

## **ΘΕΜΑ ΑΡ. 1: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ**

### **ΣΚΟΠΟΣ**

Ο σκοπός της πρώτης ενότητας είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν περισσότερο με τις έννοιες της διαφορετικότητας και των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, να τους επιτρέψει να αναγνωρίζουν συμπεριφορές που συνιστούν διάκριση και να ευαισθητοποιηθούν περισσότερο ως προς την ανάγκη να τις περιορίσουν και να τις καταπολεμήσουν.

### **ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ**

**Διακρίσεις στον χώρο εργασίας:** Περιλαμβάνει όλες τις συμπεριφορές, πρακτικές και αντιλήψεις που προωθούν άνισες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας εναντίον ενός ή περισσότερων ανθρώπων, στοχοποιώντας τους βάση των χαρακτηριστικών τους.

**Διαφορετικότητα στην εργασία:** Δημιουργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς στον χώρο εργασίας, περιλαμβανομένης της πρόσληψης ατόμων με μια ευρεία γκάμα χαρακτηριστικών και εμπειριών, και δημιουργώντας ένα περιβάλλον με σεβασμό, όπου τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου θα γίνονται αποδεκτά και σεβαστά, δίνοντας έτσι στον κάθε ένα τις ευκαιρίες για να επιτύχει στον μέγιστο δυνατό βαθμό.

**Θεσμική Διάκριση:** Ο όρος «Θεσμική Διάκριση» αναφέρεται σε κάθε αρνητική ή/και καταπιεστική πράξη/εις ή/και μέτρα ή/και πολιτικές ή/και εξαιρέσεις που επιβάλλονται από κυβερνητικά θεσμικά όργανα και υπηρεσίες, από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, από ιδιωτικές εταιρείες, άλλους οργανισμούς κτλ. εναντίον ανθρώπων, με βάση την εθνοτική τους καταγωγή, το χρώμα του δέρματός τους, τη γλώσσα τους, τη θρησκεία τους, το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο, το φύλο/έκφραση φύλου τους, τη σεξουαλικότητά τους, τυχόν αναπηρίες, ηλικία κτλ.

**Ποιότητα Εργασίας:** Αναφέρεται τόσο στις αντικειμενικές περιστάσεις και δεδομένα, όσο και στις υποκειμενικές αντιλήψεις των ατόμων που δημιουργούν τις ποιοτικές παραμέτρους των εργασιακών συνθηκών.

**Διαδικασία Εργασίας:** Η διαδικασία αυτή, που περιλαμβάνει δραστηριότητες και σχέσεις, κρατά από τη στιγμή που ένα άτομο μπαίνει στον χώρο εργασίας του/της, μέχρι τη στιγμή που φεύγει. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει άλλες δραστηριότητες/σχέσεις που έχουν να κάνουν με την εργασία, ακόμα και εάν δεν λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή/και στον χώρο εργασίας.

**Παρενόχληση:** Πρακτικές, στάσεις και συμπεριφορές που επηρεάζουν αρνητικά ένα άτομο, ειδικά όταν στοχοποιούν συγκεκριμένο άτομο που ανήκει σε προστατευμένη ομάδα. Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα αγωνίας, εκφοβισμού και εχθρότητας.

## **ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**

Με την ολοκλήρωση της μελέτης της πρώτης ενότητας, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Κατανοούν καλύτερα και να σέβονται τη διαφορετικότητα
- ✓ Ανιχνεύουν τις διακρίσεις σε βάρος συναδέλφων τους στο χώρο εργασίας
- ✓ Προωθούν συνειδητά την ισότητα
- ✓ Σέβονται τη μοναδικότητα των άλλων
- ✓ Είναι πιο ανοικτοί στην ομαδική εργασία
- ✓ Εργάζονται πιο αποτελεσματικά με τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας
- ✓ Ενισχύουν τις κοινωνικές δεξιότητές τους, όπως τη διακριτικότητα και την ανοχή

**Θυματοποίηση:** Αναφέρεται σε συμπεριφορές παρενόχλησης και άνιση μεταχείριση.

## 1.1: Εισαγωγή

Το Μέρος 1 διερευνά βασικά ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη διαφορετικότητα και τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Αρχικά, θα εξετάσουμε την ευρύτερη έννοια της ισότητας, και μετά θα παρουσιάσουμε τις κύριες μορφές των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Ακολούθως θα συζητηθούν συγκεκριμένα θέματα όπως η διαφοροποίηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διάκρισης, η έννοια της πολλαπλής διάκρισης κτλ. Τέλος, θα επικεντρωθούμε στις διάφορες μορφές συμπεριφορών σχετικές με διακρίσεις, όπως (ψυχολογική) παρενόχληση και θυματοποίηση.

## 1.2: Ποιότητα στην εργασία

Η πρόληψη και η καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, καθώς και ο σεβασμός της διαφορετικότητας, αποτελούν αποφασιστικούς παράγοντες στην αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας. Στην Ευρώπη, το θέμα της ποιότητας στον χώρο εργασίας και εν γένει στην απασχόληση, είναι συνδεδεμένο με αλλαγές στην Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, επικεντρώνοντας στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο, η ποιότητα στην εργασία γίνεται αντιληπτή ως μια πολυδιάστατη έννοια, που λαμβάνει υπόψη τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργατών, τη διασύνδεση μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών των εργατών και των απαιτήσεων της θέσης εργασίας και, τέλος, την υποκειμενική αντίληψη των χαρακτηριστικών αυτών από τους εργαζόμενους (εργασιακή ικανοποίηση).

Μια διευρυμένη αντίληψη της ποιότητας στον χώρο εργασίας (και απασχόλησης) έχει ως αποτέλεσμα τα πιο κάτω συμπεράσματα:

Πρώτα, ένα και μόνο κριτήριο για μέτρηση της ποιότητας εργασίας, δεν είναι αρκετό, αφού χρειάζονται περισσότεροι δείκτες. Δέκα δείκτες έχουν προταθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που έχουν σχέση τόσο με το ευρύτερο περιβάλλον του εργασιακού χώρου όσο και τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας: την εγγενή ποιότητα της θέσης εργασίας, την εξειδίκευση, τη διά βίου μάθηση και την εξέλιξη της καριέρας, την ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας, την ευελιξία και σιγουριά στην εργασία, την πρόσβαση και ένταξη στην αγορά εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τον κοινωνικό διάλογο και τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, την πολυμορφία και τη μη-διάκριση, καθώς και την συνολική οικονομική επίδοση και παραγωγικότητα.

Δεύτερο, πέραν από συγκεκριμένους αντικειμενικούς δείκτες, η υποκειμενική αξιολόγηση από τους ίδιους τους εργάτες, με άλλα λόγια η ικανοποίηση ή μη των εργατών με την εργασία τους, διαδραματίζει ένα εξίσου σημαντικό ρόλο. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασιακή ικανοποίηση

μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά στην εργασία (παραγωγικότητα, συστηματικές απουσίες, κτλ.) (Cabrita και Perista, 2006).

### 1.3: Διαφορά και Διακρίσεις

Η έννοια της διαφορετικότητας ή της ποικιλομορφίας, αναφέρεται στο καθεστώς ή την «ποιότητα» του άλλου ατόμου. Η διαφορετικότητα είναι επίσης η κατάσταση στην οποία ένα άτομο αναγνωρίζει τη μοναδικότητά/διαφορετικότητά του σε σχέση με άλλα άτομα.

Η έννοια αυτή συνεπάγεται αναγνώριση, αποδοχή και σεβασμό: «Αυτό σημαίνει κατανόηση του γεγονότος ότι το κάθε άτομο είναι μοναδικό και αναγνώριση των ατομικών μας διαφορών. Οι διαφορές αυτές μπορεί να αναπτυχθούν γύρω από διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς μας που αναφέρονται σε φυλή, εθνότητα, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικό-οικονομική θέση, ηλικία, σωματικές ικανότητες, γλώσσα, θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις ή άλλες ιδεολογίες»<sup>1</sup>.

Κάτι παρόμοιο συμβαίνει επίσης και στο πεδίο της εργασίας και απασχόλησης, όπου η ανομοιογένεια επισημαίνει τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των ατόμων, βασισμένη στα πιο πάνω χαρακτηριστικά.

Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι διακρίσεις περιλαμβάνουν στερεότυπα και προκαταλήψεις, επίσημες και ανεπίσημες πρακτικές, συμφωνίες και ούτω καθ' εξής, που έχουν ως αποτέλεσμα μια λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ατόμων ή ομάδων ατόμων λόγω κάποιων χαρακτηριστικών τους. Βάση των διαφόρων ορισμών σε σχέση με τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, οι κύριοι λόγοι για τις διακρίσεις αυτές, είναι οι ακόλουθοι:<sup>2</sup>

**Ρατσισμός:** Η φυλετική διάκριση λαμβάνει χώρα λόγω αντιλήψεων και στάσεων, στρεφόμενη εναντίων θυμάτων με βάση το (αντιληπτό) φυλετικό ή/και εθνοτικό μεταναστευτικό τους υπόβαθρο, ή/και το χρώμα του δέρματός τους, τη γλώσσα τους κτλ. Συνήθως επηρεάζει άτομα που ανήκουν ή που θεωρείται ότι ανήκουν σε εθνικές μειονότητες, άτομα με διαφορετικό χρώμα δέρματος, μετανάστες και πρόσφυγες, περιλαμβανομένων «μεταναστών δεύτερης ή τρίτης γενιάς» οι οποίοι, παρόλο που μπορεί να έχουν την εθνικότητα του κράτους υποδοχής, μπορεί ακόμα να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, για παράδειγμα λόγω της εμφάνισής τους ή του ονόματός τους. Σε αυτή την κατηγορία διακρίσεων, τουλάχιστον στην Ευρώπη, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις διακρίσεις εναντίον των Ρομά.

**Διάκριση Φύλου:** Η διάκριση φύλου αναφέρεται στις διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα λόγω σεξιστικών/μισογυνιστικών αντιλήψεων και στάσεων. Οι δράστες διαλέγουν τα θύματά τους

---

<sup>1</sup> <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang-en/index.htm)

βασισμένοι στο πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι την έκφραση του φύλου/φυλετική ταυτότητα, συμπεριλαμβανομένων και σωματικών χαρακτηριστικών και κοινωνικών αντιλήψεων. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται για παράδειγμα στις συνθήκες που συχνά επιβάλλονται όσον αφορά την πλήρωση μιας θέσης εργασίας, όπως το ελάχιστο βάρος ή ύψος, χαρακτηριστικά τα οποία δεν είναι απαραίτητα για την εκτέλεση των συγκεκριμένων απαιτήσεων και δεν επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση. Η δεύτερη κατηγορία μπορεί να συσχετίζεται με τις διακρίσεις βάση της οικογενειακής κατάστασης ή/και της μητρότητας. Επιπρόσθετα, η διάκριση φύλου περιλαμβάνει και δεν εξαντλείται στην απαίτηση από άτομα συγκεκριμένου φύλου να πληρώσουν μια θέση εργασίας ή την εξαίρεση ατόμων συγκεκριμένου φύλου. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε επίσης, ότι η διάκριση λόγω φύλου συχνά περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση/βία. Τέλος, η διάκριση λόγω φύλου μπορεί να επηρεάσει γυναίκες, άτομα trans ή μη-δυναδικά πρόσωπα, ή οποιοδήποτε άτομο που δεν ταυτίζεται ή δεν γίνεται αντιληπτό ως άντρας.

**Θρησκευτική Διάκριση:** Η θρησκευτική διάκριση περιλαμβάνει μορφές κακομεταχείρισης βασισμένες σε θρησκευτικές πεποιθήσεις εκπεφρασμένες από άτομα ή λόγω της συμμετοχής τους σε θρησκευτικές ομάδες, καθώς και διάκριση ενάντια σε άτομα που δεν ανήκουν ή δεν γίνονται αντιληπτά να ανήκουν σε συγκεκριμένη θρησκευτική ομάδα ή ταυτίζονται με/γίνονται αντιληπτοί ως άθεοι. Η θρησκευτική διάκριση μπορεί να στοχοποιεί επίσης ομάδες ατόμων που (γίνονται αντιληπτά ως να) ανήκουν σε θρησκευτικές μειονότητες μέσα σε ένα συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο.

Σε μερικές περιπτώσεις, μπορεί να υπάρχουν νόμιμοι λόγοι για περιορισμό των θρησκευτικών ελευθεριών και δικαιωμάτων των ατόμων στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, μια θρησκεία μπορεί να ανακηρύσσει μια ημέρα ξεκούρασης διαφορετική από αυτή που ορίζει ο νόμος, ή να επιβάλλει συγκεκριμένο τύπο ρούχων που μπορεί να μην είναι συμβατό με συγκεκριμένα πρότυπα ασφάλειας. Όμως, πρέπει να είναι ξεκάθαρο ότι καθένας δεν μπορεί να εξαναγκαστεί να φοράει ή να μη φοράει συγκεκριμένα ρούχα για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με πρότυπα ασφάλειας.

**Πολιτική Διάκριση:** Η πολιτική διάκριση αναφέρεται στη διάκριση που γίνεται ενάντια σε άτομα λόγω των (αντιληπτών) σχέσεων του ως συνδεδεμένο μέλος με πολιτικό κόμμα/πολιτικές ιδέες/κοινωνικό-οικονομικές απόψεις ή λόγω των (αντιληπτών) δραστηριοτήτων του σε μη κυβερνητικούς οργανισμούς.

**Κοινωνική Διάκριση:** Η κοινωνική διάκριση λαμβάνει χώρα με βάση την κοινωνική καταγωγή, λόγω της (αντιληπτής) κοινωνικής τάξης/κοινωνικό-επαγγελματικών περιστάσεων του θύματος, και μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση μερικών ανθρώπων σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργασίας.

**Ηλικιακός Ρατσισμός:** Ο ηλικιακός ρατσισμός ή διάκριση λόγω ηλικίας, μπορεί να αφορά τόσο νεαρότερους όσο και μεγαλύτερους εργάτες. Οι νεαρότεροι εργάτες μπορεί να υποστούν διάκριση σε σχέση με τους μισθούς τους (που συνήθως είναι χαμηλότεροι), του είδους της εργασίας που

επιτελούν ή των ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι εργαζομένων μπορεί να υποστούν διάκριση σε σχέση με τις ικανότητές τους, λόγω της υποτίμησης (ηθελημένης ή μη) της πείρας τους, ή λόγω της στρατολόγησης νεαρότερων εργαζομένων με χαμηλότερους μισθούς.

**Αρτιμελισμός:** Ο αρτιμελισμός συνιστά διάκριση ενάντια σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Σε αυτή την περίπτωση, η διάκριση μπορεί να σχετίζεται με προδιαγραφές πρόσληψης, τον τύπο εργασίας που ανατίθεται σε εργαζόμενο με ειδικές ανάγκες, πρόσβαση ή εγκαταστάσεις που αντικειμενικά χρειάζονται για να φέρει εις πέρας την εργασία του.

**Ομοφοβία/Τρανσοφοβία:** Η ομοφοβική/τρανσοφοβική διάκριση είναι διάκριση βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και την ταυτότητα φύλου και γίνεται εναντίον των ομοφυλοφίλων/αμφιφυλόφιλων/αμφοτεροφυλοφίλων/διεμφυλικών/διαφυλικών και άλλων μη ετεροφυλόφιλων/μη-δυναδικών ατόμων (ΛΟΑΤΚΙ) ή ατόμων για τα οποία πιστεύεται ότι σχετίζονται με την ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα. Πολύ συχνά, τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα υποφέρουν από συμπεριφορές που ανάγονται σε παρενόχληση τόσο από συναδέλφους, όσο και από προϊσταμένους.

**Διάκριση βάση της οικογενειακής κατάστασης:** Η διάκριση που σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση ενός ατόμου μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία πρόσληψης ή/και ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης ή/και μισθούς. Τέτοια διάκριση επηρεάζει συνήθως γυναίκες που είναι παντρεμένες ή μπορεί να παντρευτούν ή/και γυναίκες που έχουν ή μπορεί να κάνουν παιδιά. Αυτό οφείλεται τόσο στα στερεότυπα που έχουν να κάνουν με τις γυναίκες αλλά και με τις πραγματικές, αυξημένες ευθύνες ανατροφής των παιδιών και τις υποχρεώσεις μητρότητας που έχουν ανατεθεί στις γυναίκες.

**Συντεχνίες:** Σε αυτή την περίπτωση, οι άνθρωποι μπορεί να είναι θύματα διάκρισης βάση της (αντιληπτής) συμμετοχής σε/διασύνδεση με συντεχνία ή συντεχνιακή δραστηριότητα.

## **1.4: Πολλαπλή Διάκριση – Άμεση/Έμμεση Διάκριση – Στάδια στον Χώρο Εργασίας όπου Παρουσιάζονται Διακρίσεις**

Σε πολλές περιπτώσεις, ο συνδυασμός περισσότερων από ένα λόγων διάκρισης, οδηγεί σε πολλαπλή διάκριση. Η πολλαπλή διάκριση, παρόλο που είναι δύσκολο να μετρηθεί, αφορά την πλειοψηφία των εργαζομένων τα οποία είναι θύματα διάκρισης. Για παράδειγμα, μια μετανάστρια εργάτρια μεγαλύτερη σε ηλικία, μπορεί να είναι θύμα πολλαπλής διάκρισης βάση του φύλου, της φυλής και της ηλικίας.

Η διάκριση στην εργασία μπορεί να είναι άμεση και έμμεση. Η άμεση διάκριση είναι όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από άλλους, βάση του υπόβαθρου του ή/και των χαρακτηριστικών του. Η έμμεση διάκριση είναι όταν ένας κανονισμός, απόφαση, πολιτικό κριτήριο ή πρακτική που εμφανίζεται εκ πρώτης όψεως ουδέτερη επειδή εφαρμόζεται σε όλους, οδηγεί σε διάκριση κατά την

εφαρμογή, καθώς επηρεάζει αρνητικά άτομα συγκεκριμένου υπόβαθρου/με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (Baldourd & Chrysakis, 2012).

Για παράδειγμα, άμεση διάκριση υπάρχει στην περίπτωση διαφημίσεων όπως: «εταιρεία με βάση τον Ταύρο ζητά να προσλάβει ξυλουργό – κατασκευαστή επίπλων, ο οποίος να είναι Έλληνας και να είναι μέχρι 40 χρονών», «κέντρο αναψυχής στους Αμπελόκηπους ζητά να προσλάβει Ελληνίδες μέχρι 30 χρονών με εμπειρία». Και οι δύο διαφημίσεις εξαιρούν «μη-Έλληνες» (διάκριση βάση φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής) και θέτουν όρια ηλικίας (ηλικιακή διάκριση).

Παραδείγματα έμμεσης διάκρισης εντοπίζονται από τον Διαμεσολαβητή (Ombudsperson) στην περίπτωση των διαδικασιών για εισδοχή στα στρατιωτικά σχολεία και στις δυνάμεις ασφαλείας, όπου είναι συχνό φαινόμενο οι υποψήφιοι να υποβάλλονται σε αθλητικές δοκιμασίες με κοινά όρια. Παρόλο που αυτή η πρακτική μπορεί να φαίνεται εκ πρώτης όψεως ουδέτερη, πρακτικά τα όρια που έχουν τεθεί ταιριάζουν περισσότερο στις ικανότητες των αντρών, με αποτέλεσμα να εξαιρείται ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός γυναικών. Παρόμοια είναι και η πρακτική της εισαγωγής κοινών κατώτατων ορίων για γυναίκες και άντρες για την εισαγωγή υποψηφίων σε αυτά τα σχολεία (π.χ. 1.70 μέτρα ύψος). Δεδομένων των σωματικών χαρακτηριστικών των αντρών και γυναικών όσον αφορά το ύψος, αυτή η πρακτική αποβαίνει εις βάρος των γυναικών υποψηφίων. Διάκριση (άμεση ή έμμεση) μπορεί να υπάρξει σε όλα τα στάδια της διαδικασίας εργασίας, (α) ξεκινώντας από τη διαδικασία πρόσληψης και εισαγωγής σε χώρο εργασίας και (β) περνώντας μέσα από τη διαδικασία εργασίας με συγκεκριμένο ρυθμό, μέχρι τη φυγή από τον χώρο εργασίας.

Είναι συχνά δύσκολο να αποδειχτεί διάκριση που συνέβη κατά τη διάρκεια συνέντευξης λόγω της προφορικής φύσης της διαδικασίας μεταξύ του εργοδότη (ή του ατόμου που τον αντιπροσωπεύει) και του υποψήφιου εργαζομένου. Παρ' όλα αυτά, κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, ο εργοδότης ή οι αντιπρόσωποι του συχνά ρωτούν τους υποψήφιους εργαζόμενους ερωτήσεις σε σχέση με την εθνοτική ή φυλετική τους καταγωγή, την οικογενειακή τους κατάσταση ή τις προθέσεις τους για το αν θα κάνουν παιδιά. Οι εργοδότες λαμβάνουν υπόψη τις απαντήσεις αυτές στην απόφαση πρόσληψης ή απόρριψης. Αυτό συνιστά διάκριση. Επιπρόσθετα, πολλές φορές, τέτοιες ερωτήσεις μπορεί να μην τεθούν άμεσα, αλλά ο εργοδότης ή οι αντιπρόσωποι του μπορούν να εξάγουν συμπεράσματα από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των υποψηφίων (εμφάνιση, χρώμα, ρούχα, γλώσσα σώματος, προφορά κτλ.) και αυτό μπορεί να επηρεάσει την απόφασή τους όσον αφορά την πρόσληψη.

Η διάκριση μπορεί να αποτελείται από προσβλητικές συμπεριφορές σχετιζόμενες με τη διαφορετικότητα ενός υπαλλήλου, που έχουν να κάνουν με άνισες πρακτικές (τυπικές ή ανεπίσημες) όσον αφορά την αμοιβή και τα δικαιώματα, και οι οποίες μπορεί να λειτουργήσουν ως εμπόδια για την εξέλιξη ενός υπαλλήλου. Σε τέτοια περίπτωση, η διάκριση μπορεί να έχει σχέση με: πληρωμή, εργασιακά δικαιώματα, προστασία μητρότητας, περιεχόμενο εργασίας που ανατίθεται σε

εργαζόμενο, ευκαιρίες κατάρτισης, έπαινος απόδοσης, προοπτικές εργασιακής ανέλιξης, ασφάλεια εργασίας κτλ. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το πρόσφατο παράπονο ενός εργαζόμενου στην προώθηση προϊόντων, ο οποίος βρέθηκε να εργάζεται σε παράρτημα υπεραγοράς προωθώντας καλλυντικά. Ο υπάλληλος παραπονέθηκε ότι μετά από 2 ώρες δουλειάς, ο υπεύθυνος του παραρτήματος του ζήτησε να φύγει επειδή «είναι ξένος και το κατάστημα είναι Ελληνικό και απευθύνεται σε Έλληνες».

Ένας υπάλληλος μπορεί να υποστεί διάκριση αλλά και υποτίμηση κατά την απόλυση, παραίτηση ή αφυπηρέτησή του.

### **1.5: Παρενόχληση και θυματοποίηση ως συγκεκριμένες μορφές διάκρισης**

Σε μερικές περιπτώσεις, η διάκριση εναντίον εργάτη ή υπαλλήλου δεν είναι περιορισμένη σε συγκεκριμένα στερεότυπα αλλά συγκεκριμενοποιείται μέσω πράξεων και συμπεριφορών που μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης *ψυχολογικής παρενόχλησης*. Η ψυχολογική παρενόχληση (επίσης γνωστή ως εκφοβισμός) είναι μια μορφή βίας και ορίζεται ως η εκούσια χρήση δύναμης εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων, με την πρόθεση να βλάψει ή να οδηγήσει σε βλάβη τη σωματική ή/και διανοητική ή/και πνευματική ή/και ηθική ή/και κοινωνική ανάπτυξη του εν λόγω ατόμου ή της ομάδας. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι η διάρκεια, η συχνότητα και η επανάληψη. Με άλλα λόγια, αυτό είναι συχνά το αποτέλεσμα συσσώρευσης και επαναλαμβανόμενης βίαιης συμπεριφοράς ή/και περιστατικών (χειρονομιών, λέξεων, στάσεων ή συμπεριφορών), που επηρεάζουν, συχνά μέσω συστηματικής επανάληψης, την αξιοπρέπεια ή/και την πνευματική ή/και σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου. Αυτές είναι σχετικά ύπουλες επιθέσεις που είναι δύσκολο να εντοπίσεις και να αποδείξεις. Η βλάβη που προκαλείται δεν αφορά κυρίως τη σωματική υγεία του ατόμου, ακόμα και εάν η ηθική παρενόχληση μερικές φορές περιλαμβάνει σωματική βία, ή εάν έχει μακροπρόθεσμη επίδραση στην φυσική κατάσταση του ατόμου. Συγκεκριμένα, ο M.F. Hirigoyen (2002) εντοπίζει τέσσερις κατηγορίες που αποτελούν ηθική παρενόχληση:

**Αδίκια στις συνθήκες εργασίας:** η συστηματική αμφισβήτηση όλων των αποφάσεων που παίρνονται από ένα άτομο, υπερβολική ή άδικη κριτική σε σχέση με την εργασία, συστηματική ανάθεση καθηκόντων πέραν από τις ικανότητες του ατόμου με αποτέλεσμα την αδυναμία να αποδώσει ή ακόμα και αποτυχία, αφαίρεση καθηκόντων κτλ.

**Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας:** ο εργοδότης/συνάδελφοι δεν απευθύνουν τον λόγο στο θύμα, ο εργοδότης/συνάδελφοι επικοινωνούν μαζί του μόνο γραπτώς ή μέσω άλλων, η παρουσία του αγνοείται, το θύμα υπόκειται σε διαχωρισμό/απομόνωση/περιθωριοποίηση.

**Στέρηση αξιοπρέπειας:** μπορεί να περιλαμβάνει μειωτικές κινήσεις προς το θύμα, υποτιμητικά σχόλια, διάδοση φημών, προσβλητικές αναθέσεις. Αναφέρεται επίσης και ως *υποτιμητική/εξευτελιστική μεταχείριση*, που είναι η συμπεριφορά ενός ατόμου που προσβάλλει

ή/και ταπεινώνει κάποιο άλλο. Μπορεί να είναι προφορική ή μη, και μπορεί να περιλαμβάνει προσβολές, φωνές, χειρονομίες, ήχους κτλ.

**Προφορική, σωματική ή σεξουαλική βία:** μπορεί να περιλαμβάνει απειλές σωματικής βίας, υβριστική ομιλία, παρενόχληση έξω από το χώρο εργασίας, σωματικές επιθέσεις.

Μια κοινή μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας που επηρεάζει κυρίως γυναίκες, είναι η *σεξουαλική παρενόχληση*.

**Σεξουαλική παρενόχληση** είναι οποιαδήποτε μη-συναινετική ή/και ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά. Μπορεί να είναι προφορική, μη προφορική ή/και σωματική, υπονοούμενη ή/και ξεκάθαρη. Μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλικές προτάσεις, απαιτήσεις, αιτήματα ή/και σεξουαλικά βλέμματα/ χειρονομίες/ήχους κτλ.

*Ανεπιθύμητη διαγωγή/συμπεριφορά* είναι οποιαδήποτε συμπεριφορά που ο δέκτης θεωρεί ως ανεπιθύμητη, ακόμα και εάν δεν έχει εκφράσει αντίρρηση ή φαίνεται να έχει συγκατατεθεί σε αυτήν. Η **«θυματοποίηση»** στο χώρο εργασίας αναφέρεται στην κακομεταχείριση, παρενόχληση ή άσχημη συμπεριφορά που έχει υποστεί άτομο ή έχει υποστηριχτεί από συνάδελφο που έχει καταγγείλει τέτοια συμπεριφορά. Διάκριση μπορεί επίσης να υπάρξει εναντίον υπαλλήλου που έχει κάνει παράπονα για ανακολουθίες σε δημόσιες υπηρεσίες ή στο δημόσιο γενικότερα. Σε αυτή την περίπτωση, μιλάμε για μια μορφή ψυχολογικής βίας και διάκρισης εις βάρος των ούτω καλούμενων «πληροφοριοδοτών» (αυτών που σημαίνουν το συναγερμό ή αποκαλύπτουν ένα μυστικό). Ο πληροφοριοδότης είναι το άτομο που καταγγέλλει βία, δωροδοκία, νόμιμες παραβιάσεις ή παράνομες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στη δημόσια υπηρεσία για την οποία εργάζεται και τα οποία αποτελούν κίνδυνο για τη δημόσια υγεία και ασφάλεια. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα αυτά γίνονται θύματα αντιποίνων.



