



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Φεβρουάριος 2022

 Η Χάρτα Διαφορετικότητας στην εργασία



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

Εισαγωγή

1. Πώς ορίζεται η διαφορετικότητα;

σελ.

4

2. Τι είναι η Χάρτα Διαφορετικότητας στην εργασία;

3. Η ευρωπαϊκή πλατφόρμα των Χαρτών Διαφορετικότητας

σελ.

5

4. Η Χάρτα Διαφορετικότητας στην Ελλάδα

5. Το περιεχόμενο της Χάρτας Διαφορετικότητας στην Ελλάδα

σελ.

6

6. Η σημασία της Χάρτας Διαφορετικότητας στην εργασία

7. Παραδείγματα καλών πρακτικών

σελ.

8

8. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

9. Το (εθνικό) θεσμικό πλαίσιο για την προστασία της διαφορετικότητας

σελ.

10

10. Πηγές

Συντάκτρια:

Σέβη Τσαμπουνάρη

Σύμβουλος απασχόλησης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Στον σύνθετο και μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας η συζήτηση για τη διαφορετικότητα αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα και οι *πολιτικές αναγνώρισης* ως αντιστάθμισμα των υφιστάμενων διακρίσεων και αποκλεισμών τίθενται στο επίκεντρό της.

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία, μέσα από την υιοθέτηση των Οδηγιών για την εφαρμογή της αρχής της *ίσης μεταχείρισης*,¹ έχει συμβάλει σημαντικά στη διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου για την άρση των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας. Ακόμη, μια σειρά δράσεων, ερευνητικών και ενημερωτικών προγραμμάτων στόχευσαν προς αυτή την κατεύθυνση τις τελευταίες δεκαετίες, ακολουθώντας το ευρωπαϊκό εγχείρημα που βασίζεται στις αξίες της αλληλεγγύης, της ισότητας και της δικαιοσύνης. Σε αυτό το πνεύμα, άλλωστε, το προεδρείο του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου έχει εγκρίνει πρόσφατα (29/11/2021) για τη διοίκησή του έναν διετή «οδικό χάρτη» αναφορικά με την αναπηρία, τα θέματα ΛΟΑΤΚΙ+ και φυλετική και εθνοτική πολυμορφία. Στο σχέδιο αυτό συμπεριλαμβάνονται συγκεκριμένες δράσεις για την ψηφιακή και φυσική προσβασιμότητα και την προβολή επιμέρους θεμάτων που αφορούν τις εν λόγω κοινωνικές ομάδες (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021).

Στη χώρα μας η πρόοδος ως προς την εμπέδωση της αξίας της διαφορετικότητας είναι εξαιρετικά αργή, όπως προκύπτει από τις αναφορές των τελευταίων ετών για φαινόμενα άνισης μεταχείρισης (Συνήγορος του Πολίτη, 2021: 12). Στόχος του παρόντος κειμένου είναι να πληροφορήσει για το περιεχόμενο και τη σημασία της Χάρτας Διαφορετικότητας ως ενός χρήσιμου εργαλείου κοινωνικής παρέμβασης στην εργασία στις ευρωπαϊκές χώρες, καθώς επίσης και να παρουσιάσει τις διαστάσεις και την αποδοχή της στη χώρα μας.

1 Πώς ορίζεται η διαφορετικότητα;

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ορίσει στα κείμενα και στις πολιτικές της την έννοια της διαφορετικότητας σε σχέση με τα εξής κριτήρια: α. το φύλο, β. την ηλικία, γ. τη φυλή, δ. την αναπηρία/χρόνιες παθήσεις και ε. την εθνική/εθνοτική καταγωγή. Την τελευταία δεκαετία αναδύεται το ζήτημα των *πολλαπλών ταυτοτήτων* και συνακόλουθα η ανάγκη για μια *ολιστική διαχείριση* της διαφορετικότητας. Όλοι μας δηλαδή μπορεί να είμαστε φορείς *πολλαπλών* και *διασταυρούμενων ταυτοτήτων* σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, τη φυλή αλλά και κάθε άλλο κοινωνικό χαρακτηριστικό/κριτήριο.

Η έννοια της διαφορετικότητας είναι άμεσα συνυφασμένη με την έννοια της διάκρισης, της δυσμενούς δηλαδή μεταχείρισης. Το θεσμικό πλαίσιο (Ν. 4443/2016) αναφορικά με την *ίση μεταχείριση* ορίζει την *άμεση* και *έμμεση* διάκριση.² Λόγω της ύπαρξης *πολλαπλών ταυτοτήτων*, «τυποποιείται» η περίπτωση και της *πολλαπλής διάκρισης* (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, 2019), η ύπαρξη δηλαδή περιορισμού/αποκλεισμού που βασίζεται σε περισσότερα από ένα κριτήρια διαφορετικότητας. Για παράδειγμα, μια γυναίκα με αναπηρία μπορεί να υφίσταται *πολλαπλή διάκριση* λόγω του φύλου και της αναπηρίας της.

Η διαφορετικότητα όμως είναι ένας ευρύς όρος με κύρια χαρακτηριστικά την ποικιλομορφία, τη ρευστότητα και την ετερογένεια. Καθένας αντικατοπτρίζει ένα σύνολο χαρακτηριστικών: προσωπικές δεξιότητες, γνώσεις, ικανότητες και εμπειρίες. Η κατανόηση, η διαχείριση και η αξιοποίηση των χαρακτηριστικών αυτών είναι δυνατόν να συμβάλουν στον πληρέστερο βαθμό ένταξης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους.

1. Πρόκειται για την Οδηγία 2000/43ΕΚ, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους και η Οδηγία 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

2. Σύμφωνα με το Ν. 4413/2016, «*άμεση διάκριση*» νοείται «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει άλλο πρόσωπο», ενώ «*έμμεση διάκριση*» νοείται «όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με διαφορετικά χαρακτηριστικά σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα».

Η Χάρτα Διαφορετικότητας είναι μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με στόχο οι επιχειρήσεις/οργανισμοί του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να ακολουθήσουν πολιτικές αναγνώρισης της *διαφορετικότητας*. Στην ουσία πρόκειται για ένα κοινό κείμενο-συμφωνία στο οποίο οι επιχειρήσεις/οργανισμοί ανακοινώνουν τις αρχές και τις δράσεις βάσει των οποίων προστατεύουν τη διαφορετικότητα και προωθούν την ένταξη.

Η πρώτη Χάρτα Διαφορετικότητας υιοθετήθηκε από τη Γαλλία το 2004. Σήμερα έχουν υπογράψει 26 κράτη-μέλη, τα οποία –σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής– αντιπροσωπεύουν πάνω από 1.200 υπογράφοντες οργανισμούς/επιχειρήσεις και περισσότερους από 16 εκατομμύρια εργαζομένους (DIMAIN, 2018· European Commission, 2021).

Η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας είναι εθελοντική και συνακόλουθα δεν έχει νομικά δεσμευτικό χαρακτήρα, δεν δημιουργεί δηλαδή δικαιώματα ή υποχρεώσεις. Εντούτοις, με την υπογραφή τους τα κράτη-μέλη δεσμεύονται να παράγουν πρακτικές ένταξης στους χώρους εργασίας.

Με σκοπό την ανάδειξη ζητημάτων που αφορούν τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ο Μάιος έχει οριστεί ως *μήνας Διαφορετικότητας (European Diversity Month)*. Ο Μάιος του 2020 ήταν ο πρώτος ευρωπαϊκός μήνας της διαφορετικότητας, κατά τον οποίο συμμετείχαν φορείς και επιχειρήσεις από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σειρά εκδηλώσεων, με στόχο την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας.

Η ευρωπαϊκή πλατφόρμα των Χαρτών Διαφορετικότητας

Το 2010 δημιουργήθηκε η ευρωπαϊκή πλατφόρμα των Χαρτών Διαφορετικότητας, στην οποία σήμερα βρίσκονται 26 χάρτες χωρών. Πρόκειται για ένα εργαλείο αμοιβαίας μάθησης μεταξύ των χωρών, με στόχο τη συμπερίληψη στο χώρο της εργασίας:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en

Στην πράξη, με την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας παρέχεται πρόσβαση στο δίκτυο ομότιμων, δημοσιεύσεων, καλών πρακτικών και εργαλείων, με σκοπό τη συγκριτική αξιολόγηση, τη μέτρηση και την παρακολούθηση προγραμμάτων και ενεργειών ένταξης.

Για παράδειγμα, το κείμενο «Examples of solidarity actions among the diversity charters signatories» («Παραδείγματα δράσεων αλληλεγγύης χωρών που έχουν υπογράψει τις χάρτες») (European Commission, 2020) αποτελεί μια αξιοσημείωτη πηγή πληροφόρησης, η οποία αναδεικνύει πώς η διαφορετικότητα καθίσταται βάση αλληλεγγύης και ενίσχυσης της κοινότητας των εργαζομένων την περίοδο της πανδημίας COVID 19. Στο εν λόγω κείμενο παρατίθενται καλές πρακτικές-παραδείγματα υποστηρικτικών δράσεων που πραγματοποιήθηκαν από τις επιχειρήσεις των 26 χωρών, με σκοπό την αντιμετώπιση των συνεπειών της υγειονομικής κρίσης για τους ίδιους τους εργαζομένους και τις κοινότητές τους.

Η χώρα μας είναι η 23η χώρα που υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας το 2019, με ένα εναρκτητήριο συνέδριο για τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις, στο οποίο τέθηκαν οι βάσεις για την προώθηση της συμπερίληψης και της διαχείρισης της διαφορετικότητας.

Σήμερα έχουν υπογράψει περισσότερες από 160 επιχειρήσεις, που αντιστοιχούν σε 50.000 εργαζομένους. Δεν υπάρχουν προϋποθέσεις για τη δυνατότητα υπογραφής μιας επιχείρησης/οργανισμού εκτός από την αποδοχή και την ηθική δέσμευσή της στους όρους της Χάρτας.

Οι υπογράφουσες επιχειρήσεις/οργανισμοί, ιδιωτικοί και δημόσιοι, μπορούν να αναζητηθούν μέσα από το:

<https://diversity-charter.gr/signatories>

Ο φορέας υλοποίησης της ευρωπαϊκής δράσης που αφορά τη Χάρτα Διαφορετικότητας είναι το **Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων (KEAN)**. Με την ευθύνη του φορέα, διεξάγονται εκπαιδευτικά προγράμματα (Diversity & Inclusion Training), πραγματοποιούνται θεματικές συναντήσεις (Diversity Day) κατά τις οποίες υπογράφουσες επιχειρήσεις προβάλλουν καλές πρακτικές υποστήριξης της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον τους, καθώς επίσης και συστηματικές ενέργειες προβολής θεμάτων που άπτονται της διαφορετικότητας. Στις 21 Σεπτεμβρίου 2021, στο πλαίσιο αυτό, πραγματοποιήθηκε το 3ο Συνέδριο Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Οι βασικοί άξονες του κειμένου της Χάρτας Διαφορετικότητας στην Ελλάδα (KEAN, 2021) αποτελούν δήλωση-πρόθεση για τα εξής:

- α. την αναγνώριση και την αποδοχή της διαφορετικότητας των εργαζομένων και την ανάπτυξη συνολικότερα των συνθηκών για την αναγνώρισή της·
- β. τον έλεγχο και τη διασφάλιση των όρων τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας·
- γ. την αξιοποίηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας·
- δ. την πληροφόρηση και την εκπαίδευση των εργαζομένων αναφορικά με τα ζητήματα διαφορετικότητας και ένταξης, κυρίως όσων στελεχώνουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και των υψηλόβαθμων στελεχών·
- ε. την ένταξη θεμάτων που άπτονται της διαφορετικότητας στην εταιρική στρατηγική, καθώς επίσης την ίδια την εμπλοκή των εργαζομένων για την προώθησή τους.

Δέσμευση ακόμη αποτελεί η ενημέρωση της κοινωνίας για το περιεχόμενο των προαναφερόμενων όρων. Συμπερασματικά, οι όροι της Χάρτας δεν περιορίζονται στη συμμόρφωση και σε κανόνες απαγόρευσης των διακρίσεων, αλλά ευρύτερα στοχεύουν στη διαχείριση της διαφορετικότητας και την ενίσχυση του ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος.³

3. Το πρωτότυπο κείμενο της Χάρτας Διαφορετικότητας (KEAN, 2021) παρατίθεται στο τέλος του κειμένου πληροφόρησης.

Η εφαρμογή των όρων της Χάρτας Διαφορετικότητας στην εργασία μπορεί να αποφέρει σημαντικά και αλληλένδετα οφέλη στην κοινωνία, στις επιχειρήσεις/οργανισμούς και στους ίδιους τους εργαζομένους.

Στο κοινωνικό/πολιτικό πεδίο, οι όροι της Χάρτας κάνουν ορατά τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων και διευρύνουν το διάλογο αναφορικά με τους μηχανισμούς προστασίας και συνοχής στην εργασία. Μακροπρόθεσμα η ηθική και η συμβολική διάσταση του εγχειρήματος είναι δυνατόν να συμβάλει στην ενίσχυση συμμαχιών και κυρίως στο μετασχηματισμό αξιών και αντιλήψεων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις/οργανισμοί που υιοθετούν πολιτικές συμπερίληψης καινοτομούν, παρουσιάζουν μεγαλύτερη ευκολία στη λήψη αποφάσεων και συνεπώς έχουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα (CIPD, 2018· European Commission, 2017). Αναλύοντας διεξοδικότερα, μέσα από την αναγνώριση της διαφορετικότητας και της ενδυνάμωσης των πολιτισμικών αξιών τους μπορεί να επιτύχουν τη μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και έναν υψηλότερο βαθμό εναρμόνισης με τις πολυσύνθετες ανάγκες της κοινωνίας. Επιπλέον, σε ένα μακροπρόθεσμο πλαίσιο, τέτοιες πολιτικές μπορούν να συνεισφέρουν στη σταθερότητα και την αποφυγή αλλαγών στο εργατικό δυναμικό, καθώς επίσης στην ενίσχυση της θετικής εικόνας των χώρων εργασίας (CIPD, 2018· IME ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Για τους ίδιους τους εργαζομένους, τα οφέλη μπορεί να είναι εξίσου σημαντικά, αν και τις περισσότερες φορές μη μετρήσιμα: δημιουργικότητα, ανάπτυξη του προσωπικού κινήτρου, ανάπτυξη προσωπικών ταλέντων και δεξιοτήτων, αποδοτικότητα, προσωπική ικανοποίηση και ευημερία (CIPD, 2018).

α. Η Υπηρεσία Διαφορετικότητας και Ένταξης στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Στο κείμενο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τα άτομα με αναπηρία 2021-2030⁴ αναφέρεται ως παράδειγμα καλής πρακτικής η λειτουργία της νεοσυσταθείσας Υπηρεσίας Διαφορετικότητας και Ένταξης (Diversity and Inclusion Office). Στόχος της εν λόγω υπηρεσίας είναι η διεξαγωγή των διαδικασιών για την επιλογή, την πρόσληψη και τη διατήρηση θέσεων για εργαζομένους με αναπηρία στις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.⁵

Ειδικότερα, η εν λόγω υπηρεσία έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- την προώθηση των όρων πρόσληψης εργασίας για άτομα με αναπηρία,
- τη διασφάλιση των συνθηκών προσβασιμότητας και εύλογων προσαρμογών στους χώρους εργασίας,
- την υποστήριξη της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για τις προβλεπόμενες θέσεις από άτομα με αναπηρία,
- τον έλεγχο των διαδικασιών και των εργαλείων πρόσληψης προκειμένου να εντοπίζεται κάθε δυνητικός κίνδυνος διάκρισης και να πραγματοποιούνται οι απαιτούμενες διορθωτικές ενέργειες,
- τη συνεχή προβολή και κατάρτιση του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των υψηλόβαθμων και διευθυντικών στελεχών και των επαγγελματιών του ανθρωπίνου δυναμικού.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η ευρωπαϊκή υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (European Personnel Selection Office – EPSO) συνεχίζει επίσης να εφαρμόζει πολιτικές ένταξης, συλλέγοντας στοιχεία που αφορούν την αναπηρία κατά το στάδιο υποβολής αιτήσεων και να συμβάλλει στη διασφάλιση των εύλογων προσαρμογών στις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Οι προαναφερόμενες υπηρεσίες παρέχουν ακόμη εμπειρογνωμοσύνη και κατάρτιση όσον αφορά τον τομέα της προσβασιμότητας σε ένα ευρύ δίκτυο ευρωπαϊκών οργανώσεων.

4. Η νέα δεκαετής Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα άτομα με αναπηρία, βασισμένη στην προηγούμενη του 2010-2020, ορίζει το πλαίσιο δράσεων αναφορικά με τα ενωσιακά δικαιώματα, την ανεξάρτητη διαβίωση, τις διακρίσεις και τις ευκαιρίες.

5. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υπογράψει τη δική της Χάρτα Διαφορετικότητας το 2017.

β. Το παράδειγμα της ΑΜΚΕ «Με Άλλα Μάτια»

Στη χώρα μας, η αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία (ΑΜΚΕ) «Με Άλλα Μάτια» από τον κοινωνικό χώρο της αναπηρίας έχει υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018 από έναν πυρήνα πολιτών με αναπηρία, με ευρύτερο στόχο «την εξάλειψη της υποεκπροσώπησης της αναπηρίας» σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής.

Ακολουθώντας τους όρους της Χάρτας Διαφορετικότητας, βασικές δράσεις της εταιρείας αποτελούν η παροχή κοινωνικής και συμβουλευτικής στήριξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και η επαγγελματική ένταξη/επανένταξή τους, η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας σε θέματα που άπτονται της αναπηρίας και ευρύτερα της ετερότητας μέσα από την υλοποίηση εκπαιδευτικών και διαπολιτισμικών προγραμμάτων.

Ειδικότερα, η εταιρεία υλοποιεί το πρόγραμμα *Πρόσληψη χωρίς περιορισμούς*, στο οποίο περιλαμβάνεται εκπαίδευση επαγγελματιών του ανθρώπινου δυναμικού για την ένταξη εργαζομένων με αναπηρία. Ακόμη, σε συνεργασία με άλλες οργανώσεις και φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης πραγματοποιεί *Συμβουλευτική Προσβασιμότητας*, καθώς και εκπαίδευση εργαζομένων με αναπηρία στις νέες τεχνολογίες.

γ. Το British Council στην Ελλάδα

Το British Council (Βρετανικό Συμβούλιο) είναι ένας διεθνής οργανισμός, που λειτουργεί από το 1939 με στόχο την προώθηση των πολιτισμικών σχέσεων. Το British Council στην Ελλάδα επίσης έχει υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, θέτοντας στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός του το *σεβασμό της διαφορετικότητας και της ισότητας*. Σε αυτό το πνεύμα έχει ενσωματώσει στη λειτουργία του πολιτικές και ταυτόχρονα *εργαλεία ελέγχου και αξιολόγησης προόδου* για την επίτευξή τους (British Council, 2021).

Συγκεκριμένα, οι πολιτικές είναι οι εξής: α. η Πολιτική Ισότητας (Equality Policy), που αφορά στοχευμένες δράσεις/πρακτικές για την αποφυγή κάθε διάκρισης στην επιλογή και ένταξη εργαζομένων με βάση το φύλο, την ηλικία και άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά, β. η *Στρατηγική της Διαφορετικότητας* (Diversity Strategy), η οποία αντίστοιχα αφορά δράσεις/πρακτικές για την προστασία και την ενίσχυση των στοιχείων της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.⁶

Ο οργανισμός πραγματοποιεί εκδηλώσεις, εκπαιδευτικές δράσεις προσωπικού και στοχευμένα προγράμματα για την ανάδειξη ζητημάτων που αφορούν τη διαφορετικότητα. Επίσης, παρέχει εμπειρογνωμοσύνη και συνεργάζεται με άλλους εκπαιδευτικούς φορείς και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για την προώθηση των ζητημάτων της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.

6. Αναλυτικότερα, τα κείμενά τους Equality Policy Statement και *Equality, Diversity and Inclusion Strategy* μπορούν να αναζητηθούν μέσα από το [Equality, diversity and inclusion | British Council](#).

Την τελευταία δεκαετία έχουν γίνει σημαντικά βήματα σε θεσμικό επίπεδο, όπως διαπιστώνουμε από την παράθεση του νομικού πλαισίου που ακολουθεί, τα οποία όμως δεν αποτελούν εγγύηση για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις στην εργασία αποτελούν βασικό εμπόδιο για την ουσιαστική διαχείριση της διαφορετικότητας. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση μπορούν να συμβάλουν στην άρση τους, εφόσον είναι συνεχείς και μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής η οποία καθοδηγείται από τη βαθιά γνώση των κοινωνικών αναγκών (CIPD, 2018). Είναι αναγκαίο ένα σύνολο πρακτικών που αφορούν κυρίως την πρόληψη (ΕΚΚΕ, 2012: 340-341)· ορισμένες από τις πρακτικές αυτές είναι η ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους, η προώθηση καλών παραδειγμάτων κοινωνικής ευθύνης και η ενθάρρυνση ενός διαλόγου για την ένταξη της κοινωνικής ευθύνης ως βασικού άξονα της επιχειρησιακής στρατηγικής (Σακελλαρόπουλος, 2003: 321-322).

Καθένας δικαιούται τη δημόσια αναγνώριση και αποδοχή της ταυτότητάς του (Ταίηλορ, 2011: 71). Ο διάλογος για τη διαφορετικότητα –με την ενεργό συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων– είναι πάντα χρήσιμος, καθώς εμπεριέχει το αίτημα να επανεξεταστούν εσφαλμένες στερεότυπες αντιλήψεις και να αναπτυχθούν μηχανισμοί συλλογικής δράσης για την αντιμετώπιση των συνθηκών αποκλεισμού. Ταυτόχρονα όμως η ενότητα επιτυγχάνεται με την αναγνώριση και ενίσχυση των κοινών στοιχείων που συνιστούν αντικείμενα διεκδίκησης (Vernon και Swain, 2014: 187, 200).

Το INE ΓΣΕΕ μέσα από τα προγράμματά του αναπτύσσει σημαντική δράση για την αντιμετώπιση διακρίσεων και ανισοτήτων στην εργασία. Ειδικότερα, το Δίκτυο Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης ανέργων και εργαζομένων πραγματοποιεί εργαστήρια συμβουλευτικής και πληροφόρησης σε κοινωνικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις (μετανάστες, πρόσφυγες, άτομα με αναπηρία κ.ά.), καθώς και εξατομικευμένες παρεμβάσεις, με σκοπό την ενδυνάμωσή τους, την πρόσβαση στην απασχόληση και την αποτελεσματική διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

9 Το (εθνικό) θεσμικό πλαίσιο για την προστασία της διαφορετικότητας

- Ν. 4636/2019: «Περί Διεθνούς Προστασίας και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα, το άρθρο 27 (άρθρο 26 Οδηγίας 2011/95/ΕΕ) αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση.
- Ν. 4604/2019: «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και ρυθμίσεις για την απονομή ιθαγένειας».
- Ν. 4531/2018: «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας».
- Ν. 4491/2017: «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου – Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις».
- Ν. 4488/2017: «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα στο Δ' Μέρος (άρθρα 59-73) δίνονται οι κατευθυντήριες οργανωτικές διατάξεις της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.
- Ν. 4440/2016: «Ενιαίο σύστημα κινητικότητας στη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση». Ειδικότερα στο άρθρο 25 προβλέπεται η ανακατανομή ποσοστών στο σύστημα προσλήψεων *ειδικών κατηγοριών* στον δημόσιο τομέα.
- Ν. 4443/2016: «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση».
- Ν. 4356/2015: «Σύμφωνο συμβίωσης, άσκησης δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα στα άρθρα 15-18 προβλέπεται η σύσταση και η λειτουργία του *Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας*.

- Ν. 4285/2014: Τροποποίηση του Ν. 927/1979 (Α' 139) και προσαρμογή του στην απόφαση-πλαίσιο 2008/913/ΔΕΥ της 28ης Νοεμβρίου 2008 για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου (L 328) και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4074/2012: «Κύρωση της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες». Η Σύμβαση είναι το πρώτο νομικά δεσμευτικό μέσο για τα δικαιώματα που αποτυπώνει θεσμικά την αντίληψη του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας (Τσαμπουνάρη, 2019: 3).
- Ν. 4097/2012: «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου».
- Ν. 3896/2010: «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».
- Ν. 3769/2009: «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις».
- Ν. 2643/98: «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών».

Ευχαριστούμε το ΚΕΑΝ και την υπεύθυνη επικοινωνίας κ. Κατερίνα Ψύχα για τη συνεργασία και την πληροφόρηση που μας παρείχε για τη Χάρτα Διαφορετικότητας στην Ελλάδα.

ΕΚΚΕ (επιμ. Μπαλούρδος, Δ. και Χρυσάκης, Μ.) (2012). *Καταπολέμηση των διακρίσεων: Τάσεις, προκλήσεις & πολιτικές*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2003). *Ζητήματα κοινωνικής πολιτικής* (τόμ. α'), Αθήνα: Διόνικος.

Ταίηλορ, Τ. (2011). *Πολυπολιτισμικότητα: Εξετάζοντας την πολιτική της αναγνώρισης* (μτφρ. Παιονίδης, Φ.), Αθήνα: Πόλις.

Τσαμπουνάρη, Σ. (2019). *Σύγχρονοι μέθοδοι εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρία: Μέρος α*, Κείμενο πληροφόρησης, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Vernon, A. και Swain, J. (2014). «Διατυπώνοντας θεωρίες περί διαχωρισμών και ιεραρχιών: Προς μια επικράτηση των κοινών στοιχείων ή της διαφορετικότητας;», στο Barnes, C., Oliver, M. και Barton, L. (επιμ.), *Οι σπουδές για την αναπηρία στην Ελλάδα σήμερα* (επιμ. Καραγιάννη, Γ.), Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Ηλεκτρονικές πηγές – Εκθέσεις

ΑΜΚΕ «Με Άλλα Μάτια», στο <https://meallamatia.services/blog/2016/02/18/diafimisi-sto-plaisio-eke/>.

British Council (Βρετανικό Συμβούλιο Ελλάδας) (2021). «Ίσες Ευκαιρίες και σεβασμός της Διαφορετικότητας», διαθέσιμο στο [Ισότητα | British Council Ελλάδα](#).

British Council (2021). “Equality, diversity and inclusion”, διαθέσιμο στο <https://www.britishcouncil.org/about-us/our-values/equality>.

CIPD (2018). “Diversity and Inclusion at work”, διαθέσιμο στο https://www.cipd.co.uk/Images/diversity-and-inclusion-at-work_2018-summary_tcm18-44150.pdf.

DIMAIN (2018). «Πρακτικός Οδηγός για τη Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας», διαθέσιμο στο [DIMAIN Diversity Charter Guide GR GR.pdf](#).

European Commission (2017). “A better workplace for all: From equal opportunities toward diversity and inclusion”, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>.

European Commission (2020). “Examples of solidarity actions among the diversity charters signatories”, διαθέσιμο στο [solidarity_actions.pdf \(europa.eu\)](#).

European Commission (2021). “Diversity management: Diversity chartes in EU countries, the impact of diversity on business, diversity and trade unionism, setting-up a diversity charter”, διαθέσιμο στο [Diversity management | European Commission \(europa.eu\)](#).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021). «Ευρωπαϊκή στρατηγική για τα άτομα με αναπηρία για το 2021-2030», διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=el>.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2021). «Διαφορετικότητα: Το ΕΚ χαράσσει πορεία προς μια πολυδεκτική διοικητική δομή», διαθέσιμο στο <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20211126IPR18210/diaforetikotita-to-ek-charassei-poreia-pros-mia-poludektiki-dioikitiki-domi>.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2018). «Οδηγός για την εθνική ποικιλομορφία στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις», διαθέσιμο στο <https://migrad.eu/wp-content/uploads/2018/11/Greek-IO-5.pdf>.

KEAN (2021). “Diversity Charter Greece”, [Diversity Charter Greece by KEAN \(diversity-charter.gr\)](#).

Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου (2019). «Ποια είναι τα δικαιώματα των ατόμων που ανήκουν στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+», διαθέσιμο στο <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/poia-einai-ta-dikaiomata-ton-atomon-pou-anikoun-stin-loatki-koinotita-stin-ellada/>.

Συνήγορος του Πολίτη (2021). «Ίση Μεταχείριση: Ειδική έκθεση 2020», διαθέσιμο στο [120721-ekthesh-ish-metaxeirish-2020.pdf \(synigoros.gr\)](https://www.synigoros.gr/120721-ekthesh-ish-metaxeirish-2020.pdf).

Οπτικοακουστικό υλικό

Diversity Channel Greece, [Diversity Channel Greece-YouTube](#).

N. 2643/28.09.1998: «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 220 (ΦΕΚ).

N. 3769/01.07. 2009: «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 105 (ΦΕΚ).

N. 3896/08.12.2010: «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 207 (ΦΕΚ).

N. 4074/11.04.2012: «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 88 (ΦΕΚ).

N. 4097/03.12.2012: «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 235 (ΦΕΚ).

N. 4285/10.09.2014: «Τροποποίηση του Ν. 927/1979 (Α' 139) και προσαρμογή του στην απόφαση -πλαίσιο 2008/913/ΔΕΥ της 28ης Νοεμβρίου 2008 για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών και εκδηλώσεων ρατσισμού και ξενοφοβίας μέσω του ποινικού δικαίου (L 328) και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 191 (ΦΕΚ).

N. 4356/24. 12.2015: «Σύμφωνο συμβίωσης, άσκησης δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 181 (ΦΕΚ).

N. 4443/09.12.2016: «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 232 (ΦΕΚ).

N. 4488/13.09.2017: «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 137 (ΦΕΚ).

N. 4491/13.10.2017: «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου – Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 152 (ΦΕΚ).

N. 4531/05.04.2018: «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 62 (ΦΕΚ).

N. 4604/26.03.2019: «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας – Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση – Λοιπές διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 50 (ΦΕΚ).

N. 4636/01.11.2019: «Περί Διεθνούς προστασίας και άλλες διατάξεις», *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, Α.Φ. 169 (ΦΕΚ).

«Οδηγία 2000/43/ΕΚ: Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής», διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:I33114>.

«Οδηγία 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>.



Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας



Η παρούσα Χάρτα Διαφορετικότητας, που υιοθετείται από εμάς, έχει ως στόχο να λειτουργήσει ως ένα μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

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 εταιρικής φήμης, 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.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεσμευόμαστε :

1. Να εξετάζουμε και να διασφαλίζουμε ότι κατά την 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.

2. Να κατανοούμε, να αναγνωρίζουμε και να σεβόμαστε την 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.

3. Να προάγουμε και να ενισχύουμε τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και να αξιοποιούμε εποικοδομητικά την διαφορετικότητά του στοχεύοντας στην δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος.

4. Να παρέχουμε πληροφόρηση και εκπαίδευση στους εργαζομένους μας σε θέματα διαφορετικότητας, διαχείρισης της διαφορετικότητας και ένταξης με ιδιαίτερη έμφαση στα στελέχη των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, στους Διαχειριστές HR λειτουργιών και στους Προϊσταμένους Τμημάτων που συμμετέχουν στην πρόσληψη, κατάρτιση και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

5. Να συμπεριλάβουμε την διαχείριση της διαφορετικότητας στην εταιρική μας στρατηγική, αναπτύσσοντας ετήσια πολιτικές και πρακτικές προώθησης της διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων και να εμπλέκουμε ενεργά τους εργαζομένους μας στην εφαρμογή της.

6. 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.

Ειδική συμβουλευτική ιδιότητα με ΟΗΕ (Ecosoc)

Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων

Πατρόκλου 57, 131 22 ΙΛΙΟΝ
Τηλ: 210 26 92 880
Email: info@kean.gr
www.kean.gr

Για την εταιρεία



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr