δεν θα τιμωρούνται όταν αναφέρουν περιστατικά αυτού του είδους

Διασφαλίστε την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που έχουν τα ίδια εργασιακά καθήκοντα, εκτός αν μπορείτε να αιτιολογήσετε τη διαφορά των αμοιβών με βάση τη νομοθεσία

Μερμνήστε για εύλογες διευκολύνσεις (αλλαγές στη συνήθη ροή της εργασίας, π.χ. να επιτραπούν αλλαγές στο πρόγραμμα ώστε ένας εργαζόμενος να μπορεί να πάει στο ραντεβού με τον γιατρό του ή να συμμετάσχει σε μια θρησκευτική γιορτή) σε όσους εργαζομένους το ζητήσουν και σε όσους χρειάζεται να λείψουν για ιατρικούς ή θρησκευτικούς λόγους, αν απαιτείται βάσει της νομοθεσίας

Αναρτήστε σε περίοπτη θέση μια αφίσα που περιγράφει τους κοινοτικούς ή εθνικούς νόμους για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασιακή απασχόληση.

Οφείλετε να διατηρείτε αρχεία εργοδοσίας (π.χ. αιτήσεις ή αρχεία εργαζομένων) όπως απαιτείται με βάση τη νομοθεσία

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Διάκριση λόγω φύλου

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

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα των Ευκαιριών (Ευρωπαϊκή Ένωση)
- Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

- Προώθηση των γυναικών στην Έρευνα
- Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση δημοσίων υπαλλήλων
- Υποστήριξη γυναικείων Οργανώσεων και ΜΚΟ
- Προώθηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων
- Ισότιμη επαγγελματική κατάρτιση
- Υποστήριξη γυναικείας επιχειρηματικότητας



2007 — European Year of Equal Opportunities for All



2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

- Κάθε άτομο θα πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με τη δική του/της προσωπική ικανότητα να φέρει εις πέρας κάποιο έργο.
- Αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί από άτομα αποκλειστικά του ενός φύλου, αυτοί οι λόγοι θα πρέπει να δικαιολογούνται απόλυτα από το αντικείμενο της εργασίας.
- Η πρόσβαση στην απασχόληση σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων.
- Σε δημοσιεύσεις αγγελιών, προκηρύξεις, εγκυκλίους, διαφημίσεις που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη θέσης εργασίας απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο του εργαζομένου.
- Ο εργοδότης στην επιλογή εργαζομένου για την θέση εργασίας θα πρέπει να γίνεται με γνώμονα την ικανότητα του και τα προσόντα που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας και να μην βασίζεται σε προκαταλήψεις λόγω φύλου.
- Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν στην απασχόληση, ανακατανέμοντας και στα δύο φύλα τα οικογενειακά βάρη και τις ευθύνες.
- Δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να αποκλείουν από την πρόσληψη εργαζόμενες με την αιτιολογία ότι προτίθενται να αποκτήσουν ή έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης
- Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για μια θέση οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι διευθυντές προσωπικού, οι διευθυντές παραγωγής κι όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι που μπορεί να έρθουν σε επαφή με τους αιτούντες για τη θέση εργασίας δεν προβαίνουν σε παράνομες διακρίσεις.
- Πρέπει να ακολουθείται η ίδια διαδικασία σχετικά με τις αιτήσεις ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, δεν θα πρέπει να υπάρχουν ξεχωριστές λίστες για τους άνδρες και τις γυναίκες.

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

- ❑ Οι όποιες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να σχετίζονται με τις απαιτήσεις της εργασίας. Ερωτήσεις που αφορούν σχέδια γάμου ή απόκτηση οικογένειας δεν θα πρέπει να τίθενται, αφού θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως προκατάληψη κατά των γυναικών.
- ❑ Όταν ένα σύστημα αξιολόγησης είναι σε λειτουργία, τα κριτήρια αξιολόγησης θα πρέπει να εξετάζονται ώστε να διασφαλίζεται ότι είναι αξιοκρατικά.
- ❑ Όταν η γενική ικανότητα και τα προσωπικά προσόντα είναι οι κύριες απαιτήσεις για την προαγωγή σε κάποια θέση, θα πρέπει οι υπεύθυνοι να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί και να εξετάζουν το ίδιο ευνοϊκά τους υποψηφίους και των δύο φύλων με διαφορετικές μορφές απασχόλησης και γενική εμπειρία.
- ❑ Οι πολιτικές και οι πρακτικές σχετικά με την επιλογή για την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη θα πρέπει να εξετάζονται για άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Όπου τυχόν υπάρχει ανισορροπία στην επαγγελματική εκπαίδευση μεταξύ των δύο φύλων, η αιτία θα πρέπει να προσδιορίζεται για να διασφαλιστεί ότι δεν εισάγει διακρίσεις.
- ❑ Οι όροι εργασίας, τα επιδόματα, οι ανέσεις και οι υπηρεσίες θα πρέπει να προσφέρονται χωρίς να γίνονται παράνομες διακρίσεις λόγω του φύλου ή της ύπαρξης γάμου. Για παράδειγμα, μειωμένο ωράριο, γονική άδεια, επιδόματα για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας θα πρέπει να προσφέρονται τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες υπαλλήλους.
- ❑ Κάθε εργοδότης (επιχείρηση ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα) οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου, και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση, σε ό,τι αφορά την αμοιβή ή τυχόν άλλα ωφελήματα είτε σε χρήμα είτε σε είδος.
- ❑ Η κατάσταση των επαγγελματιών (τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα) για τον καθαρισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.
- ❑ Τυχόν πρόσθετες παροχές που συνδέονται με συγκεκριμένη θέση εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως επιδόματα και κάθε άλλη μορφή πρόσθετων παροχών, θα πρέπει να καταβάλλονται χωρίς να γίνονται παράνομες διακρίσεις λόγω του φύλου ή της ύπαρξης γάμου.
- ❑ Δημοσίευση αγγελιών που ενθαρρύνουν την υποβολή αιτήσεων από άτομα του ασθενούς φύλου, χωρίς όμως την ευνοϊκή μεταχείριση των ατόμων του ενός φύλο

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Διάκριση λόγω εθνικότητας ή φυλής

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας με βάση τη φυλετική ή την εθνοτική καταγωγή είναι ευρύτερα διαδεδομένες. Είναι αναγκαίες δράσεις που θα στοχεύουν όχι μόνο στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, αλλά θα αποδίδουν με θεσμικό και σαφή τρόπο αξία στη διαφορετικότητα, ώστε να εμπεδωθεί η πολυπολιτισμικότητα, να αναδειχθεί η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και να προωθηθεί η ποικιλομορφία ως συστατικό στοιχείο των επιχειρηματικών στόχων και στρατηγικών

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Διάκριση λόγω ηλικίας

Συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (ηλικιωμένοι, άτομα νεαρής ηλικίας) έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια και αντικίνητρα για την ανάληψη εργασίας ή για την παραμονή σε αυτή.

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

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ-ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ

- η εφαρμογή μιας στρατηγικής η οποία θα έχει πρωταρχικό στόχο την ανατροπή των στερεοτύπων απέναντι στη γήρανση και το σχετικά ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό
- εισαγωγή ευέλικτων νομοθετικών ρυθμίσεων
- παροχή κινήτρων στα άτομα αυτά για τη συνέχιση της εργασίας τους και της συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό
- παροχή κινήτρων για τη διατήρηση της εργασιακής τους ικανότητας και την επιμόρφωσή τους και την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους
- εφαρμογή προγραμμάτων χρηματοδότησης των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ή την επαναπρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες
- τα όρια στην ηλικία θα πρέπει να εφαρμόζονται μόνο αν αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση της εργασίας
- μεταρρύθμιση και αναπροσαρμογή των συνταξιοδοτικών συστημάτων, ο περιορισμός άλλων μορφών πρόωρης εξόδου από το εργατικό δυναμικό, η ρύθμιση της ευελιξίας στην εργασιακή ζωή

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Διάκριση λόγω αναπηρίας

Διάκριση στο χώρο εργασίας είναι η διαδικασία της λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν έναν υπάλληλο και βασίζονται εξ ολοκλήρου ή εν μέρει, από την πραγματική ή υποτιθέμενη ανικανότητα του υπαλλήλου, σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος είναι άτομο με αναπηρία.

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ❑ Οι εργοδότες θα πρέπει να φροντίζουν για τη κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία, για τη διευκόλυνση των ατόμων στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους.
- ❑ Οι εργοδότες μπορούν να λάβουν οικονομικά μέσα για την αποτελεσματική άρση των εμποδίων που υπάρχουν για ένα άτομο με αναπηρία, ώστε εκείνο να είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία του, και να τυγχάνει ίσης πρόσβασης στα οφέλη και τις ευκαιρίες απασχόλησης.
- ❑ Η κάλυψη των αναγκών πρέπει να λάβει χώρα τόσο για τους υποψηφίους για μια θέση όσο και για τους εργαζομένους κατά τη διαδικασία επιλογής, στο περιβάλλον της εργασίας, στον τρόπο που εκτελείται η εργασία, στον τρόπο που αξιολογείται και ανταμείβεται, καθώς και στα επιδόματα και τα προνόμια της απασχόλησης.
- ❑ Οι εργοδότες οφείλουν ακόμα να φροντίζουν για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία όταν η δουλειά ή το περιβάλλον εργασίας αλλάζει ή χειροτερεύει και επηρεάζει την ικανότητα του υπαλλήλου να φέρει σε πέρας την εργασία του
- ❑ Οι εργοδότες οφείλουν να συμβουλευόνται τους υπαλλήλους και όπου κρίνεται αναγκαίο, ειδικούς για να εγκαθιστούν τους απαραίτητους μηχανισμούς για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία.
- ❑ Ο εργοδότης οφείλει να αξιολογεί την απόδοση εργασίας με τα ίδια κριτήρια και πρότυπα που χρησιμοποιεί για τους άλλους υπαλλήλους, ωστόσο, ανάλογα με το είδος της ο εργοδότης μπορεί να προσαρμόζει τον τρόπο που αποτιμάται η απόδοση.

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

- ❑ Η κάλυψη των αναγκών πρέπει να είναι εξειδικευμένη και μπορεί να αφορά την προσαρμογή των εγκαταστάσεων ώστε να καταστούν προσβάσιμες, την προσαρμογή του υπάρχοντος εξοπλισμού ή απόκτηση νέου εξοπλισμού συμπεριλαμβανομένου του υλικού και λογισμικού ηλεκτρονικών υπολογιστών, στην αναδιοργάνωση των θέσεων εργασίας, την αλλαγή της κατάρτισης και των συστημάτων αξιολόγησης, την προσαρμογή του χρόνου εργασίας, την παροχή στους αναγνωστών, διερμηνέων νοηματικής γλώσσας κ.α. και την παροχή ειδικευμένης επίβλεψης, εκπαίδευσης και υποστήριξης.
- ❑ Κατά την αναζήτηση προσωπικού, οι εργοδότες οφείλουν να προσδιορίζουν τις εγγενείς απαιτήσεις και τις βασικές λειτουργίες της κενής θέσης, να περιγράφουν με σαφήνεια τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες για την εργασία, να θέτουν λογικά κριτήρια για την επιλογή, κατά προτίμηση γραπτώς, για τους αιτούντες εργασία για κενές θέσεις.
- ❑ Τα έντυπα των αιτήσεων για τις θέσεις εργασίας θα πρέπει να εστιάζουν στην ανάδειξη των ικανοτήτων των αιτούντων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης.
- ❑ Οι αγγελίες για τις θέσεις εργασίας θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία, να παρέχονται με το κατάλληλο format και όπου αυτό είναι δυνατό να διακινούνται στις οργανώσεις που εκπροσωπούν τα άτομα αυτά.
- ❑ Οι εργοδότες θα πρέπει να ελέγχουν τα κριτήρια επιλογής. Αν έχουν την τάση να αποκλείουν άτομα με αναπηρίες, θα πρέπει να το σταματήσουν και να διασφαλίζουν ότι δεν τίθενται μη αποδεκτά εμπόδια για τα άτομα με αναπηρία.
- ❑ Ο εργοδότης οφείλει να μην απασχολεί τα άτομα με ειδικές ανάγκες με λιγότερο ευνοϊκούς όρους και προϋποθέσεις για λόγους που συνδέονται με την αναπηρία.
- ❑ Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν και να διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και χωρίς κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων.

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

- ❑ Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες θα πρέπει να ερωτώνται στην περίπτωση ενδεχόμενης ανάπτυξης ειδικών προγραμμάτων για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, ώστε τα προγράμματα αυτά να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες τους όσο και στις δεξιότητές τους.
- ❑ Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν την αναπηρία τους εμπιστευτική.
- ❑ Αν οι εργαζόμενοι με αναπηρίες υποεκπροσωπούνται σε όλα τα επαγγελματικά επίπεδα και τις κατηγορίες στο χώρο εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να επιδιώξει να λάβει καθοδήγηση από τις οργανώσεις που εκπροσωπούν άτομα με ειδικές ανάγκες ή σχετικούς εμπειρογνώμονες

Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων

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

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ (από την πλευρά εργοδοτών)

- ❑ Οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο διακριτικών αποφάσεων με την καθιέρωση γραπτών αντικειμενικών κριτηρίων για την αξιολόγηση των υποψηφίων για μια θέση ή για προαγωγή και με τη διαρκή και επίμονη εφαρμογή αυτών των κριτηρίων για όλους τους υποψηφίους.
- ❑ Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι εργοδότες μπορούν να διασφαλίσουν τη μη διακριτική μεταχείριση θέτοντας τις ίδιες ερωτήσεις σε όλους τους υποψηφίους για τη συγκεκριμένη θέση ή για την ίδια κατηγορία θέσεων και θέτοντας ερωτήσεις που αφορούν ζητήματα άμεσα σχετιζόμενα με τη θέση

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

- ❑ Οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα διάκρισης λόγω θρησκεύματος με την προσεκτική, έγκαιρη και ακριβή καταγραφή και αιτιολόγηση των πειθαρχικών ποινών.
- ❑ Όταν οι αποφάσεις της διοίκησης απαιτούν υποκειμενική κρίση, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο διακριτικών αποφάσεων με την παροχή εκπαίδευσης στους μη έμπειρους διευθυντές και με την προτροπή προς τους τελευταίους, όταν καλούνται να διαχειριστούν τέτοια θέματα, να συμβουλευόμαστε εξειδικευμένους συναδέλφους.
- ❑ Αν ένας εργοδότης έρθει αντιμέτωπος με κάποιον προκατειλημμένο πελάτη, πχ στην περίπτωση που πελάτης αρνηθεί να τον εξυπηρετήσει κάποιος υπάλληλος λόγω θρησκευτικής ενδυμασίας, ο εργοδότης θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να διαχειριστεί την κατάσταση.
- ❑ Οι εργοδότες οφείλουν να εφαρμόσουν στις επιχειρήσεις τους πολιτική κατά των διακρίσεων και να γνωστοποιούν πώς αυτή η πολιτική εφαρμόζεται από την επιχείρηση: 1. να καλύπτονται οι περιπτώσεις παρενόχλησης λόγω θρησκείας, 2. να εξηγείται με σαφήνεια τι απαγορεύεται, 3. να περιγράφονται οι διαδικασίες μέσω των οποίων γνωστοποιούνται στη διοίκηση τα περιστατικά παρενόχλησης, 4. να διασφαλίζεται ότι τα θύματα παρενόχλησης τυγχάνουν προστασίας. Οι διαδικασίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν ένα μηχανισμό καταγγελίας, ο οποίος θα προσφέρει πολλαπλές επιλογές για την καταγγελία, άμεση, ενδελεχή και αμερόληπτη έρευνα, και η άμεση και κατάλληλη διορθωτική ενέργεια.
- ❑ Οι εργοδότες θα πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζομένους να εκφράζονται θρησκευτικά, στον ίδιο βαθμό που επιτρέπουν άλλες προσωπικές εκφράσεις που δεν προκαλούν παρενόχληση ή διάσπαση
- ❑ Αν ο εργοδότης διαπιστώσει ότι ένας υπάλληλος δεν εγκρίνει τη θρησκευτική συμπεριφορά που αναφέρεται σε αυτόν, ο εργοδότης πρέπει να τερματίσει τη συμπεριφορά αυτή, γιατί ακόμα και μια συμπεριφορά που ο εργοδότης δεν αντιλαμβάνεται ως καταχρηστική, μπορεί να γίνει αρκετά σοβαρή ή διαχυτική και να επηρεάσει τις συνθήκες απασχόλησης, αν δεν αντιμετωπιστεί εν όψει της έντασης του εργαζομένου.

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ (από την πλευρά εργαζομένων)

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

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

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

Διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού

Συχνά τα άτομα πέφτουν θύματα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού (ή γενετήσιου) προσανατολισμού τους. Πρόκειται για άτομα ομοφυλοφιλικά, αμφισεξουαλικά ή διαφυλικά (στο εξής LBGT). Τα άτομα LBGT, αρκετές φορές συναντούν εμπόδια στην πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση ή στην επιμόρφωση και ακόμα στην προαγωγή και την επαγγελματική εξέλιξη. Έρχονται δε αντιμέτωπα με άρνηση για εργασία ή και με απόλυση. Τέτοιου είδους φαινόμενα, μπορούν δυνητικά να προκαλέσουν αυτό-αποκλεισμό των ατόμων LBGT, δηλαδή τα ίδια τα άτομα να αποφεύγουν κάποιες θέσεις εργασίας ή την απασχόληση, φοβούμενα τις διακρίσεις. Σε κάποιες περιπτώσεις, γίνονται θύματα πράξεων εκφοβισμού και παρενόχλησης ή δεν απολαμβάνουν ίδια προνόμια με τους ετεροφυλόφιλους, όπως γονεϊκή άδεια, αποζημίωση μετακόμισης, φροντίδα ασθενούς συντρόφου ή άδεια λόγω πένθους, εκπαιδευτικά ή άλλα επιδόματα για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, προγράμματα σύνταξης χηρείας ή προνόμια από ασφάλεια ζωής και ασφάλεια περίθαλψης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

2. ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Ανάληψη δράσης από εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Διεξαγωγή σεμιναρίων στους χώρους εργασίας με τη συνεργασία εργοδοτών και ΜΚΟ
- Διεξαγωγή καμπάνιας στους χώρους εργασίας με στόχο την αύξηση της καταγγελίας περιστατικών διάκρισης και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων/θυμάτων σε εξειδικευμένη βοήθεια
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των συνδικάτων αναφορικά με το γεγονός ότι ο γενετήσιος προσανατολισμός είναι ένας από τους λόγους μη διάκρισης που προστατεύονται τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και την εθνική νομοθεσία
- Εκπόνηση συγκεκριμένων πολιτικών για την αντιμετώπιση φαινομένων εκφοβισμού και παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας και η βεβαίωση ότι τα ζητήματα που αφορούν τα άτομα LBGT είναι σαφή και ορατά εντός των πολιτικών ισότητας των οργανώσεων
- Δημιουργία συνδικαλιστικού δικτύου και ομάδας ατόμων LBGT
- Εκπαίδευση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και διαπραγματευτών σε θέματα δικαιωμάτων ατόμων LBGT
- Συνεργασία των εργοδοτών με οργανώσεις ατόμων LBGT και με σχετικές ΜΚΟ για τη διεξαγωγή εκστρατειών και εκδηλώσεων με επίκεντρο την ισότητα και την ίση μεταχείριση

Πλην της εργασίας, ο επιχειρηματίας πρέπει να διασφαλίζει ίση μεταχείριση και πρόσβαση στην επιχείρηση με διάφορες ενέργειες και παρεμβάσεις όπως: *ελαχιστοποίηση των εμποδίων πρόσβασης των ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ) στις εγκαταστάσεις αυτής υλοποιώντας τις απαραίτητες υποδομές πρόσβασης, τόσο κτιριακές υποδομές (π.χ. ράμπα ΑμεΑ) όσο και ηλεκτρονικές εφαρμογές που απευθύνονται στο πελατειακό κοινό (π.χ. ιστοσελίδες και λοιπές ηλεκτρονικές εφαρμογές, όπως ηλεκτρονικά σημεία πληροφόρησης ή/και εξυπηρέτησης κ.λ.π.). Γενικότερα, τα εποπτικά μέσα (π.χ. φυλλάδιο, διαφημιστικές πινακίδες κ.α.) θα πρέπει να είναι πολυγλωσσικά όπου αυτό είναι εφικτό.*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- ✓ ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- ✓ ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- ✓ ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
- ✓ Ν. 3304/2005 (Φεκ Α' 16/27.01.2005) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιο προσανατολισμού
- ✓ Ν. 4443/2016) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- ✓ Ν. 4097/2012 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
- ✓ Ν. 4074/2012 Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες.
- ✓ Ν. 3896/2010 Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.
- ✓ Ν.3769/2009 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις.

The End

Εσύ, πώς αξιολογείς τον εαυτό σου?

Κάνε το quiz που ακολουθεί!