



Μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Δεν κάνω διακρίσεις ... ή μήπως κάνω;



>>>>> Πώς αναγνωρίζεται η διακριτική μεταχείριση

Για την διαφορετικότητα



Κατά των διακρίσεων



Νέοι νόμοι απαγορεύουν τις διακρίσεις, την παρενόχληση και τον εκφοβισμό υπαλλήλων λόγω φυλετικής ή εθνικής προέλευσης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικής προτίμησης, θρησκείας ή πεποιθήσεων. Όλες οι εταιρίες ή οργανισμοί πρέπει να εξετάσουν τους τρόπους πρόληψης των διακρίσεων που μπορεί να λάβουν χώρα σε οποιοδήποτε από τους παραπάνω τομείς. Τα θύματα έχουν σήμερα δικαιώματα και μπορούν να κάνουν καταγγελίες κατά αυτών που κάνουν διακρίσεις.

Ωστόσο, οι υπάλληλοι και το προσωπικό που εργάζονται σε εταιρίες ή οργανισμούς είναι επίσης υπεύθυνοι για τη μη εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης. Πρέπει να φροντίζουν να συμμορφώνονται τόσο με το περιεχόμενο όσο και με το πνεύμα του νόμου. Τα άτομα που εφαρμόζουν διακριτική μεταχείριση είναι πιθανό να αποτελέσουν επίσης στόχο νομικών ενεργειών από κάποιο θύμα.

- **Καταλαβαίνετε την έννοια της διάκρισης;**
- **Έχετε ελέγξει τη δική σας συμπεριφορά και τη στάση σας;**
- **Γνωρίζετε πώς να αντιμετωπίσετε τις διακρίσεις, ως «τρίτο μέρος»;**
- **Ποιες είναι οι ευθύνες σας;**

Αναγνώριση της διάκρισης και της παρενόχλησης

Στο χώρο εργασίας συγκεντρώνονται πολλοί άνθρωποι που μπορεί να μην έχουν τίποτα το κοινό εκτός από τη δουλειά τους και αυτό συνήθως δεν προκαλεί ιδιαίτερα προβλήματα. Οι περισσότεροι υπάλληλοι συνήθως συνεννοούνται και παραμερίζουν οποιεσδήποτε προσωπικές και πολιτισμικές διαφορές. Ωστόσο, ορισμένες φορές οι υπάλληλοι δεν μπορούν ή δεν θέλουν να συνεννοηθούν ως συνάδελφοι και αυτό συνεπάγεται απαράδεκτες συμπεριφορές, όπως διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση. Ορισμένες φορές, τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι καν εσκεμμένες ή μπορεί να αμφισβητηθεί ο προσβλητικός τους χαρακτήρας, επειδή ο δέκτης της συμπεριφοράς χαρακτηρίζεται ως «υπερευαίσθητος». Ορισμένες φορές μια εταιρεία μπορεί να έχει κανόνες ή συστήματα που μπορεί επίσης να οδηγήσουν σε διακρίσεις. Οι διακρίσεις μπορεί να είναι άμεσα αναγνωρίσιμες, αλλά ορισμένες φορές μπορεί να είναι κρυφές και πιο ανεπαίσθητες.

Τέτοια φαινόμενα γίνονται αντιληπτά όταν μια ομάδα ατόμων αναλαμβάνει μια συγκεκριμένη εργασία ή αποκτά πρόσβαση σε πράγματα όπως κατάρτιση, αξιοπρεπείς όρους και συνθήκες εργασίας, διευκολύνσεις στο χώρο εργασίας και προαγωγή. Για παράδειγμα:

> Στις γυναίκες ανατίθενται μόνο ορισμένες εργασίες, ενώ στους άντρες άλλες.

> Ορισμένες εργασίες ανατίθενται σε συγκεκριμένες εθνικές ομάδες και όχι σε άλλες.

> Άτομα με αναπηρίες απορρίπτονται άμεσα, χωρίς να εξεταστεί η ευκολία πραγματοποίησης προσαρμογών ώστε να καλύπτονται οι ιδιαίτερες ανάγκες τους.

> Οποιοσδήποτε δεν φαίνεται να «ταιριάζει» (για παράδειγμα λόγω θρησκείας ή σεξουαλικής προτίμησης) δεν έχει δικαιώματα ή εξουχής δεν προσλαμβάνεται.

> Ορισμένοι κανόνες ή ορισμένες μέθοδοι εργασίας εξυπηρετούν τον αποκλεισμό συγκεκριμένων ομάδων ανθρώπων.

> Η δημιουργία στερεότυπων για συγκεκριμένες ομάδες και η οικοδόμηση προσδοκιών χαμηλών επιδόσεων που, ενώ δεν έχει δηλωθεί, μπορεί να διαποτίσει έναν οργανισμό, δημιουργώντας ένα περιβάλλον που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις εργασιακές ικανότητες κάποιου ανθρώπου.

Συχνά αυτά τα πράγματα συμβαίνουν με τρόπο ιδιαίτερα εμφανή, με την υποστήριξη των διευθυντών και των υπόλοιπων υπαλλήλων. Ορισμένες φορές είναι περισσότερο κρυφά, επειδή ο κόσμος γνωρίζει ότι δεν πρέπει να κάνει διακρίσεις, αλλά τις κάνει παρόλα αυτά! Για παράδειγμα, ορισμένες φορές ίσως χρησιμοποιούν «κώδικες» ή ευφημισμούς για να αποκρύψουν τις διακρίσεις ενώπιον ορισμένων υπαλλήλων ή πελατών.

Ενδέχεται επίσης να υπάρχουν μάρτυρες παρενόχλησης και εκφοβισμού ως εξής:

> Ψευδείς διαδόσεις που αποσκοπούν στη δυσφήμιση ενός άλλου υπαλλήλου.

> Χρήση υποτιμητικών ή προσβλητικών παρατηρήσεων σχετικά με συναδέλφους.

> Σεξουαλικά υπονοούμενα σχετικά με ένα/μία συνάδελφο παρουσία του/της.

> Αστεία για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων. Για παράδειγμα, θρησκευτικές ομάδες, ομοφυλόφιλους άνδρες και γυναίκες ή μια ομάδα ιδιαίτερης εθνικής προέλευσης. Ο καθένας υποτίθεται ότι πρέπει να συμμετέχει στο «αστείο», συμπεριλαμβανομένου και εσάς, εάν ανήκετε σε μία από τις ομάδες στην οποία αναφέρεται το αστείο - εάν δεν το κάνετε θα απομονωθείτε και θα θεωρηθείτε ότι «δεν είστε μέλη της ομάδας».

> Σωματική κακομεταχείριση – χαστούκι, χτυπήματα κ.λπ. – ή απειλή βίας.

> Απόρριψη των συναισθημάτων ανθρώπων που αποτελούν το αντικείμενο αστείων ή κακομεταχείρισης.

> Συνεχής δημιουργία δυσκολιών σε άτομα που καταγγέλλουν τη συμπεριφορά που δέχονται ή που υποστηρίζουν το θύμα, για παράδειγμα με το να μην τους μιλούν ή ακόμη και να τους απολύσουν.

Η επιρροή μιας τέτοιας συμπεριφοράς, εκτός από το ότι είναι πιθανό να οδηγήσει σε νομικές ενέργειες, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις και ενδεχομένως να καταλήξει σε αναχώρηση αξιόλογων υπαλλήλων ή σε απώλεια πελατείας. Τα θύματα μπορεί να υποστούν προσωπικό άγχος και οικονομικές δυσκολίες.

Τι μπορείτε να κάνετε;

Όταν αντιλαμβάνεστε εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης ή παρενόχλησης, ίσως έχετε τάση να αποφύγετε να αντιμετωπίσετε την κατάσταση, επειδή δεν νιώθετε άνετα όταν βρίσκεστε αντιμέτωποι με τέτοια ζητήματα ή επειδή πιστεύετε ότι, εάν αφεθεί στην τύχη του, το πρόβλημα θα πάψει να υπάρχει κάποια στιγμή ή ίσως δεν το βλέπετε ως σημαντικό. Είναι όμως. Η πραγματικότητα είναι ότι εάν η



διακριτική μεταχείριση ή η παρενόχληση ενσωματωθεί στο εργατικό δυναμικό, οι αρνητικές συνέπειες για την εταιρία ή τον οργανισμό και την αρμονία του εργασιακού περιβάλλοντος είναι πιθανό να συνεχιστούν και ενδεχομένως να γίνουν ακόμη πιο ζημιογόνες, εάν δεν αντιμετωπιστούν γρήγορα.

Εάν είστε διευθυντές, έχετε καθήκον να αναλάβετε δράση, ακόμη και εάν ο δέκτης της διάκρισης δεν παραπονεθεί. Εάν είστε συνάδελφοι του θύματος ή άλλος υπάλληλος, πρέπει επίσης να καταπολεμήσετε τη διακριτική μεταχείριση: Δεν πρέπει να την αποδεχθείτε!

Μπορείτε να εμπλουτίσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τα θέματα διακρίσεων και τις μεθόδους ανάληψης δράσης, όταν άλλοι άνθρωποι εφαρμόζουν διακρίσεις. Μερικά σημαντικά βήματα είναι:

- > Σκεφθείτε τη δική σας συμπεριφορά και στάση:
 - Συμμετέχετε σε διακριτική συμπεριφορά, ακόμη και εάν τη θεωρείτε αποκρουστική;
 - Βοηθάτε να δημιουργηθεί ένα κλίμα σεβασμού με τις δικές σας προσπάθειες;
 - Εξηγείτε στους άλλους γιατί δεν εγκρίνετε τη διακριτική μεταχείριση ή την παρενόχληση;
 - Είστε διατεθειμένοι να μάθετε σχετικά με την κουλτούρα και τις απόψεις των άλλων;
- > Υποστηρίξτε τα θύματα και βοηθήστε τα να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα:
 - Βοηθήστε τα να αναζητήσουν νομική ή άλλη συμβουλή.
 - Βοηθήστε τα να αντιμετωπίσουν αυτούς που διαπράττουν διακρίσεις.
 - Βοηθήστε τα να θέσουν το ζήτημα στον εργοδότη.
 - Δώστε τους συναισθηματική υποστήριξη – η διακριτική μεταχείριση προκαλεί άγχος στο θύμα που την υφίσταται.

- > Ζητήστε εκπαίδευση ώστε να αναπτύξετε τις ακόλουθες ικανότητες:
 - Πώς αναγνωρίζεται η διακριτική μεταχείριση
 - Τι λέει ο νόμος
 - Τι είναι αποδεκτή και μη αποδεκτή συμπεριφορά.
 - Πώς αντιμετωπίζονται παραδείγματα διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης.

- > Πιέστε τη διοίκηση της εταιρίας ή του οργανισμού για τα εξής:
 - Καθιέρωση πολιτικών και πρακτικών κατά των διακρίσεων.
 - Εφαρμογή ενός μοντέλου καλής ηγεσίας.
 - Αντιμετώπιση της διακριτικής μεταχείρισης όταν προκύπτει.
 - Καθιέρωση διαφανούς διαδικασίας καταγγελιών.

Η παρούσα σειρά ενημερωτικών δελτίων αποσκοπεί στην παροχή των βασικών πληροφοριών σχετικά με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων καθώς και πρακτικών συμβουλών σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι οργανισμοί και τα άτομα μπορούν να αποφύγουν και να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εκστρατεία «Για την διαφορετικότητα. Κατά των διακρίσεων» σε ολόκληρη την ΕΕ και σχετικά με την κατάσταση στο δικό σας κράτος μέλος, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας στη διεύθυνση: www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

