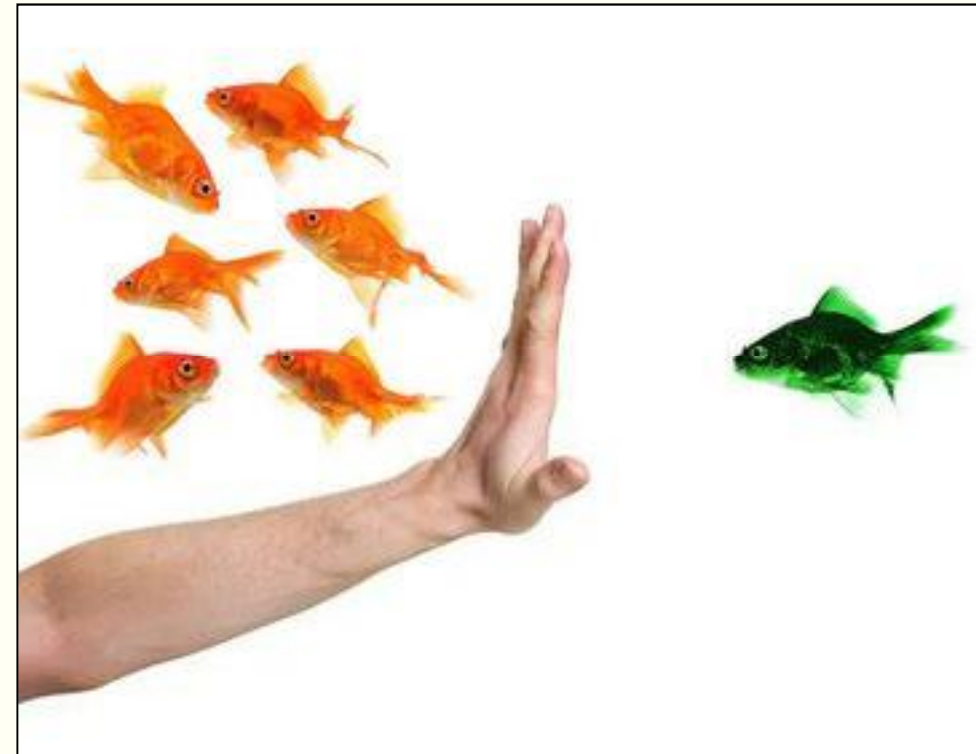


ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΑΡΧΗ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΟΥΖΟΥΚΟΣ



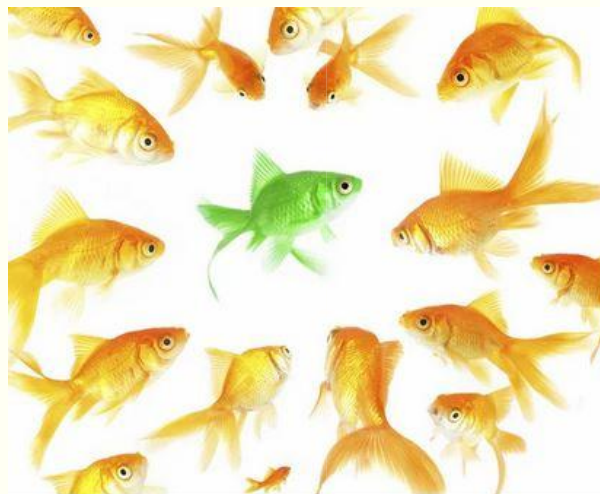
Πως και γιατί ξεκινήσαμε;

Στην ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2008) δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενσωμάτωση της διάστασης της **μη-διάκρισης** (non-discrimination mainstreaming) και ορίζεται ως η συστηματική ενσωμάτωση της αρχής της μη-διάκρισης και της παροχής ίσων ευκαιριών σε όλα τα στάδια της διαδικασίας χάραξης πολιτικής στην ΕΕ.



Διαφορετικότητα - ορισμός

Μπορούμε να ορίσουμε τη Διαφορετικότητα ως την οποιαδήποτε διάσταση ή τα οποιαδήποτε χαρακτηριστικά που μπορούν να κάνουν κάθε ανθρώπινο ον διαφορετικό και μοναδικό είτε αυτά τα χαρακτηριστικά είναι ατομικά είτε είναι κοινωνικά, τα οποία απεικονίζουν τη συμμετοχή μας (ή/και τον αποκλεισμό μας) σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.



Διαφορετικότητα

Οι τρόποι που μας κάνουν να είμαστε διαφορετικοί ποικίλουν, ανάμεσά τους είναι:

1. η εμφάνιση,
2. οι ικανότητες και δεξιότητες,
3. οι συμπεριφορές,
4. οι πεποιθήσεις και η ιδεολογία,
5. η καταγωγή,
6. το φύλο,
7. ο σεξουαλικός προσανατολισμός,
8. η αναπηρία,
9. η οικονομική κατάσταση,
10. η γλώσσα,
11. η ενδυμασία ,
12. η θρησκεία.

Φυσικά η λίστα με τους τρόπους που μας κάνουν διαφορετικούς μπορεί να είναι πολύ πιο μεγάλη.

Διακρίσεις - ορισμός

- Οι Διακρίσεις είναι η διαδικασία στην οποία τα μέλη μιας ή περισσότερων ομάδων στην κοινωνία αποστερούνται τα προνόμια, το κύρος, την ισχύ, τα νομικά δικαιώματα, την ίση προστασία από το νόμο και άλλων κοινωνικών ωφελημάτων που απολαμβάνουν άλλες κοινωνικές ομάδες.
- Οι διακρίσεις είναι μια μορφή **ρατσισμού** όταν αυτοί που βιώνουν τις διακρίσεις αποτελούν μια φυλετική ή εθνική μειονότητα.



Άμεση Διάκριση

Η Άμεση Διάκριση είναι η διάκριση που προκύπτει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

Άμεση διάκριση, επίσης, συντρέχει όταν ένας κανόνας δικαίου ή το μέτρο υλοποίησής του, χρησιμοποιεί κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης που προσδιορίζεται με βάση το φύλο, την φυλή ή εθνικότητα, τη θρησκεία ή τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Έμμεση Διάκριση

Είναι η διάκριση που προκύπτει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε άτομα σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση έναντι άλλων προσώπων. Εκτός αν αυτή η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Ισότητα - ορισμός

- Η ισότητα είναι η διαδικασία δημιουργίας μια πιο **δίκαιης κοινωνίας** όπου όλοι οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν πλήρως τις δεξιότητές τους. Η πρόσβαση σε πηγές (εισόδημα, εργασία, υγεία, εκπαίδευση, στέγαση), η αντιπροσώπευση στη λήψη αποφάσεων, η αναγνώριση των διαφορών και ο σεβασμός είναι βασικά συστατικά της ισότητας.



Το Θεσμικό Πλαίσιο για την Ίση Μεταχείριση

- Από το 1997 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει επεκτείνει τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε το άρθρο 13 (19) της **Συνθήκης του Άμστερνταμ** να περιλαμβάνει μία διάταξη κατά των διακρίσεων. Το συγκεκριμένο άρθρο δεν είναι από μόνο του εκτελεστέο στα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρέχει όμως τη δυνατότητα προς τη λήψη ενδεδειγμένων μέτρων κατά των διακρίσεων. Οπότε, όλες οι επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο έχει δημιουργήσει μια νέα κατάσταση πραγμάτων όσων αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, καταγωγής, θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Από το 2006, όλα τα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ενσωματώσει τις δύο οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο Εθνικό τους Δίκαιο και μ' αυτό το τρόπο και το νομικό περιβάλλον για τις εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν αλλάξει.



Διατάξεις ΕΕ Σχετικά με την Καταπολέμηση των Διακρίσεων

- **Άρθρο 10:** Η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- **Άρθρο 19:** Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο μπορεί να αναλάβει ανάλογη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- **Άρθρο 20:** Όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου.
- **Άρθρο 21:** Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης άποψης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.





Ηνωμένα Έθνη

- Βασική αρχή των του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών είναι ότι **«οι άνθρωποι γεννιούνται ίσοι και έχουν εγγενές δικαίωμα στην ισότητα των ευκαιριών σε κάθε πτυχή της ζωής τους»**.
- Επίσης όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα **«σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, δικαίωμα να ανταμείβονται για την εργασία τους βάσει των προσόντων τους, να ανταγωνίζονται επί ίσοις όροις για μια θέση και να έχουν πρόσβαση σε όλες τις υποδομές»**.



Είδη Διακρίσεων

1. Διάκριση λόγω φύλου
2. Διάκριση λόγω εθνικότητας ή φυλής
3. Διάκριση λόγω ηλικίας
4. Διάκριση λόγω Αναπηρίας
5. Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων
6. Διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού
7. Πολλαπλή Διάκριση

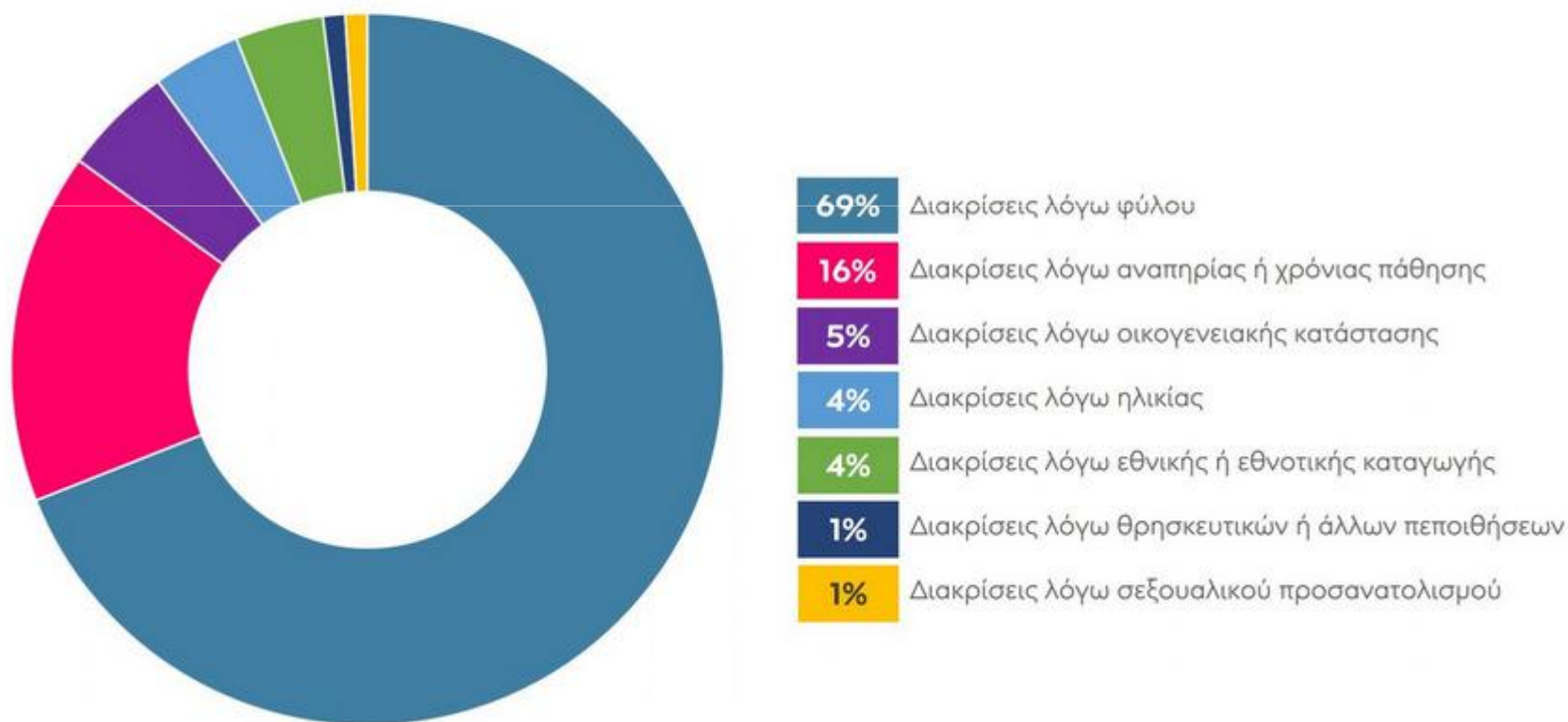


Έχουμε διακρίσεις; Εσείς τι λέτε;



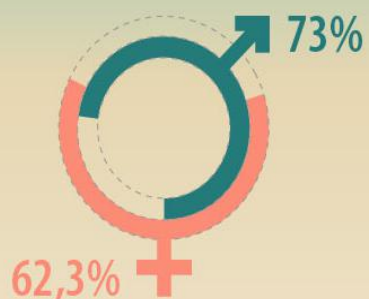
Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ ΚΑΤΑ ΙΔΙΩΤΩΝ

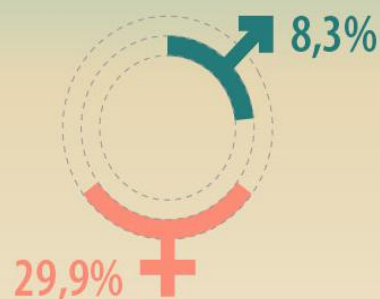


Γυναίκες και άνδρες στην αγορά εργασίας (2018)

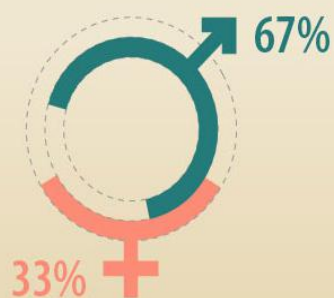
Ποσοστό απασχόλησης για πληθυσμό σε ηλικία
εργασίας



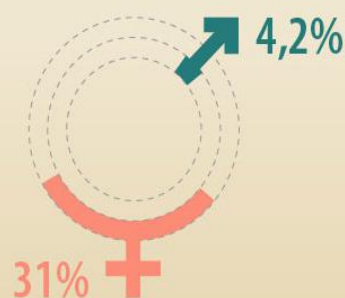
Μερική απασχόληση



Διευθυντικές θέσεις



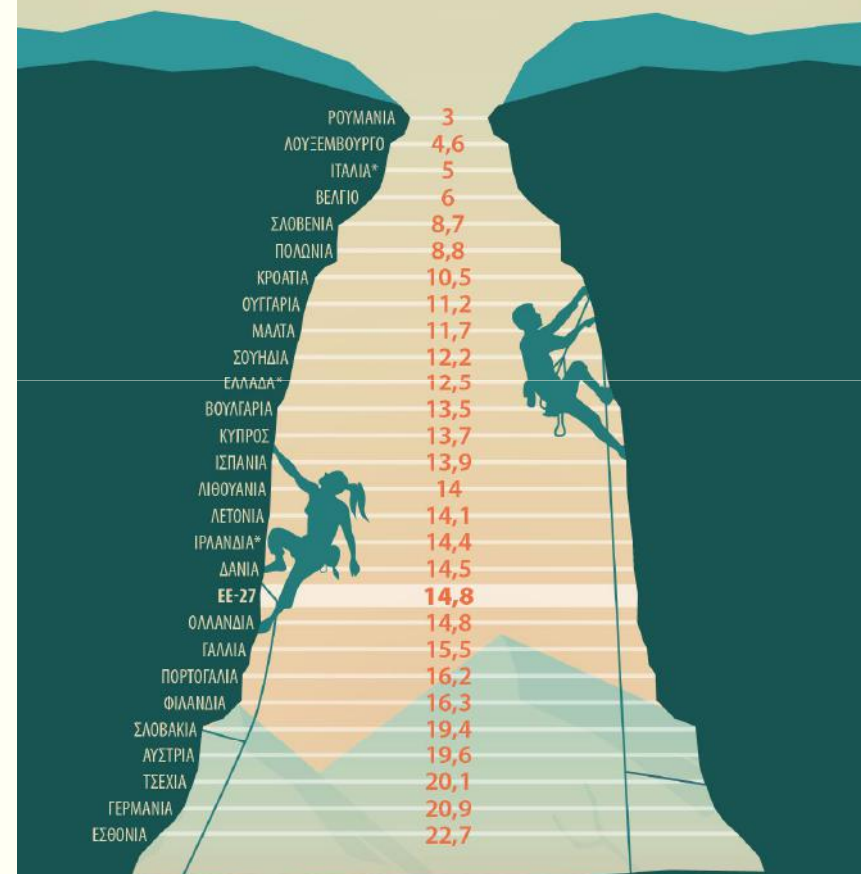
Ανενεργός πληθυσμός λόγω οικογενειακών
ευθυνών



Πόσο ίσοι είμαστε;

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ

"[διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών
ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ως ποσοστό επί τοις % των ακαθάριστων
αποδοχών των ανδρών **]"



* τα στοιχεία για την Ελλάδα αφορούν το 2014, για την Ιρλανδία και την Ιταλία το 2017.

** όλοι οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις με ≥ 10 εργαζόμενους

Η θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις



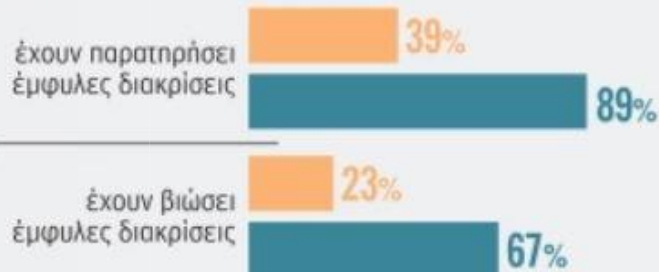
ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΥΧΝΑ...

Οι γυναίκες...



από άνδρες συναδέλφους για αντίστοιχη εργασία

ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ...



Συχνά Κάποιες φορές και συχνά



ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΟΠΟΥ...

Οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το 41%



Για την έρευνα συλλέχθηκαν ποσοτικά στοιχεία μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων (περίοδος 4-30 Ιουλίου 2019), προσαρμοσμένων στους δύο πληθυσμούς - γυναίκες (299 αξιοποιήσιμες απαντήσεις) και επιχειρήσεις (107 αξιοποιήσιμες απαντήσεις). Επιπλέον, συλλέχθηκαν ποιοτικά στοιχεία μέσω τριών focus groups (15, 17 & 18 Ιουλίου 2019) στα οποία συμμετείχαν συνολικά 25 γυναίκες και συγκεκριμένα: (α) γυναίκες σε αρχικά στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους - «focus group γυναικών», (β) γυναίκες σε ηγετικές θέσεις - «focus group προτύπων» και (γ) στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - «focus group επιχειρήσεων».

Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες



14/04/2022 - Πόρισμα



Δικαίωση εργαζομένης που απολύθηκε κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης

Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας, τον πρώην εργοδότη της, γιατί την απέλυσε, ενώ τελούσε σε εκ του νόμου προστασία λόγω εγκυμοσύνης. Το γεγονός συνιστά διάκριση λόγω φύλου και παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Για τον λόγο αυτό, η Αρχή εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων, στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)



16/12/2020 - Σύνοψη Διαμεσολάβησης



Καταγγελία από ΑμεΑ εργαζόμενη για παρενοχλητικό περιστατικό με δράστη δήμαρχο και δημοτικό σύμβουλο

Στον Συνήγορο του Πολίτη περιήλθε από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), καταγγελία εργατικής διαφοράς, την οποία υπέβαλε ΑμεΑ εργαζόμενη σε δημοτική επιχείρηση κοινής ωφέλειας. Σύμφωνα με την καταγγελία της, η εργαζόμενη υπέστη παρενόχληση εν ώρα εργασίας (εξύβριση, με εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου), από τον δήμαρχο και τότε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)

Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες



18/11/2020 - Σύνοψη Διαμεσολάβησης



Αναγραφή θρησκευματος στις ηλεκτρονικές αιτήσεις υποψηφίων για θέσεις εργασίας σε επιχείρηση

Πολίτης απευθύνθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη διαμαρτυρόμενος για την απαίτηση αναγραφής θρησκευματος στις ηλεκτρονικές αιτήσεις υποψηφίων για θέσεις εργασίας σε επιχείρηση εμπορίας τροφίμων με πολλά καταστήματα.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)

Η **επιχείρηση** απάντησε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι το πεδίο του θρησκευματος είχε παραμείνει **εκ παραδρομής** στην φόρμα των ηλεκτρονικών αιτήσεων της εταιρείας, από παλαιότερη εκδοχή της φόρμας, η οποία δεν είχε επικαιροποιηθεί. Επίσης, ενημέρωσε ότι, το εν λόγω πεδίο **αφαιρέθηκε** και στην νέα φόρμα της επιχείρησης δεν περιλαμβάνεται αναγραφή θρησκευματος.

Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες



19/06/2020 - Σύνοψη Διαμεσολάβησης



Πρόσβαση εργαζομένου με αναπηρία στις εγκαταστάσεις εκπαιδευτικού ιδρύματος

Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής ανταποκρίθηκε σε αίτημα του Συνηγόρου για τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων για τον εκσυγχρονισμό των υποδομών του και τη διασφάλιση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία εντός των εγκαταστάσεών του.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)



23/02/2017 - Σύνοψη Διαμεσολάβησης



Αγγελία για πρόσληψη γραμματέα συλλόγου ανακλήθηκε λόγω πολλαπλής διάκρισης (φύλου, ηλικίας και εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής)

Στον Συνήγορο του Πολίτη κατατέθηκε καταγγελία για πολλαπλή διάκριση σε αγγελία τοπικής εφημερίδας, η οποία αφορούσε την πλήρωση θέσης γραμματέα τοπικού Συλλόγου. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της αγγελίας, δυνατότητα πρόσληψης είχαν μόνον γυναίκες, κάτω των 35 ετών και κάτοχοι της ελληνικής ιθαγένειας. Ο Συνήγορος επισήμανε εγγράφως στον Σύλλογο, ότι η επίμαχη αγγελία εισάγει αθέμιτη διάκριση και ζήτησε την απόσυρση της επίμαχης αγγελίας. Ο Σύλλογος ανταποκρίθηκε άμεσα και ανακάλεσε την ως άνω αγγελία.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)

Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες



02/09/2019 - Σύνοψη Διαμεσολάβησης



Κατάργηση ορίου ηλικίας σε αγγελίες πρόσληψης προσωπικού

Ο Συνήγορος ζήτησε την κατάργηση των ορίων ηλικίας σε αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων για τη στελέχωση αλυσίδας καταστημάτων ιδιωτικής επιχείρησης, η οποία συμμορφώθηκε άμεσα με τις συστάσεις του.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)

Με αφορμή συγκεκριμένη αναφορά, ο **Συνήγορος του Πολίτη** διαπίστωσε ότι στην ιστοσελίδα μεγάλης αλυσίδας καταστημάτων καφεστίασης, στο σύνολο των αναρτημένων αγγελιών αναζήτησης υπαλλήλων τίθεται **ανώτατο και κατώτατο ηλικιακό όριο, μεταξύ 20-35 ετών, ως κριτήριο πρόσληψης**. Με τον τρόπο αυτό, αποκλείονται αυτοδικαίως υποψήφιοι μεγαλύτερης ή μικρότερης ηλικίας, χωρίς να είναι προφανής ο λόγος για τον οποίο η ηλικία τους συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων.

Ο Συνήγορος ενημέρωσε την εταιρεία ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η ανωτέρω πρακτική αποτελεί **παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας**. Ζήτησε δε, την αλλαγή τη πολιτικής προσλήψεων της εταιρείας, προκειμένου αυτή να εναρμονιστεί με το εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων.

Η εταιρεία **συμμορφώθηκε πλήρως** στις συστάσεις του Συνηγόρου, εξαλείφοντας το κριτήριο της ηλικίας από όλες τις αγγελίες της.

Συνήγορος του πολίτη καταγγελίες



20/11/2017 - Δελτίο Τύπου



Διάκριση αποτελεί το όριο ύψους στην αστυνομία

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην υπόθεση C-409/16 που δόθηκε πρόσφατα στη δημοσιότητα, κλήθηκε να απαντήσει σε προδικαστικό ερώτημα που του απηύθυνε το αρμόδιο ελληνικό δικαστήριο σχετικά με τη νομιμότητα όρου προκήρυξης σχετικά με την πρόσβαση σπουδαστών στα Σώματα Ασφαλείας. Όπως είχε προειδοποιήσει εγκαίρως ο Συνήγορος, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο όρος προκήρυξης σε διαγωνισμό για την κατάταξη σπουδαστών στις σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας κατά το ακαδημαϊκό έτος 2007-2008, σύμφωνα με τον οποίο όλοι οι υποψήφιοι, ανεξαρτήτως φύλου, πρέπει να έχουν ανάστημα τουλάχιστον 1,70 μ., αποτελεί έμμεση διάκριση δεδομένου ότι θέτει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών.

Από τον ιστοχώρο: [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ - ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)

Α. Τη νομοθετική τροποποίηση του κοινού για τα δύο φύλα κατώτατου ορίου ύψους ως προϋπόθεση για την εισαγωγή στις σχολές της ΕΛ.ΑΣ., ώστε να εξυπηρετούνται αναλογικά και τα δυο φύλα. Θα μπορούσε να ληφθεί ως γνώμονας και η πρόσφατη απόφαση του ΓΕΕΘΑ για τροποποίηση των ορίων για την εισαγωγή των υποψηφίων σε ΑΣΕΙ και ΑΣΣΥ, με την οποία το ελάχιστο ανάστημα των γυναικών μειώθηκε από 1.65 σε 1.60 μέτρα.

Αιτίες Διάκρισης

Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων,

1. Νοοτροπία των εργοδοτών,
2. Προκαταλήψεις,
3. Στερεότυπα
4. Φοβίες,
5. Έλλειψη ευαισθησίας, (ενσυναίσθηση)
6. 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. (Δημόσιοι Φορείς)

Προκατάληψη

- Προκατάληψη, είναι η πεποίθηση εκείνη που δεν στηρίζεται σε λογική επιχειρηματολογία προς την οποία μάλιστα και αντιπαρατίθεται ανυποχώρητα. Υπολαμβάνεται ως μια γνώμη ή ένα σύνολο γνώμων ή ακόμα και ως ολόκληρη θεωρία η οποία έχει σχηματισθεί κατά έναν μη επιστημονικό τρόπο κοινώς αποδεκτό, αλλά και μια τοποθέτηση που περιλαμβάνει συναισθήματα όπως η περιφρόνηση και η απέχθεια.
- Δεν πρόκειται για άποψη γιατί κάθε άποψη δεν μπορεί να θεωρηθεί εσφαλμένη αλλά για στέρα πεποίθηση.

Στερεότυπο

Στερεότυπο είναι η υπεργενικευμένη πεποίθηση σχετικά με μια κατηγορία ανθρώπων.

Είναι η προσδοκία ότι ο άνθρωπος που ανήκει σε μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα έχει όλα τα χαρακτηριστικά της ομάδας στην οποία ανήκει.

Παραδείγματα στερεότυπων πεποιθήσεων είναι ότι «οι γυναίκες είναι συναισθηματικές», «οι μεσογειακοί λαοί είναι θερμόαιμοι», «οι αλλοδαποί είναι εγκληματίες», «οι Γερμανοί είναι οργανωτικοί» κτλ.

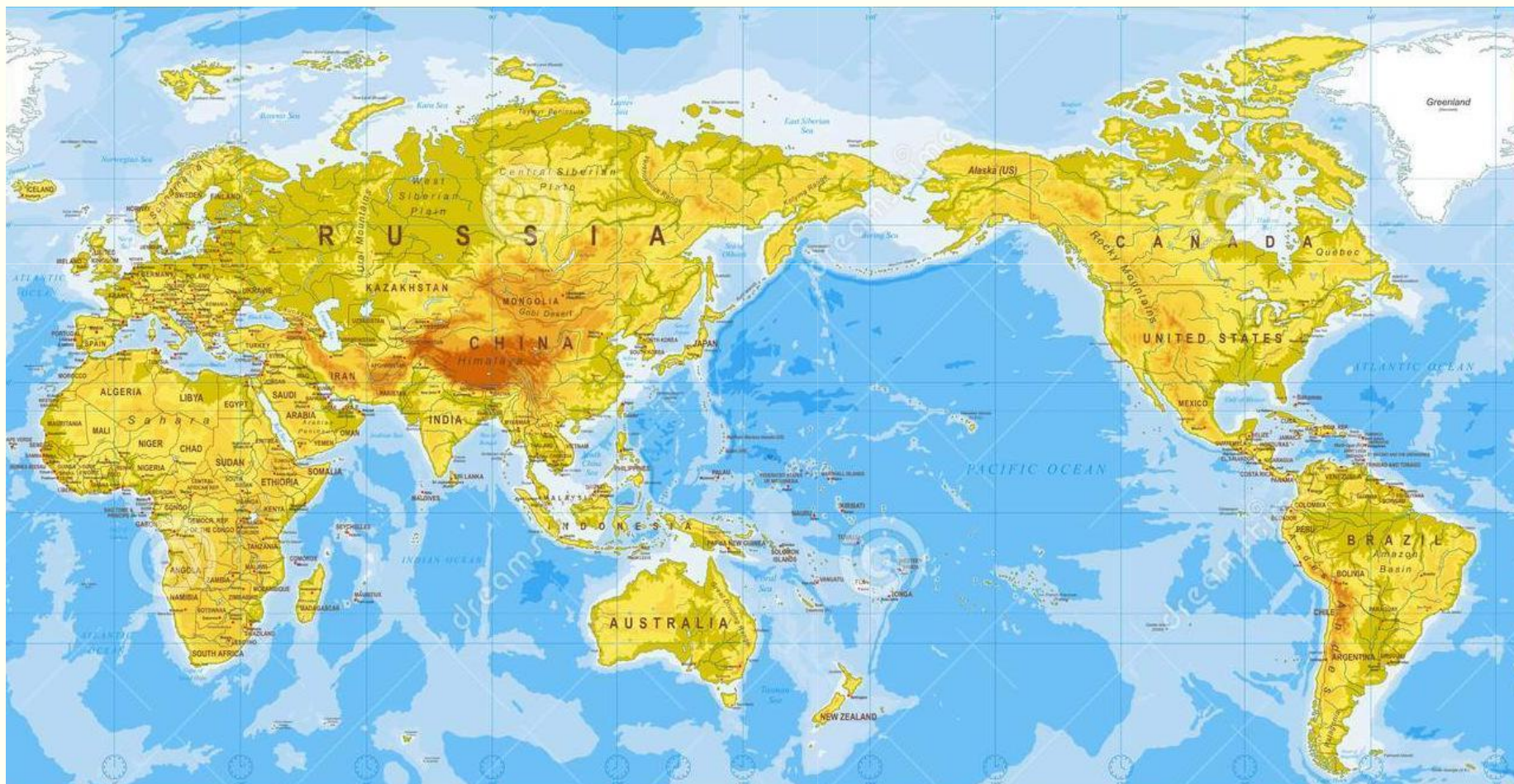
Ο τύπος της προσδοκίας μπορεί να ποικίλλει: μπορεί να είναι για παράδειγμα μια προσδοκία σχετικά με τη προσωπικότητα, τις προτιμήσεις ή τις ικανότητες ενός ανθρώπου.

Παράδειγμα: Ποιος είναι ο Σωστός Χάρτης;



Αυτός;

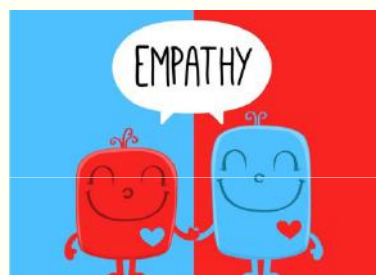
Παράδειγμα: Ποιος είναι ο Σωστός Χάρτης



Ή
Αυτός;

Ενσυναίσθηση

- Ως **ενσυναίσθηση** ορίζεται η συναισθηματική ταύτιση με την ψυχική κατάσταση ενός άλλου ατόμου, και η κατανόηση της συμπεριφοράς και των κινήτρων του



Τι νομίζουν οι περισσότεροι ότι σημαίνει ενσυναίσθηση



Να λυπάσαι τους άλλους ή να σε λυπούνται

Τι σημαίνει πραγματικά ενσυναίσθηση



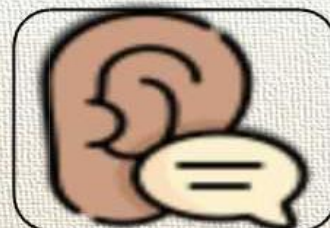
Να νιώθεις τα συναισθήματα των άλλων



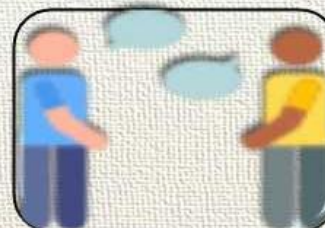
Να φαντάζεσαι πως νιώθουν οι άλλοι



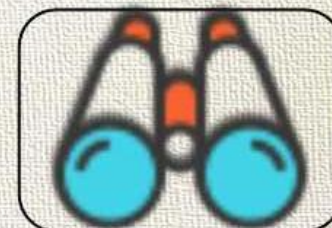
Να καταλαβαίνεις πως νιώθουν οι άλλοι



Να ακούς τι έχουν να πουν οι άλλοι



Να μιλάς με τους άλλους για το πως νιώθουν



Να βλέπεις τα πράγματα από άλλη οπτική γωνία

Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου

- 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, ή μιας ομάδας 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.



Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου

- Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για μια θέση κάθε άτομο θα πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με τη δική του/της προσωπική ικανότητα να φέρει εις πέρας κάποιο έργο.
- Η μητρότητα και η πατρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση και ποινή για την εργαζόμενη γυναίκα. Στο πλαίσιο αυτό 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.
- Οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- 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.

Καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής

- 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 μη συμπεριφέρονται περισσότερο ευνοϊκά προς έναν εργαζόμενο.
- Η πολιτική για ίσες ευκαιρίες της επιχείρησης πρέπει να δημοσιεύεται και να διανέμεται στους απασχολούμενους, να αναρτάται στους πίνακες ανακοινώσεων, να αποστέλλεται με email, να περιλαμβάνεται στις συμβάσεις που συνάπτουν οι εργαζόμενοι με την επιχείρηση, στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, στους ετήσιους απολογισμούς και όπου αλλού κρίνεται απαραίτητο, ώστε να έχουν όλοι οι εργαζόμενοι πρόσβαση σε αυτή.



Διάκριση λόγω ηλικίας

Διάκριση λόγω Αναπηρίας

- 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.
- 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 να συμβουλευούνται τους υπαλλήλους και όπου κρίνεται αναγκαίο, ειδικούς για να εγκαθιστούν τους απαραίτητους μηχανισμούς για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία.
- Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν την αναπηρία τους εμπιστευτική.
- Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν και να διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και χωρίς κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων.

Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων

- 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.
- 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.
- Οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα διάκρισης λόγω θρησκεύματος με την προσεκτική, έγκαιρη και ακριβή καταγραφή και αιτιολόγηση των πειθαρχικών ποινών.
- 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.

Διάκριση λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων

- 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
- 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.

Διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού

Πρόκειται για άτομα ομοφυλοφιλικά, αμφισεξουαλικά ή διαφυλικά

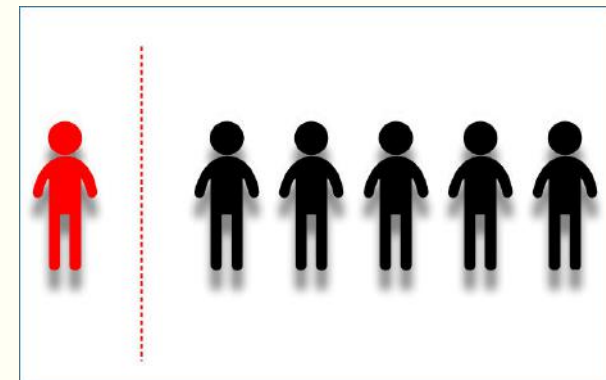
- Διεξαγωγή σεμιναρίων στους χώρους εργασίας με τη συνεργασία εργοδοτών και ΜΚΟ

Πολλαπλή Διάκριση

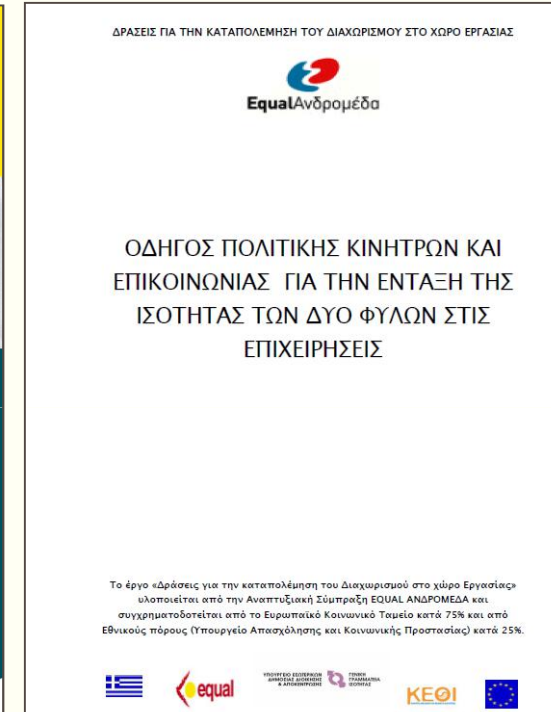
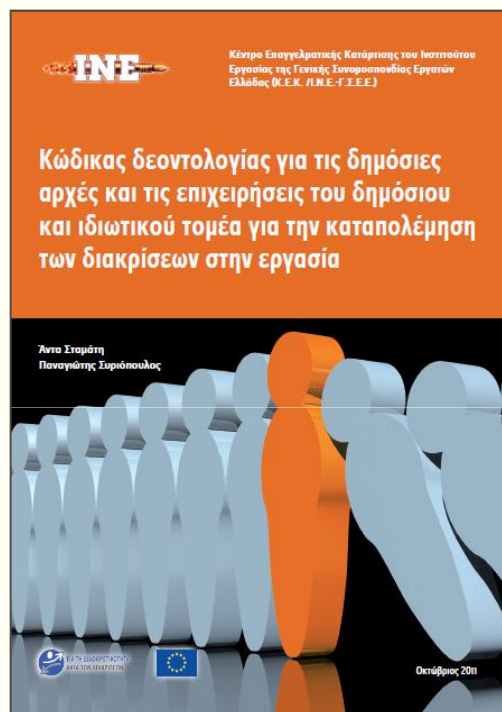
Με τον όρο «πολλαπλή διάκριση» περιγράφεται η κατάσταση όπου γίνονται διακρίσεις με βάση διάφορους λόγους που λειτουργούν ξεχωριστά.

Για παράδειγμα, μια γυναίκα που ανήκει σε εθνική μειονότητα μπορεί να υφίσταται διακρίσεις με βάση το φύλο της σε μια κατάσταση και λόγω της εθνοτικής καταγωγής της σε μια άλλη.

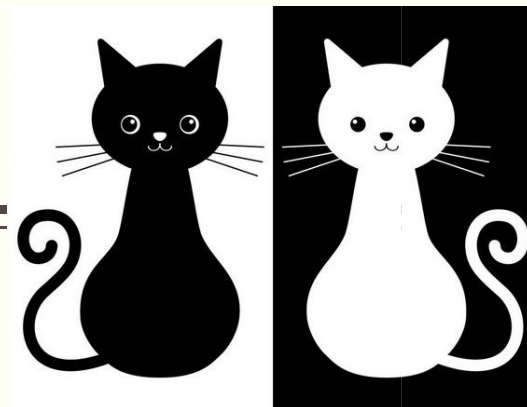
Ένας διαφορετικός όρος που χρησιμοποιείται για περιγράψει αυτή τη μορφή διακρίσεων είναι η «επιπρόσθετη διάκριση».



Οδηγοί και Κώδικες



Υπάρχουν πολλοί οδηγοί για να βοηθήσουν τους εργοδότες σε θέματα διακρίσεων



Άλλωστε όπως δήλωσε και ο κινέζος ηγέτης **Ντενγκ Σιάο - Πινγκ** (1904-1997)



Δεν έχει σημασία αν η γάτα είναι άσπρη ή μαύρη,
αρκεί να πιάνει ποντίκια.

Interreg
Greece-Bulgaria



SeeG

European Regional Development Fund

Εταιρικό Σχήμα



ΕΜΠΟΡΙΚΟ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ
ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΡΟΔΟΠΗΣ



EDA
BANSKO



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ



LOCAL ECONOMIC
DEVELOPMENT AGENCY -
RAZLOG

Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Προγράμματος Συνεργασίας Interreg V-A «Ελλάδας-Βουλγαρίας 2014-2022» και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και εθνικούς πόρους των χωρών που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας

Κωνσταντίνος Κουζούκος

τηλ: 6974550357

kouzkos@gmail.com

