

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ

Ορισμένες ομάδες της κοινωνίας αντιμετωπίζουν διακρίσεις όχι μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στην εξερεύρεση εργασίας. Σε αυτές τις ομάδες περιλαμβάνονται οι γυναίκες, οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας, οι μειονότητες και οι μετανάστες, μεταξύ άλλων. Για να βοηθήσουν τις ομάδες αυτές, τα έργα του ΕΚΤ προωθούν μέτρα ενεργού ένταξης, τα οποία περιλαμβάνουν μισειρά βημάτων που τους συνοδεύουν στην πορεία προς την απασχόληση.

Ενώ πολλά άτομα που αναζητούν εργασία απαιτούν βοήθεια μόνο με τη μορφή νέων δεξιότητων ή πρακτικής άσκησης, τα πιο μειονεκτούντα άτομα χρήζουν πιο εντατικής υποστήριξης. Αυτή μπορεί να περιλαμβάνει «ολοκληρωμένες» διαδρομές που οδηγούν στην απασχόληση.

ληση», δηλαδή ατομική υποστήριξη για την εξέυρεση θέσης εργασίας ή την βελτίωση της ευημερίας. Η παροχή συμβουλών για τις ατομικές ανάγκες και φιλοδοξίες μπορεί να ακολουθείται από βοήθεια για την απόκτηση των κατάλληλων δεξιοτήτων, συνοδεύαται του συμβατέχοντα στην αναζήτηση εργασίας και την υποβολή αιτήσεων, και τέλος παροχή υποστήριξης στα επόμενα βήματα, συχνά σε συνεργασία με τον εργοδότη. Η καλύπτει πρόσβαση στις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες και τη φροντίδα παιδιών μπορεί να αποτελεί μέρος της διαδικασίας αυτής. Πολλά έργα του ΕΚΤ υλοποιούν τέτοια μέτρα «ενεργού ένταξης».

Πολλά έργα του ΕΚΤ καταπολεμούν τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στην εξέυρεση εργασίας αλλά και στο χώρο εργασίας. Στις δραστηριότητες περιλαμβάνεται η δημιουργία διαδρομών για την επανείσοδο και την επανένταξη στην απασχόληση για τις ομάδες που βιώνουν διακρίσεις, π.χ. σε έργα που συνεργάζονται με εργοδότες για τον εντοπισμό ευκαιριών εργασίας για γυναικές με μικρά παιδιά.

Αλλά καταβάλλουν προσπάθειες για τη δημιουργία μιας κοινότητας πολικιών της σταθερότητας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την

ενίσχυση της ευαισθητοποίησης. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν επισκέψεις και εργαστηριακά για νεαρούς μεταναστές που αναζητούν εργασία, στην τοπική αστυνομία και πυροσβεστική - με στόχο να λάβουν υπόψη τους το ενδεχόμενο μιας σταδιοδρομίας στις υπηρεσίες αυτές.

Τα έργα του ΕΚΤ βοηθούν πολλούς ανθρώπους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες και διακρίσεις. Μητέρες που προσδοκούν στην επιστροφή στην εργασία μετά τη γέννηση των παιδιών τους, αλλά των οποίων οι οικονομικές υποχρεώσεις δεν είναι ευπρόσδεκτες στους εργοδότες. Άνθρωποι μεγάλης ηλικίας με πολλά προσόντα που δεν προάγονται λόγω νεότερων υποψηφίων. Μεταναστεύουν που θέχονταν διακρίσεις από διυνητικούς εργοδότες, εργοδότες ή συναδέλφους. Άτομα με χρόνιες παθήσεις, ή άτομα που έχουν αποφυλακιστεί. Αυτές είναι κάποιες ομάδες ανθρώπων που υποφέρουν από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας - στο να βρουν μια θέση εργασίας, να τη διατηρήσουν και να εξελιχθούν σε αυτήν.

NΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Κύρια αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας

ς ε ί ν α ι ν α δ ι ε ρ ε υ ν ά ω ς α ν ε ξ ά ρ τ η τ η
α ρ χ ή , μ ε ε ξ ω δ ι κ α σ τ ι κ ή ς φ ύ σ η ς
δ ι α δ ι κ α σ ί ε ς , κ α τ α γ γ ε λ ί ε ς α τ ό μ ω ν π ο υ
π ι σ τ ε ύ ο υ ν ό τ ι ε ί ν α ι θ ύ μ α τ α δ ι ά κ ρ ι σ η
ς σ τ η ν α π α σ χ ό λ η σ η ή τ η ν ε ρ γ α σ ί α , τ ό σ ο
τ ο υ ι δ ι ω τ ι κ ο ύ ό σ ο κ α ι τ ο υ δ η μ ό σ ι ο υ
τ ο μ έ α , γ ι α λ ό γ ο υ ς π ο υ σ χ ε τ ί ζ ο ν τ α ι μ ε
τ η φ υ λ ε τ ι κ ή ή ε θ ν ο τ ι κ ή τ ο υ ς κ α τ α γ ω γ ή ,
τ η θ ρ η σ κ ε ί α ή τ ι ς π ε π ο ι θ ή σ ε ι ς τ ο υ ς ,
τ η ν η λ ι κ ί α , τ ι ς ε ι δ ι κ έ ς τ ο υ ς α ν ά γ κ ε ς ,
τ ο ν σ ε ξ ο υ α λ ι κ ό π ρ ο σ α ν α τ ο λ ι σ μ ό ή τ ο φ
ύ λ ο τ ο υ ς . Ε π ι π ρ ό σ θ ε τ α , α π ό τ ο 2008 η Α ρ χ ή
Ι σ ό τ η τ α ς έ χ ε ι α ρ μ ο δ ι ό τ η τ α ν α
δ ι ε ρ ε υ ν ά κ α τ α γ γ ε λ ί ε ς γ ι α δ ι α κ ρ ί σ ε ι ς
λ ό γ ω φ ύ λ ο υ σ τ ο ν τ ο μ έ α τ η ς π ρ ό σ β α σ η ς
σ ε α γ α θ ά κ α ι υ π η ρ ε σ ί ε ς κ α ι τ η ς π α ρ ο χ ή
ς α υ τ ώ ν , σ υ μ π ε ρ ι λ α μ β α ν ο μ έ ν ω ν τ ω ν
α σ φ α λ ι σ τ ι κ ώ ν κ α ι τ ω ν
χ ρ η μ α τ ο ο ι κ ο ν ο μ ι κ ώ ν υ π η ρ ε σ ι ώ ν τ ό σ ο
τ ο υ ι δ ι ω τ ι κ ο ύ ό σ ο κ α ι τ ο υ δ η μ ό σ ι ο υ
τ ο μ έ α .

Η μ ε ν ό μ ο α π α γ ό ρ ε υ σ η τ ω ν δ ι α κ ρ ί σ ε ω ν
σ τ ο ν τ ο μ έ α τ η ς α π α σ χ ό λ η σ η ς κ α ι τ η ς
ε ρ γ α σ ί α ς κ α λ ύ π τ ε ι ό λ ο τ ο φ ά σ μ α τ η ς
ε ρ γ α σ ι α κ ή ς σ χ έ σ η ς . Π ε ρ ι λ α μ β ά ν ε ι
ε ι δ ι κ ό τ ε ρ α :

τ ι ς δ ι α δ ι κ α σ ί ε ς κ α ι τ α κ ρ ι τ ή ρ ι α
π ρ ο σ λ ή φ ε ω ν ,

τ ι ς π ρ ο α γ ω γ έ ς κ α ι τ η ν ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ή
γ ε ν ι κ ό τ ε ρ α α ν έ λ ι ξ η ,

τ η ν π ρ ό σ β α σ η σ ε ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ό

π ρ ο σ α ν α τ ο λ ι σ μ ό , ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ή κ α τ ά ρ
τ ι σ η , ε π ι μ ό ρ φ ω σ η , ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ό
α ν α π ρ ο σ α ν α τ ο λ ι σ μ ό ή κ α ι α π ό κ τ η σ η
π ρ α κ τ ι κ ή ς ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ή ς π ε ί ρ α ς ,

τ ι ς ε ρ γ α σ ι α κ έ ς σ υ ν θ ή κ ε ς κ α ι τ ο υ ς ό ρ ο
υ ς α π α σ χ ό λ η σ η ς , σ υ μ π ε ρ ι λ α μ β α ν ο μέ ν ω ν
τ ω ν α μ ο ι β ώ ν κ α ι ά λ λ ω ν χ ρ η μ α τ ι κ ώ ν
ω φ ε λ η μ ά τ ω ν ,

τ ι ς α π ο λ ύ σ ε ι ς , κ α ι ,

τ η ν ι δ ι ό τ η τ α μέ λ ο υ ς ή τ η σ υ μ μ ε τ ο χ ή
σ ε ο ρ γ ά ν ω σ η ε ρ γ α ζ ο μέ ν ω ν ή ε ρ γ ο δ ο τ ώ ν .

Ο ι κ α τ α γ γ ε λ ί ε ς γ ι α δ υ σ μ ε ν ή μ ε τ α χ ε ί ρ
ι σ η σ τ η ν ε ρ γ α σ ί α μ π ο ρ ε ί ν α σ τ ρ έ φ ο ν τ α
ι :

ε ν α ν τ ί ο ν τ ο υ ε ρ γ ο δ ό τ η , ε ί τ ε α υ τ ό ς ε ί ν
α ι ι δ ι ώ τ η ς ε ί τ ε τ ο κ ρ ά τ ο ς ω ς ε ρ γ ο δ ό τ
η ς , ή , ν α α φ ο ρ ο ύ ν ν ο μ ο θ ε τ ι κ ο ύ

π ε ρ ι ε χ ο μέ ν ο υ δ ι α τ ά ξ ε ι ς (ν ό μ ο ι ,

Κ α ν ο ν ι σ μ ο ί , δ ι α τ ά γ μ α τ α , σ χ έ δ ι α

υ π η ρ ε σ ί α ς θ έ σ ε ω ν τ ο υ δ η μ ό σ ι ο υ τ ο μέ α
κ . λ π .) π ο υ π ι σ τ ε ύ ε τ α ι ό τ ι ε μ π ε ρ ι έ χ ο υ ν

π ρ ό ν ο ι ε ς ή κ ρ ι τ ή ρ ι α τ α ο π ο ί α

σ τ ο ι χ ε ι ο θ ε τ ο ύ ν α π α γ ο ρ ε υ μέ ν η δ ι ά κ ρ ι
σ η ,

ή , ν α α φ ο ρ ο ύ ν τ ο π ε ρ ι ε χ ό μ ε ν ο σ υ μ β ά σ ε ω
ν ε ρ γ α σ ί α ς ή σ υ λ λ ο γ ι κ ώ ν σ υ μ β ά σ ε ω ν

ε ρ γ α σ ί α ς ή κ α ι ά λ λ ω ν ε γ γ ρ ά φ ω ν π ο υ

ρ υ θ μ ί ζ ο υ ν τ η ν ε ρ γ α σ ι α κ ή σ χ έ σ η κ α ι θ έ

τ ο υ ν ό ρ ο υ ς κ α ι κ ρ ι τ ή ρ ι α π ο υ ε ι σ ά γ ο υ ν

δ ι ά κ ρ ι σ η λ ό γ ω φ υ λ ε τ ι κ ή ς ή ε θ ν ο τ ι κ ή ς

καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων,
ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού
προσανατολισμού ή φύλου.

Καταγγελλία για διακρίσεις στην
απασχόληση μπορεί να υποβάλει στην
Αρχή Ισότητας οποιοσδήποτε εργαζόμε-
νος ανεξάρτητα από το καθεστώς της
απασχόλησής του, δηλαδή, κάθε πρόσωπο
που εργάζεται ταί ή μαθητεύει με πλήρη ή
μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόρι-
στο χρόνο, συνεχή ή μη χρόνο, ασχέτως
του τόπου απασχόλησης,
συμπεριλαμβανομένων των κατ'οίκον
εργαζομένων. Εξαίρουται μόνο οι
αυτοεργοδότη μεν οι.

Καταγγελλία εξονόματος του εργαζομέ-
νου μπορεί να υποβληθεί στην Αρχή Ισό-
τητας και από οργανωμένους φορείς,
όπως οργανώσεις εργαζομένων, ή άλλες
οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα, τα οπο-
ία έχουν εννομοσυμφέρον να διασφαλί-
σουν την εφάρμογή της ίσης μεταχειρί-
σης στην εργασία. Οι οργανωμένοι αυτο-
ί φορείς νομιμοποιούνται να
εκπροσωπούν τον εργαζόμενο εκμέρου
του οποίου υποβάλλουν την καταγγε-
λία σε όλη τη διαδικασία της έρευνας.

Σε περίπτωση που μια καταγγελλία για
διάκριση κριθεί βάσιμη, ο Επίτροπος

Διολική σεως έχει εξουσία να επιβάλει
πρόστιμο στο δημόσιο πρόσωπο ή πρόσω-
πο του ιδιωτικού τομέα που ευθύ νεται
για την παράβαση. Ο Επίτροπος μπορεί,
πρόσθετα ή ενάλλακτικά, να προβεί σε
σύσταση προς το πρόσωπο που ευθύ νεται
για την παράβαση μετά από διαβουλεύ-
σεις με τα εμπλεκόμενα στην
καταγγελία μέλη. Η σύσταση είναι
δεσμευτική και, ανάλογα με την περιπτ-
ωση, μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη
εντός ορισμέ νης προθεσμίας πρακτι-
κών μέτρων για την εξάλειψη της διακρί-
σης ή την παύση ή την αποτροπή της
στο μέλλον.

Εάν δεν υπάρξει συμμόρφωση, ο Επίτρο-
πος μπορεί να δημοσιεύσει στην Επίσημη
Εφημερίδα της Δημοκρατίας τη σύστα-
ση και να θέσει νέα προθεσμία για
σκοπούς συμμόρφωσης. Σε περίπτωση
που και πάλι δεν υπάρχει συμμόρφωση
εντός της νέας προθεσμίας που καθορί-
σθηκε, ο Επίτροπος δύ να ται να επιβάλει
πρόστιμο για τη μη συμμόρφωση καθώς
και πρόστιμο για κάθε ημέρα που συνε-
χίζει η παράλειψη συμμόρφωσης.

Εάν η διαπιστωθείσα απαγορευμέ νη με-
νόμο διάκριση εμπεριέχεται σε
νόμο θετικού περιεχομέ νου διατάξε-
ις,

ο Επὶ τροπὸς Διοικῆσεως διαβιβάζεται
το εὐρημα τοῦ αὐτοῦ στον Γενικό
Εισαγγελέα της Δημοκρατίας ὅστε νὰ
προωθῇ θεί η διαδικασία τροποποιήσῃς
τοῦ.

Ο Επὶ τροπὸς Διοικῆσεως, ἐνεργών τας ὡς
Ἀρχὴ Ἰσότητας, δὲν ἐχει ἀρμοδιότητ
ἀναεπιδικάσει ἀποζημιώσεις στα θύμα
τα της διάκρισης. Στα θύματα της διά
κρισης καὶ στα ἄτομα πού πιστεύουν ὅ
τι ἔχουν υποστεί διάκριση στον τομέα
της ἀπασχόλησης καὶ της ἐργασίας, παρ
ἔχεται ἀπὸ τὸ νόμο η δυνάτὸ τητὰ
προσφυγῆς στο ἀρμόδιο Δικαστήριον
για σκοποῦς ἀποζημίωσης τοῦς. Ἀνάλογ
α μετὴν περὶ πτώση το Δικαστήριον
επιδικάζει δίκαιη καὶ εὐλόγη ἀποζημ
ίωση ἢ ἀποζημίωση ἡ οποῖα καλύπτει
ὀλόκληρη τὴ θετικὴ ζημιά πού προκλήθ
ηκε ἀπὸ τὴ διάκριση, στο δε ἐπιδικάζομ
ενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος
ἀπὸ τὴν ἡμερομηνία της παράβασης ὡς
τὴν ἡμερομηνία πλήρους καταβολῆς τη
ς ἀποζημίωσης.

ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Διακρίσεις ὡς πρὸς τὴν καταγωγή καὶ
το φύλο κυρίαρχόν στήν ἐρεση ἐργασ
ίας, ὅπως δέχονται τα στοιχεῖα της

τελευταίας μελέτης του Κέντρου
Προγραμματισμού και Οικονομικών
Ερευνών (ΚΕΠΕ), με τίτλο «Οι διαδρομές
των νέων μεταναστευτικών της προέλευσης
στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας».

Οι ερευνητές εστίασαν σε νέους μετανάστες 15-29 ετών, οι οποίοι αποτελούν περίπου το 10% του πληθυσμού της
συγκριμένης ηλικιακής κατηγορίας της χώρας. Σύμφωνα με τη μελέτη,
καταγράφεται ένα «χάσμα» ανάμεσα
στους νέους μεταναστευτικούς και
ηγενούς προέλευσης, ενώ, όπω
ς αναδεικνύεται, παραμένουν τα στερεότυπα
στην αγορά εργασίας ως προς το φύλο.

Τφηλότερες πιθανότητες συμμετοχής
στο εργατικό δυναμικό, έναντι των
υπολοίπων νέων ανδρών, κατέχουν οι νέοι
αλβανικής καταγωγής. Αντιθέτως, οι
νέες Αλβανίδες συγκεντρώνουν τα
χαμηλότερα ποσοστά έναντι όλων των
υπολοίπων γυναικών. Όπως εξηγείται
στην έρευνα, αυτό συμβαίνει καθώς οι
νέες αλβανικής καταγωγής
«πρωτοστατούν» στη σύναψη «πρώτου» γάμου,
κίνηση η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο
στην έρευνα εργασίας.

Ποσοστά αρκετά χαμηλότερα ως προς
τη συμμετοχή τους στο εργατικό

δυναμικό, που ωστόσο σου συγκλίνουν με
αυτά των γηγενών, καταγράφουν οι
παλιννοστούντες. Σύμφωνα με τα
συμπεράσματα της έρευνας, αυτό συμβα-
ίνει κι εδώ η ελληνική υπηκοότητα
δημιουργεί ένα «αίσθημα ασφάλειας»
και δεν εξαρτάται άμεσα από την αναν-
έωση της άδειας διαμονής και την
εξασφάλιση ενσήμων. Τα «πρωτεύα» στη
μερική απασχόληση κατέχουν άνδρες
και γυναίκες που κατ'άγονται από χώρε-
ς της Αφρικής και της Ασίας.

Ωστόσο, στη συντριπτική τους
πλειοψηφία οι απασχολούμενοι μετανά-
στες καλούνται να εργαστούν σε τομέι-
ς που «δεν θέλουν να εργαστούν οι
Ελληνες», όπως εξηγεί ο δρ Ιωάννης Χολ-
έζας, που εξέδωσε τη μελέτη. «Οι μετανά-
στες λειτούργούν συμπληρωματικά ως
προς τους γηγενείς. Αν μπορούσαμε να
τους εντάξουμε με επιτυχία, θα
δημιουργήθουν πρόσθετα οφέλη και
για τους Ελληνες εργαζόμενους»,
συμπληρώνει ο ίδιος, εξηγώντας
παραιτέρω πως η ομαλή ενσωμάτωσή του-
ς στην εργασία και στην εκπαίδευση θα
έχει επιπρόσθετα θετικά αποτελέσμα-
τα, όπως μείωση της εγκληματικότη-
ς, καλύτερες επιδόσεις στην αγορά
εργασίας και περισσότερη οικονομική
ανάπτυξη.

Ως προς την εκπαίδευση, οι νέοι

μεταναστευτικής προέλευσης παρουνιάζου, πολύ χαμηλό ποσοστό παρακολούθησης της επισημής εκπαίδευσης σε σχέση με τους γηγενείς άντρες στοίχων ηλικιακών ομάδων. Ειδικότερα, στην μελέτη επισημαίνεται ότι η μεταναστευτική προέλευση μειώνει την πιθανότητα ολοκλήρωσης της υψηλής βαθμίδας εκπαίδευσης κατά 26%, ενώ αυξάνει την πιθανότητα ολοκλήρωσης μόνο της χαμηλής βαθμίδας κατά 36%. Επιπλέον, η μεταναστευτική προέλευση μειώνει την πιθανότητα φοίτησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά 34%.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΡΑΤΣΙΣΤΙΚΕΣ ΣΤΗΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι χωράτατζήδες που θέλουν να τονίσουν κάτι το αυτονόητο συνήθως λένε ότι «είναι προτιμότερο να είσαι κανείς νέος, πλούσιος και υγιής παρά γέρος, φτωχός και άρρωστος». Πρόκειται για μαύρο χιούμορ που γινόταν αβίαστα ανεκτό τις εποχές της αθώοτητας, όταν αναγνώριζαν και εκτιμούσαν τον κυνισμό ως την αλήθεια του ισχυρού. Όμως στην Ευρώπη της ανεργίας, της εσωστρέφειας και της ξενοφοβίας (ποιος ξέρει τι Ευρωπαϊκό βούλιό θα

βγάλουν οι εκλογές του προσεχούς Μαΐου...) ο ρατσισμός που αφορά την ηλικία, το φύλο, τη φυλή, ακόμη και την ομορφιά, την κοινωνική καταγωγή και την εκφορά του λόγου καθορίζει τη ζωή δεκάδων εκατομμυρίων πολιτών.

Τέσσερις είναι οι βασικές διακρίσεις τις οποίες υφίστανται οι ευρωπαίοι άνεργοι που αναζητούν “εργασία, σύμφωνά με έρευνα της γαλλικής Ifop: η ηλικία, το φύλο, η φυσική εικόνα του υποψηφίου και η καταγωγή. Σε ό,τι αφορά την ηλικία και το φύλο, θύματα των διακρίσεων πέφτουν οι άνω των 50 ετών και οι γυναίκες με μικρά παιδιά. Μείζονα σημασία δίνουν οι εργοδότες στο σωματικό βάρος και στο ντύσιμο των αιτούντων εργασία. Όπως επίσης και στο χρώμα του δέρματος τους, στην εθνική τους ταυτότητα και στον τρόπο που προφέρουν τις λέξεις - μετόση δυσφήμιση που έχει υποστεί εσχάτως η χώρα, φαντάζεται κανείς τι προκαταλήψεις αντιμετωπίζουν οι Έλληνες που αναζητούν την τύχη τους στο εξωτερικό... Στην έρευνα της Ifop το 87% των νέργων θεωρεί συχνές τις διακρίσεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, ενώ το 37% δηλώνει ότι έχει ήδη ηπέσει θύρα.

Α ν α δ η μ ο σ ί ε υ σ η ά ρ θ ρ ο υ τ ο υ Α λ . Κ α φ ύ λ η
α π ό τ α Ν έ α

Μ . Κ ε τ σ έ α ς Γ . Κ α φ α ρ ί δ η ς Δ . Γ ι α ν ν α κ ό π ο υ
λ ο ς Β . Κ α ν ο ύ ρ η ς Γ . Κ α τ σ έ λ η ς