

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ & ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, Κοινωνιολόγος
Εμπειρογνώμονας σε θέματα ισότητας των φύλων

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

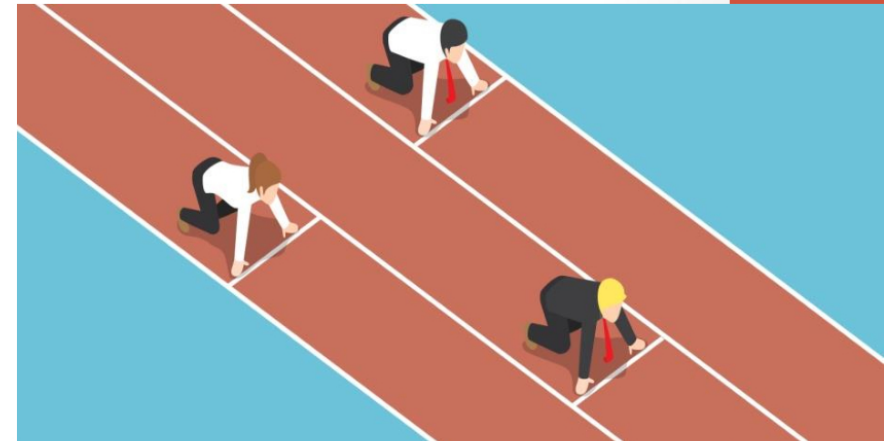
- **Πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν διακρίσεις** λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας και φύλου.
- **Ένα μεγάλο ποσοστό συνεχίζει να αγνοεί την ισχύουσα νομοθεσία** για την παροχή προστασίας κατά των διακρίσεων αυτών.
- Παρά τις σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες και τα βήματα πολιτικής των τελευταίων ετών, **δεν υπάρχει ακόμα μια ολοκληρωμένη και συνεκτική πολιτική** για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Επιπλέον, **δεν έχουν αναληφθεί επαρκείς δράσεις** για να εμπεδώσει η ελληνική κοινωνία το αξιακό υπόβαθρο της σχετικής νομοθεσίας ως *sine qua non* προϋπόθεση.
- Οι διακρίσεις **συντελούνται σε όλους τους κοινωνικούς χώρους** και δυστυχώς, σε πολλούς εργασιακούς.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Οι διακρίσεις είναι μια μορφή ρατσισμού, ενώ παρατηρούνται επίσης **θεσμικές διακρίσεις**, όταν δηλαδή οι θεσμοί της κοινωνίας λειτουργούν με τέτοιους τρόπους που μπορεί να παράγουν άνισα αποτελέσματα για διαφορετικές ομάδες.
- Στόχος των δράσεων κατά των διακρίσεων είναι να εξασφαλισθεί ότι **όλα τα άτομα απολαμβάνουν ισότιμες και δίκαιες προοπτικές πρόσβασης στις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην κοινωνία.**
- Επιπλέον, ο εν λόγω στόχος δεν μπορεί να είναι ένας στιγμιαίος στόχος, όπως πολλών άλλων δημόσιων πολιτικών, καθώς **χρειάζεται να περιλαμβάνει και τη διαδικασία αλλαγής του τρόπου σκέψης** (της κοσμοαντίληψης) και των **μεθόδων άσκησης πολιτικής μέσα στη δημόσια διοίκηση.**

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Η δημόσια διοίκηση (ΔΔ) έχει αποτελέσει **αντικείμενο αμφισβήτησης**, για αρκετές χώρες, κυρίως, αναφορικά με την **αποτελεσματικότητα**, την **αποδοτικότητα** αλλά και την **ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών** προς τους άνδρες και τις γυναίκες πολίτες.
- Η προσπάθεια αντιμετώπισης των προβλημάτων που αναδεικνύονται μέσω του πλαισίου ενάσκησης της δημόσιας διοίκησης οδήγησε στην **ανάπτυξη μιας συζήτησης για τα θέματα ισότητας, αξιοκρατίας και συμπερίληψης δράσεων για την αντιμετώπιση των διακριτικών συμπεριφορών**, έτσι ώστε να βελτιωθούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες.



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Οι προσπάθειες μπορούν να είναι αποτελεσματικές μόνο όταν στηρίζονται στα γερά θεμέλια αφοσιωμένων **δημόσιων αρχών, φορέων ισότητας, της κοινωνίας των πολιτών, συνδικαλιστικών σωματείων και εργοδοτών/-τριών** σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- Η αναγνώριση του προβλήματος των διακρίσεων σημαίνει και την αναγνώριση ότι η διαφορετικότητα χρειάζεται όχι μόνο να **διευθετηθεί**, αλλά και να **προωθηθεί** ως καθοριστικό στοιχείο για την οικονομία, την κοινωνία και τον πολιτισμό.
- Συνεπώς, η **προώθηση της διαφορετικότητας και η καταπολέμηση των διακρίσεων** είναι απαραίτητο να συνιστούν πρωταρχικές προτεραιότητες της δημόσιας διοίκησης, καθώς αποτελεί διαχρονικά τον καθρέφτη της πολιτικής κουλτούρας, λειτουργεί με βάση οργανωτικές δομές, διαδικασίες, ρόλους, σχέσεις, πολιτικές και προγράμματα, ενώ συνδέεται απόλυτα με την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των κρατικών μηχανισμών.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Εξάλλου, η βασική λειτουργία της ΔΔ είναι η εξεύρεση εκείνων των συστημάτων που αποβλέπουν στη σωστή λειτουργία του κράτους, στη μεγιστοποίηση του οφέλους του πολίτη, στην καταπολέμηση της γραφειοκρατίας, στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών.
- Στο επίκεντρο των ενδιαφερόντων των υπηρεσιών του δημοσίου βρίσκεται ο πολίτης, ή όπως τον χαρακτηρίζει η Χάννα Άρεντ, ο άνθρωπος που έχει το δικαίωμα να έχει δικαιώματα.



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Έχει διαπιστωθεί ότι **το 80% των προσπαθειών του δημόσιου τομέα για εφαρμογή αλλαγών καταλήγει σε αποτυχία** (McKinsey, 2018), με αποτέλεσμα **να αυξάνεται η δυσπιστία των πολιτών** έναντι των δημοσίων οργανισμών και των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ κλονίζεται η εμπιστοσύνη ως προς την αποτελεσματικότητά τους για τη διαχείριση των δημοσίων πόρων και τη δυνατότητα εκπλήρωσης των υποχρεώσεών τους απέναντι στην κοινωνία.
- Η δημόσια διοίκηση του 21^{ου} αιώνα καλείται να αποτελέσει τη νέα διοίκηση που να εγγυάται **μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, στοχευμένη δραστηριότητα και άμεση παραγωγικότητα**, στις αυξημένες απαιτήσεις της ραγδαία εξελισσόμενης σύγχρονης κοινωνίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

- Οι αρχές της ισότητας, των ίσων ευκαιριών, της νομιμότητας και της αξιοκρατίας συνιστούν, μεταξύ άλλων, βασικές αρχές για τη **χρηστή διοίκηση**.
- Η αρχή της αξιοκρατίας κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και συνδέεται με την αρχή του κράτους δικαίου και την αρχή της ισότητας. Η αρχή της ισότητας και η απαγόρευση των διακρίσεων θεωρούνται ως έννοιες ομοούσιες, κατά την επικρατούσα άποψη του δικαίου, οι οποίες μαζί με αυτήν της ίσης μεταχείρισης μπορούν να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για την περιγραφή της ίδιας περίπτωσης [νομικής] έννοιας.
- Η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελεί μια ουσιαστική εκδοχή της αρχής της ισότητας, ως προϊόν της αλληλεπίδρασής της με την αρχή του σεβασμού της αξιοπρέπειας του ανθρώπου (Κοφίνης, 2016: 260) και μέσα από νομικά κείμενα που αφορούν σημαντικούς τομείς των κοινωνικών σχέσεων, η έννοια της απαγόρευσης διακρίσεων ενισχύει αυτήν της ισότητας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΔΔ)



ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΔΔ

Οι κυριότερες είναι ακόλουθες:

- Η αρχή της **νομιμότητας** της ΔΔ, η οποία απορρέει από την αρχή του κράτους δικαίου και συνεπάγεται ότι η διοίκηση λειτουργεί στο πλαίσιο των νόμων.
- Η αρχή της **υπεροχής** και της **προστασίας** του **δημόσιου συμφέροντος**.
- Η αρχή της **χρηστής διοίκησης**, η οποία πρέπει να σέβεται την προστασία των δικαιωμάτων του διοικουμένου και να λειτουργεί με επιείκεια.
- Η αρχή της **αναλογικότητας**, δηλαδή της επιλογής μέσων ανάλογων προς τον επιδιωκόμενο από τα όργανα της ΔΔ σκοπό.
- Η αρχή της **αμεροληψίας** των οργάνων της ΔΔ κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- Η αρχή της **ισότητας** και της **αξιοκρατίας**.
- Η αρχή της **διαφάνειας** και της **αποτελεσματικότητας** της διοικητικής δράσης.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

- Η αρχή της νομιμότητας αφορά στην **υποχρέωση της διοίκησης αφενός να σέβεται και αφετέρου να εφαρμόζει τις νομοθετικές διατάξεις** που της επιβάλλουν ενέργειες ή παραλείψεις, καθώς και στον έλεγχο που της ασκεί η διοικητική δικαιοσύνη για την τήρηση των νόμων κατά την άσκηση των καθηκόντων της.
- Με την αρχή της νομιμότητας εκφράζεται η σχέση μεταξύ νομοθετικής εξουσίας και δημόσιας διοίκησης σε ένα κράτος δικαίου με σκοπό την **προώθηση του δημοσίου συμφέροντος**, δηλαδή για το συμφέρον όλων των μελών της κοινωνίας και σχετίζεται την ικανοποίηση βασικών αναγκών όπως η παιδεία, η υγεία, η ασφάλεια, η τάξη, η συγκοινωνία κ.λπ.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

- Διασφαλίζεται από τις διατάξεις των **αρ.1 παρ. 3, 5 παρ. 3, 43 παρ. 1, 78 παρ.1, 81 παρ. 2, 94 και 95 του Συντάγματος** (Δαγτόγλου, 2012).
- Συνιστά **απόρροια του κράτους δικαίου**, καθώς μέσω των κανόνων του επιδιώκεται ο **καθορισμός αλλά και ο περιορισμός της δράσης των κρατικών οργάνων**, καθώς κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, η διοίκηση μπορεί να προβεί μόνον στις ενέργειες που προβλέπονται από τους κανόνες δίκαιου και στον βαθμό που συντρέχουν οι προϋποθέσεις που επιτάσσουν (Σπηλιωτόπουλος, 2010).

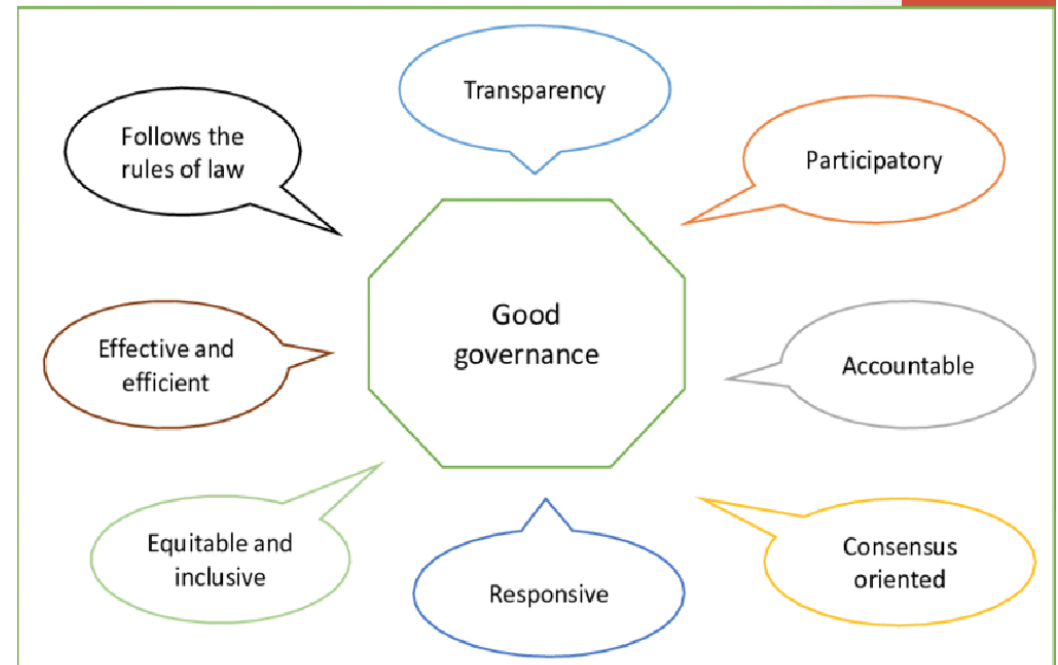


Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

- Η αρχή της νομιμότητας σημαίνει ότι:
 - η **ΔΔ** υπόκειται στο **δίκαιο** και πρέπει να σέβεται τις επιταγές και τις απαγορεύσεις του, δηλαδή οι ενέργειες των οργάνων της οφείλουν να μην είναι αντίθετες προς τους κανόνες του Συντάγματος, του Ευρωπαϊκού δικαίου και των νομοθετικών πράξεων, και
 - η **ΔΔ** μπορεί να περιορίσει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες, καθώς και την ιδιοκτησία των πολιτών μόνο βάσει της νομοθεσίας.
- Δηλαδή, η κατάλυση αυτών των δικαιωμάτων δεν μπορεί να γίνεται αυτόβουλα από τη δημόσια διοίκηση, αλλά να **ενεργείται νομότυπα**, είτε με τη μορφή νόμου είτε έστω με διοικητική πράξη που να στηρίζεται σε ειδική εξουσιοδότηση νόμου.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΧΡΗΣΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

- Η αρχή της χρηστής διοίκησης συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της νομιμότητας, εφόσον η διοίκηση οφείλει όχι απλώς να εφαρμόζει τη νομοθεσία, αλλά και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της εκάστοτε περίπτωσης των διοικουμένων, κρίνοντας την υπόθεσή τους με πνεύμα επιείκειας.



Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

Παραδείγματα παραβίασης της αρχής:

- Ο Δήμος Θεσσαλονίκης δεν εφαρμόζε τη νομοθεσία περί χρήσεων δημοσίων χώρων (και συγκεκριμένα περί τοποθέτησης τραπεζιών και καθισμάτων σε πεζοδρόμια) μη απομακρύνοντας τα αντικείμενα που υπερέβαιναν το προβλεπόμενο ποσοστό κάλυψης και μη ανακαλώντας την άδεια λειτουργίας της επιχείρησης που παραβίασε επανειλημμένα το ποσοστό κάλυψης (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).
- Ο Δήμος Ελευσίνας αρνήθηκε να συμμορφωθεί με δικαστικές αποφάσεις που ακύρωναν δικές του αποφάσεις **περί επιβολής τελών ρύπανσης σε ιδιωτική εταιρεία**. Πολλοί δήμοι αρνούνται να καταβάλουν στους δικαιούχους αποζημιώσεις από απαλλοτρίωση ιδιοκτησιών τους παρά την έκδοση σχετικών δικαστικών αποφάσεων, επικαλούμενοι οικονομική αδυναμία, χωρίς όμως να προτείνουν εναλλακτικό τρόπο αποπληρωμής των εν λόγω οφειλών, όπως λ.χ. τμηματική καταβολή ή ανταλλαγή (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Είναι αδιαφιλονίκητο ότι η **αρχή της ισότητας** αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου, καθώς λόγω του ιδιαιτέρως μεγάλου κανονιστικού της εύρους διαχέεται σε όλους τους κλάδους του.
- Η παρουσία της έχει αυξημένη σημασία, καθώς **καθορίζει τα κριτήρια δράσης της διοίκησης** και θεσπίζει περιορισμούς στις επιλογές του νομοθέτη, επιτάσσοντας την πρόσδεσή του στις **αρχές του κράτους δικαίου**.
- Οι αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας ρυθμίζουν την **επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου**, δεσμεύοντας έτσι τον νομοθέτη και τη διοίκηση, τόσο στο στάδιο των **προσλήψεων** όσο και σε αυτό της **πλήρωσης των θέσεων ευθύνης**, μέσω της οποίας επιβραβεύονται οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι για την εργασιακή τους πορεία.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Η αρχή της ισότητας καθιερώνεται στο **άρθρο 4 παρ. 1 Σ**, το οποίο ορίζει ότι: «**Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου**».
- Η ισότητα αυτή, ωστόσο, γίνεται κατανοητή τόσο ως **ισότητα εντός του νόμου** και ως **ισότητα έναντι του νόμου**.
- Η ισότητα **εντός** του νόμου **δεσμεύει τον νομοθέτη**, ο οποίος κατά τη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων πρέπει να θεσπίζει κανόνες, οι οποίοι δεν παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα **έναντι** του νόμου **δεσμεύει τη διοίκηση** και τα **δικαστήρια**, τα οποία υποχρεούνται να εφαρμόζουν τον νόμο προστατεύοντας την ισότητα ανάμεσα στους πολίτες (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015: 25-26).

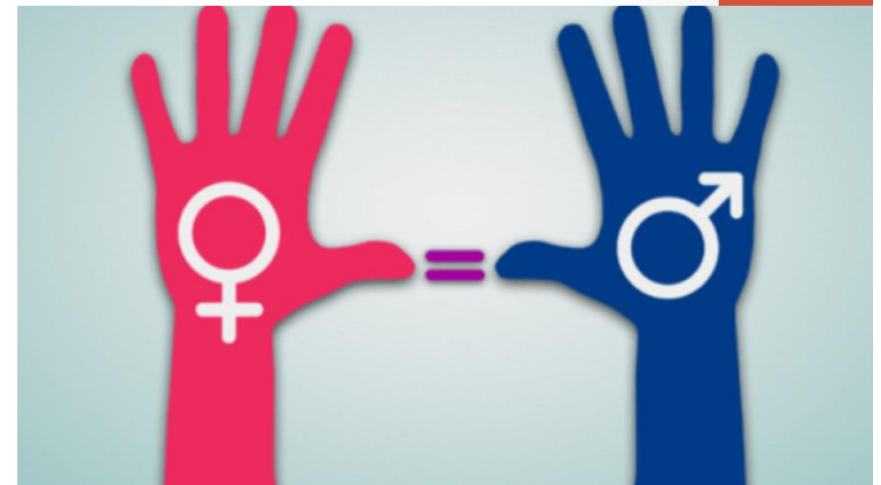
Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Η ισότητα γίνεται κατανοητή, όχι ως **τυπική και αριθμητική**, αλλά ως **ουσιαστική ή αναλογική**.
- Η **τυπική ή αριθμητική ισότητα** επιβάλλει την **όμοια ρύθμιση ανόμοιων καταστάσεων** (π.χ. όσον αφορά τις πολιτικές διαδικασίες, όλοι/-ες απολαμβάνουν το δικαίωμα μιας ψήφου, ανεξαρτήτως των κοινωνικών τους διαφορών).
- Η **αναλογική ή ουσιαστική ισότητα** επιβάλλει την **όμοια μεταχείριση των όμοιων και τη διαφοροποιημένη μεταχείριση των ανόμοιων περιπτώσεων**.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Άλλες διατάξεις του Συντάγματος κατοχυρώνουν ειδικές όψεις της αρχής της ισότητας:

την ισότητα των φύλων, καθώς στο άρθρο 4 παρ. 2 αναφέρεται ότι: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και στο άρθρο 116 παρ. 2 ορίζεται ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων δράσης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την άρση εγκατεστημένων έμφυλων ανισοτήτων.



Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Τα **θετικά μέτρα** χρησιμοποιούνται επομένως για να δοθούν ίσες ευκαιρίες σε μειονεκτούσες ομάδες και για να αποκατασταθεί με τον τρόπο αυτό η πραγματική ισότητα.
- Για την υλοποίηση αυτού του στόχου επιφυλάσσεται μια προτιμησησική μεταχείριση στις ίδιες τις ομάδες. Το γεγονός αυτό καθιστά τα θετικά μέτρα όχι μόνο ένα μέσο υλοποίησης της ουσιαστικής ισότητας, αλλά και ένα θεσμό που σηματοδοτεί τη **μετάβαση από την ισότητα των ατόμων στην ισότητα των ομάδων**.
- Οι θετικές δράσεις νοούνται ως **αντίδοτο στην τυπική / νομική ισότητα** και αποσκοπούν στην επίτευξη εξισωτικών αποτελεσμάτων και όχι μόνον διαδικασιών, ενώ μπορεί να είναι προληπτικές (proactive) ή / και επανορθωτικές, αν και η διαχωριστική γραμμή είναι πολύ λεπτή και βέβαια οι δύο μορφές αλληλοσυμπληρώνονται.

ΘΕΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΑΜΕΣΟΥ & ΕΜΜΕΣΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΟΣ

- Τα **θετικά μέτρα άμεσου αποτελέσματος** επιδιώκουν να εγκαθιδρύσουν την **ισότητα αποτελεσμάτων**, με μηχανισμούς που έχουν ως σκοπό να εξασφαλίσουν σε πρόσωπα, που ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες, συγκεκριμένες θέσεις σε τομείς, όπως η εργασία, η εκπαίδευση, η επιχειρηματική δραστηριότητα ή η πολιτική.
- Στην πράξη τα θετικά μέτρα άμεσου αποτελέσματος ταυτίζονται με τις **ποσοστώσεις (quota)**, οι οποίες θέτουν αριθμητικούς στόχους που θα πρέπει να επιτευχθούν σ' ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- Τα **θετικά μέτρα έμμεσου αποτελέσματος** επιδιώκουν να εξασφαλίσουν την **ισότητα ευκαιριών χωρίς να επεμβαίνουν άμεσα στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα** [π.χ. η παροχή οικονομικών κινήτρων, η χορήγηση υποτροφιών ή χαμηλότοκων δανείων για σπουδές ή για επαγγελματική χρήση, η παροχή διευκολύνσεων, που επιτρέπουν σε άτομα τα οποία ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή].

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Ειδική έκφραση της αρχής της ισότητας συνιστά η **ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας**, η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 22, παρ. 1, εδ. β' και περαιτέρω αναγνωρίζεται και από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ισότητα των φύλων κατά την πρόσβασή τους στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας (Οδηγία 76/207/ΕΟΚ).



Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Η αρχή της **χρηστής διοίκησης** προαπαιτεί την αρχή της ισότητας ως κεντρικό άξονα για την άρση αντινομιών και την επίλυση προβλημάτων, προκειμένου να αποφεύγονται οι άδικες λύσεις για τους/τις διοικουμένους/-ες.
- **Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος σέβεται την αρχή της ισότητας** και αντιμετωπίζει αυτούς/-ες που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με τον ίδιο τρόπο, αποφεύγοντας κάθε ενέργεια που μπορεί να αποτελεί και να χαρακτηριστεί ως αθέμιτη διακριτική μεταχείριση [Ν. 3528/2007 άρθρο 27 παρ. 3 (ΥΚ, ΦΕΚ 26 Α)] (Συνήγορος του Πολίτη, 2012: 27).

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Επομένως:

- Ο/Η υπάλληλος κατά τον χειρισμό υποθέσεων **διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης**. Εάν υπάρχει διαφορά μεταχείρισης, ο/η υπάλληλος διασφαλίζει ότι αυτή δικαιολογείται από τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης υπόθεσης [Ν. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α) και Ν. 3528/2007 άρθρο 107 παρ. 1 περ. ζ, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν. 4057/2012].
- Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος **δεν προβάλλει γραφειοκρατικά ή άλλα προσκόμματα σε βάρος προσώπων** (π.χ. καθυστέρηση χειρισμού υποθέσεων), εξαιτίας του φύλου τους, ή της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής τους, της θρησκείας ή των πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, της αναπηρίας, της ηλικίας ή του γενετήσιου προσανατολισμού τους.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι **δεν επιτρέπεται** ιδίως **κατά την άσκηση διακριτικής ευχέρειας**, να ασκούν τις αρμοδιότητές τους με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τις πεποιθήσεις των πολιτών ή να θέτουν γραφειοκρατικά εμπόδια και να καθυστερούν τον χειρισμό υποθέσεων των διοικουμένων [Σύνταγμα άρθρα 4 παρ. 2 και 5 παρ. 2, Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α), Ν. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α)].
- Ο/Η υπάλληλος εξασφαλίζει ότι **τα μέτρα που λαμβάνονται είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο (αναλογικότητα)**. Φροντίζει τα μέτρα να είναι αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα του επιδιωκόμενου στόχου. Αποφεύγει τον περιορισμό των δικαιωμάτων ή την επιβολή επαχθών μέτρων, όταν αυτά είναι δυσανάλογα προς τη σπουδαιότητα του συμφέροντος που εξυπηρετείται, δημόσιου ή ιδιωτικού [Σύνταγμα άρθρο 25 παρ. 1].

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Η αρχή της αξιοκρατίας είναι αλληλένδετη με την αρχή της αμεροληψίας και επιτάσσει την **πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια** που συνδέονται με την προσωπική αξία και την ικανότητα των ενδιαφερομένων.
- Τα Συντάγματα της επαναστατικής περιόδου (1822, 1823, 1827) προέβλεπαν την αξιοκρατική επιλογή του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών ορίζοντας για τους δημοσίους λειτουργούς ότι «Δοτήρ δε τούτων μόνη η αξιότης εκάστου».



Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Μια από τις βασικότερες εκφάνσεις συνιστά η, με αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια, στελέχωση του Δημοσίου τομέα.
- Η εν λόγω αρχή απέκτησε **συνταγματική κατοχύρωση με την αναθεώρηση του 2001**. Την αρχή της αξιοκρατίας επιβεβαιώνει η συνταγματική αναγνώριση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, άρθρο 103 § 7, όπου και ορίζεται ότι:
- «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει.».

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Έτσι, ορίζεται ότι οι δύο βασικοί τρόποι πρόσβασης στην ελληνική δημόσια διοίκηση είναι:
 - α) ο **διαγωνισμός**, και
 - β) η **επιλογή με αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια**.
- Το Σύνταγμα, επίσης, διαλαμβάνει περί της τήρησης **αυξημένων εγγυήσεων διαφάνειας και αξιοκρατίας** για οποιαδήποτε άλλη διαδικασία επιλογής προσωπικού με νομοθετική πρόβλεψη (άρθρο 103 παρ.7 εδ. β').
- Αποκτώντας, πλέον, συνταγματικό έρεισμα προτάσσει την ανάγκη τοποθέτησης σε θέσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού βίου, των πλέον άξιων και ικανών ατόμων που επιλέγονται με την υιοθέτηση **μεθόδων αντικειμενικών, αδιάβλητων κριτηρίων και διαφανών διαδικασιών**.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Ωστόσο, οι αρχές της αξιοκρατίας και της **διαφάνειας** εφαρμόζονται επίσης στην **υπηρεσιακή εξέλιξη** και την **υπηρεσιακή κατάσταση** των δημοσίων υπαλλήλων.
- Οι αρχές αυτές θεμελιώνονται στον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 4 παρ. 1 (αρχή ισότητας) και 5 παρ. 1 Συντ. (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας) σε συνδυασμό με τη δημοκρατική αρχή (ιδίως άρθρο 1 παρ. 2 και 3 Συντ.) και την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.).



Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Η επιλογή προσώπων για την κατάληψη θέσεων ευθύνης, όπως είναι αυτές των προϊσταμένων οργανικών μονάδων στη Δημόσια Διοίκηση, με αποκλειστικό γνώμονα τις ικανότητες και τα προσόντα τους θα έπρεπε να αποτελεί μια αυτονόητη πρακτική.
- Η επικράτηση των **πελατειακών σχέσεων** και η **ευνοιοκρατία** αποτέλεσαν δυστυχώς τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά στην οργάνωση και τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης.
- Η σταδιοδρομία του/της δημόσιου/-ας υπαλλήλου με βάση την προσωπική του/της αξία και η ισότιμη αντιμετώπισή του/της κατά την υπηρεσιακή του/της εξέλιξη αποτελούν **στοιχειώδεις κανόνες** για τη λειτουργία κάθε συστήματος διοικητικής οργάνωσης που σέβεται τη συνταγματική νομιμότητα και επιδιώκει τη **μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του**.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

- Έτσι, η αρχή της αξιοκρατίας αποτελεί επιμέρους διάσταση της **χρηστής διοίκησης** και διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού μηχανισμού, καθώς παρέχονται **ποιοτικές υπηρεσίες** στους/στις πολίτες χάρη σε αξιοκρατικά επιλεγμένους/-ες υπαλλήλους που στελεχώνουν τις δημόσιες θέσεις.
- Στα πλαίσια της αρχής της χρηστής διοίκησης η αξιοκρατική επιλογή προσωπικού στις δημόσιες θέσεις αφενός **διαφυλάσσει τα συνταγματικά δικαιώματα των ανδρών και γυναικών πολιτών** και αναβαθμίζει τη λειτουργία των υπηρεσιών.
- Αφετέρου, επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι με επαληθεύσιμα αποτελέσματα στη διοικητική πρακτική (**benchmarking**), τα οποία προάγουν το δημόσιο συμφέρον και εξορθολογίζουν την άσκηση δημόσιας πολιτικής προς όφελος των διοικουμένων.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

Είναι βέβαιο ότι η τήρηση και η εφαρμογή της αρχής της αξιοκρατίας μόνον **θετικά αποτελέσματα** μπορεί να επιφέρει, καθώς αποτελεί προαπαιτούμενο για την απόλαυση των συνταγματικών δικαιωμάτων των πολιτών:

- την **εδραίωση του περί δικαίου αισθήματος των πολιτών,**
- την **τόνωση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ της διοίκησης και των διοικουμένων,**
- την **εξασφάλιση της ποιότητας των αποτελεσμάτων στη δημόσια διοίκηση, και**
- την **παγίωση της ορθής αντίληψης της έννοιας της ισότητας, τόσο της τυπικής όσο και της ουσιαστικής.**

Μάλιστα, η ιδιότητα της αρχής της αξιοκρατίας ως πηγή του δημοσίου δικαίου καθιστά δυνατή την επέκτασή της και στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου, μέσω της **αρχής της τριτενέργειας.**

ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ



Συνήγορος του Πολίτη / Ειδική έκθεση για την ίση μεταχείριση, 2019

Οι αναφορές εμφανίζουν το έτος αυτό αύξηση κατά 31% έναντι του 2018, καταγράφοντας τη μεγαλύτερη αύξηση από το 2016, όταν δημιουργήθηκε ο **Κύκλος Ισης Μεταχείρισης**.

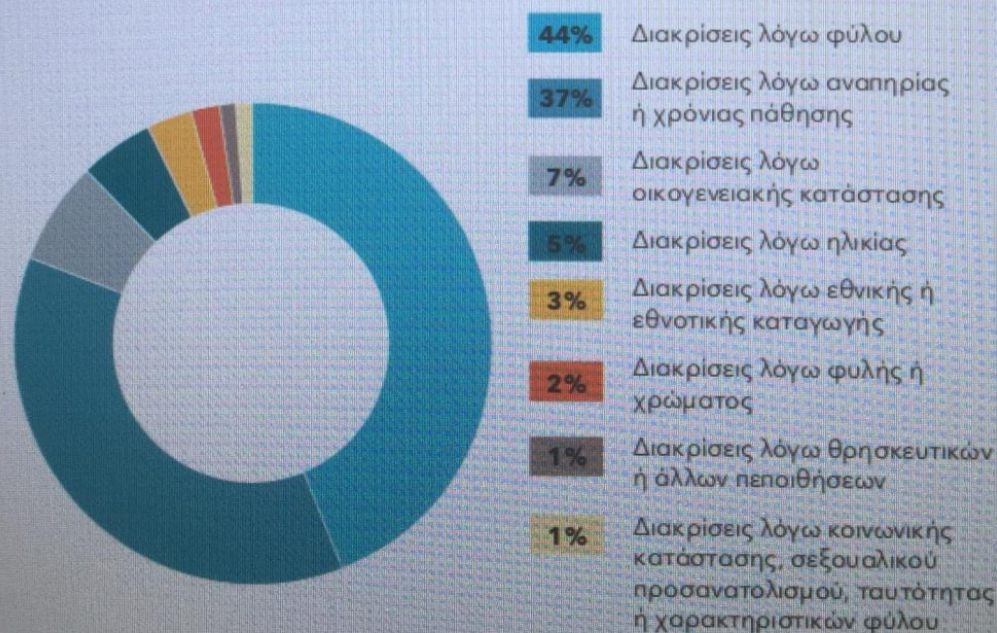
Μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται στις υποθέσεις διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών και στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης

Η χρονιά σε αριθμούς

Από στατιστική άποψη το 2019 αναδεικνύει εντατικά παραγόμενο έργο στο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον αρμόδιο εθνικό φορέα, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Ν. 3896/2010 και στον Ν. 4443/2016.



Θεματική κατανομή των νέων αναφορών

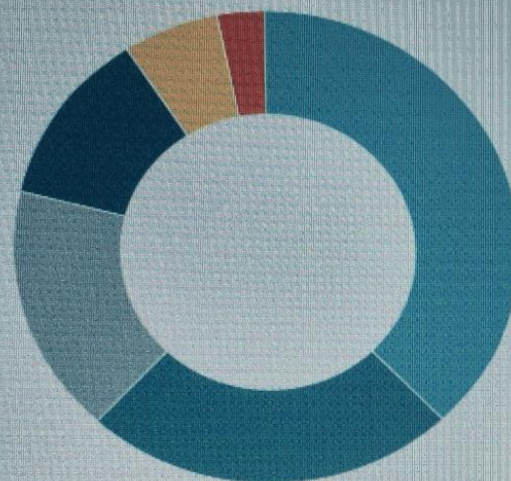


Συνήγορος του Πολίτη
/ Ειδική έκθεση για
την ίση μεταχείριση,
2019

82%

Νέες αναφορές κατά φορέων και υπηρεσιών του Δημοσίου

Κατανομή των αναφορών κατά του Δημοσίου ανά φορέα

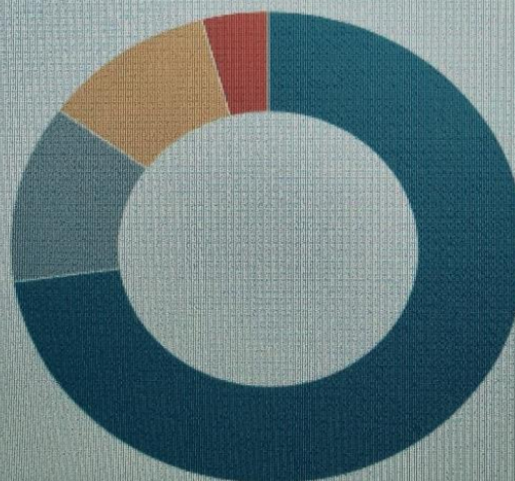


- 38% Ασφαλιστικά ταμεία και άλλοι οργανισμοί του Υπουργείου Εργασίας
- 24% Υπουργείο Εσωτερικών
- 17% Τοπική Αυτοδιοίκηση (κυρίως δήμοι)
- 12% Υπουργείο Παιδείας
- 6% Νοσοκομεία και άλλα ΝΠΔΔ του Υπουργείου Υγείας
- 3% Λοιποί φορείς

18%

Νέες αναφορές κατά ιδιωτών

Θεματική κατανομή αναφορών κατά ιδιωτών



- 73% Διακρίσεις λόγω φύλου
- 12% Διακρίσεις λόγω ηλικίας
- 11% Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης
- 4% Διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης, φυλής ή χρώματος

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Σε διεθνές επίπεδο είναι σημαντική η αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων στο **Συμβούλιο της Ευρώπης** και στον **Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ)**.
- Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η νομολογία του **Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ)** που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και επιβλέπει την εφαρμογή της **Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)** (Σαρρής, 2012), η οποία στο άρθρο 14 καθορίζει τη ρητή απαγόρευση των διακρίσεων, όπως άλλωστε, και ο **Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης** του 1961.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Στο Συμβούλιο της Ευρώπης υφίστανται ειδικά επιφορτισμένα **όργανα** με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Ενδεικτικά:

- το **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** (ΕΔΑΔ) που επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ),
- ο **Επίτροπος για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου**,
- η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων**,
- η **Συμβουλευτική Επιτροπή για προστασία εθνικών μειονοτήτων**, και
- η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας**.

Επίσης, στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ιδίως στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα διαφόρων πιθανώς ευάλωτων ομάδων: **παιδιά και νέοι/-ες, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, διακινούμενοι/-ες εργαζόμενοι/-ες και ηλικιωμένοι/-ες.**

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Ο ΟΗΕ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προαγωγή και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβάνοντας το δικαίωμα στην ισότητα ως ανθρώπινο δικαίωμα.
- Η **Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου** (1948), είναι η Διακήρυξη που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Παρόλο που δεν είναι νομικά δεσμευτικό έγγραφο είναι η βάση για δύο νομικά δεσμευτικά συνθήκες το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Το σύστημα του ΟΗΕ για την **προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων** περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Το **Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα** (ICCPR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC).
- Το **Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα** (ICESCR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR).
- Τη **Διεθνή Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων** (ICERD), η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW).
- Τη Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC), και
- Τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) αξίζει να επισημανθεί ότι εγκρίθηκε το **1979** από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ και περιγράφεται συχνά ως Διεθνής Νόμος για τις γυναίκες. Αποτελείται από ένα προοίμιο και **30 άρθρα**, καθορίζει τι συνιστά διάκριση σε βάρος των γυναικών και θέτει ένα πρόγραμμα εθνικής δράσης για την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων.
- Η Σύμβαση (**άρθρο 1**) ορίζει τη διάκριση σε βάρος των γυναικών ως «... κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να βλάψει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, της ισότητας ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, πολιτικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα».

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Αρχικά, η **ευρωπαϊκή νομοθεσία** κατά των διακρίσεων **απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις** σε ορισμένους, όμως, τομείς μόνο, καθώς προκειμένου να διευκολύνει η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, θεσπίστηκε νομοθεσία, η οποία περιοριζόταν κατά παράδοση στον **τομέα της απασχόλησης**.
- Με τη θέσπιση της **Οδηγίας για τη φυλετική ισότητα το 2000** το πεδίο εφαρμογής της διευρύνθηκε και **συμπεριέλαβε την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και την πρόσβαση στο κρατικό σύστημα πρόνοιας**, καθώς αποφασίστηκε ότι για τη διασφάλιση της ισότητας στον χώρο εργασίας αναγκαία προϋπόθεση αποτελεί η διασφάλιση της ισότητας και σε άλλους τομείς οι οποίοι έχουν ενδεχομένως αντίκτυπο στην απασχόληση.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Στη συνέχεια, θεσπίστηκε η **Οδηγία για την ισότητα των φύλων** στον τομέα των αγαθών και υπηρεσιών, προκειμένου να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της ισότητας των φύλων στα αγαθά και τις υπηρεσίες. Ωστόσο, η Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση του 2000, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας και θρησκείας ή πεποιθήσεων, ισχύει μόνο στον τομέα της απασχόλησης (FRA, 2011).

ZERO DISCRIMINATION
AGAINST WOMEN AND GIRLS



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων παρεμβαίνει στις επιλογές που κάνουν οι άνθρωποι με δύο τρόπους:

- Προβλέπει ότι τα πρόσωπα που βρίσκονται σε όμοιες καταστάσεις πρέπει να τυγχάνουν όμοιας μεταχείρισης και να μην υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση λόγω κάποιου ιδιαίτερου «προστατευόμενου» χαρακτηριστικού, το οποίο διαθέτουν. Αυτές είναι οι «άμεσες» διακρίσεις.
- Προβλέπει ότι τα πρόσωπα που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις πρέπει να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχείρισης στον βαθμό που αυτό απαιτείται προκειμένου να τους επιτρέπεται η αξιοποίηση συγκεκριμένων ευκαιριών σε ισότιμη βάση με άλλα πρόσωπα. Ως εκ τούτου, κατά την εφαρμογή συγκεκριμένων πρακτικών ή τη θέσπιση συγκεκριμένων κανόνων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ίδια ακριβώς προστατευμένα χαρακτηριστικά. Αυτές είναι οι «έμμεσες» διακρίσεις.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Τα κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, θέσπισαν το 1950 την **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)**, η οποία βασιζόταν στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και επέβαλε στα μέλη τη νομικώς δεσμευτική υποχρέωση να διασφαλίζουν μια σειρά ανθρωπίνων δικαιωμάτων για όλους τους ανθρώπους που βρίσκονται εντός της δικαιοδοσίας τους (όχι μόνον, δηλαδή, στους πολίτες τους).



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται με το **άρθρο 14 της ΕΣΔΑ**, το οποίο διασφαλίζει την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση των λοιπών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η Σύμβαση.
- Το 12^ο πρωτόκολλο (2000) της ΕΣΔΑ, επεκτείνει ακόμη περισσότερο το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων **διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση όλων ανεξαιρέτως των δικαιωμάτων** (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων που αναγνωρίζουν οι εθνικές νομοθεσίες)
- **Άρθρο 1 - Γενική απαγόρευση των διακρίσεων:** 1. *Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση.* 2. *Κανείς δεν θα υφίσταται διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή ιδίως βάσει των λόγων που αναφέρονται στην παράγραφο 1.*

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Η ενωσιακή έννομη τάξη, από την **ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης απαγορεύει κάθε διάκριση βάσει ιθαγένειας και φύλου** και επιδιώκει, με την έκδοση Οδηγιών, κυρίως την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών για αμοιβές, επαγγέλματα και κοινωνική ασφάλιση και τη διασφάλιση δικαιωμάτων για τη μητρότητα και τη γονική άδεια, αλλά και την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και την αγορά εργασίας.



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

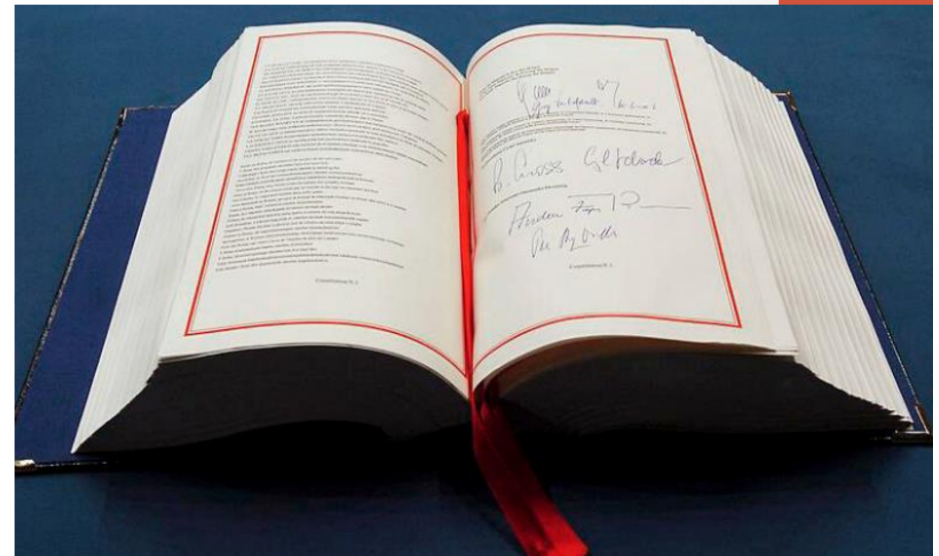
- Σαράντα χρόνια μετά το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957), και ενώ είχαν αναπτυχθεί θεσμικές ρυθμίσεις και δράσεις για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της ΕΕ, η **ισότητα των φύλων ως βασική προτεραιότητα και η ενσωμάτωσή της σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές εντάχθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)**.
- Το **άρθρο 3.2** για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές, το **άρθρο 141.4** για τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, το **άρθρο 13** για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων μέσω κοινοτικών δράσεων αποτέλεσαν σημαντικούς σταθμούς στην πορεία της ΕΕ προς την ισότητα (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2017).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Με τη **Συνθήκη της Λισαβόνας**, που άρχισε να ισχύει τον Δεκέμβριο του **2009**, καθιερώθηκε στις ιδρυτικές Συνθήκες η δεσμευτική ισχύς του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2011).
- Επιπλέον, το άρθρο 6 της Συνθήκης για την ΕΕ προσδίδει στον Χάρτη την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών. Ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις για την ισότητα (**αρ. 20**), την απαγόρευση διακρίσεων (**αρ. 21**), την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία (**αρ. 22**), την ισότητα γυναικών και ανδρών (**αρ. 23**), την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες (**αρ. 26**).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Ο Χάρτης συγκεντρώνει σε ένα μόνο έγγραφο δικαιώματα που μέχρι τότε ήταν διάσπαρτα στις διάφορες νομοθετικές πράξεις, όπως στις εθνικές νομοθεσίες και τη νομοθεσία της ΕΕ, καθώς και στις διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης, των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ).



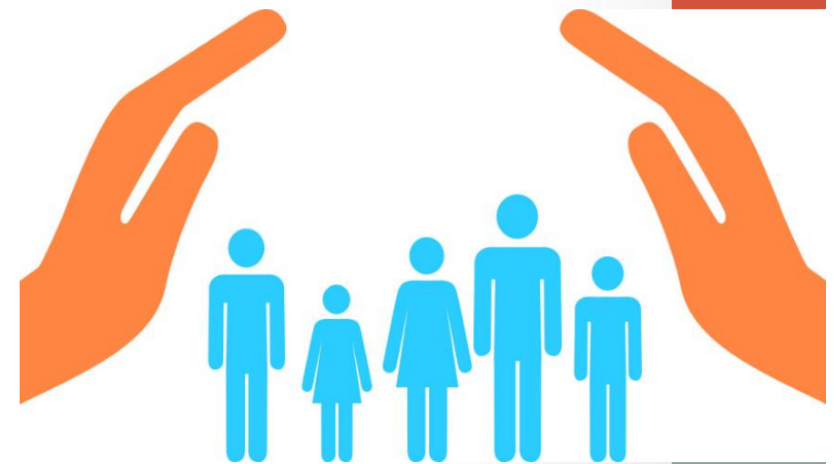
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων και απαγορεύει τις φυλετικές και εθνοτικές διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης, τις διακρίσεις στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγειονομική περίθαλψη, στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στη στέγαση (γνωστή και ως οδηγία για τις φυλετικές διακρίσεις ή οδηγία για τη φυλετική ισότητα).



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Οδηγία 2000/78/ΕΚ, της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την **ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία**, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης για λόγους θρησκείας, ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού (**γνωστή και ως οδηγία πλαίσιο για την απασχόληση ή οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση**).



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Επιπρόσθετα, για την **ισότητα των φύλων** υπάρχουν δύο **Οδηγίες**:

- **Οδηγία 2004/113/ΕΚ**, της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- **Οδηγία 2006/54/ΕΚ**, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Οι Οδηγίες απαγορεύουν τη διάκριση από φυσικά και νομικά πρόσωπα **στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα**, προστατεύουν ενάντια στις διακρίσεις για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους όλους/-ες όσοι/-ες βρίσκονται σε κράτος-μέλος ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους.
- Επίσης για τον/την εργοδότη/-τρια η Οδηγία 2000/78/ΕΚ (άρθρο 5) **απαιτεί να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα (εύλογες προσαρμογές) για τα άτομα με αναπηρία**, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται για αυτόν/-ή «δυσανάλογη επιβάρυνση».
- Στα θύματα των διακρίσεων πρέπει να διασφαλίζεται σε όλα τα κράτη-μέλη η **πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες**.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Επιπλέον, η ΕΕ, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση των έμφυλων διακρίσεων, έχει εντάξει τη στρατηγική **gender mainstreaming** στον βασικό άξονα χάραξης και εφαρμογής κάθε πολιτικής, ιδιαίτερα, στον τομέα της απασχόλησης, πέραν των παραδοσιακών μέτρων.
- Επιπροσθέτως, το **1998** η Επιτροπή εδραίωσε τη στρατηγική της για την **εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα (gender impact assessment)**, προκειμένου να αποφεύγονται οι ανεπιθύμητες επιπτώσεις των πολιτικών και να βελτιωθεί η ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους.
- Το **1999** η υιοθέτηση της διπλής στρατηγικής (θετικά μέτρα και gender mainstreaming) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε ώθηση στην εφαρμογή της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές των Διαρθρωτικών Ταμείων, καθώς **προωθήθηκε ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα μέτρα.**

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Όλα ανεξαιρέτως τα κράτη-μέλη της ΕΕ έχουν υπογράψει τις ακόλουθες συνθήκες των ΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίες απαγορεύουν στο σύνολό τους τις διακρίσεις (FRA, 2011):

- το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR),
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR),
- τη Διεθνή Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικής διάκρισης (ICERD),
- τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW),
- τη Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και τη σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (CRC), και
- τη Σύμβαση του 2006 για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Η **αρχή της ισότητας των φύλων** καθιερώθηκε με το **Σύνταγμα** του **1975** και θεμελιώθηκε τη δεκαετία του '80 με την εισαγωγή σημαντικών νομοθετικών και θεσμικών αλλαγών που συνεχίζονται μέχρι σήμερα, με τελευταίο τον **N. 4604/2019** για την Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων.
- Το Σύνταγμα της Ελλάδας (**άρθρα 4 και 116**) αλλά και μια σειρά νομοθετημάτων, με τελευταίο τον **N. 4443/2016**, προβλέπουν την **προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων** λόγω φυλής, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικού ή σεξουαλικού προσανατολισμού, φυσικών ή άλλων ιδιαιτεροτήτων, οικογενειακής κατάστασης κ.λπ.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Το ισχύον Σύνταγμα περιέχει **ρητές αναφορές στην απαγόρευση των διακρίσεων**. Στο **άρθρο 5 παρ. 2** σύμφωνα με το οποίο όσοι/-ες βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων.
- Επίσης, στο **άρθρο 13 παρ. 1 εδαφ. β'** ορίζεται ότι η απόλαυση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων **δεν εξαρτάται από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις καθενός**, ενώ στο **άρθρο 22** προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.



ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Στο ελληνικό Σύνταγμα προστατεύονται η **αρχή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας** (αρ. 2 § 1), η **ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας** και η **συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή** της χώρας (5 § 1), η **αρχή της ισότητας** (4), το δικαίωμα στην **προστασία της υγείας και της γενετικής ταυτότητας** (5 § 5), η **ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης** (13 § 1), η ελευθερία γνώμης και τύπου (14 § 1,2), η ελευθερία τέχνης, επιστήμης, έρευνας και διδασκαλίας (16 § 1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (20 § 1), η προστασία προσωπικών δεδομένων (9 Α), το δικαίωμα δωρεάν παιδείας (16 § 4), η **προστασία της οικογένειας, γάμου, μητρότητας, παιδικής ηλικίας, πολύτεκνων, ατόμων με αναπηρίες** (21 § 1,2,6), το δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (22 § 1).
- Σε αυτά προστίθενται η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου (25 § 1) και η μέριμνα του κράτους για **άρση των ανισοτήτων** που υφίστανται στην πράξη, **ιδίως σε βάρος των γυναικών** (116 § 2).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Με τον **N. 3304/2005** «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», **ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK 2000** για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για **την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία**, με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Με τον **N. 3488/2006** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», **ενσωματώνεται η Οδηγία 2002/73/ ΕΚ**. Ο νόμος αυτός **αποτελεί τον πρώτο ειδικό νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου** στη χώρα μας.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Με τον **N. 3896/2010** «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», το προηγούμενο καθεστώς αντικαθίσταται και **ενσωματώνεται η Οδηγία 2006/54/ΕΚ της 5ης Ιουλίου 2006**.
- Ο **Συνήγορος του Πολίτη** παραμένει ο αρμόδιος φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα σε πεδία πέραν της απασχόλησης, όπως η κοινωνική προστασία, οι παροχές, τα αγαθά και οι υπηρεσίες (με εξαίρεση την παροχή αγαθών και υπηρεσιών στον ιδιωτικό τομέα, όπου η οικεία αρμοδιότητα ανατίθεται στον Συνήγορο του Καταναλωτή σύμφωνα με τον **N. 3769/2009**).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Στον Ν. 3896/2010 προβλέπεται επίσης, ειδική προστασία για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.
- Με τον Ν. 4074/2012 κυρώθηκε από την Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και το Προαιρετικό Πρωτόκολλό της.
- Με τον Ν. 4356/2015 επέρχονται αλλαγές στο σύμφωνο συμβίωσης, το οποίο μέχρι τότε ρυθμιζόταν από τον Ν. 3719/2008, επεκτείνοντας τη δυνατότητα σύστασης συμφώνου συμβίωσης μεταξύ δύο ενήλικων προσώπων, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Βάσει του άρθρου 15 συστήνεται το συλλογικό συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο «Εθνικό Συμβούλιο κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας».

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Με τον **N. 4443/2016** αναθεωρείται και καταργείται ο N. 3304/2005, ενώ παράλληλα **ενσωματώνεται και η Οδηγία 2014/54/ΕΚ** περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο πλαίσιο του ΕΟΧ, **αναθέτοντας τη συνολική αρμοδιότητα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον ΣτΠ**, ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για διακρίσεις στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα.
- Διευρύνονται οι λόγοι διάκρισης και προστίθενται ως προστατευόμενοι λόγοι στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, **η χρόνια πάθηση, η οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση και η ταυτότητα φύλου ή τα χαρακτηριστικά φύλου**. Ο N. 4443/2016, **θεσπίζει αντιστροφή του βάρους απόδειξης** σε περίπτωση που ένα πρόσωπο προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης μη παραβίασης της αρχής.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

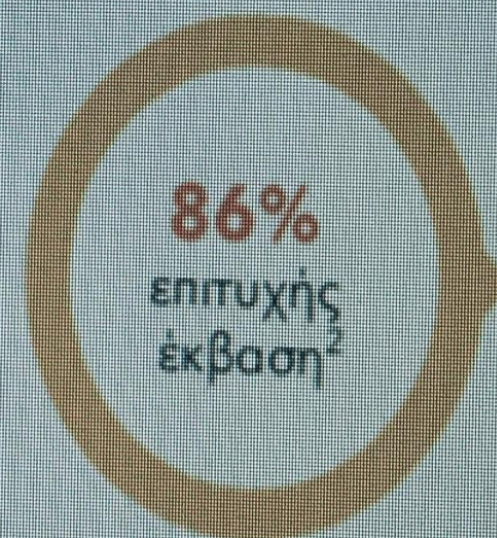
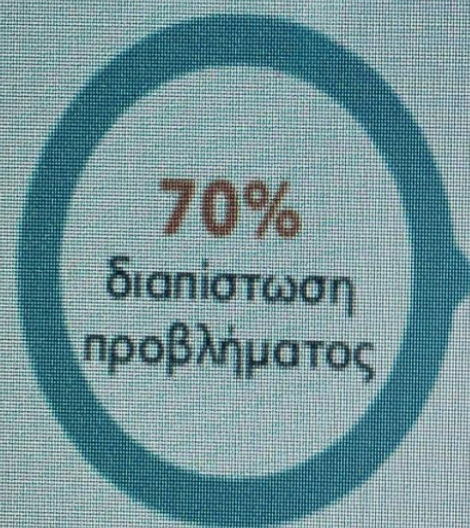
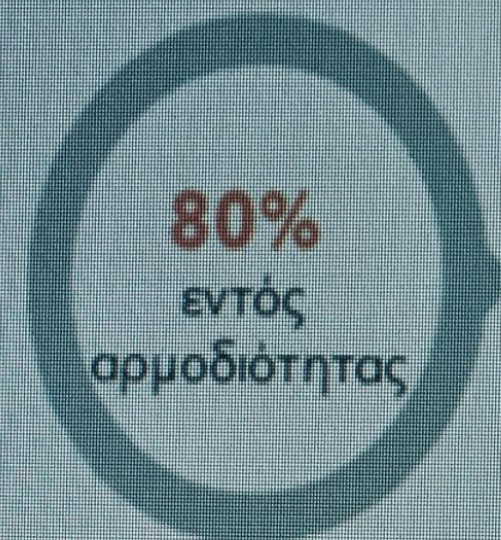
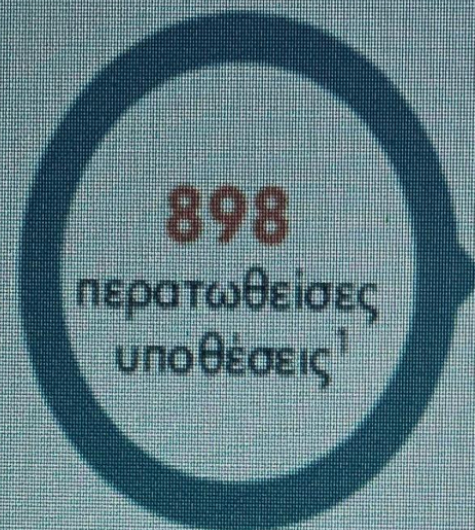
- Με τον **N. 4488/2017**, η νομοθεσία αυτή (N. 4074/2012) συμπληρώθηκε με τη θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεων κατ' εφαρμογή της Σύμβασης, αποκτώντας καθολική εφαρμογή το κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, κατά το οποίο **άτομα με αναπηρία νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες**, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους (βλ. άρ. 60 παρ. 1).
- Ο **Συνήγορος του Πολίτη**, σύμφωνα με το άρθρο 72 είναι ο φορέας προώθησης της εφαρμογής της Σύμβασης, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 33 (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017).

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Με τον **N. 4604/2019** για πρώτη φορά νομοθετείται αυτοτελές θεσμικό πλαίσιο για την **προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών**, το οποίο διέπεται από μια συνολική θεώρηση των έμφυλων σχέσεων, χωρίς να αντιμετωπίζεται το γυναικείο φύλο ως μια «ειδική κατηγορία», όπως ισχύει μέχρι σήμερα σε διατάξεις και ρυθμίσεις του οικογενειακού και εργατικού δικαίου, του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, τις κοινοτικές οδηγίες και τις διεθνείς συμβάσεις που η Ελλάδα έχει κυρώσει.
- Προσδιορίζονται μέσω αυτού οι **βασικές έννοιες**, οι **μηχανισμοί/φορείς** για την πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, η **ένταξή της στις δημόσιες πολιτικές και στον ιδιωτικό βίο**, καθώς και η **διαμόρφωση και οργάνωση ενός δικτύου μόνιμων δομών**, ανά τη χώρα, με αντικείμενο δράσης την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

Περατωθείσες υποθέσεις εντός του 2019



ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ / ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- Αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί διαμαρτυρήθηκαν στον Συνήγορο για τις ανισότητες που υφίστανται έναντι των μόνιμων εκπαιδευτικών σε ό,τι αφορά το **καθεστώς χορήγησης αδειών σχετιζόμενων με τη μητρότητα**, καθώς δεν δικαιούνταν άδειες μητρότητας πέραν της άδειας τοκετού και λοχείας.
- Ο Συνήγορος υπέβαλε συγκεκριμένη πρόταση στο αρμόδιο υπουργείο, η οποία έγινε δεκτή και περιελήφθη **στο άρθρο 26 του Ν. 4599/2019**. Με τη ρύθμιση αυτή αποκαταστάθηκε ένα διαχρονικό έλλειμμα στην ισότιμη προστασία της μητρότητας.

ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ / ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- **Εργαζόμενη σε δημόσια υπηρεσία**
διαμαρτυρήθηκε για το ότι μόνον εκείνη μεταξύ των συναδέλφων της, που τυγχάνουν όλοι άνδρες, **αποκλείεται από κενές θέσεις ευθύνης**, ενώ υποχρεούται να μετακινείται αλλεπάλληλα σε διάφορα τμήματα με καθήκοντα που δεν άπτονται της ειδικότητάς της.
- Ο Συνήγορος με Πόρισμά του κατέδειξε ότι υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις ότι η εργαζόμενη υφίσταται διάκριση λόγω φύλου και υπέδειξε στην υπηρεσία της να την απασχολεί στο εξής με όρους που να διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση με τους άνδρες υπαλλήλους του κλάδου της (υπόθεση 249094).

ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΦΥΛΟ / ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- Πατέρας δημόσιος υπάλληλος ζήτησε να λάβει άδεια υιοθεσίας τέκνου.
- Η υπηρεσία του αρνήθηκε τη χορήγηση άδειας, καθώς, βάσει του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, η άδεια προβλέπεται μόνο για γυναίκες. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η εν λόγω διάταξη του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα εισάγει άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά τον Ν. 3896/2010. Με νέα νομοθετική ρύθμιση τροποποιήθηκε ο Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας (άρ. 52 και 53 Ν. 3528/2007) και προβλέφθηκε το δικαίωμα λήψης της σχετικής άδειας και για θετούς πατέρες (υπόθεση 240353).

ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ / ΑΓΑΘΑ-ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- Σε οργανωμένη παραλία την οποία διαχειρίζεται δημοτική επιχείρηση επιτρεπόταν η **είσοδος αλλοδαπών από χώρες εκτός Σένγκεν μόνο με επίδειξη διαβατηρίου**, ενώ παράλληλα απαγορεύτηκε η είσοδος σε υπήκοο Συρίας επειδή ήταν κάτοχος δελτίου αιτούντος διεθνή προστασία.
- Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η δημοτική επιχείρηση **παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής** κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και διαβίβασε το σχετικό Πόρισμα στην αρμόδια εισαγγελική αρχή (υποθέσεις 246084, 246598, 249915).

ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ / ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- Σε προκήρυξη οργανισμού του Δημοσίου για θέση Γενικού Διευθυντή περιλήφθηκε όρος που προέβλεπε ότι, για να συμμετέχουν στη διαδικασία υποψήφιοι που είχαν αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση, έπρεπε να έχει παρέλθει τουλάχιστον ένα έτος από την απόκτησή της.
- Ο Συνήγορος επισήμανε στον οργανισμό ότι ο όρος αυτός εισάγει διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής και ο φορέας τον απέσυρε άμεσα από την προκήρυξη (υπόθεση 263328).

ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ / ΑΓΑΘΑ-ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Συνήγορος
του Πολίτη /
Ειδική
έκθεση για
την ίση
μεταχείριση,
2019

- ΑμεΑ ζήτησε να εξυπηρετηθεί κατά προτεραιότητα σε νοσοκομείο, επικαλούμενο την αναπηρία του.
- Η αρμόδια υπάλληλος, μη διαβλέποντας ορατή αναπηρία, συμπεριφέρθηκε απαξιωτικά. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στον φορέα ζητώντας να ενημερωθεί για το πώς εφαρμόζεται η, σύμφωνα με εγκύκλιο, πρόβλεψη για κατ' εξαίρεση παράκαμψη της σειράς προτεραιότητας υπέρ των ΑμεΑ στα τμήματα παροχής ιατρικών υπηρεσιών μη κατεπείγουσας ανάγκης. Η διοίκηση του νοσοκομείου ανταποκρίθηκε θετικά και ανάρτησε πινακίδες για την κατά προτεραιότητα εξυπηρέτηση των ΑμεΑ, ως υπενθύμιση της σχετικής υποχρέωσης (υπόθεση 235332).

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «**άμεση διάκριση**» νοείται **όταν ένα πρόσωπο υφίσταται**, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου **μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

- Σε προκήρυξη για θέση εργασίας στη μηχανογράφηση δημοτικής επιχείρησης **αποκλείονται οι υποψήφιοι/-ες άνω των 35 ετών.** Για κρίσεις σχετικές με ανάληψη θέσεων ευθύνης ανακοινώθηκε ότι θα αποκλεισθούν υπάλληλοι και ιδίως γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 10)
- Η άρνηση ενός εργοδότη να προσλάβει μία γυναίκα, **επειδή αυτή είναι έγκυος**, συνιστά άμεση διάκριση με βάση το φύλο

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «**έμμεση διάκριση**» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

- Για την καταβολή μιας κοινωνικής παροχής τίθεται ως προϋπόθεση οι δικαιούχοι να έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Με το κριτήριο αυτό, μέλη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (αναλφάβητοι/-ες, Ρομά), αποκλείονται από την παροχή.
- Για τη συμμετοχή υποψηφίων σε διαγωνισμό τίθεται ως προϋπόθεση να έχουν παρέλθει τρία χρόνια από την πολιτογράφησή τους. Το κριτήριο αυτό διαφοροποιεί με αθέμιτο τρόπο τους Έλληνες πολίτες με βάση την εθνική τους καταγωγή.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

- Εργοδότης ζητάει να προσλάβει υπαλλήλους που διαθέτουν **δίπλωμα οδήγησης**, χωρίς η απαίτηση αυτή να σχετίζεται με τα καθήκοντα της θέσης. Το κριτήριο αυτό θέτει τα τυφλά ή επιληπτικά άτομα σε μειονεκτική θέση έναντι του υπόλοιπου πληθυσμού (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 10).
- Χαρακτηριστική περίπτωση έμμεσης διάκρισης αποτελεί η **θέσπιση ενιαίου κατώτατου ύψους 1,70 μ.** και για τα δύο φύλα σε βάρος γυναικών υποψηφίων για την εισαγωγή στις Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛΑΣ) και στο Πυροσβεστικό Σώμα. Πρόκειται για έναν ουδέτερο μεν όρο, ο οποίος όμως θέτει στην πράξη σε μειονεκτική θέση ένα δυσανάλογα μεγάλο ποσοστό γυναικών υποψηφίων έναντι των ανδρών.

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «**παρενόχληση**» νοείται η διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

- Οι συνάδελφοι ενός ατόμου με αναπηρία καθημερινά το κατηγορούν ότι δεν κάνει σωστά τη δουλειά του και ότι εν τέλει δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του λόγω της αναπηρίας του.
- Οι συνάδελφοι ομοφυλόφιλου εργαζόμενου τον χλευάζουν καθημερινά και του απευθύνονται με απαξιωτικό τρόπο και υβριστικές εκφράσεις (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Εργοδότης παρενοχλεί σεξουαλικά υφιστάμενή του με μηνύματα ερωτικού περιεχομένου κάνοντάς της προτάσεις για συνάντηση εκτός γραφείου (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11)

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Ένας εργοδότης αρνείται να προσλάβει μια υποψήφια που έχει όλα τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, επειδή είναι μητέρα παιδιού με αναπηρία, θεωρώντας ότι είναι πολύ πιθανό να απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία της για να φροντίζει το παιδί της (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Εργαζόμενος ο οποίος διατηρεί φιλικές σχέσεις με τοξικοεξαρτημένο άτομο υπόκειται δυσμενή μεταχείριση, καθώς οι συνάδελφοί του θεωρούν ότι και ο ίδιος είναι τοξικοεξαρτημένος (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 11).

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους προαναφερόμενους λόγους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Η αλλοδαπή συνδικαλίστρια, για παράδειγμα, που υφίσταται παρενόχληση από ανθρώπους της εργοδοσίας, η γυναίκα Ρομά που αποκλείεται συστηματικά από τους δημόσιους χώρους, η μουσουλμάνα που απολύεται γιατί επιμένει να φορά την ισλαμική μαντίλα στον χώρο εργασίας, τα ηλικιωμένα άτομα με αναπηρία που περιθωριοποιούνται στην αγορά εργασίας, κ.λπ. (Δεληγιάννη-Δημητράκου, 2012).



ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες ασθένειες η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Εργοδότης αρνείται να διαμορφώσει κατάλληλα την είσοδο του κτιρίου, προκειμένου να καταστεί προσβάσιμο σε εργαζόμενο/-η με αναπηρία (Λυκοβαρδή & Βερέμης, 2017: 12).



ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ



ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΔ

- Η ευπάθεια έναντι των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης είναι **συνέπεια κοινωνικών, πολιτισμικών, οικονομικών και πολιτικών συνθηκών** και **όχι εγγενής σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων** (Tajfel, 1981).
- Ειδικότερα, **οι γυναίκες και τα κορίτσια που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες υφίστανται συχνά πολλαπλές διακρίσεις που συνδέονται με το φύλο τους**, ενώ έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε ενημέρωση, προστασία, υποστήριξη και αποκατάσταση όταν παραβιάζονται τα δικαιώματά τους.
- Οι έμφυλες διακρίσεις προκύπτουν από **αλληλεπιδράσεις μεταξύ βιολογικού φύλου και των κοινωνικά κατασκευασμένων ταυτοτήτων** των ατόμων, δηλαδή των χαρακτηριστικών, των ρόλων και του κοινωνικού και πολιτισμικού νοήματος που αποδίδει η κοινωνία στις βιολογικές διαφορές των φύλων. Τέτοιες αλληλεπιδράσεις έχουν ως **αποτέλεσμα** ιεραρχικές και άνισες σχέσεις και ρόλους μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και εντός του ίδιου φύλου, και διαμορφώνουν τη μειονεκτική κοινωνική θέση των γυναικών.

ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΔ

- Πολλαπλές μορφές έμφυλων διακρίσεων τέμνονται οριζόντια από άλλους παράγοντες (**intersectionality**), όπως η κοινωνική τάξη, η θρησκεία, η φυλή, η εθνικότητα, η αναπηρία, τα άτομα που έχουν προσβληθεί από τον ιό HIV / AIDS, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η ταυτότητα φύλου, γεγονός που αυξάνει παραπέρα τον κίνδυνο οικονομικής κακομεταχείρισης, αποκλεισμού και βίας κατά των γυναικών, κ.λπ.



Έμφυλα στερεότυπα

Τα στερεότυπα σχετικά με τους άνδρες και τις γυναίκες:

- Έχουν σημαντικές, αρνητικές επιπτώσεις στην κοινωνική ζωή και στις μεταξύ τους σχέσεις, που συχνά διακρίνονται για τον **ιεραρχικό και εξουσιαστικό τους χαρακτήρα** και οι οποίες, σε διαλεκτική σχέση με την κοινωνικότητα, διαποτίζουν κάθε κοινωνική πρακτική και αρθρώνονται στην κουλτούρα της καθημερινής ζωής, στην οργάνωση των ταυτοτήτων και στην παραγωγή και κατανάλωση των τρόπων ζωής.
- **Καθορίζονται κοινωνικά** από τον πολιτισμό, τη θρησκεία ή τους κοινωνικά αποδεκτούς τρόπους σκέψης που συγκροτούν τη συλλογική κοινωνική συνείδηση.
- Χαρακτηρίζονται συνήθως από την **περιθωριοποίηση των γυναικών** στη λήψη αποφάσεων και άλλες μορφές κατανομής της εξουσίας τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια σφαίρα της ζωής.

Έμφυλα στερεότυπα

Τι ρόλο εξυπηρετούν;

- Τα έμφυλα στερεότυπα έχουν έναν «δικαιολογητικό» ρόλο: δικαιολογούν τη συμπεριφορά μας και το κοινωνικό σύστημα ή τη συμπεριφορά μιας κοινωνικής ομάδας μέσα στην οποία αναγνωρίζουμε τον εαυτό μας.
- Παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή μας, αφού επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και τους γύρω μας, τον τρόπο που διαμορφώνουμε την κρίση και τη συμπεριφορά μας και, εντέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες.

Προκαταλήψεις / γενικά....

- Οι προκαταλήψεις δημιουργούνται συνειδητά, ελέγχονται γνωστικά και στις περισσότερες περιπτώσεις εκδηλώνεται η αρνητική τους πλευρά.
- Η προκατάληψη ως κοινωνικό φαινόμενο, είναι η **δύσπιστη, καχύποπτη, υποτιμητική, εχθρική ή και εγκληματική στάση των μελών μιας ομάδας προς τα μέλη μιας άλλης και χαρακτηρίζεται από αναληθείς πεποιθήσεις, γενικεύσεις και υπεραπλουστεύσεις για τα μέλη της άλλης ομάδας.**
- Αποτελεί τη διομαδική μεροληψία και τη συστηματική τάση αξιολόγησης των μελών των ομάδων σε σχέση με την ομάδα στην οποία ανήκουν τα άτομα. Η μεροληψία αφορά τη συμπεριφορά (**διάκριση**), τις στάσεις (**προκατάληψη**) και τη γνωστική διάσταση του εαυτού (**στερεότυπα**).

Έμφυλες προκαταλήψεις

- Είναι τυποποιημένες και απλουστευμένες θετικές ή αρνητικές εντυπώσεις που συχνά σχηματίζονται για τους/τις άλλους/ες.
- Έτσι, όταν χρησιμοποιείται ένα στερεότυπο, οι άνθρωποι που τις/τους αφορά περιβάλλονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επειδή θεωρείται ότι ανήκουν σε συγκεκριμένη ομάδα, γεγονός που οδηγεί σε γενικεύσεις και συμπεράσματα με βάση πολυάριθμους παράγοντες, π.χ. το χρώμα του δέρματος, τον τρόπο ένδυσης, το θρήσκευμα, το φύλο κ.ά.



Παραδείγματα σεξισμού...

Στον πολιτισμό και τον αθλητισμό:

- Αθλήτριες που απεικονίζονται στα μέσα ενημέρωσης σύμφωνα με τον οικογενειακό τους ρόλο και όχι τις δεξιότητες και τις δυνάμεις τους.
- Υποτίμηση των ανδρών που παίζουν «γυναικεία» αθλήματα.
- Γυναίκες με σέξι ενδυμασία ως «διακόσμηση» σε πολιτιστικές ή αθλητικές εκδηλώσεις.
- Απουσία γυναικείας εργασίας σε εκθέσεις τέχνης.
- Έλλειψη ουσιαστικών ρόλων για τις γυναίκες στον κινηματογράφο και η ουσιαστική απουσία ρόλων για τις μεγαλύτερες σε ηλικία ηθοποιούς.
- Έλλειψη χρηματοδότησης για κινηματογραφική παραγωγή στην οποία οι γυναίκες έχουν ηγετικό ρόλο.
- Χρήση ελάχιστων πόρων για τη γυναικεία τέχνη.

Παραδείγματα σεξισμού...

Στην εκπαίδευση:

- Εγχειρίδια που περιέχουν στερεοτυπικές εικόνες γυναικών / ανδρών, αγοριών / κοριτσιών.
- Η απουσία των γυναικών ως συγγραφέων, ιστορικών ή πολιτιστικών μορφών στα εγχειρίδια.
- Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και εκπαίδευσης που αποθαρρύνει τη μη στερεοτυπική επιλογή σταδιοδρομίας ή σπουδών.
- Σεξουαλικοποιημένα σχόλια προς τα κορίτσια.
- Εκφοβισμός μαθητών / φοιτητών που διαφοροποιούνται από τους συμμαθητές / συμφοιτητές τους ή τους εκπαιδευτικούς.
- Η έλλειψη ευαισθητοποίησης / διαδικασιών / αντιδράσεων για την αντιμετώπιση αυτής της σεξιστικής συμπεριφοράς.

Παραδείγματα σεξισμού...

Στο δικαστικό σύστημα:

- Ένας δικαστής που υπονοεί σε θύμα σεξουαλικής βίας ότι «τα 'θέλε».
- Ένας επαγγελματίας του νόμου που σχολιάζει την εμφάνιση μιας γυναίκας που είναι συνάδελφος.
- Ένας αστυνομικός που δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη μια κατηγορία για βία κατά των γυναικών ή της δίνει λιγότερη σημασία.



Παραδείγματα σεξισμού...

Στον δημόσιο τομέα:

- Σεξουαλικοποιημένα σχόλια ή σχόλια σχετικά με την εμφάνιση ή οικογενειακή κατάσταση των πολιτικών, τις περισσότερες φορές των γυναικών, ακόμη και εντός των κοινοβουλίων.
- Σχόλια σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την εμφάνιση των χρηστών από το προσωπικό των δημόσιων υπηρεσιών.
- Σεξιστικές αναπαραστάσεις / δημοσίευση εικόνων γυμνών γυναικών σε δημόσιους χώρους εργασίας (π.χ. αίθουσες προσωπικού νοσοκομείων).

Η δημόσια διοίκηση κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων καλείται να επιτελέσει έργο σε δύο κατευθύνσεις:

- την ανάπτυξη της πολιτικής ως έργο επιτελικού χαρακτήρα με μακροπρόθεσμους στόχους, που περιλαμβάνει την προώθηση θεσμικών παρεμβάσεων και την παρακολούθηση της ένταξης της ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης, σε υπουργεία, περιφέρειες, δήμους (gender mainstreaming), και
- την παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη, κυρίως σε γυναίκες πολίτες των οποίων απειλούνται τα δικαιώματα ή υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου.

ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΔ

Το έλλειμμα πολιτικών ισότητας των φύλων είναι ορατό στη ΔΔ:

- Η έλλειψη αξιολόγησης με κριτήριο το φύλο διαφόρων μέτρων και πολιτικών, αλλά και η απουσία διερεύνησης των έμφυλων επιπτώσεων της εφαρμογής τους (**gender impact assessment**).
- Η έλλειψη πληροφοριακών συστημάτων που συνδέονται με τη λήψη των αποφάσεων, τα οποία προσφέρουν σχετικά **δεδομένα κατά φύλο**, χρήσιμα στον σχεδιασμό των διαφόρων πολιτικών.
- Η **απουσία ερευνών/μελετών** για τον έμφυλο χάρτη της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, όπως και έμφυλες στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η μη ύπαρξη μόνιμων μηχανισμών διαβούλευσης για ζητήματα φύλου και ισότητας ευκαιριών με κοινωνικούς φορείς και φορείς ισότητας.
- Η απουσία στρατηγικών και πλάνων ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο σύνολο των επιπέδων λήψης των αποφάσεων και μάλιστα σε εκείνα που επιδρούν σημαντικά στην κοινωνία και την οικονομία.
- Η έλλειψη ολοκληρωμένης στρατηγικής επιμόρφωσης/ευαισθητοποίησης των στελεχών της ΔΔ σε ζητήματα ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών.
- Η συστηματική και γενικευμένη **χρήση ανδροκεντρικής-σεξιστικής γλώσσας** στο σύνολο σχεδόν των εν χρήσει διοικητικών οργάνων κ.ά.

ΓΛΩΣΣΙΚΟΣ ΣΕΞΙΣΜΟΣ

S	HE
WO	MAN
FE	MALE
HU	MAN
PER	SON

MY GIRLFRIEND WANTED
TO TRAVEL TO THE MOON

I SAID THE MOON DOESN'T
NEED CLEANING YET

Γλωσσικός σεξισμός

- Ο γλωσσικός σεξισμός συνιστά την πρακτική της διάκρισης ενός ατόμου με γνώμονα το φύλο του/της που **αντικατοπτρίζεται στη γλωσσική χρήση και συμπεριφορά.**
- Αφορά κυρίως σε λεκτική έκφραση που ενισχύει και διαιωνίζει τα έμφυλα στερεότυπα, τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και προκαλεί έμφυλες διακρίσεις.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί ακόμα και να παρουσιάσει ως φυσιολογική την υποκίνηση βίας κατά των γυναικών.
- Ωστόσο, ο σεξισμός δεν περιορίζεται σε λεκτικές εκφράσεις, αλλά μπορεί να είναι εμφανής και με τη μορφή καθημερινών/λεπτών διακρίσεων μέσα από **σύντομες, καθημερινές εκφράσεις (χειρονομίες, εκφράσεις ή/και ύφος), οι οποίες στέλνουν υποτιμητικά ή απαξιωτικά μηνύματα με βάση το φύλο.**

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΣΤΗ ΔΔ



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η **ποικιλομορφία του ανθρώπινου δυναμικού** προϋποθέτει την εξάλειψη οποιασδήποτε μορφής διάκρισης που μπορεί να βρει πρόσφορο έδαφος σε ένα εργασιακό περιβάλλον.
- Η διαφορετικότητα και η παροχή ίσων ευκαιριών είναι αναγκαίες, με τα οφέλη να είναι διακριτά σε κάθε επίπεδο: α) **αύξηση της αποδοτικότητας**, β) **καινοτομία και ευελιξία**, και γ) **επίτευξη στρατηγικών στόχων του οργανισμού** (Bourke & Dillon, 2018).
- Σύμφωνα με τους Groysberg et al. (2006) το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σύνολο διαφορετικών ικανοτήτων και στοιχείων, που μπορούν να προσδώσουν ταυτόχρονα αξία σε μια νέα εργασία.



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Σύμφωνα με τους Kalev & Roscigno (2016), η διαφορετικότητα στους οργανισμούς μπορεί να χαρακτηριστεί ως **πολιτισμική** (cultural diversity), καθώς **περιλαμβάνει** όχι μόνο διαφορετικές ομάδες, αλλά και τις **διαφορετικές απόψεις, αντιλήψεις και κουλτούρες**, ανεξάρτητα από το εάν επιβραβεύονται ή όχι.
- Η διαφορετικότητα μπορεί να εκφραστεί ως **αριθμητική ή δομική ποικιλία** των εργαζομένων εντός του οργανισμού (numerical / structural diversity), ενώ παράλληλα υπάρχει η διαφορετικότητα που αφορά τις σχέσεις που υφίστανται εντός του οργανισμού (**relational diversity**), η οποία αφορά τον τρόπο θεώρησης των άλλων, τον τρόπο αλληλεπίδρασης με αυτούς/-ες, αλλά και εάν και κατά πόσο δημιουργούνται διακρίσεις σε ένα σύνολο που αποτελείται από διαφορετικές ταυτότητες.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Έρευνα του OECD σε δημόσιους οργανισμούς (2011) / Η διαφορετικότητα κατανοείται ως:

- **Ίση ευκαιρία**, η οποία εκλαμβάνεται ως **ουδετερότητα και ισότιμη μεταχείριση** αποφεύγοντας τις διακρίσεις ως προς οποιοδήποτε χαρακτηριστικό ή άποψη, τα οποία αφορούν όχι μόνο τις πολιτικές του συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους έναντι των πολιτών.
- **Πόρος**, καθώς τα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά σε συνδυασμό με το διαφορετικό πολιτισμικό και κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο και τις αποκτηθείσες δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρίες μπορούν να έχουν **θετική επίδραση στην ικανοποίηση του προσωπικού** και κατά συνέπεια στην **απόδοση του οργανισμού**.
- **Αφορά όλους και όλες**, διότι οι κατάλληλες πολιτικές και στρατηγικές μπορούν να προκύψουν από την **αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων** των συμβαλλομένων, λειτουργώντας **συμπεριληπτικά** (inclusive) χωρίς να αποκλείονται εκπρόσωποι κάποιων ομάδων.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η ουσιαστική εφαρμογή ενός πλαισίου ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων **δεν μπορεί να περιορίζεται μόνον στη θέσπιση κανόνων για την «τυπική»-νομική προστασία των κοινωνικών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις.**
- Πέραν από το ότι οι διοικητικές αποφάσεις του οργανισμού οφείλουν να συμφωνούν με το εθνικό νομικό πλαίσιο περί καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων, η δέσμευση του ιδίου του οργανισμού μπορεί να αποτυπώνεται και στην πράξη με ενέργειές του και να **προϋποθέτει ένα συνεκτικό σύνολο πρακτικών και πρωτοβουλιών.**



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Για παράδειγμα:

- **πληροφόρηση** για τα δικαιώματά τους,
- υποστηρικτικές **δομές**,
- **προγράμματα** για τη βελτίωση των βιοτικών συνθηκών τους,
- **ευαισθητοποίηση** και ενημέρωση του πληθυσμού,
- **επιμόρφωση** των κρατικών λειτουργών,
- διενέργεια **κοινωνικού διαλόγου**, όπως επίσης διασφάλισης της κοινωνικής συναίνεσης που αφορούν τις ομάδες αυτές, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της κοινωνικής και εργασιακής ανισότητας.

Η προώθηση της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας είναι η μόνη εφικτή προσέγγιση για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η εφαρμογή πολιτικών για τη διαφορετικότητα έχει τα ακόλουθα **πλεονεκτήματα** (Bourke & Dillon, 2018):

- Ενδυναμώνει τις **πολιτισμικές αξίες** μέσα στον οργανισμό.
- Αυξάνει θετικά την **εικόνα** και την **υπόληψη** του οργανισμού.
- Δημιουργεί περισσότερα **κίνητρα** και επομένως **μεγαλύτερη αποδοτικότητα** ανάμεσα στο προσωπικό.
- Αυξάνει την **καινοτομία** και τη **δημιουργικότητα** ανάμεσα στους/στις εργαζομένους/-ες.
- Βοηθάει στην **προσέλκυση** και στη **διατήρηση** ατόμων με τις **υψηλότερες δεξιότητες**.
- Βελτιώνει την **ταχύτητα ανταπόκρισης** στις ανάγκες και τις προσδοκίες των **ωφελοούμενων** των υπηρεσιών.
- Συμβάλει στην καλύτερη **προσαρμοστικότητα** του οργανισμού για **αλλαγή**.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η δημιουργία ενός **σχεδίου δράσης κατά των διακρίσεων**, είναι σημαντικό να αποτελεί δέσμευση ενός δημόσιου οργανισμού που προάγει και υπερασπίζεται τη διαφορετικότητα, αλλά και καταπολεμά τις διακρίσεις, ενισχύοντας τις πολιτικές ισότητας.
- Ένα σχέδιο δράσης, προσδιορίζει τις **ενέργειες** που απαιτούνται, παρουσιάζει τις **βασικές δράσεις** και αποτελεί το **πρώτο στάδιο μιας συνεχούς προσπάθειας**, η οποία θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται και να επικαιροποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού και της κοινωνίας, έχοντας ως γνώμονα την αρχή της ισότητας (ΟΚΕ, 2018).
- Η επιτυχία του σχεδίου βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην **αποδοχή** του από τους/τις δημοσίους/-ες υπαλλήλους, καθώς και στις **ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης**.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ένας δημόσιος οργανισμός μπορεί να **αναπτύξει διαδικασίες:**

- **Χαρτογράφησης και αποτύπωσης** της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με τις πολλαπλές διακρίσεις και το νομικό πλαίσιο που τις διέπει.
- **Δέσμευσής** του για την καταπολέμηση των διακρίσεων και χάραξης ενός σχεδίου δράσης.
- **Εφαρμογής** όλων των **διοικητικών βημάτων**, καθώς και των δράσεων και ενεργειών που προβλέπει το σχέδιο δράσης.
- **Αξιολόγησης του σχεδίου δράσης**, με την καταγραφή συμπερασμάτων, συστάσεων και την αποτύπωση καλών πρακτικών.
- Από το σημείο σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της αξιολόγησης, ο οργανισμός οφείλει να **παρακολουθεί την εφαρμογή**, ώστε αυτή να συνάδει με τον σχεδιασμό και τη δέσμευση του οργανισμού, και να παρέχει πληροφορίες για οποιεσδήποτε διορθωτικές ενέργειες.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Δείκτες παρακολούθησης της πορείας του έργου οφείλουν να επικεντρώνονται σε τέσσερις επιμέρους τομείς:
- **Συνάφειας σχεδιασμού-στόχου,**
- **Οικονομικής αποδοτικότητας** (συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής αποτίμησης αξιοποίησης του προσωπικού του οργανισμού),
- **Αποτελεσματικότητας** ως προς τις δράσεις και τις πραγματοποιούμενες ενέργειες,
- **Βιωσιμότητας των αποτελεσμάτων** του σχεδίου δράσης σε βάθος χρόνου.
- Προτείνεται επίσης η **σύνταξη ενός συνόλου ερωτήσεων** υπό τον κάθε τομέα (συνάφειας, αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και βιωσιμότητας), ώστε να διασφαλίζεται η παρακολούθηση του σχεδίου δράσης με συνέπεια και συνέχεια καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του, ανεξαρτήτως από το ποιος θα διεξάγει τη διαδικασία παρακολούθησης.

Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Για την εφαρμογή αυτών των διαδικασιών και λειτουργιών, πραγματοποιείται περιοδικά **αξιολόγηση όλων των τμημάτων του οργανισμού**, ώστε να αναγνωρίζονται περιοχές πιθανών κινδύνων.
- Με βάση αυτήν την αξιολόγηση προτείνεται ένα **πρόγραμμα ελέγχου**, και μετά την έγκριση του από το εσωτερικό όργανο διοίκησης του οργανισμού, καταρτίζεται αναλυτικό πρόγραμμα ελέγχου και αξιολόγησης (ΟΚΕ, 2018).



ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

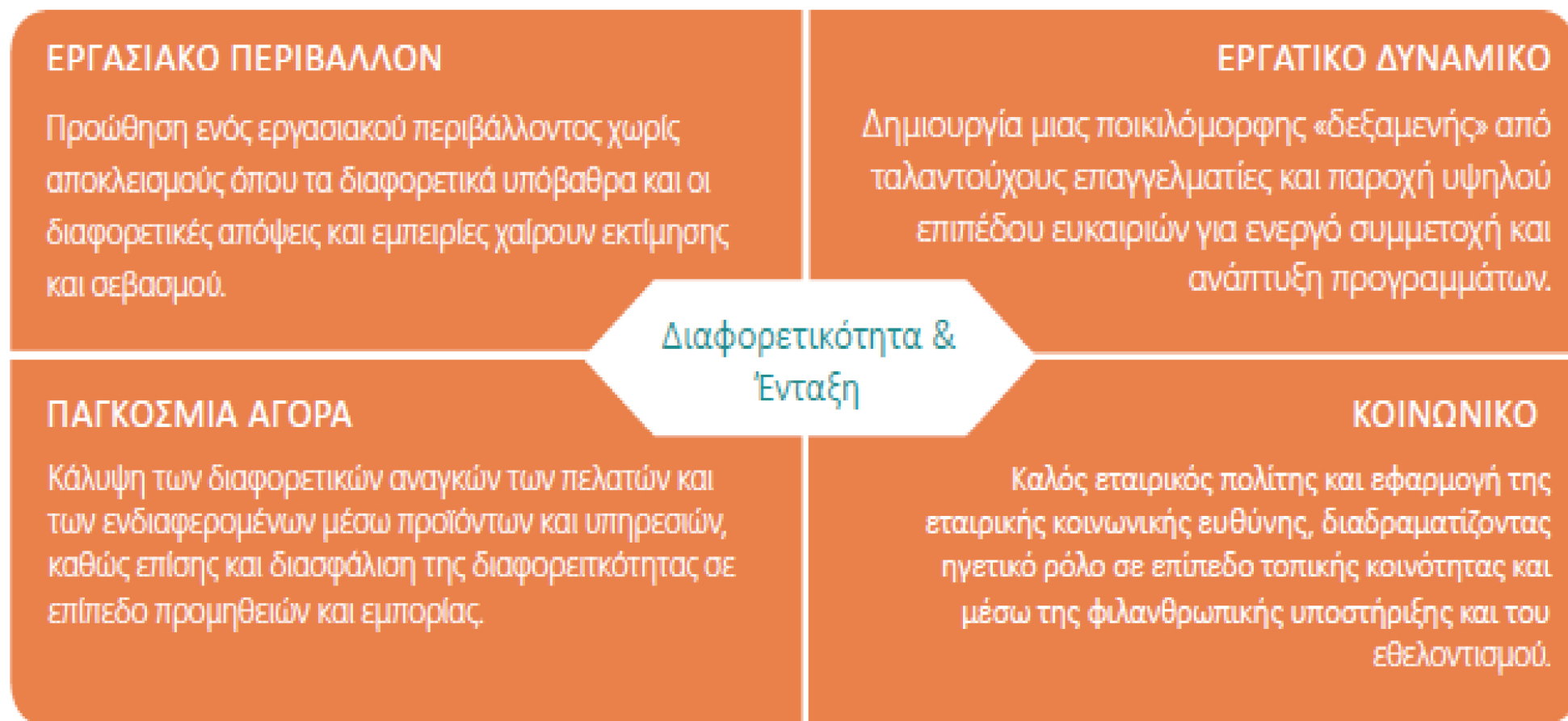


ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Ένας δημόσιος οργανισμός μπορεί να καταρτίσει **Χάρτες διαφορετικότητας**, οι οποίοι είναι **μη-υποχρεωτικές πρωτοβουλίες** που έχουν στόχο να ενθαρρύνουν τους δημόσιους οργανισμούς (αλλά και τις επιχειρήσεις) να υιοθετήσουν πρακτικές που ενισχύουν την ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας, υπογραμμίζοντας τα οφέλη τους και προωθώντας ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό τους.
- Από το 2005, έχουν καθιερωθεί περισσότεροι από **21 χάρτες** ποικιλομορφίας σε 18 Κράτη Μέλη της ΕΕ (Dimain, 2018: 18).



ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



Τα οφέλη διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης
(Dimain, 2018: 13)

ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η «**Χάρτα Διαφορετικότητας**», πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της Διαφορετικότητας στις Ελληνικές επιχειρήσεις, ιδρύεται στην Ελλάδα το **2019**.
- Στόχος της είναι να λειτουργήσει ως **μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα**.
- Η «Χάρτα Διαφορετικότητας» προωθείται σε κάθε χώρα-μέλος της Ε.Ε. από το 2004. Αρκετές χώρες έχουν προχωρήσει ήδη στην υλοποίηση και συνεχή ενίσχυση του Ευρωπαϊκού έργου διάδοσης της «Χάρτας» (ενδεικτικά: **Γαλλία, Γερμανία, Φινλανδία, Δανία, Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία**).

ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Η Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας αποτελείται από 6 άρθρα τα οποία στοχεύουν στην προαγωγή της διαφορετικότητας και της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- Τα 6 αυτά άρθρα προτρέπουν τους οργανισμούς, τους φορείς και τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν μέτρα, πρακτικές, πολιτικές και στρατηγικές προκειμένου να ενθαρρύνουν και να προάγουν την ποικιλομορφία και την ένταξη του εργατικού δυναμικού.

ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, όπως:

- αύξηση της **αποτελεσματικότητας**,
- ενίσχυση της **παραγωγικότητας**,
- βελτίωση και **διεύρυνση της φήμης** του οργανισμού,
- προσέλκυση και διατήρηση **ταλαντούχων επαγγελματιών**,
- διευκόλυνση της **πρόσβασης σε νέες αγορές** και **παροχή υπηρεσιών παγκοσμίου επιπέδου**,
- ενθάρρυνση της **καινοτομίας** και της **δημιουργικότητας** των εργαζομένων, και
- **ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών** μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο **δεσμευόμαστε**:

- Να εξετάζουμε και να διασφαλίζουμε ότι κατά τη διάρκεια όλων των διαδικασιών **τηρείται και εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης** ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- Να κατανοούμε, να αναγνωρίζουμε και να σεβόμαστε τη **διαφορετικότητα** του εργατικού δυναμικού μας και να επιδιώκουμε την προαγωγή της, προκειμένου να συμβάλλουμε στην προώθηση της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.

ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Να προάγουμε και να **ενισχύουμε τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου** και να αξιοποιούμε εποικοδομητικά την διαφορετικότητά του στοχεύοντας στη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος.
- Να παρέχουμε **πληροφόρηση και εκπαίδευση** στους/στις εργαζομένους/-ες μας σε θέματα διαφορετικότητας, διαχείρισης της διαφορετικότητας και ένταξης, με ιδιαίτερη έμφαση στα στελέχη των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, στους Διαχειριστές HR λειτουργιών και στους/στις Προϊσταμένους/-ες Τμημάτων που συμμετέχουν στην πρόσληψη, την κατάρτιση και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.
- Να **συμπεριλάβουμε τη διαχείριση της διαφορετικότητας στην οργανωσιακή μας στρατηγική**, αναπτύσσοντας ετήσια πολιτικές και πρακτικές προώθησης της διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων και να εμπλέκουμε ενεργά τους/τις εργαζομένους/-ες μας στην εφαρμογή της.
- Να διαδώσουμε και να **παρέχουμε πληροφόρηση** αναφορικά με την Χάρτα Διαφορετικότητας, την εφαρμογή της και τη δέσμευσή μας τόσο εντός όσο και εκτός της εταιρίας ή του οργανισμού.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, <http://www.isotita.gr/>
- ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ (ΕΕΔΑ), <http://www.nchr.gr/>
- EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION /UN, <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/gre&c=>
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, <https://eige.europa.eu/>
- EUROPEAN OBSERVATORY OF WORKING LIFE, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-treatment>
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=el>
- ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ), <https://kethi.gr/>
- ΟΔΗΓΌΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, <http://www.odigostoupoliti.eu/>
- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ (FRA), https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_el
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ / ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el>
- ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΕ: <https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/1301.html>
- UN WOMEN, <https://www.unwomen.org/en>