



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

*“Η αντιμετώπιση των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή*

*Ο ρόλος των θεσμικών και μη φορέων”*

**Μαρία Ι. Καφετζοπούλου**

**Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:**

Δρ.Καψάλης Απόστολος, επιβλέπων  
Φερόνας Ανδρέας, καθηγητής, μέλος  
Καρακατσάνη Δέσποινα, καθηγήτρια, μέλος

Κόρινθος, Ιούλιος 2020

*“Confrontation of Discrimination Based on Nationality in the Labour Market  
The role of Institutional and non – Institutional Bodies”*

**Copyright (c) 2020 Μαρία Ι. Καφετζοπούλου. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.**

Στους γονείς μου Ιωάννη και Δήμητρα

## *ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ*

Η διαδρομή του καθενός από μας μεταβάλλεται σε ουσιαστική δημιουργία, όταν σηματοδοτείται από ανθρώπους που μας χαράσσουν νέες πορείες σε ταξίδια του μέλλοντος. Με εφιαλτήριο μία τέτοια διαδρομή, που ξεκίνησε από τα προπτυχιακά μου χρόνια στο Παρίσι καταλήγοντας στο σήμερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά για την έμπνευση, υποστήριξη και καθοδήγηση τους καθηγητές μου Paul Albou, Jean Antonopoulos, Δέσποινα Καρακατσάνη, Κωνσταντίνο Λαμπρινό. Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω, επίσης, στον επιβλέποντα καθηγητή μου Απόστολο Καψάλη, το έργο του οποίου αποτέλεσε θεμέλιο για την παρούσα έρευνα. Η άριστη συνεργασία, σαφήνεια και πολύτιμη εμπειρία του στον τομέα της εργασιακής πραγματικότητα, όπως και η αμέριστη συμπαράσταση του, συνέδραμαν τα μέγιστα για την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης. Ιδιαίτερες ευχαριστίες και στον καθηγητή κ. Α. Φερόνα για την όλη του στήριξη. Ένα μεγάλο ευχαριστώ προς όλους τους φορείς, οι οποίοι με τη συμμετοχή και θετική τους ανταπόκριση συνετέλεσαν στην εξέλιξη της έρευνας αυτής. Άφησα για το τέλος το Συνήγορο του Πολίτη κ. Α. Ποττάκη, τη Βοηθό Συνήγορο Ίσης Μεταχείρισης Κ. Λυκοβαρδή και τους Ειδικούς Επιστήμονες Μ. Βουτσίνου και Κ. Μπαρτζελιώτη για την ενίσχυση και καθοδήγηση σε βάθος στο πεδίο των διακρίσεων. Ως επίλογο της συνεργασίας αυτής, ας μου επιτραπεί ένας ύστατος χαιρετισμός στη μνήμη του Βασίλη Καρύδη, η παρουσία του οποίου υπήρξε καθοριστική για την επιλογή του εν λόγω μεταπτυχιακού.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα .....	σ. 5
Περίληψη.....	σ. 7
Abstract .....	σ. 8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σ. 9

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

1.1 Περί των διακρίσεων γενικά .....	σ.12
1.1.1 Η εννοιολόγηση των διακρίσεων .....	σ.12
α) Ερμηνεία των διακρίσεων και της εθνικής καταγωγής .....	σ.12
β) Προσεγγίσεις των κοινωνικών επιστημών και των θεωριών διάκρισης στην αγορά εργασίας.....	σ. 13
γ) Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός.....	σ. 17
1.1.2 Ευπαθείς Ομάδες .....	σ. 18
1.1.3 Μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας.....	σ. 19
1.2 Μετανάστευση και διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής.....	σ. 20
1.2.1 Μετανάστευση στην Ελλάδα .....	σ. 20
1.2.2 Μετανάστευση και δικαιώματα.....	σ. 21
α) ένταξη & ενσωμάτωση .....	σ. 22
β) ιδιότητα του πολίτη .....	σ. 22
1.2.3 Διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής .....	σ. 24

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

2.1 Ευρωπαϊκή Νομοθεσία .....	σ. 28
2.2. Εθνική Νομοθεσία .....	σ. 29
2.3 Νομολογία περί τις διακρίσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο .....	σ. 35
2.4 Η διαμεσολάβηση ως εργαλείο αντιμετώπισης των διακρίσεων .....	σ. 37

2.5 Εθνικοί φορείς και διεθνείς φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων.....	σ.39
2.5.1 Θεσμικοί φορείς .....	σ.39
2.5.2 Μη θεσμικοί φορείς .....	σ. 41
2.5.3 Ευρωπαϊκοί και διεθνείς φορείς προάσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων .....	σ. 43

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ**

3.1. Μεθοδολογικά ζητήματα .....	σ. 45
3.1.1 Σκοπός – στόχοι έρευνας, βασικό ερευνητικό ερώτημα και υποερωτήματα.....	σ.45
3.1.2 Σημαντικότητα έρευνας, είδος έρευνας, δείγμα πληθυσμού και μέθοδος δειγματοληψίας .....	σ. 45
3.2 Διεξαγωγή της έρευνας .....	σ. 49
3.2.1 Ερευνητικό εργαλείο, είδος συνέντευξης και ερευνητικό πλαίσιο .....	σ. 49
3.2.2 Πρόσβαση, ζητήματα δεοντολογίας και δυσκολίες εμπειρικής διερεύνησης .....	σ. 51

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

4.1 Συνεντεύξεις με θεσμικούς φορείς.....	σ. 53
4.1.1 Συνήγορος του Πολίτη .....	σ. 53
4.1.2. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας .....	σ. 59
4.1.3 Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων, Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.....	σ.61
4.1.4 Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ίσης Μεταχείρισης (Equinet) .....	σ. 64
4.2 Συνεντεύξεις με μη θεσμικούς φορείς .....	σ. 66
4.2.1 Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών .....	σ.66
4.2.2 Generation 2.0 .....	σ.69
4.2.3 ANTIΓΟΝΗ .....	σ.71
<b><u>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u></b> .....	σ.73

<b>-Βιβλιογραφία</b> .....	σ.80
----------------------------	------

<b>-Παράρτημα Οδηγού Συνέντευξης</b> .....	σ.88
--------------------------------------------	------

## **Περίληψη**

Στόχος της παρούσας μελέτης αποτελεί η αντίληψη και περιγραφή των διακρίσεων στην απασχόληση, καθώς και οι τρόποι καταπολέμησης τους από θεσμικούς και μη φορείς. Σε ποιοτικό επίπεδο, η ανά χείρας έρευνα στοχεύει στην ανάδειξη των μορφών διάκρισης λόγω εθνικής καταγωγής (άμεση, έμμεση, πολλαπλή) στην ελληνική αγορά εργασίας, οι οποίες εκτείνονται από τη λεκτική βία ως την άρνηση καταβολής μισθού. Παράλληλα, επιχειρείται η αποτύπωση του ρόλου που διαδραματίζουν οι θεσμικοί και μη φορείς για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη, οργανισμοί, σωματεία και ΜΚΟ, καθώς και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ίση Μεταχείριση (EQUINET).

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να ενισχυθεί η αντίληψη μας στο φαινόμενο των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής, οι οποίες ενδημούν ή/και οξύνονται στον τομέα της απασχόλησης, και αφορούν σε αλλοδαπούς πολίτες της Ε.Ε. ή από τρίτες χώρες στην Ελλάδα. Επίσης, να αναδειχθεί η εμπειρική αντίληψη περί διακρίσεων από τους φορείς, βάσει των περιστατικών που αντιμετωπίζουν και των τρόπων επίλυσής τους. Σε ένα τρίτο στάδιο, επιδιώκεται η αποτύπωση ενδεχόμενων θεσμικών κενών και επιμέρους προτάσεων αντιμετώπισης των διακρίσεων, σύμφωνα με την αποτίμηση των φορέων, με στόχο την ενδυνάμωση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και κοινωνικής συνοχής.

*Λέξεις – κλειδιά: διακρίσεις, απασχόληση, εθνική καταγωγή, μετανάστευση, θεσμικοί και μη φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων*

## **Abstract**

The aim of the present study is the description and depiction of discrimination in employment and occupation due to nationality, as well as the tools used by institutional and non-institutional bodies to control the phenomenon. From a qualitative point of view, this survey aims at pointing out all forms of discrimination (direct, indirect, multiple), extending from verbal abuse to wage disparities in the greek labor market. At the same time, we shall try to point our practices to point out the control of discrimination being used by institutional and non-institutional bodies, like the Greek Ombudsman, private entities, unions, NGOs. Moreover, we shall attempt to enrich our knowledge on the subject by addressing similar European bodies, as well as EU networks, like the European Network for Equal Treatment (Equinet)

By means of the present study, we purport to enhance our understanding of discrimination incidents on the basis of nationality, that are endemic and/or accentuated in the field of employment of foreign citizens (originating from EU or third countries) in Greece. Moreover, we shall try to point out the empirical perception of discrimination by the bodies, on an incident basis and to present ways of solution. At a third level, we shall attempt to depict possible institutional gaps, as well as proposals for better handling of discriminations aiming at the reinforcement of social integration and cohesion.

Keywords: *discrimination, employment, nationality, immigration, institutional and non institutional bodies for the control of discrimination*



## Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση, με βάση την εθνική καταγωγή. Επιχειρείται η αποτύπωση των διακρίσεων που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας λόγω εθνικής καταγωγής και οι τρόποι καταπολέμησης τους, σε επίπεδο θεσμικών και μη φορέων. Έναυσμα για την επιλογή του εν λόγω θέματος αποτέλεσε η έκταση και πολυεπίπεδη φύση των διακρίσεων ως μέρος της κοινωνικής πραγματικότητας. Αναφορικά με τη σημασία της διάκρισης λόγω εθνικής καταγωγής, γίνεται διαφοροποίηση των όρων φυλετικής/εθνοτικής και εθνικής καταγωγής, βάσει του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου. Μολονότι ο νόμος παρουσίαζε, διαζευκτικά, κατά το παρελθόν τις έννοιες αυτές, δεδομένου ότι είναι σχεδόν ταυτόσημες, στην παρούσα έρευνα εξετάζεται η εθνική καταγωγή, δηλ. *“η προέλευση από μία ορισμένη χώρα ή περιοχή”*<sup>1</sup>. Η έρευνα εστιάζει στους φορείς και όχι στα θύματα διάκρισης, προκειμένου να ξεδιπλωθούν τα περιστατικά των δρώντων μέσω της εμπειρικής αποτίμησης των φορέων. Στόχος αποτελεί η περιγραφή της αντιμετώπισης των διακρίσεων θεσμικών και μη φορέων. Επιμέρους στόχοι αφορούν στις μορφές εκδήλωσης μιας διάκρισης (άμεση, έμμεση, πολλαπλή) και τους παράγοντες ανάδειξης της.

Πολλαπλές μορφές διάκρισης υπαγορεύουν την ανάδυση κοινωνικών ανισοτήτων. Δυσκολίες στην πρόσληψη λόγω της μη κτήσης ιθαγένειας, απόρριψη με αφορμή το χρώμα ή/και την καταγωγή, ανεργία και χαμηλότερες απολαβές οδηγούν πιθανώς σε συνθήκες ένδειας, κοινωνικής αποστέρησης και αποκλεισμού (Levitas, 2006). Μετανάστες από την Ε.Ε. και τρίτες χώρες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, διαμορφώνουν μια νέα, πολυπαραγοντική πραγματικότητα στην Ελλάδα και την Ευρώπη τις τελευταίες δεκαετίες. Μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης και εξασφάλιση νόμιμης παραμονής συνδέθηκαν με τη νόμιμη απασχόληση των μεταναστών, καθιστώντας ουσιαστικά τις πολιτικές αυτές εργασιοκεντρικές. (Καψάλης, 2018). Η διόγκωση της εργασιακής επισφάλειας προκαλεί την υποχώρηση των ατομικών δικαιωμάτων έναντι των συλλογικών, υπαγορεύοντας νέες μορφές ανισότητας στη αναδυόμενη παγκοσμιοποιημένη κοινωνία. (Βενιέρης, 2015). Συνεπώς οι διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή συνυφαίνονται με τη μετανάστευση και καθεαυτή την ιδιότητα του πολίτη.

Αναφορικά με τη θεσμική προστασία των διακρίσεων και της ίσης μεταχείρισης, αφορούν στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με τις Οδηγίες 43/2000/ΕΚ

---

<sup>1</sup> Ν. 4443/2016

και 78/2000/EK και το Ν. 4443/2016 αντίστοιχα. Ο ρόλος και η συνεργασία θεσμικών και μη φορέων για την αντιμετώπιση διακρίσεων, με κεντρικό εκείνον του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα προώθησης της ίσης μεταχείρισης, συντελούν στην προστασία τους. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη διαμεσολάβηση ως εξωδικαστική μηχανισμού επίλυσης διαφορών. Αναδεικνύονται οι πολιτικές σε θέματα διακρίσεων από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ίση μεταχείριση (Equinet) και διατυπώνονται καλές πρακτικές και επιμέρους προτάσεις για την πληρέστερη αντιμετώπιση τους. Εντούτοις, η επανεμφάνιση των διακρίσεων θέτει καίρια ερωτήματα.

Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση, είναι συγκεκριμένος ο αριθμός μελετών που αφορά σε φορείς και μετανάστες με βάση τη διάκριση. Οι εν λόγω έρευνες συνδέουν το πεδίο των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής ή λόγω φύλου με τα πεδία ένταξης στην εργασία, εκπαίδευση, στέγαση, κ.α. δια μέσου των φορέων. Η διαπίστωση αφορά στην ανάδειξη των κοινωνικών ανισοτήτων και στη δυσχέρεια ή ευχέρεια της κοινωνικής ένταξης (ΕΚΚΕ 2012, Παπαδοπούλου, Δ, 2012, ΕΚΚΕ, 2014 Antigone, 2016). Πανευρωπαϊκές έρευνες των τελευταίων ετών συνδέονται με την παράνομη μετανάστευση και την παράνομη εργασία (FRA, 2019). Σε διεθνές επίπεδο, η μελέτη της Αμερικάνικης Εταιρίας Ερευνών (ΗΠΑ, 2004) αναδεικνύει ότι οι νομοθετικές διαδικασίες προστασίας των διακρίσεων επιφέρουν μείωση ή ακόμη και σταδιακή εξαφάνιση της εκδήλωσης τους προς κάποιες ομάδες δρώντων.

Η εμπειρική διερεύνηση της παρούσας μελέτης στηρίχθηκε στην ποιοτική ερευνητική μέθοδο και στη συλλογή πρωτογενών και δευτερογενών πηγών. Τα δευτερογενή δεδομένα συνοψίζονται σε επιστημονικά άρθρα, περιοδικά, δελτία τύπου, φυλλάδια, εφημερίδες και διαδικτυακές πηγές. Τα πρωτογενή αφορούν σε εκτενή ανάλυση της ελληνικής και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας, υλικό που προήλθε από τις συνεντεύξεις, στοιχεία από ειδικές εκθέσεις των φορέων, τη νομολογία και συζητήσεις με επιστήμονες και εκπροσώπους φορέων. Εργαλείο της έρευνας αυτής αποτέλεσε η ημι-δομημένη συνέντευξη. Το δείγμα αφορά επτά θεσμικούς και μη φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων και το Πανευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ίση Μεταχείριση (Equinet). Η έρευνα πλαισιώθηκε από οχτώ συνεντεύξεις.

Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν τη συμφωνία θεωρίας και έρευνας. Η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη αφορά στην περιγραφή του ρόλου και της δράσης των φορέων καταπολέμησης των διακρίσεων στα θύματα διάκρισης. Τα βασικά συμπεράσματα καταδεικνύουν ότι οι ενέργειες των

φορέων αλλά και η διαδικασία της διαμεσολάβησης ενισχύουν την κοινωνική ένταξη και την κοινωνική συνοχή. Παράλληλα, το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων διαμορφώνει, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, μια προστατευτική ασπίδα, επιδεκτική, εν τούτοις, περαιτέρω βελτίωσης.

Η συγκεκριμένη εργασία διαρθρώνεται σε δύο ενότητες, το θεωρητικό πλαίσιο και την εμπειρική διερεύνηση. Το θεωρητικό πλαίσιο καταλαμβάνει δύο κεφάλαια. Το πρώτο εστιάζεται στην εννοιολόγηση των διακρίσεων βάσει των επιστημονικών θεωριών. Γίνεται αναφορά στην ερμηνεία της εθνικής καταγωγής, τις επιστημονικές προσεγγίσεις περί διακρίσεων καθώς και τις ενδεχόμενες συνέπειες ανισοτήτων και αποκλεισμού. Ακολουθεί περιγραφή των ευπαθών ομάδων και μορφών διακρίσεων. Στη συνέχεια μελετάμε το φαινόμενο της μετανάστευσης στην Ελλάδα και τα δικαιώματα ένταξης και ιδιότητας του πολίτη. Κατόπιν, γίνεται αναφορά των διακρίσεων στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στο ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων. Παρατίθενται η διαδικασία της διαμεσολάβησης, εθνικοί και διεθνείς φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων και περιπτώσεις νομολογίας. Το τρίτο κεφάλαιο εστιάζει στην εμπειρική διερεύνηση. Περιγράφεται το μεθοδολογικό πλαίσιο, ο σκοπός και επιμέρους στόχοι της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στο δείγμα του πληθυσμού. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ερευνητικής διαδικασίας. Πραγματεύονται οι απαντήσεις του πληθυσμού, σε συνάρτηση με τα ερευνητικά ερωτήματα και τους ερευνητικούς στόχους. Ακολουθούν εκτενή συμπεράσματα. Η μελέτη ολοκληρώνεται με τη βιβλιογραφία και το παράρτημα του οδηγού συνέντευξης.

Το παρόν κεφάλαιο περιλαμβάνει δύο υποκεφάλαια. Στο α' εξετάζονται οι διακρίσεις υπό το πρίσμα των θεωρητικών προσεγγίσεων, οι ευπαθείς ομάδες και οι μορφές διακρίσεων στην απασχόληση. Στο β' παρουσιάζεται συνοπτικά η μεταναστευτική κινητικότητα στην Ελλάδα και τα δικαιώματα στην ένταξη και την ιθαγένεια. Ακολούθως, επιχειρείται η αποτύπωση των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή.

### **1.1 Περί των διακρίσεων γενικά**

Οι διακρίσεις αποτελούν φαινόμενο σύνθετο, πολυπαραγοντικό και συστημικό. Μπορεί να οδηγήσουν στην κοινωνική ανισότητα και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η κοινωνική ανισότητα αφορά στην άνιση κατανομή ευκαιριών μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών θέσεων ή θέσεων κύρους (status) μιας κοινωνίας και συνδέεται συνήθως με το φύλο, τη φυλή, την κοινωνική τάξη. Στον αντίποδα, η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί διαδικασία που συνδέεται με πολιτικές διεθνών, ευρωπαϊκών θεσμών και εθνικών πολιτικών, υπό το πρίσμα διαφύλαξης και προστασίας των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Συνεπώς, η διάκριση περιλαμβάνει ποικίλες εννοιολογικές διαστάσεις αναδεικνύοντας το σύνθετο του φαινομένου, αλλά και την απουσία ενός καθολικού ορισμού.

#### **1.1.1 Εννοιολόγηση των διακρίσεων**

##### **α) Η ερμηνεία των διακρίσεων και της εθνικής καταγωγής**

Η διάκριση αφορά την αυθαίρετη ενέργεια, η οποία στερεί προνόμια, κύρος και εξουσία από τα μέλη μιας μειονοτικής ομάδας, τα οποία απολαμβάνουν μέλη μίας κυρίαρχης ομάδας, με τα ίδια προσόντα (Hughes and Kroehler, 2011). Μέσω της διάκρισης αναδεικνύεται η δυσμενέστερη αντιμετώπιση μιας ομάδας ατόμων έναντι άλλων. Παράλληλα, δηλώνεται ο κοινωνικός διαχωρισμός και η διαφοροποίηση μέσω μεροληπτικών στάσεων ή συμπεριφορών. Η νομική περιγραφή των διακρίσεων περιλαμβάνει την αθέμιτη, αυθαίρετη και παράνομη διαφορετική αντιμετώπιση εις βάρος κάποιου φυσικού προσώπου ή ομάδας προσώπων (Σαρρής Ν., 2012).

Αναφορικά με τη σημασία της διάκρισης λόγω εθνικής καταγωγής, η διατύπωση του όρου “εθνική καταγωγή” συνδέεται θεσμικά με τους όρους “φυλετική/εθνοτική καταγωγή”. Οι έννοιες αυτές μπορούν να θεωρηθούν ταυτόσημες<sup>2</sup>. Κοινά τους σημεία τους αποτελούν το χρώμα, η γλώσσα και

---

<sup>2</sup>N. 4443/201

τα φυλετικά χαρακτηριστικά. Εντούτοις, βάσει του ν. 4443/2016 για την ίση μεταχείριση, ο όρος “εθνική καταγωγή” (nationality) αναφέρεται κυρίως στην καταγωγή από μια συγκεκριμένη χώρα ή γεωγραφική περιοχή, όπου κυριαρχεί συγκεκριμένη εθνική ομάδα με κοινά πολιτισμικά χαρακτηριστικά ενός έθνους κράτους. Παράλληλα, τονίζεται, ότι η σημασία της εθνικής καταγωγής δεν συμπίπτει με την ιδιότητα της ιθαγένειας. Αναφορικά με την εθνοτική καταγωγή (ethnic origin), περιλαμβάνει μικρότερες ομάδες με κοινά πολιτισμικά στοιχεία που θα μπορούσαν να είναι και μειονότητες, όπως οι Ρομά. Ως προς τη φυλετική καταγωγή, διεθνείς και ευρωπαϊκές συμβάσεις για την προάσπιση των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων διατυπώνουν ότι “*με τον όρο “φυλή” δεν μπορεί παρά να νοείται η φαινοτυπική διάκριση του ανθρώπινου είδους σε επιμέρους κατηγορίες, βάσει της συμβατικής αντίληψης κυρίως για το χρώμα του δέρματος τους*”. Στην παρούσα μελέτη, η έννοια της εθνικής καταγωγής εστιάζει στους υπηκόους από την Ε.Ε. και τις τρίτες χώρες που διαβιούν στην Ελλάδα.

Ιδιαίτερη έμφαση στην ερμηνεία της διάκρισης δίδεται και μέσα από διεθνείς θεσμούς. Για το Συμβούλιο της Ευρώπης “*διάκριση συντρέχει όταν σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται δυσμενής μεταχείριση, σε σύγκριση με αυτήν της οποίας έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση, λόγω κάποιου ιδιαίτερου χαρακτηριστικού που φέρει το πρόσωπο αυτό*”. Πρόκειται για τον κοινότερο τύπο παραβίασης και κατάχρησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 111, όπως ψηφίστηκε από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (1958), αναφέρει την προστασία από «*κάθε διάκριση που βασίζεται στο χρώμα, στη φυλή, το φύλο, στο θρήσκευμα, στα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση, που έχει σαν αποτέλεσμα την διαφοροποίηση ή κατάργηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης που αφορούν το επάγγελμα ή τη δραστηριότητα*» (ILO, 1958, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111<sup>3</sup>).

## **β) Προσεγγίσεις των κοινωνικών επιστημών και των θεωριών διάκρισης στην αγορά εργασίας**

Παρά το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνθρωποι συναινούν στην ισότητα ευκαιριών όλων των μελών μίας κοινωνίας, οι διακρίσεις εκδηλώνονται με βάση το χρώμα, το φύλο, την εθνική καταγωγή, κ.α. αναδεικνύοντας το παράδοξο που διέπει την ανθρώπινη φύση. Η κοινωνική ψυχολογία αποδίδει αυτή την παραδοξότητα στην αντιληπτική εικόνα “του άλλου” σε σχέση με τον ατομικό εαυτό. Η κατηγοριοποίηση, δηλ. των υποκειμένων βάσει διακριτών χαρακτηριστικών

---

<sup>3</sup>[www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/](http://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/)

όπως φυλή, χρώμα, φύλο, ηλικία, εθνική καταγωγή, καθώς και σημειώντων χαρακτηριστικών όπως ενδυμασία και γλώσσα, ενεργοποιεί αυτόματα μεροληπτικές γνωστικές διαδικασίες του ατόμου, οι οποίες μπορεί να το οδηγήσουν σε διαφορετική συμπεριφορά, διακριτική μεταχείριση και διάκριση (Devine, 1989; Fiske, 1998). Παρά την μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ ατόμων ή ομάδων φυλετικής και εθνικής καταγωγής, δεν είναι πάντα ευδιάκριτοι οι παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε διακρίσεις. Κατά συνέπεια η εμπειρική μέτρηση των διακρίσεων δεν είναι πάντα εφικτή (Allport, 1954; Brewer and Brown, 1998). Εντούτοις, εκτιμήσεις που έγιναν μετά από έρευνες της Αμερικάνικης Ακαδημίας Ερευνών (ΗΠΑ, 2004), με σκοπό τη διερεύνηση των διακρίσεων πριν και μετά την έκδοση νέων νόμων για την προστασία τους, ανέδειξαν ότι η διαδικασία αυτή μειώνει ή απαλείφει σταδιακά την εκδήλωση διακρίσεων προς κάποιες ομάδες δρώντων. Αποτελεί, επίσης, μία δυναμική διαδικασία, που επιδρά σε ένα ή περισσότερα πεδία, σε ένα άτομο ή γενιές, ακόμη και στην ιστορία μίας ολόκληρης ζωής (American Research Center, 2004).

Η διάκριση ταξινομείται σε δύο τύπους: εμφανής και άμεση ή διακριτική και έμμεση, υποσυνείδητη, αυτόματη. Η έκφρασή της περιλαμβάνει λεκτική και μη βία, αποφυγή επαφής, απουσία οπτικής επικοινωνίας, επιθετική συμπεριφορά και άρνηση ευκαιριών ή πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες. Η απάλειψη της διάκρισης έγκειται ως σε ένα βαθμό στην ανάδειξη παροχής ίσων ευκαιριών για όλες τους δρώντες μίας κοινωνίας (Bobo, 2001, Pettigrew and Tropp, 2006).

Σημαντικοί παράγοντες για την εκδήλωση διάκρισης είναι οι υποσυνείδητες πεποιθήσεις και προκαταλήψεις, που συνδέονται με παραστάσεις ατόμων ή μελών μιας ομάδας έναντι άλλης ομάδας, η οποία μειονεκτεί. Σε περιπτώσεις διαφοροποίησης συνθηκών ή απειλών, ισχυροποιείται ο ρόλος της ενδο-ομάδας έναντι της εξω-ομάδας, ως αντανάκλαση της αίσθησης του ανήκειν. Η σύνδεση του εαυτού με την ατομική και κοινωνική του ταυτότητα είναι ζωτικής σημασίας για την ύπαρξη του ανθρώπου (Allport, 1954).

Η διάκριση διαφοροποιείται αλλά και συνδέεται με τα συγγενικά σε αυτήν πεδία της προκατάληψης και των στερεοτύπων. Τα στερεότυπα είναι πεποιθήσεις που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου ή ομάδας και μπορεί να είναι γενικευμένα, ανακριβή και ανθεκτικά σε αλλαγές καταστάσεων και νέων πληροφοριών. Η διάκριση αναφέρεται στην αδικαιολόγητη, αρνητική συμπεριφορά έναντι μιας ομάδας ή μελών της, και καθίσταται παραβιαστική, όταν προκύπτουν ταυτόχρονα κρίσεις, αποφάσεις και πράξεις έναντι ατόμων ή ομάδων (Al Ramiah et al,

2013). Η έννοια της απόρριψης είναι κεντρική στην έκφραση και την εμπειρία της διάκρισης, καθώς δεν αποτελεί αντικειμενικό κριτήριο, αλλά βασίζεται σε ιστορικές και παροντικές ανισότητες και κοινωνικές νόρμες. Κατ' επέκταση, συμπεριφορές μπορεί να γίνονται αντιληπτές ως διακριτικές από κάποιους και μη διακριτικές από άλλους (Corrêl et al., 2010).

Στον ίδιο άξονα, διεθνείς και ευρωπαϊκοί φορείς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, διατυπώνουν ότι οι διακρίσεις συνδέονται με ζητήματα προκατάληψης ρατσισμού και μισαλλοδοξίας. Το πρόσωπο που φέρει διαφορετικά χαρακτηριστικά λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού, δεν αξιώνεται ως ισότιμος αξιακός δρώντας, αλλά ως άτομο με υποδεέστερο περιεχόμενο (Καρύδης- Λυκοβαρδή, 2017). Ο εχθρικός “άλλος” δεν προσδιορίζεται βάση των ατομικών προσωπικών του χαρακτηριστικών, αλλά ως μέλος ομάδας που είναι διαφορετική, απειλητική, ανήθικη και ανάξια σεβασμού. Τα θύματα του ρατσισμού εξαναγκάζονται σε υποβιβασμένη διαβίωση και ευτελείς συμπεριφορές (Τσιάκαλος, 2006).

Η ανάγκη του αυτοκαθορισμού και η επίτευξη κοινωνικού εαυτού διατυπώθηκε στη θεωρία της “κοινωνικής ταυτότητας” των Tajfel και Turner (1979). Τα μέλη μιας ομάδας επιδιώκουν την προστασία του αυτοσεβασμού με στόχο την επίτευξη θετικής και διακριτής κοινωνικής ταυτότητας. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας απέδειξε ότι η τάση της διάκρισης και της προκατάληψης αποτελούν μέρος της αυθόρμητης φύσης του ανθρώπου για την κοινωνική κατηγοριοποίηση του. Η δημιουργία άνισης μεταχείρισης, υποκινούμενη από τις προτιμήσεις της ενδο-ομάδας αναδεικνύει τον εξωτερικό ανταγωνισμό μεταξύ ομάδων, που οδηγεί σε γενικευμένες τάσεις μειονεκτικότητας και προκατάληψης (Sherif et al., 1961).

Για την πληρέστερη προσέγγιση των διακρίσεων στην παρούσα μελέτη, κρίνεται σκόπιμη η παράθεση θεωριών που εξετάζουν τις διακρίσεις στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης.

Υπό μία ευρεία έννοια, ένας εργοδότης εισάγει διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων, επειδή ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες ή μεταχειριζόμενος εξίσου παραγωγικούς εργαζόμενους με διαφορετικό τρόπο. Η άνιση μεταχείριση στην απασχόληση εστιάζει κυρίως στην άρνηση καταβολής δεδουλευμένων, μη τήρηση του ωραρίου και λοιπών αρχών της σύμβασης εργασίας (δώρα, άδειες, ασφαλιστική κάλυψη). Περαιτέρω μελέτες αναφέρονται σε μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας ορισμένων κοινωνικών ομάδων έναντι άλλων και στην διαπίστωση ότι άτομα από

μειονεκτούσες ομάδες συγκεντρώνονται σε επισφαλείς και χαμηλόμισθες εργασίες, με ελλειμματική κοινωνική προστασία (Μπαλούρδος – Χρυσάκης, 2012).

Δύο νεοκλασικές θεωρίες το *πρότυπο της προτίμησης* (taste model) και το *πρότυπο της στατιστικής διάκρισης* (statistical discrimination model) επιχειρούν την ερμηνεία της άνισης μεταχείρισης στην απασχόληση.

Σύμφωνα με τον Becker, ένας εργοδότης μπορεί να μην προσλαμβάνει γυναίκες ή άτομα διαφορετικής φυλής ή εθνικής καταγωγής, λόγω προσωπικής προκατάληψης. Βάσει αυτής της προτίμησης, θα προτείνει στους τελευταίους κατώτερο μισθό από αυτόν που προσφέρει σε άλλους (άνδρες ή ίδιας εθνικής καταγωγής). Πρόκειται για το μοντέλο της ζήτησης (Becker, 1957). Η θέση του εργοδότη είναι να διαφοροποιεί τις απολαβές, με σκοπό την αποφυγή πρόσληψης ατόμων από ευπαθείς ομάδες ή μειονότητες. Πρόκειται για διάκριση που εκφράζει την προκατάληψη με χρηματικούς όρους. Στο μοντέλο αυτό δεν προσμετρείται η μεγιστοποίηση του κέρδους, όπως αποτυπώνεται στο στατιστικό μοντέλο διακρίσεων (Μπαλούρδος – Χρυσάκης, 2012).

Στο συγκεκριμένο μοντέλο αναπτύσσεται η υπόθεση της περιορισμένης πληροφόρησης. Επιδιώκοντας μεγιστοποίηση του κέρδους, ο εργοδότης προσλαμβάνει τον εργαζόμενο με την υψηλότερη αναμενόμενη παραγωγικότητα για τον μισθό που προτίθεται να δώσει. Η συγκέντρωση των πληροφοριών αναφορικά με την πρόβλεψη της παραγωγικότητας μεμονωμένων ατόμων είναι δαπανηρή. Έτσι, δεν διεξάγεται συστηματική έρευνα, αλλά χρησιμοποιούνται εικασίες, βάσει των οποίων ο εργοδότης θεωρεί, πχ., ότι κατά μέσο όρο οι έγχρωμοι υποψήφιοι έχουν χαμηλότερη εκπαιδευτική ποιότητα (σχολεία, κολέγια, πανεπιστήμια) από ότι οι λευκοί. Αντί διεξοδικών συνεντεύξεων, χρησιμοποιούνται διάφορες γενικεύσεις, όπως ότι οι γυναίκες θα εγκαταλείψουν γρηγορότερα τη δουλειά από ότι άνδρες με τα ίδια προσόντα. Πρόκειται δηλ για στερεότυπα που αναδεικνύουν στατιστικούς σχηματισμούς. Το πρότυπο της στατιστικής διάκρισης αφορά στο αποτέλεσμα της αδυναμίας των εργοδοτών να ελέγξουν άμεσα την παραγωγική δυνατότητα των δρώντων, επηρεαζόμενοι από χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η εθνική καταγωγή, κλπ. (Darity, 1975).

Άλλες θεωρίες επιχειρούν να απαντήσουν στα ερωτήματα της πιθανής κατάτμησης της αγοράς εργασίας και τους τρόπους επίλυσής της. Η κατανομή του εισοδήματος είναι άνιση για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και η κρατική παρέμβαση κρίνεται αναγκαία. Η κατάτμηση της



αγοράς εργασίας δεν έγκειται στη διαφοροποίηση των ατομικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων, αλλά στη διαφοροποίηση της δομής της αγοράς εργασίας, η οποία χωρίζεται σε δύο τομείς: σε έναν πρωτεύοντα, με υψηλές αμοιβές και εσωτερικές αγορές εργασίας, και σε έναν δευτερεύοντα με χαμηλές αμοιβές και επιχειρήσεις που μισθώνουν εργαζομένους από εξωτερικές αγορές εργασίας. Επομένως, η κατάτμηση συντελείται με την διάσπαση της αγοράς σε υποσύνολα διακρινόμενα από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, κανόνων συμπεριφοράς και συνθήκες εργασίας. Συνεπώς, κάθε υποαγορά χρησιμοποιεί ανόμοιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού (Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, 2009).

Η διάσταση των διακρίσεων αναδεικνύει την επικινδυνότητα στην οποία μπορεί να υποπέσει το άτομο/ομάδα που τη βιώνει. Η έκταση και το εύρος των διακρίσεων μπορεί να οδηγήσουν τα θύματα σε καταστάσεις κοινωνικής ανισότητας και αποκλεισμού.

#### **γ) Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός**

Η διάκριση περιλαμβάνεται στο μετανεωτερικό μοντέλο θέασης των επιστημονικών προσεγγίσεων. Βάσει αυτού, η κοινωνία δεν μελετάται υπό το πρίσμα ταξικών σχέσεων, αλλά μέσω της ανάδυσης κοινωνικών ανισοτήτων και κοινωνικού αποκλεισμού. Στο νέο παράδειγμα αποτυπώνονται οι μετασχηματισμοί που συντελέστηκαν κατά τη δεκαετία του 1980, με την εδραίωση της νεοφιλελεύθερης παγκόσμιας οικονομίας, την τεχνολογική επανάσταση, την πτώση του Ανατολικού μπλοκ και την ένταση της μεταναστευτικής κινητικότητας. Οι διακρίσεις στην απασχόληση γίνονται εντονότερα αντιληπτές, μέσω της αλλαγής του εργασιακού τοπίου. Τα πρότυπα της απασχόλησης διαφοροποιούνται από τη βάση, ενισχύοντας την ευέλικτη εργασία, τη ζήτηση για νέες δεξιότητες, τη μαζική είσοδο των γυναικών στον εργασιακό στίβο και την αύξηση των ποσοστών ανεργίας, ενώ επιλεκτικοποιούνται και οι μορφές του κράτους πρόνοιας (Φερώνας, 2018).

Το νέο μοντέλο είναι διχοτομικό αναδεικνύοντας, αφενός τους κατέχοντες κοινωνική θέση, με ελεύθερη πρόσβαση σε αγαθά, πόρους, δικαιώματα και υπηρεσίες και αφετέρου μια ρευστή μάζα ατόμων που ακροβατεί ή εκτοπίζεται από τον κοινωνικό κορμό μέσω ένδειας, περιθωριοποίησης και αποκλεισμού. Πρόκειται για την *αποκλείουσα περιχαράκωση* (exclusionary closure), όπου μια ομάδα εξασφαλίζει για την ίδια προνομιούχα θέση, εις βάρος άλλης ομάδας (Burchardt, Le Grand, Riachaut, 2006). Το φαινόμενο του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας αφορά στην πλειονότητα φυλετικών και εθνοτικών μειονοτήτων, με έμφαση την άρνηση πρόσβασης σε οικονομική

ανταμοιβή. Συνεπώς, ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας αποτελεί βασικό παράγοντα φυλετικής και εθνοτικής ανισότητας. (Semyonov & Herring, 2007). Στην έκταση του φάσματος αυτού, μεταξύ «ενταγμένων» και «αποκλεισμένων», ελλοχεύουν διάφορες μορφές διακρίσεων έναντι ευπαθών ομάδων πληθυσμού.

### **1.1.2 Ευπαθείς ομάδες**

Οι διακρίσεις αφορούν ιδιαίτερα σε ευπαθή σύνολα του πληθυσμού. Μπορεί, ωστόσο να παρατηρηθούν και χωρίς το υποκείμενο να εμπίπτει σε τέτοιες κατηγορίες. Τα άτομα αυτά είναι πρόσωπα ή ομάδες με μερική ή ολική απουσία πρόσβασης σε κοινωνικά και δημόσια αγαθά, δυσκολία ή αδυναμία απόκτησης ικανοποιητικού επιπέδου ζωής, στέγασης, εργασίας, εκπαίδευσης, ιατρικής περίθαλψης και κοινωνικής ασφάλισης. Πρόκειται, κυρίως, για αστέγους, άνεργους, άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ), μετανάστες, πρόσφυγες, αποφυλακισμένους, χρήστες ναρκωτικών, θρησκευτικές μειονότητες, κ.ά. (ΕΚΚΕ- Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης 2014). Διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

α) Ευάλωτες ομάδες, των οποίων η ένταξη στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια, όπως τα άτομα με αναπηρίες, προβλήματα ψυχικής υγείας ή νοητικής υστέρησης ή άτομα εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες,

β) Ειδικές ομάδες πληθυσμού, οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας λόγω οικονομικών, κοινωνικών ή πολιτισμικών αιτίων. Πρόκειται για άνεργους, νέους ή άνω των 50 ετών, γυναίκες άνεργες, μακροχρόνια άνεργους, αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, αναλφάβητους, κάτοικους απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, πρώην ή νυν τροφίμους φυλακών, ανήλικους παραβάτες, άτομα με γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες και μετανάστες<sup>4</sup>. Η απασχόληση αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κοινωνικούς χώρους, εντός του οποίου οι διακρίσεις των ευάλωτων πληθυσμών γίνονται εμφανής, όπως θα εξετάσουμε στη συνέχεια.

---

<sup>4</sup>[synigoros-solidarity.gr](http://synigoros-solidarity.gr)

### **1.1.3 Μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας**

Στο πλαίσιο υποστήριξης της διαφορετικότητας στην εργασία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διατύπωσε συγκεκριμένο πλαίσιο εννοιολόγησης: διάκριση “είναι να υφίσταται κάποιος δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου, χρώματος εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων”<sup>5</sup>.

Ειδικότερα, αναγνωρίζονται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις.

- **Άμεση διάκριση** συντελείται σε άτομα ή ομάδες που υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση, συγκριτικά με άλλα σε παρόμοιες καταστάσεις (ΕΚΚΕ, Μπαλούρδος Χρυσάκης, 2013). Τυπικό παράδειγμα, αγγελίες εύρεσης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα που εξαιρούν αλλοδαπούς υποψηφίους.<sup>6</sup>

- **Έμμεση διάκριση** υφίσταται όταν ένα αρχικά ουδέτερο κριτήριο, διάταξη ή πρακτική προκαλεί δυσμενή μεταχείριση προσώπων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, κ.ά. Εξάιρεση υφίσταται, εφόσον η πρακτική αυτή εμπίπτει σε αντικειμενική αιτιολόγηση (ΕΚΚΕ, Μπαλούρδος -Χρυσάκης, 2012). Τυπικό παράδειγμα, η αναιτιολόγητη άρνηση πρόσληψης λόγω χρώματος ή εθνικής καταγωγής ή η απόρριψη βιογραφικού με βάση την εθνική καταγωγή.

-**Πολλαπλή διάκριση**, η οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν λόγους.<sup>7</sup> Εντούτοις, η αθροιστική, παρά συνδυαστική, αξιολόγηση των λόγων εμφάνισης, μπορεί να ωθήσει σε μείωση της ισχύς της (Γούλας – Κοφίνης, 2016). Τυπικό παράδειγμα η άρνηση απόδοσης δεδουλεμένων σε γυναίκα, μαύρη, μουσουλμάνα.

Στους κόλπους της αγοράς εργασίας, η άνιση μεταχείριση που εμπεριέχει διάκριση λόγω εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων,

---

<sup>5</sup> Πέραν του τομέα της απασχόλησης, το ίδιο πλαίσιο εννοιολόγησης των διακρίσεων αφορά και στην εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, υγειονομική περίθαλψη, στέγαση, κλπ (FRA, 2013)

<sup>6</sup> [www.synigoros.gr/?i=equality.el.home](http://www.synigoros.gr/?i=equality.el.home)

<sup>7</sup> [ww.synigoros.gr](http://ww.synigoros.gr)

σεξουαλικού προσανατολισμού, συνοψίζεται στα ακόλουθα:

- άδικη άρνηση πρόσληψης

- άδικη άρνηση προαγωγής ή μετάθεσης

-**παρενόχληση στο χώρο εργασίας:** συμπεριφορές ή πράξεις εκφοβισμού, εχθρικότητας, εξευτελιστικής ή ταπεινωτικής συμπεριφοράς λόγω της διαφορετικότητας του.

- **θυματοποίηση**, αφορά κακομεταχείριση ή δυσμενή συμπεριφορά έναντι κάποιου, ο οποίος παραπονέθηκε για διάκριση εις βάρος του ή εις βάρος άλλου συναδέλφου, που εξέφρασε παράπονα διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία<sup>8</sup>

## **1.2 Μετανάστευση και διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής**

Η έξαρση της μεταναστευτικής κινητικότητας των τελευταίων δεκαετιών στην Ελλάδα και την Ευρώπη ανέδειξε σημαντικά ζητήματα συνδεδεμένα με την ένταξη των μεταναστών στις κοινωνίες υποδοχής. Παράγοντες όπως εύρεση νόμιμης και σταθερής εργασίας, ομαλή διαδικασία ένταξης και οικονομική αποκατάσταση ανέδειξαν κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές ανισότητες.

### **1.2.1 Η μετανάστευση στην Ελλάδα**

Κατά τα τελευταία τριάντα περίπου χρόνια, η μεταναστευτική κινητικότητα στην Ελλάδα βρίσκεται σε ιδιαίτερη ένταση. Σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ. το 2001, το ποσοστό αλλοδαπών ανερχόταν σε 7,27 %, και το 2011 σε 8,43% επί του συνολικού πληθυσμού. Το 2019, το ποσοστό είναι 5,41%. Επικρατέστερη ομάδα είναι οι Αλβανοί, αποτελώντας το 1/5 του συνόλου.<sup>9</sup> Βάσει των στοιχείων του 2011, οι Αλβανοί κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό αδειών παραμονής (71%), ακολουθούν οι Ουκρανοί (3,6%), οι Γεωργιανοί και οι Πακιστανοί (2,9%). Μετανάστες από Βουλγαρία και Ρουμανία -σχεδόν 80.000- ενσωματώθηκαν πλέον ως πολίτες της ΕΕ (χωρίς υποχρέωση νομιμοποίησης) (Ζωγραφάκης- Κασίμης, 2014). Από το 2015 έως σήμερα, η Ελλάδα γίνεται μια από τις πρώτες ευρωπαϊκές χώρες υποδοχής χιλιάδων προσφύγων και αιτούντων άσυλο, από την

<sup>8</sup> [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

<sup>9</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή [www.statistics.gr/2011-census-pop-hous](http://www.statistics.gr/2011-census-pop-hous)

Συρία, το Αφγανιστάν, το Κουρδιστάν και άλλες περιοχές της Ασίας ή Αφρικής. Από τα εκατομμύρια των προσφύγων που φτάνουν στην Ελλάδα, παραμένουν περίπου 53.000 άτομα, ενώ οι μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης τίθενται ξανά στο επίκεντρο. Για το 2019, σύμφωνα με το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, 550.822 αλλοδαποί στην Ελλάδα διαθέτουν άδεια διαμονής<sup>10</sup>. Ο αριθμός όσων επιθυμούν μόνιμη εγκατάσταση στη χώρα υποδοχής είναι σχετικά αυξημένος, ενώ σημαντικός είναι ο αριθμός αλλοδαπών που επιλέγουν προσωρινή παραμονή ή επαναπατρισμό, μετά την εκπλήρωση συγκεκριμένων οικονομικών στόχων. Η ανειδίκευτη εργασία αυξάνεται, ήδη από τη δεκαετία του '90, ενώ από το 2000 διαμορφώνονται νέοι τομείς, που απορροφούν το μεγαλύτερο αριθμό των μεταναστών και μεταναστριών σε σταθερή βάση μέχρι σήμερα: κατασκευές και οικοδομή, επισιτισμός – τουρισμός, μεταποιητική βιοτεχνία, γεωργία και κατ' οίκον απασχόληση. Πάνω από 75% του συνόλου απορροφάται εκεί, ενώ 74.9% των γυναικών απασχολείται στην κατ' οίκον εργασία. Η απορρόφηση του μεταναστευτικού δυναμικού στην ανειδίκευτη εργασία επέφερε αλλαγές και στον γηγενή πληθυσμό, με την ανάδειξη νέων, καλύτερων επιλογών για τους τελευταίους (segregation hypothesis) (Καψάλης, 2018).

Από την άλλη πλευρά, η σύνδεση της νόμιμης μισθωτής εργασίας με την κοινωνική ασφάλιση, αποκαλύπτει ότι η αναλογία μεταναστών στο σύνολο ασφαλισμένων και συνταξιούχων παραμένει χαμηλή μέχρι σήμερα (Καψάλης, 2018). Στον αντίποδα, η έκταση της παραοικονομίας και η εποχικότητα των κλάδων αύξησαν τη ζήτηση σε εργατικό δυναμικό ανεξάρτητο “από τις πρακτικές του συνδικαλισμού και τη νομοθεσία για τα εργατικά δικαιώματα”<sup>11</sup>. Πρόκειται για ένα νοτιο-ευρωπαϊκό μοντέλο μετανάστευσης, μέσα από τη διάσταση της παρανομίας της ετερογένειας και της πολυεθνικότητας των μεταναστών, οι οποίοι συνυπάρχουν με τους γηγενείς. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των χωρών του Νότου αντιπαραβάλλονται με εκείνα του βόρειο-ευρωπαϊκού μοντέλου της νόμιμης “φορντιστικής” μετανάστευσης. (Ζωγραφάκης- Κασίμης, 2014).

**1.2.2 Μετανάστευση και δικαιώματα** Η μετανάστευση αποτελεί μια δυναμική διαδικασία για τις χώρες απεγκατάστασης και υποδοχής. Οι δεύτερες καλούνται να επαναδιαμορφώσουν το πλαίσιο κοινωνικής ενσωμάτωσης των μεταναστών (Παπαδοπούλου, 2004). Ωστόσο, στην Ελλάδα, ένταξη και ενσωμάτωση αποτέλεσαν πεδία εργασιοκεντρικής πολιτικής αντίληψης, υποθάλπτοντας την εμφάνιση περαιτέρω διακρίσεων και κοινωνικών ανισοτήτων (Καψάλης, 2018).

---

<sup>10</sup> [www.migrant.gr/cgi-bin/pages/index.pl?a](http://www.migrant.gr/cgi-bin/pages/index.pl?a)

<sup>11</sup> Ζωγραφάκης Στ. - Κασίμης, Χ. *Ελληνική οικονομία και μετανάστες*: “Χτες... σήμερα... αύριο”, σ.382

**α) Ένταξη και ενσωμάτωση** Η έννοια της εθνικής καταγωγής συνδέεται με τη μεταναστευτική κινητικότητα και την ένταξη. Η ένταξη και αφομοίωση των μεταναστών ως νέων μελών στην κοινωνία υποδοχής είναι κεντρικής σημασίας για την όσμωση όλων των μελών μίας κοινωνίας. Επιφέρει τη σταδιακή ενσωμάτωση των δρώντων στη νέα χώρα προϋποθέτοντας τον πλήρη σεβασμό στα επιμέρους εθνοτικά, γλωσσικά και πολιτισμικά τους χαρακτηριστικά. Η δυναμική αυτή μεταβολή ωθεί από την αποκοινωνικοποίηση στην επανακοινωνικοποίηση (desocialisation – resocialisation) Οι όροι κοινωνικής ένταξης (inclusion) και κοινωνικής ενσωμάτωσης (insertion) υποστηρίζονται από το σύνολο των πολιτικών ένταξης μίας χώρας (Παπαδοπούλου Δ., 2004).

Συγκεκριμένα, ο όρος “ένταξη” συνδέεται με τις μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης και επανένταξης, ενώ αναφέρεται κυρίως σε ευπαθείς ομάδες πληθυσμού. Ο όρος “ενσωμάτωση” διαφοροποιείται αναλόγως της εποχής, των πολιτικών και οικονομικών δεδομένων μιας κοινωνίας, αλλά και της ευαισθητοποίησης της (Παπαδοπούλου, Δ 2004). Κεντρικό ρόλο στην ένταξη και ενσωμάτωση αλλοδαπών ατόμων αποκτά η έννοια της ιθαγένειας, ως κύριος δεσμός μεταξύ ατόμου και κράτους.

**β) Ιδιότητα του Πολίτη** Η εθνική καταγωγή δεν συνδέεται άμεσα με την ιθαγένεια. Εντούτοις, η ιδιότητα του πολίτη, μέσω της πολιτογράφησης ενός αλλοδαπού ατόμου, συντελεί στην πολιτική και νομική ένταξη του στο έθνος – κράτος και τις νόμιμες αρχές που το διέπουν μειώνοντας τις πιθανότητες διάκρισης<sup>12</sup>. “*Ιθαγένεια ή υπηκοότητα*” είναι ο νομικός δεσμός ενός προσώπου με ένα κράτος. Μετανάστες των κρατών- μελών της Ε.Ε. απολαμβάνουν το προνόμιο της ευρωπαϊκής ιθαγένειας και τις πολιτικές για την ευρωπαϊκή κινητικότητα εντός των κρατών-μελών. Στον αντίποδα, μετανάστες τρίτων χωρών δεν εντάσσονται στο ευρωπαϊκό νομοθετικό καθεστώς, παρά μετά την κτήση ιθαγένειας της χώρας υποδοχής. Οι πολιτικές ένταξης και κτήσης ιθαγένειας διαφοροποιούνται στα κράτη- μέλη, βάσει του εθνικού θεσμικού πλαισίου που τα διέπει. Στο πεδίο της μετανάστευσης, οι τρόποι κτήσης ιθαγένειας αποτελούν μία αρκετά σύνθετη διαδικασία, ενώ η πολιτογράφηση αποτελεί μία από τις τυπικότερες μορφές ιθαγένειας. Οι βασικές νομοθετικές ρυθμίσεις για τις κατηγορίες αλλοδαπών που διαβιούν νόμιμα στην Ελλάδα και περικλείονται στον άξονα της παρούσας μελέτης, είναι οι ακόλουθες:

- Πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν στην Ελλάδα για εργασιακούς/ επαγγελματικούς

<sup>12</sup> www.unric.org/el/index.php?option=com

ή/και οικογενειακούς λόγους ή σπουδές. Υπάγονται στον Κώδικα Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης, (ν. 4251/2014), τους χορηγείται άδεια διαμονής ενιαίου τύπου και αποτελούν το βασικό μεταναστευτικό πληθυσμό της χώρας.

- ομογενείς προερχόμενοι από την Αλβανία και την πρώην Ε.Σ.Σ.Δ. αφορούν στους ομοεθνείς καταγωγής από τις αντίστοιχες χώρες.
- πολίτες κρατών – μελών της Ε.Ε. αφορούν σε πολίτες των 27 κρατών- μελών της Ε.Ε. ανεξαρτήτως χρόνου εισόδου τους στην Ένωση. Το ειδικό καθεστώς εισόδου και διαμονής Ευρωπαίων πολιτών ρυθμίστηκε στο Π.Δ. 106/2007
- αναγνωρισμένοι πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας η προστασία τους θεσπίζεται από διεθνείς υποχρεώσεις της Ελλάδας σύμφωνα με τη Σύμβαση της Γενεύης (1951) για το καθεστώς προσφύγων και του πρωτοκόλλου της Νέας Υόρκης (1967) για τη νομική τους κατάσταση. Στο Π.Δ. 189/1998 συμπεριλαμβάνονται διαδικασίες χορήγησης άδειας εργασίας σε αναγνωρισμένους πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και προσωρινά διαμένοντες για ανθρωπιστικούς λόγους<sup>13</sup>.

Η ιδιότητα του πολίτη ενισχύεται μέσω της κτήσης ιθαγένειας. Τα θεμελιώδη δικαιώματα συντελούνται στους άξονες των πολιτικών, ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η ιδιότητα του πολίτη αποτελεί “το δικαίωμα των δικαιωμάτων”<sup>14</sup>. εντείνοντας τον αυτοκαθορισμό του ατόμου και την πολιτειακή του ταυτότητα (Χρυσόγονος, Κ. 2006).

Εντούτοις, το ιδιαίτερα διευρυμένο πεδίο κατηγοριοποίησης των μεταναστευτικών πληθυσμών και οι πολιτικές ιθαγένειας παράγουν διακριτούς κοινωνικούς χώρους. Διαμορφώνεται “ένα συμπιεσμένο σύνολο πολλών επιμέρους κατηγοριών, όπως νομίμως και μη νομίμως διαμένοντες αλλοδαποί, πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας ή αιτούντες άσυλο, επί μακρόν διαμένοντες, κάτοχοι αδειών διαμονής αόριστης ή δεκαετούς διάρκειας και κάτοχοι αδειών μικρής διάρκειας ή και όλως προσωρινών αδειών, ανιθαγενείς, ομογενείς αλλοδαποί, μετανάστες δεύτερης γενιάς κ.ο.κ”<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής <http://www.immigration.gov.gr/ktisi-ellinikis-ithageneias>

<sup>14</sup> Τάκης, Α. 2010, *Αξίωση και Ιθαγένεια, Γιατί και πότε?* <https://www.constitutionalism.gr/>

<sup>15</sup> Κοφίνης Στ. 2018, *Applying non discrimination law*, σσ. 68-70

Πρόκειται για μια διαβαθμισμένη κλίμακα προσώπων. Στην κορυφή τοποθετούνται οι πολίτες του κράτους και στη βάση οι μη νόμιμα διαμένοντες ενήλικοι αλλοδαποί, ενώ στον ενδιάμεσο χώρο παραβάλλονται οι επιμέρους κατηγορίες (Κοφίνης, 2018). Η διαβάθμιση αυτή αντανακλάται και στις διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής.

### **1.2.3 Διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής**

Η ανάδειξη των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής στην απασχόληση αποτελεί ένα ιδιαίτερα σύνθετο πεδίο μελέτης. Η εργασία συνδέεται έμμεσα αλλά και άμεσα με το κράτος, καθώς αυτό αποτελεί το μηχανισμό που διασφαλίζει τις παραμέτρους εξεύρεσης απασχόλησης και την πρόσβαση του εργατικού δυναμικού στις θέσεις εργασίας. Οφείλει να πράττει τα απαραίτητα για την διαμόρφωση αξόνων κοινωνικής σύγκλισης, αν και δεν μπορεί να υποκαταστήσει την αγορά εργασίας και τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται, λόγω των οικονομικών εξελίξεων (Σπυριδάκης, Μ. 2011).

Εντούτοις, τις τελευταίες δεκαετίες σειρά παραμέτρων, όπως η εδραίωση της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας και η έλευση της οικονομικής, κρίσης συντέλεσαν σε ριζικό μετασχηματισμό των εργασιακών δεδομένων. Η νέα οικονομική πραγματικότητα επηρέασε γηγενείς και μεταναστευτικούς πληθυσμούς στην Ελλάδα και άλλες ευρωπαϊκές χώρες, με ιδιαίτερη ένταση. Επικράτησε άνοδος της ευέλικτης εργασίας με αύξηση των ωραρίων, μείωση του βασικού μισθού και υπερωριών, εδραίωση της μερικής απασχόλησης με τάσεις εκμετάλλευσης ως προς την κρυφή επέκταση του ωραρίου, απουσία ανάλογων αμοιβών, αιφνίδια απόλυση (Καψάλης, 2013).

Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο οι διακρίσεις οξύνθηκαν. Το 2015 71% των Ελλήνων δηλώνει πως άνιση μεταχείριση λόγω εθνικής καταγωγής είναι πολύ ή αρκετά διαδεδομένη στην χώρα μας, έναντι 61% των Ευρωπαίων.<sup>16</sup> Η Ελλάδα καταγράφει ποσοστό ρεκόρ με 83% - έναντι 57% του κοινοτικού μέσου όρου- μεταξύ όσων ανησυχούν ότι η ύφεση οδηγεί σε περισσότερες διακρίσεις βάσει εθνικής καταγωγής. Συνηθέστερο κριτήριο διάκρισης για την είσοδο στην αγορά εργασίας αποτελεί η ηλικία (52%), η εμφάνιση και το χρώμα του δέρματος (46%) και η αναπηρία (43%). Σχετικά με τους μετανάστες, κύριο πεδίο διακρίσεων αποτελεί ο εργασιακός τομέας, όσον αφορά

---

<sup>16</sup> [europa.eu/commission/presscorner/detail/el/](http://europa.eu/commission/presscorner/detail/el/)



αμοιβές, καθώς απασχολούνται συνήθως σε χαμηλόμισθες και επισφαλείς θέσεις, με συνέπεια τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών. Ως προς την ανεργία, σημειώνεται αύξηση των ποσοστών στους άνδρες με 14,3% έναντι των γυναικών, με 3,1%. (Μπαλούρδος Δ- Χρυσάκης, Μ. 2012).

Μεγάλο μέρος μεταναστών απασχολείται σε χαμηλόμισθες θέσεις, με ιδιαίτερα αυξημένα ποσοστά επισφάλειας αλλά και αδήλωτης εργασίας, ενισχύοντας την άποψη ότι οι μετανάστες τείνουν να υπάγονται στους εργαζόμενους φτωχούς. Η εργασιακή ανισότητα επιτείνεται από τις πολιτικές ένταξης, οι οποίες στην Ελλάδα επί σειρά ετών ήταν εργασιοκεντρικές ως προς τις διαδικασίες ένταξης των αλλοδαπών τρίτων χωρών (Καψάλης, 2018). Διακρίσεις συντελούνται και στην κοινωνική ασφάλιση, την πρόσβαση σε επαγγελματικές δεξιότητες, την προαγωγή και την επαγγελματική εξέλιξη. Από πλευράς εργοδοτών, κυρίαρχες αντιλήψεις, στάσεις και στερεότυπα ωθούν σε διακριτικές συμπεριφορές στο εσωτερικό μίας επιχείρησης (Καψάλης, Α. 2007). Βάσει των μεγεθών Απριλίου - Μαΐου 2016, το ποσοστό των αλλοδαπών ασφαλισμένων αυξήθηκε κατά 11.07%, ενώ για την αντίστοιχη περίοδο του 2015 ο αριθμός είχε αυξηθεί κατά 5.6%. Στο σύνολο των αλλοδαπών ασφαλισμένων 53,65% έχουν αλβανική υπηκοότητα<sup>17</sup>.

Αναφορικά με την ανεργία, υψηλότερο είναι το ποσοστό αλλοδαπών υπηκόων τρίτων χωρών έναντι άλλων ομάδων, αναδεικνύοντας ότι *«άτομα από μειονεκτούσες ομάδες συγκεντρώνονται σε επισφαλείς, χαμηλά αμειβόμενες εργασίες με ελλειμματική κοινωνική προστασία»*<sup>18</sup> Οι αποκλίσεις μεταξύ γηγενών και μεταναστών στην ανεργία δεν είναι σημαντικές, εντούτοις οι άνεργοι μετανάστες, δεδομένης της σύνδεσης νόμιμης εργασίας και νόμιμης παραμονής κινδυνεύουν να εκτοπιστούν στα όρια του κοινωνικού αποκλεισμού. Σε έρευνα των Γιατρών του Κόσμου για την ανεργία και τους τρόπους πρόσβασης σε εργασία, υγεία και εκπαίδευση, τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν από 150 ερωτώμενους άνδρες και γυναίκες, στην περιοχή των Αθηνών αποτυπώνουν: ποσοστό 22,6% είχε μισθό κάτω των 300 ευρώ, 22% ίσο ή μεγαλύτερο των 590 ευρώ. 67,3% δήλωσε ως πηγή εισοδήματος την εργασία, 47% απασχολούνταν περιστασιακά, ενώ μόνο 5% εργάζεται με πλήρη απασχόληση. Το 83,3% δεν διαθέτει ασφάλιση. Όσον αφορά βοήθεια από φορείς εύρεσης εργασίας, 43,6% δεν γνώριζε που να απευθυνθεί, ενώ 53,3% απευθύνεται για βοήθεια σε Μ.Κ.Ο, και μόνο 3% σε κρατικούς φορείς (Ρετινιώτη, Α.- Μάντζιου, Ι. 2010).

<sup>17</sup> Antigone, Ετήσια Έκθεση 2017, σσ.7-8

<sup>18</sup> Μπαλούρδος Δ- Χρυσάκης, Μ (2012), Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Τάσεις- Προκλήσεις- Πολιτικές, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σ 43.

Ως προς τη διάκριση με βάση το φύλο, οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, ενώ η συμμετοχή τους στην αποκαλούμενη ευάλωτη εργασία, με όλα τα σχετικά χαρακτηριστικά – λιγότερες ώρες, μη αμειβόμενη εργασία, εργασία ως βοηθητικά μέλη οικογενειακής επιχείρησης – είναι χαρακτηριστικά υψηλότερη σε ποσοστό 66% (ΕΟΚΕ, 2018).

Προγενέστερες έρευνες στην Ελλάδα, διαπιστώνουν ότι οι αμοιβές των Αλβανών μεταναστών υπερτερούν αντίθετα με άλλες ομάδες σε ποσοστό 65,5% (Λαμπριανίδης Λ. -Λυμπεράκη, Α. 2001). Άλλη έρευνα, το 2004, δείχνει ότι οι μετανάστες εργάζονται σε μία μόνο εργασία με επαρκές εισόδημα. Στο σύνολο των ερωτηθέντων μεταναστών, 82% απάντησε ότι απασχολείται σε μία μόνο εργασία και τα 2/3 απάντησαν ότι τα εισοδήματά τους είναι από μέτρια έως επαρκή (Καβουνίδου, 2004). Το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών ανέδειξε ότι οι αμοιβές των μεταναστών κυμαίνονται από 12 έως 60 ευρώ, με μέσο όρο 35 ευρώ, ενώ πολύ μικρές αποκλίσεις σημειώθηκαν στον κλάδο της οικοδομής. Σε έρευνα για τους μετανάστες των ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, «η άποψη που υποστηρίζεται ότι η συμμετοχή ασφαλισμένων μεταναστών στα έσοδα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είναι ανάλογη του αριθμού τους, δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα». Τούτο οφείλεται σε: α) χαμηλότερους μέσους μισθούς των μεταναστών έναντι των ελλήνων και β) λιγότερες ημέρες εργασίας έναντι των ελλήνων σε όλες τις ηλικίες<sup>19</sup>. (Καψάλης, 2007). Η διεύρυνση της μεταναστευτικής κινητικότητας και της εργασιακής εκμετάλλευσης επέφεραν την άνοδο της παράνομης εργασίας, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο την τελευταία δεκαετία και συνδέεται με την παράνομη μετανάστευση, την οριακή αμοιβή εργασίας, τον κίνδυνο απόλυτης ένδειας και τις άθλιες συνθήκες διαβίωσης. Για την Ελλάδα, τραγικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Μανωλάδας και οι πρόσφατοι απαγχονισμοί παράνομων Μπαγκλαντεσιανών εργατών γης, λόγω διεκδίκησης δεδουλευμένων, τα οποία τους αρνήθηκαν οι υπεύθυνοι<sup>20</sup>. Ο φόβος, η παράνομη ένταξη στη χώρα υποδοχής και η απουσία πληροφόρησης καθίστανται σημαντικότεροι λόγοι αδυναμίας καταγγελιών των θυμάτων στους αρμόδιους φορείς και δικαστήρια, σύμφωνα με πρόσφατη πανευρωπαϊκή έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2019). Για το Συνήγορο του Πολίτη, το ζήτημα της ανισότητας επανέρχεται συχνά, καθιστώντας σαφές ότι η διάκριση δεν αποτελεί πεδίο ατομικής, αλλά συλλογικής συστημικής διαδικασίας με συγκεκριμένα δομικά πλαίσια<sup>21</sup>.

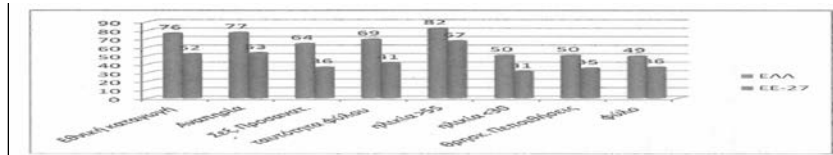
---

<sup>19</sup>ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2007, επιμ. Καψάλης Α. σσ. 364-36

<sup>20</sup><https://www.in.gr/2020/01/29/greece/>

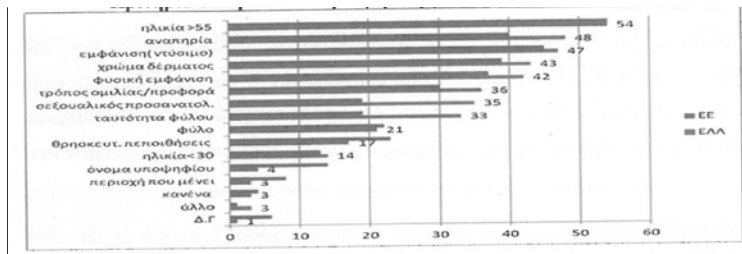
<sup>21</sup> Σ.τ.Π. Ειδική Έκθεση Ίσης Μεταχείρισης 2016

**Πίνακας 1 Κριτήρια Διακρίσεων στην αγορά εργασίας της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012)**



Ευρωβαρόμετρο, *Οι διακρίσεις στην Ε.Ε. το 2012, στο «Ενάλωτες Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας», Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης (2014)*

**Πίνακας 2: Η συνεισφορά της οικονομικής κρίσης στην αύξηση των διακρίσεων στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (2012)**



Ευρωβαρόμετρο, *Οι διακρίσεις στην Ε.Ε. το 2012, στο «Ενάλωτες Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας», Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης (2014)*

**Πίνακας 3 Ποσοστά ανεργίας κατά υπηκοότητα και κατά φύλο στην Ελλάδα 2008-2017**

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Ποσοστά ανεργίας κατά υπηκοότητα και κατά φύλο, 2008-2017										
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>Υπηκοότητα</b>										
ΣΥΝΟΛΟ	21,1%	23,1%	24,6%	24,6%	27,3%	23,8%	16,5%	12,0%	9,0%	7,3%
Ελληνική	20,8%	22,7%	24,1%	24,0%	26,3%	22,9%	16,3%	11,7%	8,9%	7,4%
Ξένη	25,7%	28,1%	29,6%	33,0%	38,6%	32,8%	18,1%	14,4%	9,9%	6,4%
Χώρας ΕΕ	23,4%	24,1%	21,7%	28,5%	34,5%	22,9%	12,4%	12,0%	9,9%	6,4%
Άλλο	26,1%	29,0%	31,2%	34,1%	39,6%	35,0%	19,3%	14,9%	9,9%	6,4%
<b>ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ</b>										
ΑΝΔΡΕΣ	17,7%	19,4%	21,5%	23,5%	24,3%	21,0%	13,8%	9,5%	6,4%	4,7%
Ελληνική	17,3%	19,0%	20,9%	22,6%	23,0%	19,7%	13,4%	8,9%	6,2%	4,8%
Ξένη	22,7%	24,9%	29,8%	32,6%	38,0%	34,0%	18,1%	14,3%	8,9%	3,6%
Χώρας ΕΕ	19,0%	15,7%	18,1%	29,8%	37,3%	25,3%	13,0%	8,4%	6,8%	2,1%
Άλλο	23,3%	26,1%	31,5%	33,1%	38,1%	35,4%	18,8%	15,1%	9,2%	3,8%
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>										
Ελληνική	25,2%	27,2%	28,2%	30,2%	30,4%	27,1%	20,3%	15,5%	12,7%	11,0%
Ξένη	29,4%	32,6%	29,2%	33,5%	39,5%	31,0%	18,2%	14,7%	11,7%	11,6%
Χώρας ΕΕ	26,8%	30,0%	24,3%	27,3%	31,6%	20,8%	12,4%	14,7%	12,4%	10,5%
Άλλο	30,2%	33,4%	30,7%	35,5%	41,8%	34,4%	20,2%	14,7%	11,4%	12,0%

ΕΛΣΤΑΤ, στο *Μετανάστες εργάτες στην Ελλάδα*, Καμάλης, Α. (2018)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων. Με άξονα τις διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής, παρατίθενται οι ευρωπαϊκές οδηγίες και η εθνική νομοθεσία. Παρουσιάζονται παραδείγματα από την ελληνική και ευρωπαϊκή νομολογία. Γίνεται αναφορά στη διαδικασία διαμεσολάβησης του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εξωδικαστικού μηχανισμού επίλυσης διακρίσεων. Κατόπιν, περιγράφονται συνοπτικά οι θεσμικοί και μη φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα, ευρωπαϊκοί και διεθνείς οργανισμοί.

**2.1 Ευρωπαϊκή Νομοθεσία** Η εξάπλωση των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής στην απασχόληση, διαμόρφωσε σειρά πολιτικών αντιμετώπισής τους, τόσο στην διεθνή και ευρωπαϊκή κοινότητα, όσο και την Ελλάδα. Η Ε.Ε, ως ενιαίος και ελεύθερος χώρος συναλλαγών, απασχόλησης και ανταγωνισμού, αντιμετώπισε παραπομπές ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου λόγω διακρίσεων τη δεκαετία του 1990. Το γεγονός αποτέλεσε αφορμή για την δημιουργία νέων συνθηκών και την έκδοση ευρωπαϊκών οδηγιών, για την δημιουργία οριζόντιου θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων στο επίπεδο των κρατών – μελών της Ε.Ε. (FRA, 2013). Το έτος 2000 συντάσσεται κοινή έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωκοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή δύο οδηγιών που επιτάσσουν α) ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής/ εθνοτικής καταγωγής, και β) διαμόρφωση πλαισίου ίσης μεταχείρισης για την απασχόληση και την εργασία.<sup>22</sup>

Πρόκειται για:

α) την οδηγία 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στην απασχόληση, την εργασία, το κράτος πρόνοιας και την εκπαίδευση

β) την οδηγία 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και εργασία, που απαγορεύει διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ηλικίας και αναπηρίας.

---

<sup>22</sup>[eur-lex.europa.eu/COM/2014/02/final](http://eur-lex.europa.eu/COM/2014/02/final)

Η ευρωπαϊκή θεμελίωση της προστασίας κατά των διακρίσεων αποτυπώνεται στη Συνθήκη της Λισσαβόνας (ΣΛΕΕ), η οποία αντικατέστησε τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας αναδεικνύοντας την ανάγκη ευρύτερης κοινωνικής σύγκλισης και κοινωνικής συνοχής μεταξύ των κρατών - μελών. Συγκεκριμένα, στα άρθρα 10 και 19 της ΣΛΕΕ αναφέρεται “ η εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων της Ε.Ε. για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού”. Η εφαρμογή της Συνθήκης (Δεκέμβριος 2009) καθιέρωσε τη Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων με δεσμευτική ισχύ για όλα τα κράτη-μέλη (FRA, 2013).

Οι ευρωπαϊκές οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση εγκαθιδρύουν την προστασία κατά των διακρίσεων σε όλα τα κράτη της Ε.Ε. επιβάλλοντας τη σύσταση μηχανισμών για την νομοθετική τους εφαρμογή. Θεσπίζεται η απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης προσώπων ή ομάδων λόγω φυλετικής/ εθνοτικής/ εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Το πλαίσιο προστασίας διευρύνεται πέραν της απασχόλησης, καθιστώντας την ίση μεταχείριση εργαλείο πρόσβασης σε περαιτέρω κοινωνικά αγαθά <sup>23</sup>. Οι διακρίσεις φυσικών και νομικών προσώπων απαγορεύονται στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ενώ προστατεύονται όλα τα άτομα που βρίσκονται σε ένα κράτος, ανεξαρτήτως εθνικότητας. Άτομα ή ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις, εξασφαλίζουν δικαίωμα πρόσβασης σε δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες, σύμφωνα με τις παραπάνω οδηγίες. Ως προς την εφαρμογή, τα κράτη- μέλη οφείλουν να ενσωματώνουν τις οδηγίες στην εθνική τους νομοθεσία, να επιβάλλουν κυρώσεις στις παραβιάσεις, να υλοποιούν ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των πολιτών, ενώ υποχρεούνται να ορίσουν φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής/εθνοτικής/ εθνικής καταγωγής (Μπαλούρδος Δ.- Χρυσάκης Ν., 2012).

**2.2. Εθνική Νομοθεσία** Το ελληνικό Σύνταγμα περιλαμβάνει σειρά διατάξεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας, που εντάσσονται στο πλαίσιο των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων αφορά δύο νόμους: 3304/2005 και 4443/2016.

---

<sup>23</sup>βλ. Άρθρα 4 – 25 του Ελληνικού Συντάγματος για ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα

**Ο νόμος 3304/2005** αποτέλεσε τομή κατά των ανισοτήτων θεσπίζοντας για πρώτη φορά το γενικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων. Ενσωματώνει τις οδηγίες 2000/78/EK και 2000/43/EK εφαρμόζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, φύλου, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και αναπηρίας. Στο πλαίσιο αυτό, ο ν. 3304 προσδιορίζει τις μορφές διάκρισης ως:

i) άμεση

ii) έμμεση

iii) πολλαπλή, (βλ. και σελ. 20, υποκεφ. 1.2.3)

iv) *παρενόχληση*: ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με ένα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας και τη δημιουργία εχθρικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

v) *διάκριση λόγω σχέσης*: λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου λόγω στενής σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

vi) *διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών*: λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Τρεις εξειδικευμένοι φορείς ορίζονται για την προστασία από διάκριση: ο Συνήγορος του Πολίτη, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Εντούτοις, σύντομα διαπιστώθηκε ότι ο συγκεκριμένος νόμος δεν μπορούσε να αξιοποιηθεί σε περιπτώσεις διακρίσεων που δεν ενέπιπταν, με τη στενή έννοια του νόμου, στα πεδία εφαρμογής διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου, κά (Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2016)<sup>24</sup>. Η έκταση και η ανάδειξη των πραγματικών παραγόντων μίας ή περισσότερων μορφών διάκρισης, συνετέλεσαν στη διαμόρφωση κοινών προβληματισμών μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, με αποτέλεσμα να εκπονηθεί ένα νέο, πιο εμπλουτισμένο, θεσμικό πλαίσιο προστασίας τους.

---

<sup>24</sup> www.synigoros.gr

**Ο νέος νόμος 4443/2016** που αντικατέστησε το ν. 3304/2005, περιέχει δομικές νομοθετικές βελτιώσεις, περιλαμβάνει 8 επιπλέον μορφές διάκρισης και θεμελιώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα πρόσωπα ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε τομείς όπως εκπαίδευση, κατάρτιση, εργασία και απασχόληση, κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες<sup>25</sup>. Στη διαπίστωση διάκρισης εφαρμόζονται ανάλογες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Επιπλέον, γίνεται διαφοροποίηση στους όρους φυλετική/εθνοτική και εθνική καταγωγή. Συγκεκριμένα:

- διάκριση λόγω χρώματος αφορά την διατύπωση διεθνών συμβάσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα και της ευρωπαϊκής οδηγίας 2000/43/EK που αναφέρεται στην απόρριψη των θεωριών για τον καθορισμό διαφορετικών ανθρώπινων φυλών<sup>26</sup>
- διάκριση λόγω εθνικής ή φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής και γενεαλογικών καταβολών Βάσει του ν. 4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης γίνεται αναφορά σε διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής. Νοηματικά ο όρος αφορά περισσότερο την καταγωγή από συγκεκριμένη χώρα ή γεωγραφική περιοχή, όπου κυριαρχεί συγκεκριμένη εθνική ομάδα με κοινά πολιτισμικά χαρακτηριστικά ενός έθνους κράτους. Η εθνοτική καταγωγή (ethnic origin) περιλαμβάνει μικρότερες ομάδες με κοινά πολιτισμικά στοιχεία, που θα μπορούσαν να είναι και μειονότητες. Ως προς τις γενεαλογικές καταβολές, αφορά σε άτομα ή ομάδες καταγόμενες από πρόσωπα που προσδιορίζονται βάσει ορισμένων χαρακτηριστικών, όπως φυλή ή χρώμα, χωρίς υποχρεωτικά αυτά να συνεχίζουν να υπάρχουν.

Οι διακρίσεις προστατεύονται επίσης σε εργασία και απασχόληση λόγω φύλου, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού- ταυτότητας, χαρακτηριστικών φύλου, και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων<sup>27</sup>. Στην παρούσα μελέτη δεν παραθέτουμε τις συγκεκριμένες κατηγορίες, εφόσον δεν άπτονται άμεσα στο πεδίο της εργασίας αυτής. Περαιτέρω, ο νομοθέτης εντάσσει μια νέα Οδηγία (2014/54/EE) για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων σύμφωνα με το αρ. 45 της ΣΛΕΕ. Η ένταξη της οδηγίας αυτής στο ν. 4443/2016 αφορά στην αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών και την απαγόρευση διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων της Ένωσης και μελών των οικογενειών τους. Αντίστοιχα, το δικαίωμα υπηκόων τρίτων χωρών στην ίση μεταχείριση προστατεύεται, βάσει

---

<sup>25</sup>[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

<sup>26</sup>Ν. 4443/2016

<sup>27</sup>Ν. 4443/2016

συγκεκριμένων όρων της οδηγίας 2003/109/EK και άλλων οδηγιών.<sup>28</sup>

Ως προς την απασχόληση, διαφυλάσσονται τα δικαιώματα των μεταναστών, προσφύγων και αιτούντων άσυλο, εφόσον έχουν τα νόμιμα έγγραφα παραμονής ή αίτησης για νόμιμη παραμονή. Ιδιαίτερα για τους αιτούντες άσυλο, μια από τις πλέον ευάλωτες ομάδες των τελευταίων ετών, η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και η καταπολέμηση της διάκρισης εκκινεί με την αίτηση υποβολής ασύλου<sup>29</sup>.

Κάθε διάκριση απαγορεύεται στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα απασχόλησης, βάση του ν. 4443/2016, που επιτάσσει: α) πρόσβαση στην εργασία και απασχόληση με κριτήρια επιλογής, όρους προσλήψεων, κλπ. β) πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση, επιμόρφωση, πρακτική επαγγελματική εμπειρία γ) όρους και συνθήκες εργασίας, όπως αποδοχές, υγεία- ασφάλεια στην εργασία, και επανένταξη στην απασχόληση, σε περίπτωση ανεργίας δ) συμμετοχή σε συνδικαλιστικές και επαγγελματικές κλαδικές οργανώσεις, ε) προστασία από διακρίσεις κατά την υποβολή αίτησης για εργασία. Η αντιστροφή εις βάρος απόδειξη έγκειται στα άτομα που γίνονται θύματα μίας εκ των άνω διακρίσεων. Μπορεί να υποβληθεί αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη ή άλλο αρμόδιο φορέα και το θύμα να εκπροσωπηθεί έναντι του φερόμενου που άσκησε τη διάκριση. Ιδιαίτερη αξία αποκτά η εκπροσώπηση των θιγομένων από εργατικά σωματεία και συνδικάτα, σε περίπτωση προσφυγής σε δικαστήριο. Ο ν. 4443 δίνει, επίσης, έμφαση στον κοινωνικό διάλογο, δυνάμει των οδηγιών [2000/78/EK](#) και [2014/54/EE](#). Το κράτος ενισχύει τη διάσταση της επικοινωνίας και συνεργασίας, “ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής... με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος νόμου”<sup>30</sup>.

Ως προς την αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων:

---

<sup>28</sup><http://europedirect.eliamep.gr/wp-content/uploads/>

<sup>29</sup><https://help.unhcr.org/greece/el/rights-and-duties/rights-and-duties>

<sup>30</sup>[www.forin.gr/laws/law/3554/nomos-4443-201](http://www.forin.gr/laws/law/3554/nomos-4443-201)



- Οι Οδηγίες 2000/43, 2000/78 και ο ν. 4443/2016 δεν κάνουν αναφορά στην ιθαγένεια ως λόγο απαγορευμένης διάκρισης ή παραπομπής αυτής σε συναφείς διατάξεις. Εντούτοις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας μπορεί να αποτελέσει έμμεση διάκριση λόγω φυλετικής/ εθνοτικής/εθνικής καταγωγής, βάσει της Οδηγίας 2000/43. Επίσης, *“είναι γνωστό ότι για την απαγόρευση διακρίσεων λόγω ιθαγένειας σε περιορισμένους τομείς και για συγκεκριμένους αλλοδαπούς αποτελούν και οι διμερείς συμβάσεις μετανάστευσης που έχουν υπογράψει πολλά κράτη μεταξύ τους ή η Ε.Ε. με τρίτα κράτη, όπου ρητώς διατυπώνεται ρήτρα μη διάκρισης λόγω ιθαγένειας*<sup>31</sup> (Γούλας- Κοφίνης, 2016).
- Ο ν. 4443/2016 εμπεριέχει σημεία μη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως την απόκτηση επιδομάτων και άλλων κοινωνικών αγαθών που συνδέονται με την κτήση ιθαγένειας *“...οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας .....”*<sup>32</sup>
- Ο ιδιαίτερα αυξημένος αριθμός κατηγοριών διακρίσεων διευρύνει το πεδίο προστασίας τους, αλλά ενδέχεται να υπονομεύσει το βάθος εξέτασης των καταγγελιών και να μην εστιάσει στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα (Γούλας-Κοφίνης, 2016). Κατά συνέπεια, η διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής προσκρούει έμμεσα στην ιδιότητα της ιθαγένειας. Επίσης, η διεύρυνση του θεσμικού πλαισίου στον τομέα της απασχόλησης, καταδεικνύει ότι η Ε.Ε. αποτελεί, πρωτίστως, οικονομική κοινότητα και ενιαία αγορά που επικεντρώνει στον οικονομικό της χώρο την προάσπιση των συμφερόντων της.

<sup>31</sup> Applying\_non-discrimination\_law\_σσ.68-69

<sup>32</sup> [www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaionomata/nomos-4443-2016](http://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaionomata/nomos-4443-2016)

**Πίνακας 4: Συγκεντρωτικός πίνακας εθνικής νομοθεσίας και ευρωπαϊκών οδηγιών περί διακρίσεων**

<b>Νόμοι καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ελλάδα</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>N. 3304/2005</li> </ul>	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης
<ul style="list-style-type: none"> <li>N. 4443/2016</li> </ul>	Προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ηλικίας, οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου
<b>Ευρωπαϊκές οδηγίες καταπολέμησης των διακρίσεων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>2000/43/EK</li> </ul>	Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στην απασχόληση, την εργασία, το κράτος πρόνοιας και την εκπαίδευση
<ul style="list-style-type: none"> <li>2000/78/EK</li> </ul>	Διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, απαγορεύοντας τις διακρίσεις λόγω φυλετικής, εθνοτικής και εθνικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ηλικίας και αναπηρίας
<ul style="list-style-type: none"> <li>2003/109/EK</li> </ul>	Περί διαφύλαξης δικαιωμάτων μεταναστών, προσφύγων και αιτούντων άσυλο στην απασχόληση, εφόσον έχουν τα νόμιμα έγγραφα παραμονής ή αίτησης για νόμιμη παραμονή
<ul style="list-style-type: none"> <li>2006/54/EK</li> </ul>	Για την ισότητα ανδρών και γυναικών επί των των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης, εργασίας, ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.
<ul style="list-style-type: none"> <li>2014/54/EE</li> </ul>	Για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 492/2011, με την εγγύηση επαρκούς και αποτελεσματικής έννομης προστασίας.

**2.3 Νομολογία περί διακρίσεων εντός και εκτός Ελλάδος** Η καταπολέμηση των διακρίσεων και η εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από δικαιώματα και αξιώσεις που αναγνωρίζει η έννομη τάξη στα θύματα. Βάσει των αρ. 15 της οδηγίας 2000/43/EK και αρ. 17 της οδηγίας 2000/78/EK, η Ε.Ε. επιβάλλει στα κράτη-μέλη την υποχρέωση πρόβλεψης κυρώσεων και θέσπισης μέτρων για την εφαρμογή των διατάξεων περί μη διάκρισης αφήνοντας, ωστόσο, σε αυτά να επιλέξουν το είδος κύρωσης. Εντούτοις, μέσα από την ίδια τη νομολογία προκύπτει ότι είναι αρκετά δύσκολη η δικαίωση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στα δικαστήρια. Ως προς το Συνήγορο του Πολίτη, βάση του θεσμικού πλαισίου που τον διέπει, δεν μπορεί να εκπροσωπήσει θύματα διακρίσεων στα δικαστήρια. Ωστόσο, η υποβολή γραπτών παρεμβάσεων του προσμετράται θετικά από τα αρμόδια δικαστικά όργανα. Ακολουθούν συγκεκριμένα παραδείγματα νομολογίας.

#### i) Η περίπτωση της Ελλάδας

Αριθμός 1682/2011, Υπόθεση προσφυγής αλλοδαπών μουσικών απασχολούμενων στη Συμφωνική Ορχήστρα του Πολιτισμικού Οργανισμού Δήμου Αθηναίων

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ/ Β1' Πολιτικό Τμήμα – 18 Οκτωβρίου 2011

Προσφυγή πέντε αλλοδαπών μουσικών από τρίτες χώρες, που απασχολήθηκαν στη Συμφωνική Ορχήστρα του Δήμου Αθηναίων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις έργου τα έτη 1997, 1999, 2001 έως 2003. Το έτος 2003, ο Δήμος ανέστειλε την λειτουργία της Συμφωνικής και έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες των μουσικών, χωρίς να καταγγείλει τις συμβάσεις τους και να καταβάλει αποζημιώσεις απόλυσης, επικαλούμενος την έλλειψη εργασιακής σχέσης που τον συνδέει με τους εναγόμενους Όπως τελικά αποδείχθηκε, οι συμβάσεις υπέκρυπταν σχέση εξαρτημένης εργασίας και δη αορίστου χρόνου, αφού κάλυπταν πάγιες, διαρκείς και μόνιμες ανάγκες, σύμφωνα με απόφαση του Αρείου Πάγου. Συγκεκριμένα, η απόφαση επικαλείται, μεταξύ άλλων, την αρχή ίσης μεταχείρισης. *“Για το λόγο αυτό, και όπως έκρινε η διάταξη του Συντάγματος...η συμμετοχή του ως άνω ενάγοντος - αλλοδαπού, ο οποίος κατείχε άδεια εργασίας και παραμονής στην Ελλάδα, κατά το επίδικο χρονικό διάστημα, ως μουσικός στη Συμφωνική Ορχήστρα του Δήμου Αθηναίων δεν αποτελεί, κατά την έννοια της ως άνω διάταξης, ενάσκηση δημόσιας λειτουργίας ή διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του Ελληνικού Κράτους..... και δεδομένου ότι η*

εργασία του αυτή προστατεύεται και από το κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα με την Οδηγία 2000/43/EK της 29ης Ιουνίου 2000 "περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής".<sup>33</sup> Βάσει της απόφασης, οι ενάγοντες επαναπροσλήφθηκαν ως μουσικοί στον Οργανισμό Πολιτισμού και Αθλητισμού Δήμου Αθηναίων, με μετατροπή της σύμβασης τους σε αορίστου χρόνου, σε νέα μουσικά δημοτικά σύνολα που συστήθηκαν μετά το έτος 2003.

## ii) Η περίπτωση του Βελγίου

Υπόθεση C-54/07 / 12.3.2008 Centrum voor Gelijkheid van Kansen  
en voor Racismebestrijding κατά Firma Feryn NV

Στις αρχές του 2005 η εταιρία "Firma Feryn NV" που ειδικεύεται στην πώληση και εγκατάσταση θυρών οροφής, αναζήτησε νέο εργατικό δυναμικό (μανταδόρους) αναρτώντας μεγάλη ταμπέλα σε γνωστό αυτοκινητόδρομο της περιοχής. Απέρριψε, ωστόσο, την αίτηση μαροκινών εργατών για τη συγκεκριμένη εργασία. Τον Απρίλιο του ίδιου έτους ο διευθυντής της εταιρίας P. Feryn, σε συνέντευξη γνωστής εφημερίδας δήλωσε ότι οι πελάτες του δεν επιθυμούν άτομα μαροκινής καταγωγής. Όπως ανέφερε «..... *Εμείς δεν ψάχνουμε για Μαροκινούς. Οι πελάτες μας δεν τους θέλουν. Πρέπει να τοποθετούν ανατρεπόμενες θύρες σε ιδιωτικές οικίες, συχνά βίλες, και οι εν λόγω πελάτες δεν θέλουν να τους βλέπουν να εισέρχονται στον χώρο τους.*»<sup>34</sup>. Παρόμοια άρθρα του δημοσιεύτηκαν και σε άλλες εφημερίδες, ενώ κατά την ίδια περίοδο σε συνέντευξη στη Βελγική τηλεόραση ο Feryn δήλωνε "...*Πρέπει να ικανοποιώ τις απαιτήσεις των πελατών μου. Αν μου πείτε «θέλω αυτό το συγκεκριμένο προϊόν ή το θέλω έτσι και έτσι», και εγώ πω «δεν το κάνω, οι άνθρωποι αυτοί πάντως θα έλθουν ...Τότε θα κλείσει η επιχείρηση*". Οι μαροκινοί υποψήφιοι απευθύνθηκαν στον φορέα προώθησης ίσης μεταχείρισης του Βελγίου (*Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding-CGKR*). Το 2006, μετά από σειρά διαπραγματεύσεων του φορέα με την εταιρεία, το CGKR προσέφυγε δικαστικά κατά της τελευταίας στο δικαστήριο των Βρυξελλών για την παραβίαση του νόμου και αιτήθηκε τη διαπίστωση άμεσης διάκρισης στα πρόσωπα των Μαροκινών. Η απόφαση του εθνικού δικαστηρίου ήταν απορριπτική. Η προσφυγή του φορέα προς το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο δικαίωσε τα θύματα με απόφαση άμεσης διάκρισης στα πρόσωπα τους: "...*έναν εργοδότης όταν δηλώνει δημοσίως ότι δεν θα προσλάβει μισθωτούς με ορισμένη εθνοτική ή φυλετική*

<sup>33</sup>[www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis](http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis)

<sup>34</sup>[curia.europa.eu/j](http://curia.europa.eu/j)

καταγωγή συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση κατά την πρόσληψη, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής”<sup>35</sup>.

#### **2.4 Η διαμεσολάβηση ως εργαλείο αντιμετώπισης των διακρίσεων**

Η διαμεσολάβηση είναι από τα σημαντικότερα εργαλεία καταπολέμησης των διακρίσεων. Πρόκειται για ειρηνική διαδικασία επίλυσης διαφορών μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων με την παρουσία ενός τρίτου, του διαμεσολαβητή. Αποτελεί μέθοδο επίλυσης συγκρούσεων που επιτυγχάνεται, σε σύντομο χρονικό διάστημα. Είναι μακροχρόνια πρακτική, που χάνεται στο βάθος των αιώνων και των απλών κοινωνιών. Η δομή της ευνοεί την αποκατάσταση σχέσεων μεταξύ των διαφωνούντων μερών μέσω διαλόγου και για το λόγο αυτό εντάσσεται στο πλαίσιο της αποκαταστατικής ή επανορθωτικής δικαιοσύνης και επίλυσης των διαφορών εκτός δικαστηρίων. Οι συμφωνίες που προκύπτουν αντιπροσωπεύουν την βούληση των δύο μερών και έτσι επιτυγχάνεται ή διατηρείται μια επαγγελματική συνεργασία. Σύμφωνα με το Υπουργείο Δικαιοσύνης, οι διαφορές ιδιωτικού δικαίου επιλύονται εφόσον τα μέρη έχουν εξουσία διάθεσης του αντικειμένου της διαφοράς και συμφωνούν να υπαχθούν στη διαδικασία αυτή (αρ. 3 παρ. 1 του ν. 4640/2019). Πέραν της τυπικής αστικής και εμπορικής διαμεσολάβησης, δύο νέα πεδία είναι η σχολική και οικογενειακή διαμεσολάβηση. Με την εμφάνιση των προσφυγικών ροών κατέστη σημαντική και η διαδικασία της πολιτισμικής διαμεσολάβησης. Τα είδη αυτά δεν παρατίθενται εδώ, δεδομένου ότι δεν σχετίζονται με την παρούσα εργασία.

Για διαφορές πολιτών με το Δημόσιο, αρμόδιος διαμεσολαβητής καθίσταται η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη. Η διαμεσολάβηση αποτελεί ένα χαρακτηριστικό εργαλείο του Συνηγόρου, μέσω της οποίας προστατεύονται τα δικαιώματα πολιτών που τίθενται σε κρίση, διάκριση ή κίνδυνο, υπό τον άξονα της ειρηνικής, εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών.

Πρόκειται, κατά την άποψή μας, για μία δυναμική διαδικασία του κοινωνικού χώρου. Μέσω της ειρηνική/συμβιβαστικής της λειτουργίας αλληλεπιδρά, είτε μεταξύ των δρώντων αυτοτελώς, είτε

---

<sup>35</sup>[eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:L](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:L)

μεταξύ δρώντων και εμπλεκόμενων φορέων, εκπροσώπων φορέων και καταγγελλόμενων ιδιωτών (επιχειρήσεις) ή τη Διοίκηση. Η λειτουργία της είναι οριζόντια και κάθετη. Βάσει των αποτελεσμάτων που επιφέρει, η διαμεσολάβηση συντελεί στην κοινωνική ενσωμάτωση και κοινωνική συνοχή. Παραθέτουμε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα σε περιστατικό διάκρισης στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής:

*“Το έτος 2015, Νιγηριανός, νόμιμος κάτοικος Ελλάδας, έγινε επίσημα δεκτός, μέσω email, από πολυεθνική που λειτουργεί στη χώρα μας για θέση εργασίας/ επαγγελματικής κατάρτισης. Όταν παρουσιάστηκε, η επιχείρηση ανακοίνωσε ότι τελικά ο ίδιος απορρίφθηκε για τη θέση. Ο αλλοδαπός κάτοχος δελτίου Αιτούντος Άσυλο, υπέβαλε αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη και κατήγγειλε ότι ενώ επέδειξε στον υπεύθυνο την επιστολή αποδοχής του καθώς και όλα τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, μόλις τον αντίκρισαν, δηλαδή εξαιτίας του χρώματός του, τον απέρριψαν χωρίς καμία εξήγηση. Παρά τις προσπάθειες να λάβει από τον υπεύθυνο μια έγγραφη απάντηση ή σημείωμα που να αποδεικνύει ότι προσήλθε την προγραμματισμένη ημέρα και ώρα για ανάληψη εργασίας, αυτό δεν κατέστη δυνατό, παρά τη σχετική παρέμβαση και του Ελληνικού Συμβουλίου για τους Πρόσφυγες, που είχε αποταθεί. Ο Συνήγορος κρίνοντας ότι η διαμαρτυρία ήταν βάσιμη, υπό το πρίσμα του νόμου 3304/2005 περί μη διάκρισης για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, διαβίβασε την αναφορά στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.). Απαντώντας στο ΣΕΠΕ, η επιχείρηση αρνήθηκε ότι προέβη στην καταγγελλόμενη πράξη αναφέροντας ότι απέρριψε τον αλλοδαπό, όχι λόγω του χρώματος, αλλά κατάργησης της θέσης. Ωστόσο, η απάντηση δεν συνοδευόταν από στοιχεία τεκμηρίωσης, σε αντίθεση με εκείνα που είχε υποβάλει ο αναφερόμενος. Τελικά, ο Συνήγορος του Πολίτη ενημερώθηκε από το ΣΕΠΕ ότι επέβαλε πρόστιμο ύψους 7.600 € στην επιχείρηση για παράβαση των διατάξεων του Ν. 3304/2005<sup>36</sup>”*

---

<sup>36</sup>[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

**2.5 Εθνικοί και διεθνείς φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων** Το πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης υποστηρίζονται από μία πλειάδα εθνικών φορέων, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, όπως παραθέτουμε στη συνέχεια

### **2.5.1 Θεσμικοί φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων**

**Ι) Ο Συνήγορος του Πολίτη** είναι Ανεξάρτητη Αρχή, διεθνώς γνωστή ως Διαμεσολαβητής (*Ombudsman*). Η δράση του εκτείνεται σε 85 χώρες παγκοσμίως και στις 27 της Ε.Ε. Στην Ελλάδα καθιερώθηκε με τον ιδρυτικό ν. 2477/1997 και την προσθήκη του ν. 3094/2003. “ *Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ πολιτών και δημοσίων υπηρεσιών, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., για την προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας...*”. Σύμφωνα με το ν. 3304/2005, καθίσταται φορέας προώθησης ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα, ενώ η δράση του εκτείνεται και στον ιδιωτικό, σύμφωνα με το ν. 4443/2016. Αρμόδιος για θέματα διακρίσεων είναι ο κύκλος ίσης μεταχείρισης. Αναλαμβάνει θέματα διακριτικής μεταχείρισης ατόμων, ομάδων ή ένωσης προσώπων που αφορούν στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα και διαμεσολαβεί για την επίλυση των περιστατικών διακρίσεων. Παρέχει νομική βοήθεια, οδηγίες και συμβουλές στα άτομα που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διάκριση, έπειτα από υποβολή αναφοράς τους στην Αρχή. Συνεργάζεται άμεσα με το Σ.ΕΠ.Ε, την Κοινωνική Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας καθώς και επιμέρους φορείς, οργανώσεις Μ.Κ.Ο., την κοινωνία πολιτών, κά στο πλαίσιο επικοινωνίας μεταξύ των θιγόμενων μερών. Εκπονεί ετήσιες και ειδικές εκθέσεις με αποτίμηση των περιστατικών αναφορών, τους τρόπους αντιμετώπισης και επίλυσης αυτών, καθώς και διατύπωση προτάσεων σε περίπτωση διαπίστωσης νομοθετικών κενών. Σε περίπτωση μη επίλυσης των περιστατικών, εκδίδει πορίσματα προς τα αρμόδια Υπουργεία. Επιμέρους προτάσεις η Αρχή υποβάλλει στο Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ως φορέας προώθησης ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα συνεργάζεται με το πανευρωπαϊκό δίκτυο ίσης μεταχείρισης “Equinet”<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Ειδική Έκθεση Σ.τ.Π. για την Ίση Μεταχείριση, 2018

Έτος	Σύνολο Αναφορών για διακρίσεις	Διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής κατά πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες	Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής κατά ιδιωτών
2017	738	8%	3%
2018	899	7%	4%
2019	1.176	3%	4%

**Πίνακας 5: Στοιχεία ειδικών εκθέσεων ίσης μεταχείρισης Συνηγόρου του Πολίτη ( 2015-2018)**

**II) Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕ.ΠΕ.)** αποτελεί διεθνή θεσμό και οι άξονες λειτουργίας διαπιστεύονται από την 81η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, που κύρωσε και η Ελλάδα το 1955. *“Αποτελεί ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και έχει ως βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων καθώς και τη διερεύνηση θεμάτων αδήλωτης εργασίας”*<sup>38</sup>. Επίσης συμμετέχει στη διαχείριση του ΠΣ Έργα. Λειτουργεί στον άξονα της έρευνας, ανακάλυψης και δίωξης των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας για την καταβολή μισθών, επιδομάτων αδειών, ασφάλισης και την επιβολή προστίμων που διαμορφώνονται στη βάση προγραμματικού υπολογισμού. Οι παραβάσεις ορίζονται ως ατομικές και γενικές. Καινοτομία του ΣΕΠΕ αποτελεί η γεωγραφική του έκταση σε όλη την Ελλάδα, με σκοπό οι υπηρεσίες να διερευνούν επιτόπια τις καταγγελίες διαπιστώνοντας την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Σε συνέχεια των νόμων 3304/2005 και 4443/2016, το ΣΕΠΕ πραγματοποιεί επιτόπια έρευνα για την διαπίστωση της διάκρισης, είτε μέσα από αναφορά του θιγόμενου προσώπου στο Συνήγορο, είτε από καταγγελία απευθείας στο Σώμα, με σκοπό την εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης, ενώ, παράλληλα, μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις στον εργοδότη. Στον προσδιορισμό των κυρώσεων συνυπολογίζονται η σοβαρότητα της παράβασης, ο αριθμός των εργαζομένων, η επανειλημμένη επιβολή κυρώσεων για παρόμοιες παραβάσεις, καθώς και επιμέρους παραβάσεις, όπως η προσωρινή διακοπή λειτουργίας συγκεκριμένου τμήματος της επιχείρησης ή απαγόρευση συμμετοχής σε διαγωνισμούς δημοσίων συμβάσεων<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> [www.sepe.gr](http://www.sepe.gr)

<sup>39</sup> [www.sepe.gr](http://www.sepe.gr)



**III) Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης** Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της μεριμνά για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και τις διατάξεις του ν. 4443/2016 και προωθεί συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία και διάλογο με την κοινωνία των πολιτών.

**IV) Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων** Έχει ως αρμοδιότητα την παρακολούθηση εφαρμογής των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα εργασίας και απασχόλησης. Η εποπτεία αφορά και στο ΣΕΠΕ. Μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών για ζητήματα διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης, υποστηρίζει επιστημονικά το ΣΕΠΕ και συνεργάζεται με το Συνήγορο του Πολίτη, όπως και με συναρμόδια Υπουργεία για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

**V) Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Ε.Δ.Α.)** Αποτελεί ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Πρόκειται για εθνικό θεσμό που παρέχει συμβουλευτική στήριξη στην κυβέρνηση και Διοίκηση για την διαμόρφωση πολιτικής υπεράσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Διατυπώνει επιστημάνσεις περιπτώσεων, όπου παραβιάζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα- ανά την επικράτεια-με την υποβολή προτάσεων, την ανάληψη πρωτοβουλιών και τη διατύπωση γνώμης σχετικά με τις θέσεις και τις αντιδράσεις της κυβέρνησης.

**2.5.2. Μη θεσμικοί φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων** Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, παραθέτουμε συγκεκριμένους μη θεσμικούς φορείς που δραστηριοποιούνται σε θέματα μεταναστευτικής πολιτικής και καταπολέμησης του ρατσισμού, των διακρίσεων και της ξενοφοβίας, από τον μεγάλο αριθμό τέτοιων οργανώσεων.

**I) Το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών** είναι δευτεροβάθμιο σωματείο που δραστηριοποιείται από το 2002 περιλαμβάνοντας 40 περίπου συλλόγους – μέλη. Αποτελεί το μεγαλύτερο δίκτυο μεταναστευτικών οργανώσεων στην Ελλάδα, με αποστολή την ένταξη των μεταναστών, την ενίσχυση της ατομικής και συλλογικής ευθύνης, τη συμμετοχή και δράση μέσω συνεργασίας φορέων, Μ.Κ.Ο., εθνικών και ευρωπαϊκών θεσμών και οργανώσεων. Ενεργοποιείται στην υπεράσπιση δικαιωμάτων των μεταναστών. Διαθέτει πλούσια και επικαιροποιημένη σελίδα σε

πολλές γλώσσες για την ενημέρωση και συμμετοχή των μελών του. Συνδράμει δυναμικά την ελληνική πολιτεία, με προτάσεις βελτίωσης των πολιτικών μετανάστευσης και μέσα από διαδικασίες διαλόγου και λήψης αποφάσεων<sup>40</sup>.

**II) Generation 2.0** Πρόκειται για Μ.Κ.Ο. ανθρώπων διαφορετικής καταγωγής που συνεργάζονται, με σκοπό την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής και ενδυνάμωσης σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία. Συνδυάζει δράση και έρευνα με στόχο την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ισότητας και ετερότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων. Λειτουργεί σε νομική (advocacy) και συμβουλευτική βάση για τους μετανάστες και πρόσφυγες. Για την καταπολέμηση των θυμάτων διακρίσεων συνεργάζεται με το Συνήγορο του Πολίτη και το ΣΕΠΕ. Παρέχει συμβουλευτική στήριξη στους αλλοδαπούς εκπονώντας βιογραφικό σημείωμα, ενημερώνοντας για αγγελίες εργασίας, επιμορφώνοντας με εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, πληροφορώντας για τα απαραίτητα νόμιμα έγγραφα. Η πλούσια ιστοσελίδα καθώς και πληθώρα πολιτιστικών δράσεων, καθιστούν την οργάνωση αυτή μια από τις αρτιότερες και δυναμικότερες στον τομέα των διακρίσεων τα τελευταία χρόνια<sup>41</sup>.

**III) ANTIΓONH** Πρόκειται για Μ.Κ.Ο. που λειτουργεί ως κέντρο πληροφόρησης και τεκμηρίωσης για το ρατσισμό, την ειρήνη, την οικολογία και τη μη βία. Δραστηριοποιείται δύο και πλέον δεκαετίες σε θέματα που αφορούν τις διακρίσεις, το ρατσισμό, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την κοινωνική οικολογία, την ειρήνη και τη μη βίαιη επίλυση των συγκρούσεων. Λειτουργεί βάσει σειράς ευρωπαϊκών προγραμμάτων, με σκοπό την υλοποίηση δράσεων κοινωνικής ενδυνάμωσης και κοινωνικής αλληλεγγύης. Εκπονεί μελέτες και εκθέσεις σε ετήσια βάση. Μαζί με το Ίδρυμα Ι. Τσάτσου και την Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου συναποτελεί το “National Focal Point” του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) για την Ελλάδα. Επίσης, από το 2002 πραγματοποιεί κάθε Δεκέμβριο ετήσια Στρογγυλή Τράπεζα, με τη συμμετοχή εκπροσώπων θεσμικών φορέων, Μ.Κ.Ο., τοπικών κοινοτήτων και επιστημόνων, ώστε να δημιουργήσει ένα γόνιμο έδαφος συζητήσεων και ανταλλαγής απόψεων σε θέματα διακρίσεων, με στόχο την καλύτερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup>[www.migrant.gr/cgi-bin/p](http://www.migrant.gr/cgi-bin/p)

<sup>41</sup>[g2red.org/el/](http://g2red.org/el/)

<sup>42</sup><http://www.antigone.gr/gr/home/>

### **2.5.3 Ευρωπαϊκοί και διεθνείς φορείς προάσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων**

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) αποτελούν τους ευρωπαϊκούς θεσμικούς φορείς και οργανισμούς για την προστασία κατά των διακρίσεων. Στο πλέγμα αυτό, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (Equinet).

**2.5.3 α) Ευρωπαϊκοί θεσμικοί φορείς** Το Ευρωκοινοβούλιο με το Συμβούλιο συστήνουν επιτροπές διακρίσεων, λαμβάνοντας αποφάσεις και συντονίζοντας δράσεις των κρατών-μελών. Η Επιτροπή διαμορφώνει νομοθετικές προτάσεις και σε συντονισμό με τα κράτη- μέλη προωθεί ζητήματα καταπολέμησης διακρίσεων. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει διακριτό ρόλο ως προς την ενιαία ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου, κυρίως μέσω των προδικαστικών αποφάσεων, καθώς οι ερμηνείες του ακολουθούνται από σειρές περιπτώσεων στα αντίστοιχα εθνικά δικαστήρια.

- **Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA)** είναι ανεξάρτητος οργανισμός προστασίας και προώθησης των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων στα κράτη -μέλη της Ε.Ε. Υποστηρίζει όλα τα άτομα *“ανεξαρτήτως βιολογικής ή κοινωνικής ταυτότητας, των θρησκευτικών πεποιθήσεων και του τρόπου ζωής”*<sup>43</sup>. Το φάσμα λειτουργίας του αφορά την Δικαιοσύνη, τα θύματα διακρίσεων και την δικαστική συνεργασία, την ίση μεταχείριση, την καταπολέμηση διακρίσεων και ρατσισμού, τη μετανάστευση, το άσυλο και τα σύνορα, την προστασία προσωπικών δεδομένων και νέων τεχνολογιών και την υποστήριξη και προώθηση των φορέων προάσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Εκπονεί έρευνες σε επίπεδο των κρατών -μελών και συνεργάζεται με τους αντίστοιχους εκπροσώπους, ενώ συμμετέχει στον ευρωπαϊκό διάλογο των θεσμικών οργάνων για τη λήψη αποφάσεων και την εκπόνηση ευρωπαϊκών νομοθετικών πλαισίων. Το FRA δεν αναλαμβάνει ατομικά ή ομαδικά περιστατικών διακρίσεων, αλλά τα παραπέμπει στους αρμόδιους εθνικούς φορείς.

- **Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ίσης Μεταχείρισης (Equinet)** αποτελεί οργάνωση μελών που προωθεί την ισότητα τόσο στα κράτη μέλη της Ε.Ε. όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης,

---

<sup>43</sup>[fra.europa.eu](http://fra.europa.eu)

όπως την Αλβανία, τη Βόρεια Μακεδονία, τη Μολδαβία, κα., υποστηρίζοντας και διευκολύνοντας το έργο των εθνικών φορέων ίσης μεταχείρισης. Ο ρόλος του είναι συντονιστικός ως προς τους εθνικούς φορείς προώθησης ίσης μεταχείρισης των κρατών- μελών και των υποψηφίων προς ένταξη χωρών στην Ε.Ε. Δεν ασκεί διαμεσολαβητικό ρόλο προς τα θύματα, αλλά κατευθύνει τις ατομικές ή ομαδικές περιπτώσεις καταγγελιών στους αρμόδιους εθνικούς φορείς ίσης μεταχείρισης. Παρέχει την απαραίτητη υποστήριξη και αλληλεγγύη, σε περιπτώσεις προσφυγών κατά των φορέων του. Διεξάγει έρευνες και συντελεί στη διαμόρφωση νέων ευρωπαϊκών πολιτικών για την ισότητα και τη μη διάκριση και ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των φορέων για ανταλλαγή γνώσεων, καλών πρακτικών και ισοδύναμης υποστήριξης. Τέλος, συμμετέχει συμβουλευτικά στην ευρωπαϊζέντα συμβάλλοντας στις αποφάσεις του ευρωπαϊκού νομοθετικού και πολιτικού περιεχομένου για την ίση μεταχείριση.

**2.5.3. β) Το διεθνές πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων** διαπιστεύεται μέσω του Συμβουλίου της Ευρώπης και του Ο.Η.Ε. Το Συμβούλιο θεσπίζει διατάξεις για τα δικαιώματα ευάλωτων ομάδων και λειτουργεί με ειδικευμένα όργανα που αποτελούν το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ο Επίτροπος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας. Ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και η επίβλεψη εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το Συμβούλιο λειτουργεί παράλληλα με το Δικαστήριο της Ε.Ε. εξετάζοντας υποθέσεις διακρίσεων που δεν εμπίπτουν στην εφαρμογή των οδηγιών. Στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) υποστηρίζεται ένα οργανωμένο σύστημα προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, με άξονα το Διεθνές Σύμφωνο για τα πολιτικά και ατομικά δικαιώματα, που παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ**

Το παρόν κεφάλαιο αποτυπώνει την εμπειρική διερεύνηση της εργασίας αυτής. Αποτελείται από δύο επιμέρους κεφάλαια. Αφενός παρατίθενται το μεθοδολογικό πλαίσιο, σκοπός και στόχοι της έρευνας, τα επιμέρους ερωτήματα και η σημαντικότητα της έρευνας. Αφετέρου περιγράφεται το είδος της έρευνας, η μέθοδος με την οποία λήφθηκε το περιεχόμενο του δείγματος και τα ζητήματα δεοντολογίας.

### **3.1 Μεθοδολογικά Ζητήματα**

#### **3.1.1 Σκοπός – στόχοι έρευνας, βασικό ερευνητικό ερώτημα και υποερωτήματα**

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η περιγραφή απόψεων των θεσμικών και μη φορέων για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω εθνικής καταγωγής. Περαιτέρω, η έρευνα αναφέρεται στην υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας, τις μορφές διακρίσεων στην απασχόληση και τους τρόπους αντιμετώπισης/διαμεσολάβησης των φορέων για την επίλυση τους.

Ειδικότεροι στόχοι της έρευνας αποτελούν:

- η αντίληψη των φορέων για τις διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής
- η ανάδειξη της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα, βάσει των καταγγελιών θυμάτων διάκρισης που αναλαμβάνουν οι φορείς
- η διερεύνηση περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας, οι τρόποι αντιμετώπισης και επίλυσής τους
- η ανάλυση απόψεων των φορέων για τους τρόπους καταπολέμησης των διακρίσεων και την διαμεσολάβησης τους, όπου αυτή προβλέπεται
- η αποτύπωση των φορέων ως προς την αποτελεσματικότητα του θεσμικού πλαισίου (ν. 4443/2016) και των ευρωπαϊκών οδηγιών (2000/43/EK και 2000/78/EK) για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση
- η εξέταση των σχέσεων θεσμικών και μη φορέων (δυναμική) ως παράγοντα υποστήριξης των θυμάτων διακρίσεων, σε ζητήματα απασχόλησης, σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο
- οι προτάσεις για την αποτελεσματικότερη προστασία των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή.

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα αφορά το πώς αντιλαμβάνονται οι εκπρόσωποι των φορέων τα περιστατικά διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω εθνικής καταγωγής, στη βάση καταγγελιών των θυμάτων.

#### Ερευνητικά υποερωτήματα

- Ποια είναι η υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα αναφορικά με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας;
- Έχουν αντιμετωπίσει συχνά περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής οι εν λόγω φορείς? στην παρούσα φάση; / παλαιότερα; Αυτά αποτυπώνονται με βάση την εθνική καταγωγή από χώρες της Ε.Ε. ή από τρίτες χώρες; Συγκριτικά με το φύλο και την ηλικία; Ποιες είναι οι συνηθέστερες μορφές διάκρισης στην απασχόληση;
- Ποια είναι η διαμεσολάβηση που ασκούν οι θεσμικοί φορείς για την καταπολέμηση των διακρίσεων;
- Ποιες είναι οι ενέργειες που ασκούν οι μη θεσμικοί φορείς για την καταπολέμηση των διακρίσεων;
- Ποιες είναι οι περαιτέρω ενέργειες που πραγματοποιεί το πανευρωπαϊκό δίκτυο ίσης μεταχείρισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων;
- Πώς κρίνεται το ισχύον θεσμικό πλαίσιο προστασίας των διακρίσεων;
- Πώς αποτιμάται η συνεργασία των θεσμικών και μη φορέων για την επίλυση ενός περιστατικού διάκρισης; Με ποιους τρόπους;
- Υπάρχουν ενδεδειγμένες προτάσεις για την καλύτερη αντιμετώπιση και προστασία των διακρίσεων από τους εν λόγω φορείς;

Τα ερευνητικά υποερωτήματα διαμορφώθηκαν με στόχο να αναδείξουν τις απόψεις των φορέων για ζητήματα διακρίσεων στην αγορά εργασίας και την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα.

### **3.1.2 Σημαντικότητα έρευνας, είδος έρευνας, δείγμα πληθυσμού, μέθοδος δειγματοληψίας**

Η σημαντικότητα της παρούσας έρευνας έγκειται στην πρωτότυπη και σε βάθος διερεύνηση του ζητήματος της αντίληψης των θεσμικών και μη φορέων για τα θύματα διακρίσεων στην

απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής. Εξετάζονται περιστατικά άμεσων και έμμεσων διακρίσεων . Έμφαση δίδεται στις αναπαραστάσεις των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης και των συμμετεχόντων των φορέων. Εξετάζεται η ενδεχόμενη δυναμική των σχέσεων μεταξύ θεσμικών και μη φορέων και η επίδραση της στους δρώντες.

Παρά την εκτενή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, δεν κατορθώσαμε να βρούμε ανάλογες έρευνες με το ίδιο θέμα. Σε ένα ευρύτερο φάσμα, που αφορά την κοινωνική ένταξη και τις διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής μέσω φορέων, οι έρευνες διαπίστωσαν διακρίσεις και κοινωνική ανισότητα στα πεδία ένταξης των μεταναστών στην Ελλάδα, καθώς και έμφυλες διακρίσεις (EKKE 2012, 2014, Παπαδοπούλου. Δ, 2012, Antigone, 2016).

Η παρούσα μελέτη θα επιχειρήσει να εμπλουτίσει τη σύγχρονη βιβλιογραφία περιγράφοντας την αντίληψη των διακρίσεων μέσα από το πρίσμα των φορέων, καθώς και τη δυναμική που αναπτύσσεται για την επίλυση τους στα θύματα άνισης μεταχείρισης. Ως προς το φάσμα των δρώντων που υπόκεινται διάκριση στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή (μετανάστες από την Ε.Ε., από τρίτες χώρες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο) εξετάζονται:

- οι νεοαφιχθέντες, που βρίσκονται στη διαδικασία εύρεσης εργασίας
- οι μετανάστες πρώτης γενιάς, ήδη ενταγμένοι στην αγορά εργασίας
- οι μετανάστες δεύτερης γενιάς

Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η διάσταση της ευαλωτότητας των συγκεκριμένων ομάδων στο πεδίο της απασχόλησης. Επίσης, αξιοποιούνται τα ευρήματα του ευρωπαϊκού δικτύου Equinet, βάσει της συντονιστικής του δράσης μεταξύ των εθνικών φορέων προώθησης ίσης μεταχείρισης

Αναφορικά με το είδος έρευνας, επιλέχθηκε η *ποιοτική ερευνητική μέθοδος*. Αντίθετα με την ποσοτική, η ποιοτική εμπειρική διερεύνηση μελετά τα κοινωνικά φαινόμενα μέσα από την οπτική των δρώντων υποκειμένων, διεισδύοντας στα δικά τους νοηματικά πλαίσια με την αποτύπωση της ρευστότητας -αντί της στατικότητας- του κοινωνικού κόσμου (Τσιώλης, 2014). Η ποιοτική μέθοδος εστιάζει στην κατανόηση ενός συμβάντος, στο πλαίσιο της ολότητας της κοινωνικής ζωής. Στοχεύει στην περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και ομάδων απαντώντας στα ερωτήματα “πώς” και “γιατί” (Ιωσηφίδης, 2003). Στο φάσμα αυτό, τα υποκείμενα της έρευνας είναι ενεργητικά και η άμεση, δημιουργική τους συμμετοχή θεωρείται ιδιαίτερα δυναμική. Μέσα από τις στάσεις, απόψεις και συμπεριφορές των

ερωτώμενων, αναδεικνύεται ο πλούτος και το βάθος, οι αναπαραστάσεις και οι προοπτικές των υποκειμένων, η ιδιαιτερότητα και μοναδικότητα τους, με στόχο την επιμέρους ανάλυση και κατανόησή τους (Ισαρη- Πουργκός, 2015).

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε μέσω της περιγραφικής ποιοτικής έρευνας. Η επιλογή του συγκεκριμένου μοντέλου έγινε με άξονα την εμπειρία του επιστημονικού προσωπικού των θεσμικών και μη φορέων, που αντιμετωπίζουν περιστατικά διάκρισης στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής. Αφενός, εξετάζεται το πώς νοηματοδοτούν οι εκπρόσωποι φορέων τα περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, τις συνθήκες εργασίας που εργάζονται ή έχουν εργαστεί τα θύματα, στη βάση της επικοινωνίας προς τους συγκεκριμένους φορείς, καθώς και τις ενέργειες για τις διαδικασίες επίλυσής τους. Αφετέρου, διατυπώνονται οι απόψεις του πανευρωπαϊκού δικτύου για την ίση μεταχείριση (Equinet). Μέσω της ποιοτικής μεθόδου, η ερευνήτρια διερευνά σε βάθος τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων, επιχειρώντας μία ανάλυση των απόψεων των θεσμικών και μη φορέων, προκειμένου να αναδυθούν τυχόν σημεία σύγκλισης ή απόκλισης ως προς την αντίληψη των διακρίσεων και να διατυπωθούν αξιοσημείωτα συμπεράσματα, για τα σημαντικά κοινωνικά ζητήματα των διακρίσεων, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Αναφορικά με το δείγμα της έρευνας, εστιάστηκε στους εκπροσώπους των θεσμικών και μη φορέων, δεδομένου ότι η πρόσβαση σε μεμονωμένα περιστατικά αλλοδαπών, που υποβάλλονται στο Συνήγορο του Πολίτη ή το Σ.ΕΠ.Ε. δεν είναι εφικτή, βάση του νόμου προστασίας προσωπικών δεδομένων. Ως εκ τούτου, επιλέχθηκαν τα στελέχη θεσμικών και μη φορέων, τα οποία βάσει της εμπειρίας που διαθέτουν μας επιτρέπουν να εξετάσουμε σε βάθος την διάσταση των διακρίσεων και τις επιμέρους μορφές καταπολέμησής τους στην αγορά εργασίας.

Το δείγμα της έρευνας έγκειται σε ένα τριπλό άξονα:

α) τους θεσμικούς φορείς, στους οποίους συγκαταλέγονται ο Συνήγορος του Πολίτη, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η Διεύθυνση Ατομικών Διαφορών του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης

β) τους μη θεσμικούς φορείς, στους οποίους επιλέξαμε το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, την ANTIFONH και την Generation 2.0



γ) το πανευρωπαϊκό δίκτυο για την ίση μεταχείριση Equinet (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων για την Ίση Μεταχείριση)

Η έρευνα υλοποιήθηκε σε δύο χρονικές φάσεις, μεταξύ Οκτωβρίου – Νοεμβρίου 2019 και Μαρτίου- Μάιου 2020. Στην πρώτη φάση, συναντήσαμε τα μέλη κάποιων φορέων, για να καταγράψουμε, σε ένα πρώτο επίπεδο διερεύνησης, τα θέματα που αντιμετωπίζουν. Στη δεύτερη φάση, εκπονήθηκαν οι συνεντεύξεις με το σύνολο του επιλεγμένου δείγματος.

Αναφορικά με τη δειγματοληψία, η ερευνήτρια χρησιμοποίησε τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας (purposeful random sampling). Σύμφωνα με τον Patton, η δειγματοληψία στην ποιοτική έρευνα επιχειρεί να εντοπίσει τις “πλούσιες σε πληροφορίες περιπτώσεις (*information rich cases*). Η συγκεκριμένη μέθοδος χρησιμοποιείται για την επιλογή ενός πολύ μικρού δείγματος ατόμων, με σκοπό να αυξηθεί η αξιοπιστία του δείγματος (Patton, 2002). Το τελευταίο προκύπτει με επιλογή συγκεκριμένων στοιχείων του πληθυσμού, τα οποία συλλέγονται με σκοπιμότητα, για να αντληθεί σωστά η πληροφορία (Φαρμάκης, 2015).

Στην παρούσα έρευνα η δειγματοληπτική διαδικασία διαμορφώνεται σε τρία στάδια:

- i) στο πρώτο αποτυπώνονται οι περιοχές καταγγελιών των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης προς τους θεσμικούς και μη φορείς στην Ελλάδα
- ii) στο δεύτερο γίνεται μία αντιπροσωπευτική επιλογή περιστατικών που αφορούν σε αλλοδαπούς από την Ε.Ε. και τρίτες χώρες με βάση την καταγωγή και της αντιμετώπισής τους σε εθνικό επίπεδο
- iii) στο τρίτο, εξετάζονται τυχόν ομοιότητες ή διαφορές με άλλα δείγματα του ευρωπαϊκού πληθυσμού, βάσει καταγραφών του Equinet.

## **3.2 Διεξαγωγή της έρευνας**

### **3.2.1 Ερευνητικό εργαλείο, είδος συνέντευξης και ερευνητικό πλαίσιο**

Η ποιοτική συνέντευξη αποτέλεσε το ερευνητικό εργαλείο διεξαγωγής της παρούσας έρευνας και εξαγωγής των δεδομένων του πληθυσμού. Η συνέντευξη προϋποθέτει μία επιστημολογική θέση, όπου η γνώση δύναται να παραχθεί εφόσον ο ερευνητής εμπλακεί σε μία διαδραστική σχέση με τα

άτομα αφήνοντας τα να διατυπώσουν αμερόληπτα τις απόψεις, νοηματοδοτήσεις και εμπειρίες τους (Robson, 2007). Πρόκειται για την πιο διαδεδομένη μέθοδο συλλογής και παραγωγής ποιοτικών ερευνητικών δεδομένων στην κοινωνική έρευνα. Η χρήση της βασίζεται σε μία οντολογική προσέγγιση για τη φύση και ουσία του κοινωνικού κόσμου. Αποτυπώνει τις αντιλήψεις εμπειριών, απόψεων και ερμηνειών, καθώς και τις διαδράσεις των ανθρώπων ως μέρος της κοινωνικής πραγματικότητας. Εξίσου σημαντική είναι η θέση του ερευνητή – συνεντευξιαστή, που φέρει τις δικές του εμπειρίες και αναπαραστάσεις, καθιστώντας τη συνέντευξη μία διαδραστική διαδικασία (Mason, 2009).

Ως προς την ερευνητική πρόταση, χρησιμοποιείται ο οδηγός συνέντευξης (ή πρωτόκολλο συνέντευξης). Το μοντέλο αυτό αφορά στην περισσότερο γνωστή μέθοδο της ποιοτικής έρευνας που είναι η ημι-δομημένη συνέντευξη σε βάθος. Για την πληρέστερη αποτύπωση των περιστατικών των διακρίσεων και των τρόπων καταπολέμησής τους, υλοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που αναφέρεται στους θεσμικούς και μη θεσμικούς φορείς, καθώς και στο ευρωπαϊκό δίκτυο προώθησης της ίσης μεταχείρισης. Συγκεκριμένα:

- Απευθυνόμαστε στους θεσμικούς φορείς Συνήγορο του Πολίτη, το ΣΕΠΕ και τη Δ/ση Ατομικών Διαφορών του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων
- Απευθυνόμαστε σε μη θεσμικούς φορείς, όπως το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, την ANTIGONH και την Generation2.O
- Απευθυνόμαστε στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ίσης Μεταχείρισης (Equinet).

Το λαμβανόμενο δείγμα ανέρχεται σε 8 συνεντεύξεις σε βάθος, τις οποίες έλαβε η ερευνήτρια με την χρήση του οδηγού συνέντευξης. Ειδικότερα, οι συνεντεύξεις αφορούν σε τρεις θεσμικούς φορείς, τρεις μη θεσμικούς φορείς και ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο, όπως αναφέρεται παραπάνω.

Ο οδηγός συνέντευξης της παρούσας έρευνας διαχωρίζεται σε επτά βασικούς άξονες:

- Δημογραφικά στοιχεία
- Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα
- Περιστατικά διακρίσεων μεταναστών από την Ε.Ε. και τρίτες χώρες στην αγορά εργασίας
- Τρόποι καταπολέμηση των διακρίσεων των φορέων
- Αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση (ν. 4443/2016 και κοινοτικές οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK)
- Επίπεδα συνεργασίας και δυναμικής των σχέσεων μεταξύ θεσμικών και μη φορέων
- Προτάσεις για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή

Κατόπιν διατυπώνονται 20 ερωτήσεις προς κάθε ερευνητικό υποκείμενο/φορέα. Στόχος αποτελεί η περιγραφή των καταστάσεων και η διερεύνηση των σχέσεων, μέσα από τη μεταβλητή των διακρίσεων στην αγορά εργασίας με βάση την εθνική καταγωγή.

Αναφορικά με το ερευνητικό πλαίσιο, η προσέγγιση του ερευνητικού αντικείμενου έθεσε την προϋπόθεση έγκαιρης επικοινωνίας με όλους τους φορείς και στην αρχική επαφή με ορισμένους εξ' αυτών. Σημαντικός κατέστη ο ρόλος του Συνηγόρου και του κύκλου ίσης μεταχείρισης. Μέσω των πρώτων συναντήσεων που πραγματοποιήθηκαν με εκπροσώπους του Κύκλου, για την διαμόρφωση άποψης ως προς τα θέματα διακρίσεων με βάση την εθνική καταγωγή στην απασχόληση. Η ενέργεια αυτή οδήγησε σε περαιτέρω αναζήτηση και επικοινωνία με επιμέρους θεσμικούς και μη φορείς καθώς και το πανευρωπαϊκό δίκτυο Equinet, για αναζήτηση περαιτέρω στοιχείων.

Κατόπιν η ερευνήτρια απευθύνθηκε στους εκπροσώπους των φορέων, ρωτώντας τους εάν προθυμοποιούνται να εκφράσουν τις απόψεις τους για το καίριο θέμα των διακρίσεων στο συγκεκριμένο πεδίο. Η εν λόγω ενέργεια, κατέστη σχετικά εύκολη δεδομένου ότι πλαισιώθηκε από μία σειρά τηλεφωνικών και ηλεκτρονικών επαφών, για να οργανωθεί έγκαιρα η έρευνα και να ενισχυθεί η επικοινωνία και εμπιστοσύνη μεταξύ των δύο μερών. Από τις πρώτες επαφές έγινε αντιληπτή η σημασία της διαμεσολάβησης ως εργαλείο αντιμετώπισης των διακρίσεων. Συγκεκριμένα εξάγαμε την υπόθεση ότι η διαμεσολάβηση μπορεί να ιδωθεί και ως εργαλείο μίας συγκεκριμένης δυναμικής στην κοινωνική σχέση, η οποία ενισχύει την κοινωνική ένταξη του θύματος, καθώς μεσολαβεί ανάμεσα στο θύμα, τον φορέα και τον παράγοντα που συνετέλεσε στη διάκριση (πρόσωπο, ομάδα ή εταιρία) για την ειρηνική επίλυση της. Ως προς τη συμμετοχή, η πλειοψηφία των φορέων ανταποκρίθηκε πολύ θετικά, με εξαίρεση ενός φορέα που αποσύρθηκε λίγο πριν την έναρξη της εμπειρικής διερεύνησης.

### **3.2.2. Πρόσβαση, δεοντολογία και αποτίμηση δυσκολιών εμπειρικής διερεύνησης**

Στην εκπόνηση μίας έρευνας κρίνεται σκόπιμο οι ερευνητές να διασφαλίζουν την πρόσβαση στο δείγμα που επιλέγουν, η οποία πρέπει να είναι πρακτικά εφαρμόσιμη. Σύμφωνα με την αρχή της προσβασιμότητας, η ερευνήτρια επέλεξε οι συνεντεύξεις να διεξαχθούν στους χώρους εγκατάστασης των φορέων, προς διευκόλυνση των συνεντευξιαζομένων. Τόπος διεξαγωγής της

έρευνας αποτέλεσε η πόλη της Αθήνας, στην οποία διαμένει και η ερευνήτρια. Εντούτοις, η πανδημία του κορονοϊού, που συνέπεσε με την προκαθορισμένη περίοδο των συνεντεύξεων, είχε ως αποτέλεσμα ένας μεγάλος αριθμός των συνεντεύξεων να πραγματοποιηθεί μέσω τηλεφώνου ή skype. Η ώρα διεξαγωγής αποφασίστηκε με βάση τη διευκόλυνση του προγράμματος των συμμετεχόντων.

Μία από τις επιμέρους σημαντικές παραμέτρους της ερευνητικής διαδικασίας, είναι το ζήτημα της δεοντολογίας. Πρόκειται για την υπαγόρευση ενός συνόλου κανόνων “*οι οποίοι ρυθμίζουν τη σχέση των ερευνητών με όλους τους εμπλεκόμενους στην έρευνα*”, όπως υποστηρίζει ο Hopf ( Hopf, 2004, όπ. Ίσαρη- Πουρκός, 2015). Προκειμένου να εξασφαλιστούν οι συγκεκριμένες παράμετροι, ακολουθήθηκε η *πληροφορημένη συγκατάθεση* (informed consent). Συγκεκριμένα, ζητήθηκε η συναίνεση του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα προώθησης της ίσης μεταχείρισης και της Βοηθού Συνηγόρου του Κύκλου ίσης μεταχείρισης και θεμάτων διακρίσεων, για περαιτέρω μελέτη και συνεργασία με το αρμόδιο επιστημονικό προσωπικό.. Για τους υπόλοιπους φορείς, συνδύασαμε τηλεφωνική επικοινωνία και σειρά ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, στην οποία εξηγούνταν ο σκοπός και στόχοι της έρευνας, η τήρηση της δεοντολογίας ως προς την διεξαγωγή της και η έγκριση δημοσιοποίησης των ερευνητικών αποτελεσμάτων..

Αναφορικά με επικείμενες δυσκολίες της ερευνητικής διαδικασίας, αφορούν κυρίως στην προσπάθεια εξοικείωσης του θεσμικού πλαισίου των διακρίσεων, προκειμένου να καταστεί δυνατή η στοιχειοθέτηση μέρους της έρευνας και η αρτιότερη διατύπωση των ερωτημάτων. Ως προς την εύρεση και συναίνεση όλων των φορέων για τη συμμετοχή τους στην έρευνα, η έγκαιρη και τακτική επικοινωνία διευκόλυνε την οργάνωση του όλου εγχειρήματος δημιουργώντας σταδιακά ένα κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ της ερευνήτριας και των εκπροσώπων. Αυτό συνέβαλε θετικά στη διεξαγωγή της ερευνητικής διαδικασίας, εν όψει της πανδημίας του κορονοϊού, καθώς δόθηκαν επιμέρους λύσεις. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν πέντε τηλεφωνικές/ μέσω skype συνεντεύξεις την περίοδο Μαρτίου- Απριλίου και ακολούθησαν τρεις επιτόπιες συναντήσεις με τους εκπροσώπους των φορέων το μήνα Μάιο 2020.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας και αναλύονται οι απόψεις των φορέων, βάσει των αξόνων του οδηγού συνέντευξης. Η έρευνα αποτελείται από οχτώ συνεντεύξεις και αναφέρεται σε επτά θεσμικούς και μη φορείς. Ο πληθυσμός της έρευνας αφορά σε στελέχη των φορέων με ιδιαίτερα αυξημένο επιστημονικό επίπεδο κατάρτισης στις νομικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και κατοχή μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Ο μέσος όρος επαγγελματικής εμπειρίας των συμμετεχόντων στον τομέα των διακρίσεων ανέρχεται στα δεκαπέντε και πλέον έτη, ενώ η πλειονότητα τους αφορά σε γυναίκες, με ποσοστό 80% έναντι των ανδρών με ποσοστό 20%. Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας χωρίζονται σε δύο ενότητες, με βάση την ιδιότητα των φορέων σε θεσμικούς και μη θεσμικούς.

#### **4.1.Συνεντεύξεις με θεσμικούς φορείς**

Οι θεσμικοί φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων, εκπροσωπήθηκαν από στελέχη του Συνηγόρου του Πολίτη, του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και αρμόδιας Διεύθυνσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στην έρευνα συμμετείχαν τέσσερις εκπρόσωποι, οι οποίοι ενίσχυσαν με σημαντικές πληροφορίες τα ερωτήματα του οδηγού συνέντευξης, λόγω της μακράς εμπειρίας τους στον τομέα των διακρίσεων καθώς και του αυξημένου ενδιαφέροντος στο συγκεκριμένο πεδίο. Στον άξονα αυτό περιλαμβάνεται και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ίση Μεταχείριση (Equinet).

##### **4.1.1. Συνήγορος του Πολίτη**

Δύο στελέχη εκπροσώπησαν τον Συνήγορο του Πολίτη ως εθνικό φορέα προώθησης της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα. Οι απαντήσεις κρίθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές λόγω του θεσμικού ρόλου που κατέχει ο φορέας, ως ο καθ' ύλην αρμόδιος να καταγράψει και να επέμβει σε περιστατικά διακρίσεων, σύμφωνα με τους ν. 3304/2005 και 4443/2016.

Αναφορικά με τον τρόπο που αντιλαμβάνεται ο Συνήγορος τη διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής, γίνεται αναφορά *“για πολίτες της Ε.Ε. στο πλαίσιο ελεύθερης μετακίνησης εργασίας για λόγους εργασίας και για θέματα πολιτών από τρίτες χώρες”*, δηλαδή μετανάστες και πρόσφυγες που *“έχουν ανάγκη ειδικής προστασίας”* και *“τους αιτούντες άσυλο κατά τη διάρκεια εξέτασης του αιτήματος*

τους”, καθώς και “για ανθρωπιστικούς λόγους”. Επεμβαίνει άμεσα σε περιστατικά που μπορεί να παρουσιαστούν στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, κατόπιν αιτήματος του αναφερομένου. Η αντίληψη της διάκρισης από το ίδιο το θύμα είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για την επίλυση της υπόθεσης, καθώς “είναι πολύ σημαντικό αυτός/ή που υπόκειται στη διάκριση να εκθέτει τον τρόπο που ο ίδιος/α αντιλαμβάνεται”.

Για την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα, παρατηρείται αύξηση των υποθέσεων διακρίσεων “επειδή αυξάνονται τα θέματα και οι δυσκολίες που προκύπτουν με την κρίση και την αύξηση των προσφυγικών ροών”. Οι διακρίσεις πηγάζουν κυρίως για λόγους που σχετίζονται με την ιθαγένεια ή το καθεστώς νόμιμης παραμονής, από το χαμηλό επίπεδο γνώσης της ελληνικής γλώσσας, το επίπεδο κοινωνικής ένταξης, την αδήλωτη και παράνομη εργασία. «Η παρούσα οικονομική συγκυρία, με την οικονομική κρίση, έχει κάνει αυτούς τους ανθρώπους πιο ευάλωτους, είναι πιο έντονα τα φαινόμενα των διακρίσεων». Επίκαιρο παράδειγμα αποτελεί η αύξηση αριθμού των αιτούντων άσυλο, οι οποίοι έως ότου να πάρουν τα νόμιμα έγγραφα στα χέρια τους, η κατάσταση τους είναι πολύ εύθραυστη. Επίσης αναφέρεται η περίπτωση της Μανωλάδας, ως ακραίο παράδειγμα της παράνομης εργασίας στην Ελλάδα, που χειρίστηκε αυτεπάγγελτα ο Συνήγορος ήδη από το 2008.

Το προφίλ των ατόμων που υπόκεινται σε διάκριση στην απασχόληση λόγω της εθνικής τους καταγωγής, αφορά σε καταγγελίες πολιτών από την Ε.Ε. που είναι αναφορικά λίγες, καθώς η νομοθεσία σε μεγάλο βαθμό τους εξισώνει με τους έλληνες πολίτες στη μεταχείριση. Υπάρχουν, όμως, καταγγελίες για διακρίσεις και σε βάρος πολιτών της Ε.Ε., π. χ. σχετικά με την υπηρεσιακή τους εξέλιξη στο δημόσιο τομέα. Εντούτοις, η πλειοψηφία των περιστατικών αφορά κυρίως σε υπηκόους τρίτων χωρών, μετανάστες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, οι οποίοι λόγω της ιδιαίτερης κατάστασης στην οποία τελούν, αδυνατούν να προσκομίσουν τα απαραίτητα έγγραφα προκειμένου να προσληφθούν σε μία θέση, και π. χ. “υπάρχει αδυναμία ανοίγματος τραπεζικού λογαριασμού μισθοδοσίας, με αποτέλεσμα να συντελείται διάκριση στην εργασία λόγω εθνικής καταγωγής”.

Συνηθέστερες μορφές διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής είναι οι άμεσες και έμμεσες, με τους άνδρες να καταγγέλλουν περισσότερα περιστατικά σε σχέση με τις γυναίκες. “Αριθμητικά είναι λιγότερες οι υποθέσεις που έρχονται στο Συνήγορο του Πολίτη με βάση τη διάκριση στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής” Το ποσοστό αφορά 3% με 4% επί του συνόλου των αναφορών, ενώ

επικρατέστερες αριθμητικά αναφορές διακρίσεων αφορούν το φύλο και την ηλικία. Περιπτώσεις πολλαπλών διακρίσεων αφορούν καταγγελίες αλλοδαπών με χρόνια ασθένεια ή αλλοδαπών γυναικών ή έμμεσων διακρίσεων, που συνεπάγονται αποκλεισμό από προκηρύξεις θέσεων εργασίας ή τη διαδικασία πρόσληψης. Το χαμηλό ποσοστό αναφορών αυτών των περιπτώσεων διακρίσεων δικαιολογείται λόγω του φόβου που αντιμετωπίζουν τα θύματα, καθώς *“η παραμονή είναι συνδεδεμένη με την εργασία”* και τυχόν καταγγελία *“μπορεί να επιφέρει απώλεια της εργασίας και συνακόλουθα απώλεια της παραμονής”*. Ο φόβος καταγγελίας και απώλειας από τη θέση εργασίας είναι αυτό που *«αποθαρρύνει ακόμα και τους Έλληνες, πόσο μάλλον τους αλλοδαπούς»*.

Το επίπεδο πληροφόρησης των θυμάτων διάκρισης συνδέεται με το μικρό αριθμό καταγγελιών περιστατικών. *“Υπάρχει μεγάλη δυσκολία στην πληροφόρηση και σε κάθε περίπτωση είναι ανεπαρκής”*. Στον αντίποδα, *“ο βαθμός κοινωνικής ένταξης συνδέεται με το βαθμός γνώσης για τα δικαιώματα”*. Η κοινωνική ένταξη και η μακρόχρονη παραμονή είναι θετικοί παράγοντες για την αντιμετώπιση περαιτέρω προβλημάτων διακρίσεων και όχι μόνο.

Ο ρόλος άλλων φορέων είναι εξαιρετικά βοηθητικός στα θύματα, καθώς *“σε πολλές περιπτώσεις τα αιτήματα αυτά έρχονται με αναφορές Μ.Κ.Ο και διευκολύνουν τα προβλήματα επικοινωνίας λόγω γλώσσας”*. Ενεργό ρόλο στην υποβοήθηση περιπτώσεων να ακουστούν και να καταγραφούν τα περιστατικά διακρίσεων έχουν *“οι τοπικές κοινότητες των μεταναστών και οι ΜΚΟ”*. Τα άτομα πρέπει να μαθαίνουν τα δικαιώματα τους και να υποβάλλουν καταγγελίες σχετικές με αυτά καθιστώντας *“την ένταξη ουσιαστικό δικαίωμα”*.

Τα θύματα εμπιστεύονται σταδιακά τους θεσμικούς και μη φορείς. Μετά την εμπιστοσύνη αυτή επανέρχονται συχνά, για να ενημερωθούν για θέματα που τους αφορούν. Ωστόσο, απαραίτητη κρίνεται η *“ύπαρξη σταθερής δικτύωσης”*, με έναν συνδυασμό πρωτοβουλιών όλων των φορέων, καθώς *“η εμπιστοσύνη...κερδίζεται με την αποτελεσματικότητα, ακόμα κι αν το ατομικό πρόβλημα δεν λυθεί άμεσα”*.

Οι διακρίσεις είναι φαινόμενο επαναλαμβανόμενο, καθώς το πρόβλημα δεν είναι μόνο νομοθετικό αλλά σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και την εκμετάλλευση της ευαλωτότητας του άλλου. Η καταπολέμηση των διακρίσεων στοχεύει στην προστασία του αδύναμου και τα άτομα άλλης εθνικής καταγωγής, άλλης ιθαγένειας ακόμη και άλλου χρώματος εμπίπτουν σε ευάλωτη ειδική κατηγορία.

Αναφορικά με τις συνεργασίες που πραγματοποιεί ο Συνήγορος για θέματα διακρίσεων στην απασχόληση, σε θεσμικό επίπεδο επιδιώκεται η σταθερή συνεργασία με το Σ.ΕΠ.Ε. και τα εμπλεκόμενα υπουργεία, αλλά υπάρχουν συνεργασίες και με μία πλειάδα φορέων και οργανώσεων (ΜΚΟ) για την εκπροσώπηση των θυμάτων, ενώ τέτοιες δράσεις χρειάζονται διαρκή προσπάθεια και εμπλουτισμό.

Οι συνηθέστερες μορφές διακρίσεων στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής αφορούν τους όρους εργασίας ή την πρόσβαση στην απασχόληση. Κυριότερα ζητήματα που αφορούν την πρόσληψη είναι η μη πρόσληψη λόγω χρώματος ή η σταδιακή απομάκρυνση από ένα πόστο, οι προκηρύξεις που αφορούν το Δημόσιο και θέτουν έμμεσους τρόπους αποκλεισμού, όπως η απαίτηση παρέλευσης ενός έτους μετά την πολιτογράφηση. Εντός αρμοδιότητας ζητήματα αφορούν τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ πέρα από τη συνεργασία με το ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος του Πολίτη και αυτεπάγγελτες παρεμβάσεις, όπως στη Μανωλάδα. Η καταγγελία γίνεται απευθείας στο Συνήγορο, είτε στο ΣΕΠΕ το οποίο διαβιβάζει την καταγγελία στο Συνήγορο. Στις εκτός Αττικής καταγγελίες, ο Συνήγορος ενημερώνει το αρμόδιο παράρτημα του Σώματος και παρίσταται στην εργατική διαφορά ενώπιον του ΣΕΠΕ, δηλ. *“ ο Συνήγορος είναι σε αλληλεπίδραση με το ΣΕΠΕ ”*.

Περιοχές που καταγράφονται οι καταγγελίες αφορούν κυρίως στην Αττική και τα μεγάλα αστικά κέντρα, αλλά περιστατικά διακρίσεων παρατηρούνται και στην επαρχία και τα νησιά (Λέσβο, Σάμο κ.λπ.) και αφορούν περιπτώσεις τόσο εργοδοτών, όσο και της αστυνομίας, τα οποία κοινοποιούνται κυρίως μέσω των ΜΚΟ. Διαπιστώνεται, δε, ότι ο ρόλος της Διοίκησης των Περιφερειών για τέτοια ζητήματα δεν είναι τόσο ενεργός λόγω μειωμένης πληροφόρησης του θεσμικού πλαισίου.

Ως προς την διαχείριση των περιστατικών, τα στελέχη ανέφεραν ότι μετά την υποβολή έντυπης ή ηλεκτρονικής αναφοράς του ενδιαφερομένου, αυτή κατηγοριοποιείται ανάλογα με τον τομέα ενδιαφέροντος, δημόσιο ή ιδιωτικό, και εξετάζεται *“ προκειμένου να επιτευχθεί η επίλυση του θέματος και η άρση της διάκρισης ”*. *“ Είναι υποχρεωτική η καταγραφή περιστατικών και πολύ σημαντική η διαβίβαση των περιστατικών διακρίσεων κάθε φορέα που λαμβάνει γνώση προς το Συνήγορο ”*, π. χ. επαγγελματικών συλλόγων, όπως ο Ιατρικός ή ο Δικηγορικός Σύλλογος *“ για τη νομική συνδρομή στα θύματα διακρίσεων ”*. Επίσης, ο Συνήγορος *“ μπορεί να εξετάσει υποθέσεις μέχρι να γίνει και η πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο ”*, καθώς η Αρχή αποτελεί εξωδικαστικό



μηχανισμό και δεν μπορεί να “εκπροσωπήσει το άτομο στα δικαστήρια, αλλά το πόρισμα που εκδίδει προσμετράται συχνά υπέρ του θύματος από το δικαστήριο για τις αστικές και διοικητικές υποθέσεις ή την άσκηση ποινικής δίωξης σε ποινικές υποθέσεις” στην περίπτωση που το θύμα έχει την πρόθεση και τα χρήματα για δικαστικό αγώνα.

Αναφορικά με την επίλυση των υποθέσεων, ένας πολύ σημαντικός αριθμός επιλύεται, αλλά είναι διαφορετική η παρέμβαση και τα αποτελέσματα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Στις περιπτώσεις του δημοσίου είτε δεν εφαρμόζεται η νομοθεσία, είτε υπάρχει σχετικό νομοθετικό κενό, όπως συμβαίνει στην επαγγελματική εκπαίδευση προσφύγων. Παρατηρούνται επίσης κενά στην επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών. Με δεδομένο ότι στο δημόσιο τομέα δεν προβλέπονται κυρώσεις, “ο Συνήγορος χρησιμοποιεί την πειθώ και σε κάποιες περιπτώσεις πείθει και το θέμα επιλύεται, ενώ σε κάποιες άλλες όχι”. Σε περιπτώσεις που οι προτάσεις δεν γίνονται αποδεκτές, ο Συνήγορος εκδίδει πόρισμα στον αρμόδιο Υπουργό και περιλαμβάνει το θέμα στην Ετήσια Έκθεση του. Για τον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει η δυνατότητα εισήγησης κύρωσης. Κάποιες περιπτώσεις συμμορφώνονται και κάποιες όχι. Σε αυτές, ο Συνήγορος εισηγείται κύρωση στο ΣΕΠΕ, μέσω του οποίου επιβάλλονται πρόστιμα στους εργοδότες που έχουν παραβιάσει τη νομοθεσία. “Συχνά, όμως, οι εργοδότες ούτε το πρόστιμο πληρώνουν», ενώ η περίπτωση συμμόρφωσης διαφοροποιείται εάν πρόκειται για Έλληνα ή για αλλοδαπό εργαζόμενο και στην «πρώτη περίπτωση θα συμμορφωθεί πιο εύκολα από ότι στη δεύτερη». Τα στελέχη ανέφεραν επίσης ότι «όταν επιλύεται ένα θέμα διάκρισης υπάρχει και μία δικαίωση». Υπάρχουν περιπτώσεις που η επίλυση καταλήγει σε συμβιβασμό. «Αυτό το σημείο είναι καθοριστικό για το Συνήγορο και το θύμα», αφού εάν δεν επιλυθεί η διάκριση συμβιβαστικά, θα τεθεί πρόστιμο, και εάν τεθεί πρόστιμο ο εργαζόμενος κινδυνεύει να χάσει τη δουλειά του.

Η αξία της διαμεσολάβησης ως εργαλείο καταπολέμησης των διακρίσεων είναι μεγάλη. Η αξία της προκύπτει από τη φύση της ως «εξωθεσμική διαδικασία, προσιτή, που δεν κοστίζει και είναι γρήγορη, καθώς το δικαστήριο είναι το ύστατο καταφύγιο» θα υποστηρίξουν τα στελέχη του Συνηγόρου. Το έργο της διαμεσολάβησης δεν είναι η κύρωση, αλλά το να φέρεις τις δύο πλευρές «στο τραπέζι» για συζήτηση και συμβιβασμό, πράγμα που τελικώς ευνοεί και τις δύο πλευρές, με την ταυτόχρονη επίλυση του ζητήματος. Είναι μία “δυναμική διαδικασία, που ενισχύει τον κοινωνικό δεσμό” και “αυτό που γίνεται κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας διατηρείται μέχρι τέλους”. Είναι επίσης μια ευέλικτη και ζωντανή διαδικασία η οποία μπορεί ουσιαστικά να στηρίξει τα θύματα των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής.

Η ύπαρξη και η λειτουργία θεσμοθετημένων φορέων και δικτύων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα και την Ευρώπη είναι πολύ σημαντική. Ο Συνήγορος συνεργάζεται στενά με το Equinet. Η ύπαρξη δικτύωσης φορέων αξιοποιεί την εμπειρία των εθνικών φορέων *“μέσα από τις ανταλλαγές απόψεων, παραδείγματα επίλυσης θεμάτων διακρίσεων και περιστατικά αναφορών”* και γίνεται σημαντική μεταφορά γνώσης, αφού *“τα προβλήματα μεταξύ των κρατών μελών της E.E. και των μελών του Equinet είναι κοινά, και για αυτό είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει αλληλοενημέρωση και συνεργασία”*. Η αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου και των ευρωπαϊκών οδηγιών για τις διακρίσεις *«αποτελούν πάρα πολύ χρήσιμο εργαλείο και ουσιαστικά δρομολόγησαν την εθνική νομοθεσία στην Ελλάδα, αλλά παρακολουθείται η εφαρμογή τους και σε ευρωπαϊκό επίπεδο»*. Εφόσον τα θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων σχετίζονται και με τις κοινωνικές εξελίξεις, είναι απαραίτητο η κείμενη νομοθεσία να έχει διάρκεια και μία συνέπεια. Με την πρόσφατη τροποποίηση των διατάξεων δεν υπάρχουν σοβαρές ελλείψεις, ωστόσο, διατηρείται περιορισμός στην ιθαγένεια για την είσοδο και παραμονή στη χώρα, γεγονός που εξακολουθεί να δημιουργεί ερμηνευτικά και ουσιαστικά προβλήματα. Αναφέρεται η σημασία της ένταξης ως άκρως ενισχυτική για κάθε αλλοδαπό, ενώ τονίζεται ο ρόλος της εργασίας ως μοχλού για την κοινωνική του ένταξη.

Για το βαθμό εμπιστοσύνης από τα θύματα αλλά και τους επιμέρους συνεργαζόμενους φορείς, η απάντηση ήταν ότι *«η διάκριση είναι ένα φαινόμενο στην κοινωνία διαρκώς παρόν, άρα χρειάζεται διάρκεια και συνέπεια στην προσπάθεια και τελικά, έρχονται, παρότι ενίοτε καθυστερούν, τα θετικά αποτελέσματα»*. Η συνεχής προσήλωση στο στόχο θα αποφέρει καρπούς. Απτή απόδειξη η πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε θέματα ίσης μεταχείρισης λόγων φύλου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι διακρίσεις έχουν εκλείψει.

Αναφορικά με τις καλές πρακτικές και τις μελλοντικές προτάσεις, *“κρίνεται απαραίτητη η συνεργασία μεταξύ φορέων, διοίκησης και κοινωνίας πολιτών”*. *“Από πλευράς πρακτικών επιδιώκονται ενημερωτικά σεμινάρια και ανταλλαγές συνεργασίας με το ΣΕΠΕ και την κοινωνία πολιτών, τα Δίκτυα και τα θέματα που τους απασχολούν, καθώς και με τα Υπουργεία”*. Συνεχής επίβλεψη για την ενδυνάμωση της νομοθεσίας και περαιτέρω ενίσχυση σε συλλογικές διαδικασίες της κοινωνίας πολιτών, θα οδηγήσουν σε διεύρυνση του διαλόγου και της διαβούλευσης όλων των εμπλεκόμενων μερών, με στόχο τη δημιουργία ομπρέλας φορέων για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Πρωτοβουλίες καταγράφονται επίσης στις Ετήσιες Εκθέσεις του Συνηγόρου, όπου παρουσιάζονται οι προτάσεις του φορέα, βάσει του συνόλου των περιστατικών και των ανάλογων

πορισμάτων, οι οποίες γνωστοποιούνται στο Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

#### 4.1.2 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) εκπροσωπήθηκε από στέλεχος τμήματος του Νομού Αττικής, με ιδιαίτερη επιστημονική κατάρτιση και πολυετή εμπειρία στο φορέα. Η συμμετοχή του ΣΕΠΕ στην παρούσα έρευνα κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ο φορέας αυτός έχει υψηλού βαθμού δικαιοδοσία στην καταγραφή και παρέμβαση σε περιστατικά διακρίσεων που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα, ενώ είναι σε θέση να επιβάλει κυρώσει και πρόστιμα πανελλαδικά.

Για τον τρόπο με τον οποίο το ΣΕΠΕ αντιλαμβάνεται τις διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή, υποστηρίχθηκε ότι εξετάζει αποκλειστικά το κομμάτι του εργαζομένου και όχι του εργοδότη. Αυτού του είδους διάκριση αφορά κυρίως αλλοδαπούς τρίτων χωρών. Εκτός από το θέμα των διακρίσεων, στην υπηρεσία καταφεύγουν οι εργαζόμενοι για τη μη καταβολή των δεδουλευμένων τους, την απόλυση, την ανασφάλιστη εργασία κ.λπ.,

Η διάκριση δεν είναι πάντοτε αντιληπτή, *“αλλά μπορεί να γίνει μέσα από τη συζήτηση, αν και μπορεί αυτό να μη γίνει αντιληπτό ούτε από εκεί”*. Το μεγαλύτερο σύνολο περιστατικών διάκρισης αφορούν πλέον σε αιτούντες άσυλο και οι παράγοντες *“αφορούν κυρίως στο χρώμα, που συνήθως συνδέεται με την εθνική καταγωγή”*. Σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα, *“όλα είναι πιο έντονα μετά την κρίση”* απάντησε η εκπρόσωπος του φορέα. Η παλαιότερη αντίληψη που έλεγε ότι *“έρχονται οι αλλοδαποί να μας πάρουν τις δουλειές”* υφίσταται ακόμα, αλλά πλέον η κατάσταση είναι χειρότερη εξαιτίας της χαμηλόμισθης εργασίας και της εργασιακής ανασφάλειας. Αναφορικά με τον τρόπο που επιλύεται ένα περιστατικό διάκρισης, ο φορέας απάντησε ότι η διάκριση δεν μπορεί να διαπιστωθεί σε έναν έλεγχο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Είναι απαραίτητο να γίνει καταγγελία από το ίδιο το θύμα. Σε περίπτωση όμως που γίνει αντιληπτό ότι το άτομο που κατέφυγε για την παραβίαση των εργασιακών του δικαιωμάτων υφίσταται διάκριση, κοινοποιείται το περιστατικό στο Συνήγορο του Πολίτη και παραπέμπεται ο φάκελός του. *“Υπάρχει η δυνατότητα να κληθεί άλλο ένα άτομο για να γίνει η διερεύνηση της υπόθεσης και αυτό είναι πολύ σημαντικό”*. Το ΣΕΠΕ πλέον κάνει την καταγγελία και ο Συνήγορος κάνει τη διερεύνηση και στέλνει το πόρισμα. Όσον αφορά στα πρόστιμα που μπορεί το ΣΕΠΕ να επιβάλλει σε ένα εργοδότη, για επιβεβαιωμένες παραβιάσεις, αυτό εξαρτάται από πόρισμα του Συνηγόρου και γίνεται η κύρωση προστίμου, εφόσον μπορεί να αποδειχθεί η διάκριση. Σε περίπτωση που αυτή δεν

μπορεί να αποδειχθεί, ακολουθείται η διαδικασία για παράβαση εργασιακών δικαιωμάτων, εάν αυτά καταπατώνται.

Οι περισσότερες περιπτώσεις διακρίσεων αφορούν στην μη καταβολή δεδουλευμένων, βάση αυτών που περιγράφει η σύμβαση και που δεν ισχύουν στην πραγματικότητα. Τούτο επηρεάζει επίσης το ποσό καταβολής δώρου και επιδομάτων αδειών. Η διασταύρωση των παραπάνω στοιχείων γίνεται μέσω ΕΡΓΑΝΗΣ. Για την ανασκόπηση των περιπτώσεων παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων, το θύμα πρέπει να υποβάλλει το ίδιο καταγγελία και το ΣΕΠΕ περιορίζεται στην κοινοποίηση του έντυπου της καταγγελίας στον εργοδότη, ενώ την υπόλοιπη δουλειά για το στάδιο απόδειξης αναλαμβάνει δικηγόρος καθώς η υπόθεση παραπέμπεται στον εισαγγελέα. Όμως οι πληρωμές των δικηγόρων και οι αγωγές κοστίζουν, οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες και οι εργαζόμενοι συνήθως υποχωρούν.

Ως προς την πληροφόρηση των θυμάτων διακρίσεων αλλά και των εργοδοτών, ο φορέας απάντησε ότι δεν υπάρχει πληροφόρηση και συνήθως το θύμα δεν έχει που να απευθυνθεί, ενώ τόνισε την ανάγκη ύπαρξης μια υπηρεσίας με αυτό ως αποκλειστικό αντικείμενο. Σε ότι αφορά στα εργασιακά δικαιώματα, τα θύματα γνωρίζουν πολλά πράγματα και είναι καλά ενημερωμένα, πράγμα που πιθανότατα οφείλεται κυρίως στους συντοπίτες τους που έχουν προηγηθεί και έχουν περισσότερα χρόνια παραμονής στην Ελλάδα.

Αναφορικά με το βαθμό εμπιστοσύνης των θυμάτων διακρίσεων στους φορείς, διατυπώθηκε ότι *“Είναι ένα σύνθετο θέμα :πρώτον, βασίζεται στα βιώματα που έχει ένας αλλοδαπός σε μία ξένη χώρα και πόσο αυτά διαφέρουν από τον τόπο που έρχεται, τις συνθήκες ζωής του, το επίπεδο σπουδών του και το κοινωνικό του προφίλ. Από την άλλη πλευρά, η εμπιστοσύνη διαμορφώνεται από τον υπάλληλο που έχει το θύμα απέναντι του και τον τρόπο που χειρίζεται το θέμα της διάκρισης, ώστε να τον εμπιστευθεί το θύμα”*.

Για τις συνηθέστερες μορφές περιστατικών διακρίσεων στο φορέα, *«αφορούν κυρίως στις μορφές μη καταβολής δεδουλευμένων, η ανασφάλιστη εργασία και η απόλυση»*. Δεν είναι εφικτό να καθοριστούν οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις, καθώς το ΣΕΠΕ ασχολείται περισσότερο με τα γενικότερα εργασιακά δικαιώματα.

Διατυπώθηκε ότι «η διάκριση σαφώς επαναλαμβάνεται» και τούτο “οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στα κενά της νομοθεσίας και στους εργοδότες”. Επίσης, αυτή δεν γίνεται αντιληπτή, γιατί οι ίδιοι οι εργοδότες “δεν συνειδητοποιούν ότι κάνουν διάκριση, και ότι μιλάμε για ΑΝΘΡΩΠΟ”.

Η συνεργασία και επικοινωνία με άλλους φορείς περιλαμβάνουν το Συνήγορο του Πολίτη και το Υπουργείο Εργασίας, ενώ κάποια παραρτήματα συνεργάζονται και με κοινωνικές οργανώσεις. Για την αξία του εργαλείου της διαμεσολάβησης ο φορέας υποστήριξε ότι είναι μεγάλη και «μπορεί να βοηθήσει τέτοιες κατηγορίες ευάλωτων ομάδων».

Ως προς το θεσμικό πλαίσιο, αφενός κρίνεται επαρκές, αφετέρου το σύστημα «κολλάει» πρακτικά. Τα προβλήματα ξεκινούν από τον τρόπο που εφαρμόζεται, ενώ «θα ήταν πολύ σημαντικό να είχαμε παραπάνω εργαλεία και κατευθύνσεις ως ΣΕΠΕ, παραπάνω οδηγίες που θα τις εκτελούσαμε όπως ακριβώς, σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο. Τώρα καλούμαστε στον ελάχιστο χρόνο που διαθέτουμε λόγω των πολλαπλών αντικειμένων να ερμηνεύσουμε και να εκτελέσουμε τις οδηγίες πολλές φορές και έτσι όπως το αντιλαμβανόμαστε εμείς ή ρωτώντας κάποια πιο αρμόδια γραφεία». Ολοκληρώνοντας, για τις καλές πρακτικές που μπορούν να ενισχύουν την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, υπογραμμίστηκε ότι υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη λειτουργικότητα, συγκεκριμένες οδηγίες, συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία εφαρμογής.

#### **4.1.3 Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων/ Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων**

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκπροσωπήθηκε από στέλεχος της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων, η συμμετοχή του οποίου κρίθηκε εξαιρετικά σημαντική, δεδομένης της πολυετούς εμπειρίας στο πεδίο των διακρίσεων και του εποπτικού ρόλου της Διεύθυνσης για τις πολιτικές στις διακρίσεις και την απασχόληση.

Σύμφωνα με τη συμμετέχουσα, το παρόν Τμήμα είναι αποτέλεσμα συγχώνευσης τριών διαφορετικών τμημάτων: το τμήμα που αφορούσε τις διακρίσεις, ένα δεύτερο για τη μεταναστευτική πολιτική προστασίας και ένα τρίτο για την αδειοδότηση ευρέσεων εργασίας και

ευκαιριών ιδιωτικής απασχόλησης. Το 2016, όταν ακόμα ήταν μόνο του το Τμήμα των Διακρίσεων, υπήρξε νομοθετική βελτίωση στο νόμο *“Με αφορμή τη δικαστική απόφαση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγκαστήκαμε να προχωρήσουμε στη δημιουργία ενιαίου φορέα και της συνεργασίας του ΣΕΠΕ με το Συνήγορο του Πολίτη”*.

Παρά τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου, έως σήμερα, το ποσοστό των καταγγελιών τόσο στην Ελλάδα, όσο και διεθνώς, είναι πολύ χαμηλό και πιθανώς οφείλεται στην απουσία πληροφόρησης και το φόβο στιγματισμού. Η απουσία καταγγελιών για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής είναι ενδεικτική για την κατάσταση. *“Υπάρχει ο φόβος της απόλυσης στον ιδιωτικό τομέα. Για παράδειγμα, στη διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής δεν έχουμε καταγγελίες στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό δεν είναι λόγος ότι δεν συμβαίνει. Αλλά ότι οι αλλοδαποί, οι μετανάστες δεν πάνε στο ΣΕΠΕ για το λόγο αυτό, θα πάνε όμως για τους ίδιους λόγους που θα πάει και ο Έλληνας. Γιατί δηλ. υπάρχει παράβαση του ωραρίου, για μη καταβολή δεδουλευμένων....Και αυτό γιατί, για την διάκριση δεν θα βρούνε άκρη. Ξέρουν ότι διακρίνονται αλλά δεν μπορούν να το αποδείξουν ή γιατί πολλές φορές θα πάρει χρόνο να επιλυθεί το θέμα τους”*. Κεντρικό ρόλο πρέπει να έχουν και τα σωματεία όλων των βαθμίδων, ως προς την διάχυση της πληροφόρησης του θεσμικού πλαισίου των διακρίσεων προς τα μέλη τους.

Η δυσκολία εντοπισμού και επίλυσης ζητημάτων διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής ενισχύεται από τη ρήτρα εξαίρεσης της ιθαγένειας. *“Στο πρόσωπο του μετανάστη συναντώνται δύο πολιτικές, η πολιτική εργασίας και η μεταναστευτική πολιτική”*. Αυτές οι δυσκολίες μπορούν να οδηγήσουν και σε περιπτώσεις διακρίσεων που πραγματοποιείται από το ίδιο το κράτος, καθώς διατηρεί το δικαίωμα να ορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις εισόδου και παραμονής υπηκόων τρίτων χωρών. Παρόλο που η Οδηγία για τους επί μακρόν διαμένοντες μετανάστες έχει αυξημένα μέτρα προστασίας και παροχών, το κράτος διαμορφώνει κατά βούληση τις προϋποθέσεις παραμονής των υπηκόων τρίτων χωρών: *“Εδώ, το κράτος σου λέει ότι εγώ μπορώ να θέσω εκείνες τις προϋποθέσεις παραμονής των υπηκόων τρίτων χωρών. Θα μπορούσαμε να το πούμε θεσμοθετημένη διάκριση”*. Τυπικό παράδειγμα αποτελούν οι αλλοδαποί που εργάζονται με βάση τη μετάκληση, οι οποίοι δεν μπορούν νόμιμα να αλλάξουν Περιφέρεια εργασίας για ένα έτος.

Υπογραμμίστηκε η σημασία της μεταναστευτικής πολιτικής, καθώς επιδρά στο εργασιακό δίκαιο, που αφορά στους πολίτες τρίτων χωρών συντελώντας σε μία πολιτική *«εργασιοκεντρική και*

*εργοδοκεντρική*». Τονίστηκε, δε, ότι οι αποφάσεις σε επίπεδο μετανάστευσης δημιουργούν ένα εργατικό δυναμικό δύο ταχυτήτων, το πρωτεύον και το δευτερεύον. Εάν ο εργαζόμενος ανήκει στο πρωτεύον, έχει προστατευμένα δικαιώματα, εξειδίκευση και υψηλές αποδοχές, ενώ το δευτερεύον καλύπτει εργασιακές ανάγκες μέσα από χαμηλόμισθες, κακοπληρωμένες και χωρίς κύρος εργασίες, αποτελούμενο κατά κανόνα, από μετανάστες και μετανάστριες. Αυτού του είδους η διάκριση τροφοδοτεί τις εργασιακές διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής οδηγώντας σε εθνικοποίηση των κλάδων, όπου συγκεκριμένες εθνότητες εμφανίζονται να κυριαρχούν σε συγκεκριμένου εργασιακού κλάδους.

Ως προς την αντιμετώπιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από τη διάκριση στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής, έγινε αναφορά στη στενή συνεργασία που έχει το Υπουργείο με το Συνήγορο του Πολίτη και το Σ.ΕΠ.Ε., καθώς ήδη από τη νομοθεσία υποχρεούνται στη μεταβίβαση οποιασδήποτε πληροφορίας. Η ενδυνάμωση της καταπολέμησης των διακρίσεων ενισχύεται από τη θεσμοθετημένη συνεργασία των δύο φορέων. *“ Από τότε που έγιναν οι αλλαγές με τον ν. 4443, το γεγονός ότι υπάρχει η συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και το Συνήγορο του Πολίτη ήταν η πιο σημαντική αλλαγή στη νομοθεσία! Διότι οι συνάδελφοι (Σ.ΕΠ.Ε.) δεν έχουν τα εργαλεία που έχει ο Συνήγορος, δηλ. να εξετάσει μάρτυρες, αλλά ούτε και την πολυτέλεια του χρόνου για να ασχοληθούν ειδικότερα με αυτές τις υποθέσεις”*.

Υποστηρίζεται, επίσης, η σημαντικότητα της διαμεσολάβησης του Συνηγόρου, *“Αν κοιτάζαμε κάποια χρόνια πριν, ο πρώτος φορέας που ένας πολίτης θα απευθυνόταν είναι η Αστυνομία. Όμως υπάρχει πλέον μία αύξηση του ποσοστού προς τον φορέα ίσης μεταχείρισης που είναι ο Συνήγορος. Δηλαδή, είναι ένας φορέας που έχει κατακτήσει τη θέση του στην ελληνική κοινωνία”*. Ωστόσο, επισημαίνεται η απουσία καταγγελιών διακρίσεων στην απασχόληση μέσω των σωματείων. Η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με την κρίση του μεταναστευτικού ζητήματος επέδρασαν στις διακρίσεις αποτυπώνοντας την υφιστάμενη κοινωνική πραγματικότητα.

Αναφορικά με την εμπιστοσύνη των θυμάτων προς τους φορείς, σημειώνεται ότι αυτή δεν υπάρχει, καθώς πάρα πολλοί άνθρωποι νομιμοποιούνται και απονομιμοποιούνται στην Ελλάδα, αφού χρειάζεται να ανανεώνουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα την άδεια παραμονής τους, *“πράγμα που δημιουργεί ένα καθεστώς προσωρινότητας και ανασφάλειας, ενώ αποτελεί εμπόδιο για την πρώτη ενσωμάτωση”*.

Αναφορικά με τις προτάσεις βελτίωσης και τις καλές πρακτικές, υπογραμμίστηκε η ενίσχυση της πληροφόρησης, καθώς παρατηρείται «*άγνοια του νομοθετικού πλαισίου*», ενώ εντοπίζεται κρατική ευθύνη για την εξασφάλιση των απαραίτητων κονδυλίων σχετικά με την ενημέρωση πολιτών ως προς τις διακρίσεις και την ίση μεταχείριση. Η έλλειψη πληροφόρησης τονίστηκε και στις περιπτώσεις υπηκόων τρίτων χωρών. Η απουσία εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας αποτελεί, επίσης, εμπόδιο. Θα πρέπει να παρθεί συγκεκριμένη απόφαση προκειμένου να πραγματοποιείται σωστή κατάρτιση των ελληνικών στους αλλοδαπούς, μέσω του Υπουργείου και του ΟΑΕΔ. Επίσης, εκτιμάται ένας καλύτερος σχεδιασμός της νομοθεσίας ως προς την ενσωμάτωση του όρου “διάκριση” και τη συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αυτό διαπιστώνεται και στα διάφορα νομοθετήματα, ενώ παρατηρείται και “*μια αδυναμία της Διοίκησης να συνδυάζει διατάξεις και να βλέπει την πολιτική κάτω από το πρίσμα οριζόντιων πολιτικών*”.

#### **4.1.4 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ίσης Μεταχείρισης EQUINET**

Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί τον εθνικό φορέα προώθησης για την ίση μεταχείριση και εκπροσωπεί την Ελλάδα στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ίση Μεταχείριση. Ο έλληνας εκπρόσωπος και μέλος Δ.Σ του Equinet, που συμμετείχε στην έρευνα, διαθέτει πολυετή εμπειρία στον τομέα των διακρίσεων και υψηλό επίπεδο σπουδών. Οι απαντήσεις του ενίσχυσαν στην κατανόηση του ρόλου του δικτύου Equinet, όσον αφορά τις διακρίσεις στην εργασία, και της οπτικής με την οποία προσεγγίζεται το ζήτημα αυτό.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις του συμμετέχοντος, το Equinet δε λαμβάνει ατομικά αιτήματα πολιτών που υπόκεινται σε διάκριση, αλλά παραπέμπει τους ενδιαφερόμενους στον φορέα ή τους φορείς ίσης μεταχείρισης στη χώρα παραμονής του. Αναφορικά με την πηγή εμφάνισης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας με βάση την εθνική καταγωγή, διαπιστώνεται μία διαφορά μεταξύ διάκρισης λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής και διάκρισης λόγω ιθαγένειας στο γενικότερο θεσμικό πλαίσιο. Καθώς η Ελλάδα είναι εδώ και χρόνια χώρα πρώτου προορισμού για μετανάστες από τρίτες χώρες, έχει τεθεί μία σειρά διαδικασιών για την απόκτηση της ιθαγένειας. Τονίζεται, δε, ότι “*ο νόμος για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης εξαιρεί τη διάκριση για λόγους ιθαγένειας στην Ελλάδα*”. Αντίστοιχα, η Οδηγία 2000/43 που ενσωματώνει ο Ν. 4443/2016, εμφανίζει ελλείψεις στην κάλυψη της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ιθαγένειας και “*δεν θίγει τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και την πρόσβασή τους στην απασχόληση και την επαγγελματική δραστηριότητα*”, όπως υποστηρίζει.



Η απουσία άδειας εργασίας μπορεί να περιορίζει το άτομο και να έχει ως αποτέλεσμα τη διάκριση. Όμως, δεν αποτελεί επισήμως, βάση του Ν. 4443/2016, περίπτωση διάκρισης λόγω εθνικής καταγωγής. Επίσης, στους ευρωπαϊκούς νόμους εντοπίζονται περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω ιθαγένειας, οι οποίες δεν υπόκεινται στην απαγόρευση διακρίσεων. Από την άλλη πλευρά, κάποιος ή κάποια που δεν διαμένει νόμιμα σε μια χώρα διστάζει να προβεί σε καταγγελία διάκρισης λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής. Ιδιαίτερα σημαντικό σημείο αποτελεί ότι *“η κάθε χώρα στην Ευρώπη έχει διαφορετικό πλαίσιο για την απόκτηση της ιθαγένειας και αυτό δυσκολεύει την ύπαρξη κοινής γραμμής και κοινής νομολογίας και άρα η πηγή εμφάνισης των διακρίσεων μπορεί να διαφοροποιείται σε κάθε χώρα”*. Στην Ελλάδα παρουσιάζονται περισσότερα προβλήματα ιθαγένειας παρά διακρίσεων. Εντούτοις, αρκετοί αλλοδαποί θέλουν να μεταβούν σε πιο πλούσιες ευρωπαϊκές χώρες, *“οι οποίες εμφανίζουν περισσότερες περιπτώσεις διάκρισης”*. Υπογραμμίζεται, δε, ότι στις περιπτώσεις των δικαστηρίων, *“από άποψης νομολογίας, το θέμα της ιθαγένειας συναντάται συχνά”*.

Ως προς το επίπεδο πληροφόρησης, με *“βάση τους αριθμούς των αναφορών, τα άτομα που δηλώνουν ότι υπέστησαν διάκριση είναι πολύ λιγότερα από αυτούς που αντιμετωπίζουν διάφορα θέματα ως προς την νόμιμη παραμονή και το άσυλο*. Επίσης, η μη κατοχή άδειας παραμονής μπορεί να αποθαρρύνει έναν αλλοδαπό να αντιδράσει με τα νόμιμα μέσα, ανεξάρτητα με το εάν γνωρίζει τη διαδικασία αναφοράς. *“Μπορεί να οφείλεται στην ελλιπή πληροφόρηση. Αλλά κυρίως είναι το θέμα της άδειας παραμονής που είναι σημαντικό. Μπορεί δηλ. ένας εργοδότης να πει “άντε από 'δω ρε Πακιστανέ” και ο αλλοδαπός Πακιστανός να μην αντιδράσει με τα νόμιμα μέσα, εάν δεν έχει άδεια παραμονής”* Οι δυσκολίες στην απόκτηση δικαιώματος νόμιμης παραμονής αφήνει μεγάλα περιθώρια στη διάκριση. Επίσης, οι διακρίσεις είναι φαινόμενο διαρκές και επαναλαμβανόμενο, καθώς η βάση για τη διάκριση είναι οι προκαταλήψεις, και για το λόγο αυτό απαιτείται πολύ δουλειά για να σταματήσει η αναπαραγωγή τους.

Για την αποτίμηση της εθνικής νομοθεσίας και των ευρωπαϊκών οδηγιών, ο εκπρόσωπος του Equinet υποστήριξε *“ ότι η εθνική νομοθεσία, όσο και οι ευρωπαϊκές οδηγίες αποτελούν ένα όπλο. Ναι, είναι ένα όπλο και βοηθούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προστασία των ατόμων που βιώνουν τη διάκριση. Ειδικότερα στην Ελλάδα που είναι πρώτη χώρα υποδοχής”*

Αναφορικά με το ρόλο του Equinet, πρόκειται για *“ένα δίκτυο που δρα συντονιστικά από το 2007 και συνδέει όλους τους φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης”*. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το ότι

συμμετέχουν όλες οι ευρωπαϊκές χώρες εντός και εκτός της Ε.Ε. Ο συντονιστικός του ρόλος αφορά στη διασύνδεση των αρμόδιων εθνικών θεσμικών φορέων για τις διακρίσεις της κάθε χώρας, ώστε γίνονται διαβουλεύσεις και να επιμερίζεται η εμπειρική γνώση ανά περιστατικά άνισης μεταχείρισης στους φορείς-μέλη. Διαθέτει εξειδικευμένες ομάδες εργασίας, όπως “*το equality group, το policy information group, το communication group και το group για την ισότητα των φύλων*” ενώ εκπονεί και αντίστοιχες εκθέσεις. Για τη συνεργασία με άλλους φορείς, ο φορέας δρα οριζόντια και μπορεί να “*ασκήσει θετική λειτουργία σε όλα ανεξαιρέτως τα μέλη του...και επίσης έχει equality bodies και στις χώρες εκτός Ε.Ε*”.

Ως προς τις καλές πρακτικές και προτάσεις, υπογραμμίστηκε η αξία εκθέσεων του φορέα για διάφορα θέματα διακρίσεων και η υποβολή προτάσεων στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. “*Μία τελευταία πρωτοβουλία καλής πρακτικής υπήρξε πρόταση στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. για την υιοθέτηση των ελάχιστων προτύπων ανεξαρτησίας των εθνικών φορέων για την ίση μεταχείριση σε όλη την Ευρώπη*”, η οποία μπήκε στη Λευκή Βίβλο του 2018. Ως προς τη λειτουργία των εθνικών φορέων, “*μπορεί στις περισσότερες περιπτώσεις οι φορείς για την ίση μεταχείριση να είναι ενσωματωμένοι σε θεσμούς τύπου Ombudsmann, ωστόσο, άλλες χώρες της Ευρώπης διαθέτουν περισσότερους από ένα φορέα για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητα βοηθητικό*”.

## **4.2 Συνεντεύξεις με μη θεσμικούς φορείς**

Οι μη θεσμικοί φορείς εκπροσωπήθηκαν από το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, τη ΜΚΟ Generation 2.0 και την ANTIΓΟΝΗ. Συμμετείχαν τρεις εκπρόσωποι ανά φορέα, με αντίστοιχα πολύ υψηλό επίπεδο σπουδών, μακροχρόνια εμπειρία στον τομέα των διακρίσεων και συνεργασιών σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, που ενίσχυσαν με τη συμβολή τους στην παρούσα έρευνα.

### **4.2.1 Το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών**

Ο φορέας εκπροσωπήθηκε από στέλεχος με 20ετή προϋπηρεσία στον κλάδο των διακρίσεων γενικότερα και ιδιαίτερα μεγάλη επιστημονική κατάρτιση. Το Φόρουμ είναι δευτεροβάθμιο σωματείο και αποτελείται από κοινότητες και ομάδες, όχι άτομα μεμονωμένα. Ακόμα και μία άτυπη ομάδα δύναται να γίνει μέλος ακολουθώντας συγκεκριμένες διαδικασίες, αρκεί να βρίσκεται κάτω από την ομπρέλα των ιδεών και αξιών του.

Αναφορικά με τον τρόπο που γίνονται αντιληπτές οι διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή, το στέλεχος απάντησε ότι οι καταγγελίες που συγκεντρώνονται παραπέμπονται στο Δίκτυο καταγραφής ρατσιστικής βίας, καθώς οι περισσότερες περιπτώσεις συνδέονται με το ρατσισμό. Τα θύματα συνήθως φοβούνται. Ταυτόχρονα, λόγω έλλειψης πληροφόρησης δεν αντιλαμβάνονται πάντα ότι βιώνουν κάποιου είδους διάκριση στην εργασία τους λόγω εθνικής καταγωγής. Οι διακρίσεις είναι υπαρκτές, *“αλλά δυστυχώς τα περιστατικά δεν έρχεται ο κόσμος να τα καταγγείλει, για αυτό δεν καταγράφονται”* ή καταγράφονται μόνο όταν γίνονται *«σε ακραίο επίπεδο»*. Σε ότι αφορά στην υφιστάμενη κατάσταση, ο κόσμος είναι πιο ελεύθερος να επικοινωνήσει τις περιπτώσεις διακρίσεων, όμως αυτές *“οξύνονται γιατί όταν ο άλλος δε βρίσκει δουλειά γίνεται ευάλωτος και δέχεται διάκριση λόγω του χρώματος ή άλλου χαρακτηριστικού εθνικής καταγωγής”*.

Συνηθέστερες μορφές αναφέρονται στην πολλαπλή διάκριση, ειδικά μετά το 2015 και την αύξηση του προσφυγικού. Ο βαθμός αντίληψης των ατόμων που υπόκεινται σε διάκριση στην απασχόληση είναι σχετικά υψηλός, αλλά συνήθως δεν θα γίνει κάποια καταγγελία για αυτό. *«Πολλές φορές μπορεί να μην το αντιληφθούν επί τόπου αλλά εκ των υστέρων»*, ενώ στις περιπτώσεις έμμεσης διάκρισης, που δεν αποδεικνύονται εύκολα, αυτές αποσιωπώνται. Το επίπεδο πληροφόρησης των ατόμων που υπόκεινται σε διάκριση στην αγορά εργασίας είναι πολύ μικρό έως μηδαμινό. Σύμφωνα με το Φόρουμ *“θα έπρεπε να υπάρχει μία στοχευμένη διαδικασία, που θα προσφέρει πληροφόρηση και ιδανικά μία διαδικασία βάσης από τους ίδιους τους αλλοδαπούς”*. Η Πολιτεία οφείλει να μεριμνήσει προς τους φορείς και τις συλλογικότητες για την πληροφόρηση, να αναγνωρίσει την ύπαρξή τους και να συζητά μαζί τους.

Ως προς την εμπιστοσύνη των θυμάτων στους φορείς, διατυπώθηκε ότι τα άτομα στην πλειοψηφία τους δεν εμπιστεύονται και γι’ αυτό δεν υπάρχουν καταγραφές. *“Όταν γίνονται δίκες και ακόμα δεν έχει αποδοθεί δικαιοσύνη, τα άτομα δυσκολεύονται να εμπιστευτούν”*, ενώ *“άμα υπάρξει απονομή δικαιοσύνης, τότε θα αυξηθεί και η εμπιστοσύνη”*.

Τα περιστατικά καταγγελιών παραπέμπονται στο ΣΕΠΕ, καθώς το Φόρουμ δεν μπορεί να τα διαχειριστεί ως δευτεροβάθμιο σωματείο. Το έργο του εστιάζει στην υποστήριξη των κοινοτήτων, που με τη σειρά τους θα υποστηρίξουν τα ίδια άτομα, μέσα από ενημερώσεις σε όλα τα μέλη. Δημοσιεύει πολύγλωσσες ανακοινώσεις και έχει εκδώσει ένα οδηγό κατά της ρατσιστικής βίας σε 11 γλώσσες. Συνηθέστερες μορφές διάκρισης αφορούν στην καταβολή μισθού, τη διάκριση με

βάση το φύλο και την οικονομική εκμετάλλευση λόγω απουσίας άδειας παραμονής: *“η απόκτηση της άδειας παραμονής στη χώρα είναι σα να παίζεις φιδάκι: μπορεί να τα χάσεις όλα εάν δεν προλάβεις να καταθέσεις 1 χαρτί”*.

Το Φόρουμ, επίσης, διαπιστώνει ότι η διάκριση είναι φαινόμενο που επαναλαμβάνεται και οφείλεται στο υπάρχον σύστημα. Αφορά ένα σύστημα παραγόντων όπου όλοι έχουν ευθύνη, ακόμη και αυτός που υπόκειται στη διάκριση, είναι δηλαδή ένα *“φαινόμενο συστημικό”*.

Σχετικά με τις συνεργασίες που πραγματοποιεί το Φόρουμ με άλλους φορείς, αναφέρθηκε ότι υπάρχει πολύ στενή συνεργασία με διάφορες οργανώσεις, όπως το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, το Generation 2.0., το INE/ΓΣΕΕ και πολλοί άλλοι, επισημαίνοντας ότι *“όσο πιο ευρύτερη η συνεργασία, τόσο καλύτερη”*.

Αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο, υποστηρίχθηκε ότι η νομοθεσία προβλέπει και καλύπτει πολλά κενά, ωστόσο δεν εφαρμόζεται από τα αρμόδια όργανα, πιθανότατα λόγω φόβου. Εντούτοις, το κομμάτι της καταγραφής έχει βελτιωθεί σημαντικά, ενώ επίσης ξεκίνησε εκπαίδευση εισαγγελέων και δικαστικών για θέματα διακρίσεων και ρατσισμού. Για την αποτελεσματικότητα των νόμων και των οδηγιών, δηλώθηκε χαρακτηριστικά ότι: *«το ζήτημα της εφαρμογής είναι το σημαντικότερο για μία καταγγελία»*.

Ως προς τις καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, το Φόρουμ Μεταναστών αναφέρθηκε στα υπομνήματα που αναρτώνται στην ιστοσελίδα του οργανισμού από τον Ιανουάριο του 2018 και αφορούν τις άδειες παραμονής και τον μεταναστευτικό νόμο. Ωστόσο, η δράση του θα ήταν πολύ πιο εκτεταμένη αλλά δεν υφίσταται αυτή τη στιγμή εξαιτίας των περιορισμένων πόρων που έχει ο φορέας. Διατυπώθηκε, επίσης, ότι εκτός από την απαραίτητη πληροφόρηση είναι σημαντικό να υπάρχει μία σαφής πολιτική για την κοινωνική ένταξη, που αποτελεί το πιο ουσιαστικό ζήτημα. Εστιάζει, επίσης, στη σημασία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Τοπικών Κοινοτήτων και των Σ.Ε.Μ. (Συμβούλια Εκπροσώπων Μεταναστών στα δημοτικά συμβούλια κάθε Δήμου) για την πρόληψη περιστατικών αποκλεισμού. *«Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει μία συνεργασία μεταξύ της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Σωματείων και της Κυβέρνησης, να γίνουν καλύτερες μορφές εργασίας και ένταξης, με πολύ στοχευμένα προγράμματα»*, υποστήριξε ο φορέας.

#### 4.2.2 Generation 2.0

Η Generation 2.0 είναι μία ιδιαίτερα δραστηριοποιημένη Μ.Κ.Ο σε νομικά και συμβουλευτικά θέματα ένταξης και διακρίσεων με ευρεία συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες αλλοδαπών. Εκπροσωπήθηκε από στέλεχος με αυξημένη εμπειρία στο συμβουλευτικό τομέα υπηρεσιών. Το αντικείμενο της οργάνωσης αφορά κυρίως οικονομικούς μετανάστες υπηκόους τρίτων χωρών Σε περίπτωση εργασιακού προβλήματος, το άτομο επικοινωνεί άμεσα με τη Generation για να δηλώσει το περιστατικό διάκρισης που συνέβη, είτε όταν το θύμα ήταν ή συνεχίζει να είναι σε εργασία, καθώς και σε περιπτώσεις απόρριψης αιτήματος για εργασία, λόγω εθνικής καταγωγής. Αναφορικά με την πηγή της εμφάνισης τέτοιου είδους διακρίσεων, αποδίδεται στην άγνοια των εργαζομένων, αλλά και εργοδοτών για τους νόμους και τις προστατευτικές αρχές της διάκρισης, καθώς και λόγω ρατσιστικών ιδεών.

Η υφιστάμενη κατάσταση διαπιστώνεται με βάση τις μαρτυρίες των θυμάτων διακρίσεων στο φορέα. Διαπιστώνεται ότι οι εργοδότες θα καταπατήσουν πιο εύκολα τα δικαιώματα και γενικότερα δείχνουν μία έπαρση έναντι των αλλοδαπών. Οι περιπτώσεις των καταγγελιών αφορούν κυρίως σε άνδρες, σε ποσοστό 75% και διαπιστώνονται κυρίως στο νομό Αττικής.

Σχετικά με τις συνηθέστερες μορφές διακρίσεων που αντιμετωπίζει ο φορέας, αφορούν σε περιστατικά που έχουν να κάνουν με άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. *“ Για παράδειγμα μία περίπτωση άμεσης ήταν ένας αλλοδαπός που μας κατήγγειλε ότι στην δουλειά του τα άτομα που ήταν αλλοδαπά τους είχαν βάλει να κάθονται ξεχωριστά ανά χώρα καταγωγής. Τώρα για τις έμμεσες, υπάρχουν πολλές αναφορές περιπτώσεων με την αίτηση για δουλειά. Απορρίπτεται ο άλλος βάση του βιογραφικού του επειδή βλέπουν την εθνική καταγωγή αλλά αυτό δεν μπορεί να αποδειχτεί”*. Ωστόσο, για τις περιπτώσεις άμεσης διάκρισης *“είναι πιο εύκολο να αναγνωριστούν και να τεκμηριωθούν”*. Σε περιπτώσεις που είναι έμμεση η διάκριση τα άτομα μπορεί να την αντιλαμβάνονται, αλλά να μην το αποκαλύπτουν. Η δυσκολία της παραδοχή έμμεσης διάκρισης *«έχει μεγάλη σχέση με την υφιστάμενη κατάσταση τους»*, όπως αναφέρθηκε.

Επίσης, το πεδίο της πληροφόρησης των θυμάτων είναι πολύ μικρό. *“Εάν έρχονται για πρώτη φορά είναι δύσκολο. Πρέπει δηλ. ο άλλος να την έχει παραδεχθεί τη διάκριση. Εάν την έχει παραδεχθεί θα βγάλει θυμό”*. Αν και γίνονται προσπάθειες, όπως οι εκδόσεις οδηγού σε πολλές γλώσσες από τον ίδιο το φορέα, *«η έλλειψη γνώσης της γλώσσας δεν βοηθάει»*. Για το λόγο αυτό το Generation 2.0 προσπαθεί να έχει ενεργή δράση με τις τοπικές κοινότητες των μεταναστών. Ως προς την

εμπιστοσύνη, τα θύματα διακρίσεων εμπιστεύονται το φορέα σε μεγάλο βαθμό, καθώς είναι άμεσος αποδέκτης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

Ο αριθμός περιστατικών διακρίσεων με βάση την εθνική καταγωγή στην απασχόληση είναι μικρός, φτάνει περίπου στο 5% και αφορά κυρίως καταγγελίες σύμβασης, άρνηση επίδοσης μισθού και απόλυση. Οι περιπτώσεις αυτές παραπέμπονται στο Συνήγορο του Πολίτη ή στο ΣΕΠΕ, ανάλογα με την περίπτωση. Επίσης, το Generation 2.0 μπορεί να πραγματοποιήσει την αναφορά αντί του προσώπου, όταν αυτό αδυνατεί, λόγω απουσίας γνώσης της ελληνικής γλώσσας, ενώ εξυπηρετεί σε 6 γλώσσες. Ένα ακόμη συνηθισμένο περιστατικό διάκρισης είναι η απόρριψη ενός βιογραφικού, η οποία όμως δεν αποδεικνύεται καθώς αποτελεί έμμεση διάκριση.

Για την επίλυση των περιστατικών, απαντήθηκε κατηγορηματικά ότι αυτή *“εξαρτάται από τη βούληση του εργοδότη”*. Η επανάληψη του φαινομένου των διακρίσεων αποτελεί γεγονός. *“Λυπάμαι που το λέω αλλά είναι και στη φύση του ανθρώπου. Θεωρώ ότι είναι κάτι που ποτέ δεν θα εξαλειφθεί”*. *Οι διακρίσεις επαναλαμβάνονται και μέσα στην Ιστορία. Είναι η απειλή στην εικόνα του άλλου, η άγνοια...Το σημαντικό είναι να την τιθασεύεις και να αναπτύσσεις την καλλιέργεια, την κουλτούρα του άλλου και όσο πιο κοντά ερχόμαστε με τον άλλον εξομαλύνονται οι διαφορές”*.

Ως προς τη συνεργασία με άλλους φορείς, το Generation 2.0 είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου Καταγραφής Ρατσιστικής Βίας και προάσπισης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η επικοινωνία με άλλους φορείς είναι τακτική είτε για ατομικά θέματα είτε σε συλλογικό επίπεδο.

Σε ότι αφορά στην αξία της διαμεσολάβησης, το στέλεχος απάντησε ότι *«η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου είναι σημαντική»*, ωστόσο λειτουργεί κατασταλτικά και όχι στην εμφάνιση της διάκρισης. Αντίστοιχα έχει μεγάλη δύναμη και ως προς τους θεσμικούς φορείς. Ως προς τα θύματα, η διαμεσολάβηση είναι ενδυναμωτική και εμπνευστική ενισχύοντας *“την εμπιστοσύνη προς την Πολιτεία αλλά όχι με αυτούς που κάνουν τη διάκριση”*. Χάρη στις διαμεσολαβητικές παρεμβάσεις των φορέων και δικτύων και τις συστάσεις τους προς τις αρμόδιες αρχές, τις κυβερνήσεις και τα υπουργεία, γίνεται μια *συντονισμένη προσπάθεια ώστε να αποκαθίστανται οι κοινωνικές αδικίες και η νομιμότητα, όπου αυτή καταστρατηγείται. Απώτερος στόχος είναι μια κοινωνία όπου τα δικαιώματα όλων θα είναι σεβαστά, μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες”*.

### 4.2.3 ANTIΓΟΝΗ

Η ANTIΓΟΝΗ είναι κέντρο πληροφόρησης και τεκμηρίωσης για το ρατσισμό, την ειρήνη, την οικολογία και τη μη βία. Η πολυετής εμπειρία του συμμετέχοντος σε θέματα διακρίσεων καθώς και το επιστημονικό του κύρος ενίσχυσαν σε βάθος τη διεύρυνση του αντικειμένου της παρούσας έρευνας.

Για το τρόπο που αντιλαμβάνεται ο φορέας τις διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή και του λόγους που τις γεννούν, απαντήθηκε ότι αφορά κυρίως σε μετανάστες, πρόσφυγες και μπορεί να εντάξει τους μετανάστες από την Ε.Ε. Επισημάνθηκε ότι το χρώμα δε λαμβάνεται πια υπόψη, ωστόσο, πίσω από το χρώμα είναι και η φυλή, *«που απορροφώνται πλέον πίσω από την εθνική καταγωγή»*. Αναφορικά με την ιθαγένεια, *“οι διατάξεις υποκρύπτουν τις διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής”*, ενώ δίδεται έμφαση στην αγορά εργασίας, καθώς η Ε.Ε. είναι στη βάση της οικονομική ευρωπαϊκή ένωση. Επίσης, στο θεσμικό πλαίσιο δεν υφίσταται διάκριση λόγω ιθαγένειας. Η υφιστάμενη κατάσταση της οικονομικής κρίσης όξυνε τις διακρίσεις.

Συνηθέστερες μορφές διακρίσεων, διαπιστώνεται ότι οι άμεσες είναι περισσότερες, οι έμμεσες πιο σπάνιες, ενώ οι πολλαπλές αφορούν σε θέματα ιθαγένειας. Βάσει της καταγραφής και ενημέρωσης της ANTIΓΟΝΗΣ από την πλειάδα των φορέων που συνεργάζεται,

Χαμηλός είναι και ο βαθμό εμπιστοσύνης των θυμάτων στους θεσμικούς και μη θεσμικούς φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων, καθώς τα θύματα αμφιβάλουν αν θα βρουν το δίκιο τους. Στην πραγματικότητα δεν έχουν άποψη για τους φορείς, αλλά νοιάζονται περισσότερο για τα χαρτιά, τη νομιμοποίηση τους και την εύρεση εργασίας. *“Υπάρχει μεγάλη έλλειψη πληροφόρησης για φορείς και οργανώσεις και αναζητούν κάποιον που θα τους βοηθήσει έμπρακτα, για παράδειγμα να τους συνοδεύσει σε μια υπηρεσία”*.

Η ANTIΓΟΝΗ αν και δεν αναλαμβάνει περιστατικά διακρίσεων είναι ο εξουσιοδοτημένος φορέας που πραγματοποιεί εκθέσεις σε ετήσια βάση, και *“flash reports”* για τις διακρίσεις, καταμετρά όλα τα είδη διακρίσεων και συντάσσει αναφορές που αποστέλλει στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA), ενώ αποτυπώνει μέσα από τις καταγραφές των φορέων στην Ελλάδα τις εξελίξεις των διακρίσεων σε νομοθετικό και δικαστικό επίπεδο.

Για το φορέα, *“η διάκριση είναι ένα φαινόμενο επαναλαμβανόμενο, αλλά όχι απαραίτητα στα ίδια τα θύματα”*. Εάν ένα περιστατικό έχει επιλυθεί από το Συνήγορο, δεν επαναλαμβάνεται. Μπορεί να προκύψει όμως άλλο θέμα, πρόσληψης ή απόλυσης, σε διαφορετικό όμως μοτίβο διάκρισης. Επίσης, το φαινόμενο δεν είναι παροδικό, ενώ υπάρχει και ένα πλήθος περιστατικών που δεν καταγράφονται. Η σημασία ύπαρξης και λειτουργίας των θεσμικών και μη φορέων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς όταν απευθύνονται εκεί τα θύματα, αισθάνονται περισσότερο προστατευμένα.

Η διαμεσολάβηση κρίνεται, επίσης, σημαντική. *“Όσο πιο πολύ ενισχύεται η επίλυση ενός περιστατικού διάκρισης μέσα από την διαμεσολάβηση, τόσο πιο πολύ ανοίγει η πόρτα για την κοινωνική ένταξη”*. Το αίσθημα δικαιοσύνης που μπορεί να νιώσει το θύμα διάκρισης είναι πολύ σημαντικό, γιατί πιστεύει ότι τον συναισθάνονται οι άλλοι και τον βοηθούν και το αποτέλεσμα της διαδικασίας το ωθεί περισσότερο προς την κοινωνική ένταξη. Αναφορικά με τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου, ο συμμετέχων υποστήριξε ότι είναι μία οντότητα κοινωνικού δεσμού.

Θετικά αποτιμώνται το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο και οι ευρωπαϊκές οδηγίες. *“Έδωσαν ένα έναυσμα για την δημοσιοποίηση του ζητήματος. Με τον τρόπο αυτό, άνοιξε η συζήτηση για τις διακρίσεις και τη διεκδίκηση της ιθαγένειας, κυρίως για την πρώτη γενιά μεταναστών που έρχεται στην Ελλάδα”* υποστηρίζει ο φορέας, προσθέτοντας ότι *“υπήρξε αντίκτυπος για τα ευπαθή άτομα, τους φορείς αλλά και τους επιστήμονες”* και *“η νομοθεσία είναι σε θέση να εμπνεύσει εμπιστοσύνη στους φορείς και τα θύματα των διακρίσεων, καθώς έχουν γίνει τόσες ενέργειες εφαρμογής για υποθέσεις ίσης μεταχείρισης από όργανα όπως στο Σ.ΕΠ.Ε. και το Υπουργείο Δικαιοσύνης, πέραν του Συνηγόρου”*. Επιμέρους προτάσεις αφορούν στη νόμιμη εκπροσώπηση θυμάτων των θεσμικών και μη φορέων στα δικαστήρια, βάσει της τεχνογνωσίας που διαθέτουν. Έμφαση δίδεται στην απόσυρση της ρήτρας ιθαγένειας από την πρόσβαση σε κοινωνικά δικαιώματα και την περαιτέρω νομοθετική ενσωμάτωσή τους. Μία ακόμη σημαντική πρόταση αφορά στο *“να γίνει η διασταύρωση των 2 Οδηγιών 43/2000/ΕΚ και 78/2000/ΕΚ., “καθώς ο εθνικός νόμος μπορεί να αλλάξει και να γίνει καλύτερος, ώστε όλοι οι λόγοι διακρίσεων να προστατεύονται σε όλους τους τομείς. Αν θέλουμε να μεταρρυθμίσουμε το νόμο των διακρίσεων αυτό πρέπει να κάνουμε”*.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

---

Στην παρούσα έρευνα, οι οχτώ συνεντευξιαζόμενοι έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν και τα ζητήματα που τέθηκαν ανάδειξαν σύγκλιση απόψεων, μεταξύ των φορέων, με τρόπο αντικειμενικό και αξιόπιστο. Οι διακρίσεις στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής αποτελούν φαινόμενο συστημικό και πολυπαραγοντικό. Συνδέονται με τις μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης και την αγορά εργασίας. Καθίστανται ορατές αλλά και αόρατες. Ο μικρός αριθμός καταγγελιών τους αφορά στην απουσία πληροφόρησης ή/και την αδυναμία καταγγελίας του θύματος, λόγω φόβου απόλυσης και πιθανής απώλειας νόμιμης παραμονής του στη χώρα. Οι φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων διαμορφώνουν ένα οριζόντιο και κάθετο πλέγμα προστασίας, βάσει του θεσμικού πλαισίου και των καλών πρακτικών που εφαρμόζουν, ενισχύοντας ως ένα βαθμό την κοινωνική συνοχή. Η διαμεσολάβηση, που τίθεται συχνά στο επίκεντρο της διαδικασίας αυτής, ενδυναμώνει την κοινωνική ένταξη των θυμάτων. Στη συνέχεια, παρατίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας, βάσει των αξόνων του οδηγού συνέντευξης.

### ◇ Αντιλήψεις των θεσμικών και μη φορέων για τις διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή

Για τους φορείς, διακρίσεις υφίστανται και αφορούν κυρίως σε υπηκόους τρίτων χωρών, αλλά και πολίτες της ΕΕ. Ως προς την απασχόληση, οι καταγγελίες είναι μικρές αριθμητικά. Πιο ευάλωτοι πληθυσμοί αναδεικνύονται οι υπήκοοι τρίτων χωρών, μετανάστες πρώτης γενιάς, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Αναφορικά με το φύλο, οι άνδρες υπερτερούν στις καταγγελίες έναντι των γυναικών. Συνηθέστερες μορφές διακρίσεων είναι οι άμεσες και έμμεσες. Το γυναικείο φύλο υπερισχύει στη μορφή πολλαπλής διάκρισης. Παρά την εξομοίωση της νομοθεσίας για την ισότητα στην εργασία και απασχόληση, οι περισσότερες διακρίσεις συντελούνται στη βάση μη καταβολής δεδουλευμένων, αδικαιολόγητη άρνηση πρόσληψης, απόλυση και άνιση μεταχείριση σε άτομα διαφορετικού χρώματος, ως προς το πόστο μίας εργασίας. Τα συγκεκριμένα στοιχεία συγκλίνουν απόλυτα με τη βιβλιογραφία. *“Η διάκριση αναφέρεται στην αδικαιολόγητη, αρνητική συμπεριφορά έναντι μίας ομάδας ή των μελών της, και καθίσταται παραβιαστική όταν προκύπτουν ταυτόχρονα κρίσεις ή αποφάσεις και πράξεις έναντι ενός ατόμου ή μίας ομάδας (Al Ramiah et al, 2013). Η έκφραση της διάκρισης είναι αποφυγή της επαφής, απουσία οπτικής επικοινωνίας, επιθετική συμπεριφορά και άρνηση ευκαιριών ή πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες” (Bobo, 2001, Pettigrew and Tropp, 2006).*

Ο όρος “εθνική καταγωγή” συνδέεται κυρίως με μετανάστες από την Ε.Ε. και τις τρίτες χώρες, ενώ διαφοροποιείται μερικώς από τους όρους φυλετική/εθνοτική καταγωγή. Δεν συμπίπτει με την ιδιότητα της ιθαγένειας, καθώς η τελευταία προστατεύεται από τους νόμους για την ισότητα στην ευρωπαϊκή και εθνική αγορά εργασίας. Όμως, περιπτώσεις της ευρωπαϊκής νομολογίας καταδεικνύουν ότι λόγω ιθαγένειας μπορεί να προκληθεί έμμεση, αλλά και άμεση διάκριση.

Η διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής συνδέεται επίσης με τη μεταναστευτική κινητικότητα και την ένταξη στην αγορά εργασίας, Στο πρόσωπο του μετανάστη, συναντώνται δύο πολιτικές: οι πολιτικές ένταξης και η μεταναστευτική πολιτική. *“Η οικονομική ύφεση στην Ελλάδα ανέδειξε την όξυνση των διακρίσεων* (Ευρωβαρόμετρο, 2015). Σύμφωνα με την πλειονότητα των φορέων, οι πολιτικές ένταξης καθίστανται εργασιοκεντρικές, δεδομένου ότι ο τρόπος νόμιμης ένταξης συνδέεται με τη νόμιμη απασχόληση στην Ελλάδα. Οι επικείμενες δυσκολίες εξεύρεσης και διατήρησης μίας θέσης εργασίας παράλληλα με την εξασφάλιση του νόμιμου καθεστώτος παραμονής, εντείνουν τις διακρίσεις σε αλλοδαπούς πληθυσμούς, υπονομεύοντας την παράνομη εργασία και αποτρέποντας την ομαλή κοινωνική ενσωμάτωση μεταναστών, κυρίως τρίτων χωρών. Περαιτέρω, οι διαδικασίες νομιμοποίησης και απονομιμοποίησης των μεταναστών ανά τακτικά χρονικά διαστήματα αποδυναμώνει την κοινωνική ένταξη, δημιουργώντας *“ένα καθεστώς προσωρινότητας και ανασφάλειας, ενώ αποτελεί εμπόδιο για την πρώτη ενσωμάτωση”*, σύμφωνα με τη Διεύθυνση Ατομικών Διαφορών του Υπουργείου Εργασίας. Η επιστημονική θεωρία επιβεβαιώνεται, καθώς *“η ένταξη και η ενσωμάτωση κατέστησαν πεδία εργασιοκεντρικής πολιτικής αντίληψης στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα την εμφάνιση περαιτέρω διακρίσεων και κοινωνικών ανισοτήτων”* (Καψάλης, 2018).

Ως προς την αντίληψη της διάκρισης αυτή δεν είναι πάντα ορατή. Εξαρτάται από τη βιωματική εμπειρία, το επίπεδο εκπαίδευσης και το βαθμό συνεργασίας με το θύμα. Οι διακρίσεις μπορεί να μη γίνουν αντιληπτές ούτε στους εργοδότες, σε αρκετές των περιπτώσεων. Το βάθος και το εύρος των διακρίσεων συντελεί στην αποδυνάμωση της κοινωνικής ταυτότητας των θυμάτων. *“ Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας ανέδειξε ότι, η τάση της διάκρισης και της προκατάληψης αποτελούν μέρος της αυθόρμητης φύσης του ανθρώπου για την κοινωνική κατηγοριοποίηση του..... η τελευταία είναι αρκετή για να δημιουργεί άνηση μεταχείριση”* (Sherif et al., 1961).

Η εμπιστοσύνη των θυμάτων προς τους φορείς κατακτάται σταδιακά. Εντούτοις, καίρια ζητήματα όπως οι σύνθετες και μακροχρόνιες διαδικασίες κτήσης ιθαγένειας, τα περιστατικά βίας και η

μερική δικαίωση τους από τη δικαιοσύνη, ταλανίζουν την εμπιστοσύνη των υποκειμένων στο ίδιο το κράτος, την κοινωνία, τους οργανισμούς. *“Το πρόσωπο που φέρει διαφορετικά χαρακτηριστικά λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού, δεν αξιώνεται ως ισότιμος αξιακός δρών, αλλά άτομο με υποδεέστερο περιεχόμενο”* (Καρύδης- Λυκοβαρδή, 2017).

#### ◇ Τρόποι καταπολέμησης των διακρίσεων θεσμικών και μη φορέων

Ο αριθμός περιστατικών διακρίσεων στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής είναι μικρός και ανέρχεται περίπου στο 4% επί του συνόλου των περιστατικών διακρίσεων, σύμφωνα με τους φορείς. Ως προς την αντιμετώπιση τους, ιδιαίτερα σημαντικός καθίσταται ο ρόλος του Συνηγόρου και του Σ.ΕΠ.Ε. Δύο ακόμη μη θεσμικοί φορείς, η Generation 2.0 και το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, αναλαμβάνουν να κοινοποιούν ή να εκπροσωπούν τα θύματα στους θεσμικούς φορείς. Λειτουργούν και ενημερωτικά προς τα θύματα, αλλά και σε επιμέρους ομάδες, όπως εργοδότες, μεταναστευτικές οργανώσεις και τοπικές κοινότητες. Ο ρόλος του Equinet είναι συντονιστικός μεταξύ των εθνικών φορέων προώθησης της ίσης μεταχείρισης. Λειτουργεί ως εκπρόσωπος τους στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή καταθέτοντας νομοθετικές και άλλες βελτιωτικές προτάσεις για την αρτιότερη λειτουργία και ανεξαρτησία τους. Εντούτοις, το εύρος των διακρίσεων παραμένει απροσδιόριστο, καθώς μεγάλος αριθμός περιστατικών δεν καταγγέλλεται.

Η απουσία καταγγελιών περιστατικών οφείλεται στην ελλιπή πληροφόρηση του θεσμικού πλαισίου, το φόβο απώλειας της εργασίας και του στιγματισμού, υπογραμμίζουν οι φορείς. Κεντρική καθίσταται η απώλεια της νόμιμης παραμονής δεδομένου ότι συνδέεται με την κτήση νόμιμης εργασίας. *“Η έννοια της απόρριψης είναι κεντρική στην έκφραση και το βίωμα της διάκρισης”* (Correl, 2010). *“Πρόκειται για μία συμπεριφορά που κατευθύνεται έναντι κατηγοριοποιημένων ομάδων και των μελών τους και είναι επακόλουθη, ως προς τα αποτελέσματα που τους αφορούν, επειδή τα συγκεκριμένα άτομα τυχάνει να είναι μέλη της κατηγορίας αυτής”* (Allport, 1954) Η άγνοια που επικρατεί εντείνεται από τη δυσκολία χρήσης της ελληνικής γλώσσας. Τα συμπεράσματα αυτά συνδέονται με την πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. *“Ο φόβος, η παράνομη ένταξη στη χώρα υποδοχής, η απουσία πληροφόρησης κατέδειξαν τις σημαντικότερες παραμέτρους για την αδυναμία καταγγελιών των θυμάτων στα αρμόδια δικαστήρια”* (FRA, 2018).

Οι πληθυσμοί που υπόκεινται σε τέτοιου είδους διακρίσεων, αντανακλούν τις περιόδους έντασης της μεταναστευτικής κινητικότητας στην Ελλάδα. Οι διακρίσεις εμφανίζονται κυρίως σε μετανάστες πρώτης γενιάς, θα υποστηρίξουν οι φορείς. Περιστατικά με αυξημένο κίνδυνο διακρίσεων παρουσιάζουν τα πιο ευάλωτα άτομα ή ομάδες εθνικής καταγωγής, όπως στην παρούσα περίοδο οι αιτούντες άσυλο, αιτούντες διεθνούς προστασίας και μη νόμιμοι διαμένοντες.

Οι διακρίσεις επαναλαμβάνονται. Το φαινόμενο της επανάληψης οφείλεται στις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που κυριαρχούν, τονίζουν οι φορείς. *“Σημαντικός παράγοντας για την εκδήλωση μίας διάκρισης είναι οι υποσυνείδητοι μηχανισμοί των πεποιθήσεων και προκαταλήψεων, που συνδέονται με τις αναπαραστάσεις που φέρουν τα άτομα ή τα μέλη μίας ομάδας έναντι μίας μειονεκτούμενης ομάδας (Allport, 1954). Τα στερεότυπα “ συντελούν στο πρότυπο της στατιστικής διάκρισης, η οποία προκύπτει επειδή οι εργοδότες αδυνατούν να παρατηρήσουν άμεσα την παραγωγική δυνατότητα των δρώντων και επηρεάζονται από χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η εθνική καταγωγή, κλπ”.*(Darity, 197). Για το Equinet, *“τα ανησυχητικά επίπεδα της ανισότητας, της μισαλλοδοξίας και των διακρίσεων που εξακολουθούν στην Ευρώπη, αποκαλύπτουν μία δημαγωγική γλώσσα που είναι διχαστική και συχνά εχθρική απέναντι στην ισότητα, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη μη διάκριση και την ανοχή”.* Ωστόσο, ένα άτομο που καταπολέμησε τη διάκριση είναι δύσκολο να ξαναγίνει θύμα διακριτικής μεταχείρισης, γιατί γνωρίζει και ενημερώνεται πληρέστερα από το φορέα που αποτάθηκε.

Η υφιστάμενη εργασιακή πραγματικότητα εντείνει τις διακρίσεις διαμορφώνοντας επιμέρους χώρους κοινωνικών ανισοτήτων. Η μη υπέρβαση της νομοθεσίας στην κατάκτηση σημαντικών τομέων, όπως η απασχόληση, διαμόρφωσε μία πρωτεύουσα και μία δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Στην πρώτη υπάρχουν οι εργαζόμενοι με τα προστατευμένα δικαιώματα και τις υψηλές αποδοχές, ενώ η δεύτερη συγκεντρώνει τις χαμηλόμισθες, κακοπληρωμένες και χωρίς κύρος εργασίες περικλείοντας τους μετανάστες και μετανάστριες. *“Πρόκειται για μία διαβαθμισμένη κλίμακα προσώπων, ανάλογα με το βαθμό απόλασης των δικαιωμάτων τους σε ένα κράτος,”* (Κοφίνης, 2018). Ο περιορισμός μετάβασης από τη μία στην άλλη αγορά εργασίας ενισχύει τη “θεσμική διάκριση”. Σύμφωνα με την επιστημονική θεωρία *“...τα άτομα από μειονεκτούσες ομάδες συγκεντρώνονται σε αβέβαιες και χαμηλόμισθες εργασίες, με ελλειμματική κοινωνική προστασία”* (Μπαλούρδος – Χρυσάκης, 2012).

#### ◇ Ερωτήσεις συνεργασίας φορέων και αποτελεσματικότητα διαμεσολάβησης

Η συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των φορέων συντελεί θετικά στην αντιμετώπιση των περιστατικών διακρίσεων, καθώς ενισχύεται η αλληλοτροφοδότηση. Η θεσμοθέτηση του Συνηγόρου του Πολίτη ως εθνικού φορέα ίσης μεταχείρισης, ενισχύει την προστασία των θυμάτων διάκρισης. Το εύρος συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των εθνικών φορέων αναδεικνύει την επιμέρους αξία τους σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Σε εθνικό επίπεδο *“απαιτείται, μία περαιτέρω σταθερή δικτύωση, η οποία θα διευρύνει το πλαίσιο εμπιστοσύνης μεταξύ φορέων και δρώντων”*, σύμφωνα με το Συνήγορο.

Όλοι οι φορείς αποτιμούν θετικά το εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο, υποστηρίζοντας ότι αποτελεί *“ένα όπλο κατά των διακρίσεων, που επιφέρει μία δικαίωση”*. Οι απόψεις αυτές συγκλίνουν με τη βιβλιογραφία. Σύμφωνα με έρευνα της Αμερικάνικης Ακαδημίας Ερευνών, η εμφάνιση των διακρίσεων μειώνεται ή σταδιακά εξαφανίζεται προς κάποιες ομάδες δρώντων, μετά την έκδοση νέων προστατευτικών νόμων (Αμερικάνικη Ακαδημία Ερευνών, 2004). Η διάσταση του θεσμικού πλαισίου ενισχύει παράλληλα τη συζήτηση στη δημόσια σφαίρα, διευρύνοντας την αντίληψη περί διακρίσεων σε επίπεδο επιστημονικό, κοινωνικό και πολιτικό. Εντούτοις, εκτιμάται ένας καλύτερος σχεδιασμός της νομοθεσίας ως προς την ενσωμάτωση του όρου *“διάκριση”* και τη συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η διαμεσολάβηση αναδεικνύεται ως σημαντικό εργαλείο προάσπισης των διακρίσεων, μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Σύμφωνα με την πλειονότητα των φορέων, αποτελεί, διαδικασία δυναμική και ευέλικτη προς τους δρώντες. Πρόκειται για ειρηνική επίλυση, που μεταβάλλει θετικά την αντίληψη του υποκειμένου που διέπραξε την διάκριση, εκούσια ή ακούσια. Συνδράμει στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής συνοχής. *“Δεν είναι να υποβάλλουμε μία κύρωση στην πράξη, αλλά να προσπαθήσεις να βάλεις στο τραπέζι και τα δύο μέρη, όπου και βλέπεις με τη συζήτηση, μετά, πώς τα θέματα κάμπτονται”*, διατυπώνει ο Συνήγορος. Σύμφωνα με την ANTIΓΟΝΗ, η διαμεσολάβηση *“θεωρείται μία οντότητα κοινωνικού δεσμού. Όσο πιο πολύ ενισχύεται η επίλυση ενός περιστατικού διάκρισης μέσα από τη διαμεσολάβηση, τόσο πιο πολύ ανοίγει η πόρτα για την κοινωνική ένταξη”*.

Εντούτοις, η εξαίρεση της ιθαγένειας από το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων αφήνει νομοθετικά κενά μίας συνολικότερης προάσπισης του φαινομένου. Η απουσία μίας ανάλογης οριζόντιας ευρωπαϊκής πολιτικής, καταδεικνύει την Ένωση ως οντότητα πρωτίστως

οικονομική, εφόσον διασφαλίζει τα δικαιώματα που αφορούν στην απασχόληση, βάσει εκτεταμένης προστασίας μέτρων, που εστιάζουν στην εργασιακή και παραγωγική αξιοποίηση κάθε πολίτη και μετανάστη. “*Η διόγκωση της εργασιακής επισφάλειας προκαλεί την υποχώρηση των ατομικών δικαιωμάτων έναντι των συλλογικών, υπαγορεύοντας νέες μορφές ανισότητας στη αναδύομενη παγκοσμιοποιημένη κοινωνία*”. (Βενιέρης, 2015).

◇ Καλές πρακτικές και επικείμενες προτάσεις βελτίωσης στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Equinet υπέβαλλε προς τους θεσμούς την πρόταση ελάχιστων προτύπων ανεξαρτησίας, για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των εθνικών φορέων ίσης μεταχείρισης. Η πρόταση ενσωματώθηκε στη Λευκή Βίβλο του 2018. Όλα τα κράτη- μέλη του Δικτύου υποχρεώθηκαν να ενδυναμώσουν οριζόντια τη λειτουργία τους υιοθετώντας τα ελάχιστα πρότυπα μέτρα για εντολή, ανεξαρτησία, αποτελεσματικότητα, προσβασιμότητα και συντονισμό των εθνικών τους φορέων.

Επιμέρους προτάσεις αφορούν σε βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου περί διακρίσεων. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ιθαγένεια εξαιρείται από τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης καθιστώντας την εξαίρεση αυτή αντικείμενο περαιτέρω συζήτησης. Για την Ελλάδα, προτείνεται η διασταύρωση των δύο Οδηγιών 43/2000 και 78/2000, καθώς όλες οι ευάλωτες ομάδες είναι κατοχυρωμένες ως προς την απασχόληση, αλλά μένουν εκτεθειμένες στην πρόσβαση επιμέρους κοινωνικών δικαιωμάτων. Απαραίτητη κρίνεται και η κατοχύρωση εκπροσώπησης των θυμάτων στα ελληνικά δικαστήρια από αρμόδιους θεσμικούς και μη φορείς, που διαθέτουν την κατάλληλη τεχνογνωσία.

Επικείμενη πρόταση αφορά σε δημιουργία ομπρέλας φορέων, υπηρεσιών, οργανώσεων και της κοινωνίας πολιτών, που θα θέτουν στον πυρήνα τους τα θύματα διάκρισης. Ο ρόλος των σωματείων και εργατικών συνδικάτων καθίσταται καίριος για την εκπροσώπηση των θυμάτων και τη διάχυση της πληροφόρησης προς τους εργαζομένους. Εξίσου σημαντική κρίνεται η συμμετοχή των σωματείων αλλοδαπών σε κάθε δημόσια διαβούλευση, που αφορά προτάσεις για τις μεταναστευτικές πολιτικές και τις διακρίσεις. Ανάλογη έμφαση δίδεται στα Σ.Ε.Μ. Απαραίτητη θεωρείται και η εξασφάλιση κονδυλίων για την διασπορά της πληροφόρησης. Η διεύρυνση της πληροφορίας προς την κοινωνία, τις δημόσιες υπηρεσίες και τους εργοδότες θα αναχαιτίσει μελλοντικά το εύρος και την έκταση των διακρίσεων.

#### ◇ Επίλογος

Η παρούσα έρευνα επιδιώκει τη συνεισφορά της στην επιστημονική κοινότητα. Πραγματεύεται την αντίληψη των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή στην Ελλάδα και το ρόλο των θεσμικών και μη φορέων. Εκπόνηση επιμέρους μελετών δύνανται να ενισχύσουν την επιστημονική θεωρία με μελλοντικές έρευνες περί διακρίσεων σε ευάλωτες ομάδες, φορείς και τοπικές κοινότητες μεταναστών.

Δια της παρούσας μελέτης διαπιστώνεται ότι το κράτος διαδραματίζει ένα αμφίρροπο ρόλο, δεδομένου ότι θεμελιώνει το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων στην απασχόληση λόγω εθνικής καταγωγής. Εντούτοις, δεν απλοποιεί εργαλειακά τις μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης, ούτε εντάσσει την ιθαγένεια στους λόγους διάκρισης, με αποτέλεσμα στο σύνολο του κοινωνικού χώρου να αναδεικνύονται κοινωνικές ανισότητες και πιθανότητες κοινωνικού αποκλεισμού. Η θετική δράση των θεσμικών και μη φορέων ενδυναμώνει, ως ένα βαθμό, την κοινωνική ένταξη των θυμάτων άνισης μεταχείρισης.

Η ενίσχυση μίας ευνομούμενης δημοκρατίας σε βάθος αξιώνει τη σύγκλιση πολιτικών και την καθολική πρόσβαση όλων των μελών της στα ατομικά, κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα. Αντίστοιχα, η εξέλιξη της επιστημονικής μελέτης των διακρίσεων και η διασπορά της πληροφόρησης δύνανται να επιφέρουν ευρύτερη ενημέρωση στην κοινωνία καθεαυτή μειώνοντας τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, αναχαιτίζοντας το φόβο στα θύματα, ενδυναμώνοντας τη συνοχή της ίδιας της Πολιτείας.

### ι) ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Ακριβοπούλου Χ.- Ανθόπουλος, Χ., (2015) Εισαγωγή στο δίκαιο και τους συνταγματικούς θεσμούς, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Συγγράμματα και Βοηθήματα, προσβάσιμο στον ιστότοπο <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/5989> (ημερ. εισαγ. 3/2/2020)
- ANTIGONE, Ειδική Έκθεση 2017, Επιμ. Νάσος Θεωδορίδης, προσβάσιμη στον ιστότοπο <http://www.antigone.gr/files/gr/library/research-and-studies> (ημερ. εισαγ. 3/2/2020)
- Αφουξενίδης, Α. Σαρρής Ν. Τσακηρίδη Ο., (2012) Ένταξη των Μεταναστών: Αντιλήψεις, Πολιτικές, Πρακτικές, Αθήνα, ΕΚΚΕ
- Βενιέρης Δ. (2015) *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Αθήνα, Τόπος
- Giddens A. (1993) *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, μτφρ. Τριανταφυλλοπούλου Ντ, Αθήνα, Οδυσσέας
- Γούλας, Δ. - Κοφίνης, Σ. (2016) *Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση*, ΑΘΗΝΑ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, τόμος. 75, τεύχος 11, 2016
- Κοφίνης Σ. (2018) *Η ιθαγένεια ως ύποπτος λόγος διάκρισης - Επεκτείνοντας την προστασία κατά των διακρίσεων στους πολίτες τρίτων χωρών (πρόσφυγες και μετανάστες) στο Γούλας Δ.- Κοφίνης Σ. (επιμ.) Η απαγόρευση των διακρίσεων στην πράξη- Applying non discrimination law*, Θεσσαλονίκη, 2018, Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, σσ. 67-88



- ΕΕΔΑ, 2018 *Η απαγόρευση των διακρίσεων στην πράξη- Applying non discrimination law*, Συλλογικό (Ε.Αγγελόπουλος D. Anagnostopoulou Δ. Γούλας Σ. Κοφίνης Δ. Λέντζης Π. Μπουμπουχερόπουλος Κ. Παπαϊωάννου Κ. Pavlidou Μ. Πικραμένος Κ. Topidi J. Tsiganou L. Waddington Επιμελητές: Δ. Γούλας Σ. Κοφίνης ) Θεσσαλονίκη, Ίδρυμα Ωνάση
- Europe Direct (2015) *Μάθετε τα δικαιώματά σας. Προστασία από τις διακρίσεις*, Αθήνα, ΕΛΙΑΜΕΠ
- Ζωγραφάκης, Στ. - Κασίμης, Χ. (2014) *Ελληνική οικονομία και μετανάστες: Χτες...Σήμερα...Αύριο* προσβάσιμο στον ιστότοπο <file:///C:/Users/%CE%> (ημερ. εισαγ. 5/2/2020)
- Ίσαρη, Φ. Πουρκός, Μ. (2015) *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας*, Αθήνα, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Συγγράμματα και Βοηθήματα (προσβάσιμο στον ιστότοπο <https://eclass.uoa.gr/modules/doc>, ημερ. εισ. 20/3/2020)
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003) *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας*, Μυτιλήνη, Πανεπιστήμιο Αιγαίου
- Καβουνίδη, Τζ. (2004) *Η Πολιτική της Νομιμοποίησης Παράνομων Μεταναστών: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία*, Αθήνα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική
- Καρύδης Β.-Λυκοβαρδή Κ. (επιμ.) 2018, *Ρητορικές Μίσους και Μισαλλοδοξίας*, Συνήγορος του Πολίτη, Αθήνα, Σάκκουλας
- Καψάλης, Α. (2007) *ΑΔΗΛΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ «ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ» ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ*, ΑΘΗΝΑ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Καψάλης Α. (2018) *Μετανάστες εργάτες στην Ελλάδα*, Αθήνα, Τόπος
- Καψάλης Α., Κουζής Γ., Γεωργιάδου Π, Κουστά Ε. Τήκος Στ. (επιμ.) (2013), *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

- Κουφοπούλου, Μ. (2017) *Εργασιακά Θέματα Η απαγόρευση των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Απρίλιος 2017)
- Μάντζιου Ι.- Ρετινιώτη Α. (2010) «*Η πρόσβαση των φτωχών και κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων που ζουν στο κέντρο της Αθήνας, στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης και της εργασίας*», Αθήνα, Γιατροί του Κόσμου
- Mason, J. (2011) *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, Αθήνα, Πεδίο
- Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ, (2014) *Μεταναστευτικές τάσεις και μεταναστευτική πολιτική*, Αθήνα, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ
- Μπάγκαβος, Χ- Παπαδοπούλου Δ.- Συμεωνάκη Μ.(επιμ.) (2014), *ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Μπαλούρδος, Δ., Χρυσάκης, Μ. (2012) “*Καταπολέμηση των Διακρίσεων, προκλήσεις, τάσεις, πολιτικές*”, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)
- Μπαλούρδος, Δ. Σαρρής, Ν. Τραμουντάνης, Α. Χρυσάκης, Μ. (2014) *Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας*, ΕΚΚΕ (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών) Αθήνα, Παπαζήση
- Μπαλτσιώτης Λ., «*Ιθαγένεια και πολιτογράφηση στην Ελλάδα της μετανάστευσης: (αντι)φάσεις μιας αδιέξοδης πολιτικής*», σε: Παύλου Μ., & Χριστόπουλου Δ., *Η Ελλάδα της μετανάστευσης – Κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Αθήνα, ΚΕΜΟ/Κριτική, σσ. 303-337
- Burchardt, T, Le Grand, J. Piachaud D, (2006) *Κατανοώντας τον κοινωνικό αποκλεισμό, στο Οι εκτός των τειχών, Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες κοινωνίες*, Οικονόμου, Χ. Φερόνας, Α. (επιμ.), Αθήνα, Διόνικος, σσ. 41-56

- Παπαδοπούλου Δ., (2004) Η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ελλάδα, Παρελθόν, Παρόν και Μέλλον, Πάντειο Πανεπιστήμιο, προσβάσιμο στον ιστότοπο <https://eclass.uop.gr/modules/document/file.php/SEP137/1> (ημερ. εισαγ. 16/1/2020)
- Robson, C. (2007) *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου, Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, Αθήνα, Gutenberg
- Σαρρής, Ν. Το θεσμικό πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων, προσβάσιμο στον ιστότοπο [https://www.academia.edu/22764810/\\_%CE%](https://www.academia.edu/22764810/_%CE%) (ημερ. εισαγ. 23/1/2020)
- Σπυριδάκης, Μ. (2011) *Ο εργαζόμενος στην Ελλάδα και την Ευρώπη, ενεργός πολίτης/ενέργειες- δικαιώματα- υποχρεώσεις*, Αθήνα, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, ΥΠΕΠΘ
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, 2006, Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση, Αθήνα, Εθνικό Τυπογραφείο
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, 2010 *Πρόσβαση στα έγγραφα και διαφάνεια της διοικητικής δράσης*, Αθήνα, Σάκκουλας
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, 2016 Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση, Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης, Αθήνα, Εθνικό Τυπογραφείο
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, 2017 *Ετήσια Έκθεση*, Αθήνα, Εθνικό Τυπογραφείο
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, 2018, Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση, Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης, Αθήνα, Εθνικό Τυπογραφείο
- Τσιάκαλος, Γ. (2006) *Απέναντι στα εργαστήρια του ρατσισμού*, Αθήνα, Τυποθήτω

- Τσιώλης, Γ. (2014) *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*, Αθήνα, Κριτική
- Χρυσόγονος Κ..2006 *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη,
- Χριστόπουλος Δ. 2012 *Ποιός είναι ο έλληνας πολίτης το καθεστώς της ιθαγένειας από την ίδρυση του Ελληνικού Κράτους έως τις αρχές του 21ου αι.* Αθήνα, Βιβλιόραμα
- Υφαντόπουλος, Ν. Μπαλούρδος, Δ. Νικολόπουλος Β. 2009 *ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ*, Αθήνα, Gutenberg
- Φερόνας, Α. (2019) Κοινωνικός αποκλεισμός και κοινωνική αλληλεγγύη στην Ελλάδα της κρίσης, Αθήνα, Διόνικος, σσ 25-69
- Φαρμάκης, Ν. (2015) *Δειγματοληψία σκοπιμότητας*, Θεσσαλονίκη, Α.Π.Θ., Κάλλιπος (προσβάσιμο στο <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/4846> , ημ.εισ. 25/2/2020)
- FRA, (2010) *Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, Λουξεμβούργο*, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης

## ii) ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Allport, G. (1954) *The Nature of Prejudice*, 25<sup>th</sup> ed. Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts
- Becker, G. S. (1957) *The Economics of Discrimination*, 2<sup>nd</sup> edition, The University of Chicago press, Chicago and London
- Bobo, L., D. (2001) *Racial Attitudes and Relations at the close of the Twentieth Century*, pp. 264-301 in N. J. Selmer, F. Mitchel (edit). *Racial Trend and their Consequences*, vol.1,

USA, D.C. National Academy Press.

- COMMISSION RECOMMENDATION of 22.6.2018 on standards for equality bodies, Brussels, 22.6.2018 C(2018) Brussels, EUROPEAN COMMISSION
- Correl, J. Judd, C. Park, B, Wittebrink, B (2010), *Measuring Prejudice, Stereotypes and Discrimination*, THE SAGE, Ed. John F. Dovidio, σσ. 45-84
- Darity William, (1975) *ECONOMIC THEORY AND RACIAL ECONOMIC INEQUALITY*, The Review of Black Political Economy, 225-248, USA, National Economic Association
- Fiske S, Cuddy, A. Xu, J. (2002) *A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition*, Journal of Personality and Social Psychology, American Psychological Association
- FRA, 2013, *Fundamental Rights, Challenges and Achievements in 2013*, Annual Report 2013, Vienna-Austria, European Union Organization for Fundamental Rights
- FRA, 2019 *Fundamental Rights Report 2019*, Annual Report 2019, Vienna-Austria, European Union Organization for Fundamental Rights
- FRA, 2019 *Severe Labor Exploitation of Migrant Workers*, Vienna-Austria, European Union Organization for Fundamental Rights
- Hughes, M. & Kroehler, C, (2011) *Sociology, The Core*, New York, The McGraw-Hill Companies
- Joppke C. (2003) “*Citizenship between De- and Re- Ethnicization (I)*”, Archives Europeennes de Sociologie 44, σσ. 429-458

- Kadar, Tamas *QUO VADIS EU EQUALITY LEGISLATION – EQUINET ADDRESSING THE EU COUNCIL OF MINISTERS*, November 5, 2019, Brussels, προσβάσιμο στον ιστότοπο <https://equineteurope.org/2019/11/05> (ημερ. εισαγ. 26/3/2020)
- Levitas Ruth (2006) *The concept and measurement of social exclusion*, Extract from: Pantazis, C., Gordon, D. and Levitas, R. (2006) *Poverty and Social Exclusion in Britain*, Bristol, The Policy Press
- Oded Stark and J. Edward Taylor *Migration Incentives, Migration Types: The Role of Relative Deprivation*, *The Economic Journal* Vol. 101, No. 408 (Sep., 1991), pp. 1163-1178, Oxford University Press
- Patton, Q. M. (2002) *Qualitative Research and Evaluation Methods*, προσβάσιμο στον ιστότοπο (<https://www.google.com/search?q=patton+2002&rlz>, ημερ. εισ. 25/2/2020)
- Pettigrew, T. F., & Tropp (2006) , *A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory*, Article in *Journal of Personality and Social Psychology*, USA, June 2006
- The USA National Academy Research Council (2004) *Measuring Racial Discrimination* Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, and Constance F. Citro (edit) Washington D.C. National Research Council,, σσ. 25-89
- Ramiah, Al Ananthi, Miles Hewstone, John F. Dovidio and Louis A. Penner (2013),*The Social Psychology of Discrimination: Theory, Measurement and Consequences* σσ. 84-112, in *Discrimination Conditions, Consequences, and “Cures”* The Oxford Handbook of Political Psychology, Leonie Huddy, David O. Sears, and Jack S. Levy, 2<sup>nd</sup> ed.
- Semyonov Moshe & Herring Cedric (2007) *Segregated jobs or ethnic niches? The impact of racialized employment on earnings inequality*, USA, Elsevier, University of Tel Aviv, University of Illinois
- Sherif, Muzafer O. J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood, Carolyn W. Sherif (1954/1961) *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*, Classics

in the History of Psychology, *An internet resource* developed by [Christopher D. Green](#), York University, Toronto, Ontario, προσβάσιμο στον ιστότοπο [/psychclassics.yorku.ca/Sherif/c](http://psychclassics.yorku.ca/Sherif/c) (ημερ. εισαγ. 31/1/2020)

- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1986) *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In: *Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago pp. 7-24

### **iii) Ιστότοποι**

- Άρειος Πάγος <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis>
- ANTIGONH <http://www.antigone.gr/gr/home/>
- Curia, ευρωπαϊκή νομολογία [curia.europa.eu/](http://curia.europa.eu/)
- Γενική Γραμματεία Μεταναστευτικής Πολιτικής Υποδοχής και Ασύλου <http://www.immigration.gov.gr/>
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) [www.nchr.gr](http://www.nchr.gr)
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)
- Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών [www.migrant.gr](http://www.migrant.gr)
- European Network of Equality Bodies (EQUINET) [www.equineteurope.org/](http://www.equineteurope.org/)
- Generation 2.0 [g2red.org/](http://g2red.org/)
- ILO (Internatioan Labor Organization) [www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm)
- OECD <https://www.oecd.org/>
- Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα <http://www.greek-language.gr/>
- Συμβούλιο της Επικρατείας [/www.adjustice.gr/webcenter/portal](http://www.adjustice.gr/webcenter/portal)
- Συνήγορος του Πολίτη: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)
- Συνήγορος του Πολίτη – Ευάλωτες Ομάδες: [www.synigoros-solidarity.gr](http://www.synigoros-solidarity.gr)
- Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) [www.sepenet.gr](http://www.sepenet.gr)
- Υπουργείο Δικαιοσύνης [www.ministryofjustice.gr](http://www.ministryofjustice.gr)
- Υπουργείο Εσωτερικών: [www.ypes.gr](http://www.ypes.gr)
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)
- Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες [www.unhcr.org/](http://www.unhcr.org/)

## Παράρτημα: ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

### ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

---

Φορέας	Θέση στο φορέα
Όνομα	Έτη προϋπηρεσίας στον τομέα των διακρίσεων
Φύλο/ηλικία	Έτη προϋπηρεσίας στο φορέα
Επίπεδο Σπουδών	

### ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

---

#### **A) Ερωτήσεις αντίληψης των διακρίσεων από τους φορείς**

1. Πώς αντιλαμβάνεται ο φορέας σας τις διακρίσεις στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή;  
Από πού πιστεύετε ότι πηγάζει η εμφάνιση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας με βάση την εθνική καταγωγή; Σε σχέση με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα;
2. Ποιες είναι οι συνηθέστερες μορφές διακρίσεων που αντιμετωπίζετε στο φορέα σας; (άμεση, έμμεση, πολλαπλή, κλπ)
3. Περιγράψτε μας το προφίλ των ατόμων που υπόκεινται σε διάκριση στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή και σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνονται την ύπαρξη διάκρισης εις βάρος τους.
4. Ποιο θεωρείται ότι είναι το επίπεδο πληροφόρησης των ατόμων που υπόκεινται σε διάκριση στην αγορά εργασίας για τους φορείς που μπορούν να απευθυνθούν, τα δικαιώματά τους και τους τρόπους αντιμετώπισης που έχουν στη διάθεσή τους; Τι καθορίζει αυτό το επίπεδο και γιατί;
5. Σε ποιο βαθμό εμπιστεύονται τα θύματα των διακρίσεων τους θεσμικούς και μη θεσμικούς φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων;



## **B) Ερωτήσεις καταπολέμησης διακρίσεων από τους φορείς**

6. Ποια είναι τα περιστατικά που αναλαμβάνετε και αφορούν την διάκριση στην απασχόληση βάσει εθνικής καταγωγής; Θεωρείτε ότι είναι λιγότερα ή περισσότερα, συγκριτικά με άλλα περιστατικά διακρίσεων (όπως θρησκευτικών πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης, κλπ); Πόσα είναι αυτά ανά έτος και από ποιες περιοχές της Ελλάδας είναι τα περισσότερα από αυτά;
7. Ποιες είναι οι πιο συνηθισμένες περιπτώσεις περιστατικών που προσφεύγουν στον φορέα σας; Με ποια κριτήρια γίνεται η κατηγοριοποίηση των περιστατικών; Πώς ενεργείτε με όσα από αυτά δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα σας;
8. Ποια είναι η διαδικασία που ακολουθείτε στο φορέα σας για την καταπολέμηση των συγκεκριμένων περιστατικών διακρίσεων; Ποια είναι τα βήματα και πόσο χρόνο απαιτεί η διαχείριση ενός περιστατικού; Η αντιμετώπιση του αφορά έναν ή περισσότερους θεσμικούς φορείς;
9. Ως προς την έκβαση των περιστατικών, από τι εξαρτάται η επίλυση τους; Υπάρχουν περιπτώσεις που τίθενται σε εκκρεμότητα ή δεν επιλύονται και γιατί;
10. Με αφετηρία την επίλυση περιστατικών διακρίσεων, θεωρείτε ότι η διάκριση είναι φαινόμενο παροδικό ή επαναλαμβανόμενο και γιατί;

## **Γ) Ερωτήσεις συνεργασίας φορέων και αποτελεσματικότητας διαμεσολάβησης**

11. Συνεργάζεστε με άλλους φορείς για θέματα διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή; Ποιο είναι το επίπεδο συνεργασίας; Πώς θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις μεταξύ των φορέων καταπολέμησης των διακρίσεων;
12. Ποια θεωρείτε ότι είναι η αξία της διαμεσολάβησης ως εργαλείο καταπολέμησης των διακρίσεων; Σε σχέση με τους θεσμικούς και μη φορείς; Σε σχέση με τα θύματα των διακρίσεων;
13. Πώς κρίνετε, κατά τη γνώμη σας, την ύπαρξη και λειτουργία θεσμοθετημένων φορέων και δικτύων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα και την Ευρώπη γενικότερα; Με ποιο τρόπο παρέχεται χρησιμότητα στα άτομα που υπόκεινται σε διάκριση, σύμφωνα με την αποτίμησή σας;
14. Σχολιάστε την αποτελεσματικότητα της ελληνικής νομοθεσίας (ν. 4443/2016) και των ευρωπαϊκών οδηγιών (43/2000/ΕΚ και 78/2000/ΕΚ) για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης με βάση την εθνική καταγωγή.
15. Εμπνέει εμπιστοσύνη στους φορείς και τα θύματα των διακρίσεων; Πού οφείλεται αυτό; (θετικά ή αρνητικά). Ποια η αποτίμησή σας για την καταπολέμηση των διακρίσεων γενικότερα στην κοινωνία;

**Δ. Προτάσεις των θεσμικών ή μη φορέων για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση**

16. Ποιες πρακτικές πιστεύετε ότι μπορούν να ενισχύουν την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης;

17. Ποιες ενέργειες θεωρείτε ως αποτελεσματικότερες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο; Έχετε αναλάβει πρωτοβουλίες, ως φορέας, για το σκοπό αυτό και ποιες;

18. Ποιες προτάσεις έχετε υποβάλλει κατά το παρελθόν ή προτείνετε στην παρούσα φάση για την καλύτερη καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση με βάση την εθνική καταγωγή;

19. Οι συγκεκριμένες προτάσεις που απευθύνονται;

20. Μπορείτε να περιγράψετε συνοπτικά τις συνέπειες και την αποτελεσματικότητα που πιστεύετε ότι μπορεί αυτές να επιφέρουν;

