

Η νομική γνώση ως εργαλείο αντιμετώπισης και διαχείρισης διακρίσεων σε περιβάλλον εργασίας

Μία ιστορία καλής πρακτικής από την Αθήνα, Ελλάδα

Εισαγωγή

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας αποτελούν μια συμπεριφορά (ή ένα σύνολο συμπεριφορών) που υποκινούνται έμμεσα ή ρητά από την ένταξη στην ομάδα του υποκειμένου, η οποία τελικά έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία και / ή την καριέρα του υποκειμένου. Οι διακρίσεις μπορούν να υπάρξουν σε διάφορες μορφές, όπως διακρίσεις λόγω ηλικίας, διακρίσεις αναπηρίας, σεξουαλικός προσανατολισμός, καθεστώς γονέα, θρησκευτική εγκληματικότητα, εθνική καταγωγή, σεξουαλική παρενόχληση, φυλή, χρώμα και φύλο. Σύμφωνα με αρκετές έρευνες, οι μετανάστες αντιμετωπίζουν συνήθως διακρίσεις στους χώρους εργασίας. Υπάρχει κάποιο αποτελεσματικό εργαλείο που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την αντιμετώπιση των διακρίσεων κατά των μεταναστών εργαζομένων φροντίδας στο πλαίσιο του εργασιακού τους περιβάλλοντος;

Η ιστορία της Μικαέλα (Βιωματική Ιστορία)

Ημερομηνία 26/03/2021



Η Μικαέλα έφτασε στην Ελλάδα όταν ήταν 20 και έχει καταγωγή από τη Μολδαβία. Εργάζεται ως κατ' οίκον εργαζόμενη φροντίδας από το πρώτο διάστημα που ήρθε στην Ελλάδα, φροντίζοντας άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή κινητικά προβλήματα που οφείλονται στη γήρανση.

«Επέλεξα αυτή την εργασία, επηρεασμένη κυρίως από το οικογενειακό μου περιβάλλον. Η μητέρα μου εργάστηκε ως εργαζόμενη φροντίδας σε Μολδαβία και Ελλάδα, ενώ ο πατέρας μου διαθέτει εργασιακή εμπειρία ως νοσοκόμος. Επομένως, το οικογενειακό μου υπόβαθρο έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην επιλογή της εργασίας μου. Ως προς την επιλογή της χώρας, ακολούθησα τους γονείς μου στην Ελλάδα, οι οποίοι έμεναν ήδη εδώ (στην Ελλάδα) προτού ακόμα ενηλικιωθώ. Είχα ήδη πληροφορηθεί για την καλή οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, καθώς

και για τις ευκαιρίες για να προσληφθώ σε κάποια εργασία.»

Οι δυσκολίες της προσαρμογής

«Για να είμαι ειλικρινής, περίμενα ότι η προσαρμογή μου στην ελληνικές συνθήκες θα ήταν εύκολη λόγω της παρουσίας και της διαμονής των γονιών μου στην Ελλάδα. Τόσο οι γονείς μου όσο και κάποιοι οικογενειακοί φίλοι με βοήθησαν να προσαρμοστώ στη νοοτροπία της ελληνικής κοινωνίας. Σε εργασιακό επίπεδο, οι δυσκολίες που αντιμετώπισα ήταν πολλές. Το θέμα της γλώσσας δεν ήταν τόσο δύσκολο, καθώς σε αυτό συνέβαλλαν οι γονείς μου ενώ συμμετείχα και σε μαθήματα εκμάθησης ελληνικών. Η πιο σημαντική δυσκολία σχετιζόταν με τις διακρίσεις που αντιμετώπιζα, ειδικά κατά την πρώτη περίοδο μου στην Ελλάδα.

Περιστατικά διακρίσεων και τα αίτιά τους

«Γενικότερα, τα εκπαιδευτικά κενά και τα γλωσσικά εμπόδια αποτελούν σημαντικά προβλήματα για τους μετανάστες εργαζομένους φροντίδας, καθώς αντιμετωπίζουν διακρίσεις στο πλαίσιο του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Πράγματι, αυτοί ήταν δύο από τους λόγους εξαιτίας των οποίων αντιμετώπισα διακρίσεις, όχι μόνο από ασθενείς που φρόντιζα αλλά και από μέλη των οικογενειών τους. Δέχτηκα υποτιμητικά σχόλια που σχετιζόνταν με την έλλειψη γνώσης της ελληνικής γλώσσας και με την έλλειψη της επαγγελματικής κατάρτισης.» Θα πρέπει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι η Μικαέλα έχει παρακολουθήσει σειρά μαθημάτων φροντίδας στη Μολδαβία, το οποία δεν έχουν αναγνωριστεί ακόμα στην Ελλάδα. «Πέρα από αυτούς τους δύο λόγους, έχω αντιμετωπίσει διακρίσεις εξαιτίας του φύλου και της καταγωγής μου. Μάλιστα, υπήρξε περιστατικό κατά το οποίο είχα δεχτεί επικριτική αντιμετώπιση επειδή κατάγομαι από χώρα της Ανατολικής Ευρώπης.»

Οι ενέργειες διαχείρισης των διακρίσεων

«Η αλήθεια είναι ότι οι εργαζόμενοι στην κατ' οίκον φροντίδα, ειδικά όσοι δουλεύουν παράτυπα ή ανασφάλιστα, δεν προστατεύονται από κάποιο νομικό πλαίσιο. Ωστόσο, έχοντας εργαστεί για κάποιο διάστημα σε ένα ιδιωτικό δίκτυο παροχής φροντίδας σε ηλικιωμένους, υπήρξαν και σε εκείνη την περίπτωση παρόμοια περιστατικά διακρίσεων από άλλους συναδέλφους. Σε αυτή την περίπτωση, απευθύνθηκα στον προϊστάμενο, επικαλούμενη την ελληνική νομοθεσία που αφορά τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Ευτυχώς για μένα, επρόκειτο για εξαιρετικό επαγγελματία που χειρίστηκε άμεσα το ζήτημα που προέκυψε. Γενικότερα, ωστόσο, οι διακρίσεις σε εργασιακό περιβάλλον εις βάρος μεταναστών εργαζομένων δεν αποτελούν ασυνήθιστο φαινόμενο στην Ελλάδα.»

Η κατάσταση εν μέσω Covid-19 και οι προσδοκίες μίας μετανάστριας εργαζόμενης φροντίδας

«Η εργασία φροντίδας αποτελεί μία δύσκολη και απαιτητική εργασία, ειδικά κατά τη διάρκεια της Πανδημίας. Συγκεκριμένα, όσοι από εμάς εργάζονται στην κατ' οίκον φροντίδα βρίσκονται υπό οικονομική πίεση καθώς από τη μία δεν μπορούν να εργάζονται στη συχνότητα που εργάζονταν εξαιτίας των περιορισμών, από την άλλη δεν υπάρχει η ίδια οικονομική ευχέρεια από τους εργοδότες (οι οποίοι είτε είναι οι ίδιοι οι ασθενείς είτε τα μέλη των οικογενειών τους), με αποτέλεσμα να υπάρχουν συχνές καθυστερήσεις πληρωμών.

Παράλληλα, θεωρώ ότι οι πολιτισμικές διαφορές διαδραματίζουν ρόλο στην εργασία φροντίδας, ειδικά όταν πρόκειται για ανθρώπους από διαφορετικές θρησκείες. Όσον αφορά τις δικές μου προσδοκίες, σε αυτές συμπεριλαμβάνονται διάφορες παράμετροι που όχι μόνο θα ωφελήσουν προσωρινά τους μετανάστες εργαζομένους φροντίδας, αλλά θα τους προστατεύσουν από οποιοδήποτε είδους καταχρηστική συμπεριφορά στο εργασιακό τους περιβάλλον.»

Η ελληνική και η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, συζυγικής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας **ορίζεται στο πλαίσιο του νόμου 4443/2016.**

Ο νόμος 4097/2012 καθορίζει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση ανεξάρτητης επαγγελματικής δραστηριότητας.

Ο νόμος 3896/2010 καθορίζει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Οδηγία για την ισότητα στην εργασία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Οι διακρίσεις λόγω φύλου καλύπτονται από τις Οδηγίες του 1979 για την ισότητα των φύλων (κοινωνική ασφάλιση), 2006 (εργασία και απασχόληση) και 2010 (γονική άδεια και αυτοαπασχόληση).