

ΘΕΜΑ ΑΡ. 3: ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΘΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΣΕΒΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός αυτού του μέρους είναι να εξοικειώσει τους εκπαιδευόμενους με το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης διακρίσεων καθώς και τις δράσεις των σωμάτων που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης. Αυτό θα τους επιτρέψει να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους για να καταπολεμήσουν τη διάκριση στο χώρο εργασίας.

3.1: Πολιτικές και πρωτοβουλίες σε διεθνές επίπεδο εναντίον των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

3.1.1. Κύπρος

Παρά την επικύρωση σχεδόν όλων των διεθνών εργαλείων, και κυρίως της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, ήταν μόλις τον Ιανουάριο του 2004, πριν την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που η Κύπρος πέρασε συγκεκριμένες νομοθεσίες¹ εναντίον των διακρίσεων και του ρατσισμού, προκειμένου να μεταφερθούν οι σχετικές Οδηγίες της ΕΕ καθώς και η Απόφαση-Πλαίσιο του Συμβουλίου 2008/913/ΙΗΑ για την καταπολέμηση συγκεκριμένων μορφών και εκφράσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου. Επιπρόσθετα, το 2011, ένας νέος νόμος² θεσπίστηκε για τη μεταφορά της Απόφασης-Πλαισίου του Συμβουλίου 2008/913/ΙΗΑ για την καταπολέμηση συγκεκριμένων μορφών και εκφράσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου.

Αυτοί οι νόμοι συμμορφώνονται, σε μεγάλο βαθμό με τις Οδηγίες της ΕΕ, αφού ποινικοποιούν συμπεριφορές που δημιουργούν διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής, τόσο στο πλαίσιο της

¹ Η νομοθεσία αυτή περιλαμβάνει τέσσερεις νόμους: τον Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία του 2004 (Νόμος 58(Ι)/2004), τον Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (Φυλετική ή Εθνοτική Καταγωγή) (Νόμος 59(Ι)/2004), τον Νόμο Περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) (Νόμος 42(Ι)/2004), και τον Νόμο (Τροποποίηση) περί Ατόμων με Αναπηρίες (Νόμος 57(Ι)/2004)

² Ο Νόμος περί Καταπολέμησης Ορισμένων Μορφών και Εκδηλώσεων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας μέσω του Ποινικού Δικαίου Νόμος του 2011 (Νόμος 134(Ι)/2011)

απασχόλησης και εργασίας, όσο και στα πεδία που καλύπτονται από την Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα 2000/43/EC, προβλέπουν το δικαίωμα των θυμάτων να ζητούν αποζημίωση, προστατεύουν ενάντια στη θυματοποίηση όταν υπάρχει καταγγελία διάκρισης, ενώ προβλέπουν και μέτρα θετικής δράσης που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί μέχρι τώρα³. Παρόλο όμως που οι νόμοι αυτοί περιλαμβάνουν πρόνοιες και εργαλεία για καταπολέμηση φυλετικών διακρίσεων, η εφαρμογή τους στην Κύπρο εξακολουθεί να μην είναι σε ψηλά επίπεδα.

Περαιτέρω, δεδομένου του μεταναστευτικού συστήματος και της εξαιρετικά περιοριστικής οργάνωσης αλλά και των διοικητικών πρακτικών, υπάρχει διάκριση εναντίον των μεταναστών εργατών που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, αφού τόσο νομικά όσο και πρακτικά, εξαιρούνται από την Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση. Ακόμα και βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως το να αλλάζεις εργασία ή εργοδότη περιορίζονται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και υπόκεινται στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης. Εξαιρούνται ακόμα από βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως επίδομα ανεργίας και σύνταξη, ακόμα και εάν έχουν συμπληρώσει τις απαιτήσεις του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων⁴. Οι κυπριακές κυβερνήσεις έχουν επανειλημμένα αποτύχει να καταλήξουν σε διμερείς συμφωνίες με οποιαδήποτε από τις χώρες προέλευσης των μεταναστών, για να τους διευκολύνουν να μεταφέρουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα όταν επιστρέφουν. Η ακόλουθη πολιτική του Τμήματος Εργασίας περικλείει την ουσία του μεταναστευτικού συστήματος, ενώ την ίδια στιγμή επιχειρεί κατάφωρα να αντικρούσει τις διακρίσεις που οι μετανάστες υπήκοοι τρίτων χωρών υφίστανται στην απασχόληση και στη διαμονή λόγω του συστήματος. «Η υπογραφή Διμερών Συμφωνιών που αφορούν την απασχόληση, δεν αποτελεί μέρος της βασικής πολιτικής της Κυπριακής κυβέρνησης. Υπάρχει συγκεκριμένο σύστημα που λειτουργεί στην Κύπρο, που επιτρέπει την απασχόληση εργατικού δυναμικού από οποιαδήποτε χώρα του κόσμου, παρόλο που προτεραιότητα δίνεται σε πολίτες της ΕΕ. Αυτό το σύστημα διασφαλίζει την προστασία των ξένων που εργάζονται στην Κύπρο και εξασφαλίζει συνθήκες ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τις διεθνείς υποχρεώσεις της Κύπρου»⁵.

Επιπρόσθετα, από την αρχή της μετανάστευσης, η αγορά απασχόλησης έχει διαχωριστεί τόσο οριζόντια όσο και κάθετα. Παρόλο που οι υπήκοοι τρίτων χωρών επιτρέπεται να δουλεύουν σε πολλούς τομείς, μπορούν να το κάνουν μόνο ως ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό. Επί του παρόντος, ως αποτέλεσμα της οικονομικής

³ Μέχρι τώρα, μόνο στον τομέα της καταπολέμησης διακρίσεων λόγω αναπηρίας, έχει χρησιμοποιήσει το κράτος μέτρα θετικής δράσης.

⁴ Για παράδειγμα, πολλοί μετανάστες εργάτες που μένουν στην Κύπρο για 10 ή 15+ χρόνια.

⁵ Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

κρίσης και της περαιτέρω σκλήρυνσης των περιοριστικών πολιτικών μετανάστευσης, είναι ουσιαστικά περιορισμένοι σε δραστηριότητες ιδιωτικών νοικοκυριών και στους τομείς της γεωργίας, κτηνοτροφίας, αλιείας και δασοκομίας. Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 2015⁶, σε σύνολο 18.050 ανθρώπων που εργοδοτούνταν σε οικιακές εργασίες, οι 17.357 ή 96.12% ήταν μετανάστες-υπήκοοι τρίτων χωρών, στη συντριπτική τους πλειοψηφία γυναίκες, ενώ στους τομείς της αλιείας, γεωργίας, κτηνοτροφίας και δασοκομίας, το ποσοστό των μεταναστών-υπηκόων τρίτων χωρών ήταν 14.61%. Στον κατασκευαστικό τομέα, που είναι ένας από τους τομείς που επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση και εργοδοτούσε πολλούς υπηκόους τρίτων χωρών, το ποσοστό τους έχει πέσει κάτω από 6%.

Ενσωμάτωση μεταναστών εργατών και προστασία ενάντια στις διακρίσεις

Πρέπει να ειπωθεί από την αρχή ότι οι συλλογικές συμβάσεις στην Κύπρο είναι πολύ περιορισμένες όσον αφορά την καταπολέμηση ή/και την προώθηση μέτρων ενάντια στην διάκριση στην εργασία⁷.

Αντιθέτως, οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν αυτολεξεί πολλές πρόνοιες που προωθούν τις διακρίσεις στην εργασία, όπως για παράδειγμα τα συμβόλαια για τους μετανάστες, όπου λέει ότι ο Εργοδότης θα «αφαιρεί από τον μηνιαίο μισθό του Εργοδοτούμενου τη συνδρομή στην Συντεχνία, όπως προνοείται από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση. Ο Εργοδότης θα διανέμει το ποσό των συνδρομών που αφαιρείται ισόποσα μεταξύ των συντεχνιών.»⁸ Με άλλα λόγια, οι εργάτες-υπήκοοι τρίτων χωρών δε ερωτώνται καν σε ποια συντεχνία θα προτιμούσαν να ανήκουν, ή εάν θέλουν να ανήκουν σε συντεχνία καθόλου. Μια εξαίρεση αυτής της γενικής τάσης, μπορεί να βρεθεί στη συλλογική σύμβαση για τα Γηροκομεία, που αναφέρεται ότι «για μη-Κύπριους υπαλλήλους, ποσοστό 1% θα αφαιρείται και θα

⁶ Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (CYSTAT), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2015, 08/07/2016. Available at http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁷ Δείτε για παράδειγμα Γιαννακourou, Μ. και Soumeli, Ε., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece και Cyprus*, διαθέσιμο στο http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, Α., *Gender Equality και Collective Agreements* (στα Ελληνικά), Ιούνιος 2018,; Papadopoulou, Α. και Soumeli, Ε., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, available at <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

⁸ Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, Συλλογικές Συμβάσεις – Ηλεκτρονικό Αρχείο, διαθέσιμο στο http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; Συμβόλαια Απασχόλησης, διαθέσιμο στο <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Epyasia%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

πληρώνεται στη Συντεχνία της επιλογής του/της. Εάν ο υπάλληλος δεν υποδείξει καμιά επιλογή, το ποσό θα πληρώνεται αναλογικά στις Συντεχνίες που υπογράφουν αυτή τη συμφωνία».

Ακόμα μια αξιοσημείωτη εξαίρεση, παρόλο που είναι περιορισμένο το πεδίο εφαρμογής της, είναι η ακόλουθη πρόνοια για την καταπολέμηση διακρίσεων στον κατασκευαστικό τομέα: «*Συντεχνιακή δράση, θρησκεία, φυλή και πολιτικά πιστεύω, δε θα αποτελούν έδαφος για απόλυση και δε θα δικαιολογούν διάκριση μεταξύ των υπαλλήλων*».

Οι μετανάστες εργάτες που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, συμπεριλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις και πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους Κύπριους αλλά και με άλλους Ευρωπαίους εργάτες. Παρ' όλα αυτά, υπόκεινται σε όρους και προϋποθέσεις που αποτελούν διακρίσεις, και οι οποίοι υποβάλλονται και ρυθμίζονται από το μεταναστευτικό σύστημα και τα εργοδοτικά συμβόλαια. Παραδείγματα είναι: Περιορισμένη περίοδος απασχόλησης, τερματισμός απασχόλησης για λόγους που δεν εφαρμόζονται για Κύπριους και άλλους Ευρωπαίους πολίτες, και συνεπώς, τερματισμός των αδειών παραμονής και απασχόλησης και απέλαση. Μεταξύ άλλων, μπορεί να τερματιστεί το συμβόλαιο υπηκόων τρίτων χωρών εάν «*βρεθούν ένοχοι από οποιοδήποτε δικαστήριο για κατανάλωση αλκοολικών ποτών [...] ή τζόγο, [...] ή εάν λείπουν από την εργασία τους για περισσότερο από ένα μήνα λόγω ασθένειας που δεν οφείλεται σε ατύχημα*».⁹

Η θέση των δύο κατηγοριών μεταναστών, οικιακοί εργάτες και εργάτες στη γεωργία και κτηνοτροφία, που αποτελούν την πλειοψηφία των μεταναστών από τρίτες χώρες, είναι πολύ χειρότερη, όπως φαίνεται από τα διαφορετικά συμβόλαια απασχόλησης.¹⁰ Για αρχή, και οι δύο κατηγορίες έχουν συγκεκριμένους μισθούς που είναι πολύ χαμηλότεροι από τον κατώτατο μισθό¹¹ (€309 καθαρός/€460 ακαθάριστος και €374 καθαρός/€455 ακαθάριστος για οικιακούς εργάτες και εργάτες σε φάρμες αντίστοιχα). Σημειώνεται επίσης ότι ο μισθός των οικιακών εργατών ήταν ο πρώτος που μειώθηκε τον Ιούνιο του 2013 μετά τη διάσωση της

⁹ Γενικά Συμβόλαια Απασχόλησης, διαθέσιμο στο

<http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Epyasia%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹⁰ Συμβόλαιο Απασχόλησης [για οικιακούς εργάτες]; Τομείς Γεωργία και Κτηνοτροφίας – Συμβόλαιο Απασχόλησης.

¹¹ Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός που είναι κατοχυρωμένος με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου και είναι στα €870, προβλέπεται για ειδικά ευάλωτους ανειδίκευτους ή μερικώς ειδικευμένους εργάτες. Δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι οι μετανάστες οικιακοί εργάτες και οι εργάτες στις φάρμες, δε συμπεριλαμβάνονται στα επαγγέλματα που καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό.

Κύπρου από την ΕΕ και την επιβολή μειώσεων σε μισθούς σε όλη την οικονομία. Υπήρξε ακόμα διάκριση εναντίον των εργατών από τρίτες χώρες και στον αριθμό των δημόσιων αργιών που δικαιούνται: 9 και 10 μέρες για οικιακούς εργάτες και εργάτες στη φάρμα αντίστοιχα, σε αντιδιαστολή με 15-16 μέρες για τους υπαλλήλους σε άλλους τομείς. Υπήρξε ακόμα διάκριση εναντίον των οικιακών εργατών επειδή δε δικαιούνταν υπερωρίες, άσχετα από τις πολλές περισσότερες ώρες που αναγκάζονταν να δουλεύουν σε σχέση με τις 42 που προβλέπεται στο συμβόλαιό τους, ενώ δε δικαιούνταν ούτε 13^ο μισθό που είναι ένα ευρέως διαδεδομένο εργασιακό δικαίωμα στην Κύπρο.

Είναι επίσης σημαντικό το γεγονός ότι δε δικαιούνται να ενταχθούν σε συντεχνίες καθώς, σύμφωνα με το συμβόλαιό τους, *«[ο εργοδοτούμενος] δε θα εμπλακεί, συνεισφέρει με οποιοδήποτε τρόπο, λάβει άμεσα ή έμμεσα μέρος σε οποιαδήποτε πολιτική δράση ή δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της διαμονής του¹² στην Κύπρο»*. Πρέπει να σημειωθεί ακόμα ότι οι οικιακοί εργάτες υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις με βάση το φύλο, επιπρόσθετα από το καθεστώς μετανάστευσής του, την εθνικότητά τους, τη φυλή, τη θρησκεία ή οποιαδήποτε άλλη μορφή διαφορετικότητας. Ως γυναίκες χωρίς προστασία που δουλεύουν και ζουν στα στεγανά ιδιωτικών σπιτιών των εργοδοτών τους οι οποίοι εξαιρούνται από επιθεώρηση και προστασία εργασίας, είναι υπό τον πλήρη έλεγχο των εργοδοτών και ευάλωτες στις ιδιοτροπίες τους. Έτσι πολλές από αυτές υπόκεινται σε ακραίες παραβιάσεις των εργασιακών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένων και απειλών, κατακράτηση διαβατηρίων και άλλων προσωπικών εγγράφων, ψυχολογική και σωματική βία περιλαμβανομένων και σεξουαλικής παρενόχλησης και βιασμού.

Οι μετανάστες-υπήκοοι τρίτων χωρών εξαιρούνται από την πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας και τα επιδόματα προνοίας. Για ιατρική φροντίδα, είναι υποχρεωμένοι να εκδώσουν ιατρικές ασφάλειες μέσω ιδιωτικών εταιρειών, οι οποίες στις περισσότερες των περιπτώσεων είναι ανεπαρκείς και δεν καλύπτουν σοβαρές ασθένειες και ακριβές θεραπείες. Για παράδειγμα το τεστ Παπανικολάου παρέχεται δωρεάν σε όλες τις γυναίκες τις Κύπρου εκτός από τις γυναίκες μετανάστες-υπηκόους τρίτων χωρών. Το ασφάλιστρο πληρώνεται εξίσου από τον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο.

Ευρωπαϊοί μετανάστες, πρόσφυγες και αιτητές ασύλου πρέπει να έχουν δωρεάν πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας της Κύπρου. Παρ' όλα αυτά, η παρούσα κυβέρνηση έχει τροποποιήσει τους νόμους που

¹² Ακόμα μια μορφή διακρίσεων είναι η σεξιστική γλώσσα που χρησιμοποιείται στο συμβόλαιο, το οποίο χρησιμοποιεί την αντρική αντωνυμία ως γενική, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των οικιακών εργατών είναι γυναίκες.

παρέχουν πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας¹³, μειώνοντας την πρόσβαση των ομάδων αυτών. Καθώς οι πρόσφυγες είναι πολύ συχνά άνεργοι, αυτές οι πολιτικές έχουν άμεση, αρνητική επίπτωση, στο δικαίωμά τους για ιατρική φροντίδα. Επιπρόσθετα, υπάρχουν πολλά προβλήματα με διακρίσεις και ταπεινωτική μεταχείριση από το ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό.

3.2.2. Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές οι πολιτικές της Ελλάδας στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης και της προώθησης ίσης μεταχείρισης, (με την εξαίρεση των πολιτικών ισότητας φύλων που κατείχαν δεσπόζουσα θέση) ξεκινούν με την υιοθέτηση του Νόμου 3304/2005, που ενσωμάτωσε στην Ελληνική νομοθεσία τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες ενάντια στη διάκριση: την Οδηγία για Φυλετική Ισότητα και την Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση. Με τον νόμο αυτό:

- Δόθηκαν και ενσωματώθηκαν στην Ελληνική νομοθεσία ορισμοί βασικών μορφών διάκρισης (άμεσης και έμμεσης, παρενόχλησης).
- Δημιουργήθηκε προστατευτικό πλέγμα για τα θύματα διάκρισης, δεδομένου του γεγονότος ότι το βάρος της απόδειξης μεταφέρθηκε στον κατηγορούμενο. Με άλλα λόγια, δεν απαιτείται από το θύμα να αποδείξει στο δικαστήριο ότι υπήρξε θύμα διάκρισης στην εργασία, αλλά ο κατηγορούμενος πρέπει να αποδείξει την αθωότητά του/της.
- Δημιουργήθηκαν νέα σώματα (πχ η Επιτροπή Ισότητας του Υπουργείου Δικαιοσύνης) και το πεδίο εφαρμογής των υπαρχόντων σωμάτων [Επίτροπος, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) διευρύνθηκε.
- Τέλος, έχει δοθεί ειδική προσοχή στον κοινωνικό διάλογο (μέσω της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής) καθώς και στη συνεργασία με μη-κυβερνητικούς οργανισμούς.

Φαίνεται, όμως, «από την υιοθέτηση του Νόμου 3304/2005, ότι δεν υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα. Οι πολιτικές παρεμβάσεις περιορίστηκαν σε νομοθετικές τροποποιήσεις κυρίως για τη μετανάστευση, καθώς και παρεμβάσεις που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής, χρειάζεται να ενσωματωθεί η «αρχή της διάστασης της μη-διάκρισης» σε όλες τις πολιτικές (Balouros και Chrysakis, 2012: 140).

¹³ Υπουργείο Υγείας, *Αναθεώρηση Σχεδίου Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης στα Δημόσια Νοσηλευτήρια από 1/8/2013*. Διαθέσιμο στο http://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/page93_en/page93_en?openDocument

Σε κάθε περίπτωση, οι παρεμβάσεις του Επιτρόπου θεωρούνται θετικές. Αντιθέτως με τους άλλους δύο θεσμούς που προωθούν την ίση μεταχείριση στη δημόσια διοίκηση, ο Επίτροπος έχει καθιερωθεί ως ένας αξιόπιστος και αποτελεσματικός θεσμός στη συνείδηση του κοινού, ενώ ο αριθμός των θυμάτων διακρίσεων παραμένει μεγάλος. Η δημοσίευση των ετήσιων αναφορών από τον Επίτροπο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή για Ανθρώπινα Δικαιώματα, έχουν ως σκοπό το συστηματικό προσδιορισμό της διάκρισης σε όλους τους τομείς (περιλαμβανομένης της απασχόλησης). Ως ένα θετικό βήμα προς μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, η συνεργασία μεταξύ μη-κυβερνητικών οργανισμών και το γραφείο του Επιτρόπου, καθώς και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, μπορεί επίσης να ληφθεί υπόψη.

Η ερώτηση φυσικά είναι εάν, από τη μια, υπάρχουν ή όχι οι προϋποθέσεις για διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην παρούσα οικονομική κατάσταση, δεδομένων και των εξελίξεων στην Ελληνική αγορά εργασίας και εάν, από την άλλη, η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης είναι προτεραιότητα ανάμεσα σε αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας και αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. Υπάρχει μια ανησυχία ότι οποιεσδήποτε κατακτήσεις που αφορούν την ίση μεταχείριση, θα «χαθούν» κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, ανησυχία που έχει εκφραστεί και από τον Επίτροπο σε μια πρόσφατη έκθεση (2014).

Το Ελληνικό Θεσμικό πλαίσιο ενάντια στις διακρίσεις

Η προστασία απέναντι στις διακρίσεις και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα, είναι κυρίως το αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης των σχετικών Ευρωπαϊκών Οδηγιών.

Φυσικά, στο Ελληνικό Σύνταγμα, υπάρχει ένας αριθμός από άρθρα που προστατεύουν τα κοινωνικά και ατομικά δικαιώματα (προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, αρχή της ισότητας, ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης, δικαίωμα στην εργασία και ίση αμοιβή για την ίδια εργασία, γάμος, μητρότητα, παιδική ηλικία, αναπηρία κτλ.) και τα οποία εμπίπτουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τα άρθρα αυτά είναι γενικής φύσεως, και στην απουσία ενός συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου για καταπολέμηση της διάκρισης, τα άτομα και οι ευάλωτες ομάδες δεν είναι επαρκώς προστατευμένα.

Το νομικό κενό αυτό έχει καλυφθεί με τον Νόμο 3304/2005, ο οποίος μεταφέρει στην Ελληνική νομοθεσία τις δύο βασικές Ευρωπαϊκές οδηγίες για καταπολέμηση των διακρίσεων: την Οδηγία για φυλετική ισότητα και την Οδηγία για Ισότητα στην απασχόληση. Μετά τον Νόμο 3304/2005, το θεσμικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση δεν περιορίζεται σε πολύ γενικές συνταγματικές πρόνοιες, αλλά αναφέρεται σε πολύ συγκεκριμένες μορφές και τύπους διάκρισης (στη βάση φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων).

Οι πρόνοιες του νόμου αυτού προσπαθούν να καταπολεμήσουν τα φαινόμενα της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, να παρέχουν ειδική προστασία από παρενόχληση και από οδηγίες για διάκριση.

Ως νόμος ο οποίος βασικά περιλαμβάνει τις πρόνοιες των δύο οδηγιών, η αρχή της ίσης μεταχείρισης καλύπτει αρκετούς τομείς: (α) όρους πρόσβασης στην απασχόληση και εργασία, (β) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εργασιακής εμπειρίας, (γ) εργασιακές συνθήκες, (δ) στην ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών ή εργοδοτών, ή οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη απασχολούνται με συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις, (ε) κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένων κοινωνικών ασφαλίσεων και υγειονομική περίθαλψη, (στ) κοινωνικά ωφέληματα, (ζ) εκπαίδευση, (η) πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

Η νομοθεσία αυτή εξαιρεί περιπτώσεις στις οποίες παρέχεται διαφορετική μεταχείριση λόγω εθνικότητας, χωρίς προκαταλήψεις στις πρόνοιες που αφορούν το νομικό καθεστώς εισόδου και διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών. Σε περίπτωση διάκρισης λόγω εθνοτικής καταγωγής, οι πολιτικές ενάντια στη διάκριση συνυπάρχουν με τους κανονισμούς που διέπουν τις πολιτικές μετανάστευσης της χώρας και τις πρόνοιες που αφορούν το καθεστώς της διαμονής, εργασίας κτλ. των υπηκόων τρίτων χωρών. Η εξαίρεση της εθνικότητας από τους λόγους διάκρισης στους οποίους αναφέρεται ο Νόμος 3304/2005, επιτρέπει τη δημιουργία άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων εναντίον μεταναστών, συγκεκριμένα λόγω της εθνικότητάς τους.

Δεδομένου ότι ο σκοπός και των δύο Ευρωπαϊκών οδηγιών ήταν, μεταξύ άλλων, η δημιουργία εξειδικευμένων θεσμών σε εθνικό επίπεδο για καταπολέμηση των διακρίσεων, ο νόμος αυτό δημιουργεί ένα προστατευτικό περιβάλλον, με την έμφαση να είναι στον διαμεσολαβητικό ρόλο συγκεκριμένων δημοσίων σωμάτων, καθώς και στην ενδυνάμωση του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου. Συγκεκριμένα, ο νόμος αυτός προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε τρία σώματα: τον Επίτροπο (Ombudsperson), το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Την ίδια στιγμή, έμφαση δίδεται στον ρόλο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, καθώς και σε μη-κυβερνητικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στη μάχη ενάντια των διακρίσεων.

Όμως, όπως σημειώνεται στην Έκθεση του Επιτρόπου: «Στη συνήθη ρυθμιστική πρακτική των θεσμών του Ελληνικού κράτους, το κείμενο της ενσωμάτωσης προσθέτει πολύ λίγα στο ήδη υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο των δύο Κοινοτικών Οδηγιών. Έτσι, όμως, μεταφέρεται πρακτικά अपαράλλαχτο το βάρος της εξειδίκευσης των θεσμικών αυτών καινοτομιών στα εθνικά σώματα εφαρμογής των εθνικών κανονισμών.

Ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη

Στη βάση του Νόμου 3304/2005, το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης και παρεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η αρχή αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες, ενώ η ακόλουθη νομοθεσία βοηθά σημαντικά το έργο του. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, μεταξύ των καθηκόντων του Συνηγόρου του Πολίτη είναι η προστασία και προώθηση των συμφερόντων των παιδιών και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης για όλους, χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Στα καθήκοντά του δεν περιλαμβάνονται θέματα που σχετίζονται με το διοικητικό καθεστώς των υπαλλήλων της δημόσιας υπηρεσίας, εκτός στις περιπτώσεις εκείνες που ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Επιπρόσθετα, το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη, πέραν του διαμεσολαβητικού του ρόλου σε ατομικές υποθέσεις παραπόνων, αποκτά ένα ευρύτερο διερευνητικό και μεσολαβητικό ρόλο μέσω διεξαγωγής έρευνας, δημοσίευσης ειδικών εκθέσεων που αφορούν την εφαρμογή και προώθηση της ίσης μεταχείρισης καθώς και μέσω ευαισθητοποίησης των κρατικών αρχών για το θέμα αυτό.

Επιπρόσθετα του Νόμου 3488/2006 που ενσωματώνει στην Ελληνική νομοθεσία την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73 / EC 2002 για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση εργασιακών συνθηκών, η τροποποίηση του Νόμου 3896/2010, επεκτείνει τον ρόλο των Επιτρόπων σε θέματα ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (σε συνεργασία με την SEA).

Ο Νόμος 3996/2011 (περί τροποποίησης των Σωμάτων Επιθεώρησης Εργασίας, των Κανονισμών των Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες πρόνοιες), διευρύνει περαιτέρω τα καθήκοντα του Επιτρόπου (σε σχέση με τον προηγούμενο Νόμο 3304/2005), που αφορούν την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των οροθετικών ατόμων, την παροχή συμβουλών σε εργοδότες και εργάτες για τις συνθήκες της ίσης μεταχείρισης, και τη διασφάλιση ότι οι εργοδότες θα κάνουν όλες τις λογικές ρυθμίσεις και θα λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν την πρόσβαση και παραμονή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία καθώς και την συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Παρ' όλα αυτά, από την πρώτη Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης (το 2005), η ανεξάρτητη αρχή υπογραμμίζει τα προβλήματα στην εφαρμογή της νομοθεσίας, εν μέρει λόγω των διαφορετικών αντιλήψεων των τριών σωμάτων που προωθούν την ίση μεταχείριση, και των μη-θεσμικών επιλογών που παρέχονται από τον νόμο. Όπως υπογραμμίζεται στην Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το 2010, ο διαχωρισμός των

τριών σωμάτων για την καταπολέμηση της διάκρισης (Συνήγορος του Πολίτη, Σ.ΕΠ.Ε, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης), δύο εκ των οποίων δεν είναι ανεξάρτητα, εμποδίζει την ολοκληρωμένη παρακολούθηση των διακρίσεων στην Ελληνική αγορά εργασίας και τον συντονισμό των δράσεων για την προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Από την άλλη, όμως, η ανεξάρτητη αρχή βρίσκει ότι συχνά η παρέμβαση δεν περιορίζεται υπό τον Νόμο 3304/2005, δεδομένου ότι στη βάση του ιδρυτικού του Νόμου 3094/2003, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας έχει ένα ευρύτερο ρόλο για την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων και μπορεί να επεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η διάκριση δεν καλύπτεται από τον Νόμο Ν.3304/ 2005 και παρέχει μεγαλύτερη προστασία στους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν διακρίσεις (Συνήγορος του Πολίτη, 2005).

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και οι Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), που λειτουργεί στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, παρεμβαίνει σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εναντίον φυσικών και νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, ενώ οποιοδήποτε παράπονο καταχωρείται στα τοπικά τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας. Εάν η αρχή έχει παραβιαστεί, το Σώμα λειτουργεί ως διαμεσολαβητής μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, για να βρεθεί ένας συμβιβασμός, και έχει την εξουσία να επιβάλει πρόστιμο στον εργοδότη. Επιπρόσθετα, μπορεί να δημοσιεύει εκθέσεις και να κάνει εισηγήσεις σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Επιπρόσθετα του Νόμου 3488/2006 (που ενσωματώνει στην Ελληνική Νομοθεσία την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73 / EC 2002 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους τομείς της απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης εργασιακών συνθηκών), που έχει τροποποιηθεί από τον Νόμο 3896/2010, οι επαρχιακοί επιθεωρητές εργασίας δέχονται παράπονα σε σχέση με διακρίσεις και ενημερώνουν άμεσα τον Επίτροπο αναλόγως της υπόθεσης.

Ο Νόμος 3996/2011 (που αναθεωρεί τα Σώματα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), τους Κανονισμούς Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες πρόνοιες) επεκτείνει τις ευθύνες των ΣΕΠΕ, που απαιτούνται για να παρακολουθείται η συμμόρφωση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανθρώπων με αναπηρίες, περιλαμβανομένων των οροθετικών, να παρέχονται συμβουλές σε εργοδότες και εργάτες για τις συνθήκες της ίσης μεταχείρισης, και να βεβαιώνεται ότι οι εργοδότες παίρνουν όλα τα απαραίτητα, λογικά μέτρα για να διασφαλίζουν πρόσβαση και παραμονή στην εργασία ειδικά των ανθρώπων με ειδικές ανάγκες, αλλά και τη συμμετοχή τους σε επαγγελματική κατάρτιση.

Στην πραγματικότητα όμως, όπως έχει επανειλημμένα υποδειχθεί στις ετήσιες εκθέσεις του Ο.Κ.Ε. για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το ΣΕΠΕ «αποτυγχάνει» να συντάξει και να υποβάλει έκθεση για τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Το ΣΕΠΕ, σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε. αποδίδει την απουσία αναφοράς σε σχέση με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις ετήσιες αναφορές του, στην παντελή απουσία παραπόνων. Όμως, σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε., η αποτυχία αναφοράς σχετικών δεδομένων από το ΣΕΠΕ σχετίζεται τόσο με ανεπαρκείς πληροφορίες των πολιτών που έχουν να κάνουν με τα δικαιώματα και τα παράπονά τους, καθώς και με ανεπαρκή καταγραφή και καταστολή των φαινομένων της άνισης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας (Ο.Κ.Ε., 2009).

Άλλες θεσμικές πρωτοβουλίες που προωθούν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης είναι ένα από τα Σώματα που είναι υπεύθυνα για εφαρμογή και παρακολούθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η Επιτροπή αυτή, υπό τον Νόμο 3304/2005, είναι κομμάτι του Υπουργείου Δικαιοσύνης και αποτελείται από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου ως Πρόεδρο, τέσσερα μόνιμα και δύο εναλλασσόμενα μέλη. Η Επιτροπή θεσμοθετείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης. Μέλη της Επιτροπής είναι άτομα με υψηλό επίπεδο επιστημονικής κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας, ειδικά σε τομείς σχετικούς με την αποστολή της Επιτροπής. Η διάρκεια της θητείας των μελών είναι τριετής.

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης επεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται από νομικά και φυσικά πρόσωπα σύμφωνα με το ιδιωτικό δίκαιο, ειδικά σε περιπτώσεις που άπτονται της κοινωνικής προστασίας, κοινωνικών ωφελημάτων, παροχής αγαθών ή υπηρεσιών και στέγασης. Οι ευθύνες της είναι οι εξής: (α) εποπτεία συμφιλίωσης στην περίπτωση παραπόνου για παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, (β) κατάληξη σε απόφαση όταν η συμφιλίωση αποτύχει ενώ εάν υπάρχει υποψία παράβασης, η έκθεση προωθείται στον Εισαγγελέα του Ποινικού Δικαστηρίου, (γ) η έκφραση γνώμης είτε αυτεπάγγελα είτε μετά από αίτημα του Υπουργού Δικαιοσύνης ή άλλης αρχής, για το τι παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την ερμηνεία των προνοιών του Νόμου και (δ) η σύνταξη εκθέσεων για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Οι εξουσίες αυτές ασκούνται από την Επιτροπή μέσω εξέτασης και έρευνας (εξέταση μαρτύρων, δυνατότητα αιτήματος για παράδοση πληροφοριών και εγγράφων από κάθε αρχή). Ο ρόλος της μπορεί, συνεπώς, να θεωρηθεί ως συμβουλευτικός και ελεγκτικός (Ο.Κ.Ε., 2009).

Πρακτικά, όμως, όπως υπογραμμίζεται στην Έκθεση της Ο.Κ.Ε. : «... η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης αναγνωρίζει ότι μέχρι τώρα έχει λάβει πολύ λίγα παράπονα και η δουλειά που έχει γίνει από την αρχή της

εγκαθίδρυσής της είναι μηδενική. Ο προφανής λόγος είναι η σύγχυση ή ακόμα και η άγνοια του κοινού για τον ρόλο και την αποτελεσματικότητά της. Τα ενδιαφερόμενα μέρη γνωρίζουν και εμπιστεύονται, για παράδειγμα, τον Επίτροπο, που, ως θεσμός είναι καθιερωμένος στη συνείδησή τους, ενώ δεν είναι σε θέση να αντιληφθούν τον ρόλο της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης» (Ο.Κ.Ε., 2009: 17).

Αξιολόγηση αρμόδιων φορέων για προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά διακρίσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας

Μια βασική πηγή παροχής πληροφοριών για υποθέσεις διάκρισης στην Ελλάδα είναι οι υποθέσεις που αναλαμβάνονται από τον Επίτροπο και παρουσιάζονται στις ετήσιες εκθέσεις του από το 2005 και ένθεν. Σε σχέση με τις διακρίσεις στην εργασία, τα ακόλουθα παρατηρούνται (Συνήγορος του Πολίτη, 2010 & 2012):

Διακρίσεις με βάση την ηλικία συμβαίνουν με ψηλή συχνότητα σε συχνά καταχρηστικές διαδικασίες πρόσληψης. Τα τελευταία χρόνια, τα παράπονα έχουν μειωθεί, κάτι που οφείλεται μάλλον στην παύση των προσλήψεων και διορισμών στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, και τη μείωση της έκδοσης σημειωμάτων όπου η εισαγωγή ηλικιακού ορίου ήταν το σύνηθες θέμα για αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη. Γενικά, όμως, στις περιπτώσεις που οι υποθέσεις έχουν εξεταστεί από την ανεξάρτητη αρχή, έχει βρεθεί ότι η διάκριση με βάση την ηλικία σχετίζεται με χαρακτηριστικά όπως υγεία, φυσική κατάσταση και αντοχή, διαθεσιμότητα ή προσαρμοστικότητα. Συνεπώς, ο αποκλεισμός πιο ηλικιωμένων ανθρώπων από τη σχετική επιλογή προσωπικού, είναι βασισμένος στην γενικότερη άποψη ότι οι άνθρωποι αυτοί δε διαθέτουν, για παράδειγμα, φυσική αντοχή και καλή κατάσταση, ή ότι δεν είναι τόσο διαθέσιμοι και προσαρμοστικοί όπως οι νεότεροι άνθρωποι.

Τα παράπονα για διακρίσεις λόγω αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση μειώνονται για τα τελευταία δύο χρόνια (μετά το 2010 όταν και υπήρχαν αρκετά). Η μείωση αυτή, σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, δεν οφείλεται τόσο στη βελτίωση στη συμπεριφορά των εταιρειών και των δημόσιων υπηρεσιών προς άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά περισσότερο στην ανεπαρκή πληροφόρηση των ανθρώπων αυτών που αφορά τα δικαιώματά τους και τις προοπτικές για τερματισμό.

Τα παράπονα για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού (όχι μόνο στην εργασία) είναι ουσιαστικά ανύπαρκτα, όπως και τα παράπονα για διακρίσεις βάση θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων. Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, η απουσία των παραπόνων για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, δε

σημαίνει ότι αυτές οι διακρίσεις δεν υπάρχουν. Αντιθέτως, φανερώνει τον έντονο δισταγμό των θυμάτων να αποκαλύψουν ευαίσθητες πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής και να αναλάβουν το κόστος (επαγγελματικό, ψυχολογικό κτλ.) που οποιοδήποτε παράπονο μπορεί να επιφέρει (Συνήγορος του Πολίτη, 2010).

Σε ότι αφορά διάκριση βάση φύλου, παρατηρείται μια χειροτέρευση ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών, στη μέση της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με την Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το 2012, στο κεφάλαιο «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις», παρόλο που η κρίση επηρεάζει τους εργάτες ως σύνολο, υπάρχει διαφορά στη μεταχείριση των δύο φύλων εις βάρος των γυναικών, ακόμα και κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τις υποθέσεις παραβίασης της αρχής που έχουν αναφερθεί από τον ΣΕΠΕ στους τομείς της ισότητας αντρών-γυναικών. Και σε αυτή την περίπτωση, τα περισσότερα παράπονα σχετίζονταν με τις εγκυμοσύνες και τη μητρότητα των εργαζομένων γυναικών.

3.2.3. Ιταλία

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για Φυλετική Ισότητα 2000/43/ΕΚ και η Οδηγία για Ισότητα στην Απασχόληση 2000/78/ΕΚ ενσωματώθηκαν στην Ιταλική νομοθεσία με το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 215 «Εφαρμογή της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για ίση μεταχείριση ατόμων ανεξαρτήτως φυλής ή εθνικής καταγωγής», και με το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 216 «Εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος», και τα δύο στις 9 Ιουλίου 2003. Τα δύο διατάγματα καθιερώνουν τους ακόλουθους τομείς εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης: α) πρόσβαση σε απασχόληση, αυτόνομη και εξαρτημένη, περιλαμβανομένων κριτηρίων επιλογής και συνθηκών προσλήψεων, β) απασχόληση και εργασιακές συνθήκες, περιλαμβανομένης της εξέλιξης καριέρας, αποζημίωσης και συνθηκών απόλυσης, γ) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και επίπεδα καθοδήγησης και επαγγελματικής κατάρτισης, βελτίωσης της κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, περιλαμβανομένης της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, δ) ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών, ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική οργάνωση, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις. Σε αυτούς τους τομείς, το Νομοθετικό Διάταγμα Νο. 216 προσθέτει και άλλα: ε) κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένης κοινωνικής ασφάλειας, στ) υγειονομική περίθαλψη, ζ) κοινωνικά ωφελήματα, η) εκπαίδευση, θ) πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, περιλαμβανομένης στέγασης. Και τα δύο Διατάγματα καθορίζουν την προστασία των ατόμων από διακρίσεις, τόσο άμεσες όσο και έμμεσες, και ορίζουν τη διάκριση ως παρενόχληση και ως κάθε είδους συμπεριφοράς που παραβιάζουν την αξιοπρέπεια ενός ατόμου, ή δημιουργούν ένα εχθρικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό και προσβλητικό περιβάλλον εργασίας. Καθορίζουν επίσης τους τρόπους με τους οποίους το θύμα, ή οι οργανισμοί/σώματα που έχουν λάβει εξουσιοδότηση από τα θύματα να ενεργούν εκ μέρους τους, μπορούν να προσάψουν κατηγορίες στις αρχές.

Το Διάταγμα αρ. 215 επίσης λέει ότι η Προεδρία του Υπουργικού Συμβουλίου – Τμήμα Ίσων Ευκαιριών, έχει δημιουργήσει ένα αρχείο σωμάτων και συνδέσμων που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων και προωθούν την ίση μεταχείριση, καθορίζοντας τους τρόπους με τους οποίους οι εν λόγω σύνδεσμοι και σώματα μπορούν να εγγραφούν. Εξηγεί επίσης, στο Άρθρο 7 του Διατάγματος αυτού, τον θεσμό, και πάλι στο Γραφείο του Πρωθυπουργού – Τμήμα Ίσων Ευκαιριών, του Γραφείου Ενάντια στις Φυλετικές Διακρίσεις, του UNAR, καθορίζοντας ακόμα τα καθήκοντά του. Το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 216, όμως, μεταφέροντας την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2000/78/ΕΚ, τροποποιεί επίσης το Άρθρο 15 του Νόμου Αρ. 300, 20 Μαΐου, 1970 «Καταστατικό των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων», ορίζοντας ως άκυρες τις πράξεις που συνιστούν διάκριση εναντίον του εργαζομένου, όχι με βάση του φύλου τους – κάτι που έχει ήδη αναφερθεί– στον Νόμο του 1970- αλλά επίσης και την παρουσία αναπηρίας ή λόγω ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή πολιτικών πεποιθήσεων.

Μια ακόμα τροποποίηση στο άρθρο αυτό έγινε το 2012: στη βάση της αλλαγής αυτής, τώρα άκυρες ήταν επίσης οι πράξεις που συνιστούν διάκριση στη βάση των θρησκευτικών πεποιθήσεων, φυλής ή γλώσσας. Και τα δύο Νομοθετικά Διατάγματα, επίσης, επαναβεβαιώνουν την ανάγκη να μην υπάρχει σύγκρουση με τον Νόμο Αρ. 286/1998, «Ενοποιημένος Νόμος μέτρων που αφορούν τη μετανάστευση και το καθεστώς του αλλοδαπού», που μετά τροποποιήθηκε το 2002 με τον Νόμο Αρ. 189 «Τροποποιήσεις στη νομοθεσία για μετανάστευση και άσυλο». Η Περιληπτική Έκθεση των δραστηριοτήτων της Επιτροπής του Ιταλικού Κοινοβουλίου, υποδεικνύει ότι, σε αντιδιαστολή με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, η Ιταλία έχει επιλέξει να μη συγχωνεύσει τις δύο οδηγίες, αλλά να εκδώσει δύο ξεχωριστά Νομοθετικά Διατάγματα. Η επιλογή αυτή έχει επικριθεί, επειδή κάποιιοι λένε ότι έχει οδηγήσει σε μια «σειρά από ανακολουθίες όσον αφορά την προστασία, μεταξύ των θυμάτων διάκρισης βάση της φυλής και της εθνικότητας και των θυμάτων διάκρισης βάση αναπηρίας, θρησκείας, πεποιθήσεων, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού». Για να εξαλειφθεί η διάκριση και για εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης που αφορά τις διαφορετικές συνθήκες μεταξύ αντρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη και εργασιακές συνθήκες, το 2005 εκδόθηκε το Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 145 στις 20 Μαΐου 2005, για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2002/73/EC του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου. Το Νομοθετικό Διάταγμα κωδικοποιούσε τις έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης με βάση το φύλο στον χώρο εργασίας, και υπεδείκνυε τους τρόπους με τους οποίους έπρεπε να υπάρχει αντίδραση.

Παρόλο που μόνο το Διάταγμα Αρ. 215 ξεκάθαρα ανέφερε το θέμα της φυλής και της εθνικότητας στον τίτλο, ενώ το Διάταγμα Αρ. 216 ανέφερε την εθνικότητα, αλλάζοντας το «Καταστατικό των Δικαιωμάτων των Εργατών», είναι ξεκάθαρο ότι οι περισσότερες εισηγήσεις για ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας απευθύνονταν σε όλους τους εργάτες, εάν ζουν τακτικά στην Ιταλία. Όπως, παρόλη την παρουσία συγκεκριμένης νομοθεσίας για μη διάκριση, μπορούμε να υποδείξουμε τουλάχιστον δύο σημεία. Το πρώτο είναι η δυσκολία να κινηθείς εναντίον διάκρισης βάση φύλου, εθνικότητας ή εθνότητας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, η φύση της Ιταλικής οικονομίας που είναι βασισμένη σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ή σε οικιακή εργασία, κάνει πολύ δύσκολη την εποπτεία υποθέσεων διάκρισης. Είναι ακόμα πιο δύσκολο, σχεδόν αδύνατο, να παρακολουθούνται υποθέσεις διάκρισης στην αδήλωτη εργασία. Συγκεκριμένα, η δραστηριότητα αυτή πρέπει να γίνεται από το Γραφείο Ενάντια στις Φυλετικές Διακρίσεις (UNAR), το οποίο μέσω του Εθνικού Δικτύου Ενάντια στις Διακρίσεις (NEAR), πρέπει να εντοπίζει υποθέσεις διάκρισης σε όλη τη χώρα, όχι μόνο στον χώρο εργασίας.

Το δεύτερο θέμα, που έχει τώρα λυθεί εν μέρει, αφορά την έλλειψη πρόσβασης στην απασχόληση σε θέσεις στον δημόσιο τομέα από μη-Ιταλούς πολίτες. Υποθέσεις διάκρισης με βάση την πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης βάση της ιθαγένειας, έχουν παρατηρηθεί στους τομείς των μεταφορών της

υγείας καθώς και στη δημόσια υπηρεσία για νέους ανθρώπους. Στον τομέα της υγείας, υπήρχαν επεισόδια όπου υπήρξε άρνηση σε ανθρώπους με αλλοδαπή καταγωγή που απασχολούνταν με προσωρινά συμβόλαια, για συμμετοχή σε διαδικασίες πρόσληψης με συμβόλαια ανοιχτού τύπου. Παρομοίως, το 2009 στη Δημόσια Εταιρεία Μεταφορών του Μιλάνου, εφαρμόζοντας ένα Κανονισμό του 1931, ένας Μαροκινός υπήκοος που έμενε χρόνια στην Ιταλία, αποκλείστηκε από το να παρουσιάσει το βιογραφικό του για να συμμετάσχει σε διαδικασία πρόσληψης. Η μάχη εναντίον αυτών των διακρίσεων γίνεται κυρίως από συντεχνίες και οργανισμούς τρίτου τομέα, που έχουν επιτύχει, μέσω αγωγών, να διασφαλίζουν ότι οι διαφορές στους όρους απασχόλησης – σε αυτή την περίπτωση, στην πρόσβαση στην εργασία- σε σχέση με την εθνικότητα, να θεωρείται ως διάκριση, επιτρέποντας έτσι την πρόσληψη ατόμων που μέχρι τώρα εξαιρούνταν αδικών από τη διαδικασία πρόσληψης. Επίσης, λόγω πιέσεων συντεχνιών και τρίτου τομέα, με τον Νόμο Αρ. 97/2013, στην ενσωμάτωση της Οδηγίας 2004/38/EC για την παραμονή και μετακίνηση Ευρωπαίων πολιτών και των μελών της οικογένειάς του, η πιθανότητα πρόσβασης σε δουλειές στη δημόσια διοίκηση (εκτός του στρατού), επεκτάθηκε επιτέλους και σε πολίτες τρίτων χωρών με άδεια παραμονής μακράς διάρκειας.

Τομείς της αγοράς εργασίας που προωθούν την ένταξη των μεταναστών εργατών και την προστασία τους από διακρίσεις

Παρόλο που οι ξένοι εργάτες υπάρχουν στο ιταλικό οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον για πολύ καιρό, σπάνια είχαν Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ), που αναφέρονται σε συγκεκριμένα μέτρα που αφορούν την ένταξη και προστασία των μεταναστών από διακρίσεις. Αλλιώς, ήταν πιθανό τέτοιες πρόνοιες να υπήρχαν σε διαπραγματεύσεις ανά τόπο εργασίας. Αυτού του είδους η διαπραγμάτευση, σύμφωνα με τη συμφωνία των συντεχνιών στις 28 Ιουνίου 2011, μπορεί να υποβαθμίσει μερικά στοιχεία που υπάρχουν στις εθνικές συμφωνίες. Οι εξαιρέσεις αυτές περιορίζονται σε μερικές βιομηχανίες και μόνο στα θέματα υπηρεσιών, προγραμμάτων και οργάνωσης εργασίας (Lai 2011). Η έλλειψη συγκεκριμένων ενδείξεων οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι λόγω του μεγάλου βαθμού επαγγελματικού διαχωρισμού των ξένων εργατών, λίγοι τομείς ασχολούνται με την προστασία συγκεκριμένων συμφερόντων σε αυτή την κατηγορία των εργατών (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Περαιτέρω, δεν έχει δοθεί η απαραίτητη προσοχή σε συγκεκριμένες ανάγκες των μεταναστών, όπως την πιθανότητα για περισσότερες διακοπές, πρόσβαση σε χώρους λατρείας, παρακολούθηση μαθημάτων Ιταλικών. Ακόμα δεν έχει δοθεί αρκετή προσοχή στην καταπολέμηση της διάκρισης στον χώρο εργασίας. Οι συμφωνίες επικεντρώνονται περισσότερο σε γενικά θέματα όπως μισθούς, ώρες εργασίας, υποστήριξη προσωπικού κτλ, αποφεύγοντας έτσι δυσaráσκεια και συγκρούσεις με τους Ιταλούς εργάτες. Μια ανάλυση που έγινε για τις ΕΣΣΕ από τους Ambrosini και De Luca Pozzi (2016), καταδεικνύει ότι γενικά, οι τομείς με το

ψηλότερο ποσοστό ξένων εργατών είναι εκείνοι που έχουν ενσωματώσει τους κανονισμούς της Εθνικής Συμφωνίας υπέρ των μεταναστών, παρόλο που πολλοί νομίζουν ότι αυτοί οι κανόνες ισχύουν για όλους τους εργάτες. Ένα παράδειγμα των κανονισμών αυτών είναι η πιθανότητα συσσώρευσης διακοπών για αρκετά χρόνια, σύμφωνα με την ΕΣΣΕ του 2007 για τους οικιακούς εργάτες, του 2010 για τους εργάτες στην βιομηχανία καθαρισμού και κομμωτικής, αισθητικής, δερματοστιξίας και τοποθέτηση κοσμημάτων διά αιχμηρού οργάνου, του 2014 για τον τουρισμό και το εμπόριο, του 2010-2013 για τη βιομηχανία φυσικής πέτρας, του 2013 για τους μεταλλουργούς, του 2010-2012 για τους εργάτες σε φούρνους, και του 2012 για τη βιομηχανία φαγητού. Μόνο στην ΕΣΣΕ του 2013 για τους υπαλλήλους στο εμπόριο, διαμονή και υπηρεσίες, υπήρχε ξεκάθαρη αναφορά για τους ξένους εργάτες.

Στην ίδια ΕΣΣΕ καθώς και σε αυτή για τις μεταφορές, αγαθών και λογιστικής του 2011, αναφέρεται επακριβώς η πιθανότητα «προώθησης πρωτοβουλιών για ένταξη, ίσες ευκαιρίες και εκπαίδευση», λόγω της αυξανόμενης παρουσίας ξένων πολιτών στον τομέα. Ακόμα ένα παράδειγμα μέτρων που είχαν ως στόχο την ένταξη των μεταναστών, είναι η πιθανότητα επιλογής μιας μέρας εκτός της Κυριακής ως αργίας για θρησκευτικούς σκοπούς, το οποίο καλύπτεται από την ΕΣΣΕ για οικιακούς εργάτες.

Ακόμα ένα σημείο που θα έπρεπε να διευκολύνει την ένταξη των μεταναστών είναι η ενσωμάτωση κανονισμών στην ΕΣΣΕ για τη βιομηχανία καθαρισμού και υπηρεσιών και στην ΕΣΣΕ για εργάτες στη γεωργία, που αναφέρονται στην πιθανότητα για τους μετανάστες εργάτες να έχουν χρόνο για μελέτη και παρακολούθηση μαθημάτων αλφαριθμητισμού. Η ΕΣΣΕ για την οικοδομική βιομηχανία προβλέπει ακόμα ότι οι εταιρείες μπορούν να στέλνουν τους ξένους εργάτες στους στο FORMEDIL (Εθνικό Ινστιτούτο για Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην οικοδομική βιομηχανία) για να εκπαιδευθούν σωστά. Η ΕΣΣΕ του 2010-2013 για τη βιομηχανία ξύλου καθορίζει συγκεκριμένα την ανάγκη για εκμάθηση της γλώσσας για μετανάστες εργάτες. Ακόμα μια ενδιαφέρουσα πρόνοια είναι αυτή στην ΕΣΣΕ του 2010 για συνεργατικές και γεωργικές κοινοπραξίες που ορίζει τη δέσμευση των μερών να «επιλύσουν τα προβλήματα της κοινωνικής ένταξης (στέγαση, μεταφορά κτλ) των μη Ευρωπαίων εργατών, σε συμμόρφωση με τους νόμους που διέπουν τη μετανάστευση».

Συνεπώς, ανάλυση των εθνικών συλλογικών συμβάσεων, δείχνει ότι σε σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης, υπάρχει η τάση να εισάγονται κανόνες για προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην εργασία, παρόλο που αυτοί απευθύνονται σε όλους τους εργάτες και δεν περιορίζονται στους μετανάστες. Παρ' όλα αυτά, αυτό που ελλείπει από τα έγγραφα αυτά, είναι συγκεκριμένη προστασία έναντι διάκρισης. Ακόμα μια φορά, το θέμα αυτό προωθείται σχεδόν αποκλειστικά από τις συντεχνίες, παρόλο που αυτό γίνεται και μέσω ιδιωτικών διαφορών, ειδικά στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, και όχι του ιδιωτικού, όπως θα συζητήσουμε αργότερα. Γενικά, η προστασία έναντι στη διάκριση στον χώρο εργασίας, είναι ίση με αυτή

που δίνεται στους ντόπιους εργάτες, μέσω της ισχύουσας νομοθεσίας, όπως αναλύεται στο προηγούμενο σημείο. Όσον αφορά τις πολιτικές πρόνοιας οι οποίες προστατεύουν τους μετανάστες εργάτες και τις οικογένειές τους, πρέπει να σημειωθεί ότι σε αυτή την περίπτωση, δεν υπάρχουν πρότυπα ή συγκεκριμένες δράσεις. Οι μετανάστες εργάτες και οι οικογένειές τους μπορούν να εκμεταλλευτούν τις πολιτικές πρόνοιας – οικογενειακά επιδόματα, βοήθεια για στέγαση κτλ.

Είναι επίσης δικαιούχοι για να λαμβάνουν εισόδημα με τη μορφή επιδόματος ανεργίας ή πρόσβαση στο Ταμείο Εγγύησης Μισθών σε περίπτωση κρίσης στην εταιρεία, όπου αυτό υπάρχει. Για τους μετανάστες, η πρόσβαση στις πολιτικές αυτές είναι οι ίδιες με αυτές για τους ντόπιους εργάτες, με την προϋπόθεση ότι έχουν έγκυρη άδεια παραμονής, είτε προσωρινή είτε μακροπρόθεσμη. Σε μερικά τοπικά περιβάλλοντα, οι μετανάστες έχουν αποκλειστεί από την πρόσβαση σε συγκεκριμένες πολιτικές πρόνοιας – για παράδειγμα το επίδομα τέκνου - (Ambrosini 2013b). Αυτές οι διακρίσεις επιλύονται μέσω αγωγών εναντίον τοπικών κυβερνήσεων, που έχουν υποπέσει σε διακρίσεις εναντίον μεταναστών.

3.2.4. Γαλλία

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα (2000/43 /ΕΚ) και η Ευρωπαϊκή Οδηγία για Ίσες ευκαιρίες (2000/78 /ΕΚ) έχουν ενσωματωθεί στη Γαλλική νομοθεσία (όπως και στην νομοθεσία των άλλων –τότε 14 μελών- της ΕΕ) από τον Ιούλιο του 2003 μέχρι το 2008 (σε περίοδο 5 χρονών), με τον στόχο να είναι η αποτροπή «κάθε διάκρισης με βάση φυλετική και εθνοτική καταγωγή» στο πλαίσιο της Γαλλικής νομοθεσίας. Στη Γαλλία, οι νόμοι αυτοί έχουν γραφτεί στη βάση αρκετών κειμένων για την ενσωμάτωσή τους, ενώ έχει δημιουργηθεί και μια ανεξάρτητη διοικητική αρχή, με το όνομα Ανώτερη Αρχή για Καταπολέμηση Διακρίσεων και προώθηση Ισότητας (HALDE) το 2005. Όσον αφορά την Οδηγία 2000/43 / EC οι σχετικοί νόμοι είναι: ο Ν°2001-1066 για καταπολέμηση της διάκρισης, Ν°2002-73 για κοινωνικό εκσυγχρονισμό, ο Ν°2005-843 για τη μεταφορά της Κοινοτικής νομοθεσίας στη δημόσια υπηρεσία και ο Ν°2008 -496. Όλοι οι νόμοι αυτοί αφορούν διάφορες πρόνοιες για προσαρμογή στον Κοινοτικό νόμο στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης στη Γαλλική νομοθεσία.

Η Ανώτερη Αρχή για Καταπολέμηση Διακρίσεων και προώθηση Ισότητας (HALDE) δημιουργήθηκε για συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας για τη Φυλετική Ισότητα 2000/43 / EC, καθώς δεν υπήρχαν αποτελεσματικά μέτρα τον καιρό εκείνο στη Γαλλία. Η Ανώτερη Αρχή αυτή ασχολείται με φυλετικές διακρίσεις, αλλά επίσης και με άλλα είδη απαγορευμένων διακρίσεων στη Γαλλία. Επιπρόσθετα των τομέων της απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβάνει τα ακόλουθα: πρόσβαση σε στέγαση, διοίκηση, εκπαίδευση, ψυχαγωγία και υγεία... (αναφορά: Borrillo (Daniel) & Chappe (Vincent-Arnaud), 2011)). Από το 2014, το τελευταίο στοιχείο διάκρισης που προστέθηκε, αφορά τον χώρο διαμονής (ενδιαίτημα). Ως ανεξάρτητος οργανισμός, η HALDE δεν μπορεί να λάβει οδηγίες από τρίτο μέρος, αφού εκτός του ότι κάτι τέτοιο θα ήταν

περιοριστικό, είναι σημαντικό ως αρχή για πρόληψη και πληροφόρηση του κοινού. Το 2007, τα Σπίτια Δικαιοσύνης και Νόμου δημιουργήθηκαν με σκοπό να καλωσορίζουν και να πληροφορούν πιθανά θύματα διάκρισης. Η HALDE περιλήφθηκε αργότερα στη Προάσπιση των Δικαιωμάτων (μαζί με άλλες δημόσιες αρχές που υπερασπίζονται ανθρώπινα δικαιώματα). Αυτή η νέα αρχή γενικά έχει ως σκοπό την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών των Γάλλων πολιτών καθώς και οποιουδήποτε μένει στη Γαλλία.

Η Εθνική Διεπαγγελματική Συμφωνία (ΕΔΣ) που υιοθετήθηκε το 2006 από Συντεχνίες και Εργοδότες, επικεντρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο μη-διάκρισης, όσον αφορά τα εθνικά κριτήρια. Το Γαλλικό κράτος, στη βάση αυτής της συμφωνίας, επιθυμεί να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να υιοθετήσουν την εθνική διάσταση των ανισοτήτων.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια στρατηγική που αναγνωρίζεται από την ΕΕ και από το πρότυπο ISO 26000, το οποίο προωθεί σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα και υποστηρίζει επίσης τη διαφορετικότητα. Προωθείται από τις εταιρίες γενικότερα και έχει ως στόχο ακόμη να προάγει την αειφόρο ανάπτυξη και τον σεβασμό προς το περιβάλλον. Δεν υπάρχει νόμος που να υποχρεώνει τις εταιρίες να υιοθετούν στρατηγικές ΕΚΕ. Όμως, τα Κράτη μέλη ενθαρρύνουν τις εταιρίες να γίνουν πιο κοινωνικά υπεύθυνες. Προς τον στόχο αυτό, η ΕΚΕ υποστηρίζει μια βελτίωση στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των υπαλλήλων, τόσο ηθικά όσο και κοινωνικά, με αυξήσεις μισθών και ίση μεταχείριση για όλους τους υπαλλήλους.

Ακόμα μια αρχή που επεμβαίνει στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας είναι το Ανώτερο Συμβούλιο για Ενσωμάτωση (ΑΣΕ), που δημιουργήθηκε το 1989. Επιτρέπεται να «προσφέρει την άποψή του και να κάνει οποιαδήποτε χρήσιμη πρόταση, μετά από αίτημα του Πρωθυπουργού για οποιοδήποτε θέμα που σχετίζεται με την ενσωμάτωση των ξένων κατοίκων» (επίσημος ορισμός). Ο σκοπός του ΑΣΕ είναι η υποστήριξη συνδέσμων για προώθηση της ένταξης των μεταναστών. Ακόμα, προωθεί και υπερασπίζεται τη θρησκευτική ουδετερότητα στους χώρους εργασίας, (το λεγόμενο «laïcité» που αποτελεί Δημοκρατική Αρχή στη Γαλλία). Μια σχετική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου τον Μάρτιο του 2017, ενίσχυσε την υποχρέωση της θρησκευτικής ουδετερότητας και του σεβασμού προς την κοσμικότητα στις επιχειρήσεις.

3.2.5. Δανία

Από το 1996 η Δανία έχει νόμο ενάντια στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Ο νόμος λέει ότι μια εταιρεία δεν επιτρέπεται να διακρίνει υπαλλήλους με βάση:

1) φυλή, 2) εθνότητα, 3) χρώμα δέρματος 3) θρησκευτικές πεποιθήσεις 4) σεξουαλικότητα 5) εθνικό ή κοινωνικό υπόβαθρο 6) πολιτικές πεποιθήσεις 7) ηλικία και/ή 8) αναπηρία.

Αυτό ισχύει και για άμεσες και για έμμεσες διακρίσεις. Η απαγόρευση ενάντια στις διακρίσεις εφαρμόζεται στην πρόσληψη, στη διάρκεια της εργασίας και κατά την απόλυση (Υπουργείο Απασχόλησης, α). Εκτός από αυτό, ο Δανέζικος Νόμος βάση εθνικότητας υιοθετήθηκε το 1971. Ο Νόμος για Ίση Εθνική Μεταχείριση, λέει ότι η διάκριση με βάση εθνικότητα ή φυλή δεν επιτρέπεται. Αυτό εφαρμόζεται σε πολλά πεδία, όπως όλοι οι δημόσιοι χώροι και όλες οι δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις (Retsinformationen, 2012, §1 §2 & Danmarks ραδιόφωνο, 2001b) Επιπρόσθετα, το 1969, η Δανία υπέγραψε τη Διεθνή Σύμβαση των ΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων.

Οι νόμοι της Δανίας ενάντια στις διακρίσεις ευθυγραμμίζονται με τους υπάρχοντες διεθνείς νόμους για το θέμα αυτό και συμμορφώνονται με τις πιο πάνω οδηγίες (CRS kompasset).

Από τότε που η Δανία είχε τα προϋπάρχοντα πλαίσια, η εφαρμογή των οδηγιών υπήρξε μέτρια (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2012). Στην πραγματικότητα, η Οδηγία θεωρήθηκε, στο μεγαλύτερο της μέρος, ουσιαστικά αχρείαστη από την τοπική Κυβέρνηση της Δανίας και τον Σύνδεσμο Κατασκευών Δανίας, λόγω των ήδη υπάρχοντων νόμων για το θέμα. Επιπρόσθετα, η Οδηγία και οι νόμοι δεν φαίνονταν να προωθούν την ισότητα στις επιχειρήσεις. Πολλοί εργοδότες εισήγαγαν πολιτικές ενσωμάτωσης στις επιχειρήσεις τους, λόγω των μεγάλων ροών μεταναστών. Εκτός από αυτό, πολλοί εργοδότες αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα ενός νόμου, με μερικούς να λένε ότι οι νόμοι το μόνο που κάνουν είναι να στέλνουν μηνύματα και να έχουν συμβολική αξία, αλλά δεν αλλάζουν πρακτικά τις συμπεριφορές των ανθρώπων (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010).

Η εφαρμογή του νόμου δεν είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων προγραμμάτων στη διαχείριση της διαφορετικότητας, αφού οι νέοι νόμοι απλά περιλήφθηκαν στην κανονική, προϋπάρχουσα εκπαίδευση και κατάρτιση. Μερικοί εργοδότες ακολούθησαν την Οδηγία. Η Συνομοσπονδία Εργοδοτών Δανίας (ΣΕΔ), η Τοπική Κυβέρνηση Δανίας (ΔΤΚ) και η Συντεχνία LO, συνεργάστηκαν και υποστήριξαν ένα κοινό πρόγραμμα «ένταξη-θέσεις εργασίας» (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010). Τόσο η ΣΕΔ και η LO συμμετέχουν επίσης σε πιο πρόσφατες πρωτοβουλίες για προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, όπως πχ η καλούμενη ως τριμερής συμφωνία, που περιλαμβάνει την ανάπτυξη του προγράμματος ένταξης IGU (δες ερώτηση 4 πιο κάτω) (Gormsen, 2016).

Υπήρχαν ακόμα αρνητικές δημόσιες συζητήσεις για το θέμα, που επικεντρώνονται στο πώς μετανάστες ή πρόσφυγες μπορεί να επιλεγθούν για μια δουλειά, αντί για ανειδίκευτους εργάτες από τη Δανία, που μπορεί

να σημαίνει ότι δεν επιλέγεται ο πιο καταρτισμένος υποψήφιος. Σε σχέση με αυτή την ανησυχία, αντιπρόσωπος της ΣΕΔ δήλωσε ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στον πιο καταρτισμένο υποψήφιο (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2010).

Το Συμβούλιο Ίσης Μεταχείρισης Δανίας δημιουργήθηκε το 2009. Το Συμβούλιο αυτό ασχολείται με διακρίσεις βασισμένες στο φύλο, φυλή, χρώμα, αναπηρία, εθνική καταγωγή, κοινωνική καταγωγή και εθνοτική καταγωγή. Το Συμβούλιο επίσης ασχολείται με υποθέσεις διάκρισης βάση φυλής, φύλου ή εθνικότητας, εκτός της αγοράς εργασίας (Ankestyrelsen, 2014).

Στη Δανία, ένα άτομο προστατεύεται ενάντια στη διάκριση στην απασχόληση, εκπαίδευση και σε όλους τους δημόσιους χώρους, αλλά έχουν υπάρξει δημόσιες συζητήσεις για τη διάκριση στο σύστημα πρόνοιας, και συγκεκριμένα για το εισαχθέν «ωφέλημα ένταξης».

Το ωφέλημα ένταξης αυτό, που εισήχθη τον Σεπτέμβριο του 2015, σύμφωνα με το οποίο οι πολίτες, που δεν ήταν κάτοικοι της Δανίας για 7 από τα τελευταία 8 χρόνια, δικαιούνται μειωμένα ωφελήματα. Αυτό σημαίνει ότι οι πρόσφυγες και οι οικογένειές τους παίρνουν χαμηλότερα ωφελήματα από τους Δανούς (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Αυτό έχει επικριθεί τόσο από τα ΗΕ, το Δανικό Ινστιτούτο για Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Συμβούλιο Προσφύγων της Δανίας και τον Ερυθρό Σταυρό, για το γεγονός ότι δε συμβαδίζει με τη Σύμβαση των ΗΕ για τους Πρόσφυγες (Just & Jensen, 2015). Εκτός από αυτό, η κυβέρνηση προσπάθησε να περάσει ένα νέο νόμο το 2014, που διαφοροποιεί τις απαιτήσεις για άδεια εργασίας βάση της εθνικότητας ενός ατόμου, με αποτέλεσμα πολίτες συγκεκριμένων χωρών να ορίζονται ως λιγότερο κατάλληλοι για ενσωμάτωση από άλλους. Αυτό έχει επικριθεί επίσης, αφού δε συμβαδίζει με τον Νόμο ενάντια στις διακρίσεις, ούτε με τις διεθνείς συμβάσεις (Διεθνής Αμνηστία, 2014).

