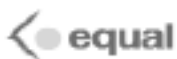




ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Η διαφορετικότητα στην εργασία και την κοινωνία -
Επενδύοντας στο μέλλον

Σεπτέμβριος 2008





ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγικό σημείωμα	5
Η Διαφορετικότητα στην Εργασία και την Κοινωνία - Επενδύοντας στο Μέλλον	6
Πρόγραμμα (1η ΗΜΕΡΑ)	8
Πρόγραμμα (2η ΗΜΕΡΑ)	10
Πέτρου Γεώργιος, <i>Συντονιστής του Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Η Δύναμη της Διαφορετικότητας"</i>	13
Κων/νος Τσουτσοπλίδης, <i>Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας</i>	14
Πανούσης Ιωάννης, <i>Καθηγητής Τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Ενημέρωσης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών</i>	16
Βαρδακαστάνης Ιωάννης, <i>Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία</i>	20
Ναγόπουλος Ιωάννης, <i>Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, εμπειρογνώμονας Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Η Διαφορετικότητα στον Εργασιακό Χώρο" της Κ.Π. EQUAL</i>	23
Ράντης Μανώλης, <i>Διευθυντής Δικτύου ΡΟΜ</i>	28
Πάνελ Διαλόγου 1ης Ημέρας "Θεσμικό Πλαίσιο για την Ίση Μεταχείριση: η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή εμπειρία" ..	33
Πάνελ Διαλόγου 2ης ημέρας "Η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο"	59
Παρουσίαση συμπερασμάτων από τα 4 εργαστήρια	82
Συμμετέχοντες στο Συνέδριο "Η Διαφορετικότητα στην Εργασία και την Κοινωνία"	95





Εισαγωγικό σημείωμα

Με ιδιαίτερη χαρά σας καλωσορίζω στο συνέδριο που διοργανώνεται από το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο "Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο", στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Το συνέδριο αφορά στην ανάδειξη της έννοιας της Διαφορετικότητας και της σημασίας που αυτή αποκτά μέσα στις σύγχρονες πολυπολιτισμικές κοινωνίες. Ιδιαίτερη βαρύτητα αποκτά η ανάγκη σεβασμού της Διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, ως προϋπόθεση για τη διαμόρφωση ενός κοινωνικού προτύπου που θα ευνοεί τη δημιουργία συνθηκών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Κεντρικής σημασίας στην προσέγγιση αυτή είναι η συνειδητοποίηση ότι η άρση των προκαταλήψεων που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία ή άλλα χαρακτηριστικά που παρεμποδίζουν την ενσωμάτωση και την ενεργό συμμετοχή του ατόμου, αναδεικνύεται πλέον ως οικονομική και κοινωνική αναγκαιότητα.

Οι δεκαέξι Αναπτυξιακές Συμπράξεις που απαρτίζουν το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο προσέγγισαν μέσα από τα έργα τους διαφορετικές πτυχές της Διαφορετικότητας. Το συνέδριο χτίζει πάνω στην εμπειρία τους και συνθέτει τα αποτελέσματα των επιμέρους παρεμβάσεων, φωτίζοντας τις δυνατότητες, αλλά και τους περιορισμούς που εμπεριέχει η προσπάθεια διαχείρισης της Διαφορετικότητας στην εργασία και στην κοινωνία.

Κων/νος Τσουτσοπλίδης,
Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών Πόρων



Τίτλος Συνεδρίου Η Διαφορετικότητα στην Εργασία και την Κοινωνία- Επενδύοντας στο Μέλλον

Γραμματεία Συνεδρίου (Αρμόδια πρόσωπα για επαφή)

σ/ο "ΔΗΜΗΤΡΑ" Κέντρο Ενημέρωσης & Επιμόρφωσης

Παλαιολόγου 19, 41223, Λάρισα

Τηλ. 2410 554024 φαξ 2410 554028

Αρμόδιο Πρόσωπο: Μανίδου Χρυσάνθη

E -mail: synedrio@diversity.net.gr

σ/ο "INITIA" ΑΕΕ

Σκιάθου 17, Αγ Ανάργυροι, 13562, Αθήνα

Τηλ: 210 2385150-1, Φαξ: 2102385577

Αρμόδιο Πρόσωπο: Φόρτωμα Μαριάννα - Κανάκη Κατερίνα

E -mail: synedrio@diversity.net.gr

Οργανωτική Επιτροπή Συνεδρίου

Μουδάτσου Μαρία, εκπρόσωπος της ΑΣ ΝΟΣΤΟΣ

Ναγόπουλος Νίκος, Εμπειρογνώμων του ΕΘΔ Η Δύναμη της Διαφορετικότητας"

Παρασκευόπουλος Στάθης, εκπρόσωπος της ΑΣ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ

Παρασκευοπούλου Χαρά, εκπρόσωπος της ΑΣ ΣΥΓΚΛΙΣΕΙΣ

Πάνου Άννα, εκπρόσωπος της ΕΥΔ EQUAL

Πέτρου Γεώργιος, εκπρόσωπος της ΑΣ COMMEDIA.NET, συντονιστής του Δικτύου,

Παπαβασιλείου Ευγενία, εκπρόσωπος της ΑΣ ΞΕΝΙΟΣ ΔΙΑΣ

Τυραδέλλη Κλεοπάτρα, εκπρόσωπος της ΑΣ ΑΣΠΙΔΑΑ

Φόρτωμα Μαριάννα, εκπρόσωπος της ΑΣ ΕΙΡΗΝΗ ΑΣ

Ηλεκτρονική σελίδα / email συνεδρίου

www.synedrio.diversity.net.gr / synedrio@diversity.net.gr

Στόχοι

Η διεξαγωγή του Συνεδρίου για τη Διαφορετικότητα θα έχει ως κύριους στόχους:

- Την παρουσίαση των πολιτικών και στρατηγικών σύμφωνα με τις οποίες έχουν κινηθεί τα έργα που έχουν ενταχθεί στην Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal II και αφορούν στη διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Την ανταλλαγή απόψεων: α) για το ρόλο των επιχειρήσεων στις σημερινές πολυπολιτισμικές κοινωνίες όσον αφορά τη διαμόρφωση της εικόνας των κοινωνικών ομάδων που υπόκεινται σε φυλετικές, θρησκευτικές, εθνικές, εθνοτικές ή άλλες διακρίσεις και β) για τις στρατηγικές που θα πρέπει να υιοθετηθούν /αναπτυχθούν με σκοπό τη βελτίωση αυτής της εικόνας και την προαγωγή ενός κοινωνικού προτύπου που θα ευνοεί τη δημιουργία συνθηκών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας.
- Την διερεύνηση του ιδιαίτερου ρόλου που διαδραματίζουν τα ΜΜΕ ως ισχυρά μέσα



άσκησης επηρεασμού και διαμόρφωσης της κοινής γνώμης σε θέματα αντιμετώπισης φαινομένων διακρίσεων στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Απώτεροι Σκοποί του Συνεδρίου:

- Η δημιουργία ενός "Σχεδίου δράσης για εφαρμογή πολιτικών προώθησης της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις και η θεσμοθέτηση μηχανισμών παρακολούθησης".
- Η παρουσίαση καλών πρακτικών στους εργασιακούς χώρους
- Η ανάπτυξη στρατηγικής για την εμπλοκή της νέας γενιάς των ομάδων που υπόκεινται σε διακρίσεις ως μελλοντικών επαγγελματιών.
- Η δημιουργία ενός μόνιμου πλαισίου διαλόγου ανάμεσα στους Φορείς Εκπροσώπησης και Υποστήριξης Ομάδων που υπόκεινται σε διακρίσεις και στους Εργοδότες.
- Η κατάθεση σαφών προτάσεων πολιτικής προς την κυβέρνηση και το κοινοβούλιο για την υποστήριξη της προσπάθειας για περισσότερη πολυμορφία στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Σύνδεση του Συνεδρίου με τρέχουσες εξελίξεις και προκύπτουσες ανάγκες

Η διοργάνωση του Συνεδρίου για τη Διαφορετικότητα συνδέεται άμεσα με τρέχουσες εξελίξεις και προκύπτουσες ανάγκες από:

- Αυξανόμενες εντάσεις σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με τα θέματα οικονομικών μεταναστών και προσφύγων
- Μεταβολές (τεχνολογικές, οικονομικές, κοινωνικές, πολιτισμικές) στο χώρο των επιχειρήσεων - (Δι)εθνικές συζητήσεις για το ρόλο των δημόσιων ΜΜΕ
- Ραγδαία μεταβαλλόμενα δημογραφικά δεδομένα σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (καινούριες γλώσσες, νέες μειονότητες)
- Αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 43 και 78 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Ομάδες στόχου-Προσκεκλημένοι

Το συνέδριο απευθύνεται σε:

- Επιχειρήσεις
- Μέσα Ενημέρωσης και Εργαζόμενους σε αυτά (εθνικά Μέσα πανελλαδικής και περιφερειακής εμβέλειας και ΜΜΕ ευπαθών κοινωνικών ομάδων): Τηλεοπτικά κανάλια, Ραδιοφωνικούς σταθμούς, Εφημερίδες, Οργανώσεις δημοσιογράφων, Οργανώσεις άλλων επαγγελματιών ΜΜΕ, Μεμονωμένους δημοσιογράφους.
- Εκπροσώπους φορέων Υποστήριξης Ομάδων που υπόκεινται σε διακρίσεις: Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Συλλόγους και Ενώσεις μεταναστών, Οργανώσεις Νέων, Ενώσεις Καταναλωτών, Εθνικά και Ευρωπαϊκά δίκτυα συνεργασίας.
- Φορείς εκπαίδευσης: Πανεπιστήμια (σχετικά τμήματα αυτών) Κέντρα Κατάρτισης, Ερευνητικά Κέντρα και Εργαστήρια Δημοσιογραφίας
- Εθνικές και Ευρωπαϊκές Αρχές (π.χ. Ραδιοτηλεοπτικό Συμβούλιο), Μέλη Εθνικού και Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης και Επικοινωνίας.
- Φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Γλώσσες συνεδρίου Ελληνική

Πρόγραμμα (1η ΗΜΕΡΑ)

Πέμπτη 18 Σεπτεμβρίου 2008

9.00 - 09.45 Προσέλευση-Εγγραφές.

09.45 - 10.30 Άνοιγμα Συνεδρίου - Χαιρετισμοί

- **Κος Κων/νος Τσουτσουπλίδης**, Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

10.30-11.30 Εναρκτήριες ομιλίες

- "Παιδεία, Πολιτισμός και Διαφορετικότητα" **Πανούσης Ιωάννης**, Καθηγητής Τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Ενημέρωσης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- "Η αναγνώριση της διαφορετικότητας ενάντια στον κοινωνικό διαχωρισμό. Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα και η συμβολή της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal", **Ναγόπουλος Νικόλαος**, επικουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, εμπειρογνώμονας Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Η Διαφορετικότητα στον Εργασιακό Χώρο" της Κ.Π. EQUAL
- "Συλλογική εκπροσώπηση Μεταναστών" **Μοαβία Αχμέτ**, Συντονιστής Ελληνικού Φόρουμ Μεταναστών.
- "Η αναπηρία ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας και η διαμόρφωση μιας σύγχρονης πολιτικής για αυτήν" **Βαρδακαστάνης Ιωάννης**, Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία
- "Έλληνες Τσιγγάνοι και Εθνική Πολιτική" **Ράντης Μανώλης**, Διευθυντής Δικτύου ΡΟΜ

11.30 - 12.00 Διάλειμμα

12.00 - 12.50 Παρουσίαση προϊόντων- αποτελεσμάτων Εθνικού Θεματικού Δικτύου

- Παρουσίαση καλών Πρακτικών Δικτύου, Σιδηρά Βιβή, εμπειρογνώμονας Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.
- Παρουσίαση Προϊόντων και αποτελεσμάτων του Δικτύου, Καψάλης Απόστολος, επιστημονικός συνεργάτης του Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο"
- Ερωτήσεις- Συζήτηση

12.50 - 14.00 Πάνελ Διαλόγου 1ης Ημέρας

"Θεσμικό Πλαίσιο για την Ίση Μεταχείριση: η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή εμπειρία"

Συντονιστής: **Παπαϊωάννου Αθανάσιος**, Επιστημονικός συνεργάτης Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Κύριοι ομιλητές:

- **Βουτσίνου Μαρία**, Ειδικός Επιστήμονας Συνηγόρου του
- **Καρύδης Βασίλης**, Αναπληρωτής Καθηγητής Εγκληματολογίας, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- **Μπίθα Μαρία**, Κοινωνική Επιθεωρήτρια Εργασίας, Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, Δ/νση Διοικητικής & Τεχνικής Στήριξης / Τμήμα Νομικής Υποστήριξης
- **Παπά Λαμπρινή**, Προϊσταμένη Τμήματος Ίσης Μεταχείρισης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης



- Τζαμπάζη Ευαγγελία, Ευρωβουλευτής

14.00 - 15.00 Γεύμα

15:00 - 18.30 Έναρξη Εργαστηρίων(με ενδιάμεσο διάλειμμα)

1ο Εργαστήριο

"Νόμος 3304/2005: Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού"

Συντονιστής: Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Επιστημονικός σύμβουλος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

2ο Εργαστήριο

"Ο ρόλος των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας στη θετική προβολή της διαφορετικότητας"

Συντονιστής: Σκορδίλης Αντώνης, Δημοσιογράφος.

Rapporteur: Τριανταφυλλίδης Δημήτριος, Δημοσιογράφος

3ο Εργαστήριο

"ΟΤΑ και Διαφορετικότητα"

Συντονιστής: Μίχος Λάμπρος, Δήμαρχος Αγίας Βαρβάρας

Rapporteur: Μαρία Θελερίτη, Σύμβουλος Ανάπτυξης ΤΕΔΚ Νομού Κορινθίας

4ο Εργαστήριο

"Το στοιχείο της διαφορετικότητας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης και η σύνδεσή τους με τη διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης"

Συντονιστής: Παπαδάκης Νικόλαος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Κρήτης

Rapporteur: Δεφίγγου Μαργαρίτα, Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου του Ελληνικού Συνδέσμου Εταιρειών Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης

18.30 - 20.00 Κοκτέιλ

Πρόγραμμα (2η ΗΜΕΡΑ)

Παρασκευή 19 Σεπτεμβρίου 2008

9.30 - 10.00 Προσέλευση

10.00 - 11.30 Πάνελ Διαλόγου 2ης ημέρας "Η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο"

Συντονιστής: **Βαξεβάνης Κωνσταντίνος**, Δημοσιογράφος

Κύριοι ομιλητές:

- **Αλεβυζάκης Γιώργος**, Υπεύθυνος Γραμματείας Οικονομικών Μεταναστών, Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
- **Καββαθάς Γεώργιος**, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΕΣΕΒΕ)
- **Κορομάτζου Μυρτώ**, Συντονίστρια Προγράμματος Prisma Plus (EPT AE)
- **Λιανού Ευγενία**, Υπεύθυνη Διοίκησης Ολικής Ποιότητας επιχείρησης COCO-MAT
- **Μπαρδάνη Ειρήνη**, Συντονίστρια Δικτύου Εργασιακών Σχέσεων - Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)
- **Peter Michel Heilmann**, Πρόεδρος Eurocharity- Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

11.30 - 12.00 Διάλειμμα

12.00 - 13.00 Παρουσίαση συμπερασμάτων από τα 4 εργαστήρια

13.00 - 13.30 Κλείσιμο Συνεδρίου-Τέλος εργασιών Συνεδρίου

- **Πέτρου Γεώργιος**, Συντονιστής του Δικτύου
- **Μπίσιλα Ευαnthία**, Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Ένωσης - Υπουργείο Πολιτισμού
- **Καρολίδου Ευγενία**, Προϊσταμένη Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης EQUAL - Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

13.00 - 15.00 Γεύμα

Πληροφορίες για τα Εργαστήρια

1ο Εργαστήριο:

"Νόμος 3304/2005: Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού"

Το Εργαστήριο θα ασχοληθεί με τον νόμο 3304, με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι Οδηγίες 2000/78/ΕΚ "για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία" και 2000/43/ΕΚ "περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής". Θα εξεταστούν ζητήματα σχετικά με τα πεδία εφαρμογής του νόμου, τα θετικά του σημεία αλλά και τις αδυναμίες του, το ρόλο που διαδραματίζουν οι φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης (Συνήγορος του Πολίτη, ΣΕΠΕ, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης) και γενικότερα, ζητήματα σχετικά με τη συνεισφορά του Ν.3304 στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων και στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία.





2ο Εργαστήριο

"Ο ρόλος των ΜΜΕ στη θετική προβολή της διαφορετικότητας"

Το Εργαστήριο θα ασχοληθεί με το ρόλο των ΜΜΕ στο σύνολό τους -ως κυρίαρχων διαμορφωτών του ιδεολογικού πλαισίου για την ερμηνεία των γεγονότων- στη δημιουργία στερεοτύπων και προκαταλήψεων στην κοινή γνώμη. Θα εξετάσει την ελληνική πραγματικότητα ως προς την οργάνωση και τη λειτουργία των ΜΜΕ ως εργασιακού χώρου (αντιπροσώπευση των μειονοτικών ομάδων στην αγορά των media), την ύπαρξη μειονοτικών-εναλλακτικών μέσων ενημέρωσης και θα εντοπίσει τους παράγοντες που συντελούν στη προώθηση της έννοιας της διαφορετικότητας κατά την διαδικασία της διαμόρφωσης του μηνύματος (δημοσιογραφικές πηγές, κώδικας δημοσιογραφικής δεοντολογίας για θέματα Ρατσισμού, πρότυπα διαφημίσεων κλπ).

3ο Εργαστήριο

"ΟΤΑ και Διαφορετικότητα"

Επίπεδα Διαφορετικότητας:

1. Η Τοπική αυτοδιοίκηση ως εργοδότης: Ποιες πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές πρέπει να εφαρμόσει και σε ποιους τομείς κλειδιά. (Πρόσληψη, Επιλογή, Περιβάλλον εργασίας, Κατάρτιση, Εξέλιξη, Μισθοδοσία, Επικοινωνία, Ασφάλεια κ.λ.π). Από την αναγνώριση στη διαχείριση της διαφορετικότητας: Διαμόρφωση στρατηγικής, Ειδίκευση ανά Ομάδα.
2. Τοπική Αυτοδιοίκηση: Ίση μεταχείριση, Ίσες ευκαιρίες, Ισότητα-Πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες όλων των κατοίκων της περιοχής - Ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας-Δομή υποστήριξης των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, δημιουργία ευκαιριών και οικοδόμηση της κοινωνικής συνοχής - Ενημέρωση για το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων.

4ο Εργαστήριο

"Διαφορετικότητα και Κατάρτιση" Το στοιχείο της διαφορετικότητας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης και η σύνδεσή τους με τη διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης

Το εργαστήριο θα ασχοληθεί με τη συμβολή της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στην προώθηση της Διαφορετικότητας και θα εξετάσει την ελληνική πραγματικότητα και τον ρόλο των εκπαιδευτικών οργανισμών στην ανάδειξη της Διαφορετικότητας ως θετικό στοιχείο στον εργασιακό χώρο

Στόχοι:

- Η ανάδειξη του ρόλου των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης σε σχέση με την προετοιμασία των ευπαθών κοινωνικά ομάδων (ομάδων υφιστάμενων διακρίσεις) για την εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας
- Η εξαγωγή προτάσεων βελτίωσης για την υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στοχευόμενων ειδικά σε μειονοτικές ομάδες αξιοποιώντας την ελληνική και διεθνή εμπειρία
- Η αξιοποίηση των νέων μορφών κατάρτισης (εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση, ασύγχρονη τηλεκατάρτιση) προς όφελος των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις
- Καινοτόμες παιδαγωγικές πρακτικές και μορφές διαχείρισης της ετερότητας στην εκπαίδευση

- Ευαισθητοποίηση και δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευτικούς και στελέχη της εκπαίδευσης για την εφαρμογή καινοτόμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Η διερεύνηση της αλληλεπίδρασης της εκπαιδευτικής πολιτικής και των πολιτικών απασχόλησης σε πεδία που αφορούν την αντιμετώπιση της κοινωνικής ευπάθειας (ζητήματα όπως η έμφυλη διάσταση, οι νέες ομάδες στόχοι, και η σχέση ολιστικών και στοχευμένων προσεγγίσεων-παρεμβάσεων μεταξύ των πολιτικών απασχόλησης και της εκπαιδευτικής πολιτικής)
- Η παρουσίαση παραδειγμάτων από την επιμόρφωση και κατάρτιση των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού
- Η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας και του αντίκτυπου των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ως προς την απορρόφηση των καταρτισθέντων ατόμων που υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Καθ' όλη τη διάρκεια των εργασιών του διήμερου Συνεδρίου, παράλληλα θα λειτουργούν περίπτερα των Αναπτυξιακών Συμπράξεων του Εθνικού Θεματικού Δικτύου και της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης EQUAL καθώς και έκθεση φωτογραφίας με θέμα την ζωή των Μεταναστών στην Ελλάδα.

Διοργάνωση

Εθνικό Δίκτυο για την Διαφορετικότητα στον Εργασιακό Χώρο

Χρόνος & Τόπος διεξαγωγής

18 και 19 Σεπτεμβρίου 2008, Πολυχώρος "Απόλλων"
Ερμούπολεως και Πηλίου 1, Καμίνια - Πειραιάς



Πέτρου Γεώργιος,
Συντονιστής του Εθνικού Θεματικού Δικτύου
"Η Δύναμη της Διαφορετικότητας"

Σας καλημερίζουμε και σας καλωσορίζουμε παράλληλα στις εργασίες του συνεδρίου που γίνεται στα πλαίσια του εθνικού χρηματικού δικτύου στη διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.

Το συνέδριο αυτό όπως οι περισσότεροι και οι περισσότερες γνωρίζεται γίνεται στα πλαίσια του Προγράμματος Equal το οποίο συγχρηματοδοτεί την υλοποίησή του.

Αυτό το διήμερο θα έχουμε την ευκαιρία να ακούσουμε πολλές απόψεις, θα 'χουμε τις απόψεις των ειδικών, των εμπειρογνομόνων, πανεπιστημιακών, για την έννοια της διαφορετικότητας, θα έχουμε την θέση των κατ' εξοχήν αρμοδίων υπηρεσιών που χειρίζονται αυτά τα θέματα, θα 'χουμε τις απόψεις των εργαζομένων και των εργοδοτών αλλά και των επιχειρήσεων καθώς επίσης και μη κυβερνητικών οργανισμών αλλά και αντιπροσώπων που είναι από ομάδες διαφορετικές.

Τέλος, θα έχουμε την ευκαιρία να έχουμε τέσσερα εργαστήρια το απόγευμα στα οποία αισιοδοξούμε και θα θέλαμε να έχουμε την δική σας άποψη την οποία θα καταγράψουμε και θα παρουσιάσουμε αύριο στην Ολομέλεια.

Επίσης, στα πλαίσια όλης αυτής της εκδήλωσης, θα έχετε την δυνατότητα να δείτε μία ενδιαφέρουσα έκθεση φωτογραφίας για τους μετανάστες και την μετανάστευση, καθώς επίσης και τα περίπτερα των συμπράξεων και τα προϊόντά τους που αποτελούν αυτό το εθνικό δίκτυο το οποίο τώρα ξέρετε είναι τεράστιο και αποτελείται από 16 συμπράξεις και 120 φορείς. Αυτό το συνέδριο επίσης είναι λίγο διαφορετικό, είναι συμμετοχικό, οργανώθηκε από όλες τις συμπράξεις και τους φορείς που την αποτελούν δεν ανατέθηκε σε εταιρεία συνεδρίων, γι' αυτό και θα παρακαλούσαμε να συγχωρέσετε κάποια λάθη ή αδυναμίες ή παραλείψεις. Έγινε αποκλειστικά από στελέχη των φορέων όπου συμμετέχουν σε αυτές τις συμπράξεις, είναι επίσης λίγο διαφορετικό, διότι περιέχει και απορρίμματα, είναι το υλικό από το οποίο αποτελείται ο φάκελος που έχετε στα χέρια σας δηλ. από ανακυκλωμένα υλικά, του οποίου η ιστορία και η προέλευση περιγράφεται σε ένα φύλο χαρτί που θα βρείτε μέσα στο φάκελο. Ελπίζουμε να είναι ένα ενδιαφέρον συνέδριο και παρακαλούμε τον κ. Κων/νο Τσουτσοπλίδη, Γενικό Γραμματέα της Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο επίσης συγχρηματοδοτεί την υλοποίηση του συνεδρίου να κηρύξει επίσημα την έναρξη του συνεδρίου.



Κων/νος Τσουτσοπλίδης,**Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο
Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας**

Ευχαριστώ πολύ, καλή σας ημέρα. Είθισται να λέγεται ότι είναι χαρά μου να βρίσκομαι εδώ, αλλά είναι πραγματικότητα σήμερα διότι πλέον πλησιάζουμε στο τέλος, ολοκληρώνεται μία προσπάθεια ετών, στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal και φτάνουμε στο τελικό ζητούμενο. Τη στιγμή δηλαδή που αυτή η προσπάθεια ελπίζουμε να μας δώσει κάποια ουσιαστική βοήθεια στη διαμόρφωση μιας πολιτικής που προσπαθεί να λύσει σύνθετα προβλήματα με πρωτότυπους τρόπους για να έχουμε επιτέλους ένα ουσιαστικό αποτέλεσμα και να βοηθηθούν οι άνθρωποι αυτοί στους οποίους αφορά όλη αυτή η προσπάθεια.

Γνωρίζετε ότι οι περισσότεροι εδώ έχουν μία μεγάλη εμπλοκή με αυτό το θέμα, ότι η Equal ήταν μία Κοινοτική πρωτοβουλία η οποία σκοπό είχε να δοκιμάσει νέους τρόπους αντιμετώπισης κάθε μορφής διάκρισης ή ανισότητας στην Ελλάδα στο χώρο εργασίας, τόσο γι' αυτούς που εργάζονται όσο και γι' αυτούς που αναζητούν εργασία.

Ήταν μία Κοινοτική Πρωτοβουλία, η οποία αποτελούσε ένα μέρος της συνολικής στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Της στρατηγικής αυτής που σκοπό έχει να δημιουργήσει περισσότερες αλλά και καλύτερες θέσεις εργασίες και να διασφαλίσει την ανεμπόδιστη πρόσβαση σε αυτές. Σήμερα περισσότερο από ποτέ διαπιστώνεται ότι αυτό που θα διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας εξαρτάται άμεσα από την άρση αυτών των προκαταλήψεων που σχετίζονται με την εθνική φυλετική καταγωγή, το φύλο την ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που παρεμποδίζουν την ενσωμάτωση ενός συμπολίτη μας στην ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τελικά πάνω στα κοινωνικά τεκταινόμενα.

Στις σύγχρονες πολυπολιτισμικές κοινωνίες που ζούμε σήμερα, η άρση αυτών των προκαταλήψεων αποτελεί όχι μόνο ένα ηθικό ζητούμενο αλλά και ένα οικονομικό, μία κοινωνική αναγκαιότητα, γιατί πρώτον στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, όπου οι επιχειρήσεις προσπαθούν να παραμείνουν ανταγωνιστικές στα πλαίσια ενός ανταγωνισμού που οξύνεται- για να μη πω ότι έχει φτάσει σε σημεία παροξυσμού- αναδεικνύεται η ανάγκη να κεφαλαιοποιηθούν ακριβώς αυτές οι εμπειρίες, η δυναμική η οποία ενσωματώνεται σε ένα ετερόκλητο, σε ένα διαφορετικό δυναμικό εργατικό δυναμικό στην οποία ο καθένας κουβαλάει την εμπειρία του, την προίκα του, την πολιτισμική του προίκα, την όρεξη του να επιτύχει σε ένα κόσμο που είναι ολοένα και πιο απαιτητικός. Στο ίδιο μήκος κύματος οι διάφορες αρχές που δρουν σε διάφορα επίπεδα, δηλαδή οι δημόσιες υπηρεσίες και φορείς, πρέπει να βρουν τρόπους να εξασφαλίσουν την συνοχή σε μια κοινωνία, όπου τα μέλη της έχουν διαφορετικές ανάγκες, διαφορετικές οπτικές και αυτό είναι ένα ζητούμενο το οποίο αναδεικνύεται σε ένα εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα. Δηλαδή δεν έχουν πρακτικά τα εργαλεία. Ζητούμε επίσης λύσεις σε προβλήματα τα οποία είναι καινούργια και πηγαίνουμε ψάχνοντας.

Είναι λοιπόν προφανές ότι η αναγνώριση της διαφορετικότητας είναι μία επένδυση για το μέλλον, όπως μας επισημαίνει και ο τίτλος του συνεδρίου που οργανώνει το εθνικό θεματικό δίκτυο "Η διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο", το να





αναγνωρίζει κανείς την διαφορετικότητα σημαίνει να υιοθετεί μια θετική στάση και συμπεριφορά προς τον άλλο. Χωρίς αμφιβολία αυτό είναι ένας φιλόδοξος στόχος και η κατάκτησή του προϋποθέτει ενεργοποίηση σε πολλά επίπεδα πολλών ανθρώπων, πολλών φορέων, πολλών οργανισμών, πολλών παραγόντων όλων, δηλαδή, όσων επηρεάζουν το περιβάλλον στο οποίο κινούμαστε.

Το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο ειπώθηκε και αρχικά δημιουργήθηκε στα πλαίσια του Β' κύκλου της δεύτερης Κοινοτικής Πρωτοβουλίας και νομίζω ότι είναι ένα πολύ σημαντικό παράδειγμα πως μπορούμε να προσεγγίσουμε τέτοιου είδους σύνθετα προβλήματα συμμετοχικά, για να μπορέσουμε ν' ανταλλάξουμε εμπειρίες, να μπορέσουμε να βρούμε λύσεις, να διαμορφώσουμε απαντήσεις σε αυτά τα δύσκολα προβλήματα που προσπαθούμε να αντιμετωπίσουμε σήμερα.

Ειπώθηκε πρωύτερα από τον κ. Πέτρου ότι 16 αναπτυξιακές συμπράξεις είχαν εμπλακεί σε αυτό το θεματικό δίκτυο, περισσότεροι από 213 φορείς που υλοποίησαν έργα Equal, προσέγγισαν αυτό το ζήτημα της διαφορετικότητας στο χώρο της εργασίας και στην κοινωνία. Θα ήθελα να τονίσω την σημασία που έχει αυτή η μεταφορά, διότι επιβεβαιώνει τελικά ότι πρέπει να ξεφύγουμε από τον στενό χώρο στον οποίο κάνουμε αυτή τη δουλειά, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας και να περάσουμε αυτές τις εμπειρίες σε όλους όσους εμπλέκονται στην χάραξη πολιτικής.

Για το λόγο αυτό, εγώ νομίζω, ότι καθώς η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal ολοκληρώνει την παρουσίαση και ολοκληρώνει την δουλειά, ήδη έχουμε ένα κεκτημένο σε αυτή τη προσπάθεια, διότι θεωρώ ότι σημαντικά κομμάτια της πρωτοβουλίας Equal, ήδη επηρεάζουν τις πρωτοβουλίες που σχεδιάστηκαν για την περίοδο 2007-2013. Θεωρώ δηλαδή ότι πολλά κομμάτια από αυτή την εμπειρία ενσωματώθηκαν στο πλαίσιο του σχεδιασμού. Όμως αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία, είναι αυτές οι εμπειρίες να εμπλουτίσουν, όχι μόνο τον σχεδιασμό που συνήθως είναι καλός, αλλά να εμπλουτίσουν τη διακυβέρνηση του έργου, την εκτέλεση τους, δηλαδή, εκεί που είναι το αδύνατο σημείο. Στη χώρα μας είναι το αδύνατο μας σημείο: σχεδιάζουμε καλά, υλοποιούμε μέτρια έως κακά. Θέλω να ελπίζω, ότι αυτή η εμπειρία που δίνει αξία στη δικτύωση, στην κινητοποίηση στη συμπληρωματικότητα, στη συνεύρεση, στην ανάπτυξη κοινών δράσεων, στον ουσιαστικό διάλογο πολλών που εμπλέκονται σε ένα θέμα, θα μας βοηθήσει να βρούμε ακριβώς ένα νέο τύπο διακυβέρνησης σε αυτά τα σύνθετα έργα, που αφορούν την υπέρβαση των προβλημάτων που προκύπτουν από την διαφορετικότητα στο χώρο της εργασίας

Με αυτές τις σκέψεις θέλω να σας καλωσορίσω στο καταλυτικό συνέδριο του εθνικού θεματικού δικτύου διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο, να ευχηθώ να είναι παραγωγικό αυτό το διήμερο και να έχουμε πρακτικά και ουσιαστικά συμπεράσματα τα οποία θα μας βοηθήσουν στην προσπάθειά μας στην παραγωγική περίοδο 2007-2013 που έχει ήδη αρχίσει. Σας ευχαριστώ.

Πανούσης Ιωάννης,
Καθηγητής Τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Ενημέρωσης,
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Να ευχαριστήσω για την πρόσκληση. Φαντάζομαι, ότι όλοι υποψιάζονται κάποιον εγκληματία, αλλά δεν τον λένε και εγώ θα προσπαθήσω να τον πω. Εντάξει, ζούμε στον πολιτισμό της εικόνας είναι γνωστό, ότι αυτή η εικόνα διαμορφώνεται μέσα από αντιλήψεις, παραστάσεις, αναμνήσεις ψευδαισθήσεις, φαντασιώσεις όλες λοιπόν οι κρίσεις μας έχουν χαρακτηριστικά προστασίας και βέβαια υπεργενικεύσεις. Κονφορμισμός και προκαταλήψεις δημιουργούν μύθους, μύθους υπερανθρώπων, αλλά και μύθους υποανθρώπων και βέβαια μέσα στον πολιτισμό υπάρχει και το πολιτιστικό στοιχείο του άλλου, η διαφορετικότητα, όπως την περιλαμβάνουν, αφού μέσα στις παραδοχές και στις πεποιθήσεις μας περισσότερο αιτιολογία υπάρχει καμιά φορά παρά εμπειρία, άρα περισσότερο φοβόμαστε λοιπόν τον ανώνυμο άλλο, παρά τον πραγματικό άλλο. Βέβαια, όταν μιλάνε για κάτι διαφορετικό, για κάποιον διαφορετικό, σε μεγάλο βαθμό έχει να κάνει με το τι θεωρούμε τους εαυτούς μας, αλλά επίσης έχει να κάνει με το επικοινωνιακό και το αντιδραστικό μοντέλο από την κάθε κοινωνία και αυτό θα μπορούσε να είναι ένα θεωρητικό ζήτημα, αν οι διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα σε αυτούς και στους άλλους, σε μας και σε κείνους δεν οδηγούσαν και σε μία πολιτική διακρίσεων. Αυτές οι διακρίσεις ανάμεσα σε αυτούς που μας μοιάζουν ή συμμορφώνονται, σε αυτούς που απορρίπτουν τους δικούς μας κανόνες, σε αυτές τις περιστάσεις αλλάζουμε, αυξομειώνονται από τις περιστάσεις. Στην ουσία επικαλούμαστε την κοινωνική συνοχή και στην αναζήτηση της καλύτερης δυνατής στερεής κοινωνικής ενοχής, αναζητούμε και αυτούς που θα βγάλουμε έξω από το παιχνίδι, δηλαδή τους εκάστοτε αποδιοπομπαίους τράγους. Αυτή η επιλογή γίνεται με κριτήρια φυλετικά, πολιτικά, κοινωνικά, αλλά συχνά έχει και μία κοινωνική μαζική υστερία. Η ρήξη ανάμεσα σε αυτούς και σε μας σε μας και σε κείνους, έχει ως αποτέλεσμα κοινωνικό ρατσισμό που οδηγεί πολλές φορές στην περιθωριοποίηση, το στιγματισμό. Άτομα και ομάδες καλλιεργούνται επικίνδυνα για την τήρηση της κοινωνικής συνοχής. Το στίγμα, όμως, δεν βρίσκεται επάνω ή μέσα στον άνθρωπο, αλλά στο πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων. Και τέλος αυτός ο κριτής -που είναι ο καθένας μας- σιγά σιγά χρησιμοποιεί το δικαίωμα στη διαφορά, μάλλον για να δημιουργήσει διαφορές. Διότι περάσαμε από τον βιολογικό ρατσισμό, πάνω στον οποίο στηριζόταν η διαφορά στο παρελθόν και στην φυλετική καθαρότητα, σε ένα πολιτισμικό ρατσισμό σε μία πολιτισμική ανωτερότητα σε μια πολιτισμική διαφορά πάνω στην οποία στηρίζονται αρκετά και οι διακρίσεις και αργότερα σε ένα φοβικό ρατσισμό, πάνω στον οποίο στηρίζεται η υπερεφοβία. Βέβαια ετερότητα πάντα αναζητούσαμε. Μία αναγκαία παράμετρο της ταυτότητάς μας ή της οποιαδήποτε ταυτότητας, αλλά σήμερα η πολιτισμική ετερότητα, ιδίως όταν έχει μέσα και θρησκευτικές διαστάσεις, όπως φαίνεται και από διάφορες έρευνες, η ενίσχυση της ξένης χώρας, όπως τα media παρουσιάζουν τους μετανάστες, αλλά κυρίως παρουσιάζουν τους μουσουλμάνους, τις μουσουλμανικές κοινότητες.

Αυτή η νέα πολιτισμική διαφορά, ο διαφορετικός ρατσισμός, όπως τον μετονομάζουν, δεν λέει αναγκαστικά, ότι κάποια φυλή ή κάποια κοινωνική ομάδα είναι ανώτερη πολιτισμικά από την άλλη, απλώς λέει, ότι εμείς αν παρα-ανακατευθούμε με άλλες





πολιτισμικές ομάδες θα κάνουμε πολύ κακό στον δικό μας πολιτισμό.

Και βέβαια η μετανάστευση έδωσε τροφή στο να αναπτυχθούν αυτές οι ιδέες. Και σε αυτές τις ιδέες μέσα βλέπουμε, ότι το αναπαλλοτρίωτο δικαίωμα στην διαφορά καθίσταται όπλο των εντός εισαγωγικών ή εκτός ρατσιστών. Βλέπουμε μια νέα παρερμηνεία στη βάση μιας μεροληπτικής διαχείρισης. Μάλιστα, ο συνταγματολόγος Αριστόβουλος Μάνεσης είχε πει ότι ο ρατσισμός φαίνεται να οικειοποιείται το δικαίωμα στη διαφορά τονίζοντας, ότι μια δεδομένη κοινωνία δικαιούται να προστατεύσει την πολιτισμική της ιδιότητα, δημιουργώντας έτσι τον αποκλεισμό της ετερότητας. Άρα, λοιπόν, ήρθε το δικαίωμα στη διαφορά μέσα από ένα πολιτισμικό ρατσισμό μέσα από μία πολιτισμική ταυτότητα, να πάρει αρνητική χροιά, ή να χρησιμοποιηθεί αρνητικά. Αν έτσι έχουμε τα πράγματα τί ρόλο θα μπορούσε να παίξει η παιδεία και ο πολιτισμός για να αρθούν τα στερεότυπα της κοινωνικής μεταχείρισης;

Στη χώρα μας συνέχεια μιλάμε για παιδεία. Στο μυαλό μας είναι η εκπαίδευση, στο μυαλό είναι οι μηχανισμοί παροχής γνώσεων, οι μηχανισμοί μέσα στα σχολεία, στα πανεπιστήμια. Δεν έχει η παιδεία μας, δεν περιέχει διαγωγή ζωής, ή αγωγή ζωής. Δεν συνδέεται με κάποιο ιδεώδες, ηρωικό, σοφίας, πολιτειακό, άρα κινούμαστε στις νομοθεσίες, με ένα καλύτερο νόμο, ενώ ξέρουμε ότι, το θέμα δημαγωγία αφορούσε πριν από όλα ένα ιδανικό δηλαδή την ανάπτυξη του ανθρώπου ως όλου, ως υπέρβασης των επιμέρους ιδιοτήτων. Βέβαια από την άλλη μεριά το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί όχι να δημιουργήσει ισότητες, να δημιουργήσει εξισώσεις, αλλά εν πάση περιπτώσει να μην στρεβλώσει ακόμα περισσότερο την αξιοκρατία. Δηλαδή να μην κάνει αυτούς που κληρονομήσανε να είναι αυτοί που αξίζουνε και βέβαια να μην είναι πρόσωπα διακίνησης κοινωνικών στερεοτύπων. Θα έρθω σε αυτό. Τί συμβαίνει στο ελληνικό σχολείο; Το ελληνικό σχολείο θα πρέπει να μάθει ένα τρόπο να διαχειρίζεται τη πολιτισμική ετερότητα. Ενδεχομένως την εθνική και την εθνοτική ιδιαιτερότητα την διαχειρίζεται το σχολείο και τη γλωσσική. Δεν είμαι βέβαιος ότι διαχειρίζεται την θρησκευτική ετερότητα και την πολιτισμική ετερότητα. Δηλαδή τους αξιακούς κώδικες κ.λπ. κ.λπ.

Θα σας δώσω παράδειγμα από μία έρευνα που έγινε σε ένα ελληνικό σχολείο της Αθήνας, όπου ρωτήθηκαν οι μαθητές να αποδώσουν ένα ορισμό, με μια λέξη στο ρατσισμό, οι λέξεις ήταν αδιαφορία, κακία, άρνηση του ανθρώπου.

Ένα δεύτερο ερώτημα που τους έγινε είναι ποια ειδική κατηγορία θα δεχόντουσαν να κάτσουνε στο θρανίο πλάι τους. Διαλέξανε το άτομο με ειδικές ανάγκες, διαλέξανε το δυσλεξικό, δεν διαλέξανε τον φτωχό, δεν διαλέξανε τον ξένο. Όταν έγινε η ερώτηση καλά με ποίο ξένο; η απάντηση ήταν πρώτο Αμερικανάκι, δεύτερο Κινεζάκι, η τρίτη Αφρικανάκι, την τέταρτη Πολωνάκι και πέμπτη Αλβανάκι. Ένα ακόμα στοιχείο από έρευνες έχει δείξει, ότι οι μαθητές στα ελληνικά σχολεία συναντούνται με τους συμμαθητές παιδιά μεταναστών στο σχολείο. Δεν συναντιούνται στα σπίτια τους. Άρα, λοιπόν, δεν γίνεται η κοινωνική ένταξη που είναι απαραίτητη στο σχολείο. Έτσι, λοιπόν, ενώ η παιδεία ενδυναμώνει αξίες, καλλιέργει συνειδήσεις, αποκαθιστά την κοινωνική συνοχή, δεν φαίνεται αυτή τη στιγμή η κοινωνία μας εν συνόλω και το σχολικό μας σύστημα να μπορεί να δημιουργήσει μια εκπαίδευση που να είναι και χειραφετικού χαρακτήρα στο σημείο αυτό.

Το δεύτερο πολιτισμός, δηλαδή η παιδεία και ο πολιτισμός το επικαλούμαστε συνέχεια



διότι μας βοηθάει στο να δημιουργούμε κλειδιά ή λύσεις του δέοντος. Είναι ασαφές έτσι. Αν είχαμε άλλη παιδεία άλλο πολιτισμό: παραπέμπει σε κάτι που δεν γνωρίζουμε ή τι επιδράσεις θα είχε. Έχουμε ένα πρόβλημα σήμερα, ζούμε σε μία εποχή πλανητοποίησης των αξιών, αλλά με ταυτόχρονο σεβασμό στην εθνική παράδοση των πολιτισμών ή σε μια εποχή εθνικιστικών περιχαρακώσεων, όπου θυσιάζεται ο άνθρωπος στο όνομα της ποιότητας του υποσφαιρίου ή σε μία εποχή υπερεθνικών αόρατων και απρόσωπων μηχανισμών δικτύων, που μοιάζει να αγαπούν περισσότερο τα δικαιώματα των ανθρώπων από τον ίδιο τον άνθρωπο. Αξίζει κάποια στιγμή να μιλήσουμε για την μοναξιά των δικαιωμάτων, δεν είναι εδώ η ώρα αλλά νομίζω ότι κάποια στιγμή χρειάζεται. Έτσι λοιπόν οικουμενικά δικαιώματα, ο εξωτερικός πολιτισμός όλα αυτά τα οποία υποτίθεται, ότι συνδέουν την ανθρωπότητα την ίδια ώρα και φέρνουν σε σύγκρουση. Και έτσι λοιπόν ο υποπολιτισμός δεν είναι διάυλος επικοινωνίας και κατανόησης των ανθρώπων και λαών, αλλά πεδίο ηγεμονίας, καταπίεσης, συγκρούσεων και πάει λέγοντας. Διότι πάμε σε μεταμόρφωση, σε παγκόσμια μεταμόρφωση των πολιτισμικών στάσεων σε ένα πολιτισμικό κλωνισμό που φέρνει η παγκοσμιοποίηση. Άρα από τη μια μεριά να λες δικαίωμα στην διαφορά και μάλιστα στις διαφορετικές πολιτιστικές αξίες και από την άλλη να λες ένας είναι ο πολιτισμός χονδρικά, ή για να το φτιάξουμε βρίσκουμε από μόνοι μας το θέμα. Άρα φαίνεται ότι για ν' αναγνωρίσει κανείς συνταγματικά αυτό το πλουραλισμό των δικαιωμάτων, θα πρέπει να βρίσκεται σε ένα ανοιχτό σύστημα κοινωνικών αξιών. Εδώ έχει ένα πρόβλημα η ελληνική κοινωνία. Δεν είναι βέβαιο, ότι μοιραζόμαστε τις ίδιες αξίες, όπως δεν είναι βέβαιο ότι μοιραζόμαστε και το ίδιο μέλλον. Άρα λοιπόν σε τέτοιες διαφοροποιημένες κοινωνίες όπου η κοινωνική συνοχή πηγαίνει με τα δικαιώματα, η αποδοχή της διαφοράς και η ανεκτικότητα θα έπρεπε να είναι ένα σημαντικό μέρος των δικαιωμάτων ή ένα σημαντικό μέρος της πολιτικής των πολιτισμών, εάν το βλέπαμε έτσι. Και έρχομαι στο βασικό μου ερώτημα. Το δικαίωμα της διαφοράς αποτελεί απόρροια μιας εξατομικευμένης περί δικαίου ιδέας. Το σημείο που ο καθένας έχει στο μυαλό του ένα τεκμήριο διαφορετικού μοντέλου δικαιώματος στη διαφορά. Αν όμως κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός και κάποιος άνθρωπος αξίζει όσο κάθε άλλος άνθρωπος, (αυτό βάζω ερωτηματικό αν το πιστεύουμε) τότε χωρίς ισότητα και ελευθερία η διαφορετικότητα είναι ένα πολιτισμικό κενό, ίσως και μια παγίδα, διότι πολλές φορές έχει γραφτεί ότι τελικά το δικαίωμα στη διαφορά είναι να επικαλείσαι ισότητα γι' αυτό βάζω κάποια ερωτηματικά:

Ερώτημα 1ο: Η τυπική ισότητα, των διαφορετικών περιπτώσεων παράγει πραγματικές ανισότητες; Η τυπική ισότητα παράγει υποχρεωτικά ισοπολιτεία και ισονομία; Η ισότητα στα προνόμια είναι το ζητούμενο; Η ισότητα εφαρμόζεται μόνο επί των ίσων ή επί όλων; Και εδώ είναι ένα κρίσιμο ζήτημα αν προηγείται δηλαδή η αναγνώριση του άλλου ως ίσου, πράγμα που δεν σημαίνει π.χ. τους μετανάστες, και έπεται η ισότητα. Πρώτα λέμε δηλαδή ότι είμαστε, σε αναγνωρίζω σαν ίσο, παρ' όλο που είσαι διαφορετικός, άλλος κ.λπ. έ, αφού είσαι ίσος πάρε και τα ίσα δικαιώματα, άρα είναι βέβαιο ότι έχουμε ως ελληνική κοινωνία αποδεχθεί σαν ίσους όλους τους άλλους; Όπως ισότητα στην παρανομία και ισότητα στην δουλειά κ.λπ. Για να μπορούν όλοι οι άνθρωποι να είναι ίσοι, πρέπει να έχουν και να αναγνωρίζουν την ίδια αξία η οποία τους παρέχει την ίδια αξιοπρέπεια. Ενώ, όμως, δεχόμαστε ότι έχουν καταργήσει την δουλειά ο τρόπος εκμετάλλευσης των παιδιών ή των γυναικών των μεταναστών διαμορφώνει νέες μορφές δουλεμπορίου. Χρειαζόμαστε λοιπόν



μία ίση ελευθερία. Τι θα μπορούσε λοιπόν να είναι αυτή η ισότητα, που θα είχε το δικαίωμα στη διαφορά ή θα κατοχύρωνε ή θα εγγυούνταν; Για να ορίσω αρχικά, είναι η απόρριψη κάθε είδους αρνητικών διακρίσεων, άρα λοιπόν μιλάμε καταρχήν για την ολική κατάσταση των ίσων δικαιωμάτων. Βέβαια όλα αυτά έχουν επωθεί από τον ΟΗΕ, όπου και η προπαγάνδα, και οι φυλετικές διακρίσεις, και όλα αυτά έχουν υποτίθεται μπει στο περιθώριο της κοινωνίας, αλλά το ζήτημα δεν είναι αυτό. Το ζήτημα δεν είναι να διεκδικείς μια ισότητα ενός καθ' εαυτό "θέλω να είμαστε ίσοι". Να αναγνωρίσεις την διαφορετικότητά μου σ' αυτό, αλλά να καταφέρεις να συνθέσεις ένα σύστημα ισοτήτων αντιλήψεων που να καταλήγει στο ίδιο αποτέλεσμα. Αυτό έχει ενδιαφέρον για τον τρόπο που βλέπουμε. Άλλο για την αριθμητική και άλλο για την αναλογική ισότητα, ή για τον τρόπο που βλέπουμε την διανεμητική στις θετικές ενέργειες με ποιό τρόπο δηλαδή διανέμεται. Άντε και είμαστε ίσοι. Και αν είμαστε ίσοι και ο ένας παίρνει 80% και ο άλλος το 20% τι ακριβώς ισχύει, τι ακριβώς δικαίωμα να κατοχυρώσει;

Ένα ερώτημα λοιπόν που τίθεται ακόμα είναι το ζήτημα του συσχετισμού. Αν δηλαδή μιλάμε για ισότητα προς τα κάτω με την έννοια ότι μιλάμε για κάποιες κατηγορίες δεν δικαιούνται να ομιλούν άρα δεν δικαιούνται να απολαμβάνουν και ίσα μερίδια αγαθών, αυτό έχει να κάνει με τους κολασμένους τα 2/3 της κοινωνίας κ.λπ. είναι γνωστό ότι πολύ πιστεύουν, ότι οι πτωχοί σήμερα είναι άξιοι της μοίρας τους γιατί δεν κάνουν τίποτε να αλλάξουν την μοίρα τους. Άρα δεν δικαιούνται να συμμετέχουν στο διανομή των παγκόσμιων κοινωνικών αγαθών. Έτσι συζητάμε για ισότητα προς τα πάνω, αλλά έτσι επανέρχεται το ερώτημα που έθεσα προηγουμένως, μεταξύ ποίων, (πρέπει και αυτό να το συζητήσουμε κάποια στιγμή) Συνήθως μιλάμε για ειδικών, κατά βάση, ειδικών ανθρώπων ειδικών αντιλήψεων, και δεν έπεται σε ένα παγκοσμιοποιημένο έθνος απέναντι σε μια παγκοσμιοποίηση που μόνο αυτό δεν προβάλλει. Ένα επίσης ενδιαφέρον ερώτημα είναι πιο θα ήταν το αντίθετο της ισότητας. Η πιο εύκολη απάντηση είναι ανισότητα. Καμιά φορά νομίζω αρχή της ισότητας είναι η τυραννία και με ποιιά έννοια, είναι η προβολή ενός αγαθού ακόμα και πολιτικός ή πολιτιστικός ως μοναδικής πηγής της κοινωνίας της πολιτείας. Δεν είμαι βέβαιος δηλαδή ότι το αντίθετο της αρχή της ισότητας είναι το μη δικαίωμα και καμιά φορά νομίζω ότι το αντίθετο της ισότητας είναι το πεπρωμένο, που έχει χρησιμοποιηθεί από την πολιτική εξουσία και όχι μόνο, ως ένα "στοιχείο της μοίρας σου", "έτσι είναι γραμμένο". Έτσι, λοιπόν, έχει ενδιαφέρον να δούμε ακόμα και την αντίθετη διάσταση. Θεωρώ ότι δεν πρέπει να αποκόψουμε το τρίπτυχο ελευθερία - ισότητα- αδελφούσνη, το οποίο μπορούμε να το προσδιορίσουμε με διαφορετικό περιεχόμενο, αλλά εν πάση περιπτώσει μη κόβουμε ένα-ένα τα φτερά του. Και στο σημείο αυτό θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε το δικαίωμα στην διαφορά το οποίο είναι ένα δικαίωμα στην ελληνική κοινωνία σε βαθμό, που να σπάει τις ισότητες, να σπάει το δικαίωμα στην αδιαφορία. Η αρχή της διαφοράς μας επιτρέπει να προσεγγίσουμε καλλίτερα την αρχή της αδελφότητας, που στη συνείδησή μας υπολείπεται της ελευθερίας και της ισότητας, διότι δεν υιοθετεί κάποιο συγκεκριμένο πολιτικό δικαίωμα, γενικώς δεν μιλάμε για αυτό. Εντάξει αλληλεγγύη το λέμε ρητορικά, αλλά χωρίς αδελφότητα-αλληλεγγύη δεν πετυχαίνουμε κοινωνική αλληλεγγύη. Και θέτει την ισότητα σε κίνδυνο αφού χάνει την αίσθηση της εμπιστοσύνης της και της ασφάλειας. Μπορεί η φυσική διανομή να μην είναι ούτε δίκαιη, ούτε άδικη. Μπορεί η πολιτεία και η κοινωνία να πρέπει να τις διαχειριστεί

με στόχο το κοινό όφελος. Μπορεί η συνεργασία να είναι ωφελιμότερη από τα προνόμια, αλλά όλα αυτά δεν σημαίνουν ούτε ότι πρέπει να καταστρέφουμε, ότι προς τα κάτω, ούτε ότι πρέπει να αφήνουμε τα δικαιώματα να μετατρέπονται τις εξουσίες συνήθως ανεξέλεγκτες. Για να διαχειριστούμε τις ανάγκες όλων των ανθρώπων, πρέπει να παρεμβαίνουμε με ειδικό τρόπο σε κάθε κατηγορία αιτημάτων. Και σε κάθε κατηγορία περιπτώσεων τα αιτήματα είναι διαφορετικά. Αλλά είναι τα αγαθά που θα προστεθούν που δεν θα είναι όμοια. Στην αναλογία βρίσκεται η δικαιοσύνη και όχι στην ίση μεταχείριση ανόμοιων καταστάσεων. Αυτή κατά τη γνώμη μου είναι η ουσιαστική ισότητα και αυτή νομίζω είναι το περιεχόμενο για το δικαίωμα στη διαφορά. Ισότητες στις ευκαιρίες, στα αξιώματα στα αποτελέσματα, στην ελπίδα και το αύριο. Έτσι συμπληρώνεται η ισότητα, όχι "ισότητα με" αλλά "ισότητα μεταξύ των χαμένων". Η δημοκρατική νομιμοποίηση σε όλα τα ζητήματα, αλλά και στην ισότητα προϋποθέτει εμπιστοσύνη στους θεσμούς και συμμετοχή των πολιτών. Διαφορετικά θα ακολουθήσουμε το δρόμο όλοι εναντίων όλων. Όχι μόνο όλοι θα χάσουν, αλλά θα χάσουμε και όλοι εμείς ως ανθρωπότητα την ευκαιρία να δείξουμε ότι η ανθρωπότητα μπορεί να έχει ένα διαφορετικό πρόσωπο. Ευχαριστώ.

Βαρδακαστάνης Ιωάννης,

Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία

Ευχαριστώ πολύ. Κυρίες και κύριοι είναι πάρα πολύ σημαντικό, να συζητούμε θέματα σαν το σημερινό και κυρίως να θέτουμε στο τραπέζι νέες προσεγγίσεις συζητήσεων σαν αυτή που άκουσα από τον καθηγητή κ. Πανούση και είμαι βέβαιος ότι και οι επόμενοι ομιλητές θα αναλύσουν. Όταν διάβασα τον τίτλο αυτού του συνεδρίου σκέφτηκα ότι θα ήθελα πολύ να σας μιλήσω, όχι για τη διαχείριση της διαφορετικότητας, αλλά για την υπέρβασή της.

Αλλά πριν αναφερθώ σε αυτό το θέμα, θέλω λίγο να σας ταξιδέψω στο πώς το αναπηρικό κίνημα της Ελλάδας της Ευρώπης και του κόσμου προσέγγισε το ζήτημα της αναπηρίας και πως το απεγκλώβισε από την παραδοσιακή ιατρική προσέγγιση.

Από τη δεκαετία του '70 κιόλας κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε κάποιες χώρες της Ευρώπης (ιδίως στις Σκανδιναβικές και τις Αγγλοσαξωνικές) ξεκίνησε ένα κίνημα αμφισβήτησης και ανατροπής της κατεστημένης αντίληψης για την αναπηρία. Δηλαδή ότι η αναπηρία είναι και συνδέεται άρρηκτα με το ίδιο το άτομο. Με την αδυναμία δηλ. που έχει το άτομο να λειτουργήσει με ένα συγκεκριμένο παραδεκτό τρόπο μέσα στην κοινωνία, στην οικονομία, στον πολιτισμό σε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες.

Αυτή η αντίληψη για την αναπηρία έρχεται και θέτει το άτομο με αναπηρία στο περιθώριο της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, γιατί ουσιαστικά δίνει σάρκα και οστά στην φιλανθρωπική προσέγγιση των πολιτικών για την αναπηρία. Αυτή την προσέγγιση επεχείρησαν να την ανατρέψουν από τη δεκαετία του '70 τα αναπηρικά κινήματα στις χώρες που σας ανέφερα και ο αυτός ο αγώνας, αυτή η προσπάθεια ξαπλώθηκε σιγά-σιγά σε όλη την Ευρώπη στην Αυστραλία στη Νέα Ζηλανδία και σε άλλες χώρες του κόσμου, μέχρι που στις ΗΠΑ ήρθε ο δρ. Samir Sichac και έδωσε νομική υπόσταση και δικαιωματική προσέγγιση στα θέματα της αναπηρίας





Το 1977 στη συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρο 17) καταφέραμε να πείσουμε την ηγεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να ενσωματώσει για πρώτη φορά μετά από 40 χρόνια από την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων από το 1957-1977 (από τη Ρώμη στο Άμστερνταμ δηλαδή) τον όρο αναπηρία και τον ενσωμάτωσε στο άρθρο 13, στο άρθρο για τις διακρίσεις, παρέχοντας από τότε και μετά τη νομική βάση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προτείνει νομοθετικές πρωτοβουλίες σχετικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία σε όλες τις εκφράσεις της ζωής τους. Και για να ολοκληρώσω την διανομή αυτή, το 2000 είχαμε την πρόταση από την τότε ελληνίδα επίτροπο Άννα Διαμαντοπούλου για την οδηγία για την απασχόληση άρθρο 033 Νόμος 04 και στις 2 Ιουλίου φέτος είχαμε την οριζόντια πρόταση νομοθετικής πρωτοβουλίας της ευρωπαϊκής επιτροπής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και σε άλλους τομείς όχι μόνον την απασχόλησης, όχι μόνο για τα άτομα με αναπηρία αλλά και για ηλικιωμένους κ.λπ.

Μιλήσαμε λοιπόν για το τι είναι η δικαιωματική προσέγγιση; Η δικαιωματική προσέγγιση αναγνωρίζει στα άτομα με αναπηρία ότι έχουν ακριβώς τα ίδια δικαιώματα, όπως έχουν όλοι οι πολίτες. Μόνον που για να τα ασκήσουν πρέπει να διαμορφωθεί το κοινωνικό, το οικονομικό, το πολιτιστικό περιβάλλον, το δομημένο περιβάλλον, το ψηφιακό περιβάλλον, σήμερα με τέτοιο τρόπο, έτσι, ώστε να μην υπάρχουν εμπόδια στην άσκηση των δικαιωμάτων. Συνεπώς η αναπηρία με βάση αυτή την προσέγγιση είναι νομική, είναι αρχιτεκτονική, είναι κοινωνική, είναι βαθύτατα πολιτική. Από το πώς σχεδιάζουμε τις κοινωνίες μας εξαρτάται αν επιτρέπουμε στους πολίτες να μπορούν να ζήσουν ισότιμα και να ασκήσουν τα δικαιώματά τους όπως όλοι οι άλλοι.

Ας πάρουμε για παράδειγμα την προσβασιμότητα Τι είναι η προσβασιμότητα; Είναι μια σειρά τεχνικών παρεμβάσεων στο δομημένο περιβάλλον ή στο ψηφιακό περιβάλλον για τα άτομα με αναπηρία; Η προσβασιμότητα πάνω και πέρα από όλα είναι η παροχή στο άτομο με αναπηρία της δυνατότητας να ασκήσει ανεμπόδιστα, ίσως το πιο ιερό δικαίωμα του ανθρώπου που είναι το δικαίωμα στην προσωπική επιλογή του, να πάει όπου θέλει με όποιον θέλει για όποιο λόγο θέλει και όπου θέλει.

Η ύπαρξη προσβασιμότητας δημιουργεί μια κατάσταση αυτονομίας, ανεξαρτησίας. Δημιουργεί και παράγει διαφορετικές κοινωνικές ανθρώπινες σχέσεις. Είναι άλλη η σχέση του ατόμου με αναπηρία που ζει κάτω από καθεστώς προσβασιμότητας με το προσωπικό του περιβάλλον, με τους δικούς του ανθρώπους με τους συναδέλφους του στη δουλειά με τους συμπολίτες του στο δρόμο, στον κινηματογράφο στη διασκέδαση, στην παραλία. Είναι σχέση ισότιμη, γιατί το άτομο με αναπηρία δεν αναζητεί την υποστήριξη για να κινηθεί, κινείται σε περιβάλλον ελευθερίας και ανεξαρτησίας. Όταν δεν υπάρχει προσβασιμότητα που είναι αυτό το χαρακτηριστικό γνώρισμα σήμερα, τότε έχουμε σχέσεις εξάρτησης, έλλειψης αυτονομίας και παραγωγής σχέσεων κοινωνικών ανθρώπινων επαγγελματικών κ.λπ που στο τέλος και συνισταμένη έχουν την άνιση σχέση την ανομολόγητη ομολογούμενη άνιση μεταχείριση.

Σας είπα στην αρχή ότι σκεφτόμουν ότι πρέπει να μιλήσω για την υπέρβαση της διαφορετικότητας και όχι για τη διαχείρισή της. Πιστεύω βαθύτατα, ότι στην Ελλάδα σήμερα πρέπει οι επιστήμες που έχουν σχέση με το θέμα, αλλά και όλοι εμείς που υπηρετούμε το ζήτημα από όποια θέση βρισκόμαστε, να υπερβούμε τον όρο διαφορετικότητα, ο οποίος μπορεί τη δεκαετία του '80 και ίσως του

'90 να ηκούσε και στα αυτιά τα δικά μου ως μια προοδευτική προσέγγιση, σήμερα παραπέμπει σε μία συντηρητική προσέγγιση σε ένα εξαιρετικά και βαθύτατα κοινωνικοπολιτικό ζήτημα. Το "όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι, αλλά είναι διαφορετικοί" δεν παραπέμπει στην διαφορετικότητα και στην κανονικότητα. Παραπέμπει στην ποικιλομορφία της ανθρώπινης φύσεως. Η αναφορά δε στο δικαίωμα στην αναφορά, είναι ιδιομορφία της νομικής επιστήμης, διότι η διαφορά είναι μέρος της ανθρώπινης φύσης. Από την ώρα που αναγνωρίζουμε την ποικιλομορφία καταργούμε τον διπολισμό, που τεχνικά δημιουργούμε, ό,τι υπάρχει στην ανθρώπινη φύση της διαφορετικότητας και της κανονικότητας. Αφήστε δε που η μετάφραση του όρου diversity στα ελληνικά δεν είναι διαφορετικότητα. Το diversity δεν είναι διαφορετικότητα, αλλά ποικιλομορφία. Εμείς ως αναπηρικό κίνημα και στην Ελλάδα και στην Ευρώπη και διεθνώς έχοντας δε την μεγάλη τιμή να προεδρεύω στην Συνομοσπονδία της χώρας, αλλά και στο Ευρωπαϊκό Forum να είμαι και μέλος της διεθνούς συμμαχίας για την αναπηρία, επιχειρήσαμε αυτή την προσέγγιση να την ενσωματώσουμε σε μία διεθνή νομική δεσμευτική αναγνώριση.

Αυτό έγινε με την διεθνή σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία άρχισε να συζητείται το 2001 στον Οργανισμό Η.Ε. στην Επιτροπή και ολοκληρώθηκε σε χρόνο ρεκόρ -όποιοι γνωρίζουν από αυτές τις διαπραγματεύσεις αντιλαμβάνονται- στις 25 Αυγούστου του 2006 και άνοιξε για υπογραφή στις 30 Μαρτίου του 2007. Πάνω από 120 χώρες σήμερα έχουν υπογράψει, πάνω από 30 την έχουν κυρώσει, αναμένουμε και την Ελλάδα να το πράξει προς το τέλος του έτους, αφού καταφέραμε να συμφωνήσουμε σε κοινή μετάβαση Ελλάδας και Κύπρου για να μην έχουμε διαφορετικά κείμενα στην ελληνική γλώσσα. Η διεθνής σύμβαση, λοιπόν έρχεται να κάνει τι; Να δώσει νομική υπόσταση σε μια διαπίστωση δύο πολύ κορυφαίων νομικών επιστημόνων του κόσμου οι οποίοι μίλησαν σε μία ευρεία ανασκόπηση που έκαναν στις Διεθνείς Συμβάσεις για τα δικαιώματα για όλους. Το βασικό συμπέρασμά τους ήταν ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα από την Οικουμενική διακήρυξη και μετά, όπως αυτά υπάρχουν στις διάφορες συνθήκες κ.λπ., δεν μπορούν να τα ασκήσουν ανεμπόδιστα τα άτομα με αναπηρία αν δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προσεγγίσεις και δεσμεύσεις. Αυτό λοιπόν είναι η Διεθνής Σύμβαση. Είναι μία σύμβαση για την ίση μεταχείριση για τις υποχρεώσεις των κρατών για την αναγνώριση της ποικιλομορφίας, για την αναγνώριση των γυναικών με αναπηρία, των παιδιών με αναπηρία, για την αλλαγή του θέματος της δικαιοπρακτικής ικανότητας της ισότητας δηλ. ενώπιον του νόμου σε ό,τι αφορά τα άτομα με αναπηρία, την πολιτική συμμετοχή, την εκπαίδευση όλους τους τομείς της ανθρώπινης ύπαρξης. Συνεπώς για μας το ζητούμενο σήμερα πρέπει να είναι το πώς στην πατρίδα μας θα δημιουργήσουμε αξιοποιώντας την διεθνή σύμβαση, αξιοποιώντας και το Σύνταγμά μας την παράγραφο 6 του 21, αλλά και τις ευρωπαϊκές νομοθετικές πρωτοβουλίες και νομοθεσίες. Το πώς θα μεταβούμε σε ένα άλλο κοινωνικό πολιτικό και νομικό πολιτισμό για την αναπηρία, ο οποίος θα εδράζεται στην αναγνώριση της ποικιλομορφίας, στην αναγνώριση ότι οι πολιτικές που θεσπίζονται σε αυτόν τον τόπο, είτε είναι δια νόμου, είτε δια άλλου μέσου οφείλουν κατ' αρχήν από την σύλληψή τους να ενσωματώνουν την διάσταση της αναπηρίας και να παράγουν να εμβάλουν προϊόντα υπηρεσίας που να μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν επί ίσους όρους πολλοί πολίτες. Στόχος μας δεν θα πρέπει να είναι να μιλάμε για το διαφορετικό, το ίσο. Στόχος μας πρέπει να είναι να μιλάμε για την δυνατότητα που έχει ο πολίτης να



συμμετέχει ισότιμα στην κοινωνική πολιτική και οικονομική ζωή αυτού του τόπου. Να ανατραπεί η σχέση εξουσίας που υπάρχει, διότι αν δεν ανατραπεί η σχέση εξουσίας, η σχέση προστατευόμενου και προστάτη, αν δεν ανατραπεί αυτή η σχέση δεν μπορούμε να έχουμε ισότητα. Και αυτό ξεκινάει ορθά -ο κ. Πανούσης αναφέρθηκε προηγουμένως - από την παιδεία. Από το πώς στην Α/θμια την Β/θμια, στα Πανεπιστήμια μας, από το πώς διδάσκεται ο Έλληνας και η Ελληνίδα την ποικιλομορφία. Η αναγνώριση της ποικιλομορφίας είναι η αναγνώριση του εαυτού μας. Και σε αυτή τη συνεδρία θα ήθελα να μείνουμε σε αυτό. Να αναγνωρίσουμε τον εαυτό μας ως μέλος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας και όχι να τοποθετήσουμε τον εαυτό μας σε μια θέση ισχυρή εξουσίας απέναντι σε αυτό που λέμε διαφορετικό για να αρχίσουμε να μιλάμε μετά για το τι μέτρα θα πάρουμε και το πώς θα αλλάξουμε αυτή τη σχέση του διαφορετικού. Έναντι ποίου; Του κανονικού που δεν υπάρχει; Σας ευχαριστώ πολύ.

Ναγόπουλος Ιωάννης,

Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου,
εμπειρογνώμονας Εθνικού Θεματικού Δικτύου
"Η Διαφορετικότητα στον Εργασιακό Χώρο" της Κ.Π. EQUAL

Κυρίες και κύριοι η ίδια η έννοια που ονομάζουμε κοινωνική αναγνώριση της διαφορετικότητας, εκτιμώ ότι μετατοπίζει το κέντρο βάρους της συζήτησης για το θεματολόγιο σχετικά με ζητήματα του πολιτισμού ρατσισμού από το επίπεδο μιας αν θέλετε στενά εννοούμενης πολιτισμικής προσέγγισης, σε μια προσέγγιση η οποία αναδεικνύει το ζήτημα αυτό ως ένα κοινωνικό ζήτημα το οποίο έχει δύο όψεις.

Η πρώτη όψη αφορά ζητήματα αντιλήψεων στερεοτύπων προκαταλήψεων, άρα λοιπόν συμπεριφορών και στάσεων που αφορούν όλους μας. Άρα λοιπόν μία κοινωνική ευθύνη η οποία εξατομικεύεται σε ένα πρώτο επίπεδο και σε ένα δεύτερο επίπεδο του θεσμικού πλαισίου. Πρόκειται λοιπόν για ζητήματα τα οποία αγγίζουν τον κοινωνικό κορμό των κριτικών και των απόψεων που έχουν οι πολίτες για τις πολιτικές αυτές τις οποίες επικροτούν και τις οποίες υποστηρίζουν. Είναι, λοιπόν, ένα ζήτημα που αφορά την πολιτισμική παρουσία και τον οπτικό μας πολιτισμό, τον οικονομικό και τον κοινωνικό, αλλά είναι και ένα ζήτημα προώθησης των κοινωνικών ζητημάτων πίσω από ζητήματα καθαρά πολιτισμικής ευθύνης.

Θα ήθελα να ξεκινήσω αυτήν την εισήγησή μου με δύο επισημάνσεις. Αρχικά εκτιμώ ως ιδιαίτερα χρήσιμη στον σημερινό διάλογο για ζητήματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης, μία διάκριση ανάμεσα στην πολιτισμική διαφορετικότητα,- την ετερότητα αν θέλετε- και την πολυπολιτισμική συγκρότηση των σύγχρονων δημοκρατικών κοινωνιών από την μια και στην κοινωνική έκφραση των δικαιωμάτων των πολιτών, έτσι όπως αυτά αρθρώνονται σε επίπεδο διαπραγμάτευσης ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα πολιτισμικά χαρακτηριστικά που τα περιβάλλουν. Η διάκριση αυτή την οποία θεωρώ σημαντική για τους λόγους που αναφέρω παρακάτω, δεν συμπεριλαμβάνεται συχνά στα σημεία αιχμής της συζήτησης και την αναγνώριση θεμελιωδών αξιών και δικαιωμάτων των πολιτών σε μια προηγμένη δημοκρατία. Και νομίζω ότι και για τους λόγους αυτούς δεν υπάρχει μία μεγαλύτερη



διεισδυτικότητα, αν θέλετε, στα ζητήματα τα οποία προηγουμένως οι ομιλητές έθεσαν.

Σε πολλές περιπτώσεις η συζήτηση για τα δικαιώματα όλων των πολιτών εξαντλείται σε ζητήματα σεβασμού και αναγνώρισης της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας συμπαγών, αν θέλετε, εθνικών, θρησκευτικών, πολιτισμικών, μειονοτικών ομάδων ή μεμονωμένων πολιτών που ανήκουν σε αυτές, σε βαθμό που συχνά να απολυτοποιείται η πολιτισμική διαφορά και να περιορίζονται οι δυνατότητες επικράτησης μιας διαπολιτισμικής κουλτούρας και αγωγής. Δυσάρεστη συνέπεια μιας ακραίας προσέγγισης των προβλημάτων προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να είναι και σποραδικά φαινόμενα αν θέλετε ενός λανθάνοντος κοινωνικού διαχωρισμού και εκδήλωσης ανάλογων συμπεριφορών και πρωτοβουλιών, δηλαδή μιας αθέλητης, αν θέλετε, αντίληψης του κοινωνικού διαχωρισμού. Ο σεβασμός και η ευαισθητοποίηση στην πολιτισμική ιδιαιτερότητα θα πρέπει σαφώς να συνδέεται με την ουσία της δημοκρατικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων, τα οποία αρθρώνονται κυρίως στην κοινωνική σφαίρα, δηλαδή σε ένα κοινό ορίζοντα επίσης για όλους τους πολίτες.

Στο σύγχρονο κοινωνικό διάλογο οι ενδιαφέρουσες προσεγγίσεις και αναλύσεις σε επίπεδα πολιτισμικών δικαιιοτήτων δεν θα πρέπει να έχουν ως στόχο πέρα από οποιαδήποτε βέβαια υποκειμενική συμπάθεια ή αντιπάθεια προς πολιτισμικές ομάδες ή εθνότητες, την αποθέωση πολιτισμικού διαφορικού, αλλά την αυτονόπη κοινωνική αναγνώρισή του, ώστε ο διάλογος για την εφαρμογή τόσο του τύπου όσο και της ουσίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης να είναι και ισοτικός και αποτελεσματικός. Αλλιώς θα είναι (τουλάχιστον στο επίπεδο το πολιτισμικών προσεγγίσεων ομάδων με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες) εγκλωβισμένος μόνο σε μία ανάδυση της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας, χωρίς να υπάρχει μία διέξοδος. Επίσης, κοινωνικό βασικό προβλημάτων των ομάδων, σε αντίθετη περίπτωση η μονοθεματική εστίαση της πολιτικής διαπραγμάτευσης σε ζητήματα εθνοτικής και πολιτισμικής διαφοράς, όχι μόνο μπορεί να εξυπηρετεί την συντήρηση λόγω και συμφερόντων για ένα κοινωνικό τοπίο διάσπαρτης και συμπαγούς πολιτισμικής εσωστρέφειας, που ενδεχομένως να συμφέρει και πάρα πολλούς που ηγεμονεύουν στα πεδία αυτά, νομιμοποιεί όμως μία ευρύτερη προσέγγιση βλέποντας το ζήτημα αυτό. Νομιμοποιεί μοιραία και θεωρίες και πεποιθήσεις περί αγεφύρωτων σχέσεων ανάμεσα σε πολιτισμικές ομάδες, μη μεταφραστικότητα διαφορετικών πολιτισμικών αξιών και ταυτοτήτων που αποκρύπτουν αυτή την κοινή άποψη περί σύγκρουσης πολιτισμών. Προσεγγίζοντας λοιπόν προς αυτή την κατεύθυνση αμφισβητούμε π.χ. οποιαδήποτε αναφορά στη δυνατότητα συγκρότησης ενιαίου φορέα κοινωνικής ευημερίας δεν είναι δυνατό, είναι και αντιδημοκρατικό να έχουμε δηλ. μία τελείως διαφορετική προσέγγιση ανάλογα με την πολιτισμική υπόσταση που αποτελεί αυτό καθαυτό. Καθότι εντελώς διαστρεβλωμένη η έννοια της διαφορετικότητας προσλαμβάνεται πολλές φορές και αξιοποιείται ως προσδιοριστικός και νομιμοποιητικός παράπλασης της ίδιας της διάταξης υπάρχει αυτός ο κίνδυνος που ελλοχεύει και βεβαίως πολλές φορές και χωρίς να έχουμε αντιστροφές.

Να διευκρινίσουμε, λοιπόν, στο σημείο αυτό ότι στο θεματικό αυτό δίκτυο για τη διαφορετικότητα, η ίδια η κεντρική έννοια γίνεται αντιληπτή ως κοινωνική αναγνώριση της ετερότητας, αλλά και ως άρση του κοινωνικού διαχωρισμού σε συνδυασμό με την μετατόπιση του κέντρου βάρους των διεκδικήσεων και στον κοινό κοινωνικό και εργασιακό





χώρο. Επίσης οι της σύγχρονης δημοκρατικής πολιτείας οφείλουν να σέβονται την διαφορά, αλλά και να διαφυλάττουν κυρίως τον κοινωνικό χαρακτήρα δικαιωμάτων που συχνά συγκρούονται με παραδοσιακές μορφές πολιτιστικής έννοιας και να συντηρούνται δηλαδή για να μην υπάρχει ένας τρόπος διαφυγής από αυτόν τον διπλό αν θέλετε εγκλωβισμό, για την διασφάλιση μιας ανεκτικής κοινωνίας ελεύθερων και ενεργών πολιτών. Οι κοινωνίες αυτές οφείλουν να αντιλαμβάνονται την πολιτική διαβουλευτικού αλλά και συγκρουσιακού λόγου κυρίως μέσα από την κοινωνική αναγνώριση ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων και την συντεταγμένη διατήρησή τους από τους συγκεκριμένους παράγοντες. Τώρα σε σύνδεση με τα παραπάνω θα επιχειρήσω μία δεύτερη επισήμανση μια βασική διαπίστωση που αναδεικνύεται από τον σύγχρονο προβληματισμό αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των προηγμένων δημοκρατικών κοινωνιών είναι ότι η δημοκρατική νομιμοποίηση δεν είναι νοητή χωρίς ταυτόχρονα να συνδέεται με μία κοινωνική δικαιοσύνη. Κατά αυτόν τον τρόπο η ίση νομική προστασία (αναφέρθηκε και ο κ. Πανούσης προηγουμένως) αποτελεί μία αναγκαία, αλλά όχι πάλι επαρκή συνθήκη για την συγκρότηση μιας κοινωνικά δίκαιης δημοκρατίας με αναπτυξιακές κοινωνικά πολιτικές που φροντίζουν την ανατροπή του πολιτισμού, την αναβάθμιση του κεφαλαίου και την αύξηση της απασχόλησης. Η πραγματικότητα αυτή συνδέεται με το γεγονός ότι τα σύγχρονα συστήματα δικαίου στηρίζονται ουσιαστικά σε αντικειμενικά δικαιώματα. Είναι δηλαδή καθαρά ατομοκεντρικό το υλικό ουσιαστικά. Οι ρυθμίσεις του θετικού κεντρικού δικαίου έχουν χαρακτήρα ατομοκεντρικό, επειδή καθιστούν τα ίδια τα άτομα, τα δομημένα άτομα, φορείς ατομικών δικαιωμάτων με συνέπεια την πρωτοκαθεδρία των δικαιωμάτων. Προκύπτει από τη δομή του δικαίου, αφού αναγνωρίζοντας απαραβίαστες υποκειμενικές σφαίρες ελευθερίας ως προφύλαξη από τον κίνδυνο καταδικαστικών πλειοψηφιών απέναντι σε μειονοτικές ομάδες αλλά ακόμη και εξουσιαστικών και χειραγωγικών διαθέσεων και ηγεμονικών τάσεων αλλά ακόμη και μέσα στις ίδιες τις μειονοτικές μονάδες σε βάρος των μελών αυτών των ομάδων αλλά ακόμη και περιπτώσεων μιας κατευθυνόμενης και βίαιης κυρίαρχης λαϊκής βούλησης.

Παράλληλα, οι ρυθμίσεις αυτές αποδεσμεύουν τον δικαιούχο από ηθικές επιταγές ή άλλου είδους αξιακές προτιμήσεις, ενώ δεν επιδιώκεται συλλογική σποραδική νομική προστασία πέραν της εγγυήσεως της ιδιωτικής ελευθερίας, της προσωπικής ευημερίας και της ασφάλειας των πολιτών του κράτους δικαίου.

Όμως δεν θα πρέπει να αγνοούνται ότι ακόμα και τα ατομικά δικαιώματα αντλούνται μέσα από αναγνωρισμένους και διυποκειμενικά και διαμορφωμένους κανόνες τους οποίους ονομάζουμε δεοντολογικούς κανόνες. Το δέον σημαίνει οφείλω να κάνω και ότι κατά συνέπεια η συζήτηση για τα ατομικά δικαιώματα απαλλάσσεται από την αντίληψη μιας κατά φυσικής παραδοχής ατομικής δικαιωμάτων. Κατ' επέκταση στις σύγχρονες κοινωνίες η έννοια της δημοκρατίας φαίνεται να περιορίζεται στο σεβασμό κυρίως του τυπικού δικαιώματος της ισονομίας και των ατομικών δικαιωμάτων. Διευρύνεται και οικουμενικοποιείται λοιπόν το τυπικό σκέλος της δημοκρατίας στο επίπεδο αυτό που υπάρχει στις νομικές εξελίξεις σε ζητήματα μέσα από την Ευρωπαϊκή Ένωση και από τις ευρωπαϊκές νομοθεσίες, πραγματικά υπάρχει μία εξέλιξη πάρα πολύ θετική, χωρίς όμως παράλληλα να υφίσταται μια αντίστοιχη πολιτική πρόσληψης της αναγκαιότητας πρόσδεσης των τυπικών δικαιωμάτων και της κοινωνικής - νομικής αν θέλετε προστασίες σε

αναθεωρημένες κοινωνικές και ενδεχομένως και εσωκομματικές θα έλεγα πολιτικές αλλά και σε πολιτικές αναδιανομής που να διευκολύνουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις κοινωνικές αποδόσεις της ισότητας. Διότι στο τυπικό επίπεδο, όσο και διευρυμένο να είναι, όσο διαφορετικό και αν είναι, υπάρχει ένα πρόβλημα κοινωνικής δικαιοσύνης. Θα βρισκόμαστε δηλαδή ενώπιον ενός πολιτικού προβλήματος εσαεί.

Στην κατεύθυνση αυτή προάγει την κοινωνική αλληλεγγύη απέναντι σε διαφορετικούς πολιτισμικά πληθυσμούς και σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες σε μέγιστο κοινωνικό αγαθό και αποκτά παράλληλα με το τυπικό και ουσιαστικό περιεχόμενο. Αυτό που ονομάζω λοιπόν μέγιστο κοινωνικό αγαθό θα πρέπει να είναι ένας συγκερασμός του τυπικού σκέλους της πολιτικής προστασίας με το ουσιαστικό πολιτικό σκέλος, που αφορά βεβαίως και ζητήματα τα οποία έχουν να κάνουν με την πολιτική βούληση..., την εκάστοτε. Επιπλέον η έννοια της δημοκρατίας διευρύνεται και μεριμνά για θέματα που αφορούν τις άμεσες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτές και τα οποία τελικά δυσχεραίνουν τις πρωτοβουλίες και τα μέτρα και την εφαρμογή της πολιτικών ισότητας και την αρχή της ίσης μεταχείρισης των πολιτών.

Σε πολιτικό επίπεδο λοιπόν θα πρέπει να υπάρχει μία διευκόλυνση, ώστε να γεφυρωθεί το χάσμα μέσα στο τυπικό δικαίωμα και σε αυτό το οποίο εκπέμπεται μέσα από τις πολιτικές προθέσεις. Να διευκρινισθεί εδώ και η διάκριση ανάμεσα στον κοινωνικό αποκλεισμό. Νομίζω ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός προς τον οποίο υπάρχει μία μετατόπιση των ευρωπαϊκών πολιτικών δεν σημαίνει την ανεπάρκεια του εισοδήματος και των οικονομικών συνθηκών διαβίωσης, αλλά καθώς υπερβαίνει τις εισοδηματικές σχέσεις εκδηλώνεται σε τομείς εργασίας, στέγασης, εκπαίδευσης, υγείας και η πρόθεση υπηρεσίας, κάτι το οποίο η φτώχεια ως αντίληψη ως αντικειμενικό πεδίο ως το πούμε έρευνας από την πλευρά της επιστήμης προσεγγίζει περισσότερο αποκλειστικά, αν θέλετε, και τα αντικειμενικά κριτήρια. Επιπλέον, η έρευνα του κοινωνικού αποκλεισμού συνδέεται με την έλλειψη ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Γι' αυτό το λόγο είναι μία θεματική πάρα πολύ ισχυρή στο πεδίο που θεωρούνται θεμελιώδη. Την έλλειψη συμμετοχής στην παραγωγή και την απόλαυση κοινωνικών και προσωπικών την έλλειψη συμμετοχής στα κοινά αλλά και στην άσκηση εξουσίας, τόσο η έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού ο οποίος τελικά κατ' ισχύος υπό υποκειμενική πρόσληψη των αναγκών από τους πολίτες, όσο και κυβερνητικές πολιτικές για την απασχόληση που γνωρίζουμε, αποτελούν όψεις της ίδιας κεντρικής ευρωπαϊκής στρατηγικής και συνδέεται με το ατομικό επίκεντρο. Επικεντρώνει την προσοχή του νομοθέτη και σαφώς και των πολιτικών η οποία καθιστά το αντίθετο μεμονωμένο υπεύθυνο για το πώς θα διαχειριστεί τους στόχους προβλημάτων και αναγκών μέσα στο υφιστάμενο. Βεβαίως το σχετικό πλαίσιο, εγκρίνεται το προσωπικό πλαίσιο από την εφικτότητά του, από την υλοποίηση, που ανέφερε ο κ. Τσουτσοπλίδης προηγουμένως μια σωστή υλοποίηση. Το πόσο μπορεί όλη αυτή η υποστηρικτική διεργασία να βοηθήσει στη χάραξη νέων πολιτικών και σε αποτελέσματα τα οποία θα είναι ορατά. Όπως βλέπουμε παραπάνω παρατηρείται μετατόπιση του στόχου από την ένταξη στην αγορά εργασίας στην πρόληψη του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Δηλαδή το πρόβλημα θα λέγαμε διαδικαστικοποιείται, ώστε να οδηγηθεί σε μια πιο ρεαλιστική προσέγγιση. Αφενός συγκεκριμένοι πολίτες ανάλογα με τις δυνατότητες τους χαράζουν το ατομικό και αφ' ετέρου προϋποθέτει την αξιοποίηση, την ενίσχυση και την βελτίωση των





προσόντων που έχει φέρει το άτομο που αποτελεί την ιδιότητα του ατομικού αποκλεισμού.

Επομένως, η αναγνώριση του κοινωνικού πολιτισμικού κεφαλαίου που φέρουν τα άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές από την κυρίαρχη κοινωνικές ομάδες, αλλά και οι αντικειμενικές ανάγκες και ελλείμματα, ανεπαρκείς συνθήκες διαβίωσης, μερική πρόσβαση στα εκπαιδευτικά και κοινωνικά αγαθά κ.λπ. χρειάζεται να θεωρηθούν ως βασικά μέτρα παρέμβασης. Να διαχέονται στις δράσεις που υλοποιούνται και να εκφράζουν την παράλληλη κινητοποίηση του θεσμικού χώρου με σκοπό την προετοιμασία να υποδεχθεί μεγαλύτερο αριθμό πολιτών.

Επιπλέον, έρχονται στην επιφάνεια ζητήματα που σχετίζονται με την πολιτική βούληση και αντίληψη, τον περιφερειακό σχεδιασμό. Δηλαδή μια σειρά από ζητήματα τα οποία έχουν να κάνουν με τις τρέχουσες πολιτικές, ολοκληρώνοντας ένα κεφάλαιο το οποίο έχει τον τίτλο διαπολιτισμική εκπροσώπηση και κοινωνική διαπραγμάτευση. Φαίνεται ότι από τα παραπάνω διαπιστώνει κανείς, ότι ενώ η έννομη τάξη των σύγχρονων δημοκρατικών κοινωνιών υποδομείται πάνω σε άτομα τα οποία αναφέραμε προηγουμένως, τα οποία αποτελούν και τους φορείς των έννομων σχέσεων και όχι σε ομάδες, τίθεται το ζήτημα της προστασίας και διαφύλαξης των δικαιωμάτων και συμφερόντων των ατόμων, αλλά σε συλλογικό επίπεδο. Άρα μιλάμε για προστασία συλλογικών δικαιωμάτων και τούτο διότι δεν αρκεί η αποχή από πράξη προσβολής ή τυπικής αναγνώρισης τους, αλλά η ανάληψη θετικών πολιτικών και η υιοθέτηση θετικών μέτρων στήριξής τους σε ηθικό και υλικό επίπεδο. Στο σημείο λοιπόν αυτόν το ερώτημα που προκύπτει είναι, εάν η προστασία συλλογικών δικαιωμάτων έρχεται σε αντίθεση με την προστασία ατομικών δικαιωμάτων και περαιτέρω, εάν με την μετατόπιση του ενδιαφέροντος στα πρώτα δηλαδή στα συλλογικά δικαιώματα πρέπει να περιοριστούν τα δεύτερα, για να γεφυρωθεί η απόσταση ανάμεσα στα πολιτικά και συλλογικά δικαιώματα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η πολιτισμική ακεραιότητα των ατόμων μπορεί πράγματι να προστατευθεί με την ελεύθερη επιλογή και πρόσβαση στις διαπροσωπικές σχέσεις και τις πολιτισμικές παραδόσεις, έτσι όπως κάθε πολίτης αντιλαμβάνεται με τις δικές του παραδόσεις στις οποίες τα άτομα επιθυμούν να διεκδικήσουν μία ταυτότητα, μια τέτοια εξέλιξη. Προοιωνίζει όμως και μια σχέση ανάμεσα στον ατομισμό και τον κοινοτισμό και μια ιδιαίτερα προηγμένη κοινωνική δημοκρατία που λαμβάνουν υπ' όψη τους το πολιτισμικό στοιχείο ιδιαίτερα, (έτσι; Προσοχή όμως εδώ!), η οποία θεμελιώνεται στην σκληρή πολιτισμική έκφραση και αναφορά στην ώριμη διαπολιτισμική εκπροσώπηση στην πολιτική και κοινωνική ζωή. Στην εξελιγμένη δημοκρατία το πολιτισμικό αγαθό μπαίνει στις πολιτικές πέραν όμως από τον αστερισμό μιας τέτοιας μετα-δημοκρατικής κοινωνίας η αποδόμηση της οποίας μέσα από την έξαρση τάσεων δεν διαφέρει στο άμεσο μέλλον.

Αυτό που διατυπώνει το κείμενο αυτό που αναφέρεται στην πραγματικότητα την σημερινή, είναι η διαπίστωση ότι ο σεβασμός της πολιτισμικής και αξιακής αυτονομίας δεν θα πρέπει να αποσπάται από τη συντεταγμένη άρθρωση κοινών και θεμελιωδών δικαιωμάτων ως κοινωνικών δικαιωμάτων ανεξάρτητα από τις πολιτισμικές παραδόσεις. Φαίνεται ότι σε κάθε περίπτωση η σύγχρονη ερμηνεία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων θα πρέπει να ανταποκρίνεται στη σκοπιά και άλλων πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων, χωρίς όμως να νομιμοποιεί εκείνες τις συμπαγείς πολιτισμικές οντότητες οι οποίες επικαλούμενες την

πολιτιστική τους ταυτότητα, παραβιάζουν θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα και χειραγωγούν βέβαια πολίτες με κοινές πολιτιστικές ρυθμίσεις.

Ράντης Μανώλης, Διευθυντής Δικτύου ΡΟΜ

Θα μιλήσω σε σχέση με τους Έλληνες τσιγγάνους και την πολιτική που ασκήθηκε όλους αυτούς τους χρόνους στην Ελλάδα. Οι Έλληνες τσιγγάνοι, λοιπόν, όλοι γνωρίζουν, όσοι ασχολούνται με το ζήτημα και όσοι δεν ασχολούνται, ότι έχουν περάσει πάνω από 1000 χρόνια που βρίσκονται, κινούνται, δηλαδή, γεννιούνται, ζουν, αναπτύσσονται, επαγγέλλονται και πεθαίνουν μέσα σε αυτό το χώρο που σήμερα πια ονομάζεται ελλαδικός. Πιο παλιές αναφορές, αυτές που εμφανίζουν πρώτη φορά αυτή την κοινωνία που λέμε τσιγγάνοι, αναφέρονται σε κάποιους ανθρώπους μελαψούς στο χρώμα, εμφανίστηκαν στην Κρήτη και στη συνέχεια τους αναφέρουν στην νέα Αίγυπτο που σήμερα είναι ο κάμπος της Μεσσηνίας και της Πελοποννήσου. Εν πάση περιπτώσει είναι 1000 παραπάνω ή παρακάτω χρόνια που είναι εδώ, δίπλα, κοντά, γύρω, πολλές φορές και μέσα σε αυτό που λέμε κοινωνία. Παρ' όλα αυτά αυτό που ορίζεται ως πολιτεία και κράτος το οποίο εξουσιοδοτείται να ασκεί εθνική πολιτική δυστυχώς μέχρι και πάρα πολύ πρόσφατα τους αγνοούσε. Δηλαδή ο τίτλος της δικής μου τοποθέτησης "Έλληνες Τσιγγάνοι" ουσιαστικά είναι κάτι που μπορεί κανείς να φανταστεί σαν δύο ευθείες παράλληλες που δεν συναντήθηκαν ποτέ, εκεί που κόντεψαν να συναντηθούν.

Αρκεί να σας πω όπως προηγουμένως είπε ο κ. Ναγόπουλος για τα θέματα που συνιστούν αυτό που λέμε ταυτότητα του ατόμου για το ζήτημα των Ελλήνων τσιγγάνων για το ζήτημα της ταυτότητας των Ελλήνων τσιγγάνων έχουν γίνει άπειρες μελέτες, έρευνες, που αφορούσαν αυτή την ιδιαίτερη πολιτισμική τους καταγωγή. Αναφορά συμπεριφοράς τη σύνθεση της ταυτότητάς τους, την πολυπλοκότητα της ταυτότητάς τους, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτής της ιδιαίτερης ταυτότητας μόνο που οι Έλληνες τσιγγάνοι όλα αυτά τα χρόνια δεν είχαν ταυτότητα. Η εθνική πολιτική τουλάχιστον από τις έρευνες και τις μελέτες που έχουμε κάνει εμείς περιορίζεται σε δύο έγγραφα. Μέχρι το 1978 υπάρχει ένα βασιλικό διάταγμα του 1958 του Βασιλέως Παύλου με τα λίγα ελληνικά που έχω μάθει, δεν μπόρεσα ακριβώς να καταλάβω τι λέει, και μία υπουργική απόφαση ενός υπουργού που το 1978 ήταν στην κυβέρνηση Εσωτερικών του κ. Στράτου. Εκεί κατάλαβα λίγα περισσότερα, αλλά αυτό που διαφαίνεται μέσα από αυτήν την πολιτική απόφαση είναι, ότι για να αποκτήσουν και την αστυνομική ταυτότητα οι Έλληνες τσιγγάνοι θα πρέπει πρώτα να πιστοποιήσει η ελληνική αστυνομία με μία σειρά από διαδικασίες τα οποία δεν έχουν καμία σχέση με την πραγματική ταυτότητα αυτών των ανθρώπων. Δεν μου δόθηκε η ευκαιρία να σας τις έχω, είναι πολύ ενδιαφέρουσες. Σε όλες μου τις τοποθετήσεις το αναφέρω. Αισθάνομαι ότι έχω αρχίσει και κουράζω πολύ κόσμο, αλλά τελικά έχει την αξία του να ακούγεται ότι οι Έλληνες τσιγγάνοι, αυτοί που σήμερα βρίσκονται στην Ελλάδα από το 1995 και πλέον αυτών των ανθρώπων που βρίσκονται σήμερα στην Ελλάδα τελευταία τους μετακίνηση είναι τον περασμένο αιώνα στην διετία του 1920-22 στο μεγάλο κύμα του ελληνισμού που έφυγε από την Κωνσταντινούπολη και άλλα μέλη της Μικράς Ασίας τότε για να έρθει στην μητέρα πατρίδα. Ο λόγος που ήρθε



τότε ήταν ακριβώς, γιατί είτε διότι διώχθηκε, είτε αισθάνθηκε ότι απειλείται, όπως και όλος ο υπόλοιπος ελληνισμός και δυστυχώς από το 1920 μέχρι και το 1970 τόσο για την ελληνική πολιτεία, δεν θεωρούνταν ούτε καν μάλλον για την ελληνική πολιτεία θεωρούνταν απλώς άνθρωπος. Οι ταυτότητες που είχαμε έγραφαν ότι εγώ είμαι ο Ράντης Εμμανουήλ της Βαρβάρας ακαθορίστου, όμως υπηκοότητας και καταγωγής. Ο πατέρας μου είχε γεννηθεί το 1930 στην Καβάλα, η μητέρα μου το 1930 στα Πετράλωνα Αθηνών και εγώ το 1960 σε κλινική σε μαιευτήριο στον Πειραιά.

Ο Κώδικας της Ελληνικής ιθαγένειας που θεσπίστηκε σχεδόν από την πρώτη Εθνοσυνέλευση, ορίζει στο πρώτο του άρθρο και στην τέταρτη παράγραφο : "όποιος γεννάται επί ελληνικού εδάφους, ελληνικού εδάφους δε θεωρουμένου και πλοίο υπό ελληνικής σημασίας ή πρεσβεία κ.λ.π., θεωρείται Έλληνα, είναι Έλληνα εκτός άμα τη γεννήση του αποκτά άλλη ιθαγένεια της ελληνικής." Όταν λοιπόν ο παππούς μου ήρθε το 1920 από την Κων/πολη και ο πατέρας μου γεννήθηκε το '39 στην Καβάλα και εγώ γεννήθηκα το 1960 στον Πειραιά κανείς από αυτούς τους τρεις δεν απέκτησε την ελληνική υπηκοότητα εκτός από μένα, αλλά σε ηλικία 20 ετών, όταν η μητέρα πατρίδα με βρήκε, επειδή είχα πάει σχολείο μέσα από κάποια έγγραφα, θεωρώντάς με σίγουρο ότι είμαι Έλληνας για να με πάρει φαντάρο.

Είναι για κλάματα. Άνθρωποι οι οποίοι έζησαν για πάνω από μισό αιώνα χωρίς ταυτότητα ουσιαστικά δεν είχαν το δικαίωμα να αποκτήσουν περιουσία σε περιοχές που είναι ως πούμε τα ελληνικά νησιά του Ανατολικού Αιγαίου, την Καβάλα, την Δράμα, την Κέρκυρα θεωρούνται παραμεθόριες περιοχές δεν μπορούσαν να αγοράσουν ένα κομμάτι γης, ενώ πολλοί από αυτούς είχαν λεφτά να αγοράσουν.

Έτσι, με αυτή την πολύ απλή και αδρή περιγραφή μπορεί κάποιος να καταλάβει, γιατί ένα ολόκληρο κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας - και αυτό χρειάζεται να το εμπεδώσουμε όλοι -ότι οι τσιγγάνοι που βρίσκονται στην Ελλάδα να ξέρετε διαφοροποιούνται σε σχέση με τους Τσιγγάνους όλης της Ευρώπης και μάλλον όλου του κόσμου.

Ίσως είναι παγκόσμια εξαίρεση. Είναι η μοναδική χώρα (Η Ελλάδα) που όντως δόθηκε υπηκοότητα για πάνω από μισό αιώνα, και οι μοναδικοί τσιγγάνοι από όλους τους τσιγγάνους του κόσμου που δεν διαπραγματεύονται με κανένα και για οποιονδήποτε λόγο την ελληνικότητά τους.

Είμαστε, όταν γίνονται κάποια συνέδρια στα οποία παρευρίσκονται και τσιγγάνοι από άλλες χώρες, εμείς οι Έλληνες τσιγγάνοι, είμαστε αυτοί που οι άλλοι τσιγγάνοι μας αποκαλούν προδότες του διεθνούς τσιγγάνικου ζητήματος, γιατί εμείς έχουμε αποφασίσει με συνέδριο, στο οποίο αναγκαστήκαμε να πάμε, γιατί το 2003 47 οργανώσεις τσιγγάνων από 47 Ευρωπαϊκές χώρες, στην Πράγα αποφάσισαν ότι αποτελούν έθνος χωρίς πατρίδα και θα κινήσουν διαδικασίες για τους αγώνες για να αποκτήσουν κάπου πατρίδα. Εμείς πήραμε σε ένα διήμερο συνέδριο στη Θεσ/νίκη μία απόφαση μία παράγραφος της οποίας λέει ότι εμείς, εμείς οι Έλληνες τσιγγάνοι, αποτελούμε ένα άρρηκτο συνδεδεμένο θύμα του ελληνισμού και οποιαδήποτε άλλη θεώρηση από οπουδήποτε και αν εκφράζεται ή εκπορεύεται δεν θα μας βρίσκει απλώς διαφωνούντες, αλλά και αντιμέτωπους. Αυτό και όχι η ιδιαιτερότητα της πολιτισμικής ταυτότητας που ο τσιγγάνος μέσα στο σύνολο του γειτονικού γίνεσθαι συμπεριφέρεται και λειτουργεί με πολύ διαφορετικά λόγια αυτά που είπε ο κ. Ναγόπουλος για την ιδιαίτερη πολιτισμική ταυτότητα του κάθε έθνους και για το

πώς αυτό ορίζεται λειτουργεί και αξιοποιείται.

Αυτό αποτέλεσε το άλλοθι, πιστεύω, το βασικότερο για πάνω από μισό αιώνα και μέχρι και σήμερα ουσιαστικά που μιλάμε για την πολιτεία να μην κάνει απολύτως τίποτα, γιατί εξυπηρετούσε πάρα πολύ κάποιους να θεωρείται, ότι ο τσιγγάνος είναι έτσι από τη φύση του. Είναι στην πολιτισμική του ταυτότητα η μετακίνηση, είναι στην πολιτισμική του θεώρηση η ένταση. Του αρέσει να μην είναι εγκατεστημένος. Του αρέσει να μην έχει σταθερή απασχόληση του αρέσει να μην έχει καμία υποχρέωση πουθενά. Καμία δέσμευση και έτσι ό,τι και να τους κάνουν αυτοί πάντα ίδιοι είναι.

Δυστυχώς δεν είναι έτσι τα πράγματα. Και να ενταχθούν θέλουν και να εργασθούν στην τυπική μορφή απασχόλησης, έτσι όπως ορίζεται μέσα από αυτά τα Ευρωπαϊκά προγράμματα και να αποκτήσουν μόνιμη εγκατάσταση, γιατί και αυτοί λυπούνται τα παιδιά τους που τα μετακινούν και δεν υπάρχει μέσα σε κανενός το DNA και την κουλτούρα που να του αρέσει να μετακινείται και να ζει σε παράγκες το χειμώνα. Το γαρύφαλλο στο αυτί και η τσακπινιά στο μάτι είναι έκφραση στίχου ελληνικού τραγουδιού. Στη βάση του παραμυθιού η πραγματική ιστορία είναι ρόζοι στα χέρια και ιδρώτας στο μέτωπο.

Οι έλληνες τσιγγάνοι σε ότι αφορά την απασχόλησή τους είναι αυτοί που για πολλά χρόνια ήταν οι μόνοι, οι πρώτοι σίγουρα, που για πάρα πολλές δεκαετίες βίωναν αυτά που σήμερα ορίζονται από τους όρους μάρκετινγκ κ.τ.λ. τα ασκούσαν και πρώτοι και μόνοι δηλαδή το "door to door sales", η εγγύηση στα προσφερόμενα προϊόντα και το "after sale service" στη δεκαετία του '20 και του '30 δεν νομίζω να υπήρχαν επιχειρήσεις που το εφαρμόσαν. Η κ. Μαρία όμως από τους Ωραιούς Ευβοίας ήξερε ότι θα περάσει ο παππούς μου ο μπάρμπα Μανώλης μετά ενάμισι χρόνο, θα 'ρθει και θα το επισκευάσει. Ήταν αυτοί που ήταν πάντα μέσα και δίπλα στην ελληνική κοινωνία, ότι δεν πρόσφερε και ότι δεν έκανε η πολιτεία ως επίσημο συντεταγμένο κράτος ευτυχώς η ελληνική κοινωνία με μεγάλη προθυμία το διέθεσε, αλλά δυστυχώς από τη βιομηχανική ανάπτυξη από το τέλος του 2ου Παγκοσμίου πολέμου και μετά μέχρι και σήμερα που μιλάμε το χάσμα που δημιουργήθηκε ανάμεσα στα δύο κοινωνικά τμήματα τσιγγάνοι και μη τσιγγάνοι..... (για έλληνες πολίτες μιλάμε)

Δυστυχώς το τελευταίο μισό του 20ου αιώνα δημιουργήθηκε πάρα πολύ μεγάλη διαφορά, έτσι ώστε τα δύο τμήματα της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας να είναι πια σε πολύ μεγάλη απόσταση και μετά να είναι πάρα πολύ δύσκολο να βρεθούν κοντά.

Αυτό διαπιστωνόταν μέρα με τη μέρα από το '50 μέχρι και το '80 αυτό το βλέπανε όλοι να συμβαίνει αλλά κανείς δεν ενδιαφέρθηκε ουσιαστικά να μικρύνει την απόσταση και να δημιουργήσει όλες τις προϋποθέσεις που έπρεπε να δημιουργηθούν για να έρθει πιο κοντά αυτό το κομμάτι με την υπόλοιπη Ελλάδα. Δυστυχώς άρχισε να ενδιαφέρεται η ελληνική πολιτεία από τότε που η Ευρωπαϊκή Ένωση με την μορφή των προγραμμάτων και των πρωτοβουλιών και των δράσεων για ιδιαίτερα πολιτισμικές ομάδες για μειονοτικές ομάδες για διάφορες περιπτώσεις, όπου έπρεπε πρώτα να τονίσεις την διαφορετικότητα σου για να δικαιούσαι ή να επιλέξεις την δράση που θα υλοποιήσεις και να βρεις χρήματα να κάνεις κάτι. Στη δεκαετία του '80 υπερτονίστηκε η διαφορετικότητα των τσιγγάνων σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Οι ιδιαίτερες πολιτισμικές μας αξίες η ιδιαίτερη κουλτούρα μας, η ιδιαίτερη ελεύθερη ταυτότητα μας. Σας πληροφορώ ότι δεν υπάρχει ούτε ένα έθιμο μέσα στην τσιγγάνικη κοινότητα των Ελλήνων τσιγγάνων που να μην είναι





έθιμο ή παράδοση την οποία η ελληνική κοινωνία σε πολύ μεγάλη μορφή είχε και μέχρι και σήμερα εκεί όπου λειτουργεί ως κλειστή κοινωνία η αμιγής ελληνική κοινωνία το έχει και το διατηρεί, ούτε, όλοι έχουμε όλοι να λέμε ότι ο τσιγγάνικος γάμος κρατάει δύο τρεις μέρες ποιος γάμος στην ελληνική περιφέρεια κρατούσε πιο λίγο; Δεν μπορώ να σας απαριθμήσω υπάρχουν πάρα πολλοί μύθοι πάρα πολλά παραμύθια τελικά έτσι όπως εξελίχθηκε η ιστορία τελικά τα οποία έδωσαν άλλοθι σε ένα ολόκληρο κράτος να μην κάνει τίποτα προκειμένου να μην πειράξει αυτό το ιδιαίτερο των ανθρώπων που θα ήταν ωραίο να τους έχουμε για να τους προβάλλουμε ως κάτι διαφορετικό και για το οποίο θα μπορούσαμε και να ζητάμε και χρήματα για την υλοποίηση του προγράμματος. Η πρώτη φορά που το κράτος άρχισε να ενδιαφέρεται τουλάχιστον σε επίπεδο σχεδιασμού πραγματικά για να λύσει το πρόβλημα του κοινωνικού αποκλεισμού αυτής της ομάδας της ελληνικής κοινωνίας ήταν στην δεκαετία του '90 όταν οργανώθηκε η τοπική αυτοδιοίκηση η οποία κατάλαβε ότι όντας πιο κοντά πιο γρήγορα μπορείς να υποστηρίξεις πιο εύκολα, μπορεί να σχεδιάσεις και ο σχεδιασμός της μπορεί να είναι πιο άρτιος, γιατί γνωρίζει πολύ καλύτερα τα προβλήματα της κάθε κοινωνίας.

Η τοπική αυτοδιοίκηση πίεζε διαπιστώνοντας ότι, ότι έχει γίνει μέχρι και τότε για τους Έλληνες τσιγγάνους αφορούσε αποσπασματικά πυροσβεστικά μέτρα και παρεμβάσεις με κύρια δράση για πολλές δεκαετίες τους εμβολιασμούς σε πάρα πολλούς καταυλισμούς. Είμαι σίγουρος ότι πολλά παιδιά νόσπασαν από τα πάρα πολλά εμβόλια που είχαν δεχτεί, γιατί η μία οργάνωση δεν ήξερε ποια και πόσα εμβόλια έκανε. Κανείς δεν ενημέρωνε κανέναν για το πότε έκανε και το πότε προγραμματίζεται να κάνει κάτι στο x ψ ω καταυλισμό και όλοι με τη μορφή της φιλανθρωπικής δράσης, ήθελαν να ασχολούνται με τους Έλληνες τσιγγάνους. Αρκεί να καταλάβετε ότι μέχρι και το 1999 την αρμοδιότητα, την εποπτεία, την ευθύνη για την άσκηση μέτρων παρεμβάσεων και δράσεων σε σχέση με τους Έλληνες τσιγγάνους την είχε το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Στο κομμάτι της Πρόνοιας οποιοδήποτε δράση ή παρέμβαση είχε αυτό το χαρακτήρα η τοπική αυτοδιοίκηση λοιπόν έθεσε δύο τρία πράγματα ως διαπιστώσεις και ως βασικές διεκδικήσεις: είπε "αν θέλουμε να λύσουμε το πρόβλημα αυτής της κοινωνικής ομάδας χρειάζονται ολοκληρωμένες παρεμβάσεις". Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι πολυσύνθετο, πολυδιάστατο και πολυεπίπεδο πρόβλημα οπότε και η αντιμετώπισή του θέλει πολυδιάστατη, πολυεπίπεδη πολύμορφη πολιτική. Πρέπει σε όλα τα κομμάτια που αγγίζει ο κοινωνικός αποκλεισμός ταυτόχρονα και παράλληλα να γίνονται δράσεις και όχι αποσπασματικά και μόνον σήμερα δηλαδή με τη συνεργασία του ειδικού, με τα Πανεπιστήμια, με κοινωνιολόγους, με ρυμοτόμους, με πολεοδόμους, με ειδικούς στην απασχόληση, με ειδικούς στην εκπαίδευση, με Έλληνες, με ξένους καταλήξαμε, ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός -τουλάχιστον των ελλήνων τσιγγάνων- ακουμπά, γεννά, συντηρείται και αναπαραγάγεται από πέντε πολύ σημαντικούς βασικούς άξονες πυλώνες ή τομείς: διαμονή-εγκατάσταση-στέγαση, εκπαίδευση, απασχόληση, αστικοδημοτική φύσεως προβλήματα και προβλήματα υγείας (το οποίο όμως ασθενεί αρκετά, γιατί αν λυθούν τα τέσσερα προηγούμενα, ούτε καν θα υφίσταται). Μήπικε, λοιπόν, στην διαδικασία η τοπική αυτοδιοίκηση να δημιουργήσει όλη αυτή την υποδομή και να βάλει τα πράγματα ως διεκδικήσεις προς την κεντρική διοίκηση να οργανωθεί σωστή ολοκληρωμένη παρέμβαση. Να σχεδιαστεί έστω και για μία φορά εθνική πολιτική. Για αυτούς η πρώτη



φορά που υπήρξε στα λόγια σχέδιο εθνικής πολιτικής ήταν στις 12 Ιουλίου του 1996 οι Υπουργοί Λαλιώτης και Γείτονας γιατί ακόμα στο Πρόνοιας όταν εξήγγειλαν ένα εθνικό πλαίσιο πολιτικής το οποίο όμως το είχαμε σχεδιάσει προσέξτε 6 ημέρες πριν ανακοινωθεί, ήρθαν στο γραφείο του Δημάρχου της Αγίας Βαρβάρας ένας κύριος που εργαζόταν τότε στο γραφείο απασχόλησης και μας είπε δώστε μας ένα σχέδιο πάνω σε ποιους άξονες θα μπορούσε να κινηθεί ένα εθνικό πλαίσιο πολιτικής θεωρώντας ότι πρέπει να τους δώσουμε μόνον τις κατευθύνσεις σε ένα τρισέλιδο έβαλαν και αυτοί ακόμα πέντε έξι σελίδες και αυτό ανακοινώθηκε ως εθνικό πλαίσιο πολιτικής στις 12 Ιουλίου του 1996. Είχαμε εκλογές, βέβαια. Φυσικά δεν εφαρμόστηκε και δεν θα μπορούσε να εφαρμοστεί ήταν ένα άθλιο σχέδιο πολιτικής εφαρμογής. Στη συνέχεια το δίκτυο μαζί με την τοπική αυτοδιοίκηση δημιουργώντας όλη αυτή την υποδομή, που σας είπα, σχεδίασε προτάσεις ξεχωριστές για κάθε τομέα τις οποίες κατέθεσε στα τέλη του 2000 προς την κεντρική διοίκηση στις οποίες, όμως περιλαμβάνονταν η διάρκεια εφαρμογής μιας εθνικής πολιτικής, οι πηγές χρηματοδότησης, πώς πρέπει να υλοποιήσουμε πώς τι και πού, και πόσο χρόνο θα μας πάρει. Αυτό όλο αποτέλεσε το Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ελλήνων τσιγγάνων το οποίο η ελληνική κυβέρνηση του 2001 το Μάιο εξήγγειλε πως το σχέδιο που θα υλοποιήσει η ελληνική πολιτεία για να λύσει το πρόβλημα του κοινωνικού αποκλεισμού των Ελλήνων τσιγγάνων. Σε επίπεδο σχεδιασμού σας πληροφορώ ότι είναι άπειροι δηλαδή και σήμερα όπου μία απλή επικαιροποίηση σε ότι αφορά κυρίως την τιμολογιακή του μορφή τότε έκανε 147 δις. δραχμές και κρατούσε δέκα χρόνια. Αν δηλαδή το κράτος το ελληνικό ήθελε πραγματικά να λύσει το πρόβλημα του κοινωνικού αποκλεισμού των Ελλήνων τσιγγάνων θα κρατούσε 10 χρόνια και το κόστος θα ήταν 150 δις. δραχμές. Δεν υλοποιήθηκε ποτέ. Δεν άρχισε να υλοποιείται ποτέ. Συνέχισαν να υλοποιούνται πυροσβεστικές και αποσπασματικές ενέργειες χρηματοδότησης, είτε ΟΤΑ, είτε άλλων φορέων που δεν εξυπηρετούσαν τίποτε, σε ότι αφορά αυτό που λέγεται εθνική πολιτική καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού και φτάσαμε στην σημερινή ηγεσία του τόπου μας, η οποία, επίσης, γνωρίζοντας όμως και το πρόγραμμα και τις διαδικασίες, απλώς δεν κάνει τίποτα. Για να μην θεωρήσει κανείς, ότι επειδή ξεκίνησα να ασχολούμαι όταν ήταν το ΠΑΣΟΚ και συνεχίζω και τώρα που είναι η Ν.Δ. και ξέρετε υπάρχουν κάποιες σχέσεις. Είναι όλοι παραμυθατζήδες. Συγκληρώστε με για την έκφραση, γιατί αυτή ταιριάζει. Μας πούλησαν πάρα πολύ στεγνά και στυγνά όλοι και σε όλη τη διάρκεια της ιστορίας. Τι πρέπει να γίνει, πώς πρέπει να γίνει, που πρέπει να γίνει, πόσο κοστίζει, από πού μπορεί να αντληθούν τα χρήματα και με ποιους μπορεί να υλοποιηθεί υπάρχει προ-τυπωμένο, διατυπωμένο, καταγεγραμμένο στα συρτάρια του Υπουργείου Εσωτερικών. Είναι το Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ελλήνων Τσιγγάνων με τιμές του 2001 που κοστίζει 147 δις. Δραχμές. Όποιος μπορεί να το διαψεύσει, είμαστε και σαν άτομα και σαν χώρες, οργανώσεις εκπροσώπησης Ελλήνων τσιγγάνων και σαν τοπική αυτοδιοίκηση στη διάθεσή του να αντιπαρεθεθούμε, όπου και όποτε μας ζητηθεί. Μη πιστεύετε κανένα. Κανείς δεν θέλει να λύσει το πρόβλημα των τσιγγάνων. Ξέρουν πώς λύνεται, αλλά δεν θέλουν να το λύσουν.



Πάνελ Διαλόγου 1ης Ημέρας **"Θεσμικό Πλαίσιο για την Ίση Μεταχείριση:** **η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή εμπειρία"**

Συντονιστής: Παπαϊωάννου Αθανάσιος,

Επιστημονικός συνεργάτης Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Να σας καλωσορίσω και εγώ με τη σειρά μου σήμερα σε αυτό το συνέδριο στο οποίο θα συζητήσουμε για το ισχύον θεσμικό πλαίσιο σχετικά με την ίση μεταχείριση και την εμπειρία που έχουμε στην Ελλάδα και την Ευρώπη δίνοντας περισσότερο έμφαση στην Ελλάδα.

Όταν λέμε θεσμικό πλαίσιο βασικά εννοούμε το νομοθετικό πλαίσιο και πώς αυτό εφαρμόζεται. Πιστεύω ότι οι παρατηρήσεις όχι μόνο σχέση με το γράμμα του νόμου, αλλά και ως προς την εφαρμογή του θα έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Να διευκρινίσω ότι έχουμε κάποιες απώλειες τις τελευταίες στιγμές και συγκεκριμένα τον κ. Καρύδη και την κα Τσαμπάζη, που δεν θα μπορέσουν να παρευρεθούν. Όσοι από σας παρακολουθήσατε και την πρωινή συνεδρίαση θα ακούσατε ότι ο κ. Μοαβία Αχμέτ, Συντονιστής του Ελληνικού Φόρουμ Μεταναστών, δεν μπόρεσε να έρθει στην πρωινή συνεδρία. Έτσι, θα έχουμε τη χαρά να μιλήσει η κ. Μάλιου εκ μέρους του forum των ελλήνων μεταναστών στο πιο ανεπίσημο, πιο χαλαρό και έτσι πιο ουσιαστικό πλαίσιο μιας συζήτησης στρογγυλής τραπέζης.

Λοιπόν να αρχίσουμε, από θεού άρξασθε και αυτό στην Ελλάδα σημαίνει ότι αρχίζουμε από τα Υπουργεία. Ξεκινάμε από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, που το εκπροσωπεί η κα Λαμπρινή Παππά της Επιτροπής της ίσης μεταχείρισης, αφανής ήρωας, ας μου επιτραπεί να πω, και εκτιμούμε το έργο που κάνει κάτω από πολύ δύσκολες συνθήκες.

Παππά Λαμπρινή, **Προϊσταμένη Τμήματος Ίσης Μεταχείρισης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** **του Υπουργείου Δικαιοσύνης**

Κατ' αρχήν θα ήθελα να τονίσω σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης οι διακρίσεις απαγορεύονται στον τομέα απασχόλησης και εργασίας καθώς επίσης και οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, στους άλλους τομείς. Όταν μιλάμε για άλλους τομείς εννοούμε την εκπαίδευση, την προστασία συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης, της υγειονομικής περίθαλψης, τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση σε υπηρεσίες και αγαθά συμπεριλαμβανομένης και της στέγης, όπου απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Επίσης, η διάκριση απαγορεύεται στον τομέα της πρόσβασης σε υπηρεσίες και αγαθά ανεξαρτήτως φύλου, βάσει του άρθρου 13 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχουν εκδοθεί τρεις οδηγίες: η οδηγία 2043 η οδηγία 2078 και η οδηγία 2113. Η οδηγία 2043 απαγορεύει τις διακρίσεις σε όλους τους τομείς που προανέφερα, τόσο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας όσο και στην κοινωνική προστασία κ.λπ. ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, η οδηγία 2078 απαγορεύει τις διακρίσεις

στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, ανεξαρτήτως θρησκείας και άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας και η οδηγία 2004 - 113 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης αγαθών και υπηρεσίας συμπεριλαμβανομένης και της στέγασης Πρόσφατα και συγκεκριμένα τον Ιούνιο του 2008 υποβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρόταση οδηγίας που έχει ως σκοπό την επέκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων και σε άλλους τομείς πέρα από την απασχόληση και την εργασία. Αναφερόμαστε σε διακρίσεις λόγω, θρησκείας λόγω ηλικίας, τρόπο προσανατολισμού και λόγω ηλικίας, σκοπός της πρότασης αυτής της οδηγίας είναι να υπάρξει ένα ελάχιστο ενιαίο επίπεδο προστασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης. Τώρα όσον αφορά την ενσωμάτωση των οδηγιών η 2043 και η 2078 έχουν ενσωματωθεί στο λειτουργικό της νομοθεσίας 1704 του 2005, ο οποίος στη συνέχεια υπέστη μία μικρή τροποποίηση ως προς την έννοια της παρενόχλησης του 2007. Όσον αφορά την οδηγία 2004-113, δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί στη δική μας νομοθεσία, ο νόμος 3304 και το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού είναι σαφείς σύμφωνα με τις οδηγίες που έχει ενσωματώσει. Δηλαδή στον τομέα απασχόλησης και εργασίας απαγορεύονται οι διακρίσεις ανεξαρτήτως φυλετικής ή πολιτικής καταγωγής, θρησκείας και ηλικίας αναπηρίας ή εθνοτικής καταγωγής και γενετήσιου προσανατολισμού, όσον αφορά τώρα το πεδίο εφαρμογής της, η οδηγία 2078 καλύπτει μόνον τον τομέα απασχόλησης και εργασίας.

Με το νόμο αυτό θεσπίζονται μέτρα για την προστασία των ατόμων τα οποία υφίστανται διακρίσεις. Υπάρχουν διατάξεις που παρέχουν στα θύματα των διακρίσεων την δυνατότητα να προσφύγουν τόσο σε διαδικασίες ενώπιον των δικαστηρίων αλλά και σε διαδικασίες όπου προηγούνται δηλαδή ενώπιον των διοικητικών αρχών.

Επίσης διαρθρώνεται και ένα πλαίσιο του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 19 του Νόμου ορίζονται ως φορείς πρόθεσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ο συνήγορος του πολίτη, το σώμα επιθεώρησης εργασίας και η επιτροπή ίσης μεταχείρισης η οποία λειτουργεί στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Στο Νόμο καθορίζονται οι αρμοδιότητες των τριών αυτών φορέων θα πρέπει να διακρίνουμε και εδώ τον τομέα απασχόλησης και εργασίας, στον τομέα αυτόν αρμοδιότητα για να δέχεται τις καταγγελίες, να διεξάγει έρευνες και να διατυπώνει πορίσματα, έχουν ο συνήγορος του πολίτη και το σώμα επιθεώρησης εργασίας ανάλογα από πού γίνεται, από το πρόσωπο το οποίο κάνει τη διάκριση, δηλαδή, όταν η διάκριση γίνεται από τον δημόσιο τομέα όπως ορίζεται στο σχετικό νόμο που ρυθμίζει τις αρμοδιότητες του συνηγόρου είναι αρμόδιος ο συνήγορος του πολίτη, όταν η διάκριση γίνεται στον ιδιωτικό φορέα αρμόδιος είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Η επιτροπή ίσης μεταχείρισης έχει αρμοδιότητα να αντιλαμβάνεται καταγγελίες που αφορούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους τομείς της κοινωνικής προστασίας των κοινωνικών αρχών, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης σε υπηρεσίες και αγαθά όταν αυτός ο οποίος παραβιάζει την αρχή προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα συμπεριλαμβανομένων και των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου.

Τώρα όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο που υφίσταται θεωρούμε ότι παρέχει τα μέσα προστασίας για κάποιον που υφίσταται τέτοιες διακρίσεις, από εδώ και πέρα θα πρέπει να κάνουμε και μία αποτίμηση του έργου των φορέων, αυτού του διαστήματος που μεσολάβησε δηλαδή από την ψήφιση του νόμου και μέχρι σήμερα. Καταρχήν όσον αφορά





την Επιτροπή είπαμε ότι το πεδίο των καταγγελιών που αντιλαμβάνεται είναι μικρό, γιατί οι καταγγελίες δεν ανέρχονται σε μεγάλο βαθμό, αν και ο νόμος παρέχει τη δυνατότητα η καταγγελία να γίνεται και από νομικά πρόσωπα τα οποία θα εκπροσωπούν το θιγόμενο, δυστυχώς μέχρι στιγμής δεν έχει υποβληθεί κάποια καταγγελία. Ο νόμος πιστεύουμε ότι δεν έχει λάβει την ευρύτερη δυνατή δημοσιότητα. Το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε είναι τόσο μικρό που μπορούμε να πούμε ότι δεν έχει αναπτύξει ακόμα την κοινωνικότητα που πρέπει να υπάρχει εκτός από πλευράς Επιτροπής για την οποία οι φορείς θα μιλήσουν, αλλά θα πρέπει να υπάρχει τόσο και από πλευρά της επιτροπής όσο και από τις οργανώσεις των πολιτών μεγαλύτερη κινητικότητα και δραστηριοποίηση ώστε να αντιδρούν σε κάθε μορφή διάκρισης και αφού δημιουργούν αντίδραση να προστρέχουν στα αρμόδια όργανα τα οποία και καταγγέλλουν αυτές τις παραβιάσεις.

Μπίθα Μαρία,

Κοινωνική Επιθεωρήτρια Εργασίας, Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, Δ/νση Διοικητικής & Τεχνικής Στήριξης / Τμήμα Νομικής Υποστήριξης

Ευχαριστώ κ. Πρόεδρε κυρίες και κύριοι θέλω καταρχήν να σας συγχαρώ εκ μέρους της Επιθεώρησης εργασίας. Ονομαζόμαστε ΣΕΠΕ και θέλω να ευχαριστήσω τους οργανωτές του σημερινού και αυριανού συνεδρίου, γιατί αναδεικνύουμε μέσα από αυτές τις διεργασίες την οικονομική και κοινωνική αναγκαιότητα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την αποδοχή της διαφορετικότητας στην εργασία και την κοινωνία.

Προσωπικά θα προσπαθήσω να συμβάλω στο συνέδριο αυτό, παρουσιάζοντας ως εκπρόσωπος του ΣΕΠΕ το ρόλο του για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας. Χρήσιμο για την κατανόηση του ρόλου του σώματος Επιθεώρησης Εργασίας είναι μια σύντομη ματιά των αρμοδιοτήτων που έχουν δοθεί βάσει του νόμου 2639 του 98 που είναι ο ιδρυτικός νόμος του ΣΕΠΕ. Η Επιθεώρηση Εργασίας έλαβε τη σημερινή της αρχή με αυτό το νόμο και ως ΣΕΠΕ πλέον ονομάζουμε την διοικητική αρχή η οποία θέτει στην Ελλάδα τις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου και προασπίζεται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Εν γένει το ΣΕΠΕ έχει βάσει το άρθρο 7 του Νόμου 2639 του 98 ερμηνευτικές, συμβουλευτικές, συμφιλιοτικές και κοινοτικές αρμοδιότητες. Επιβλέπει και ελέγχει την εφαρμογή της κοινής νομοθετικής διεργασίας και της νομοθεσίας περί υγιεινής στην εργασία. Διώκει τους εργοδότες που παραβαίνουν την εργατική νομοθεσία και διώκει και την παράνομη απασχόληση, παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις προς τους εργαζόμενους και τους εργοδότες για τα μέσα τα οποία είναι τα πλέον αποτελεσματικά για την τήρηση του εργατικού δικαίου, επίσης παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των ατομικών συλλογικών προβλημάτων εργασίας που προκύπτουν.

Το άρθρο 19 παρ. 3 του νόμου 3304 του 2005 το ΣΕΠΕ ορίστηκε ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα απασχόλησης και εργασίας. Κατά την άσκηση του ρόλου του, του νόμου 3304 που κατέχει το σώμα πλέον των αρμοδιοτήτων που ανέφερε σχετικά με το άρθρο 7 όπως είδαμε στον πίνακα, έχει συμπληρωματικά και κάποιες άλλες αρμοδιότητες βάσει του άρθρου 22 του Νόμου 33 04 από το άρθρο αυτό που αναφέρεται σε εποπτική προσπάθεια συμφιλιοτικών διαδικασιών που καταγγέλλουν

την διάκριση στην εργασία, δίδεται ακόμα μεγαλύτερη έμφαση στο διαμεσολαβητικό ρόλο του ΣΕΠΕ και στην σημασία του θεσμού της διαμεσολάβησης για την επίλυση των διαφορών που ανακύπτουν και την άρση των παραβάσεων που διαπιστώνονται στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Αναφορικά τώρα με τη δυνατότητα του ΣΕΠΕ για τη συλλογή στοιχείων που αποδεικνύουν την τέλεση διάκρισης, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων 19 και 22 του νόμου, το ΣΕΠΕ μπορεί να διενεργεί εξέταση και έρευνα, να εξετάζει μάρτυρες και να ζητά από κάθε δημόσια αρχή και ιδιώτη την παροχή πληροφοριών και εγγράφων. Θυμίζω ότι με βάση τη διεθνή σύμβαση εργασίας 81, οι επιθεωρητές εργασίας μπορεί να προβαίνουν σε κάθε εξέταση, έρευνα και λήψη στοιχείων τα οποία κρίνουν αναγκαία για τη διαμόρφωση της κρίσης τους. Σε καμία περίπτωση όμως δεν πρέπει να συγχέουν την αθωότητα συλλογής στοιχείων του ΣΕΠΕ με την δραστηριότητα των ανακριτικών αρχών, δεν μπορεί το ΣΕΠΕ σε καμία περίπτωση να λάβει μαρτυρικές καταθέσεις με παρουσία, κάτι το οποίο συμβαίνει στην ποινική διαδικασία και στην ποινική δίκη, και στην προδικασία δηλαδή της ποινικής διαδικασίας και στην ποινική δίκη.

Το ΣΕΠΕ είναι επίσης αρμόδιο ως προς την ερμηνεία διατάξεων του νόμου 3304. Αξιζεί να προσθέσω, ότι με βάση πρόσφατη νομοθεσία ο ειδικός γραμματέας του σώματος, οι ειδικοί επιθεωρητές, καθώς και όλοι εκείνοι οι επιθεωρητές του ΣΕΠΕ δεν εξετάζονται, δεν διώκονται και δεν ενάγονται δια την γνώμη που διατύπωσαν κατά την άσκηση του καθήκοντός τους εκτός αν κάτι τέτοιο το έπραξαν δολίως, ή παραβίασαν το απόρρητο των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν σε γνώση τους. Να προσθέσω ακόμα όσον αφορά την κοινοτική αρμοδιότητα του σώματος, ότι όταν παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι κυρώσεις που μπορεί να επιβάλλει το ΣΕΠΕ συνίσταται σε πρόστιμα, τα οποία μπορεί σήμερα να κυμαίνονται από 1.000 Ευρώ έως 30.000 ευρώ. Όσον αφορά στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στο οποίο έχει αρμοδιότητα το ΣΕΠΕ, τόσο γενικώς όσο και ειδικά στο θέμα των διακρίσεων, μπορούμε να πούμε ότι:

Η γενική αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ εντοπίζεται όσον αφορά τη σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μόνον. Οι επιθεωρητές ΣΕΠΕ ελέγχουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, τόσο ως προς την ίδρυση της σχέσης, όσο ως προς τη λειτουργία και τη λύση της. Η αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ στο θέμα των διακρίσεων είναι ευρύτερη γιατί αγκαλιάζει τις εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου εν γένει, αφορά δηλαδή και τις συμβάσεις έργου και τις συμβάσεις που διαμορφώνονται κατά την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ή έμμεσης εντολής. Αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας και όχι απαραίτητα σύμβαση, η παραβίαση δεν είναι απαραίτητο να έχει γίνει και από τον ίδιο τον εργοδότη, αλλά αρκεί να έχει γίνει και από πρόσωπο το οποίο ενεργεί ως εργοδότης. Είναι δυνατό να συμβεί κατά τη σύναψη η άρνηση σύναψης της σχέσης, ή στη διάρκεια η διακοπή λύση της εξέλιξης αυτής. Η αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ καταλαμβάνει και τα ιδιωτικά γραφεία εργασίας του νόμου 26 39 του 98 καθώς και τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης του νόμου 29 56 του 2001.

Ως προς τη δράση του σώματος για τον χειρισμό των περιπτώσεων της εκλεκτικής μεταχείρισης πρέπει να αναφέρουμε ότι το αρμόδιο κάθε φορά τμήμα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας λαμβάνει γνώση της διάκρισης με την υποβολή καταγγελιών σ' αυτό. Θεωρητικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι πέραν της καταγγελίας υπάρχουν και





άλλοι τρόποι γνώσης της επιθεώρησης εργασίας για περιπτώσεις εκλεκτικής μεταχείρισης, όπως θα ήταν για παράδειγμα η τήρηση στοιχείων από την επιθεώρηση εργασίας για τις διάφορες επιχειρήσεις, δηλαδή στοιχείων που θα απεικόνιζαν τις παραβάσεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας της οποίας υφίστανται άτομα με κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως αλλόθρησκοι, ομοφυλόφιλοι, ανάπηροι. Στην πράξη, ωστόσο -εκτός των περιπτώσεων βέβαια, όπου αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και αναφέρομαι ιδίως στην αναπηρία είναι εμφανή και πασιδήλα- τέτοιος ισχυρισμός, θα μπορούσε να αντικρουστεί, διότι οι επιθεωρητές εργασίας αφενός μεν δεν νομιμοποιούνται να ζητούν στοιχεία γύρω λόγου χάρη από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, το γενετήσιο προσανατολισμό κ.λπ. των εργαζομένων μιας επιχείρησης, αφετέρου είναι αντιδεοντολογικό να τους προσδιορίζουν οι επιθεωρητές τους εργαζόμενους ως άτομα με κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τη στιγμή που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δεν τους αποκαλούν κάτι τέτοιο.

Προκύπτει λοιπόν ότι το σώμα Επιθεώρησης Εργασίας αν δεν δέχεται καταγγελίες τότε δε μπορεί αποτελεσματικά να προβεί και σε στατιστική απεικόνιση των παραβάσεων του νόμου 3304 ως προς τα βήματα που ακολουθούνται στην καταγγελία για διάκριση αν ο καταγγέλλων αναφερθεί σε περίπτωση τέτοια, σε διάκριση δηλαδή, τότε το αρμόδιο τμήμα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας, παρεμβαίνει είτε με διεξαγωγή επιτόπου ελέγχου, είτε με πραγματοποίηση συμφιλιωτικής παρέμβασης στο χώρο της υπηρεσίας. Ο τρόπος παρέμβασης καθορίζεται τόσο από το αίτημα του καταγγέλλοντος, όσο και από ιδιαιτερότητα, το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της ιδιαιτερότητας της περίπτωσης, αν για παράδειγμα καταγγέλλεται η διακριτική μεταχείριση μετά τη λύση της σχέσης εργασίας, τότε θα κλιθούν τα δύο μέρη σε εργατική διαφορά. Εν προκειμένω ο έλεγχος κρίνεται αλυσιτελής, διότι δεν είναι ενεργό σε σχέση εργασίας, έχει λήξει. Πολλές φορές όταν οι σχέσεις εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού δεν έχει διαταραχθεί, είναι προτιμότερη η αντιμετώπιση της διαφοράς με επιτόπιο έλεγχο.

Διότι, έτσι αφενός μεν συλλέγονται πληροφορίες και από άλλους εργαζόμενους οι οποίοι διατάζουν ή αδυνατούν να προσέλθουν στην Επιθεώρηση Εργασίας για να καταγγείλουν διάκριση, αφετέρου δεν γίνεται γνωστό στον εργοδότη, ότι έχει γίνει εις βάρος του καταγγελία για διακριτική μεταχείριση. Αν σ' αυτή την περίπτωση που δεν έχουν διαταραχθεί οι σχέσεις γίνονταν κάποια αναφορά τότε θα λάβαινε γνώση της καταγγελίας ο εργοδότης με αποτέλεσμα τη διατάραξη της σχέσης του με τον μισθωτό. Η υποβολή καταγγελιών προς το ΣΕΠΕ είναι σημαντικό ότι δεν υπόκειται σε κάποια προθεσμία, σε αντίθεση με το συνήγορο του πολίτη που υπόκειται, σε ένα εξάμηνο από τότε που ο καταγγέλλων έλαβε γνώση της διάκρισης, η μη ύπαρξη προθεσμίας καθιστά ευρεία την δυνατότητα συμφωνίας του ΣΕΠΕ στην αντιμετώπιση των περιπτώσεων της διακριτικής μεταχείρισης οι οποίες καταγγέλλονται στις υπηρεσίες του ακόμα και όταν έχει παρέλθει μεγάλο διάστημα από τότε που ο καταγγέλλων έλαβε γνώση της διάκρισης. Είναι όμως λυπηρό το παράδειγμα όταν οι πολίτες μπορούν αν απευθύνονται στο ΣΕΠΕ για καταγγελία, είτε δια τηλεφώνου, είτε μέσω e-mail ηλεκτρονικό μήνυμα, ωστόσο με βάση το ηλεκτρονικό αρχείο τηρεί τη διεύθυνση προγραμματισμού και συντονισμού κοινωνικής επιθεώρησης της κεντρικής υπηρεσίας του σώματος δεν έχουν αναφερθεί κατά τα έτη 2006, 2007 και 2008 περιπτώσεις παραβιάσεων των διατάξεων του νόμου 3304 του 5. Η μη υποβολή καταγγελιών στο ΣΕΠΕ για διάκριση στην εργασία οφείλεται κυρίως στην

άγνοια των εργαζομένων τόσο για τα δικαιώματά τους όσο και για τη συμβολή που μπορεί να έχει το ΣΕΠΕ στην αντιμετώπισή τους. Αυτή η άγνοια φαίνεται και από την ανύπαρκτη ροή υποθέσεων για άνιση μεταχείριση στο σώμα, αλλά και από το γεγονός ότι υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις όπου φορείς ή πολίτες απευθύνθηκαν απευθείας όχι σε κάποια ελληνικό φορέα, αλλά στην ευρωπαϊκή επιτροπή για να καταγγείλουν διάκριση η οποία έγινε εις βάρος τους, αυτό μας το γνωστοποίησε το τμήμα Ισότητας Πληροφοριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης το οποίο τμήμα είναι αρμόδιο να μας υποβοηθά επιστημονικά και αυτό προβλέπει ο νόμος 3304. Να αναφέρω ενδεικτικά για την διάσταση της άγνοιας των εργαζομένων με βάση έρευνα η οποία δημοσιεύτηκε στις αρχές του 2008 μόνο το 1/3 των ευρωπαίων θεωρούν, ότι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους στην περίπτωση που υποστούν διακριτική μεταχείριση. Είναι επιτακτική λοιπόν η ανάγκη και η καταπολέμηση της άγνοιας των εργαζομένων κυρίως σε όσους ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Πρέπει να γνωρίζουν τόσο τα δικαιώματά τους, όσο και τα μέσα αντίδρασης απέναντι σε εκδηλώσεις διακριτική μεταχείρισης. Επίσης, πρέπει να γνωρίζουν ποιοι είναι οι φορείς στους οποίους μπορούν να απευθύνονται όταν πέσουν θύματα. Το ΣΕΠΕ τι μπορεί και πρέπει να κάνει:

Πρέπει να προβαίνει συστηματικά σε ενημέρωση των εργαζομένων με φυλλάδια και ανακοινώσεις σε ανάδειξη και ενθάρρυνση των ενδιαφερομένων. Η περιγραφή σε φυλλάδια περιπτώσεων διακριτική μεταχείρισης ως παραδείγματα θα μπορούσε να βοηθήσουν τους θιγόμενους, τόσο στην αναγνώριση κάθε μορφής διάκρισης όσο και ως προς τα μέσα της έννομης προστασίας που διαθέτουν απέναντι στην διακριτική μεταχείριση. Ένα τέτοιο μέσο έννομης προστασίας είναι ο θεσμός για παράδειγμα της μητρικής επιστροφής του βάρους απόδειξης. Τι μας λέει αυτός ο θεσμός; Ότι ένα από τα πραγματικά γεγονότα που επικαλείται και αποδεικνύει στο δικαστήριο ή στη διοικητική αρχή, ο εργαζόμενος θύμα, αν από αυτά τα γεγονότα πιθανολογείται ότι αιτία της άνιση μεταχείρισης είναι η θρησκεία, το θρήσκευμα που πρεσβεύει, οι πεποιθήσεις του, η αναπηρία του, η ηλικία του, η φυλετική ή εθνοτική του καταγωγή ή ο γενετήσιος προσανατολισμός του, τότε τεκμαίρεται διάκριση, και οφείλει ο εργοδότης, να αποδείξει στο δικαστήριο ή η διοικητική αρχή να θεμελιώσει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που να συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ο εργοδότης θα πρέπει να ανατρέψει το τεκμήριο, που έχει δημιουργηθεί εις βάρος του, με την επίκληση και απόδειξη γεγονότων στο δικαστήριο τα οποία δημιουργούν πλήρη δικανική πεποίθηση περί του αντιθέτου. Ξέχασε να σημειωθεί ότι ο θεσμός αυτός παρά το γεγονός ότι έχει ενσωματωθεί στο εσωτερικό μας δίκαιο από το 2003, ωστόσο ελάχιστα έχει αποτελεσματικά χρησιμοποιηθεί.

Σημειώτέον ότι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων προέβη σε διάφορες ενέργειες σχετικά με την ευαισθητοποίηση και την πληροφόρηση για τα ζητήματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Χαρακτηριστικά αναφέρω, ότι για την κατάρτιση των λειτουργιών του ΣΕΠΕ πραγματοποιήθηκαν ημερίδες ενημέρωσης των Κοινοτικών Επιθεωρητών στην Αθήνα και Θεσ/νίκη για το νέο νομοθετικό πλαίσιο εφαρμογής της αρχής. Επίσης, το Υπουργείο συνεργάστηκε με την Τεχνική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, για την υλοποίηση ημερίδας ενημέρωσης των συνδικαλιστών σχετικά με





το ζήτημα των διακρίσεων στην εργασία. Πραγματοποιήθηκε και εργατική καμπάνια στην Αθήνα, με διανομή φυλλαδίων σχετικά με το εργατικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων. Αξίζει ακόμα να πω ότι από την Εθνική συντονιστική ομάδα που έχει συγκροτηθεί στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής διαφημιστικής εκστρατείας κατά των διακρίσεων στην οποία ομάδα συμμετέχουν το Υπουργείο Απασχόλησης, εκπρόσωποι των κοινοτικών εταιρών και μη κυβερνητικές οργανώσεις, δημιουργήθηκε ειδικό φυλλάδιο ενημέρωσης κατά των διακρίσεων, το εθνικό φυλλάδιο περιέχει πληροφορίες για την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων, καθώς και πληροφορίες για τους αρμόδιους φορείς και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, στους οποίους μπορούν να απευθύνονται οι πολίτες για πληροφορίες κοινωνικής στήριξης.

Αποτελεσματικότητα στην πρόσληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων έχει και η κατ' ιδίαν ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για το θέμα των επιχειρήσεων από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αυτό μπορεί να γίνεται κατά τη διάρκεια ελέγχων και εντατικών διαφορών, καθώς και στα πλαίσια ημερίδων, η διακριτική μεταχείριση στους χώρους εργασίας από τους εργοδότες, προκαλεί όπως έχει αποδειχθεί μία σειρά από ασθένειες, όπως άγχος και κατάθλιψη. Στο εργασιακό άγχος αποδίδεται ένα μεγάλο μέρος των απουσιών από την εργασία. Το στρες σωματοποιείται και ο εργαζόμενος δηλώνει ασθενής, απέχει από την εργασία του χωρίς να ξέρει ο ίδιος ότι είναι ήδη ασθενής. Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών σχετικά με το στρες υπολογίζεται ότι η απώλεια εργασιακού χρόνου και οι δαπάνες για ιατρικά έξοδα στοιχίζουν στην ευρωπαϊκή ένωση μερικά δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως. Είναι λοιπόν σκόπιμο, να γίνεται γνωστό στον εργοδότη ότι θα περιοριστεί η απουσία των εργαζομένων του, δεν θα μειωθεί η φήμη της επιχείρησης από την προβολή, δημοσιότητα περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης, ενώ το προσωπικό και θα έχει ασφαλές και θα έχει καλύτερη αποδοτικότητα αν γίνει σεβαστή και η αποδοτικότητα στην επιχείρησή του.

Ένα άλλο μέτρο για την καταπολέμηση της διακριτικής μεταχείρισης που εντοπίζεται αυτή τη φορά στο πεδίο της κοινοτικής αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ είναι η επιβολή υψηλών προστίμων. Το ΣΕΠΕ επιβάλλεται να μην είναι ανεκτικό απέναντι σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης, βέβαια όπως ανέφερε δεν έχουν ακόμα εγκριθεί από το ΣΕΠΕ πρόστιμα για άνιση μεταχείριση για αυτούς τους λόγους, λόγους θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας κ.λπ. εκτιμάμε όμως, ότι στο μέλλον θα επιβληθούν υψηλά πρόστιμα και αυτό θα αποτελέσει ένα σημαντικό αποτρεπτικό παράγοντα για τους εργοδότες που προτίθενται να παραβιάσουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην επιχείρησή τους. Για την διαχείριση από το ΣΕΠΕ των περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης επιβάλλεται η συνεχής κατάρτιση των στελεχών του, θα πρέπει να γίνεται καλύτερη ενημέρωση και εκπαίδευση των στελεχών του σώματος για τις νέες πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού, φυλετικής εθνοτικής καταγωγής, καθώς και για την εξέλιξη της νομολογίας του ευρωπαϊκού δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων. Σημαντική για την κατάρτιση των επιθεωρητών θα ήταν και η καθιέρωση τακτικών κοινών συσκέψεων τους με εκπροσώπους μονάδων επιστημονικών φορέων, δικηγορικών συλλόγων, η πληροφόρηση απ' την κοινωνία των πολιτών, ότι έχουμε λύσει το πρόβλημα εκ των έσω, αποτελεί σημαντικό κατευθυντήριο παράγοντα για το ΣΕΠΕ στην προσπάθειά του για την αντιμετώπιση της διάκρισης στο χώρο εργασίας.



Επίσης, η επικοινωνία του ΣΕΠΕ με τη Βοήθεια της τεχνολογίας, με αντίστοιχους φορείς της ευρωπαϊκής Ένωσης και τα άνωθεν των μελών, και η ανταλλαγή με αυτούς εμπειριών και τρόπων αντιμετώπισης του προβλήματος των διακρίσεων, θα μπορούσε να βοηθήσει στην υιοθέτηση και στη χώρα μας, μέτρων, που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά ως προς την ενίσχυση του ρόλου του επιθεωρητή εργασίας ο σωματοφύλακας της εργασιακής σχέσης. Να σημειώσει ότι η χώρα μας συμμετέχει στην προσπάθεια για την δημιουργία Επιτροπής Βάσει δεδομένων στο διαδίκτυο για τις πρακτικές στην επιθεώρηση εργασίας των καλόβουλων κρατών μελών της διεθνούς οργάνωσης εργασίας. Αξίζει ακόμα να αναφέρω όσον αφορά το Τμήμα Ισότητας ευκαιριών, ότι συμμετέχει σε ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας. Στην επίδραση της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠΕ θα συνέβαλε και η ενίσχυσή του σε μέσα και σε ανθρώπινο δυναμικό, το σώμα χρειάζεται περισσότερα λειτουργικά μέσα, κατάλληλα για οργάνωση που δεν έχει, το απαιτούμενο μόνιμο προσωπικό το οποίο δεν έχει, για να λειτουργήσει όπως θα ήθελε, έτσι με όλα αυτά πιστεύουμε ότι θα μπορούσε να γίνει μια σωστή στατιστική καταγραφή του προβλήματος της διάκρισης στον χώρο εργασίας και απασχόλησης.

Κλείνοντας θέλω να πω -όμως ο χρόνος πιέζει- δεν μπορώ να μην δηλώσω ικανοποιημένη από τη νομοθετική εξέλιξη που έχει συντελεστεί στο χώρο του κοινοτικού δικαίου, για την εξασφάλιση της στήριξης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σε όλα τα πεδία του κοινωνικού βίου. Αναφέρομαι σε αυτά που μόλις μας είπε και η κ. Παππά. Αναφέρομαι στην πρόταση οδηγίας της ευρωπαϊκής επιτροπής για την προστασία κατά των διακρίσεων, που σημειώνονται εκτός χώρων εργασίας. Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας.

Βουτσίνου Μαρία, Ειδικός Επιστήμονας Συνηγόρου του Πολίτη

Ευχαριστώ και εγώ με τη σειρά μου ως εκπροσώπου του συνηγόρου του πολίτη για τη συγκεκριμένη εκδήλωση. Ελπίζω, αυτά που θα ακούσετε να συμβάλλουν στον περαιτέρω προβληματισμό, δηλαδή στο να γίνει συζήτηση για τα θέματα αυτά, αναφορά στο ισχύον πλαίσιο 18 που αναφέρθηκαν οι προηγούμενες εισηγήτριες οπότε στη συγκεκριμένη παρουσίαση θα μιλήσω απλώς για το ρόλο του συνηγόρου του πολίτη ως φορέα της ίσης μεταχείρισης, ο οποίος ελέγχει την δημόσια διοίκηση, όπως είπε πολύ ωραία και ο κύριος Παπαϊωάννου, όταν το κράτος παρανομεί και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ο συνήγορος του πολίτη.

Όπως οι περισσότεροι από σας ίσως γνωρίζετε, είναι μία ανεξάρτητη αρχή ήδη μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 και συνταγματικά κατοχυρωμένη, προβλέπεται και στο Σύνταγμα, μαζί τις υπόλοιπες πέντε ανεξάρτητες αρχές, και έχει ως σκοπό την διαμεσολάβηση μεταξύ των φορέων της δημόσιας διοίκησης και των πολιτών, όταν υπάρχει παραβίαση δικαιωμάτων και σκοπός του σύμφωνα με τον νόμο όχι στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο του 3094 του 2003 είναι η προστασία των δικαιωμάτων, η τήρηση της νομιμότητας και η καταπολέμηση της κακοδιοίκησης. Αυτό που είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί είναι ότι από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του συνηγόρου του πολίτη ως πολίτης συντάχτηκε με το νόμο 1777 του 1997 και λειτούργησε τον Οκτώβριο του 1998



ήδη μετράμε 10 χρόνια λειτουργίας. Ήδη από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του συνηγόρου του πολίτη, υπήρξαν αναφορές που είχαν θέμα την διακριτική μεταχείριση του προσώπου στον εργασιακό χώρο λόγω εθνικής, φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής στη συνέχεια με την θρησκευτική, σεξουαλικού του προσανατολισμού, με το νόμο 3304 του 2005 ο συνήγορος του πολίτη, ορίστηκε -όπως και οι προηγούμενοι φορείς- ως φορέας της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τις υποθέσεις που γίνονται διακρίσεις οι οποίες διαπιστώνονται στον χώρο της αρμοδιότητάς του καταρχήν δηλαδή στον δημόσιο τομέα που γίνονται από φορείς δημόσιας διοίκησης, ο νόμος 33 και μετά με τον 34 του 2006 για τα θέματα ίσης μεταχείρισης, ισότητας των φύλων, στο χώρο της απασχόλησης και της εργασίας και δημιουργήθηκε για το σκοπό αυτό, και προβλέφθηκε από το νόμο και λειτουργεί ήδη από τον Απρίλιο του 2008 και ο έκτος κύκλος του συνηγόρου του πολίτη, ο κύκλος ισότητας των δύο φύλων που έχει αρμοδιότητα ίση στην αρχή των φύλων στην απασχόληση και την εργασία, όσον αφορά τις καινοτομίες που έφερε ο νόμος 3304 2005 στην λειτουργία του συνηγόρου του πολίτη αυτές επιγραμματικά σας αναφέρω, είναι :

Η πρώτη αρμοδιότητα που μέχρι τώρα είπαμε ελέγχει και τους φορείς του δημοσίου αν εξαιρούνταν η δημόσια διοίκηση οι οργανισμοί Α΄ και Β΄ βαθμού και οι επιχειρήσεις του δημοσίου, όταν η διοίκηση τους ορίζεται από το κράτος ή συμμετέχει το δημόσιο κατά 50% ως βασικός μέτοχος, στα θέματα που μέχρι τώρα ήταν εκτός αρμοδιότητας του συνηγόρου του πολίτη δηλαδή για παραβιάσεις που αφορούν τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων, όπως είπαμε ο συνήγορος του πολίτη έχει αρμοδιότητα για την αρχή της ίσης μεταχείρισης για τα θέματα αυτά, οπότε οφείλει να παρακολουθεί να εποπτεύει την επιβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα και να δημοσιεύει έκθεση για τα πεπραγμένα και για τις διαπιστώσεις.

Όσον αφορά τις αρχές και τα πεπραγμένα της ίσης μεταχείρισης άλλη μία καινοτομία που ο συνήγορος του πολίτη ήδη αναγνώριζε την εκπροσώπηση και από μη κυβερνητικές οργανώσεις εν συναίνεση εξουσιοδότησης του θιγομένου στο νόμο 3304 που ενσωματώνει, προβλέπεται η δυνατότητα εκπροσώπησης του θύματος πάντα με τη συναίνεση του βέβαια από συλλογικά ή νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων και την προώθηση αυτής της μεταχείρισης και η (πολύ σημαντική) καινοτομία που είναι πολύ σημαντικό για τις ελληνικές αρχές, όπως αναφέρθηκε αλλά και για τον χώρο της δικαιοσύνης να χρησιμοποιεί το βάρος της απόδειξης το οποίο όπως ήδη αναφέρθηκε δημιουργεί ένα μαχητό τεκμήριο, δηλαδή αναφορά των πραγματικών περιστατικών τα οποία δύνανται να στοιχειοθετήσουν διάκριση και καλείται αυτός πού βλάπτει να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη συμπεριφορά δεν είχε σκοπό να βλάψει τα δικαιώματα του θιγομένου ή δεν προκάλεσε διακριτική μεταχείριση. Για το λόγο αυτό όσον αφορά και το ρόλο του συνηγόρου του πολίτη ως φορέα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων αυτών η συνήθης διαδικασία που ακολουθείται από το συνήγορο του πολίτη. Αυτό που κάνει ο συνήγορος του πολίτη είναι να μπορεί να προστατέψει τα δικαιώματα του ατόμου όταν υπάρχει προσβολή τους, όταν άρεται η νομιμότητα και να φροντίσει να μην εμφανιστούν στο μέλλον ανάλογα περιστατικά οπότε η εμπειρία του είναι μεσολαβητική. Σε αυτήν την αρμοδιότητα της ίσης μεταχείρισης τώρα, όσον αφορά τις διαπιστώσεις από τα τρία χρόνια πλέον της λειτουργίας του ως φορέα της ίσης μεταχείρισης, όπως και οι προηγούμενες που



αφορούν τους άλλους δύο φορείς, δεν είναι πολύ αισιόδοξες, βέβαια αξίζει να σημειωθεί ότι το έτος 2007 που δεν είναι διαθέσιμο ακόμα, υπήρξε μία αύξηση του αριθμού, εξακολουθεί όμως να είναι αρκετά μικρή η ροή που αφορά θέματα διακριτικής μεταχείρισης. Απλώς για να σας δώσω τα αριθμητικά δεδομένα του 2007, ο συνήγορος του πολίτη χειρίστηκε γύρω στις 80 υποθέσεις με θέμα διακριτικής μεταχείρισης για τους λόγους που αναφέρθηκαν καταγωγή, αναπηρία, ηλικία, θρησκευτικές πεποιθήσεις, σεξουαλικό προσανατολισμό, βέβαια συμπεριλαμβανομένων εδώ και των υποθέσεων για την ισότητα των φύλων, οι 45 από αυτές είχαν υποβληθεί το 2007. Αυτό που διαπιστώθηκε μάλλον είναι μικρός αριθμός κατεγγελιών γεγονόσ που οφείλεται μάλλον σε έλλειψη ενημέρωσης και δεν νομίζω ότι όλοι εδώ οι παρόντες νομίζουμε ότι ζούμε σε ένα κόσμο αγγελικά πλασμένο, στον οποίο δεν υφίστανται καν διακρίσεις, ή αν υφίστανται είναι εξαιρετικό φαινόμενο, αντιθέτως αυτό που διαπιστώνει ο μέσος άνθρωπος είναι ότι υπάρχουν οι διακρίσεις και συγκεκριμένες κατηγορίες ανθρώπων υφίστανται διακρίσεις και όχι μόνο στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας, αλλά και σε άλλα πεδία και για αυτό το λόγο είναι και πολύ σημαντικό και η προστασία της διακριτικής μεταχείρισης να επεκταθεί και σε άλλους τομείς. Το ένα είναι η διαπίστωση όπως αναφέρθηκε στην ετήσια έκθεση του συνηγόρου του πολίτη, ως προς της αρχές της ίσης μεταχείρισης είναι ο μικρός αριθμός των αναφορών που όπως ανέφερα οφείλεται σε έλλειμμα ενημέρωσης ή φόβο των θυμάτων, των θιγόμενων να υποβάλλουν αναφορά για να ζητήσουν προστασία για τα δικαιώματα που θίγονται. Ήδη από την εμπειρία μας βλέπουμε ότι μεγάλος αριθμός αναφορών που έχουν να κάνουν με την διακριτική μεταχείριση, αφορά θέματα ηλικίας και ισότητας φύλων, αυτό σημαίνει, ότι είναι λόγοι διάκρισης που μπορεί πιο εύκολα να επικαλεστεί ο θιγόμενος λόγω του γεγονότος ότι δεν προκαλούν κάποιο κοινωνικό του στιγματισμό, η ηλικία ή το φύλο του, ενώ το να επικαλεστεί διακριτική μεταχείριση για φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού, λόγω των πεποιθήσεων του θρησκευτικών ή άλλων, ή της αναπηρίας, ίσως και να δημιουργεί κάποιο ενδιαφέρον μην τυχόν στιγματιστούν, μην τυχόν συνεχιστεί αυτή η μεταχείριση και μη γίνει γνωστό το πρόβλημα του. Η άλλη διαπίστωση είναι ότι η κοινωνία των πολιτών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το σκοπό των νομοθετημάτων σε επίπεδο της ευρωπαϊκής ένωσης και του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, πρέπει να έχει έναν ενεργό ρόλο, αλλά μάλλον δεν έχει δραστηριοποιηθεί, όσο θα έπρεπε προκειμένου να μπορέσει να προσφέρει στα θύματα διάκρισης, με το να μπορεί να ενημερώσει και να καλεί το νομοθέτη, δηλαδή την εκπροσώπηση των θυμάτων ή των αρχών της διακριτικής μεσολάβησης είτε ενώπιον των δικαστηρίων είτε σε επίπεδο ομολογίας.

Χτες έκανα μία έρευνα μήπως και βρω κάποιες μεμονωμένες περιπτώσεις κυρίως εργατικών διαφορών υπέρ του διακριτικού δικαίου και κάποιες αποφάσεις που θέτουν προδικαστικά ερωτήματα, (άλλο αυτό) -και για τέτοια θέματα βλέπω μία κάποια αλλαγή. Το θέμα όμως πρέπει να είναι η αυτοκριτική μας όπου και εμείς από τη δική μας την πλευρά, πέρα από τον ορισμό της ίσης μεταχείρισης και τους όρους που περιλαμβάνει μάλλον θα πρέπει, έτσι να κινητοποιηθούμε ως προς αυτή την κατεύθυνση και να δημιουργηθεί αυτή η εμπιστοσύνη, ώστε να έρθουν προς εμάς και να μπορέσουμε να τους φανούμε χρήσιμοι και αποτελεσματικοί για την υπόθεσή τους.

Ο συνήγορος του πολίτη για την δημόσια ενημέρωση και την δραστηριοποίηση των

αρμοδίων φορέων έχει δημιουργήσει, την ιστοσελίδα του συνηγούρου πολίτη ως φορέα της ίσης μεταχείρισης, όπου εκεί υπάρχει η ισχύουσα νομοθεσία, οι δράσεις για τα ζητήματα αυτά σύνοψης και μεσολάβησης, έγγραφα που αφορούν, χειρισμό υποθέσεων διακριτικής μεταχείρισης και τα αποτελέσματα αυτών. Μία άλλη δράση είναι η δημιουργία δικτύου για θέματα προστασίας δικαιωμάτων ΡΟΜ όπου σε αυτό συμμετέχουν οι μη κυβερνητικές οργανώσεις συλλογικότητας, οι οποίες ασχολούνται με θέματα προστασίας δικαιωμάτων των ΡΟΜ και η δημοσίευση της ετήσιας έκθεσης ειδικής έκθεσης η οποία συντάσσεται και δημοσιεύεται κάθε χρόνο και υποβάλλεται μαζί στη Βουλή των Ελλήνων από τους εξωτερικούς φορείς. Επίσης σημαντική είναι η συμμετοχή του συνηγούρου του πολίτη σε εθνικό επίπεδο και σε διεθνές σε ομάδες εργασίες και σε επίπεδο της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο δρόμος νομίζω για όλους μας και για τους φορείς και για την κοινωνία είναι μεγάλος, αλλά αυτό που απαιτείται είναι προσπάθεια κάθε ενός από την δική του την πλευρά, ώστε και να λειτουργήσει το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο παρέχει αρκετή προστασία έστω και αν χρήζει βελτιώσεων, τουλάχιστον στην ισχύουσα μορφή οι διατάξεις των νόμων παρέχουν ένα είδος προστασίας και αυτό που θα ήταν επιθυμητό είναι ο παιδαγωγικός ρόλος της νομοθεσίας και των αρμοδίων φορέων ώστε να δημιουργηθούν οι συνθήκες οι οποίες θα συμβάλλουν στην πρόληψη των διακρίσεων. Αυτά από την δική μου πλευρά, σας ευχαριστώ πολύ.

Δήμητρα Μάλλιου, εκπρόσωπος FORUM Ελλήνων Μεταναστών

Γειά σας και από μένα, είμαι η Δήμητρα Μάλλιου από την Αλβανία, είμαι 18 χρόνια στην Ελλάδα και όπως και κάθε άλλος μετανάστης αυτή τη στιγμή έχουμε στο χέρι μια βεβαίωση που γράφει πως έχουμε έρθει στην Ελλάδα Νοέμβριο του περασμένου χρόνου. Έτσι έχετε μια ιδέα. Πράγματι αυτό το Πάνελ πρέπει να πούμε ότι είναι διαφορετικό από το πρώτο, και η διαφορετικότητα είναι γεγονός, και το άλλο το οποίο συνήθως το λέμε το τελευταίο καιρό είναι ότι πολλές φορές αναρωτιόμαστε αν λέμε συνέχεια τα ίδια και τα ίδια προβλήματα. Αναρωτιόμαστε εάν κάποια μέρα φεύγανε όλοι οι μετανάστες από μόνοι τους (συγγνώμη για τα Ελληνικά μου αλλά δεν γνωρίζω τα ελληνικά για να εκφραστώ πολύ καλά, αλλά τα υπόλοιπα θα τα διαβάσω) αν φεύγανε μια μέρα όλοι, τι είδους συνεδριάσεων θα γινόταν στην Ελλάδα, όταν το Υπουργείο Οικονομικών και επίσημοι φορείς του κράτους επίσημα ανακοινώνουν την μεγάλη προσφορά (των μεταναστών) στην οικονομία της Ελλάδος.

Αυτά που βλέπετε τώρα είναι λίγες από τις χιλιάδες στιγμές στο κέντρο του φόρουμ των μεταναστών που έγινε μια πραγματικότητα χάρη στο Equal. Επειδή έχω ιδέα και πως λειτουργούν και άλλα equal (έργα) σε σχέση με μετανάστες, πράγματι το νοιώθουμε εδώ, πως είμαστε τυχεροί που είχαμε συντονιστή το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ και πράγματι κάναμε μια πολύ καλή δουλειά. Το κέντρο "Παρατηρητήριο των Μεταναστών στην αγορά εργασίας" είναι ένα κέντρο πολύ ζωντανό που προσφέρει υπηρεσίες προς τον μετανάστη, δηλαδή ως προς το άτομο και προς τις συλλογικές, κοινότητες και προς τους έλληνες να το πω. Η πρωτοβουλία άρχισε το Σεπτέμβριο 2002 ο Αχμέτ Μοαβιά από το Σουδάν που είναι τώρα μία πολύ γνωστή προσωπικότητα με μια μικρή ομάδα προσώπων να πούμε σε εισαγωγικά μαζευτήκαν στην Κυψέλη και είπαν ότι πρέπει και εμείς να δείξουμε τον εαυτό μας και



να μπορούμε να κάνουμε διάλογο με την κοινωνία και αυτό κάνανε από την πρώτη επαφή. Από τότε και επί 6 χρόνια κάθε Πέμπτη οι διάφορες ομάδες, μαζευόμασταν στην Κυψέλη και αυτό το κέντρο, λειτουργεί ως στέκι πληροφοριών για τα δικαιώματα των μεταναστών. Τώρα έχουμε προχωρήσει πολύ καλά με τη συνεργασία πολλών φορέων για τους οποίους θα αναφερθώ πιο κάτω.

Το ελληνικό φόρουμ μεταναστών είναι ένα άτυπο δίκτυο μεταναστευτικών οργανώσεων και κοινοτήτων, όπως είπα, ιδρύθηκε Σεπτέμβριο του 2002 από τα μέλη και σήμερα αντιπροσωπεύει πάνω από 45 οργανώσεις, αυτή τη στιγμή το φόρουμ μεταναστών έχει αποταθεί σε όλη την Ελλάδα και γνωρίζει όλους τους συλλόγους και αυτούς που δεν είναι μέλη του φόρουμ. Βέβαια, έχει σχέσεις σε όλη την Ελλάδα, είναι μία μορφή αυτό-οργάνωσης των μεταναστών με βάση ένα συλλογικό πρόγραμμα δράσης που διαμορφώθηκε μέσα από συνεχείς διαβουλεύσεις με στόχο και την εκπροσώπηση και την ενδυνάμωση της φωνής των μεταναστών, των οργανώσεων και των κοινοτήτων που ζουν στην Ελλάδα και την ισόνομη ένταξή τους και τη συμμετοχή τους στην Ελληνική κοινωνία.

Η αποστολή του φόρουμ μεταναστών είναι οργάνωση αφιερωμένη στην ενδυνάμωση των μεταναστών με στόχο τη φυσιολογική δημόσια έκφραση και εκπροσώπησή τους ειδικότερη αποστολή του φόρουμ είναι η αντιμετώπιση των προβλημάτων των μεταναστών ως άτομα και συλλογικότητες, η δημόσια εκπροσώπηση των μεταναστών και των Οργανώσεων και Κοινοτήτων που απαρτίζουν το φόρουμ. Δηλαδή ξέρετε πως αυτή τη στιγμή με βάση το νόμο 36/1986 υπάρχει μία εθνική επιτροπή για μετανάστες και νομίζω πως ξέρετε ότι οι μόνοι που λείπουν εκεί είναι οι μετανάστες; Υπάρχει μία πολύ μεγάλη υποστήριξη από τα συνδικάτα και ο σκοπός του φόρουμ είναι ακριβώς εκεί και νομίζω θα φτάσει, δηλαδή ο σκοπός είναι η δημόσια συζήτηση σε σχέση με το κράτος την κυβέρνηση τους πολιτικούς φορείς κ.λπ.

Σκοπός και στόχος του φόρουμ είναι να συμβάλει στην ισότιμη ένταξη και συμμετοχή των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία, η δράση του φόρουμ βασίζεται στην πεποίθηση ότι ο στόχος αυτός δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την πρωταρχική εμπλοκή και δημόσια παρουσία και εκπροσώπηση των ίδιων των μεταναστών και λόγω που μέχρι στιγμής στην εθνική επιτροπή δεν υπάρχουν εκπρόσωποι μεταναστών απλώς η ΓΣΕΕ έβαλε σαν εργαζόμενη μια κυρία και αυτό είναι πολύ σημαντικό. Η απάντηση μας είναι η εξής: εμείς μπορούμε να οργανωθούμε και μπορούμε να κάνουμε διάλογο για την υλοποίηση του στόχου του φόρουμ. Τι κάνουμε;

Πρώτον το φόρουμ είναι στη μέση, που σημαίνει δηλαδή αυτό τον πληθυσμό των μεταναστών με τις συλλογικές κοινότητές τους, να τον φέρει όσο κοντά σε διάλογο με τις άλλες οργανώσεις και έχουν γίνει πολλά βήματα μπροστά.

Πρώτον τι κάνει το φόρουμ; καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για συνεχή βελτίωση των πολιτικών που αφορούν τους μετανάστες είτε πρόκειται για την νομοθεσία, για την μετανάστευση και κατά των διακρίσεων είτε για άλλα νομοθετικά θέματα που έχουν επιπτώσεις και αφορούν τους μετανάστες.

Η συνεργασία με το δικηγορικό σύλλογο και το συνήγορο του πολίτη για τα βασικά θέματα, οι αλλαγές που γίνονται βέβαια, είναι πολύ λίγες και με πολύ σιγανά βήματα αλλά όμως γίνονται και το τελευταίο που το δούλεψε πολύ καλά και ο συνήγορος του πολίτη με το φόρουμ είναι για το θέμα της δεύτερης γενιάς που τα παιδιά που γεννιούνται εδώ στην





Ελλάδα μεγαλώνουν και όταν τελειώνουν το Πανεπιστήμιο, εάν δεν θα βρει εργοδότη, πρέπει να γυρίσει στην πατρίδα, σε ποια πατρίδα που αυτός δεν γνωρίζει άλλη πατρίδα. Μιλάμε για κοινωνική ένταξη και για τους μετανάστες ζητάνε να ξέρουν την γλώσσα στο τέταρτο επίπεδο που σημαίνει ότι εγώ δεν μπορώ να το πάρω αυτό το "επί μακρόν διαμένοντας" επειδή δεν παίρνω το τέταρτο επίπεδο ελληνικά και αυτά τα παιδιά που η ελληνική πολιτεία έχει επενδύσει πάνω τους, τα έχει μορφώσει, έρχεται μια στιγμή που είναι πλήρως ενταγμένοι, είναι ελληνόπουλα, και τότε τους λέει πρέπει να βγείτε έξω. Ο συνήγορος του πολίτη έχει κάνει μια πολύ σημαντική δουλειά, εδώ και λίγους μήνες συζητιέται στη Βουλή το θέμα της δεύτερης γενιάς υπάρχει ένα νομοσχέδιο, κάτι είναι, αλλά ακόμα δεν ξέρουμε.

Το δεύτερο, καταβάλλει κάθε προσπάθεια να βελτιώσει την εικόνα του μετανάστη είναι σημαντικό η δουλειά του φόρουμ, όχι να είμαστε μόνο απαιτητικοί, αλλά πρώτα πρέπει να σεβόμαστε αυτή τη χώρα που ήδη την επιλέξαμε και να δείξουμε τον εαυτό μας και τον πολιτισμό μας, κύριο εργαλείο για την υλοποίηση αυτού του στόχου, είναι η οργάνωση, η συνδιοργάνωση με άλλους φορείς πολιτιστικών εκδηλώσεων και έχουν γίνει πάρα πολλές εκδηλώσεις σε συνεργασία με τους Δήμους. Ο Δήμος Κορυδαλλού είναι ο πρώτος, να το ξέρετε, αλλά τώρα με το θέμα μετανάστες και τοπική αυτοδιοίκηση, που κάνει πολύ καλή δουλειά, έχει μπει το θέμα. Δηλαδή επειδή η νομιμοποίηση και ο νόμος είναι δύσκολα, αλλά ο μετανάστης σαν πολίτης, στην τοπική αυτοδιοίκηση μπορεί να ενταχθεί πιο εύκολα, αλλού δημιουργεί και ενισχύει συνεχώς πολλαπλές σταθερές σχέσεις με διάφορους φορείς στην Ελλάδα και στην ευρωπαϊκή ένωση και διεθνώς, με μη κοινοτικές οργανώσεις κ.λπ.

Είναι αλήθεια όταν ήμασταν στην αρχή εμείς πήγαμε και τους βρήκαμε αυτούς τους φορείς κ.λπ. γιατί θέλαμε να έχουμε μια σχέση και να μπούμε στο διάλογο και είναι αλήθεια πως τώρα αν κάποιος θα πάει τώρα στα γραφεία του φόρουμ μεταναστών θα διαπιστώσει πόσα τηλεφώνια συνεχώς πέφτουνε από διάφορους φορείς που το ίδιο το φόρουμ μεταναστών που είναι η μεγαλύτερη πηγή πληροφοριών όσων θέλουν να υλοποιήσουν τα προγράμματά τους και το σκοπό τους που έχουν σχέση με μετανάστες.

Οι υπηρεσίες που προσφέρει το φόρουμ μεταναστών προς συλλογικές κοινότητες: δηλαδή είναι να οργανωθούν, να ενδυναμώσουν αυτές που υπάρχουν και να οργανωθούν και άλλες οργανώσεις και συλλόγοι. Να πούμε για παράδειγμα πως οι γυναίκες από Αφγανιστάν ήταν μια ομάδα που δεν μπορούσαν να βρουν αλλού στήριξη και μέσα στο φόρουμ με τις δυνατότητες που έχουμε και με τους συνεργάτες και τους εθελοντές που έχουμε και που τους ευχαριστούμε, μπορούν να μάθουν πώς να αυτό-οργανώνονται σε ομάδες.

Πολύ σημαντικό είναι και η αυτό-οργάνωση και η πρόοδος της Ένωσης γυναικών Αφρικανών και το θέμα με τη δεύτερη γενιά και την καμπάνια "όχι στον ρατσισμό από την κούνια" έχουν οργανωθεί πολύ καλά. Προγραμματισμένες συναντήσεις με ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς αν και αυτό το είπαμε, συμμετοχή σε συνέδρια, ημερίδες κ.λπ. μέχρι και με εκπροσώπους αυτό το φόρουμ, μπήκε και στην Ευρωβουλή και κατάθεσε τα ζητήματά μας.

Δικτύωση των οργανώσεων και των μελών μεταξύ τους. Όταν μιλάμε για διαφορετικότητα στην περίπτωση των μεταναστών δεν μιλάμε για διαφορετικότητα μόνο μετανάστες και έλληνες αλλά και μέσα στο φόρουμ μεταναστών, και έχει μεγάλη πολύ

σημασία πως οργανωθήκαμε μετανάστες από 36 χώρες ενώ είμαστε τόσο πολλοί όταν στο Κονγκό να πούμε μιλάνε 200 γλώσσες και σε κάποιες άλλες και υπάρχει μεγάλη δυσκολία πάνω σε αυτό. Δηλαδή τη διαφορετικότητα την βλέπουμε και μεταξύ μας.

Εμπλοκή των οργανώσεων σε κοινές δράσεις με ξένους και έλληνες υποστηρικτές των μεταναστών, και τους εθελοντές που είναι πολύ σημαντική η προσφορά τους, οργάνωση σεμιναρίων κ.λπ. παροχή τεχνικής βοήθειας σε οργανώσεις, δηλαδή τι θέλουν οι οργανώσεις; Έρχεται να πούμε η ομάδα Ιρακινός και θέλουν να παίξουν ποδόσφαιρο, πρέπει να δούνε τις δυνατότητες με το Δήμο Αθηνών τους παραπέμπουν σε κάποιους, και πολλά τέτοια, δηλαδή οι κοινότητες να δυναμώνουν που ο μετανάστης να απευθυνθεί στην κοινότητα και να μάθει πράγματα. Και οι πληροφόρηση είναι τεράστιο θέμα, όταν μιλάμε συνέχεια για τα προβλήματα που έχουμε αλλά είναι γεγονός πως αυτή η κοινωνία προσφέρει πολλά στους μετανάστες και υπάρχουν και πράγματα που τα προσφέρει η κοινωνία, αλλά δεν γνωρίζουν να επωφεληθούν από αυτά. Οι γυναίκες μετανάστες που δουλεύουν μέσα στα σπίτια και δεν έχουν ασφαλεία ή ΙΚΑ ή περίθαλψη αλλά τεστ Παπανικολάου και κάποια άλλα πράγματα μπορούν να τα κάνουν δωρεάν, γίνεται και μια μεγάλη προσπάθεια για τις γυναίκες μετανάστριες που δουλεύουν μέσα στα σπίτια από μία άλλη πρωτοβουλία.

Σε κάποια άλλη ημερίδα είπα τις φίλες ελληνίδες ευχαριστούμε πάρα πολύ που συμμετέχετε και θέλετε να μάθετε τα δικά μας, αλλά θα είναι καλά τις μετανάστριες που έχετε στα σπίτια, όπως εσείς ελληνίδες παλεύετε για την ισότητα και αυτές χρειάζονται τα ίδια, δηλαδή το ΙΚΑ που και για τον έλληνα είναι πολύ σημαντικό, αλλά για τον μετανάστη σημαίνει δεν εργάζεσαι, δεν έχεις ΙΚΑ σε απελαίνουν. Πάμε τώρα προς κάτω. Τι άλλες υπηρεσίες προσφέρουμε, κάναμε το Κέντρο Εκμάθησης Ελληνικής Γλώσσας, υπολογιστές, διάφορα. Το σημαντικό είναι το εξής: στην Αθήνα κάθε μετανάστης έρχεται εκεί και μπορεί να μάθει τα πάντα και με την πιο έγκυρη πληροφόρηση, δηλαδή τι ισχύει για το κάθε πρόβλημα που τον απασχολεί.

Δράση του φόρουμ μεταναστών: συμμετέχει και στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Equal. Έχουμε κάποιες μέρες στο φόρουμ μεταναστών και τα υλοποιούμε έτσι πολύ αυστηρά, όπως είναι η παγκόσμια ημέρα του μετανάστη, είναι μια ευαισθητοποίηση σε όλη την Ελλάδα, στα ραδιόφωνα, έχει αφιέρωση δύο ώρες για αυτό, μαθήματα ελληνικής γλώσσας, κάνουμε θέατρο, διάφορα, στο κέντρο μεταναστών, συνεργάτες του φόρουμ μεταναστών είπαμε σε εθνικό επίπεδο είναι αυτά που ανάφερα και πριν ο Δικηγορικός Σύλλογος, ο σύλλογος του πολίτη, η ΕΑΜΕΤ πολύ σημαντικός φορέας και τώρα με τους Δήμους. 03-04 και 05 Οκτωβρίου θα γίνει μια μεγάλη εκδήλωση που πρώτη φορά το φόρουμ μεταναστών είναι συνδιοργανωτής με το Δήμο Βύρωνα που θα συζητηθούν τρία βασικά ζητήματα, τοπική αυτοδιοίκηση και μετανάστευση, γυναίκα μετανάστρια και η δεύτερη γενιά.

Το φόρουμ συμμετέχει στο ευρωπαϊκό δίκτυο κατά του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στη συμμαχία κατά της φτώχειας -που το ξέρετε έγινε έτερος στη σύμπραξη εθνικό εστιακό κέντρο για το ρατσισμό και τη ξενοφοβία κ.λπ.- Τώρα στα γραφεία ήμασταν γιατί πρέπει να πω ήμασταν μέχρι 30.6. εγώ από την Αλβανία, ο Ανουάρ από το Πακιστάν, ο Φρέντυς από Κονγκό, ο Λάζαρος από Αίγυπτο, και η γραμματέα η Άντα που είναι ελληνίδα από Σουδάν. Και είναι γεγονός πως στο φόρουμ μεταναστών υπάρχει η πιο έγκυρη





πληροφορία για τους μετανάστες και τα προβλήματα και τους νόμους. Πολλές φορές, όταν πάει μετανάστης στις υπηρεσίες παίρνει το ΦΕΚ μαζί και τους λέμε αυτό, και τους λέει θέλω να κάνω αυτό, όχι μπορείς να το κάνεις, και το δείχνει μπροστά στο ΦΕΚ και έτσι μπορεί να προχωρήσει το θέμα. Το τελευταίο να πω και μια φορά ευχαριστώ στο Equal που μας έδωσε αυτή τη δυνατότητα, αλλά τόσο ωραία που φαίνεται αυτό, δηλαδή όπως ένα ωραίο βιβλίο που δυστυχώς τελειώνει, το θέμα είναι όλη αυτή η οργάνωση αυτής της ενεργητικότητας και ζωντανό πράγμα, δηλαδή το κέντρο αυτό λόγω που τελείωσε το πρόγραμμα, έχει τελειώσει και τώρα εμείς θα πρέπει να βγάλουμε το μεροκάματο και θα κλείσω με τα λόγια που είπε ο κ. Βαρδακαστάνης, τον ευχαριστώ πάρα πολύ τον παρακολουθώ και μαθαίνω πάρα πολλά και είπε ακριβώς "είναι δικαίωμα στην διαφορετικότητα" τα ίδια δικαιώματα, αλλά για να τα προασπίσουν πρέπει να διαμορφωθούν οι συνθήκες για προάσπιση δικαιωμάτων και αυτό είναι βαθιά πολιτική δηλ. ότι έχουμε κάνει από τα δύο τελευταία χρόνια το Equal το έχουμε κάνει μόνο εμείς, χωρίς δηλαδή βοήθεια, με τα τηλέφωνα, με κάθε έτσι οικονομική από δικό μας από το μεροκάματο, αυτό λέει, παροχή στις δυνατότητες, πολλές φορές εμείς οι μετανάστες που βρισκόμαστε σε αυτούς τους χώρους λέω είμαι εδώ, είναι πολύ σημαντικό αυτό προπαντός το τελευταίο που μιλάμε, πως ο μετανάστης μπορεί να πάει στην Επιθεώρηση Εργασίας συνήγορο του πολίτη, και στο Υπουργείο, δηλαδή υπάρχουν και τέτοιες δυνατότητες, απλώς η πληροφόρηση είναι πολύ μηδενική. Υπάρχουν 26 εφημερίδες μεταναστών που βγάζουν οι εκδότες για λόγους τους, αλλά εντάξει, γίνεται μια πληροφόρηση, όσο μπορούν και όσο τους επιτρέπουν τα εμπορικά συμφέροντά τους. Αυτά. Για αυτό θα θέλαμε πάρα πολύ όλη αυτή τη δουλειά που έχουμε αρχίσει να τη συνεχίσουμε, και προσπαθούμε πάρα πολύ τώρα και με τη βοήθεια των ανθρώπων που ξέρουμε να προχωρήσουμε, γιατί έχουμε επενδύσει. Ευχαριστώ πολύ.

Καψάλης Απόστολος,
επιστημονικός συνεργάτης του Εθνικού Θεματικού Δικτύου
"Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο"

Λοιπόν έτσι και αλλιώς εγώ δεν είχε προβλεφθεί να συμμετέχω σε αυτό το πάνελ σε αυτό το πρόγραμμα σήμερα, αλλά θεωρήθηκε από τους διοργανωτές σκόπιμο να καλυφθεί κάπως το δυσαναπλήρωτο κενό που αφήνουν λίγο οι απουσίες του κ. Βασίλη Καρύδη που είναι νομικός και της κ. Τσαμπάζη που είναι Ευρωβουλευτής ένα κενό το οποίο θα προσπαθήσω να συνδυάσω όχι τόσο ως προς το περιεχόμενο των δύο εισηγήσεων που δεν ήταν εδώ παρόντες να ακούσουμε, όσο κυρίως ως προς την προσέγγισή τους. Ο ένας είναι νομικός ο άλλος είναι πολιτικό πρόσωπο, εγώ θα προσπαθήσω να μιλήσω λίγο πιο πολιτικά αξιοποιώντας το θεσμικό πλαίσιο όπως αναπτύχθηκε ωρύτερα, και να απαντήσω σε ένα βασικό ερώτημα, εάν τελικά έχουμε συγκροτημένη και ολοκληρωμένη πολιτική για την διαφορετικότητα.

Γίνονται πάρα πολλές δράσεις, ημερίδες, αναπτύξεις, συνεδρία, πολλά νομικά κείμενα, πολλά πολιτικά κείμενα, σε επίσημο επίπεδο από την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα, έχουμε όμως πραγματικά μια πολιτική για την διαφορετικότητα; θα προσπαθήσω να απαντήσω σε αυτό το ερώτημα μέσα από τα κείμενα τα νομικά και να απαντήσω σε δύο

μόλις υποερωτήματα:

Γιατί οι δύο οδηγίες υιοθετήθηκαν το 2000 και όχι το 1997 το 1998 το 1999 και το 2001; Θεωρώ ότι αποτελούσε μία βεβιασμένη και πρόχειρη απάντηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι σε ένα φαινόμενο το οποίο μετουσιώθηκε πολιτικά με την εκλογή ενός ναζιστικού κόμματος ως πρότυπο όπως στην Αυστρία προς το τέλος του 1999. Όσοι είχαν την τιμή και την τύχη να βρίσκονται εκείνη την περίοδο στο Κοινοβούλιο, όπως εγώ, μπορούν να σας διαβεβαιώσουν για τον πανικό στον οποίο είχε περιέλθει η Ευρωπαϊκή Ένωση βλέποντας όλο αυτό το ιδεολογικό οικοδόμημα το οποίο είχε χτίσει τα προηγούμενα χρόνια μιας ανεκτικής και δημοκρατικής πολυπολιτισμικής Ευρώπης να καταλήγει σε μια νύχτα, το βράδυ των εκλογών στην Αυστρία.

Είναι μία πρόχειρη βεβιασμένη απάντηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι σε ένα φαινόμενο το οποίο από τότε μέχρι σήμερα την ταλαιπωρεί. Γι' αυτό και η πρώτη οδηγία αφορά μόνο την εθνοτική και φυλετική καταγωγή και ενώ πολύ γρήγορα λίγους μήνες αργότερα, μια τέτοια οδηγία αφορά όλους τους υπόλοιπους στον τομέα της εργασίας.

Και το δεύτερο υποερωτήμα που χρειάζεται να απαντήσουμε γιατί το 2008; Ως ένωση ίσων ευκαιριών και γιατί τώρα το 2008 ως έτος για την διαφορετικότητα; και εδώ υπάρχει μία πολύ σαφής εξήγηση. Οι εξεγέρσεις στα προάστια των μεγάλων Γαλλικών πόλεων και των μεγάλων ευρωπαϊκών πόλεων εξελίχθηκαν στα τέλη του 2005 αν θυμάστε. Με αφορμή τον θάνατο δύο δεύτερης γενιάς μεταναστών στην Γαλλία από την αστυνομία, ξεσπώθηκαν τα γκέτο όλων των μεγάλων πόλεων της Ευρώπης, όλων των πολιτισμών, επειδή οι εκθροπραξίες και μιλάμε για εκθροπραξίες γιατί στην Γαλλία κατέβηκε ο στρατός, η αστυνομία δήλωσε αδυναμία να ελέγξει τις μεγαλύτερες περιοχές. Όταν λοιπόν εξαιτίας αυτές περιορίστηκαν αρχές του 2006, ήταν πλέον αργά να ληφθεί μία απόφαση για το πώς θα ονομάσουμε το έτος 2007. Ξέρετε κάθε χρόνο η Ευρωπαϊκή ένωση ονομάζει το ευρωπαϊκό έτος κάτι. Επειδή λοιπόν το 2006 είχε μπει, και είχε δοθεί ήδη μια ονομασία για το 2007 μας έρχεται το 2008. Το 2008 λοιπόν αποτελεί επίσης μία απάντηση της δημοκρατικής Ευρώπης απέναντι στην κατάληψη όλων των συστημάτων κοινωνικής ένταξης των μεταναστών σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, και αυτό δεν το λέω εγώ, το λένε οι εκπρόσωποι των κρατών σε συνέδριο του ΟΣΑ λίγο πριν αναγγελθεί το έτος 2008 ως έτος διαφορετικότητας, ομολογώντας ότι όλα τα μοντέλα αφομοίωσης ένταξης και -όπως θέλετε πέστε τα- στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν αποτύχει. Η δημόσια, λοιπόν, αυτή ομολογία για την αποτυχία όλων των πολιτικών έχει το σύγχρονο αίτημα, ότι μας βοηθάει να καταλάβουμε γιατί έχουμε κάποιες αδυναμίες να κινητοποιήσουμε τους νόμους οι οποίοι υλοποιούν τις οδηγίες.

Νομίζω ότι ο κ. Πανούσης στην αρχή, θα αναφερθώ πολύ σύντομα σε αυτό, είπε ότι βιολογικός ρατσισμός ο οποίος είχε εφευρεθεί τα χρόνια εκείνα στην Αμερική, είχε έναν στόχο: έπρεπε να εφευρεθούν κάποιες ιδεολογίες για να δικαιολογήσουν την παραβίαση της καθολικής ισότητας. Έπρεπε με κάποιο τρόπο, επιστημονικά, να δικαιολογηθεί η χρήση του νόμου. Έπρεπε λοιπόν με κάποιο τρόπο επιστημονικά να δικαιολογηθεί ότι οι μαύροι είναι κατώτεροι από τους άσπρους, πρέπει να τους φέρουμε σαν ζώα από την Αφρική για να δουλέψουν. Στην πραγματικότητα η εφεύρεση αυτή, απαντούσε σε μια μεγάλη οικονομική ανάγκη. Για φτηνά εργατικά χέρια χωρίς ή με περιορισμένα κοινωνικά δικαιώματα. Η ίδια ανάγκη παραμένει και σήμερα. Ακριβώς, όμως, επειδή αυτές οι



ιδεολογίες του φυλετικού διαχωρισμού του βιολογικού ρατσισμού έχουν καταδικαστεί στην συνείδηση της ανθρωπότητας, πρέπει να ανακαλυφθούν άλλες ιδεολογίες, άλλες θεωρίες για να αιτιολογήσουν ακριβώς την ίδια πρακτική. Την εισαγωγή στην αγορά εργασίας φτηνών εργατικών χεριών, χωρίς δικαιώματα ή αν είναι δυνατόν τουλάχιστον κατά το δυνατόν το χαμηλότερο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων τους.

Τελειώνω τον συλλογισμό μου μπαίνοντας σε μια κάπως παγιωμένη πρόταση, σε δέκα χρόνια θα ξαναβρεθούμε όλοι μαζί σε μια τέτοια αίθουσα μπορεί και να μην θυμόμαστε αμέσως απ' έξω γιατί είναι γνωστό το 2008 σε σχέση με τη διαφορετικότητα, αν ρωτήσουμε σε 10 χρόνια πού ήταν αφιερωμένο το 2008 μπορεί να μη θυμόμαστε, θα θυμόμαστε όμως όλοι ότι το 2008 σηματοδοτεί την Ευρωπαϊκή Ένωση τουλάχιστον, σε κοινωνικό επίπεδο ένα επικίνδυνο πωγύρισμα σε θεωρίες, που ομοιάζουν όλο και περισσότερο με τις θεωρίες του βιολογικού ρατσισμού. Για πρώτη φορά, αν κάνω λάθος να με διορθώσεις, Συνταγματικό Δικαστήριο στη Γενεύη, εν πάση περιπτώσει το δικαστήριο μιας χώρας, όπως είναι η Γαλλία αποφασίζει ότι για να επιτραπεί η οικογενειακή επανένωση, να μπορέσει δηλαδή κάποιος μετανάστης να φέρει την οικογένειά του από άλλη χώρα είναι υποχρεωμένος να υποβληθεί σε γενετήσιο έλεγχο, σε βιολογικό έλεγχο. Αποφασίστηκε ότι για να μπορέσει να καλέσει ένας Σενεγαλέζος την οικογένειά του από την Σενεγάλη στην Γαλλία, θα πρέπει να κάνει εξετάσεις DNA και αυτός και οι συγγενείς του στη Σενεγάλη για να επιτραπεί η είσοδος στην Γαλλία. Είναι πρόσφατη απόφαση. Είναι νόμος του Σαρκοζί, ο συγγενικός θεσμός, ο Σαρκοζί υποσχέθηκε, ότι θα καθαρίσει την Ευρώπη από τους άχρηστους μετανάστες, άχρηστοι είναι αυτοί οι οποίοι δεν μπορούν να αφομοιωθούν στην αγορά εργασίας. Ένα πρώτο μέτρο το οποίο είχε υποσχεθεί πριν αναλάβει την προεδρία ήταν να βάλει φρένο στην οικογενειακή επανένωση, γιατί όπως ξέρετε στην Γαλλία η κύρια οδός εισόδου στην χώρα είναι οι δεσμοί των ανθρώπων που είναι εκεί με τις πρώην αποικίες. (Στην Ελλάδα δεν υπάρχει τέτοιο φαινόμενο) Υποσχέθηκε, λοιπόν, ότι θα βάλει φρένο στην οικογενειακή επανένωση υποβάλλοντας τα υποψήφια μέλη από τις χώρες καταγωγής σε εξετάσεις DNA, οι οποίες είναι πάρα πολύ ακριβές και προσβάλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Θα πούμε στο 2008 για μια συγκροτημένη προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εισαγάγει ένα νέο μοντέλο μετανάστευσης στην Ευρώπη, την επιλεκτική μετανάστευση ανοιχτά πλέον και καθομολογούμενα με βάση και σε συναγωνισμό και μεταβολισμό απέναντι στην πράσινη κάρτα των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής, πλέον οι εκθέσεις του Κοινοβουλίου τις οποίες έχουμε στη διάθεσή μας, και οι πρώτες οδηγίες οι οποίες έχουν δυστυχώς εγκριθεί και από το Κοινοβούλιο, αναφέρουν ότι θα πρέπει να προσκαλούνται και να επιτρέπεται η είσοδος στην Ευρώπη μόνον μεταναστών, οι οποίοι είναι χρήσιμοι για την οικονομία και όλοι οι υπόλοιποι θα πρέπει, με συνοπτικές διαδικασίες, να απελαύνονται. Είναι μία πρόταση οδηγίας, η περιβόητη οδηγία της ντροπής αν την έχετε υπόψη, έτσι γράφει στον τύπο τον διεθνή ως οδηγία της ντροπής, ακριβώς γιατί βάζει πλέον καθαρά την οικονομική διάσταση απέναντι σε ανθρώπινες ζωές.

Θα θυμόμαστε το έτος 2008 και για άλλου τέτοιου είδους πωγυρίσματα δεν έχω όμως το χρόνο να επεκταθώ σε αυτό, απλά να επιχειρήσω μια πρώτη απάντηση, θεωρώ ότι όσο η εργασία, η ανθρώπινη εργασία αντιμετωπίζεται ως κόστος και μόνο ως κόστος και όχι ως δικαίωμα, τότε η απόπειρα η οποία θα γίνεται, θα είναι να μειωθεί αυτό το κόστος έμμεσα



και άμεσα. Άμεσα παραβιάζοντας την νομοθεσία και έμμεσα θεσπίζοντας κανόνες, οι οποίοι θα καθιστούν απροστάτευτους τους εργαζόμενους, είτε είναι άτομα με αναπηρία και ειδικότερα τους κοινωνικά ευάλωτους εργαζόμενους, είτε είναι οι μετανάστες, είτε είναι οι μειονότητες, θεωρώ ότι όσο καλούς λόγους και αν έχουμε να πούμε ότι, όσο γρήγορα υιοθετήθηκαν οι οδηγίες μέσα σε πέντε μήνες τον Ιούνιο του 2000, τόσο αργά υιοθετήθηκε ο νόμος 5204, έπρεπε να περιμένουμε πέντε ολόκληρα χρόνια για να αντιγραφεί το κείμενο των δύο οδηγιών σε ένα. Βλέπουμε λοιπόν την ανάγκη, και είναι πάρα πολύ κακός νόμος, αλλά ακόμα και αν ήταν καλός νόμος πιθανόν, εάν δεν έχουμε από πριν μία συγκροτημένη πολιτική για τη διαφορετικότητα, όπως προσπαθούμε να την ορίσουμε εμείς από πλευράς των συνδικάτων, το δικαίωμα, δηλαδή, του καθενός να διαφέρει ή να μη διαφέρει από οποιονδήποτε άλλο, χωρίς να έχει καμία συνέπεια στη ζωή και στην κοινωνική του δραστηριότητα, τότε όσους νόμους και να ψηφίσουμε όσες οδηγίες (γιατί ακούστηκε σε προηγούμενο πάνελ, ότι υπάρχει και μία νέα πρόταση οδηγίας η οποία υιοθετήθηκε από την ευρωπαϊκή επιτροπή στις 2 Ιουλίου 2008 για μία οριζόντια προστασία όλων των υπολοίπων μορφών) εκατόν πενήντα οδηγίες να εκδώσουμε, τον καλύτερο νόμο να ενσωματώσουμε, με τον καλύτερο νόμο να ενσωματώσουμε τις οδηγίες και να μπει έννομη τάξη, όταν δεν έχουμε μία πραγματική ολοκληρωμένη πολιτική για την διαφορετικότητα, που σημαίνει στις πανανθρώπινες αξίες της δημοκρατίας και της ισότητας, ισότητας πολιτισμικής όχι εθνικιστικής, νομίζω ότι θα είμαστε σε λίγα χρόνια εδώ να συζητάμε ακριβώς τα ίδια πράγματα. Και συζητάμε τις δυσκολίες να υλοποιηθούν κάποιες αποφάσεις, οι οποίες τελικά δεν είναι αποφάσεις. Κλείνω με ένα τελευταίο παράδειγμα, το ζήτημα δεν είναι για τα άτομα με αναπηρία, εάν το ποσοστό αναγκαστικών προσλήψεων θα είναι 2%, 2,5%, 3% 4%, αν θα είναι αναγκαστικές τοποθετήσεις ή αναγκαστικές προσλήψεις, δεν είναι άτομα με ειδικές ανάγκες οι ανάπηροι για να λαμβάνουμε ειδικά μέτρα ενίσχυσής τους τοποθετώντας τους υποχρεωτικά σε κάποιες θέσεις εργασίας. Εκείνο το οποίο θα ενδιέφερε θα ήταν μια πολιτική με διαφορετικότητα μια συγκροτημένη πολιτική για την διαφορετικότητα, όπως την περιέγραφα εγώ σύμφωνα με την οποία, είτε είναι κάποιος ανάπηρος, είτε δεν είναι, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζει προβλήματα, ούτε να βρει δουλειά, ούτε να εργαστεί ισότιμα, ούτε να συνεχίσει τον εργασιακό του βίο ισότιμα και τον κοινωνικό του βίο ισότιμα σε όλη του τη ζωή, αυτά. Ευχαριστώ για την προσοχή σας.

Συντονιστής: Παπαϊωάννου Αθανάσιος,

Επιστημονικός συνεργάτης Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Με τις παρατηρήσεις που έκανε ο Απόστολος Καψάλης, μου θύμισε το εξής: σε ότι αφορά την συμφωνία ενσωμάτωσης και στις υπόλοιπες χώρες πριν από 4-5 χρόνια ήμουν στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και κάναμε μία προσπάθεια στο πλαίσιο ενός Ελληνο-ολλανδικού σεμιναρίου να ενσωματώσουμε την Ολλανδική εμπειρία κατά του ρατσισμού και της ξενοφοβίας. Είχαν έρθει λοιπόν και οι Ολλανδοί και μας λέγανε πόσο καλά ήταν τα πράγματα στην Ολλανδία και πόσο οι διαδικασίες ενσωμάτωσης πάνε καλά και πράγματι, εμείς λέγαμε κρίμα που δεν τα έχουμε όλα αυτά, δεν πέρασαν 6 μήνες 12 μήνες διαβάζω το κόμμα του Φοντάν, αυτός που δολοφονήθηκε εκ των υστέρων, ήρθε σε ψήφους δεύτερος και βγήκε τελικά μία κυβέρνηση η οποία αναγκάστηκε εξαρτώμενη από το άλλο



κόμμα να λάβει μέτρα και να πάει πίσω τη χώρα σε σχέση με αυτά με την Ελλάδα. Γιατί τα λέω αυτά; -πράγματι οι Ολλανδοί ήταν πολύ καλύτεροι από μας, αλλά πρέπει η κοινή γνώμη να αποδεχθεί κάποια πράγματα να καταλάβει την αξία τους, χτίζουμε πάνω σε κάτι και ξαφνικά έρχονται κάποιες εκλογές και βλέπεις έναν Λεπέν, έναν Φοντάν, έναν Μπερλουσκόνι να κυριαρχεί και να εκλέγονται κυβέρνηση. Λοιπόν, έχουμε δέκα λεπτά για ερωτήσεις θα τις πάρουμε όλες τις ερωτήσεις και μετά θα απαντήσουμε, μπορούν να υπάρξουν και σχόλια βέβαια αλλά απλώς θα διατηρήσουμε μια αυτοσυγκέντρωση στο πρόβλημα.

Αλέξης Λεωνίδας: θέλω να κάνω δύο ερωτήσεις, προτού όμως αναφερθώ σε αυτές θα ήθελα να αναφερθώ στην έννοια της διάκρισης, η οποία από μόνη της δεν έχει αρνητικό περιεχόμενο. Βέβαια, εδώ, έχουμε εστιαστεί στο αρνητικό περιεχόμενο, θα αναφέρω δύο παραδείγματα για το έτος. Η διάκριση και η επιλογή είναι η φυσιολογική διεργασία στη φάση επιλογής της προσωπικότητας ως μέλος της επιχειρήσεως, για αυτό και οι διακρίσεις και τα βραβεία ως προσόντα που κατέχουν οι υποψήφιοι για επιλογή εργαζόμενοι λαμβάνονται σοβαρά υπόψη εκ μέρους των υπευθύνων επιλογής προσωπικού. Εξάλλου οι διακρίσεις που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην επίτευξη των εργασιακών τους στόχων τους διευκολύνει στη διατήρηση της θέσης εργασίας που κατέχουν και σηματοδοτεί την περαιτέρω ιεραρχική τους εξέλιξη εντός της επιχείρησης. Τα τονίζω όλα αυτά διότι δεν μπορούν εκ των πραγμάτων να καταργηθούν πιθανόν να χρειάζεται μια περαιτέρω επεξεργασία, αλλά είναι απαραίτητη στη διαδικασία, τώρα θα μπω στις ίδιες τις ερωτήσεις. Ποια είναι η αναγκαιότητα να υπάρχουν τόσο νόμοι και θεσμοί εναντίον των διακρίσεων, που συνεχώς επεκτείνονται και αγκαλιάζουν όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου βίου από τη στιγμή που υπάρχουν πολύ λίγες καταγγελίες όπως εδώ πέρα αναφέρθηκε για διακρίσεις σε εργασιακό επίπεδο, γιατί οι εργοδότες, θα αναφέρω για αυτούς που έχουν αρνητική εικόνα για τους εργοδότες, γιατί οι εργοδότες να προβαίνουν σε διακριτικές μεταχειρίσεις τη στιγμή που αυτό προκαλεί εν γένει ζημιά στην εικόνα των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ του προσωπικού και εν τέλει και στη μείωση της αποτελεσματικότητας του έργου που οφείλουν να διεκπεραιώσουν οι εργαζόμενοι. Τα επισημαίνω όλα αυτά διότι συντελούν στην αποτελεσματικότητα των αρμοδίων θεσμικών εκπροσώπων ώστε να εξαλείψει τις λίγες ευτυχώς περιπτώσεις διακρίσεων. Θα ήθελα όμως να αναφερθώ και στον τελευταίο ομιλητή, διότι νομίζω ότι πέρα από την πολιτικολογία ήταν πολύ ισοπεδωτικός, όταν μιλάμε για συνταγματικά δικαστήρια δεν μιλάμε για νόμους της ευρωπαϊκής ένωσης, που δημοκρατικά θεσμοθετούνται και ψηφίζονται και επιλέγονται οι εκπρόσωποι αυτοί από πεντακάσια εκατομμύρια ευρωπαίους πολίτες πρέπει να ήμαστε λίγο περισσότερο προσεκτικοί. Όσο για το νόμο Σαρκοζί που υποτίθεται θέλει να σταματήσει την επανένωση των μειονοτικών οικογενειών στη Γαλλία είναι ακριβώς το αντίθετο. Θέλει να επανενώσει τις οικογένειες αλλά τις πραγματικές οικογένειες, επειδή παρουσιάστηκαν πάρα πολλά φαινόμενα όχι μόνο στη Γαλλία αλλά και στις άλλες χώρες όπου μετανάστες έφεραν ανθρώπους από την οικογένειά τους που τελικά δεν ανήκαν στην οικογένειά τους με σκοπό να τους χρησιμοποιήσουν για άλλες παράνομες δουλειές. Αυτά ήθελα να πω ευχαριστώ.

Ερώτηση 2η από το κοινό: Γιατί χρησιμοποιήσατε εδώ οι ομιλητές τους όρους

απασχόληση και εργασία; Αν μπορούσατε να εξηγήσετε κάποια στιγμή τι σημαίνει απασχόληση και εργασία, γιατί συνήθως ακούμε πάρα πολύ την λέξη απασχόληση εξ ου και το Υπουργείο Εργασίας έγινε και Απασχόλησης τίποτε άλλο, νομίζω ότι ακούσατε.

Απάντηση: Συντονιστής: Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Παραβιάζοντας την αρχή να περιμένουμε στο τέλος να απαντήσουμε, νομίζω για τις ανάγκες της συζήτησης που κάνουμε, η διαφορά οφείλεται μάλλον στον φλερταρισμό της ελληνικής γλώσσας, δηλαδή όσα και να ακούσετε, εισηγήσεις επί εισηγήσεων για την διαφορά των διαλέξεων δεν πρέπει να μας απασχολούν, απλώς όταν αρχίζει και κινητικοποιείται η διάλεκτος μας και στην Αγγλία, στη Γαλλία ας πούμε το μουα κ.λπ. ψάχνεις να βρεις την πιο κατάλληλη λέξη: από το εργασία μπορεί να πας στο απασχόληση, λοιπόν και αν ρωτήσετε δέκα, θα έχετε είκοσι διαφορετικές απόψεις για αυτό το θέμα.

Η υψηλή διαφορετικότητα μεταξύ των μεταναστών. Θα εκθέσουμε το ίδιο ερώτημα της διαφορετικότητας πλην των αναγνωρισμένων περιπτώσεων των αθιγγάνων και των αναπήρων, εάν υπάρχει το ίδιο διαφορετικότητα στον υπόλοιπο ντόπιο ελληνικό πολιτισμό. Όσον αφορά την εργασία, την εύρεση και την εξέλιξη, δηλαδή κάτι που θα έλεγα είτε ημετερότητα, είτε διαφωτισμό, είτε κομματισμό, η διαφορετικότητα στο να βρει εργασία είναι κατά περίπτωση κομματική τοποθέτηση είναι προσωπικών γνωριμιών και είναι και η εξέλιξη μετά και είναι και τέλος πάντων δικαίωμα προσωπικό. Πέραν των προσόντων και των αιτημάτων, αυτό είναι το ερώτημα δηλαδή τι θα κάνουμε για αυτού του είδους την διαφορετικότητα που συνδέεται με την κομματικότητα και με την συγγένεια και έχω και μια που δοκίμασε τους θεσμούς όλους και το Συμβούλιο δήλωσαν αναρμοδιότητα λόγω ένας εν προκειμένω ήταν ο ΑΣΕΠ που ευτυχώς προς τιμή του ευρέθηκε το σώμα δημόσιας διοίκησης, μιλάμε τώρα για περίπτωση του 17 Νοέμβρη του 2003 παράβαση χονδρή με συνέπεια και χωρίς όριο. Λοιπόν κάνει ωραιότατη δουλειά το σώμα της Θεσσαλονίκης βρίσκει λοιπόν τους πρωτεργάτες συνεργούς όλους και παραπέμπει στον εισαγγελέα. Η υπόθεση ξεκινά και φτάνει στον εισαγγελέα Αθηνών, εισαγγελέα Θεσσαλονίκης, επειδή ήταν ο Ελληνικός Οργανισμός Γάλακτος, λοιπόν ο εισαγγελέας Αθηνών ο εισαγγελέας Θεσ/νίκης το πόρισμα έγινε τώρα τον Ιούνη και είναι απαλλακτικό, και το ΑΣΕΠ αρνείται την παράνομη μεταχείριση, ενώ υπάρχουν στοιχεία, ντοκουμέντα που είχαν συνεργήσει σε αυτά, αυτά ποιο φόρουμ; ποια ημερίδα; θα μας διδάξει πώς θα καταγραφούν ο κομματισμός, μόνον στην Ελλάδα συμβαίνει αυτό το πράμα δεν μπορείς να βρεις δουλειά αν δεν είσαι μέλος σε κάποιο κόμμα, κάθε τόσο τους βάζουν να αλλάζουν κόμμα για να βρουν δουλειά.

Βουτσίνου Μαρία, Ειδικός Επιστήμονας Συνηγόρου του Πολίτη

Μία παρατήρηση μόνο: Επειδή έχω εμπειρία από το συνήγορο του πολίτη, τότε που μας είχαν καλέσει για μία υπόθεση ΡΟΜ διότι ο οικισμός Αγία Σοφία όπως γνωρίζει η Ομοσπονδία ανήκει στη Νομαρχία Θεσ/νίκης και 2.500 άτομα ήταν στη δική μας ευθύνη, παραπέμφθηκε ένα θέμα στον συνήγορο του πολίτη, το θέμα των τελών που πληρώνανε οι ΡΟΜ σε πόσα τετραγωνικά θα έπρεπε να υπολογισθεί στο σύνολο του ακινήτου το οποίο είχε κάθε τσιγγάνος ο οποίος κατοικούσε στον οικισμό. Είχε γίνει ένας στρατιωτικός οικισμός με παρέμβαση της τοπικής αυτοδιοίκησης, εάν θα έπρεπε να υπολογισθούν τα



τέλη στο σύνολο του ακινήτου ή μονάχα στο οίκημα αυτό έφτασε στο συνήγορο του πολίτη με πολύ μεγάλη λύπη θα ήθελα να σας πω, ότι ο Δήμος καλέστηκε να παραστεί και αγνόησε το συνήγορο του πολίτη, εγώ εκπροσώπησα τη Νομαρχία και προσπάθησα να διευθετήσουμε το θέμα. Όλες οι δημόσιες αρχές οι οποίες λένε ότι έχουν πολύ λίγες περιπτώσεις είναι, γιατί δεν έχουν πείσει το πολίτη, και εμείς και στη Νομαρχία δεν έχουμε πείσει το πολίτη, ότι μπορούμε να επιλύσουμε τα θέματά του, ότι είμαστε αποτελεσματικοί. Χίλια συγγνώμη για την παρέμβαση. Νομίζω ότι μία παράμετρος που πρέπει να εξετάσουμε και να δούμε οι εκπρόσωποι κατά πόσο όχι μονάχα η άσκηση της νομοθεσίας, κατά πόσο τελικά χρησιμοποιείται η νομοθεσία και κατά πόσο είναι αποτελεσματική, γιατί μόνο έτσι θα πειστεί ο πολίτης για να απευθυνθεί σε αυτούς. Ευχαριστώ

Ερώτηση από το κοινό: Είμαι Προϊσταμένη στη Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών του Δήμου Κορυδαλλού ο δικός μας Δήμος έχει μια ιδιαίτερη ευαισθησία και στα άτομα με αναπηρία και κυρίως στους μετανάστες, κάναμε πρόσφατα μία συγκέντρωση όπου και η κ. Μάλλιου ήταν εκεί, εκείνο που πραγματικά με προβληματίζει σε αυτό το συνέδριο και σε αυτή τη συνάντηση και αρχίζω και αναρωτιέμαι αν βρισκόμαστε για να τα λέμε χωρίς να βρίσκουμε μία διέξοδο για αυτούς που όλοι εξυπηρετούν. Εγώ είμαι στην πρώτη γραμμή, πελάτες μου είναι μετανάστες, είναι ανάπηροι, άνθρωποι που αντιμετωπίζουν μειονότητες και το βασικό τους πρόβλημα δεν είναι η διαφορετικότητα. Η διαφορετική μεταχείριση στον εργασιακό χώρο, στο να βρουν δουλειά και να ενταχθούν στην κοινωνία, όταν τα αλβανόπουλα, τα οποιαδήποτε παιδιά μεταναστών δεν είναι ισότιμα με τα ελληνόπουλα για ποια διαφορετικότητα στην κοινωνία μιλάμε; Αυτά.

Ερώτηση από το κοινό: Λέγομαι Αλεβιζάκης είμαι μέλος της Διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Αθήνας και ΓΣΕΕ θα ήθελα να απευθύνω μία ερώτηση προς το ΣΕΠΕ όταν οι ίδιες οι υπηρεσίες σας κάνουν διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων πώς οι εργοδότες να μην κάνουν, και θα σας φέρω ένα απλό παράδειγμα ή οι υπηρεσίες δεν είναι ενημερωμένες ή αγνοούν τους νόμους και τις αποφάσεις ή σκόπιμα δεν κάνουν τη δουλειά τους. Μετανάστης ο οποίος είναι παράνομος και πάει να κάνει κάποια καταγγελία για τον εργοδότη που δεν τον πλήρωσε, άλλες υπηρεσίες το δέχονται και άλλες δεν το δέχονται. Και ξέρετε πολύ καλά ότι υπάρχει απόφαση Αρείου Πάγου που έχει δικαιώσει εργαζόμενο, ο οποίος ήταν παράνομος και πληρώθηκε. Άρα ή δεν υπάρχει ενημέρωση ή υπάρχει διάκριση που δεν θέλω να το πιστεύω.

Ερώτηση από το κοινό: Ήμουν έτοιμη να κάνω την ίδια ερώτηση, εγώ είμαι δικηγόρος από το ελληνικό συμβούλιο για τους πρόσφυγες, έχουμε συνεργασία με πολλές επιθεωρήσεις εργασίας σε όλο το Νομό Αττικής και προσωπικά χειριζόμαστε πολλές υποθέσεις, εργατικές υποθέσεις, εντοπίζουμε θέματα διακρίσεων, πλην όμως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι κατ' αρχήν δεν θέλουν να κάνουν καταγγελία για αυτό που τους καίει ή θέλουν να μπορούν έρθουν σε συμβιβασμό για παράδειγμα στο θέμα των μισθώσεων, επίσης έχουμε εντοπίσει διακριτικές συμπεριφορές σε πολλές περιπτώσεις, αλλά πάλι εξυπηρετούμενοι πάνε παρακάτω, πάνε να βρουν άλλο σπίτι. Δε θέλουν να κάνουν καταγγελία, το να το κάνουν ίσως εκ μέρους τους είναι ένα θέμα, αλλά είναι τι στοιχεία πρέπει να προσκομίσουν, γιατί δεν θέλουν να έρθουν ενώπιόν σας. Το άλλο που θέλω

επίσης συνεχίζοντας αυτό που είπαν προηγουμένα είναι βεβαίως ότι όσοι απασχολούνται παράνομα προχωρούν δικαστικά, εμείς αυτό που έχουμε πει και ζητάμε από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας και κατά περίπτωση των ΔΕΚΟ βέβαια και στους πρόσφυγες αυτό ισχύει να έχουνε μεν την νόμιμη παραμονή, το ειδικό δελτίο εδώ ως άσυλο, και ας μην έχουνε την άδεια εργασίας, είναι πολλοί που δεν έχουν προλάβει να εκδώσουν άδεια εργασίας και καλό είναι να εξυπηρετούνται από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας ακόμα και τα ασυνόδευτα ανήλικα που έχουμε μεγάλο θέμα εκεί, οπότε κάποιες καταγγελίες που τουλάχιστον έχουν το ειδικό δελτίο να μπορούν να εξυπηρετηθούν και οι παράνομα απασχολούμενοι, όπως και το ΙΚΑ που τους εξυπηρετεί δέχεται τις καταγγελίες βεβαίως των παράνομα εργαζομένων κ.λπ.

Συντονιστής: Παπαϊωάννου Αθανάσιος. Ευχαριστούμαι για τις παρεμβάσεις, τις ερωτήσεις και τα σχόλια, επιτρέψατε μου μία ερώτηση σχετικά με το διαχωρισμό, επειδή η πρώτη ερώτηση σχετικά με το θέμα των εργασιακών σχέσεων είναι η ειδικότητά μου πρέπει να κάνω μία παρατήρηση, είναι γεγονός μία επιχείρηση των 50, 100, 200, 500 ατόμων δεν, μη νομίζετε ότι υπάρχουν έρευνες, πάντως και εγώ μπορώ να συμφωνήσω μαζί σας, ότι, η εμπειρία λέει, ότι δεν θα καταφύγει εύκολα σε συνειδητή διάκριση, και δεν θα έχει εύκολα ανασφάλιστο εργαζόμενο, είτε αλλοδαπό είναι, είτε έλληνα, γιατί έχει να χάσει πάρα πολλά πράγματα.

Αλλά από το σημείο αυτό και ενώ η εμπειρία η δικιά σας ότι στην επιχείρηση των 2, 3, 4 ατόμων ή και του 1 από το σπίτι μου μέχρι την παράνομη βιοτεχνία της γειτονιάς, δεν έχουν διακρίσεις στον τομέα της ανασφάλιστης εργασίας, ο έλληνας θα την καταγγείλει, ενώ ο αλλοδαπός δεν θα την καταγγείλει, διότι φοβάται μην τον στείλουν στη χώρα του. Έχουμε εκτεταμένα φαινόμενα η πηγή των πράξεων της άνισης διάκρισης ιδιαίτερα όσον αφορά τους μετανάστες είναι στις μικρές επιχειρήσεις και εκεί σε σχέση με την ανασφάλιστη εργασία. Είπα και μία άλλη λέξη, τη λέξη συνειδητή διάκριση, ξέρετε αν εξαιρέσουμε τους μετανάστες υπάρχουν άλλες κατηγορίες ανθρώπων πιο πάνω δηλ. το γεγονός ότι θα απολύσεις ένα άτομο 55-65 χρονών, γιατί πλέον δεν μπορεί να κουβαλάει πράγματα στην αποθήκη σου. Και δεν θα μπεις στη διαδικασία να σκεφθείς ότι ξέρω εγώ μήπως έχω κάποια άλλη σχέση συνεργασίας που η ηλικία δεν θα είναι τόσο σημαντική, θα είναι πιο εύκολη και έχω μεγάλη επιχείρηση θα μπορούσα να την πάρω από αλλού, και δεν θα μπεις σε αυτή την διαδικασία να σκεφθείς, ότι και οι άνθρωποι που είναι πάνω από 55 χρονών έχουν κάποια δικαιώματα, η νομοθεσία αυτή βοηθά στο να συνειδητοποιήσεις κάποια πράγματα που έχουνε θέσει, η νομοθεσία αυτή γιατί υπάρχει; γιατί υπάρχουν στερεότυπα, εάν όλες οι άλλες διακρίσεις ήταν ξενόφερτες, θα ακούσατε το άρθρο του συντάγματος που λέει για ίση μεταχείριση, η κλασική αρχή της ισότητας.

Η ίση μεταχείριση ξέρετε δεν ξεκίνησε επί ευρωπαϊκής ένωσης υπάρχει στα συντάγματα μας επί δεκαετίες ολόκληρες και ήταν αρκετή για να αντιμετωπίσει τη συνειδητή διάκριση, διάκριση εις βάρος εργαζομένου, οποιουδήποτε, τα δικαστήρια είχαν αγωγές δεκάδες εκατοντάδες κάθε χρόνο με θέματα ίσης μεταχείρισης μεταξύ ελλήνων αρτιμελών και μη, ομοφυλοφύλων, μη υποδεικτικών διαφωνούντων κ.λπ. αλλά αυτά δεν αφορούν τους πολλούς, γιατί τώρα έχουν οι άλλοι διάκριση στη μη συνειδητή διάκριση, εάν δεν υπάρχουν αυτές οι διεργασίες και βεβαίως και η ενημέρωση, τώρα ξέφυγα από το θέμα του σεβασμού στις πολιτικές απόψεις. Κοιτάξετε το γεγονός ότι κάποιες απόψεις είναι



πλειοψηφικές, βεβαίως σε επίπεδο του κοινού που στηρίζει και δεν στηρίζει είναι σεβαστές από κεί και πέρα τα συνέδρια κ.λπ. έχει ο καθένας δικαίωμα να κρίνει ακόμα και τις απόψεις της μειοψηφίας, δεν νομίζω ότι τίθεται θέμα μη σεβασμού προς τις αποφάσεις της ολλανδικής, της ιταλικής, ακόμα και της ελληνικής κυβέρνησης, αλλά επειδή κάποιο κόμμα εκλέγεται δεν σημαίνει ότι παύω να υπηρετώ το κοινό καλό. Να ξεκινήσουμε από την κ. Μάλλιου

Δήμητρα Μάλλιου, εκπρόσωπος Forum Ελλήνων Μεταναστών

Θέλω να επαναλάβω και μία φορά αυτό που είπε ο κ. Αποστόλης, πως αυτή η κίνηση με το 2008 ήταν πολύ σημαντικό σε μία επικίνδυνη στιγμή πως θα μπορούσαν να είχαν γυρίσει τα πράγματα, και κάποιος άλλος επιστήμονας είπε γίνεται πολύ καλά στην Ελλάδα να μη συμβαίνουν και εδώ τέτοια πράγματα όπως συμβαίνουν και στη Γαλλία, τώρα όταν μιλάμε για ένα άνθρωπο έχει δικαιώματα και υποχρεώσεις ο μετανάστης πρέπει να είναι άψογος στις υποχρεώσεις, τα δικαιώματα όμως, εδώ είναι το θέμα, έρχεται εκεί δημοτικά τέλη, τώρα μην με ενοχλείς είσαι εδώ δημότης, πληρώνεις εδώ αλλά δεν έχεις δικαίωμα ψήφου, κ.λπ. γι' αυτό που είπε ο φίλος εδώ πολλές φορές όχι με κακή διάθεση αλλά έλλειψη πληροφόρησης για τα θέματα ο έλληνας πολίτης δεν γνωρίζει αυτά τα πράγματα και εγώ λυπήθηκα πάρα πολύ που στη Βουλή των Ελλήνων πολλοί δεν έχουν ιδέα για αυτά τα πράγματα.

Τώρα για θέμα οικογένεια: όρος οικογένεια που όσο ξέρουμε και εμείς μάθαμε εδώ πράγματα, είναι όπως το λένε και οι έλληνες ο πιο γερός πυρήνας της κοινωνίας, τότε όμως πώς να γίνει :να ρθει ο μετανάστης εδώ και να δουλεύει οκτώ ώρες, το βράδυ να πάει και στην Αλβανία και να ξανάρχεται το πρωί, στην Αφρική δεν μπορεί να πάει, δηλαδή έρχεται ο μετανάστης έχει όλα τα χαρτιά είναι νόμιμος αλλά η οικογενειακή συνένωση δεν επιτυγχάνεται και η νομοθεσία τι λέει; πρέπει να έχεις εισόδημα 8.500 συν είκοσι τοις εκατό για τη γυναίκα συν 15% για κάθε παιδί που σημαίνει, είναι κάτι παραπάνω τώρα, πρέπει να έχει ο μετανάστης εκκαθαριστικό 13.000 για να μπορεί να φέρει τα παιδιά και την γυναίκα του. Πώς θα γίνει όμως όταν η διαδικασία προβλέπει πως ενώ έχει όλα τα χαρτιά και συμπληρώνει όλα τα δικαιολογητικά τα έντυπα, την αρμοδιότητα για χορήγηση βίζας στην γυναίκα του την έχει ο πρέσβης. Δεν θέλω να πω τι συμβαίνει εδώ με όλο αυτό το πληθυσμό, που ζει εδώ χωρίς τις οικογένειες τους. Άλλη περίπτωση: παντρεύεται ο έλληνας συνήθως παντρεύονται οι έλληνες ξένες, μπαίνει ο νόμος στη μέση, κάθε πέντε χρόνια πρέπει να ανανεώνει την άδεια παραμονής γιατί το λέει ξεκάθαρα ο γάμος δεν αποτελεί προϋπόθεση για οικογένεια, αλλά κάθε πέντε χρόνια που θα ανανεώσει την άδεια πάει στο αλλοδαπών και κάνει υπεύθυνη δήλωση, ο γάμος με τη Δήμητρα ισχύει, όταν είναι όλα ομαλά δεν υπάρχουν προβλήματα, αφού δεν υπάρχει χαρτί διαζυγίου. Τι σημαίνει αυτό; αυτό σημαίνει κάτσε καλά γιατί πας στη χώρα που ήσουνα, δηλαδή και αυτό που λέει ο φίλος μου το λέω με πολύ καλή διάθεση, οι περισσότερες 90% είναι οικογένειες με παιδιά. Ή ο πατέρας, τι έχουν κάνει; πολλοί πατεράδες έχουν φέρει τα παιδιά, διότι μπορούν να τα βγάλουν πιο εύκολα χαρτιά και μπορούν να πάνε σχολείο, εδώ είναι ένα τεράστιο ζήτημα, δηλαδή ένα Υπουργείο μπορεί να μην το αφήσει το άλλο όμως δεν το υλοποιεί, και το Υπουργείο Παιδείας έχει κρατήσει

πάντα θετική στάση. Γέννησε γυναίκα στην Αίγυπτο και γέννησε πρόωρα, και πήγα στο Υπουργείο μέχρι τον Υπουργό έφτασα, μήπως μπορεί να φέρει το μωρό και έμεινε το μωρό εκεί γιατί αυτή θα συνέχιζε την δουλειά, τέτοια πράγματα, αλλά και ο έλληνας που αφήνει την γυναίκα 30 -40 χρόνια παντρεμένη και παίρνει μία νέα, δεν είναι ο μετανάστης που το κάνει, εγώ είμαι και εκπρόσωπος του δικτύου γυναικών μεταναστών, αυτές οι γυναίκες που είναι εκεί άσε που δεν υπάρχει ΙΚΑ, αλλά το trafficking έχει πάρει άλλη μορφή, θέλω στο σπίτι να δουλεύεις για όλες τις εργασίες, και δυστυχώς η Επιθεώρηση Εργασίας το έχουμε συναντήσει και αυτό λόγω του ιδιωτικού ασύλου δεν μπορεί να εμπλέκεται σε ιδιωτικό χώρο, αφού ακόμα δεν έχουμε βρει τον τρόπο, τώρα ελπίζουμε να κάνουμε κάτι.

Συντονιστής: Ευχαριστώ πολύ, πρέπει να σφίξουμε λίγο τη διαδικασία.

Μπίθα Μαρία,

Κοινωνική Επιθεωρήτρια Εργασίας, Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας

Ακούστηκαν κάποιες ιδεάσεις κατά κάποιων προφανώς υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας. Καταρχήν θα πρέπει να πω κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει την κοινωνική αξία του θεσμού της Επιθεώρησης εργασίας και του θεσμού βέβαια των λειτουργιών του σώματος, τώρα επειδή το σώμα δεν είναι κάτι το αφηρημένο αλλά απαρτίζεται από ανθρώπους, αν κάποιος από αυτούς τους ανθρώπους δεν έχουν επιτελέσει σωστά το έργο τους ή θα το επιτελέσουν προς το μέλλον τότε παρακαλούμε αυτό θα μας βοηθήσει πάρα πολύ στην εργασία μας, να γίνουν οι αντίστοιχες κατηγορίες και παράπονα, να διατυπωθούν στην κεντρική υπηρεσία του σώματος το οποίο έχει ρόλο και έχει ειδικούς επιθεωρητές για αυτό το σκοπό, υπάρχει ειδική μονάδα επιθεωρητών η οποία είναι αρμόδια να ελέγχει το έργο και τη δράση των επιθεωρητών εργασίας, βρίσκεται δηλαδή ένα σκαλί πιο πάνω και τους ελέγχει, από κει και πέρα αν όντως είναι βάσιμες οι κατηγορίες τότε θα κινηθούν οι προβλεπόμενες πειθαρχικές διαδικασίες, επίσης αυτοί οι υπάλληλοι, αν έχουν παραβεί τα καθήκοντά τους, δίνονται όπως ξέρουμε και ποινικά. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

Συντονιστής: Ευχαριστώ η κ. Παππά έχει μία απάντηση

Παππά Λαμπρινή,

Προϊσταμένη Τμήματος Ίσος Μεταχείρισης
και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης

Θα απαντήσω σε αυτόν που ρώτησε ποια είναι η διαφορά ανάμεσα στην εργασία και την απασχόληση, εργασία είναι μια έννοια πιο στενότερη εξαρτημένη αυτή που καθορίζει ο όρος, ο χρόνος που θα δουλέψει κανείς, δηλαδή για τους υπάλληλους, ιδιωτικούς υπαλλήλους ο νόμος έχει και τον όρο της απασχόλησης διότι θέλει να συμπεριλάβει και αυτόν ο οποίος εργάζεται με σύμβαση έργου, με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών αυτοαπασχολούμενων, δηλαδή θέλει να συμπεριλάβει όλες τις μορφές εργασίας και για αυτό υπάρχουν και οι δύο αυτοί όροι τόσο η απασχόληση όσο και η εργασία.

Συντονιστής: Συμφωνώ με την κ. Παππά ότι δεν υπάρχει τίποτε το πονηρό, εάν βάλετε



10 δικηγόρους θα έχετε 20 διαφορετικές απόψεις, και εγώ έχω μία διαφορετική προσέγγιση με την κ. Παππά νομικός είναι η κ. Παππά.

Παππά Λαμπρινή: Όχι είπα τι σημαίνει, ότι η έννοια της απασχόλησης" απλώς θέλει να συμπεριλάβει και όλες τις άλλες μορφές π.χ. τη συνεργασία.

Στο θέμα αυτό γιατί έβαλε μέσα ο νομοθέτης και τον όρο απασχόληση, αυτό που έχει γραφτεί επανειλημμένα σ' ένα κείμενο του βιβλίου κ. Κουκιάδη Καθηγητή Εργατικού Δικαίου στη Θεσσαλονίκη, που λέει ότι μπήκε ο όρος απασχόληση για να συμπεριλάβει το στάδιο των συνομιλιών του υποψηφίου προς εργασία με τον εργοδότη, αλλά επίσης να συμπεριλάβει και το στάδιο μετά τη λήξη της εργασίας αυτό το στάδιο πριν και μετά θα μπορούσε να θεωρηθεί εργασία γι αυτό και μπήκε ο όρος απασχόληση. Μια από τις απαντήσεις που έχετε.

Συντονιστής: Μόλις έχω μία τρίτη άποψη επ' αυτού, προσέξτε όμως όταν θα μπειτε σε κείμενα στη χρήση των όρων αυτών πολλές φορές δεν γίνεται συνειδητή διάκριση. ίσως η κ. Βουτσίνου έχει κάτι να προσθέσει.

Βουτσίνου Μαρία, Ειδικός Επιστήμονας Συνηγόρου του Πολίτη

Ότι και να χρησιμοποιήσουμε τον όρο εργασία ή απασχόληση δεν σημαίνει ότι κάτι αποκλείουμε από το άλλο, απλώς για συγκεκριμένους λόγους κάποιες φορές επιλέγεται η εργασία για να περιγράψει συγκεκριμένη σχέση και η απασχόληση για να περιλάβει τους ελεύθερους επαγγελματίες και όλους τους υπόλοιπους από άποψη Εργατικού Δικαίου, οπότε μην έχετε κάποιο πρόβλημα, διότι η χρήση και του ενός και του άλλου όρου την ίδια προστασία προσφέρει. Τώρα στο κύριο που έθεσε το ζήτημα της χρήσης του όρου διάκριση, κανείς εδώ δεν συζητά ότι θα πρέπει να επιβραβεύεται για τις ξεχωριστές επιδόσεις του, εντάξει, το ζήτημα είναι να μη διακρίνεται δυσμενώς όταν θα έχει τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα με κάποιον άλλο, απλώς για λόγους φυλετικούς ή εθνοτικούς ή ηλικίας, ή θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, θα αποκλείεται δηλαδή, αν εσείς στην επιχείρησή σας επιλέξατε να πάρετε τον λευκό και όχι τον τσιγγάνο ο οποίος θα έχει τα ίδια προσόντα, ή τον χριστιανό και όχι τον μουσουλμάνο ή το αντίστροφο εκεί δημιουργείται το ζήτημα, δεν σημαίνει ότι δεν έχετε δικαίωμα ως εργοδότης ούτε να επιβραβεύετε ούτε να δίνετε κίνητρα στους εργαζόμενους. Θα θεωρηθεί διακριτική μεταχείριση, ο καλός εννοείται ότι οφείλει και πρέπει να επιβραβεύεται, να ξεχωρίζει. Λοιπόν με το θέμα της αρμοδιότητας του συνηγόρου του πολίτη, δυστυχώς, ή ευτυχώς ο νόμος μας έχει δώσει συγκεκριμένες αρμοδιότητες, όπως σας ανέφερα έχουμε τη Δημόσια Διοίκηση τις υπόλοιπες ανεξάρτητες αρχές όπως είναι ο ΑΣΕΠ, το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης, Αυτό που έκανε η κ. από τη Νομαρχιακή Διεύθυνση Θεσ/νίκης, που συμμορφώθηκε, δεν είναι κοντά μας να μιλήσει, δυστυχώς δεν το έκανε ο συνάδελφός της από το Δήμο Θεσσαλονίκης οπότε λόγω του ότι ο συνήγορος του πολίτη, και μέσα από την ταυτότητά μας είναι αυτό που μας απασχολεί και μας πονάει -όταν δεν είμαστε αποτελεσματικοί, σε κάθε περίπτωση οι περισσότεροι από σας γι αυτό απευθυνόσαστε στο συνήγορο του πολίτη, το να στέλνεις στο συνήγορο του πολίτη αναφορά για πειθαρχικό έλεγχο ή και στον εισαγγελέα τους υπαλλήλους αυτό το κάνει υπό



προϋποθέσεις αλλά προσπαθεί να είναι η έσοχατη λύση, δεν θα ακολουθήσει τον πολίτη ούτε θα λύσει το πρόβλημα του , οπότε βλέπετε όλοι και είναι υποχρέωση όλων μας, υπάρχει ένα θέμα με την υφιστάμενη νομοθεσία που υποχρεώνει τις υπηρεσίες να ελέγχουν τις αναφορές, και ειδικά εγώ που εργάζομαι "στο δικαίωμα του ανθρώπου" το 40% τοις εκατό των αναφορών που έχουμε είναι σε θέματα μεταναστών, προσφύγων, νομίμων και παρανόμων αλλοδαπών, για να προβούμε στον έλεγχο και να προσφέρουμε τις υπηρεσίες μας δεν ελέγχουμε τη νομιμότητα της παραμονής, οποιοσδήποτε θεωρείται ως θύμα διάκρισης, μπορεί να έλθει και να υποβάλει αναφορά, χωρίς να ελέγξουμε τη νομιμότητα ή όχι της παραμονής του στη χώρα. τώρα δεν νομίζω ότι αφήσαμε κάποιο άλλο θέμα αναπάντητο.

Συντονιστής: Καταρχήν σας θυμίζω ότι η οδηγία καλύπτει και της περιπτώσεις διακρίσεων λόγω πολιτικών πεποιθήσεων, από εκεί και πέρα όμως κάτι ανεπαίσθητο δεν θα χρειαστεί να καταφύγει κανείς σε αυτήν την οδηγία για να υπερασπιστεί τον εαυτό του θα επαρκούν άλλοι θεσμοί και διαδικασίες που έχει βάλει το ελληνικό κράτος , λειτουργούν δεν λειτουργούν κ.λπ. από τον ΑΣΕΠ κ.λπ. Στον ιδιωτικό τομέα να είμαστε ρεαλιστές ο εργοδότης σπανίως κοιτάζει την πολιτική πεποίθηση του άλλου, ο εργοδότης κοιτά το συμφέρον του, αν είναι καλός, ή αν νομίζει ότι είναι καλός και δεν έχει λόγους να κάνει ασυνείδητη διάκριση, γιατί είναι άτομα με αναπηρίες, γιατί είναι αλλοδαπός για οτιδήποτε, δεν θα σταθεί στα πολιτικά πιστεύω, αλλά δεν θα χρειαστεί να προσφύγει κανείς εκεί πέρα ούτε στο συνήγορο του πολίτη ούτε στον ΑΣΕΠ, υπάρχει ο ΑΣΕΠ υπάρχουν τα δικαστήρια, μερικές φορές λειτουργούν αποτελεσματικά μερικές φορές δεν λειτουργούν αποτελεσματικά αλλά μην μπερδέψουμε τώρα το θέμα της ίσης μεταχείρισης και των διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα με ένα θέμα που έχει να κάνει καθαρά με το δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα ο εργοδότης δεν ασχολείται με τις πολιτικές πεποιθήσεις.

Ούτε οι πολιτικοί ασχολούνται με τους ιδιώτες, διότι νοιάζονται πολύ, και επ' αυτού, αυτό πρέπει να συζητηθεί ή να χαρτογραφηθεί τουλάχιστον δημόσια διότι όλοι ξέρουμε τι γίνεται, αλλά ποιος θα το ανατρέψει αυτό είναι το ερώτημα, αν ενωθούν μερικές φωνές μπορεί κάποιος αν το αποφεύγουμε όλοι, μπορείτε εσείς να αναλάβετε την ευθύνη του τι γίνεται στην Ελλάδα;

Ας προτείνουμε να ψηφισθεί ένας νόμος που θα καταργηθεί ο κομματισμός στην Ελλάδα,





Πάνελ Διαλόγου 2ης ημέρας

"Η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο"

Συντονιστής: Βαξεβάνης Κωνσταντίνος, Δημοσιογράφος

Καλημέρα σας από ότι φαίνεται είμαστε όλοι διαφορετικοί και είμαστε όλοι φοβισμένοι, όπως θα δούμε πιο μακριά και από το πάνελ, ανέλαβα την ευθύνη να συντονίσω αυτήν εδώ την εκδήλωση να την πούμε έτσι, με τσιγκλίζει το θέμα της διαφορετικότητας. Ξέρετε επέστρεψα προχθές τα ξημερώματα από την Οσετία όπου υπήρξαν σε μερικές μέρες, μάλλον ώρες πολέμου γύρω στους 8.000 νεκροί. Αν ρωτήσεις κάποιον Γεωργιανό γιατί σκότωσες έναν Οσετό θα σου πει μα γιατί ήταν Οσετός και αν ρωτήσεις ένα Οσετό, γιατί σκότωσες έναν Γεωργιανό θα σου πει μα γιατί ήταν Γεωργιανός. Σε πάρα πολλά μέρη του κόσμου στο Αφγανιστάν ας πούμε υπάρχουν άνθρωποι που με πολύ μεγάλη ευκολία θα σκότωναν κάποιον, επειδή έχει άλλο θρήσκευμα και για να μην πάμε στο Αφγανιστάν. Νομίζω ότι και πάρα πολλοί και σε κάποιες πολυκατοικίες στην Ελλάδα θα σκότωναν τους άλλους, γιατί απλώς έχουν μια άλλη άποψη σε ένα άλλο θρήσκευμα θα μου πείτε όλα αυτά είναι συνήθως προφάσεις που χρησιμοποιούνται προκειμένου να λυθούν οι γεωστρατηγικές ανάγκες. Το ότι όμως η διαφορετικότητα της θρησκείας στον πολιτισμό χρησιμοποιείται ως επιχείρημα, κάτι πρέπει να μας λέει. Επίσης αυτή η άτιμη διαφορετικότητα είναι ένα πολύ περίεργο πράγμα από ότι φαίνεται γιατί μας βάζει να μαλώνουμε συνεχώς με τη γυναίκα μας, με τον άνδρα μας, με τα παιδιά μας που φοράνε σκουλαρίκια και εμείς δεν φοράμε. Και υπάρχει και μία αυταπάτη, όταν μιλάμε στις μέρες μας για την διαφορετικότητα. Τις περισσότερες φορές για να αποδείξουμε την κουλτούρα και την ανεκτικότητα μας και συνήθως έχουμε στο μυαλό μας ότι διαφορετικοί είναι οι άλλοι, ενώ η διαφορετικότητα περιέχει και τη δικιά μας διαφορετικότητα. Και για να μη σας κουράζω έχει τύχη πολλές φορές ταξιδεύοντας στην Μέση Ανατολή, στην Άπω Ανατολή, στην Αφρική να είμαι η μύγα μέσα στο γάλα και ο διαφορετικός να θεωρεί ότι ήμασταν όμοιοι. Θα σας πω ένα παράδειγμα για να τελειώσω με αυτό. Θυμάμαι μια φορά στη Γκάνα πρέπει να ήταν είχαμε πάει σε ένα απομακρυσμένο χωριό στη Νότιο Γκάνα και μπήκαμε φουριόζοι με τις κάμερες στο χωριουδάκι και άρχισαν να τρέχουν τα παιδιά και να κλαίνε, γιατί ήμασταν λευκοί δηλαδή εμείς ήμασταν διαφορετικοί, δηλαδή πρέπει να είμαστε ανεκτικοί απέναντι στην ανεκτικότητα των άλλων και ξεχνάμε ότι εμείς είμαστε διαφορετικοί. Αυτά, σήμερα το θέμα αφορά την διαφορετικότητα στο χώρο της εργασίας να δούμε ποιες πλευρές θα πάσουμε. Ξεκινάμε με τον κ. Αλεβιζάκη της ΓΣΒΕ.

Αλεβιζάκης Γιώργος,

Υπεύθυνος Γραμματείας Οικονομικών Μεταναστών,

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

Καλημέρα θέλω να σας εξηγήσω ένα θέμα που αφορά την διαφορετικότητα στην εργασία. Είναι δύο κατηγορίες: οι σωστοί εργοδότες και οι απατεώνες της πιάτσας - και αυτοί εργοδότες είναι αλλά είναι απατεώνες. Θα μου πείτε τώρα νομοθεσία δεν υπάρχει; όταν το ίδιο το κράτος έρχεται με την ευλογία του και δίνει το δικαίωμα σε αυτούς τους

εργοδότες που δουλεύουν μέσα στα Υπουργεία πολλές φορές δηλαδή συνεργεία καθαρισμού που δουλεύουν και στα Νοσοκομεία, στα Μετρό, τους δίνει το δικαίωμα να αυθαιρετούν τότε γιατί ο άλλος ο μικροεργολάβος, ο βιοτέχνης να μην κάνει τα ίδια πράγματα; Έχουμε καταγγελίες ότι μέσα στα Υπουργεία υπάρχουν ανασφάλιστοι εργαζόμενοι και αυτοί ήρθαν στην χώρα μας τα τελευταία δύο χρόνια από Ρουμανία και Βουλγαρία. Όχι ότι δεν υπήρχαν πριν. Υπήρχαν, αλλά με την ευλογία του ίδιου του Υπουργείου Εργασίας και αυτή τη στιγμή υπολογίζεται ότι είναι 80.000 Βούλγαροι που δουλεύουν στη χώρα μας, χωρίς χαρτιά, χωρίς τίποτα με μεγάλο κίνδυνο όχι μόνο για τα ταμεία μας και για αυτό κάνανε την ενοποίηση, αλλά και για την δημόσια υγεία. Αν πάτε σε ξενοδοχείο, σε εστιατόριο θα δείτε ανθρώπους που μιλάνε πολύ λίγο τα ελληνικά να δουλεύουν. Ξέρετε πολύ καλά ότι για να πας να δουλέψεις σε ένα ξενοδοχείο ή σε ένα εστιατόριο πρέπει να έχεις κάρτα υγείας αυτοί οι άνθρωποι, ούτε κάρτα υγείας έχουν ούτε τίποτα και δεν μιλάω σε ένα απομακρυσμένο νησί μιλάω στο κέντρο της Αθήνας, οι υπηρεσίες του Υπουργείου δεν κατηγορώ τις υπηρεσίες, όταν δεν έχουν τη δυνατότητα, το προσωπικό, να κάνουν τους ελέγχους τότε το πρόβλημα είναι τεράστιο. Όταν μιλάμε για ανεργία στους νεολαίους και σε τομείς όπως είναι η δημόσια υγεία δεν υπάρχει έλεγχος, τότε καταλαβαίνετε πού πάμε.

Εγώ θα σταθώ σε ορισμένα κόλπα των κακών εργοδοτών, διότι ένας καλός εργοδότης που θα προσλάβει δεν κάνει διάκριση μεταξύ έλληνα και μετανάστη εργαζόμενου τον ενδιαφέρει πως θα βγει η δουλειά του και τίποτα άλλο. Εφόσον η δουλειά βγαίνει σωστά δεν τον ενδιαφέρει αν είναι έλληνας ή αν είναι ξένος, να πούμε μερικά παραδείγματα για τα κόλπα που βρίσκουν οι εργοδότες μέσα από την άγνοια του μετανάστη ο οποίος δεν ξέρει τη γλώσσα τι κόλπα βρίσκουν για να τους εκμεταλλεύονται; Το μεγαλύτερο πρόβλημα που έχουμε είναι μέσα στα σπίτια, φέρνουνε γυναίκες από την πατρίδα τους και η πρώτη δουλειά που κάνουνε είναι να τους κρατάνε τα διαβατήρια και όταν αντιδράσουν τους κάνουνε και μία καταγγελία στην αστυνομία και φεύγουν οι μετανάστες χωρίς λεφτά, χωρίς τίποτα. Υπάρχει τεράστιο πρόβλημα με τα γραφεία ευρέσεως εργασίας. Χθές το ΣΕΠΕ και έτσι είναι, έτσι λέει ο νόμος, ότι έχουν δικαίωμα να ψάχνουν ακόμα και μέσα στα γραφεία στα ιδιωτικά γραφεία αν υπάρχουν άνεργοι. Βέβαια, το ΣΕΠΕ ποτέ δεν πήγε να κάνει αυτό τον έλεγχο, ποτέ δεν πήγε και συνεργάστηκε με αυτά τα γραφεία τα νόμιμα, διότι υπάρχουν και τα παράνομα βέβαια, ποτέ δεν συνεργάστηκε για να δουν αν υπάρχουν άνεργοι και να σας πω ένα παράδειγμα: το δικό τους το προσωπικό δεν έχει δικαίωμα να γραφτεί στα ταμεία ανεργίας. Δεν το γράφουνε, και ξέρετε γιατί δεν το γράφουνε; διότι οι εργοδότες για να μην φαίνονται ότι έχουν προσωπικό, τους αναγκάζουν να πάρουν βιβλιάρια αυτασφάλισης για δύο εργοδότες, πολλές φορές αυτοί οι εργοδότες που έχουν υπογράψει είναι πεθαμένοι έτσι; δεν υπάρχουν στην ουσία και στην πορεία μπορεί να ανακαλύψει το ΙΚΑ ότι αυτοί έχουν πεθάνει, άρα η υπεύθυνη δήλωση είναι πλαστή, με τον κίνδυνο να πάνε και φυλακή για πλαστογραφία και την υπεύθυνη δήλωση δεν την κάνανε αυτοί, την κάνανε κάποιο κύριοι οι οποίοι αυτοαποκαλούνται δικηγόροι. Πολλές φορές ανοίγουν ένα γραφείο το οποίο κλείνουν μετά από τρεις μήνες για να μην μπορεί να τους εντοπίσει κανείς και έχουμε πολλά φαινόμενα που είναι στα δικαστήρια για κακούργημα, πλαστά διαβατήρια, σφραγίδες μέσα στα διαβατήρια και αυτές τις υπεύθυνες δηλώσεις με ΑΦΜ ατόμων που έχουν πεθάνει, τα βλέπουμε και στην τηλεόραση αυτά τα πράγματα από





την Εφορία. Πουλάνε ένα ΑΦΜ από ανθρώπους που είχαν πεθάνει. Ένα άλλο που αντιμετωπίζουν είναι όταν πάνε να πιάσουν δουλειά σε ένα συνεργείο καθαρισμού.... εκεί είναι η γάγγραινα. Η σύγχρονη σκλαβιά της σύγχρονης κοινωνίας. Τι τους κάνουν; δεν ξέρουν οι άνθρωποι, τους βάζουν και υπογράφουν δύο χαρτιά το ένα είναι για την πρόσληψη, λευκό βέβαια, δεν έχει στοιχεία μέσα και τους δίνει και ένα άλλο χαρτί το οποίο είναι από κάτω και είναι οικειοθελή αποχώρηση. Αυτοί συμπληρώνουν τα στοιχεία του εργαζόμενου πάνε το καταθέτουν στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ξαφνικά τους απολύουνε. Πάνε να διεκδικήσουν τα λεφτά τους και τους λένε μα εσείς φύγατε μόνοι σας. Όταν παρουσιάζεται η σύμβαση τι ανακαλύπτουμε; ότι δεν είναι 8ωρη μπορεί να είναι 2ωρη μπορεί 3ωρη μπορεί 4ωρη, ενώ ο εργαζόμενος δουλεύει 8ωρο κανονικά. Άρα αυτός ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αποδείξει ότι δούλεψε 8ωρο. Αυτός πρέπει να το αποδείξει και όχι ο εργοδότης. Κατά συνέπεια χάνονται πάρα πολλά χρήματα γιατί άλλο καταγγελία σύμβασης και άλλο οικειοθελή αποχώρηση. Όλους τους εργάζονται με άλλη ειδικότητα από αυτή που τους έχουσε προσλάβει, δηλαδή το απλό κόλπο είναι εργάτες μπορεί να δουλεύουν στην οικοδομή να είναι τεχνίτες, αλλά τους δηλώνουν εργάτες, με συνέπεια να παίρνουν λιγότερα χρήματα. Το κράτος το ίδιο να χάνει από τους εργοδότες και το πιο απίθανο ξέρετε ποιο είναι; ότι τα ένσημα οι εργοδάβοι τα πουλάνε αλλού. Διότι όταν φτιάχνουμε ένα σπίτι ξέρουμε πολύ καλά ότι λένε για να φτιάξεις αυτό χρειάζεσαι 100 ένσημα δεν τα βάζουμε σε αυτούς που δουλεύουν. Τα πουλάνε στην πιάτσα. Λοιπόν χθες ειπώθηκε εδώ ότι δεν γίνονται καταγγελίες μα πώς να γίνουν καταγγελίες. Πού να γίνουν καταγγελίες; όταν ένας αλλοδαπός πάει στην Επιθεώρηση Εργασίας να κάνει καταγγελία αυτό που λέει η Επιθεώρηση, γιατί υπάρχει έλλειψη προσωπικού, πάρτε ένα χαρτί συμπληρώστε το και κάντε την καταγγελία. Εδώ ο άνθρωπος δεν ξέρει να μιλάει καλά-καλά, να διαβάζει δεν ξέρει, έχει τη δυνατότητα να συμπληρώσει αυτό το χαρτί; Δηλαδή αυτή η πολιτεία δεν μπορεί να μεριμνήσει για αυτούς τους ανθρώπους και κάπως να τους βοηθήσει το χαρτί αυτό να το συμπληρώσουνε; Για να κάνουν την καταγγελία τους δίνει αυτό το χαρτί και κατά συνέπεια οι άνθρωποι αυτοί θα φύγουν και αν βρουν κάποιον να το συμπληρώσει... ΑΝ θα γίνει η καταγγελία, ΟΤΑΝ φτάσουμε στην καταγγελία.... πολλές φορές βέβαια προς τιμή τους ορισμένες Επιθεωρήσεις μας φωνάζουν. Δεν ξέρουν την γλώσσα και χρειάζονται διερμνεΐα αλλά και πώς θα αποδείξει ο εργαζόμενος ότι δούλεψε, όταν έχεις τον εργοδότη απέναντι με τον δικηγόρο του που λέει δεν την ξέρω την κυρία. Το πιο συχνό φαινόμενο είναι αυτό: "δεν την ξέρω".

Διότι από τη στιγμή που έχει αυτασφάλιση δεν θεωρείται σχέση εργασίας. Να μη μιλάμε για το ΙΚΑ, ότι χάνει εκατομμύρια το χρόνο, διότι ο νόμος λέει για αυτούς που δουλεύουν στο σπίτι, ότι όταν δεν σου βάζει ένσημα ο εργοδότης έχεις δικαίωμα να κάνεις καταγγελία. Αλλά η καταγγελία ισχύει από τη στιγμή που θα την κάνεις. Εσύ μπορεί να δουλεύεις πέντε χρόνια σε ένα σπίτι. Ξαφνικά ανακαλύπτεις ότι δεν έχεις βγάλει το βιβλιάριο υγείας. Θέλεις να πάς να βγάλεις βιβλιάριο υγείας και ανακαλύπτεις ότι δεν έχεις ένσημα. Όταν κάνεις καταγγελία, η καταγγελία ισχύει από κείνη την μέρα, όχι τα προηγούμενα χρόνια (τα προηγούμενα χρόνια τα έχεις χάσει). Χθες μιλήσατε εδώ πέρα και για μερικά πράγματα που έχουν να κάνουν με το αν κάνουμε ή όχι καταγγελία. Σε μία περίπτωση κακοποίησης από αστυνομικούς στο Αστυνομικό Τμήμα Ομόνοιας τραβιώμαστε τώρα τέσσερις μήνες έχουμε φάει εκατοντάδες εργατοώρες με αυτό το θέμα, η



συνεργάτιδα μου τρέχει από τη Βουλγαρία που ξέρει τη γλώσσα από Αστυνομικό τμήμα σε αστυνομικό τμήμα και δίνει καταθέσεις, ενώ όλη η διαδικασία έχει γίνει με ιατροδικαστή με ιατρούς με εξετάσεις ότι όντως έχει κακοποιηθεί, όλα αυτά και τελικά δεν έχουμε βγάλει άκρη και ούτε πιστεύουμε, ότι θα βγάλουμε άκρη. Θα πάει στο αρχείο αυτή η υπόθεση, άρα γιατί να πάει ο άλλος να κάνει καταγγελία, όταν ξέρει το τι θα ακολουθήσει; Ένα ακόμα πρόβλημα τώρα τελευταία, μάλλον όχι τελευταία, όταν θέλουν να διώξουν εργαζόμενη πάνε στον αστυνομικό κάνουν μια καταγγελία, ότι χάθηκε ένα δακτυλίδι, έτσι αόριστα χάθηκε ή χάθηκαν 100 ευρώ. Δεν κατηγορούνε άμεσα, έμμεσα όμως, ποιοι είναι στο σπίτι; Η οικιακή βοηθός, άρα αυτή το πήρε και αναγκάζεται να φύγει κακήν κακώς χωρίς να διεκδικήσει τίποτα, για να μην οδηγηθεί σε δικαστήρια. Βέβαια πολλές φορές και έχω μία περίπτωση πρόσφατη την καταγγείλανε ότι πήρε 25 δακτυλίδια (:)... (δεν ξέρω ότι πήρε 6.000 χιλιάδες ευρώ;), η γυναίκα φυσικά όταν έγινε η καταγγελία σηκώθηκε και έφυγε, αγνώστου κατοικίας και ξαφνικά όταν πήγαινε για τα χαρτιά της στο ΕΠΟΣ ανακάλυψε ότι 3 Δεκεμβρίου έχει δικαστήριο για κακούργημα διότι το ποσό ήταν μεγάλο. Ερχόταν μέχρι σήμερα, έβγαζε χαρτιά, πήγαινε-ερχότανε, και ξαφνικά ανακαλύπτει ότι 3 Δεκεμβρίου είναι στο δικαστήριο! Αυτά τα πράγματα τα λέμε για να δείξουμε και την άλλη μεριά, τους κακούς εργοδότες, υπάρχουν και εργοδότες που μας παίρνουν τηλέφωνο και μας ρωτάνε πόσα λεφτά πρέπει να τηςβάλουμε στη σύμβασή της; Πόσα δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος; αυτοί είναι οι καλοί εργοδότες, διότι πολλές φορές ένας εργοδότης ή ένας βιοτέχνης, που έχει να πάρει ένα ή δύο άτομα σαν προσωπικό δεν έχει τη δυνατότητα να ξέρει με τις συμβάσεις τι γίνεται. Και αυτοί μας παίρνουν τηλέφωνο μας ρωτάνε πώς γίνεται η διαδικασία, τι πρέπει να κάνουν για να είναι νόμιμοι οι άνθρωποι. Τώρα εντάξει οι διαπιστώσεις αυτές υπάρχουν παραδείγματα χιλιάδες μπορώ να πω...Εμείς τι κάνουμε; Το συνδικαλιστικό κίνημα τι κάνει; Δεν μπορεί να κάνει τίποτα, και θα σας πω ένα απλό παράδειγμα για να δείτε τι μπορεί να κάνει και τι δεν μπορεί να κάνει. Κάναμε έλεγχο στον ΗΣΑΠ, στον σταθμό του ΗΣΑΠ βρήκαμε έξι εργαζόμενους, δηλωμένους στην επιθεώρηση και το σωματείο το εργατικό, όταν ζητήσαμε την κατάσταση του προσωπικού μας έφερε μία κατάσταση με 1800 άτομα και μας λέει εδώ μέσα είναι, όταν τους λέγαμε ότι είναι υποχρεωμένοι να έχουν το προσωπικό που δουλεύει στο σταθμό τοιχοκολλημένο μας είπαν δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό και το δέχτηκε και η Επιθεώρηση Εργασίας δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό, γιατί εμείς τους αλλάζουμε συνέχεια, άρα σου έχω μία λίστα 1800 άτομα τώρα αν λείπει και κανείς από κει μέσα είναι σε άλλο συνεργείο ή άλλο σταθμό πήγαινε ψάχνε να τον βρεις, Έχουνε τους τρόπους να τα καλύπτουν. Να πάμε στα νοσοκομεία; Στα νοσοκομεία έχουμε ορισμένη σύμβαση που λέει ότι πρέπει να έχουν 100 άτομα προσωπικό να δουλεύουν από συνεργείο καθαρισμού ποιος ελέγχει αν αυτά τα 100 άτομα πάνε κάθε μέρα και δουλεύουν; γιατί εμείς από ελέγχους που έχουμε κάνει πάνω από 30-40 δεν βρίσκουμε, και όταν ενημερώσεις τον Διοικητή και του λες μα εδώ δεν μπορεί το ελληνικό κράτος, ο φορολογούμενος να πληρώνει τους απατεώνες, λέει, δεν μπορώ να ελέγξω. Ακούστε! Δεν μπορεί να ελέγξει, δηλαδή μπαίνει στο νοσοκομείο μέσα ο κάθε εργαζόμενος δουλεύει και η διοίκηση του νοσοκομείου δεν μπορεί να ελέγξει ποιοι είναι μέσα, αν είναι δυνατόν, ή μέσα στα Υπουργεία, μπορεί δηλαδή να μπει ο οποιοσδήποτε θέλει, σε ένα Υπουργείο μέσα να πάρει οτιδήποτε θέλει και να σηκωθεί να φύγει αυτό μας λένε, στην ουσία είναι ξέφραγκο αμπέλι.



Εμείς έχουμε ενημερώσει με έγγραφα και τους υπουργούς και τις Διοικήσεις των νοσοκομείων και τις διοικήσεις όλων των δημόσιων υπηρεσιών που υπάρχουν ότι αυτό συμβαίνει, κανείς δεν ασχολείται, και μη νομίζετε ότι ο εργαζόμενος αυτός στοιχίζει λιγότερο από το αν είχατε πάρει έναν μόνιμο. Διότι από το νοσοκομείο, ο εργαζόμενος στοιχίζει 1.500 ευρώ το μήνα στο συνεργείο, δηλαδή πληρώνει στο συνεργείο 1500 ευρώ, ο εργαζόμενος παίρνει 500 ευρώ άρα τα 1000 υπόλοιπα ευρώ που πάνε; Μόνο στον εργολάβο; Ερώτημα βάζω αν μπορείτε να απαντήσετε. Εμείς αυτό που λέμε στους μετανάστες είναι να οργανωθούνε, να οργανωθούνε σε συλλόγους μεταναστών, με διάφορα συνδικάτα που αρχίζουν σιγά σιγά και έχουνε, για να μπορούμε και εμείς να καταλάβουμε και να τους βοηθήσουμε, αλλά για να τους βοηθήσεις χρειάζεται δουλειά πρέπει να αποκτήσουν εμπιστοσύνη γι' αυτό που μιλάμε, διότι έχουν τραβήξει τα πάνδεινα όλο αυτό το διάστημα που είναι στη χώρα μας τους έχουν εκμεταλλευθεί διάφοροι καλοθελητές από έλληνες μέχρι και ανθρώπους από τον τόπο τους. Διότι τώρα τελευταία ο μεσάζων είναι ο συμπατριώτης τους, δεν είναι πλέον ο έλληνας. Έχω βρει συνεργείο καθαρισμού που ήρθε η γυναίκα να κάνει καταγγελία και τη ρωτούσαμε ποια είναι η εργοδότης της και μας έλεγε το όνομα μιας συμπατριώτισσάς της, δηλαδή δεν είχε καμία σχέση με αυτήν που μάζευε τον κόσμο και τον πήγαινε εκεί πέρα. Εμείς κάθε δίμηνο περίπου κάνουμε ένα σεμινάριο, μαζεύουμε μετανάστες και τους μιλάμε για τα δικαιώματά τους και τι πρέπει να κάνουνε κάθε φορά που έχουν πρόβλημα. Αλλά αυτό για να γίνει και να φτάσουμε σε ένα επίπεδο καλό χρειάζεται και οι ίδιοι οι μετανάστες να οργανωθούνε για να διεκδικήσουν το μίνιμουμ των δικαιωμάτων τους. Εγώ δεν λέω ο έλληνας, γιατί ο έλληνας τραβάει τα ίδια. Μη νομίζετε ότι ο έλληνας είναι μια ξεχωριστή κατηγορία εάν πάμε αύριο το πρωί να κάνουμε ένα έλεγχο από Πειραιά μέχρι Αθήνα σε εστιατόρια το 80% είναι ανασφάλιστοι, είτε έλληνες, είτε μετανάστες. Και ξέρετε γιατί; Διότι δεν υπάρχει ελεγκτικός μηχανισμός και τη στιγμή που δεν υπάρχει αυτός ο μηχανισμός ο κάθε ένας κοιτάζει πώς να οικονομήσει από την κάθε πλευρά. Ευχαριστώ.

Συντονιστής, Βαξεβάνης Κωνσταντίνος: Από ότι καταλάβατε υπάρχουν μετανάστες θαμώνες του Μπαϊρακάρη κοινώς νταβατζήδες. Θυμάμαι όταν άνοιξαν τα σύνορα με την Αλβανία στα Γιάννενα κάναμε ρεπορτάζ. Πήγαν 100 μετανάστες στα ΚΤΕΛ να πάρουν λεωφορείο να πάνε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, όπου μπορούσαν και τους έβγαζαν πρώτα το εισιτήριο, τους βάζανε κανονικά και μετά το λεωφορείο, όπως ήταν για να μην κουραστούνε οι αστυνομικοί, σταματούσε στην αστυνομική διεύθυνση Ιωαννίνων και μπαίνανε μέσα και τους παίρνανε, και για όλα αυτά ακόμα φταίνε οι κακοί έμποροι βιοτέχνες; Θα μας πει τώρα ο κ. Καββαθάς.

Καββαθάς Γεώργιος,
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γενικής Συνομοσπονδίας
Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΕΣΕΒΕ)

Καλή σας μέρα κατ' αρχήν να σας ευχαριστήσουμε ιδιαίτερα για την πρόσκληση την σημερινή στο συνέδριο να μεταφέρω τον χαιρετισμό από τον Πρόεδρο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών και να ξεκινήσω από το θέμα που συζητάμε και



είναι πάρα πολύ σοβαρό και θα πρέπει να απασχολεί το σύνολο της κοινωνίας και σε κάθε επίπεδο. Η σημερινή πραγματικότητα, τόσο στην Ελλάδα, αλλά τόσο και στην Ευρώπη χαρακτηρίζεται από μία ραγδαία μεταβολή των κοινωνιών τους και αυτό είναι επακόλουθο της ανακατατάξεως των διεθνών και γενικά στην Ευρώπη, της πώσης των συνόρων, της κατάρτησης των συνόρων και της μεγάλης εισόδου οικονομικών μεταναστών από διαφορετικά μέρη με διαφορετική κουλτούρα, αλλά και ταυτόχρονα μπορούμε να πούμε, ότι όλη αυτή η αλλαγή που έχει πραγματοποιηθεί στην Ευρώπη, έχει αρχίσει και ευαισθητοποιεί από την άλλη πλευρά κάποιους ανθρώπους που σκέπτονται, ότι δεν μπορεί να υπάρχουν διακρίσεις και αυτές οι διακρίσεις δεν μπορούν να μπαίνουν στην επιχειρηματικότητα και στην επαγγελματική δραστηριότητα σε μια χώρα σαν τη δική μας. Άλλωστε είμαστε μια χώρα που πριν από μερικά χρόνια, μερικές δεκαετίες αν θέλετε, είμαστε χώρα εξαγωγής εργατικού δυναμικού. Σήμερα η χώρα είναι δέκτης μιας αυξανόμενης συνεχώς εισόδου ξένων οικονομικών μεταναστών είμαστε σταυροδρόμι στην Ανατολική Μεσόγειο, είμαστε η πύλη της Ευρώπης μεταξύ Αφρικής και Ασίας αυτό που πρέπει κατ' αρχήν, είναι να ενσωματώσουμε βέλτιστες τακτικές και να αποδεχτούμε την διαφορετικότητα στους χώρους εργασίας και η ΓΣΕΒΕ δεν θεωρεί ότι αποτελεί αυτό το γεγονός συμμόρφωση σε κανόνες ή σε νόρμες είτε εθνικές είτε ευρωπαϊκές, αλλά είναι η αναγκαία και η καλή συνθήκη για τον εκσυγχρονισμό και την αναμόρφωση της επιχειρηματικότητας στο σύνολό της. Στα πλαίσια αυτά ο ρόλος της πολιτείας και οι πολιτικές που πρέπει να εφαρμόσουνε είναι καθοριστικός πιστεύουμε όμως ότι δεν εξαρτάται ούτε από εκεί, ούτε από την απλή ενσωμάτωση ή την υιοθέτηση μόνο οδηγιών από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε κάθε περίπτωση η καθολική ανάγκη της κοινωνίας για την προσαρμογή στα νέα δεδομένα δεν αποτελεί μια κατάσταση που μπορεί άμεσα να τεθεί σε λειτουργία αλλά απαιτεί την σύνδεση πολλών συνισταμένων και παραγόντων που θα συνεργάζονται αρμονικά ώστε η καταπολέμηση των διακρίσεων να μην αποτελεί στόχο αλλά φυσιολογική πρακτική και συμπεριφορά που δεν θα υπάρχει ή θα εξασφαλίζεται μόνο ως αποτέλεσμα νομοθεσίας ή επιβολής κανόνων. Είναι νωπές άλλωστε σε όλους οι μνήμες, μερικούς μήνες πριν με τις ταραχές που είχαμε σε ευρωπαϊκές χώρες εκεί που η οικονομική πολιτική μπορεί να ξεπερνά την δική μας, δεν μπορούσαν όμως να αποφύγουν αυτή την γκετοποίηση των ομάδων του πληθυσμού που με μαθηματική ακρίβεια οδηγήθηκαν εξαιτίας της μη ενσωμάτωσής τους, σε ακραίες εκδηλώσεις. Η περιθωριοποίηση όλων αυτών των κοινωνικών ομάδων εκ των πραγμάτων είναι πολλές φορές αποτέλεσμα μίας κοινωνίας που είναι ανάλητη και αδιάφορη μπροστά στο διαμορφούμενο πρόβλημα, ανίκανη να το κατανοήσει, δηλαδή να κατανοήσει τη σημαντικότητά του τις επιπτώσεις που μπορεί είναι άμεσες ή και μακροπρόθεσμες πάντως είναι γεγονός ότι οι όποιες καταστάσεις θα μπορούν να έχουν απρόβλεπτες συνέπειες. Μερικές από αυτές τις αρνητικές επιπτώσεις θα μπορούσε να είναι η ξενοφοβία, ο ρατσισμός καθώς και μία πληθώρα αρνητικών συναισθημάτων τόσο σε ατομικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο πληθυσμού. Η εμφάνιση συμμοριών, η παραβατική ή και εγκληματική συμπεριφορά στα αστικά ως επί τω πλείστον κέντρα είναι πλέον μία πραγματικότητα που δεν μπορούμε να την αγνοήσουμε στρουθοκαμηλίζοντας και προσπαθώντας ακόμα να πείσουμε και τους ίδιους μας τους εαυτούς ότι δεν συμβαίνει τίποτα.

Είναι γνωστή σε όλους μας η εικόνα τους στις περιοχές γύρω από το γκέτο των Αθηνών,



οι οποίες μετά τη δύση του ηλίου δεν είναι προσβάσιμες στους πολίτες και αυτό είναι αποτέλεσμα του ότι ο παραβατισμός εστιάζει σε μία γκετοποιήση συγκεκριμένων περιοχών της Αθήνας, με σκοπό τον έλεγχο αυτών των περιοχών και αυτό είναι αποτέλεσμα κακής λειτουργίας δικής μας ως μονάδες καθένας, εξ ημών αλλά και της ίδιας της πολιτείας. Παρ' όλα αυτά αποτελεί την πραγματικότητα, ότι σε επίπεδο εθνικό οι περιπτώσεις εμφανής διακριτικής συμπεριφοράς τείνουν μειούμενες μέσα στις ανθρώπινες σχέσεις και είναι σε θετική κατεύθυνση και αυτό αποτελεί ένα γεγονός που απορρέει τόσο από το πρακτικό και θεσμικό επίπεδο που υιοθετήθηκε τόσο από την ευρωπαϊκή ένωση όσο και την Ελλάδα, με την υιοθέτηση και στήριξη προγραμμάτων και πρωτοβουλιών με κύριο στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων αλλά και οι κοινωνικοί εταίροι και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις μέσω της συμμετοχής τους αυτές τις πρωτοβουλίες και τους θεσμούς. Η Γενική Συνομοσπονδία Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος βασικός εκπρόσωπος των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα μετέχει άμεσα και δραστήρια σε όλες τις πρωτοβουλίες τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο με βασική θέση την άμεση καθολική ενημέρωση των μελών της για την υιοθέτηση των βέλτιστων πρακτικών ώστε να γίνεται κατανοητό ότι η πολυμορφία μέσα στους χώρους εργασίας δρα θετικά για την επιχείρηση και την επιχειρηματικότητα γενικότερα. Ανεξάρτητα πάντως από τη συγκρότηση της επιχείρησης, την εθνική ή ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η πλειοψηφία ή μεγάλο μέρος τουλάχιστον των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στη χώρα μας λειτουργήσει και λειτουργεί μέσα σε αυτά τα πλαίσια χωρίς να διακρίνει τους εργαζόμενους ανάλογα με το φύλο, τη θρησκεία, την εθνοτική καταγωγή την αναπηρία ηλικία ή γενετήσιο προσανατολισμό, καθώς η πραγματική συνεργασία μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων με τις αντίστοιχες εργατοϋπαλληλικές οργανώσεις, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις καθώς και την πολιτεία και τους αντίστοιχους φορείς, στα πλαίσια πολιτικών με παρεμβατική δράση έχει οδηγήσει σε ιδιαίτερα θετικές ενέργειες από την πλευρά των επιχειρήσεων, αναφορικά με την υιοθέτηση πρακτικών για την καταπολέμηση της διακριτικής μεταχείρισης.

Άλλωστε και σε επίπεδο ισότητας των δύο φύλων τρέχουν και προγράμματα για την γυναικεία επιχειρηματικότητα έτσι ώστε να μειωθεί και αυτό η πιο απλή διάκριση μεταξύ των φύλων στην χώρα μας. Ένα άλλο εργαλείο που πιστεύουμε ότι προωθεί άμεσα και αποτελεσματικά την εισαγωγή καλών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην επαγγελματική δραστηριότητα αποτελεί η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Η ΓΣΒΕ μέσα από τα θεσμοθετημένα όργανα στα οποία συμμετέχει παρακολουθεί και παρεμβαίνει ουσιαστικά στη διαμόρφωση πολιτικών για την μεγαλύτερη διείσδυση αυτών των πρακτικών στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι. Όλα όμως αυτά τα θέματα εντάσσονται μέσα στον γενικότερο κανόνα για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας που προωθούνται στα πλαίσια της διευρυμένης ευρωπαϊκής ένωσης μιας κοινωνίας των ευρωπαίων πολιτών απαλλαγμένη από τέτοιου είδους στρεβλώσεις, όπως αυτές των διακρίσεων σύμφωνα, μάλιστα με τα αναφερόμενα στην πράσινη βίβλο για το ζήτημα αυτό έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης και ειδικότερα στη χάραξη πολιτικής για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Πολύ σωστά επίσης αναφέρεται ότι η νομοθεσία δεν είναι παρά μόνο ένα από τα μέσα για τον αγώνα κατά των διακρίσεων και αυτό το λέμε, γιατί δεν θα θέλαμε να παρουσιάσουμε μια ρόδινη κατάσταση, είναι

βέβαιο ότι άστοχες πολιτικές έχουν οδηγήσει σε πολλές περιπτώσεις σε αύξηση φαινομένων, όπως αυτό της μαύρης εργασίας όπως είπε ο συνάδελφος προηγουμένως, της διακριτικής εκμετάλλευσης ατόμων μειονεκτικών κατά κανόνα ομάδων μεταναστών, εξαρτημένων από ουσίες σε παραεμπόριο, χωρίς καμία ουσιαστική προστασία και καμία ασφάλεια. Πρόσφατα αναδύθηκε μέσα από το φορολογικό νομοσχέδιο η νέα γενιά των εξηρημένων των ατόμων εντός εισαγωγικών "εξηρημένων", της γενιάς των 700 ευρώ, που εργάζονται με αποδείξεις παροχής υπηρεσιών μέσα από συμβάσεις έργων. Σε αυτό η ευθύνη στον ιδιωτικό τομέα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις είναι ελάχιστη ως μηδενική. Κύριος εκφραστής μιας τέτοιας πολιτικής είναι η ίδια η πολιτεία, οι περισσότεροι ΟΤΑ, οι περισσότερες κρατικές υπηρεσίες στα πλαίσια της μείωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων απέναντι στο κράτος, έχουν οδηγηθεί σε τέτοιου είδους λογικές, όπως επίσης θα πρέπει είναι και μια ευκαιρία να το πούμε, παρόλο που και εμείς ως γενική συνομοσπονδία τα χρησιμοποιούμε τα stage, τα λεγόμενα stage, και αυτά είναι μια μορφή καταπάτησης των εργατικών δικαιωμάτων των ατόμων και ιδιαίτερα των ατόμων που έχουν ανάγκη να εργαστούν. Τώρα δεν μπορώ να δεχτώ και δεν μπορεί να δεχτεί κανείς από δω φαντάζομαι ότι άνθρωποι 30 και 40 ετών μπαίνουν σε πολλά από τα stage για την απόκτηση της εργασιακής εμπειρίας.

Για την γενικότερη πάντως αντιμετώπιση των ζητημάτων που εγείρονται και όσον αφορά τις θέσεις και τις προτάσεις μας τονίζουμε ότι απαιτείται:

- Ενίσχυση από πλευράς πολιτείας των πρακτικών για την ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας, ώστε να αυξηθεί η απασχολησιμότητά τους, εντατικοποίηση των πολιτικών στήριξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ώστε να αυξηθούν τα ποσοστά εκπροσώπησης των ομάδων που εκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας, όπως είναι οι άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας, όπως είναι γυναίκες, όπως είναι άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Ενίσχυση των πρωτοβουλιών της μορφής equal με επιδότηση από την ευρωπαϊκή ένωση
- Ενίσχυση των φορέων για την ενημέρωση της κοινωνίας κατά των διακρίσεων κάθε μορφής, ξενοφοβίας και ρατσισμού

και πρέπει να είναι μακριά από μας κάτι τέτοιο γιατί εμείς ως λαός σας είπα και προηγουμένως, ότι πριν από μερικές δεκαετίες σταματήσαμε να εξάγουμε εργατικό δυναμικό. Έχουμε ζήσει σαν λαός όλοι στην οικογένειά μας... όλοι στο περιβάλλον μας έχουμε ανθρώπους που ήταν μετανάστες. Έχουμε αντιληφθεί τον ρατσισμό που έχουν δεχθεί αυτοί από τις χώρες υποδοχής και πρέπει εμείς και με τη φιλοσοφία μας και με τον πολιτισμό μας ως έλληνες να φύγουμε μακριά από τις έννοιες ρατσισμός και ξενοφοβία, με κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση των πολιτών από μικρή ηλικία ώστε να κατανοηθεί ο θετικός αντίκτυπος της αποδοχής διαφορετικότητας κατά των διακρίσεων ενίσχυση των πρωτοβουλιών και επέκταση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εργασιακής εμπειρίας σε μειονεκτικές ομάδες, αποτελεσματικό διάλογο μεταξύ φορέων κοινωνικών εταιρών και πολιτείας ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων χωρίς καμία μορφή διάκρισης. Τελιώνοντας θα ήθελα να τονίσω, ότι η προσπάθεια κατά των διακρίσεων πρέπει να είναι συνεχής και προς κάθε κατεύθυνση η ΓΣΒΕ και το σύνολο των μικρών επιχειρήσεων που εκπροσωπεί έχουμε έμπρακτα αποδείξει με την απορρόφηση χιλιάδων εργαζομένων ανεξάρτητα από κάθε μορφής διάκριση, την



απόλυτα θετική στάση, όσον αφορά στην αποδοχή της διαφορετικότητας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Θεωρούμε ότι θα ήμαστε πάντα στο πλευρό πάντα τέτοιων προσπαθειών περιμένουμε και τα αποτελέσματα του συνεδρίου, έτσι ώστε να συνεχίσουμε την κοινή προσπάθεια σας ευχαριστώ πολύ.

Συντονιστής, Βαξεβάνης Κωνσταντίνος: Σας ευχαριστώ πολύ κ. Καββαθά, ο κ. Καββαθάς ανέφερε ένα πολύ σημαντικό θέμα που θέλω και εγώ να αναφέρω: της ιστορίας με τα μπλοκάκια.....είναι αυτό που μαστίζει και τον δικό μας τον λαό, το δημοσιογραφικό, και φτάνει σε επίπεδα ρατσισμού. Είναι δηλαδή οι μπλοκάκιδες οι άνθρωποι δηλαδή που υπογράφουν μια σύμβαση εργασίας για συγκεκριμένο χρόνο και πραγματικά νομίζω είναι τραγικό και πρέπει να λυθεί αυτή η ιστορία. Παραδείγματα φορέων που κάνουν χρήση τέτοιων πρακτικών είναι οι ΟΤΑ, τα Υπουργεία, όλος ο κρατικός μηχανισμός...και το κράτος δεν φτιάχνει ένα νόμο για τη εξάλειψη αυτού

Καββαθάς Γεώργιος: Θα κάνω μία παρατήρηση στο θέμα που ανέφερε ο κ. Αλεβυζάκης. Συγγνώμη που ξαναπαρεμβαίνω σε ότι αφορά τους ελέγχους του ΣΕΠ έχετε απόλυτο δίκαιο και το τραγικότερο των ελέγχων είναι ότι ουσιαστικά πάνε εκεί στις απογεγραμμένες επιχειρήσεις, δεν πάνε εκεί που οι επιχειρήσεις είναι ανυπόγραφες και εκεί παρατηρείται η απασχόληση είτε ελλήνων, είτε ξένων χωρίς κανένα εργασιακό ουσιαστικά δικαίωμα, ευχαριστώ.

Κορομάτζου Μυρτώ, Συντονίστρια Προγράμματος Prisma Plus (EPT AE)

Καλημέρα και από μένα και σας ευχαριστώ πολύ για την πρόσκλησή σας αποφάσισα να μιλήσω για την διαφορετικότητα και το έργο του PRISMA PLUS του ψηφιακού καναλιού της EPT που εκπέμπει από το Μάρτιο του 2006 και τη συμβολή του στη διαφορετικότητα στην προσπάθειά του για την αποδοχή του διαφορετικού και για την καταπολέμηση των διακρίσεων που έχει κάνει ως τηλεοπτικό κανάλι. Ξέρετε ότι ο χώρος των μέσων μαζικής ενημέρωσης παίζει αρκετά μεγάλο ρόλο στη διαμόρφωση της εικόνας των κοινωνικών ομάδων, είτε πρόκειται θρησκευτικές, φυλετικές κ.λπ. διακρίσεις. Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης αποτελούν μέσα της διαμόρφωσης της κοινής γνώμης στα θέματα αντιμετώπισης της διάκρισης στην ελληνική κοινωνία. Θεωρητικά λέγεται ότι η τηλεόραση είναι ο καθρέφτης της κοινωνίας μας. Δεν είμαι σίγουρη αν αυτό ισχύει ακριβώς αυτό που προσπαθήσαμε εμείς να κάνουμε στο Prisma, δεν εννοώ ότι φυσικά το έχουμε ακόμα καταφέρει, αλλά ο στόχος μας είναι ότι όντως προσπαθούμε να κάνουμε την τηλεόραση να είναι ο καθρέφτης, της κοινωνίας. Προσπαθήσαμε να κινηθούμε σε δύο διαφορετικούς άξονες, ούτως ώστε να καταπολεμήσουμε τις διακρίσεις και να καταλήξουμε και στην αποδοχή του διαφορετικού. Ο πρώτος δρόμος στον οποίο κινηθήκαμε είναι η διασφάλιση του δικαιώματος της ισότιμης πρόσβασης των πολιτών στην πληροφορία, στην ενημέρωση, στην επιμόρφωση και την ψυχαγωγία, ούτως ώστε να είναι έτοιμος και να είναι σε θέση να συμμετέχει ισότιμα στην πολιτική και πολιτιστική ζωή του τόπου. Έτσι για το στόχο αυτό έχουμε αναπτύξει υπηρεσίες πρόσβασης, οι οποίες είναι ο υποτιτλισμός για άτομα με προβλήματα ακοής και η ταυτόχρονη ερμηνεία στην ελληνική νοηματική γλώσσα. Έχουμε καταφέρει μέσα στο πρόγραμμα να καλύψουμε αρκετά έκτακτα γεγονότα,





με ταυτόχρονη διερμηνεία στην ελληνική νοηματική γλώσσα για τα άτομα με προβλήματα ακοής. Ως προς το κανάλι οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται σε κάθε είδους πρόγραμμα, παιδικές εκπομπές, και φυσικά στις ειδήσεις, είμαστε αρκετά μακριά από το στόχο μας ακόμα, έχουμε καταφέρει να καλύψουμε τις ανάγκες μιας μικρής μόνο ομάδας, και σίγουρα στα άμεσα σχέδια μας, ίσως στα τέλη του 2009 να καταφέρουμε να δώσουμε πρόσβαση σε προγράμματα και σε άτομα με προβλήματα όρασης μέσω της ακουστικής περιγραφής και με την βοήθεια της τεχνολογίας και σε ταυτόχρονο υποτιτλισμό για να εξυπηρετούμε και τα άτομα που δεν έχουν την ελληνική νοηματική γλώσσα ως τη μητρική τους γλώσσα.

Ο υποτιτλισμός έχει αποδειχθεί στο εξωτερικό τουλάχιστον που εφαρμόζεται εδώ και πάρα πολλά χρόνια, ότι δεν βοηθά ή δεν εξυπηρετεί μόνον τα άτομα με προβλήματα ακοής, αλλά εξυπηρετεί και άτομα με μαθησιακές δυσκολίες άτομα, που δεν έχουν τα ελληνικά ως πρώτη γλώσσα τους, οπότε είναι ένα μεγάλο θέμα για μας και η βελτίωσή του καθώς και η δυνατότητα να το παρέχουμε σε όλο το εύρος του προγράμματος είναι σίγουρα ένας μεγάλος στόχος. Απώτερος στόχος βέβαια είναι οι υπηρεσίες αυτές που παρέχονται αυτή τη στιγμή στο PRISMA PLUS να διοχετευτούν και στα άλλα κανάλια. Το Prisma αυτή τη στιγμή λειτουργεί κατά κάποιο τρόπο ως πιλοτικό πρόγραμμα ώστε να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν στο μέλλον οι υπηρεσίες αυτές. Τώρα ο δεύτερος άξονας στο πρόγραμμα του Prisma Plus για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αποδοχή της διαφορετικότητας είναι η κατάρριψη των στερεοτύπων και αντιλήψεων που υπάρχουν για τα συγκεκριμένα άτομα με αναπηρία μέσα από το περιεχόμενο εκπομπών ή προγραμμάτων που εμφανίζει η τηλεόραση τις περισσότερες φορές. Όπου προβάλλονται άτομα με αναπηρία σε τηλεοπτικές εκπομπές παρουσιάζονται ως υπερήρωες ή οι νικητές της ζωής ή το άλλο άκρο τα θύματα που προκαλούν τον οίκτο του τηλεθεατή. Δεν θα αναφερθώ σε παραδείγματα. Σίγουρα έχετε όλοι σας παρακολουθήσει ρεπορτάζ που παρουσιάζουν τα άτομα με αναπηρία με διαφορετικό τρόπο. Η συνειδητή πρακτική του Prisma Plus είναι η παρουσίαση αυτών των ομάδων χωρίς να μειώνουμε τον κοινωνικό τους ρόλο, στόχος μας είναι η αποφυγή των γενικεύσεων και των προκαταλήψεων, η προβολή των ομάδων και των ατόμων με αναπηρία ως καλλιτέχνες, αθλητές επαγγελματίες κ.λπ. και δίνοντας κατά κύριο λόγο στα άτομα με αναπηρία το δικαίωμα να αυτοπροσδιοριστούν. Επιχειρούμε τώρα προβάλλοντας το έργο και τη δράση οργανώσεων και δικαιωμάτων ατόμων με αναπηρία κατά κύριο λόγο να φέρουμε στο προσκήνιο τις ομάδες αυτές, που τον περισσότερο καιρό άγνωστες παραμένουν στο τηλεοπτικό τοπίο. Πρώτον λοιπόν να γίνουν δεκτές και το δεύτερο να αποκτήσουν μια τρισδιάστατη παρουσία, από όπου, από εκεί και πέρα μπορούμε να προχωρήσουμε στην αναγνώριση και την αποδοχή της διαφορετικότητας να κάνουμε τα θέματα αυτά γνωστά μέσα από τις ενημερωτικές εκπομπές. Ο τρίτος άξονας που κινούμαστε εμείς, (και με μεγάλη μου χαρά είδα στον οδηγό που εκδόθηκε από το δίκτυο στο κεφάλαιο με τις χρήσιμες πηγές αναφορές και πληροφορίες σε θέματα τέχνης που προτείνουμε στο κοινό) είναι τα ντοκιμαντέρ που έχουν προβληθεί στο Prisma Plus στο προηγούμενο διάστημα. Όποτε ένας από τους άλλους άξονες στους οποίους κινούμαστε είναι η πληροφόρηση και η ευαισθητοποίηση μέσα όχι πλέον από ενημερωτικές εκπομπές, αλλά από ταινίες ή ντοκιμαντέρ που καταγράφουν τις εμπειρίες της αναπηρίας και πληροφορούν και ευαισθητοποιούν το κοινό με καθημερινά πραγματικό και αληθινό τρόπο. Τα ντοκιμαντέρ

αυτά είναι προβεβλημένα είτε σε ελληνικά ή διεθνή φεστιβάλ και προβάλλουν ξανά την αναπηρία με την τρισδιάστατη αυτή μορφή, όπως σας είπα. Για την επιλογή τώρα των προγραμμάτων αυτών συνεργαζόμαστε με το Φεστιβάλ που διοργανώνεται εδώ και δύο χρόνια στην Αθήνα, που προβάλλει άτομα με αναπηρία καθώς και επιλέγουμε, ότι καλύτερο κυκλοφορεί στην Ευρώπη από ντοκιμαντέρ. Κλείνοντας θέλω να τονίσω ότι απέχουμε πάρα πολύ από το σημείο που θέλουμε να βρισκόμαστε, τόσο στο θέμα της προσβασιμότητας, όσο και στο θέμα του περιεχομένου, απλά πιστεύω ότι με το εγχείρημα αυτό του Prisma Plus και την τηλεοπτική προσπάθεια έχει γίνει ένα πρώτο βήμα, έχουν αρχίσει να προβάλλονται θέματα και ίσως υπάρχει ελπίδα να εμπλουτιστεί το τηλεοπτικό μας πεδίο. Ευχαριστώ.

Συντονιστής Βαξεβάνης Κωνσταντίνος Δημοσιογράφος: Αν πιστέψω την κυρία Καραμάντζου ότι η τηλεόραση είναι ο καθρέφτης της ελληνικής κοινωνίας, τότε η Ελλάδα είναι σίγουρα μία μεσογειακή χώρα που έχει ξανθές ψηλές, με υψηλό δείκτη IQ ικανό να της κάνει ταυτόχρονα να μασάνε τσίχλα και να περπατάνε. Η κυρία Ευγενία Λιανού υπεύθυνη διοίκησης ολικής ποιότητας

Λιανού Ευγενία,

Υπεύθυνη Διοίκησης Ολικής Ποιότητας επιχείρησης COCOMAT

Καταρχάς να σας ευχαριστήσω που μας καλέσατε είναι σημαντικό για μας με μεγάλη χαρά να στηρίζουμε τέτοιες πρωτοβουλίες για να είμαι ειλικρινής, δεν ξέρω, σήμερα από το πρωί που ξύπνησα είχα μία κρίση ειλικρίνειας. Όσο είμαι εδώ θα παραμείνω ειλικρινής. Στα πλαίσια λοιπόν αυτής της κρίσης ήθελα να πω ότι πριν από τρία τέσσερα χρόνια είχα πάρει την απόφαση και το είχα συζητήσει και με την εταιρία και είχα καταφέρει να την πείσω ότι δεν θέλω να συμμετάσχω σε ημερίδες ξανά, δεν θέλω να ξαναπούμε ποιοι είμαστε, τι κάνουμε, γιατί είχα αρχίσει να απογοητεύομαι, να θυμώνω να μη βλέπω αποτελέσματα. Τώρα δεν ξέρω γιατί, έχω αρχίσει πάλι να βλέπω διαφορετικά τα πράγματα. Πάντως πιστεύω, ότι έστω και αργά κάνουμε βήματα βελτίωσης.

Ακούσαμε λοιπόν πριν ότι υπάρχουν καλές και κακές εταιρίες. Εγώ θα προσπαθήσω να σας πω κάποια πράγματα για τον τόπο μας όχι στα θέματα της καλής εταιρίας, αλλά μιας εταιρίας που προσπαθεί να είναι καλή πρώτα πρώτα για την ύπαρξή της. Δεν ξέρω αν γνωρίζετε γενικώς την εταιρία, θα κάνουμε καλές πωλήσεις...! Λοιπόν η εταιρία για όσους γνωρίζουν, ξεκίνησε σαν παραμυθάκι όταν το 1989 τρεις φίλοι αποφάσισαν να δημιουργήσουν την καλύτερη εταιρία στον κόσμο. Όχι την μεγαλύτερη και την πιο κερδοφόρα, θα το καταφέρουμε και αυτό τελικά, αλλά αυτό που ήταν στην αρχή στο μυαλό τους, ήταν να είναι η καλύτερη και η λέξη καλύτερη συνδέεται με την ποιότητα, είτε αυτή έχει να κάνει με την καθαριότητα, είτε με την διαχείριση των ανθρώπων, είτε με την προσέγγιση των πελατών. Πάντως ήθελαν να φτιάξουν την καλύτερη εταιρία! Το 1989 στα Πατήσια ξεκίνησε μια μικρή οικογενειακή εταιρία που λάνσαρε ένα καινούργιο και πρωτοποριακού τύπου στρώμα χωρίς μέταλλα χωρίς ελατήρια, πολύ καινούργιο, πολύ καινοτόμο και πολύ διαφορετικό, την εταιρία την βάφτισαν Cocomat από τις λέξεις κοκοφοίνικας και ματρες το στρώμα. Και το όραμά τους αφενός να κατακτήσουν την κορυφή σε παγκόσμιο επίπεδο στην κατασκευή φυσικών προϊόντων ύπνου. Εντάξει μπορεί να



ακούγεται πολύ, αλλά όραμα είναι, πρέπει να είναι έτσι και κάτι ακόμα. Όμως η συμμετοχή στη διαμόρφωση μιας αειφόρου παιδείας που θα ταιριάζει σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους ανεξάρτητα από την εθνικότητα, το χρώμα, την θρησκεία, το φύλο, τη φυλή και τη σωματική αδυναμία, αυτό ήταν το όραμα αυτών των τριών ανθρώπων που ξεκίνησαν πριν από 19 χρόνια αυτή την εταιρία. Η εταιρία λοιπόν, που ξεκίνησε με αυτό το όραμα, αρχές και αξίες βασιζόμενη στην αειφόρο ανάπτυξη εστιαζόμενη σε τέσσερις βασικούς άξονες στα φυσικά προϊόντα, τους ικανοποιημένους πελάτες, τους εργαζόμενους και το ικανοποιημένο κοινωνικό σύνολο, μεγάλωσε. Αυτή τη στιγμή έχει πάνω από 30 καταστήματα σε όλη την Ελλάδα έχει καταστήματα στην Ευρώπη, στην Κύπρο, στην Ισπανία, στην Ολλανδία στο Βέλγιο υπάρχουν καταστήματα στην Κίνα και ένα εργοστάσιο παραγωγής εκεί, έχουμε στην Σαουδική Αραβία στην Τζέντα κάτι συζητάμε για Βραζιλία, για Ιρλανδία, για Γαλλία και Ιταλία. Πάντως δεν τα λέω όλα αυτά για να σας εντυπωσιάσω, αλλά θέλω μετά στα πλαίσια αυτής της κρίσης ειλικρίνειας να σας αποκαλύψω δύο μυστικά. Έχοντας όπως είπαμε σαν στόχο την κατάκτηση της κορυφής ευτυχώς η εταιρία κατάλαβε πολύ νωρίς ότι το μόνο συντηρητικό πλεονέκτημα είναι πλέον ο ανθρώπινος παράγοντας, γιατί πολύ απλά οι άλλοι παράγοντες οι υλικοί πόροι, αλλά και η τεχνογνωσία βρίσκονται πάρα πολύ εύκολα.

Οι υλικοί πόροι ακόμα πιο εύκολα, γιατί οι τράπεζες είναι πολύ ευνοϊκές σε χρηματοδοτήσεις, αντίστοιχα και η τεχνογνωσία κυκλοφορεί, ρέει παντού, από το internet μέχρι οποιαδήποτε άλλη πηγή θέλουμε να βρούμε. Το μόνο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα είναι ο ανθρώπινος παράγοντας. Το μόνο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που δεν αντιγράφεται δεν μεταφέρεται και που τελικά κάνει τη διαφορά. Γιατί μεταφέρουμε, ό,τι μεταφέραμε στην εταιρία γιατί πρώτα απ' όλα έχουμε πάθος. Αν εκτός από στρώμα θέλαμε να κάνουμε μια μεταγραφή στην εταιρία, να ξέρετε, ότι αν δεν ταιριάζετε απόλυτα με την κουλτούρα και την φιλοσοφία αυτή, αν δεν είστε κόκοματ, δεν γίνεται να δουλέψουμε μαζί. Καταλαβαίνουμε, επίσης, γιατί η ηγεσία είναι δεσμευμένη. Είναι παντού. Στηρίζει αυτές τις προσπάθειες, αν η ηγεσία δεν τις στηρίζει αυτές τις προσπάθειες σε καμία εταιρία δεν μπορούν να λειτουργήσουν. Πρέπει πρώτα-πρώτα η ηγεσία να δώσει τις σωστές κατευθύνσεις. Γιατί έχουμε καινοτομία, πιστεύουμε στην επικοινωνία, επικοινωνούμε άμεσα συνεχώς! Έχουμε ανοιχτές πόρτες δεν υπάρχουν κλειστά κανάλια επικοινωνίας μπορείτε οποιαδήποτε στιγμή οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή πελάτης να μιλήσει με οποιονδήποτε στην εταιρία. Τόσο απλά. Ένα μυστικό λοιπόν είναι αυτό, ότι όλα τα πράγματα γίνονται πάρα πολύ απλά, αρκεί να το πιστεύουμε και να το καταλάβουμε. Γιατί πρέπει να κινηθούμε με αυτόν τον τρόπο, το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας είναι λίγο περίεργο. Είναι ένα πολύ ανατρεπτικό πάζλ ανθρώπων. Το 54% περίπου των εργαζομένων είναι πρόσφυγες, παλινοστούντες κυρίως από τις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, από Τουρκία από άλλες ανατολικές χώρες, γιατί η έδρα της εταιρίας βρίσκεται στην Ξάνθη. Ένα 12% είναι άτομα με αναπηρία, γιατί επιλέξαμε να είμαστε πολυπολιτισμικοί, διαφορετικοί. Γιατί να έχουμε 13 εθνικότητες και 9 θρησκείες και γιατί να είμαστε τόσο ανομοιογενείς; Γιατί όπως είπαμε τα πράγματα γίνονται απλά. Όπως αναφέραμε η έδρα της εταιρίας βρίσκεται στην Ξάνθη. Η Μητρόπολη της Ξάνθης μας πλησίασε και μας είπε, ότι υπάρχει ένα κέντρο ψυχολογικής υποστήριξης που φιλοξενεί κάποια παιδιά με σύνδρομο Ντάουν και αν θα μπορούσαμε να απασχολήσουμε κάποια



άτομα στην επιχείρηση το 1992. Ο πρώτος εργαζόμενός μας λοιπόν στο εργοστάσιο στην Ξάνθη εξακολουθεί να δουλεύει εκεί και είναι ο Γιώργος. Ο Γιώργος έχει σύνδρομο Ντάουν εργάζεται στην εταιρία, και πλέον επειδή η κοινωνικοποίηση συμβάλλει πάρα πολύ σε αυτές τις περιπτώσεις, ζει σχεδόν ανεξάρτητος και φυσικά είμαστε πάρα πολύ ευχαριστημένοι από την συνεργασία. Γιατί λοιπόν αυτό; Όχι γιατί είχαμε σκοπό να γίνουμε πάρα πολύ καλοί και να πάμε στον παράδεισο. Δεν πρέπει να ενοχοποιούμε, πρέπει να από-ενοχοποιήσουμε την εταιρία από το κέρδος. Μια εταιρία πρέπει να έχει κέρδη και πρέπει να έχει και ανθρώπους που ταιριάζουν με το προφίλ μιας κενής θέσης που θέλουν να προσλάβουν. Αυτό είναι ένα δεύτερο πολύ απλό μυστικό λοιπόν, ότι εμείς δεν κάνουμε τίποτε άλλο από τεστ στην εταιρία και επιλέγουμε ανθρώπους με βάση τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Τίποτα περισσότερο, τίποτε λιγότερο. Αυτό μας προφύλαξε στο να μην απορρίπτουμε κανένα πριν τον δούμε και πριν συζητήσουμε μαζί του, γιατί πολλές φορές ανακαλύψαμε μικρά ή μεγάλα ταλέντα ανάμεσα σε άτομα που σε άλλες εταιρίες τα βιογραφικά τους τα πήγαν κατευθείαν στην αρχειοθέτηση, σε ένα ντοσιέ, κάπου. Λοιπόν αυτό είναι το πολύ απλό πράγμα που κάνουμε εμείς, εξετάζουμε τους υποψήφιους με βάση γνώσεις και δεξιότητες. Δεν μας ενδιαφέρει το χρώμα τους, δεν μας ενδιαφέρουν τα εξωτερικά τους χαρακτηριστικά, δεν μας ενδιαφέρει αν είναι ξανθιές με σλικόνη αν και κάποιοι στην εταιρία θα τις προτιμούσαν. Εντάξει όλοι θα προτιμούσαμε κάτι τέτοιο, αλλά δεν είναι αυτό το κριτήριο μας, γιατί είμαστε και εταιρία που θέλουμε να πηγαίνει καλά. Καταφέραμε να δημιουργήσουμε ένα οικογενειακό περιβάλλον, καταφέραμε να μιλάμε στη γλώσσα του καθενός. Είμαι τριάντα. Στα 22 μου όταν ξεκίνησα στην εταιρία, δεν γνώριζα τίποτε σχετικό με το ποδόσφαιρο, όταν βέβαια έπρεπε να μιλήσουμε με τους οδηγούς μας, να μιλήσουμε για συστήματα διοίκησης να οργανώσουμε τη δουλειά τους, να φτιάξουμε κάποια έντυπα να συγκεντρώσουμε πληροφορίες, έπρεπε να μιλήσουμε την ίδια γλώσσα και η γλώσσα που ενώνει, όσους διχάζει, είναι το ποδόσφαιρο. Αυτή τη στιγμή, λοιπόν, ξέρω πολύ περισσότερο από οποιονδήποτε άλλον. Λοιπόν, είμαι σίγουρη, κάνουμε πολύ απλά τα πράγματα, για μας αυτή είναι η καθημερινότητά μας. Είναι μέσα στην καθημερινότητά μας να προσπαθούμε να εμπλέξουμε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όλους τους εργαζόμενους, την καθαρίστρια και το διευθυντή, το γενικό διευθυντή της εταιρίας μαζί στο ίδιο τραπέζι, γιατί και κείνη ξέρει πάρα πολλά πράγματα που δεν τα ξέρουμε εμείς και ευτυχώς έχουμε ανακαλύψει, ότι ο μόνος τρόπος για να ανακαλύψουμε τη σοφία, είναι να περάσουμε μέσα από τη γνώση όλων των συνεργατών μας.

Οι έρευνες λένε ότι τα οφέλη που προκύπτουν από την πρόσληψη ατόμων από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες για τους εργοδότες σχετίζονται με την αύξηση της φήμης, την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων, γιατί προφανώς διαφορετικοί άνθρωποι θα μας δώσουν διαφορετικές προοπτικές, διαφορετικές προτάσεις για να λύσουμε τα όποια προβλήματα. Καλύτερη κατανόηση της αγοράς, αύξηση των ευκαιριών ανάπτυξης και τελικά αύξηση και του κέρδους. Αντίστοιχα για τους εργαζόμενους όταν δουλεύουν σε ένα πολυπολιτισμικό, σε ένα διαφορετικό περιβάλλον, η εργασία τους αποκτά μεγαλύτερο ενδιαφέρον λόγω των πολιτισμικών διαφορών, υπάρχει μεγαλύτερη παρακίνηση πιο υγιείς εργασιακές σχέσεις μεγαλύτερη αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, πιο ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Άρα είναι μία σχέση όπου όλοι κερδίζουν από αυτό. Στην ουσία σκεφτήκαμε λίγο πιο εγωιστικά. Σκεφτήκαμε, επειδή φτιάχνουμε τα καλύτερα στρώματα

στον κόσμο, πρέπει να κοιμόμαστε και καλά και αυτό κάνουμε. Θέλουμε να κοιμόμαστε ήσυχοι τα βράδια και πιστεύουμε, ότι ο καθένας θα κοιμάται πιο ήσυχος το βράδυ και ίσως χρειαστεί να κάνουμε λιγότερα συνέδρια και λιγότερες ημερίδες αν σκεφτούμε στις δουλειές μας ή στις δουλειές των γνωστών ή των φίλων μας πόσοι άνθρωποι από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες εργάζονται; Πόσο τους έχουμε προτρέψει να στραφούν προς αυτή την κατεύθυνση; Αν ο καθένας μας στο εργασιακό του περιβάλλον φρόντιζε να μεταφέρει αυτή την άποψη, θα είχαμε και λιγότερα προβλήματα μη ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Είναι θέμα αφενός κουλτούρας και παιδείας και -εκτός από ειλικρινής θα ήμουν και κακιά σίγουρα- κουλτούρας και παιδείας των εργοδοτών, είναι θέμα ενημέρωσης. Μερικές φορές είναι και θέμα κακής στάσης κάποιων εργαζομένων, γιατί δεν είμαστε όλοι πάρα πολύ καλοί και δεν σημαίνει ότι κάποιος, επειδή ανήκει σε κάποια διαφορετική ομάδα είναι εξ ορισμού και ο καλύτερος εργαζόμενος για μία επιχείρηση. Και εγώ προσωπικά έχω ζητήσει κάποια άτομα να αλλάξουν αντιμετώπιση ή να αποχωρήσουν από την επιχείρηση, δεν σημαίνει, ότι κάποιος επειδή ανήκει σε κάποια διαφορετική ομάδα, είτε δεν κρίνεται, είτε δεν αξιολογείται. Αυτό που εμείς θεωρούμε ότι είναι το πιο σημαντικό που κάνουμε, είναι ότι απλά, ότι δεν απορρίπτουμε κανένα από την αγορά εργασίας. Αυτό που τελικά καταλήγουμε να πιστέψουμε είναι, ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας δεν είναι απλά ένα έργο, είναι ένα ταξίδι, διότι τελικά η επιχειρηματικότητα καταλήγει στη λογική, στους αριθμούς δηλαδή. Αλλά πρέπει πρώτα από όλα να περάσει από την ψυχή και την καρδιά των εργοδοτών. Ευχαριστώ.

Συντονιστής: Κυρία Λιάνου να πηγαίνετε στα συνέδρια είστε διαφήμιση για την εταιρία σας, έχουμε υπερβεί τον χρόνο πέντε λεπτά, λοιπόν ο κ. Peter Michel Heilmann, Πρόεδρος του Eurocharity, το οποίο είναι - Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Peter Michel Heilmann,

Πρόεδρος Eurocharity, - Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Συγχωρέστε καταρχάς για τα ελληνικά μου, γιατί είμαι και εγώ μέλος της διαφορετικότητας, είμαι Ολλανδός και τα ελληνικά μου είναι η τρίτη γλώσσα μετά την μητρική μου, τα Ολλανδικά και μετά τα Αγγλικά. Άρα όταν κάνω κάποια λάθη κατά τη διάρκεια της ομιλίας μου, είτε να με σταματήσετε και να με διορθώσετε, είτε να με συγχωρέσετε για αυτά. Καταρχήν σας ευχαριστώ πολύ για την πρόσκληση μου άρεσε πολύ αυτό που είπε ο κ. Καββαθός για την σημαντικότητα της ελληνικής κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα και πολύ μου άρεσε επίσης τα σχόλια του κ. Βαξεβάνη για την εμπειρία του στην Αφρική. Εγώ μεγάλωσα στην Αφρική, ήμουν ένας πολύ ξανθός πιο ξανθός από σήμερα, είχα σχεδόν άσπρα μαλλιά και όλοι -μα ειλικρινά όλοι- ήταν με άλλα μαλλιά, ας το πω έτσι, τελείως διαφορετικά, άλλα μαλλιά και νομίζαν, ότι εγώ είχα χρυσά, ότι ήταν χρυσό αυτό και ήθελαν να το κόψουν για να γίνουν πλούσιοι. Συνέχεια έπρεπε να είχα προστασία γύρω μου γιατί με πλησίαζαν. Σήμερα η ομιλία μου ως πρόεδρος της UHRD θα είναι για την διαφορετικότητα στην εργασία ως στοιχείο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Κατ' αρχάς η διαφορετικότητα στην εργασία και οι κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες έχουν ξεχωρίσει - αριστερά είναι η κοινωνία των πολιτών και δεξιά από την πλευρά της



ευρωπαϊκής ένωσης και την αγορά αν θέλετε. Από αριστερά έχουμε την αλλαγή της δυναμικής του καταναλωτικού κοινού, αυξημένος ανταγωνισμός σε παγκόσμιο επίπεδο, αυξημένη ζήτηση για διαφάνεια και υπευθυνότητα από όλους μας και από δεξιά οι εντάσεις στην ευρωπαϊκή ένωση σε σχέση με θέματα οικονομικών μεταναστών, αλλαγή δημογραφικών σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο και τη διεύρυνση της ευρωπαϊκής ένωσης που όλο και περισσότερο μεγαλώνει και έχουμε φτάσει ήδη στις 27 χώρες. Οι Ολλανδοί ήταν τότε από τους ιδρυτές, που ξεκινήσαμε με 15 χώρες έχουν φτάσει και πάμε στις 30 σιγά-σιγά. Η διαχείριση της διαφορετικότητας στην εργασία και θέλω στο τέλος της ομιλίας μου να σας δώσω 3 παραδείγματα από δύο πολυεθνικές εταιρίες και μία ελληνική εταιρία, για να μην το παρουσιάσω μόνο στη θεωρία, συνδέεται άμεσα με το σύνολο των πρακτικών οι οποίες γνωρίζω και δίνουν αξίες στις διαφορές εθνικότητα- φύλο- θρησκεία- σεξουαλικές προτιμήσεις- ηλικία κ.λπ. Οι διαφορές ανάμεσα στους ανθρώπους στο χώρο εργασίας και στην αγορά μπορούν να αποτελέσουν ευκαιρίες επιχειρηματικότητας αυτό που έλεγε και η Ευγενία. Υπάρχει στο τέλος της παρουσιάσής μου μία επιχείρηση η "Piscines Ideales" που είναι μία κατασκευαστική εταιρία που φτιάχνει πισίνες, που ειλικρινά εντυπωσιάστηκα πολύ, όταν ανακάλυψα ότι η εταιρία στο προσωπικό δίνει δυνατότητα, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να ξεκινήσουν μία δική τους εταιρία με 100% στήριξη της εταιρίας και με μόνη προϋπόθεση να συνεργαστούν με την εταιρία αυτή. Η κοινωνική εταιρική ευθύνη έχει βασικούς πυλώνες και η σύνδεση με τη διαφορετικότητα στην εργασία έχει τρεις πυλώνες, έχει την κοινωνία, το περιβάλλον και το ανθρώπινο δυναμικό.

Όπως λέγαμε προηγουμένως, και συμφωνώ με αυτό που έλεγε η Ευγενία μετράει πάρα πολύ ο άνθρωπος παράγοντας και στην κοινωνία κάθε επιχείρηση ζει, εργάζεται και λειτουργεί μέσα στην κοινωνία. Επίσης έχει ευθύνη προς το περιβάλλον και το φυσικό και το εργασιακό περιβάλλον και δρα και κερδίζει μάλιστα μέσα στην κοινωνία από τους ίδιους με τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που προσφέρει. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα που μπορεί να καθορίσει το έργο ενός οργανισμού ή μιας εταιρίας είναι επομένως απαραίτητο να αποτελεί βασικό στοιχείο της ευθύνης μίας επιχείρησης. Η διατήρηση μέσω της ικανοποίησης των κατάλληλων στελεχών στις κατάλληλες θέσεις αποτελεί καταλύτη για την κεκτημένη πορεία και τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Η Ευγενία θέτει κάποια πολύ θετικά θα έλεγα αποτελέσματα από την εταιρία Cosomat το τι μπορεί να φέρει σε μία εταιρία, μία φιλική βιώσιμη πολιτική. Στο θέμα αυτό και ένα οικογενειακό ανθρώπινο διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον και ενώ ταυτόχρονα μπορεί να αποτελέσει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα, η διαφορετικότητα ως επιχειρηματική ευκαιρία, όπως έλεγα προηγουμένως, έχει πάρα πολλά πλεονεκτήματα για μία επιχείρηση, όχι μόνο για το εργασιακό περιβάλλον θα σας πω κάποια πράγματα, πως αξιοποιείται πλήρως το ταλέντο των εργαζομένων.

Χωρίς διακρίσεις επιτυγχάνεται η βελτίωση, η βέλτιστη διατήρηση του προσωπικού και αυξημένη καινοτομία καθώς και παροχή κινήτρων. Όταν έχουμε έναν εργαζόμενο που είναι ευχαριστημένος σε μία επιχείρηση και του δίνεις το περιθώριο να αφήσει τον εαυτό του να εκφραστεί ελεύθερα χωρίς εμπόδια και να εκφράσει τις ιδέες και σκέψεις και να βελτιώσει μία εταιρία, φυσικά αυτό θα βοηθήσει πάρα πολύ και μία επιχείρηση να αναπτυχθεί καλύτερα. Ενισχύεται η εταιρική ευθύνη, όπως έλεγε η Ευγενία, ενισχύεται η

υπάρχουσα θέση της στις υπάρχουσες αγορές, αλλά αυξάνεται και η δυνατότητα δυναμικής επέκτασης σε νέες αγορές, έτσι; μια εταιρία όπως π.χ. η Cocomat ποιος θα μπορούσε να το είχε φανταστεί, ότι μία τέτοια εταιρία στα Κάτω Πατήσια θα μπορούσε να είχε κατάσταση στη Σαουδική Αραβία έτσι; και αυτό είναι κάτι, επειδή είναι αποτέλεσμα μιας εταιρίας που σκέφτεται. Και δεν είναι μόνο η Cocomat. Είναι και πάρα πολλές άλλες επιχειρήσεις που λαμβάνουν σοβαρά την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και μέσα σε αυτό και το εργασιακό περιβάλλον και αποφεύγονται σημαντικά προβλήματα δεν θέλω να σας πω ας πούμε μια περίπτωση που ονομάζεται Siemens πρόσφατα το πόσο σημαντικά προβλήματα μπορεί να γίνουν, όταν μέσα στην επιχείρηση υπάρχουν κάποια στελέχη ή κάποιοι παράγοντες που καταστρέφουν από μέσα την επιχείρηση δεν θέλω να πω πράγματα πάνω σε αυτό. Θέλω να σας τονίσω το θετικό στοιχείο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και στο τέλος θέλω να δώσω 3 παραδείγματα πάνω σε αυτό. Η ευθυγράμμιση των πρωτοβουλιών διαφορετικότητας και της κοινωνικής ευθύνης φέρνει αξία δηλαδή added value. Δυναμικότερη επιχείρηση και αποτελεσματικότερη χρήση πόρων και πόρων με την πολύ ευρεία έννοια του όρου.

Πώς επιτυγχάνεται; Δημιουργήστε συγκεκριμένη στρατηγική προσλήψεων, που δεν εξαιρεί βάσει διαφορετικότητας. Αυτό που ζητάτε, είναι οι κατάλληλες ικανότητες. Περιγράψτε λεπτομερώς τη διαθέσιμη θέση εργασίας και τα προσόντα που θεωρείται κατάλληλα για την κάλυψη της. Διαφημίστε την διαθέσιμη θέση με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι προσβάσιμη από διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού έτσι; Δηλαδή για παράδειγμα αν εσείς έχετε μία επιχείρηση που δεν έχετε μόνο έλληνες, ή δεν έχετε μόνο ντόπιους, είναι πολύ σημαντικό. Μπορείτε να διαφημίσετε μία αναγγελία για εργασία σε μία άλλη γλώσσα, εγώ το έχω δει και στις ελληνικές εφημερίδες, ότι γράφουν διαφημίσεις με διαφορετικές γλώσσες. Διασφαλίστε πως όλοι αισθάνονται, ότι έχουν και πραγματικά έχουν ίσες ευκαιρίες εντός εργασιακού χώρου, κανάλια ευκαιρίας, ευκαιρίες κ.λπ. και ενθαρρύνετε το προσωπικό να κάνει προτάσεις βελτίωσης και λάβετέ τις υπόψη σας. Δηλαδή όταν κάποιος υπάλληλος έχει μία ιδέα να μην του πείτε δεν με ενδιαφέρει ή είμαι πολύ απασχολημένος ή ελάτε αύριο γιατί δεν μπορώ να το συζητήσω. Αυτό κλείνει αμέσως την πόρτα μέσα στα μούτρα του εργαζομένου. Του λέει αμάν αυτός ο εργοδότης. Εγώ φεύγω, δεν αντέχω άλλο σε αυτή την εταιρία, γιατί δεν αναπτύσσομαι. Λοιπόν τα τρία παραδείγματα των καλών πρακτικών που θέλω να σας αναφέρω είναι μίας ελληνικής εταιρίας και δύο πολυεθνικών εταιριών θα ξεκινήσω με την IBM γνωστή σε όλους μας εδώ στην αίθουσα. Ότι έχουν κάνει μία αρχή που λέγεται braking down the barriers έτσι; που πριν 5 χρόνια η Ρεβέκκα Άνταμ είναι εργαζόμενη στην IBM και είναι κουφή. Ήθελε να ξεκινήσει μία ομάδα για αναπηρία δηλαδή όλους τους εργαζομένους της IBM να έρχονται να συντονίζονται και να κάνουν ενέργειες και να υπάρξει ένα net working group μέσα στην εταιρία και το πρότεινε αυτό στη διευθύντρια ανθρωπίνων δυναμικού και το δέχτηκε πριν 5 χρόνια και ξεκίνησε the people with disabilities networking group και μετά από 5 χρόνια σας πληροφορώ, ότι αυτό το γκρουπ η IBM θεωρεί ότι είναι τόσο ενθουσιασμένη γι' αυτή την ομάδα, γιατί είναι μία από τις καλύτερες πρακτικές της εταιρίας. Είναι τόσο καλά οργανωμένο που όσοι έχουν -η IBM που είναι και από εταιρίες που έχουν και αναπηρίες- και έχουν αναπτύξει καινούργια προϊόντα software κ.λπ. και έχουν κάνει και νέες ευκαιρίες και έχουν αναπτύξει μέσα ένα τρελό culture και έχουν πολλά πλεονεκτήματα από αυτό.





Ένα δεύτερο παράδειγμα είναι η British Airways. Είναι γνωστό ότι η εταιρία αυτή είναι αγγλική παρ' όλο αυτό το 60% των πελατών της είναι μη άγγλοι. Λειτουργούν πετάνε σε 135 χώρες, φαντάζεστε ότι δεν είναι δυνατόν η British Airways να έχει μόνο Άγγλους εργαζομένους, έτσι; Πρέπει να είναι αναλόγως με το exposure που έχει η εταιρία και πρέπει να κάνει αναλόγως κινήσεις. Όμως έχει δυσκολία να διατηρήσει την διαφορετικότητα. Είχε πολλές δυσκολίες μέσα στην εταιρία να το πετύχει αυτό, ας πούμε στο τμήμα εκεί που κουβαλάνε τις βαλίτσες π.χ. στην Ινδία δεν μπορούσαν να βρουν Ινδούς και έπρεπε να διαφημίσουνε στο τοπικό ραδιόφωνο ή στις εφημερίδες που διαβάζονται από διαφορετικές υπηκοότητες. Άρα η British Airways έχει καταλάβει πολύ καλά ότι πρέπει να δημιουργήσει μια εταιρική κουλτούρα που να είναι κοντά και στην κουλτούρα των πελατών. Σαν τρίτο παράδειγμα η Ποίνες Ιντεάλες θεωρείται ο καλύτερος εργοδότης της Ελλάδος από το Best working places in Europe 2008. Και θεωρείται ένας από τους καλύτερους εργοδότες της Ευρώπης -ίσως και μπορεί- να μην θέλετε να το πιστέψετε αυτό αλλά είναι μία εταιρία απίστευτη. Έχω γνωρίσει τον κ. Σταυρίδη τον διευθύνων σύμβουλο τον θαυμάζω και είναι ένα πολύ καλό παιδί. Έχω γνωρίσει και τον κ. Παύλο Ευθυμίδα από την Cosomat μιλάω πάρα πολύ με διάφορες εταιρίες και στελέχη και θέλω να μάθω για την επιτυχία και τις ιδέες τους και πώς το καταφέρνουν αυτό και θέλω να σας αναφέρω μόνο ένα quote ενός υπαλλήλου. Γιατί αυτό το βραβείο του καλύτερου εργοδότη, δεν το έχει πει ο ίδιος ο εργοδότης το έχει πει ο υπάλληλος έτσι; Μαζεύω τις απόψεις των υπαλλήλων δεν μιλάμε καθόλου με τον εργοδότη έτσι; και έλεγε ένας θα το πω στα αγγλικά και θα πω τι θα πει αυτό στα ελληνικά all though I'm a member of minority in Greece I feel I am treated equally δηλαδή η εταιρία αυτή πάνω από ένα τέταρτο του συνόλου του προσωπικού είναι από εκτός Ελλάδος έτσι; και παρόλο που αυτός είναι εκτός Ελλάδος νιώθει ότι δουλεύει σε ελληνική εταιρία, νιώθει ότι τον σέβονται και είναι μέλος της μειονότητας αλλά νιώθει καλά και νιώθει ότι είναι μέσα σε μία ευρύτερη οικογένεια απλώς από πολλές χώρες. Λοιπόν, έχουν κάνει πάρα πολλά πράγματα. Έχουν κάνει ας πούμε μία ημέρα που λέγεται day of women ημέρα των γυναικών. Είναι μία ημέρα που όλες οι γυναίκες της εταιρίας πάνε να φάνε κάτι και να κάνουν γλέντια και οι άνδρες δεν μπορούν να έρθουν σε αυτό το πάρτι. Κάνουν πολλά πράγματα.

Αν σας ενδιαφέρει μπορείτε να μου στείλετε ένα e-mail ή να μου στείλετε το δικό σας e-mail δεν είναι μόνο για τις γυναίκες, κάνουν πολλά πράγματα γενικότερα σαν εταιρία. Ας πούμε ίσως σας ενδιαφέρει ένα πολύ καλό πλεονέκτημα, που εταιρία δίνει καμιά φορά-μπορείς να δουλέψεις την μισή Παρασκευή και να κάνεις ένα long weekend για να χαλαρώσεις. Λοιπόν αν σας ενδιαφέρει δώστε μου το email σας ή διεύθυνση και σας στέλνω όλες αυτές τις καλές πρακτικές. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

Συντονιστής, Βαξεβάνης Κωνσταντίνος: Εγώ θέλω να σχολιάσω κάτι που είπατε για την συμπεριφορά των υπαλλήλων σε διάφορες εταιρίες είτε δίνοντας κάποια ιδιαίτερη σημασία σε εθνικότητες άτομα με ειδικές ανάγκες κ.λπ. επειδή είμαι και ως χαρακτήρα και ως επαγγέλματος καχύποπτος και επειδή έχω δει μερικά πράγματα πάρα πολλές εταιρίες μεγάλες εταιρίες δεν θέλω να πω ονόματα και δεν αναφέρομαι συγκεκριμένα δεν ξέρω αν ισχύει αυτό, εκεί που πρόκειται να διαφημίσουνε να δώσουνε ένα ποσό 500.000 ευρώ, επιλέγουν μια κοινωνική συμπεριφορά, η οποία είναι ουσιαστικά μια διαφημιστική καμπάνια και φαίνεται έχει ένα ελκυστικό κοινωνικό προφίλ κ.λπ. Ακόμα και αν ισχύει,

όμως εγώ πιστεύω, ότι δημιουργεί μια άλλη κουλτούρα, μια κουλτούρα πολιτισμού και από το να δίνουν ας πούμε η τάδε εταιρία αναψυκτικών να μας τινάζει τα μυαλά με διαφημίσεις στην τηλεόραση ας δώσει κάτι σε μια βιβλιοθήκη ενός σχολείου δεν είναι κακό αυτό.

Ερώτηση κοινού (1η): Στην Ελλάδα όπως είναι σήμερα τα πράγματα θεωρούμαστε προνομιούχοι, γιατί έχουμε μία σταθερή δουλειά. Εγώ στο φιλικό περιβάλλον που έχω και αποτελείται και από δημόσιους και ιδιωτικούς υπάλληλους και που συνήθως βρίζουν τους δημόσιους που σας πληρώνουμε που σας κάνουμε και σας ράνουμε. Μας ξεζουμίζουν, δεν μας παρουσιάζουν ένα μοντέλο. Που είναι οι άλλοι; Εκείνο που θέλω να ρωτήσω την κ. Λιάνου εφόσον είναι τόσο απλό αυτό γιατί λέει στηρίζονται στον τρόπο στις δεξιότητες και στις γνώσεις ας μας πουν τον τρόπο επιλογής προσωπικού γιατί όλοι πάνω σε αυτό στηρίζονται (πέρα από το ότι στο δημόσιο υπάρχει το ρουσφέτι, το κοινό σημείο αναφοράς για να μπει κάπου), αλλά πραγματικά θα ενδιέφερε όλους μας να ξέρουμε πως θα μπορούσαμε να ενσωματώσουμε άτομα με αναπηρία άτομα, με διαφορετική εθνικότητα με διαφορετικό χρώμα κ.λπ. και να γίνουν παραγωγικοί. Γιατί παρουσίασε ένα μοντέλο πάρα πολύ δυναμικό είναι αυτό που λένε οι Άγγλοι its too good to be true, γιατί δεν έχει βγει μέχρι στιγμής η Cosomat να κάνει μια τέτοια διαφήμιση να πεί είτε στο ΣΕΒ είτε στη ΓΣΕΕ να πώς εγώ τα καταφέρνω με το προσωπικό και έρχεται η κ. Λιάνου. Και καλά κάνει, γιατί ήταν καταπληκτική η ομιλία σας και σας συχαίρω. Μας παρουσίασε μια δυναμική εταιρία που στα ελληνικά δεδομένα και με την χρηματοδότηση του ιδιωτικού τομέα, θεωρώ ότι είναι ιδανική. Να ρωτήσω κάτι. Πιστεύετε δηλαδή ότι στο δημόσιο υπάρχει πρόθεση να το φτιάξουν και δεν το φτιάχνουν;

Είμαι ένας ταπεινός εργάτης του δημοσίου και θέλω να σας πω ότι το δημόσιο είναι μια μεγάλη αποθήκη ψηφοφόρων, η οποία αναδιαμορφώνεται λόγω εκλογής.

Δεν είναι ο μάντζερ είναι ο Δήμαρχος είναι ο Νομάρχης είναι ο Βουλευτής είναι διαφορετικά τα πράγματα. Εγώ που είμαι σε Δημαρχείο και είχα Δήμαρχο που τον είχα 12 χρόνια και τώρα άλλαξε, αλλάζει γενικά το καθεστώς και με τα πολιτικά πρόσωπα που αλλάζουν δεν είναι ο μάντζερ. Γιατί προσπαθούν να μάθουν μέσα από τα λάθη τους. Είναι τελείως διαφορετικά στο δημόσιο, αλλά ωστόσο το καθεστώς αυτό που αναφέρατε προηγουμένως για τα μπλοκάκια υπάρχει νομιμότητα πλέον στο δημόσιο. Η συνάδελφος είναι με σύμβαση έργου και οι συμβάσεις έργου έχουν χρόνο λήξης. Εγώ είμαι προϊσταμένη, έχω 23 χρόνια, έχω περάσει και εγώ από αυτά.

Το δημόσιο είναι ο μεγάλος παραβάτης. Έρχεται η εφορία για τα οποιαδήποτε μπλοκάκια και λέει ακούστε ή θα μου πληρώσεις ένα ποσό εφάπαξ ή θα σου ελέγξω τα βιβλία. Δηλαδή συνειδητοποιείτε; Το κράτος εκβιάζει τους πολίτες. Καταρχήν θεωρεί ότι είναι κακό να ελέγχει κάποιον, άρα για να μην σε ελέγξω πλήρωσέ με νταβατζιλίκι.

Τα κακώς κείμενα στην Ελλάδα καμία κυβέρνηση δεν μπορεί να τα λύσει είναι δεδομένο.

Συντονιστής: Γιατί το λέτε αυτό;

Συνέχεια τοποθέτησης: Γιατί; έχουμε δει κάποια αλλαγή από το 1974 τουλάχιστον που θυμάμαι εγώ τον εαυτό μου ως το 2008 τριάντα τέσσερα χρόνια; Πρόσφατα είχα πάει στην Κύπρο. Εσείς δεν είχατε γεννηθεί. Εγώ γεννήθηκα το 1962, πρόσφατα επισκέφθηκα την Κύπρο και πραγματικά μου έκανε φοβερή εντύπωση, ότι αυτή η χώρα από το 1974 και μετά



είναι σε πόλεμο και βρίσκεται σήμερα εκεί που βρισκόμαστε εμείς. Ένωσα ότι εδώ βρίσκομαι σε ένα τόπο που αναπνέουμε με καλαμάκι και ένιωσα τους εκεί ανθρώπους να έχουν αξιοπρέπεια.

Να σας πω στην Κύπρο υπάρχει ιδιομορφία. Έχουν διαφορετική κουλτούρα λόγω της συμβίωσης με τους άγγλους και το δεύτερο για να μην κοροϊδευόμαστε η Κύπρος για πολλά χρόνια ήταν ένα πλυντήριο. Εκεί πήγε όλο το παράνομο χρήμα. Εκεί έπεσε. Υπήρχε ένας διαφορετικός τρόπος ευμάρειας και υπήρχε τρόπος για να κινηθούν. Υπάρχουν διαφορετικές συνθήκες, αλλά πρώτα αναφέρω την Γερμανία. Δεν καταλαβαίνω τι είναι αυτό που εμποδίζει την Ελλάδα να είναι μια αξιοπρεπή χώρα να έχει αξιοπρεπή πληθυσμό και να έχει την ίδια συμπεριφορά των λοιπών. Αυτό δεν μπορώ να καταλάβω εγώ.

Μου έλεγε η κυρία από δω ότι όταν ξεκινάει ο εργαζόμενος ο 18άρης με τα όνειρα, να κρυφτεί πίσω από ένα γραφείο του δημοσίου, δεν πάει να δουλέψει, πάει να κρυφτεί πίσω από το γραφείο του δημοσίου, αυτό κάνει, και για να το πετύχει αυτό, γιατί είναι αδιανόητο για το χαρακτήρα του και χρειάζεται να κάνει το χειρότερο να εξαγοραστεί, να φιλήσει κατουρημένες ποδιές, να εξαγοράσει κάποιον караγκόζη βουλευτάκο. Καταλαβαίνετε ότι ο τρόπος με τον οποίο ξεκινάει είναι της υποταγής. Αυτή τη στιγμή περνάει από γενιά σε γενιά στην Ελλάδα αυτούς που μας κατευθύνουν χρόνια, κάποιιο άλλοι τους ψηφίζουν και τους βάζουν πάνω. Αλλά όταν εμείς σαν γονείς οδηγούμε το παιδί μας σε μια τέτοια λογική.... Είναι η πρώτη φορά που ακούω κάτι καλό για εταιρία, ότι υπάρχει τρόπος καλής λειτουργίας και διακυβέρνησης, γιατί ακόμα και το μάντζιμεντ στο δημόσιο τομέα το έχουν πάρει τόσο βίαια και τόσο κακογραμμένα που δεν κάνουν ούτε μάντζιμεντ, τίποτα δεν κάνουν. Δεν μπορούν να αντιδράσουν οι ντρεκτίβες, ολλανδικές, γερμανικές χωρίς να τις προσαρμόζουμε στα ελληνικά δεδομένα. Εκείνο που με εξέπληξε και θέλω να ρωτήσω είναι ότι ξεκίνησε από μία μικρή οικογενειακή επιχείρηση η φιλοσοφία αυτών των ανθρώπων, οι οποίοι έχουν ξεκινήσει από το 1989 ποια ήταν που έδωσαν βάση στον ανθρώπινο παράγοντα. Γιατί όλοι το λένε στις πράξεις του καταστατικού να σας πω για παράδειγμα. Εδώ οι συνάδελφοι μου είναι χωρίς σύμβαση και τους έχω φέρει στο συνέδριο. Φιλικά παρακολουθούν και έρχονται στη δουλειά και μας βοηθάνε εθελοντικά. Μας λένε άντε να σκωθούμε να φύγουμε κάποια στιγμή και τους λέω κάτσε βοηθήστε με, γιατί κάτι έχουμε να μάθουμε εδώ πέρα. Οι συνάδελφοι όμως αυτοί προσφέρουν υπηρεσία με την ελπίδα, ότι κάποια μέρα θα τους δοθεί σύμβαση και αφιερώνουν χρόνο στον ελεύθερο χρόνο τους να είναι εδώ. Δηλαδή δεν ξέρω πώς αντιμετωπίζεται ο ανθρώπινος παράγοντας σε αυτό που βλέπω, γιατί είναι άλλο τελείως από το ξεζούμισμα του ιδιωτικό τομέα: να μην έχεις τη δυνατότητα να πάρεις προσωπικό τηλέφωνο, να μην έχεις τη δυνατότητα να πας στη τουαλέτα να πας κάποια στιγμή χαλάρωσης για τσιγάρο ή φαγητό, και εδώ μας παρουσιάζετε ότι ο διευθυντής έχει ανοιχτή την πόρτα του, πάει η καθαρίστρια, συμμετέχει στις αποφάσεις της εταιρίας...

Λιανού Ευγενία, Υπεύθυνη Διοίκησης Ολικής Ποιότητας επιχείρησης COCOMAT.

Δύο τρία πραγματάκια καταρχάς να μην φανταστεί κανείς ότι θέλω να περάσω ότι είμαστε ιδανικοί, μια και εμείς έχουμε αδυναμίες και εμείς κάνουμε λάθη και προφανώς δεν είμαστε τέλειοι και ακόμη προφανέστερα απέχουμε πάρα πολύ από το τέλος, αυτό που

απλά κάνουμε είναι ότι προσπαθούμε να έχουμε μία ανοιχτή επικοινωνία, γιατί αυτή ήταν η κουλτούρα της ηγεσίας από την αρχή: ότι ακούγοντας τους ανθρώπους μαθαίνεις από αυτούς και εμείς και εγώ τον περισσότερο καιρό δουλεύουμε πολύ, και εγώ δουλεύω πολλές φορές 12 και 14 ώρες την ημέρα δεν είναι ιδανικό περιβάλλον. Αυτό που κάνουμε είναι να μην απορρίπτουμε κάποιον πριν τον δούμε και πριν συζητήσουμε μαζί του. Από και πέρα για μας δεν υπάρχει πρόβλημα ένταξης. Γι' αυτό και δεν το ανέφερε τότε γι' αυτό και δεν το αναφέρω ποτέ. Δεν έχουμε συναντήσει ποτέ -εγώ είμαι 8 χρόνια στην εταιρία- ούτε και στο παρελθόν προβλήματα τέτοιου είδους, πώς θα εντάξουμε ένα άτομο από διαφορετική εθνικότητα άτομο με αναπηρίες ή οποιαδήποτε αναπηρία γιατί; βασικό ρόλο παίζει η ηγεσία. Όταν η ηγεσία βγαίνει την Κυριακή και παίζει ποδόσφαιρο ανάμεσα τους τότε και όλοι οι υπόλοιποι θα ακολουθήσουν. Όταν η ηγεσία ακούει τι έχουν να πούν, τότε και οι υπόλοιποι κάθε προϊστάμενος στο τμήμα του ακολουθεί αυτό τον τρόπο διοίκησης πέρα από αυτό, επειδή ακριβώς έχουμε δημιουργήσει μία ομάδα και δεν έχουμε τίτλους, δεν έχουμε κλειστές πόρτες, δεν έχουμε αποκλίσεις μεγάλες αυτό που καταφέρνουμε είναι να λειτουργούμε ομαδικά και να μην έχει προκύψει ποτέ τέτοιο πρόβλημα, πρόβλημα ένταξης ακόμη και μέσα στην εργασία οποιασδήποτε μορφής διάκρισης ή οτιδήποτε θα μπορούσε να παρεμποδίσει αυτό που εμείς έχουμε σαν στόχο.

Όταν ξεκίνησε η επιχείρηση δεν είχε κανείς στο μυαλό του ότι θέλω να έχω 50% πρόσφυγες, θέλω να έχω πέρα από το νόμο που ορίζει το 3% των εργαζομένων πρέπει να προέρχεται από ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες δεν τα διαβάσαμε αυτά ποτέ δεν τα είχαμε στο μυαλό μας. Απλά αξιολογούσαμε ανθρώπους και δεξιότητες μας ενδιαφέρουν περισσότερο τα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου, γιατί αυτά δεν αλλάζουν ο χαρακτήρας και η προσωπικότητα και από και πέρα μπορούμε να εκπαιδεύσουμε πάρα πολλά στελέχη σε μία εταιρία ανταγωνιστική. Από και πέρα δεν λειτουργούμε φιλανθρωπικά προς θεού. Σε μας η διαφορετικότητα η διαχείριση της διαφορετικότητας σε καμία περίπτωση δεν συνδέεται με την φιλανθρωπία. Δεν έχει καμία σχέση το ένα με το άλλο, προσλαμβάνουμε ανθρώπους που μπορούν να παράγουν ένα συγκεκριμένο έργο, το οποίο θέλουμε να βγει, μια συγκεκριμένη ποσότητα εργασίας. Διαφορετικά πάμε σε άλλη διάκριση. Αυτά είναι τα κριτήριά μας και έτσι λειτουργούμε.

Αλεβυζάκης ΓΣΕΕ

Να πω και εγώ δεν θέλω να απαντήσω στο ερώτημα τι συμβαίνει στην Α ή στην Β εταιρία. Είναι προφανές ότι υπάρχουν εταιρίες που λόγω του καλού μυαλού του επιχειρηματία ή λόγω του καλού κλίματος ή της οικογενειακής επιχείρησης που αναφέρατε, μπορεί να έχει μια ιδιομορφία και μια διαφορετική εν πάση περιπτώσει ανάπτυξη. Η γνώμη μου είναι ότι δεν υπάρχουν νησίδες. Το θέμα των εργασιακών σχέσεων το θέμα το πώς διαμορφώνονται οι οικονομικές σχέσεις ή η σχέση ιδιοκτητή με εργαζόμενο συνολικά σε εταιρία (όχι στην συγκεκριμένη εταιρία) είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Όταν ο ένας κερδίζει και ο άλλος πρέπει να δουλέψει για να πάρει ο άλλος το κέρδος του την υπεραξία, τα πράγματα είναι ούτε τόσο ιδανικά, ούτε τόσο όμορφα,





χωρίς με αυτό που λέω να απορρίπτω να βάζω στην άκρη υπάρχουν εταιρίες με διαφορετική πολιτική.

Κρίμα που λείπει και η εκπρόσωπος του ΣΕΒ να απαντήσει για την πρόταση-μορφή πρότασης για εργασία ενώ ο ιδιωτικός τομέας γίνεται συνεχώς και πιο σκληρός. Συνεχώς απορρίπτει κόσμο. Θα θελα να σας πω στη Νομαρχία και στο Νομό Θεσσαλονίκης 2889 επιχειρήσεις έχουν κλείσει το τελευταίο διάστημα και έχουν πετάξει κόσμο έξω και φεύγοντας στις Βαλκανικές χώρες ή σε άλλες χώρες για να βρουν εργατικό δυναμικό. Τώρα όλοι οι υπόλοιποι άνθρωποι κρέμονται στις αναγγελίες της εκάστοτε κυβέρνησης για το πώς θα τους χρηματοδοτήσει μέσω του ΟΑΕΔ. Μη μιλάτε για διαφορετικότητα στον ιδιωτικό τομέα αν υπάρχουν νησίδες καλών πρακτικών δεν αμφιβάλω και συμφωνώ με τον κ. Βαξεβάνη ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συστήματα μανάτζμεντ και συστήματα προοδευτικά, ποιο είναι όμως το κυρίαρχο σήμερα; γιατί το Εργατικό Κέντρο μπορεί να μιλήσει και να το πει. Υπάρχει κοπέλα που να μπορείς να την προσλάβεις και να είναι παραπάνω από 27 χρονών πωλήτρια σε κατάσταση; πείτε μου μία, πείτε μου μία κυρία 45 χρονών που μπορεί να δουλέψει πωλήτρια σε κατάσταση. Να σας πω και ένα άλλο παράδειγμα, μελέτη και έρευνα και σας μεταθέτω αν θέλετε στο συνέδριο του ΚΕΠ Θεσσαλονίκης Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που έχουν σε σχέση με την απορροφητικότητα των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Το κάνουν γιατί θέλουν να καταθέσουν μία πρόταση. Το αναφέραμε και χθες, ότι το 84% απορροφάται μόνο στις δημοτικές επιχειρήσεις και κείνο γιατί επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Δεν υπάρχουν εργοδότες που να δεσμεύονται με το συμβόλαιο 3 χρόνια συν ένα για να προσλάβουν άτομα ΑΜΕΑ. Το ποσοστό τους είναι πάρα πολύ χαμηλό, δεν βρισκόμαστε σε εκείνο τον καιρό των προσλήψεων βρισκόμαστε στο καιρό των απολύσεων. Το τετράωρο εργασίας είναι η σύγχρονη μορφή εργασίας. Πάει το 7ωρο στον ιδιωτικό τομέα και όταν προσλαμβάνουν το νεαρό το παιδάκι που λέτε ή τον απόφοιτο του Πανεπιστημίου που θα τον βάλουν να κάνει καφέ να πάει στην Εφορία μέχρι να δουλέψει 10 και 12 ώρες, καμία γυναίκα δεν σέβονται αν έχει παιδιά ή αν δεν έχει παιδιά. Διότι την τελευταία στιγμή ο εργοδότης στις 3.30 ή 4.00 η ώρα μπορεί ο εργοδότης να της ζητήσει να γράψει ένα αρχείο και να πάει 6 ή 6.30 στο σπίτι της. Τα παιδιά ποιος τα κρατάει πώς μεγαλώνουν; μη μου πείτε τώρα ότι είναι οργανωμένος ο ιδιωτικός τομέας και δεν είναι σκληρός. Έτσι λοιπόν πάρα πολύ νέοι άνθρωποι και εγώ αν θέλετε τους καταλαβαίνω αναζητούν την ασφάλεια του δημοσίου, γιατί αφενός μεν συνεχώς θέλουν να αυξήσουν τα κέρδη τους οι επιχειρήσεις μειώνοντας το προσωπικό τους, διότι δεν μπορούν να το μειώσουν μέσω της τεχνολογίας μόνον μέσω του ανθρώπινου δυναμικού. Προσλαμβάνουν αυτούς που βγαίνουν κατά συρροή από τα Πανεπιστήμια και τα ΤΕΙ και αφήστε τι γίνεται με αυτούς που είναι απόφοιτοι Λυκείου που δεν έχουν καμία τύχη καμία μα καμία. Τους προσλαμβάνουν με το μισθό υπαλλήλου γραφείου και κάνουν όλες τις δουλειές. Γιατί δεν βλέπουμε αυτή την πραγματικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας; Τώρα αν υπάρχουν κάποιες νησίδες εξαιρέσεων και μεγάλων επιχειρήσεων ας τις μετρήσουμε στα δάχτυλα, διότι δυστυχώς κλείνουν οι μεγάλες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, κλείνουν τα τελευταία τέσσερα χρόνια δεν υπάρχει πολιτική ανάπτυξη.

Ερώτηση (2n): Που είναι αυτές οι καλές επιχειρήσεις που λέτε;

Peter Michel Heilmann: Piscines Ideales αν έχετε διαδίκτυο ή Στέλιος Σταυρίδης μπορείτε να τον βρείτε και μέσω site έχει όλα τα στοιχεία της εταιρείας.

Καβαθάς, ΓΣΒΕ: Για Stage κ.λπ. Δυστυχώς δεν υπάρχει κάποιος από εκείνους που νομοθέτησαν αυτά για να απολογηθεί. Εγώ είμαι πάντα επιπληκτικός για το Δημόσιο για την αναποτελεσματικότητα κ.λπ. αλλά διερωτώμαι είναι η επικριτική αυτή, σωστή πολιτική; Ρεαλιστική; γιατί όπως ξέρετε πέραν από πέντε χρόνια οι μισές βιομηχανίες της Β. Ελλάδος όπως είπε προηγουμένως ο κ. Αλεβυζάκης μετακόμισαν στη γειτονική Βουλγαρία όπου το μεροκάματο, το μηνιαίο είναι περίπου 100 ευρώ. Ξέρω εταιρίες που το έχουν κάνει αυτό. Ποιος είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών του Δήμου Θεσσ/κης; Και εν πάση περιπτώσει τι προτείνει; Δηλαδή να μην τους δώσει έστω και αυτή την έκπτωση και τη δυνατότητα να απασχολήσει με μικρότερο μισθό αυτούς;

Τοποθέτηση από το κοινό: Τα stage είναι πελατειακή σχέση σε βάρος πολιτικής δεν τους χρειάζονται πολλές φορές και αν πάτε σε Υπουργεία ή φορείς θα δείτε παιδιά που έχουν μπει εκεί μέσα να ρωτούν αν έχουν καρέκλα να κάτσουν, δεν έχουν γραφεία χωρίς αντικείμενο δουλειάς είναι ένας τρόπος να μειώσουν την ανεργία, όταν υπάρχει ανάγκη για να αποκτήσουν εμπειρία. Εγώ συμφωνώ ότι πρέπει να αποκτήσουν εμπειρία, διότι κανείς δεν βγαίνει από τη σχολή και να έχει εμπειρία, όταν όμως τους παίρνουν για να μειώσουν την ανεργία και τους βάζουν σε μία Υπηρεσία που δεν έχουν ούτε καρέκλα να κάτσουν, αυτό δεν αποτελεί εμπειρία τους κάνουν τεμπέληδες και κανείς δεν γεννιέται τεμπέλης. Άρα η ίδια η πολιτεία έρχεται να τους κάνει τεμπέληδες.

Na θέσω μία ερώτηση: είχαμε 4 υπαλλήλους που ναι μεν είχαν το πρόβλημα δεν είχαν καρέκλα να κάτσουν, αλλά προσέφεραν πολύ περισσότερες υπηρεσίες από το μόνιμο προσωπικό. Δεν είχαν ένσημα, δεν είχαν τίποτα... το ζητούμενο είναι ακόμα αν θέλετε και η ΓΣΕΕ που εκπροσωπεί, που είναι ανώτερο όργανο ή η ΑΔΕΔΥ γιατί επιτρέπει το καθεστώς αυτό;

Έχουμε ζητήσει να καταργηθούν όλα τα stage. Όταν λέμε stage είναι μία απόφαση της ευρωπαϊκής ένωσης για να αποκτήσει κάποιος καθαρά εμπειρία, αλλά εφόσον αποκτήσει την εμπειρία, όταν λέμε εμπειρία σημαίνει ότι σε προσλαμβάνω αποκτάς εμπειρία και την εμπειρία σου εγώ την εκμεταλλεύομαι. Μετά δεν σε προσλαμβάνω διότι δεν υπάρχει αυτό το κριτήριο πουθενά. Σου λέει 18 μήνες και μετά τελειώσεις. Είναι τελείως λάθος το έχω επισημάνει πάρα πολλές φορές. Στο τέλος δεν τους προσλαμβάνουν αυτό όμως συνεχίζει να γίνεται, διότι είναι καθαρά η πελατειακή σχέση, η ανεργία, αυτοί που μειώνουν την ανεργία και λένε ότι έχουν φτάσει στο 7% αυτά είναι αληθιείς και ξέρουμε πολύ καλά πώς γίνονται αυτές οι αληθιείς, όταν η ανεργία υπερβαίνει το 12% και 20%. Γιατί πάμε σε ένα καθεστώς που θα δουλεύεις 4 ώρες την ημέρα και θα δουλεύεις σε 3-4 δουλειές.

Εγώ θέλω να πω για το νοσοκομείο. Εκεί όπου αναφερθήκατε όπου οι 100 εργάτες του εργολάβου, διερωτώμαι είναι τόσο αφελείς, είτε οι διοικήσεις είτε ο εργοδότης δεν έχουν κάνει κάποια σύμβαση έργου που να έχει κάνει κάποιες προδιαγραφές;

Όταν δίνεις διαγωνισμό και δίνει προσφορά ο άλλος θα πρέπει να κάνει περιγραφή τι ακριβώς χρειάζεται και πόσες εργατώρες χρειάζεται ο διαγωνισμός έτσι βγαίνει για να





μπορούν να δώσουν προσφορές και να πάρουν τον διαγωνισμό. Να σας κάνω εγώ μια άλλη ερώτηση; δεν σας κάνει εντύπωση πώς διαγωνισμοί κατοχυρώνονται με ποσά κάτω από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας; Αυτούς ο διοικητής δεν ξέρει ότι εφόσον έχει κάτω από την εθνική συλλογική σύμβαση πώς θα τους πληρώσει;

Άρα το θέμα είναι διαφάνεια.

Βεβαίως αυτό είναι ο νόμος τον καλύπτει προσέξτε.

Πάντως παλαιότερα είχαν στηθεί δύο εργοστάσια. Ένα στη Βουλγαρία και ένα στην Τουρκία. Ρωτήσαμε τους εργάτες στη Βουλγαρία πώς είναι, πως τα περνάτε; Μας είπαν αυτοί κάνουν πως μας πληρώνουν και εμείς κάνουμε πως δουλεύουμε. Αυτή ήταν η σχέση εργασίας, όσον αφορά το άλλο στο Τσανάκαλε ήταν ένα εργοστάσιο γεμάτο εργάτες.

Το stage εξυπηρετεί ένα συγκεκριμένο στόχο την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και διερωτώμαι εκτός από την πρόταση της ΓΣΕΕ που εγώ δεν το δέχομαι, ότι έχουν στρατηγική, το δικαίωμα στην εργασία έχει κάποια πρόταση η ΓΣΕΕ προς την κατεύθυνση να υπάρχει μεν stage αλλά με συγκεκριμένους όρους; Έχει γίνει κάποια πρόταση στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Απασχόλησης με τι πόρους πρέπει να υλοποιηθεί το stage; Γιατί μην ξεννάμε ότι υπάρχουν κάποιοι πόροι που έρχονται από την ευρωπαϊκή ένωση και αν αυτοί μπορεί να χρησιμοποιηθούν καλώς να χρησιμοποιηθούν θα ήθελα τις απόψεις σας.

Καββαθάς, ΓΣΒΕ: Δεν ξέρω αν έχουν κάνει ολοκληρωμένη πρόταση πάνω σε αυτό το θέμα εγώ θα θελα να μείνω στην εμπειρία μου. Εγώ το stage εννοώ, ότι όταν ένας φοιτητής τελειώνει το σχολείο του και θέλει να μπει στην αγορά εργασίας και του λένε πες μας τι εμπειρία έχεις στην αγορά ή στον ιδιωτικό ή οπουδήποτε σε αυτούς πρέπει να νοιαστείς. Βέβαια με ασφάλεια να είναι ασφαλισμένοι οι άνθρωποι, με τα ένσημά τους εδώ δεν μιλάμε... τώρα στα Υπουργεία και παντού άνθρωποι 35-36, 40 χρονών πάνε στο stage να πάρουνε τι; Έχουνε μπει στη δουλειά κάποια χρόνια, έχουν χάσει τη δουλειά τους και προσφεύγουνε στα stage για να μάθουνε; Τι αυτοί οι άνθρωποι; Το stage πρέπει να είναι για αυτούς που τελειώνουν σχολεία για να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και τίποτε άλλο.

Παρουσίαση συμπερασμάτων από τα 4 εργαστήρια

Πέτρου Γεώργιος,

Συντονιστής Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Η Δύναμη της Διαφορετικότητας"

Επειδή έχουμε ξεφύγει πάρα πολύ από το χρόνο θα δώσουμε ένα 10 λεπτό αυστηρά για κάθε σχόλιο, παρατηρήσεις, συμπληρώσεις, αυστηρά ένα δεκάλεπτο και στη συνέχεια θα κλείσουμε παρακαλώ τον συντονιστή του πρώτου εργαστηρίου κ. Παπαϊωάννου να μας παρουσιάσει τα αποτελέσματα του εργαστηρίου.

Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Επιστημονικός σύμβουλος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, rapporteur 1ου εργαστηρίου

Ευχαριστώ.

Χθες είχαμε μια ωραία, νομίζω, συζήτηση στο 1ο εργαστήριο. Θέμα μας ήταν ο νόμος για την ίση μεταχείριση και η εφαρμογή του κ.λπ. Δεν ήμασταν μόνο νομικοί (μάλιστα, μόνο δύο ήταν νομικοί) και καλύψαμε πράγματι πολλούς κλάδους επιστημονικούς και ειδικότητες. Εξετάσαμε με πρακτικό πνεύμα τα προβλήματα που δημιουργεί αυτός καθαυτός ο νόμος και η ερμηνεία του νόμου και τα προβλήματα από την εφαρμογή του νόμου ή από τη μη εφαρμογή του στην πράξη.

Από τα πορίσματα στα οποία καταλήξαμε, θα ήθελα να αναφέρω επιγραμματικά τα εξής: κατ' αρχήν, υπάρχουν πολλά ερμηνευτικά προβλήματα που δημιουργούνται με διάφορες καινούργιες έννοιες που εισάγονται στο δίκαιό μας, για παράδειγμα διάκριση λόγω ηλικίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι αν πριν από 10 χρόνια λέγαμε στη χώρα μας "διάκριση λόγω ηλικίας" ούτε που θα καταλαβαίναμε τι σημαίνει. Επιτρέψτε μου, στο σημείο αυτό, έτσι για να προκαλέσω και τη συζήτηση ότι και εμείς που τη συζητούσαμε χθες την έννοια, και εμείς αναρωτιόμασταν "δηλαδή καταργούνται όλες οι αγγελίες που λένε πρέπει νάνε πάνω από 22 χρονών 25 χρονών είναι άκυρες; Όλες οι αγγελίες που λένε μέχρι 35 χρονών προσληπτέος είναι άκυρες; Οι διατάξεις για τους δικαστές και τους καθηγητές Πανεπιστημίου που λένε παίρνουν σύνταξη στα 67 ανεξαρτήτως αν τάχουν ή δεν τάχουν τετρακόσια είναι και αυτές άκυρες;". Ερμηνευτικά προβλήματα βεβαίως θα δημιουργηθούν και σε άλλα ζητήματα ακόμα και σε ζητήματα που μπορεί σε πρώτη όψη να νομίζει κανείς ότι είναι λυμένα, όπως π.χ. οι διακρίσεις μόνο λόγω θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων. Παράδειγμα: η εκκλησία της Ελλάδος μπορεί να απολύσει έναν εργαζόμενο της αν ανακαλύψει ξαφνικά ότι δεν είναι Χριστιανός Ορθόδοξος είναι Καθολικός, μάρτυρας του Ιεχωβά Μουσουλμάνους ή οτιδήποτε; Από τη συζήτηση που κάναμε, καταλήξαμε πως αυτό ενδεχομένως εξαρτάται από την θέση που έχει ο εργαζόμενος. Δηλαδή αν έχει θέση που έχετε είναι πάρα πολύ εμπιστευτική και είναι μέσα στις θέσεις λήψης αποφάσεων, ενδεχομένως θα μπορούσε η Εκκλησία να μην τον προσλάβει ή να τον απολύσει εάν διαπιστώσει ότι της είχε πει ψέμματα ως προς τις πεποιθήσεις του. Αν πρόκειται όμως, και αυτό είναι η πλειοψηφία των περιπτώσεων, για μία θέση χαμηλή ή μεσαία θέση τότε μάλλον η διακριτική μεταχείριση θα είναι προϊόν προκατάληψης και όχι μιας αντικειμενικής ανάγκης του εργοδότη. Ο κανόνας πάντως πρέπει να είναι ότι δεν πρέπει να υπάρχει διακριτική μεταχείριση, ιδιαίτερα μάλιστα καθώς στη χώρα μας ο νομοθέτης δεν έκανε





χρήση της δυνατότητας εξαιρέσεως των εκκλησιαστικών οργανώσεων, των κομμάτων κ.λπ. που δίνει η Οδηγία.

Μια άλλη έννοια προς ερμηνεία είναι τα εύλογα μέτρα τα οποία πρέπει να λάβει κάποιος για να διευθετήσει τις ανάγκες του προσωπικού του με ειδικές ανάγκες. Για παράδειγμα, έχει ένα εργαζόμενο ο οποίος παθαίνει ατύχημα και εξαιτίας αυτού του ατυχήματος δεν μπορεί πλέον να διεκπεραιώσει την εργασία την οποία είχε. Ο εργοδότης είναι καταρχήν υποχρεωμένος να λάβει μέτρα ούτως ώστε να του δώσει τη δυνατότητα να εργαστεί εδώ, το ζήτημα όμως είναι μέχρι ποιου σημείου, ποιου κόστους, θα θεωρούνται αυτά τα μέτρα εύλογα. Τελικά βέβαια αρμόδιο είναι το δικαστήριο, που θα λάβει υπ' όψιν το κόστος, το μέγεθος της επιχείρησης, τη δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας και άλλα. Αλλιώς, ας πούμε, θα δει το εύλογο του κόστους εάν το μέτρο είναι μία μπάρα και άλλο είναι αν πρέπει σε ένα κτίριο να προστεθεί ολόκληρο ασανσέρ ας πούμε το οποίο τεχνικά και οικονομικά θα είναι πολύ δυσχερές. Ευτυχώς, η τεχνολογία παρέχει δυνατότητες δηλαδή εκεί που εθεωρείτο αδιανόητο ο τυφλός να δουλέψει σε κομπούτερ τώρα πια τεχνικά είναι αυτό δυνατό, έστω και εάν ακόμη η χρήση τέτοιων φωνητικών υπολογιστών δεν έχει διαδοθεί εμπορικά.

Ένα άλλο ζήτημα που επισημάνθηκε από πολλούς είναι τα αποδεικτικά προβλήματα δηλαδή πώς αποδεικνύεις τη διάκριση; Και, καλά, στην απόλυση, εν πάσει περιπτώσει, θα μπορούσε κανείς να δει τα γεγονότα, δηλαδή εάν δούλευε καλά ή όχι, αν ήταν άριστος και παρά ταύτα απολύθηκε λόγω κάποιας προκατάληψης κ.λπ. Στη φάση της πρόσληψης όμως, στη συνέντευξη; Εκεί που ο εργαζόμενος και ο εργοδότης -ή ο εκπρόσωπός του- είναι μόνοι και δεν τηρούνται βέβαια πρακτικά;

Εδώ φαίνεται και μια πάγια αδυναμία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, δηλαδή η απουσία επιχειρησιακών συνδικαλιστικών ενώσεων ή εργασιακών συμβουλίων, που θα είναι σε θέση να παρακολουθούν διαχρονικά την εργοδοτική πρακτική στα θέματα των προσλήψεων και να παρεμβαίνουν όποτε απαιτείται. Μία άλλη λύση για τα αποδεικτικά προβλήματα είναι οι μη κυβερνητικές οργανώσεις με επιστημονικό προσωπικό, με δυνατότητα έρευνας στατιστικής κ.λπ. όταν πρόκειται π.χ. για μεγάλες επιχειρήσεις όπου ας πούμε μια γυναίκα κάνει αγωγή για μη πρόσληψη λόγω διακρίσεων ή για χαμηλότερο μισθό λόγω του ότι είναι γυναίκα. Σε τέτοιες περιπτώσεις, εάν υπάρχουν οργανώσεις δυνατές οι οποίες είναι ικανές να συλλέξουν στατιστικές των τελευταίων δέκα ετών της επιχείρησης και στοιχεία, ώστε να εκπληρώσουν το μικρό βάρος απόδειξης που έχουν από το νόμο (αναφέρομαι στη διάταξη για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης) και να εναπόκειται πια στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν έκανε διακρίσεις.

Μετά τα προβλήματα αυτά, μιλήσαμε για το εάν πρέπει να προστεθούν και άλλες έννοιες διακρίσεων, δυνατότητα που δίδεται από την Οδηγία. Σε άλλες χώρες γίνεται συζήτηση για διάκριση λόγω εμφάνισης, δηλαδή δεν είσαι εμφανίσιμος και δεν σε προσλαμβάνουμε στην αεροπορική εταιρία. Ένα άλλο ζήτημα είναι οι διακρίσεις λόγω βάρους ή λόγω ύψους. Δεν ξέρω αν εκφράζω την κοινή υφισταμένη της χθεσινής συνάντησης, πάντως νομίζω ότι ακόμα στην Ελλάδα δεν έχουν καταφέρει να εμπεδώσουμε τα πρώτα ζητήματα ώστε είναι κάπως νωρίς να αρχίσουμε να μιλάμε για καινούριες έννοιες διακρίσεως. Στο κάτω-κάτω της γραφής η γενική αρχή της ισότητας υπήρχε και παλιά και εξακολουθεί να υπάρχει, δηλαδή δεν τη γέννησε το 2005 ο νόμος για την ίση μεταχείριση. Αν κάποιος υφίσταται

διάκριση χωρίς να είναι ανάπηρος χωρίς να είναι ομοφιλόφιλος χωρίς να είναι πιστεύει σε μειοψηφική θρησκεία ή μειοψηφικής στιδήποτε, αλλά την υφίσταται π.χ. επειδή έχει πολύ βάρος, δεν είναι εμφανισμός ή ο,τιδήποτε εάν αποδείξει στο δικαστήριο ότι η διάκριση αυτή δεν έγινε για θεμιτούς λόγους, δεν έγινε για το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης αλλά προκλήθηκε από μία προκατάληψη έχει δυνατότητες να κερδίσει την υπόθεσή του. Υπάρχουν βέβαια αποδεικτικές δυσκολίες και εδώ δε θα έχει το όφελος της αντιστροφής του βάρους απόδειξης.

Σε κάθε περίπτωση όμως, η προσθήκη και νέων εννοιών διάκρισης είναι ενδιαφέρον θέμα ίσως και κάτι πρόωρο γιατί ακόμα δεν έχουμε ακόμα "δουλέψει" επαρκώς παγιώσει τα θέματα με τις ήδη καθιερωμένες έννοιες, πώς θα προχωρήσουμε σε νέες. Οι δύο από τους τρεις φορείς μας είπαν δεν έχουμε καθόλου καταγγελίες και ο τρίτος φορέας, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει σχετικά λίγες καταγγελίες. Αυτό ξέρετε δημιουργεί και έναν άλλο κίνδυνο: εάν οι καταγγελίες δεν περάσουν πρώτα από τα διοικητικά όργανα ΣΕΠΕ Επιτροπή του Υπουργείου Δικαιοσύνης Συνήγορο του Πολίτη, και αρχίσουν να πηγαίνουν απευθείας στα δικαστήρια, πέραν του οικονομικού κόστους για τους πολίτες και το χάσιμο χρόνου για καμιά πενταετία, εκεί στα δικαστήρια η έλλειψη επεξεργασίας των θεμάτων από τις ελεγκτικές αρχές θα δημιουργήσει πρόσθετα προβλήματα.

Τελειώνοντας, κ. Πρόεδρε, να αναφερθώ σε κάτι που ένιωσα ότι μειοψηφώ. Οι συνομιλητές μου στο χθεσινό εργαστήριο με έπεισαν ότι υπάρχει θέμα πολιτικών διακρίσεων και στον ιδιωτικό τομέα. Αρχικά είχα πει ότι "ιδιωτικό τομέα δεν τον ενδιαφέρει τον εργοδότη τι ψηφίζεις, κοιτάζει το συμφέρον". Όμως όλοι οι μετέχοντες μου είπαν και πρέπει να το σεβαστώ ότι έχουν εμπειρίες όπου ιδιώτης εργοδότης λαμβάνει υπόψη τα πολιτικά κριτήρια καθώς δέχεται τηλεφωνα ή σημειώματα από τον τάδε Υπουργό από τον τάδε Βουλευτή από τον τάδε κομματάρχη. Άρα υπάρχει και εκεί θέμα.

Τελείωσα και λυπούμαι για τη μικρή υπέρβαση του χρόνου. Ευχαριστώ κ. Πρόεδρε.

Πέτρος Γιώργος, συντονιστής: Παρακαλώ τον κ. Τριανταφυλλίδη να μας παρουσιάσει τα αποτελέσματα του 2ου εργαστηρίου που αφορούσε τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και τη διαφορετικότητα.

Τριανταφυλλίδης Δημήτριος, Δημοσιογράφος, Rapporteur 2ου εργαστηρίου: Το δικό μας σεμινάριο ήταν ολιγομελές γιατί είχαμε περίπου 12 άτομα. Αναπτύχθηκε ένας προβληματισμός σχετικά με το ρόλο που μπορεί να έχουν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης στον χρόνο μας σε ζητήματα διαφορετικότητας στο κοινωνικό χώρο και στο χώρο της εργασίας. Πρέπει να σας πω ότι η ελληνική γλώσσα έχει ογδόντα εκατομμύρια λέξεις. Εκεί πέρα μπορείτε να βρείτε άπειρους προσδιορισμούς προκειμένου να πυροβολήσετε τα σημερινά media. Μπορείτε να τα πυροβολήσετε να τα φτύσετε, μπορείτε να τα βομβαρδίσετε, σκίστε την εφημερίδα, κλείστε την τηλεόραση, κλείστε το ραδιόφωνο. Τα media θα παραμείνουν αυτά που είναι δεν πρόκειται να αλλάξουν πολιτική, δεν πρόκειται να αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο επιλέγουν τις ειδήσεις, τις οποίες θα προβάλλουν, δεν πρόκειται να αλλάξουν αντίληψη σχετικά με το πώς θα προβάλλουν τις ειδήσεις τις οποίες έχουν επιλέξει. Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου συζητώντας με εκπροσώπους από διάφορες μη κυβερνητικές οργανώσεις και άλλους οργανισμούς διαπίστωσα την αγωνία των ανθρώπων αυτών να προβάλουν το έργο τους, να ευαισθητοποιήσουν την κοινή γνώμη



κ.λπ. Αυτός είναι ένας θεάρεστος και ευγενικός τρόπος δεν νομίζω ότι κανείς ένας εκέφρων άνθρωπος με στοιχειώδη πολιτισμό θα μπορούσε να εναντιωθεί σε αυτό, αλλά επειδή εγώ είμαι από την άλλη πλευρά του οδοφράγματος, δηλαδή ανήκω στα media, θα πρέπει να σας πω ότι αν θέλετε να πετύχετε το σκοπό σας, θα πρέπει να μάθετε τους κανόνες με τους οποίους παίζεται το παιχνίδι. Οι κανόνες αυτοί είναι παλιοί ακούνε στο όνομα προπαγάνδα τώρα το λένε σύγχρονη επικοινωνία, πολιτική επικοινωνία οι κανόνες παραμένουν οι ίδιοι αν θέλετε να πετύχετε το σκοπό σας, αν θέλετε να προβάλλετε το έργο σας, θα πρέπει να δώσετε στα media κάτι για να ασχοληθούν μαζί σας, θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε τις τεχνικές του εντυπωσιασμού, θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε τις τεχνικές διείσδυσης στα media, θα πρέπει να αναπτύξετε ένα προσωπικό media με ανθρώπους που δουλεύουν στα διάφορα media τα υπόλοιπα. Είναι πολύ ωραίοι και ευγενικοί σκοποί, είναι πολύ ενδιαφέρουσες οι βιοτικές αναζητήσεις, αλλά η πραγματικότητα είναι σκληρή και ανελέητη ή θα μπειτε στο παιχνίδι και θα το παίξετε με τους κανόνες που το παίζουν ή απλώς δεν θα μπειτε στο παιχνίδι, κανείς δεν θα μάθει για αυτά που κάνετε ή για αυτά που θέλετε να προωθήσετε.

Δεν υπάρχει άλλος τρόπος λυπάμαι πάρα πολύ που είμαι τόσο κυνικός μπροστά σας αλλά αυτή είναι η πραγματικότητα θα συμφωνήσω με όλα όσα ειπώθηκαν στο σεμινάριο, δηλαδή τα media διαστρεβλώνουν το ρόλο των ατόμων που ανήκουν σε ομάδες που πασχίζουν για να δείξουν τη διαφορετικότητά τους. Ναι τα media κάνουν ότι χειρότερο υπάρχει σήμερα στη σύγχρονη κοινωνία, εγώ δεν διαφωνώ και νομίζω κανείς δε θα διαφωνήσει με αυτό, αλλά αν θέλετε κάποιες από τις κυριακάτικες εφημερίδες μεγάλης κυκλοφορίας να γράψουν μία σελίδα για το πρόβλημα το οποίο σας απασχολεί, είτε αφορά μετανάστες, είτε αφορά τους αναπήρους, είτε αφορά οποιαδήποτε άλλη ομάδα θα πρέπει δε χρειάζεται να τους πείσετε, θα πρέπει να τους κεντρίσετε το ενδιαφέρον και αυτό είναι θέμα τεχνικής. Αυτά πρέπει να μάθετε. Σας ευχαριστώ πολύ.

Η κ Μαρία Θελερίτη, να μας παρουσιάσει τα αποτελέσματα του 3ου εργαστηρίου με θέμα "ΟΤΑ και Διαφορετικότητα".

Μαρία Θελερίτη, Σύμβουλος Ανάπτυξης ΤΕΔΚ Νομού Κορινθίας: Παρ' ότι ήταν ένα δύσκολο εργαστήριο παρά της προσπάθειες, η επικέντρωση του ήταν κυρίως στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής από την τοπική αυτοδιοίκηση και δεν επικεντρώθηκε πολύ αυστηρά σε αυτό που λέμε διαφορετικότητα. Όμως αναδείχθηκαν κάποια πράγματα που έχουν αρκετό ενδιαφέρον να τα πούμε. Το ένα είναι ότι έγινε μία επισήμανση -θεωρητική θα λέγαμε προσέγγιση- για αυτό που ξέρουμε όλοι για την κρίση του κράτους πρόνοιας και για τις αλλαγές που έχουμε, είτε με την παγκοσμιοποίηση είτε με το φαινόμενο, αν θέλετε, με τα νέα νομοθετικά που αυτά αν θέλετε είναι και η αιτία που δημιουργούν νέα φαινόμενο αποκλεισμού. Με αυτή λοιπόν τη λογική των νέων φαινομένων αποκλεισμού, επειδή έχει συζητηθεί ευρέως η μη αλλαγή του τρόπου που παρεμβαίνουμε για να τα αντιμετωπίσουμε και επειδή λόγω της κρίσης του κράτους πρόνοιας και η αυτοδιοίκηση αναλαμβάνει ένα πιο διευρυμένο ρόλο στην αντιμετώπιση αυτών των νέων κινδύνων, όπως αποκαλούνται αναλώθηκε πάρα πολύ κουβέντα για τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε η αυτοδιοίκηση να παρέχει υπηρεσίες για την αντιμετώπιση των νέων κινδύνων και των αναγκών του κοινωνικού πληθυσμού. Σ' αυτόν το εμπλουτισμό θα μπορούσαμε να πούμε το κομμάτι της διαφορετικότητας έχει να κάνει με το πώς αυτές οι ομάδες που



αποτελούν μέρος του τοπικού πληθυσμού, δηλαδή της τοπικής κοινωνίας μπορούν τελικά να οδηγήσουν την τοπική αυτοδιοίκηση σε μια μεταστροφή της πολιτικής της, που να συμπεριλαμβάνει πολιτικές για αυτές τις ομάδες. Ήδη έχει επέλθει, όπως ειπώθηκε, από την υλοποίηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων και άρα ήδη η τοπική αυτοδιοίκηση έχει κάνει μια αρχή σε αυτές τις ομάδες με κοινωνική υπηρεσιών, άρα η τοπική αυτοδιοίκηση στο σχεδιασμό των νέων πολιτικών λαμβάνει υπόψη της τη διαφορετικότητα. Δηλαδή ότι έχουμε πληθυσμούς μέσα στην τοπική κοινωνία και δεν είναι ομοιογενής ο πληθυσμός και άρα οι πολιτικές σχεδιάζονται με βάση αυτών των δύο παραγόντων από κει και πέρα θα μπορούσαμε να πούμε, ότι η συζήτηση με βάση τη λογική κινήθηκε σε τέσσερα σημεία που έβλεπε τη διαφορετικότητα. Το πρώτο ήταν πώς η τοπική αυτοδιοίκηση ως εργοδότης είναι διαχειριστής αυτής της διαφορετικότητας δεν αναλύσαμε όλους τους τομείς που αποτελούν αυτό που λέμε, ποια είναι η διαφορετικότητα ως εργοδότης επικεντρώθηκε λίγο αυτό το κομμάτι στον τομέα κλειδί που λέγεται πρόσληψη και μάλιστα μέσα από την ανάδειξη μιας καλής πρακτικής την πρόσληψη των ενδιάμεσων θα λέγαμε όπως έχουμε χρησιμοποιήσει επανειλημμένως διάφορες δομές για τις παρεμβάσεις αυτών των νομών σε πληθυσμιακές ομάδες με ιδιαιτερότητες. Ο δεύτερος άξονας που κινήθηκε η συζήτηση είναι σε αυτό που λέμε η τοπική αυτοδιοίκηση ως φορέας που παρέχει υπηρεσίες προς τους πολίτες και άρα και προς αυτές τις ομάδες με μία θα λέγαμε ως στόχο όσο πιο δυνατόν ίσης πρόσβασης αυτών των ατόμων που είναι ο αποκλεισμός στις υπηρεσίες αυτές. Εκεί πραγματικά εντοπίστηκε ότι υπάρχει μία αδυναμία της πρόσβασης αυτών των ατόμων στις υπηρεσίες και ιδιαίτερα στο κομμάτι που αφορά τη φύλαξη παιδιών και εντοπίστηκε και αν υπάρχει δυνατότητα ιδιαίτερα για μετανάστες να μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την υπηρεσία προς όφελος δικός τους, δηλαδή να έχουν και οι ίδιοι την υπηρεσία που λέγεται φύλαξη παιδιών -λέω πολύ απομονωμένα παραδείγματα- έτσι ως ερωτήσεως κρίσεως και καλής πρακτικές. Ο τρίτος άξονας που επικεντρώθηκε στη διοίκηση ήταν η τοπική αυτοδιοίκηση ως φορέας εργαστηριοποίησης των ομάδων αυτών και της ευρύτερης τοπικής κοινωνίας. Εκεί πραγματικά όλο αυτό το έλλειμμα όπως αντιμετωπίζεται φαντάζομαι σε όλα τα τραπέζια όλων αυτών των ημερών των δυνατοτήτων των θεσμικών, θα λέγαμε, πρέπει οπωσδήποτε να λυθεί της ενημέρωσης. Άρα η αυτοδιοίκηση μπορεί να αναλάβει αυτό το κομμάτι της ενημέρωσης προς τις ομάδες αυτές, όπως επίσης και την βοήθεια να τους δώσει τη δυνατότητα να εκμεταλλευθούν τα πλεονεκτήματα που τους δίνονται, είτε μέσα από το θεσμικό πλαίσιο, είτε μέσω κάποιας παροχής υπηρεσιών. Ένα παράδειγμα τέτοιου τύπου καλό παράδειγμα ήταν η αξιοποίηση επιχορήγησης από το Υπουργείου επιχείρησης σε τσιγγάνους με προϋποθέσεις τέτοιες που διασφάλιζαν τη βιωσιμότητα της επιχείρησης και με την προϋπόθεση ότι τα παιδιά αυτών που θα ανοίξουν την επιχείρηση τουλάχιστον θα έπρεπε να είχαν φοιτούσαν στο σχολείο. Αυτό έγινε, διότι βοηθά τη νέα ομάδα που ξέρουμε, ότι έχει ένα μεγάλο κομμάτι προβλήματα στην εκπαίδευση λόγω της "μετακίνησης", διότι δεν υφίσταται σε όλους τους τσιγγάνους να αξιοποιήσουν τα κίνητρα αυτά, αλλά και ταυτόχρονα να μπορούν να λύσουν ένα εμπόδιο το οποίο είναι πολύ βασικό για την εξέλιξη τους μεταξύ τους στην κοινωνία.

Ο τέταρτος άξονας ήταν αυτός που εντοπίστηκε από την τοπική αυτοδιοίκηση ως φορέας τέτοιος μπορεί να ασκήσει πίεση προς την κεντρική διοίκηση για αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και ιδιαίτερα για περιπτώσεις ας πούμε πολύ μεγάλης της δυσκίνησης

γραφειοκρατίας ή για οτιδήποτε μηχανισμού που αναγκάζεται πολλές φορές η τοπική αυτοδιοίκηση να υιοθετήσει και σαν παράδειγμα τέτοιου δυσκίνητου μηχανισμού αναφέρθηκε το πρόβλημα που έχουν οι μετανάστες με την άδεια παραμονής, δηλαδή οι υπηρεσίες ως προς τον τρόπο που παρέχονται προς την εξασφάλιση της άδειας παραμονής των μεταναστών. Αυτή ήταν οι άξονες που κινήθηκε η κουβέντα, τέλος το ερώτημα κατά πόσο η τοπική αυτοδιοίκηση θα μπορούσε να διαδραματίσει ένα καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση αυτών των νέων κινδύνων και των νέων αναγκών, έτσι όπως εντοπίζονται σε προσωπικό επίπεδο, νομίζουμε ότι αυτό που ειπώθηκε έτσι και ήταν πολύ εμφανές ότι η ίδια η τοπική αυτοδιοίκηση θα πρέπει να λύσει το πρόβλημα όλων αυτών των κατακερματισμένων και ασυντόνιστων υπηρεσιών και προγραμμάτων που υλοποιεί το δεύτερο επιπέδους να υπάρχει μία αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων, όσον αφορά το ποιος κάνει τι στο τυπικό επίπεδο μιας και η παρέμβαση στο τοπικό επίπεδο δεν είναι μόνο η τοπική αυτοδιοίκηση, αλλά και άλλοι φορείς που εμπλέκονται και παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες και το τρίτο στην έλλειψη πόρων με βάση τους τρεις αυτούς σημαντικούς θα λέγαμε τις σημαντικές διαπιστώσεις η τοπική αυτοδιοίκηση θα μπορούσε τελικά να διαδραματίσει ένα συντονιστικό πρωταγωνιστικό ρόλο στο κομμάτι του σχεδιασμού θα λάβει υπόψη του αυτό που λέμε διαφορετικότητα δηλαδή τους διαφορετικούς πληθυσμούς που υπάρχουν στην πολυπροσωπική κοινωνική.

Δεφίγγου Μαργαρίτα, Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου του Ελληνικού Συνδέσμου Εταιρειών Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Rapporteur 4ου εργαστηρίου:

Θα προσπαθήσω σε πολύ σύντομο χρόνο να παρουσιάσω συμπεράσματα για τη συζήτηση που κάναμε στο τέταρτο εργαστήριο με θέμα τη διαφορετικότητα, το στοιχείο της διαφορετικότητας στο σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά και τη σύνδεσή τους με τη διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης. Το σύνολο των πολιτικών για την υποστήριξη και ένταξη ομάδων με στοιχεία διαφορετικότητας στη κοινωνία, με δεδομένο ότι έχουμε μια 20ετή εμπειρία τώρα ειδικότερα από τη στιγμή που είχαμε μεγάλες ομάδες μεταναστών προσφύγων στην κοινωνία μας, αλλά και την ανάδειξη από την απόλυτη αφάνεια των άλλων ειδικών ομάδων που είχε η κοινωνία μας. Όπως οι μειονότητες, έτσι και οι υπόλοιπες άλλες ομάδες με στοιχεία διαφορετικότητας μας δίνουν πια το περιθώριο να μπορούμε να ζητάμε και να εκποιούμε τα αποτελέσματα των πολιτικών που εφαρμόστηκαν ειδικότερα στο σχεδιασμό τόσο εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όσο και προγραμμάτων κατάρτισης. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι αγγίζουμε και αξιοποιούμε τώρα τα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών σε σχέση με τις επιπτώσεις στην Ελλάδα και αυτό μας οδήγησε σε ένα από τα πρώτα συμπεράσματα, ότι παρ' όλα αυτά την 20ετή και περισσότερο εμπειρία το σύστημά μας ή τα συστήματά μας συνεχίζουν να είναι υπερσυγκεντρωτικά και επομένως να μην αφήνουν πάρα πολλά περιθώρια και υπηρεσίες για τους σχεδιασμούς τόσο των προγραμμάτων εκπαίδευσης, αλλά ακόμα και των προγραμμάτων κατάρτισης. Οι παραδοχές, δηλαδή που κάνουν, που όταν είναι θεωρητικός σχεδιασμός είναι για ένα ομοιογενή σε όλα του τα στοιχεία πληθυσμό. Δεν σημαίνει όμως ότι δεν έχουν γίνει ποτέ πολιτικές εφαρμογές τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και στο χώρο της κατάρτισης, ούτως ώστε τώρα πια να μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την κατάσταση και να μιλήσουμε για καλές πρακτικές, οι οποίες θα μπορούσαν να είναι η βάση για το σχεδιασμό από δω και πέρα των πολιτικών



μας. Παρουσιάστηκαν παραδείγματα καλών πρακτικών τόσο στον τομέα προγραμμάτων κατάρτισης όσο και επιτυχών πολιτικών πρακτικών ή και προγραμμάτων που ακολουθούν τα στοιχεία που δίνουν τη δυνατότητα αυτή. Λοιπόν τα στοιχεία θεωρούνται ότι είναι απαραίτητα για το σχεδιασμό καλών εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ο στόχος του εργαστηρίου φυσικά ήταν να συστηματοποιηθούν όσο το δυνατόν αυτές οι καλές πρακτικές και εφαρμογές ούτως ώστε να μπορέσουμε από δω και πέρα και ειδικότερα στο πλαίσιο της 4ης προγραμματικής περιόδου να μιλήσουμε για μεγάλα προγράμματα τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και στο χώρο της κατάρτισης που θα μπορέσουν να είναι αποτελεσματικά στη συγκεκριμένη ομάδα.

Ποια είναι αυτά τα στοιχεία που η συζήτησή μας ανέδειξε; Πριν αρχίσω να παρουσιάζω τους άξονες που θεωρούμε βασικούς θα θέσω ένα ερώτημα που τέθηκε στην ομάδα μας: Πόσο συχνά, όσοι ασχολούνται με την πολιτική της εκπαίδευσης ή σχεδιάζουν προγράμματα κατάρτισης έχουν σκεφτεί ποια μέτρα θα λάβουν υπόψη. Φυσικά σχεδόν κανένας δεν ξέρει ούτε τον απασχολεί ποτέ ούτε τίποτε από αυτά, γιατί θεωρεί ότι είναι κάτι το οποίο δεν μας αφορά, φυσικά κανένας δεν έχει τολμήσει ποτέ όταν σχεδιάζει όλες τις εκπαιδευτικές πρακτικές, τις πολιτικές κατάρτισης να μην ξέρει στο πίσω μέρος του μυαλού του ποια μέτρα θα πάρει, ξέρουμε και τον επόμενο χρόνο και τον τρίτο χρόνο....από αυτό όμως μέχρι να δείξουμε τι και με ποιόν τρόπο αν και σε ποιόν βαθμό είμαστε έτοιμοι να δεχτούμε στοιχεία διαφορετικότητας... Φυσικά δεν είμαστε... λοιπόν που καταλήγουμε; Καταλήγουμε ότι για να μπορέσουμε να σχεδιάσουμε προγράμματα πρέπει να γνωρίζουμε τα προγράμματα και να γνωρίζουμε πάρα πολύ τις ανάγκες της ομάδας, την συγκεκριμένη ομάδα-στόχο με σκοπό την καλύτερη ενσωμάτωση. Και να προσαρμόσουμε σε αυτές τις ανάγκες τα προγράμματα μας. Επομένως πρέπει οπωσδήποτε να διακρίνονται από ευελιξία, να είναι ανοιχτά γιατί μόνο έτσι πραγματικά μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τα δεδομένα αυτά. Ξέρουμε ότι αυτά τα δεδομένα αλλάζουν συνεχώς, κάτι που ήταν ανάλογο το 2005. Στην εφαρμογή του 2008 πιθανόν να μην έχει καμία σχέση με τις πολιτικές που γνωρίζουμε, αν δεν έχει επομένως η κατάρτιση απόλυτη ευελιξία σημαίνει ότι δεν μπορεί τελικά να ανταποκριθεί στις ανάγκες όπως αυτές καθορίζονται κατά τη στιγμή της εφαρμογής.

Πρέπει να μπορούμε συνεχώς να εκτιμούμε τις ανάγκες και αυτό μπορεί να γίνει όταν πια αρχίσουμε να δουλεύουμε με τις συγκεκριμένες ομάδες και αυτό μπορούμε να το πετύχουμε μόνο αν έχουμε την ευγενή συμμετοχή των επωφελούμενων, όπως έχουμε πάρα πολλά παραδείγματα, τόσο από το χώρο και τις σχολές που υπάρχουν, πολλά παραδείγματα που δόθηκαν και με τους Ρομά και με τους μετανάστες. Πόσοι συμμετέχουν και όλα αυτά τα στοιχεία... και για να γίνει αυτό έχουμε ένα θεσμικό πρόβλημα, σημαίνει ότι πρέπει έχουμε μία πάρα πολύ καλή γνώση όχι μόνο του αντικείμενου στο χώρο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αλλά και των αντικειμένων στη συγκεκριμένη περίπτωση των συγκεκριμένων ενεργών πολιτικών. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο εάν οι εκπαιδευτές και οι όποιοι σχεδιάζουν πολιτικές γνωρίζουν πολύ καλά το αντικείμενο πάνω οποίο εργάζονται και επομένως σχεδιάζουν καλά. Θεωρούμε απόλυτα αναγκαίο ότι σε αυτό το στάδιο μια συγκεκριμένη προσέγγιση, μόνο μία συγκεκριμένη προσέγγιση μπορεί να πραγματοποιήσει τις ανάγκες. Μόνο αν πάμε σε μία προσχεδιασμένη συγκεκριμένη προσέγγιση. Επίσης συζητήσαμε αρκετά το αν γνωρίζουμε καλά την αγορά εργασίας και





επώθηκε -είναι πολύ σημαντικό- ότι ακόμα έχουμε μία ομοιογένεια στην αγορά ακόμα και ξέρουμε -γιατί ξέρουμε και από άλλες χώρες- ότι θα δημιουργηθούν παράλληλες αγορές δηλαδή ειδικές ομάδες, ειδικότερα στο χώρο των μεταναστών, θα απασχοληθούν στις δικές τους αγορές. Βλέπουμε δείγματα αυτής της πραγματικότητας πιθανόν μόνο στο χώρο του εμπορίου από τους κινέζους (δεν τους ξέρει κανένας παρ' όλα αυτά είναι ενεργοί στην ελληνική αγορά εργασίας) πιθανόν να συμβεί και σε άλλους τομείς. Κλασικό παράδειγμα αυτού είναι ο επισιτιστικός τομέας που στις περισσότερες χώρες απ' ότι ξέρω κάποιοι τον ελέγχουν, στην Ελλάδα αυτοί θα είναι οι Αλβανοί αφού μετακομίζουν από τις οικοδομές - πρώτες τάξεις δεν ξέρουμε- αλλά θα αρχίσουμε να αναλύουμε αυτή την αγορά και επίσης ένα στοιχείο που μας οδήγησε αυτή η συζήτηση, είναι ότι θα πρέπει συνέχεια να αξιολογούμε τις δυνατότητες του πολιτισμικού κεφαλαίου αυτών των ομάδων, γιατί μόνο έτσι πραγματικά μπορούμε να αξιοποιήσουμε όλες τις δυνατότητες όλων των ομάδων. Και έτσι πολύ προοδευτικά να αναπτύξουμε μια δυναμική πολιτική που θα συμπεριλάβει όλο το πεδίο από τις εξειδικευμένες παρεμβάσεις, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την αγορά εργασίας και κατά συνέπεια να αξιοποιήσουμε το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Δώσαμε και αρκετά παραδείγματα κακών, αποτυχημένων εφαρμογών. Πολύ περισσότερο ειδικά συζητήθηκε το θέμα της δυσφορίας που έχει μια άλλη ομάδα, η ομάδα των Πομάκων τόσο στο επίπεδο της εκπαίδευσης, όσο και στο επίπεδο της κατάρτισης στο να αξιοποιήσει τις όποιες δυνατότητες. Όλα αυτά φυσικά, και θα κλείσω με αυτά, μπορούμε να τα πετύχουμε μόνο αν η κοινωνία μας είναι ανεκτική και το συμπέρασμα περισσότερων από μας είναι ότι η κοινωνία μας δεν είναι έτοιμη να δεχτεί αυτή τη διαφορετικότητα, αυτή τη στιγμή. Ίσως έχει προβληματιστεί αρκετά, αλλά ακόμα δεν μπορεί να σχεδιάσει με αυτά τα στοιχεία και με τις ενεργές πολιτικές που αναφέραμε και θεωρούμε επιτυχημένες στα προγράμματα τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα κατάρτισης. Σας ευχαριστώ.

Πέτρου Γεώργιος,

Συντονιστής Εθνικού Θεματικού Δικτύου "Η διαχείριση της Διαφορετικότητας"

Πάντως είναι εκπληκτικό τελικά μέσα σε τέτοιες συνόψεις μέσα σε τόσο λίγο χρόνο - ούτε 20 λεπτά- πόσο σημαντικά και ενδιαφέροντα πράγματα ακούσαμε και είναι κρίμα γιατί αρκετός κόσμος έχει αποχωρήσει - προφανώς και για ανώτερους λόγους - και δεν είχαν την ευκαιρία να τα ακούσουν. Ίσως πρέπει να δούμε, πως να τα μεταφέρουμε, τα συμπεράσματα αυτά. Πρέπει να βρούμε ένα τρόπο πως αυτά τα πραγματικά πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα θα αποκτήσουν δημόσιο βήμα- ευχαριστώ πάρα πολύ και τους τέσσερις για την ιδιαίτερη προσπάθεια που κάνανε να συνοψίσουν τόσο σύντομα τα τόσα πράγματα που ακουστήκαν στα εργαστήρια- και να αδράξω την ευκαιρία να πω ότι όλα αυτά θα βγούνε, θα δημοσιευθούν σε πρακτικά. Υπολογίζουμε περίπου σε μια βδομάδα-δέκα μέρες ας πούμε να γίνει η απομαγνητοφώνησή τους να εκτυπωθούν κ.λπ. θα εκτυπωθεί και το βιβλιαράκι και θα αναρτηθούν και στην ιστοσελίδα του συνεδρίου την οποία όλοι και όλες σας πιστεύω έχετε επισκεφτεί. Στα πρακτικά επίσης θα περιέχονται και τα ονόματα και στοιχεία επικοινωνίας, των ομιλητών και των συνέδρων.

Τώρα θα δώσουμε λίγα λεπτά σε όποιον συνάδελφο θέλει να κάνει κάποια παρέμβαση κάποια σημαντική ερώτηση.

Ερώτηση :Καλημέρα σας ονομάζομαι Λεωνίδα ήθελα να μιλήσουμε λίγο για το ρόλο των διακρίσεων σε σχέση με τις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα. Θεωρώ ότι δεν καλύφθηκε επαρκώς θα αναφέρω παραδείγματα.... σημειώνω μόνο ότι έτσι και αλλιώς ο κάθε ιδιώτης, είτε είναι μεγάλη επιχείρηση, είτε όχι αναλαμβάνει μεγάλο ρίσκο για τον οποιονδήποτε προσλάβει. Θα αναφέρω δύο υποθετικά παραδείγματα και κάποια πραγματικά. Ας πούμε ότι μια μεγάλη επιχείρηση θέλει να προσλάβει ένα λογιστή και πήγαν 11 άτομα, που να έχουν μόνο τα τυπικά προσόντα που θέλει και έχουν και γνώση και εμπειρία με το χώρο, με κομπούτερ αγγλικά κ.λπ. Μέσα στα 11 άτομα είναι και άτομα με αναπηρίες, άτομα από άλλες χώρες κ.λπ. Εν πάση περίπτωση προσλαμβάνει μία λευκή γυναίκα ο επιχειρηματίας. Ή ο εκπρόσωπος του προσωπικού στη μικρή επιχείρηση θέλει να βάλει ένα λογιστή πάλι τα ίδια κριτήρια 11 άτομα προσλαμβάνει ένα λευκό άντρα 31 χρονών.... Θα θελα να ξέρω πού υπάρχουν διακρίσεις εδώ, γιατί κατ' εμέ δεν υπάρχουν. Δεύτερον ας αναφέρω κάποια πιο πρακτικά παραδείγματα. Ας πούμε οι κινέζοι θεωρούν θετικό προσόν στα μαγαζιά τους να προσλαμβάνουν κινέζους, οι αφρικανοί στα μαγαζιά λαϊκής τέχνης που έχουν, επίσης θεωρούν προσόν να προσλαμβάνουν αφρικανούς, οι ενώσεις συνεταιρισμών ή οι διάφορες άλλες επιχειρήσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας που μπορούν να πουλάν περιοδικά ή οτιδήποτε θεωρούν φυσιολογικό να προσλαμβάνουν μόνο γυναίκες. Κατ' εμέ είναι μία φυσιολογική διαδικασία σύμφωνα με το νόμο, όμως αυτά είναι διακρίσεις και ήθελα να ξέρω πώς από πότε; Ευχαριστώ.

Συντονιστής: θέλει κάποιος να απαντήσει;

Συντονιστής: Εγώ μπορώ να πω, ότι δεν είναι ακριβώς έτσι. Αν και πάντα μιλάει κανείς, δίνει απόψεις, σε ένα κόσμο που θεωρητικά έχει την τάση να εξασφαλίζει στον καθένα να έχει τις δικές παραδόσεις, πάντως για τον κινέζο ως ένα επιχειρηματία που προσλαμβάνει μόνο κινέζους θα μπορούσε κανείς να σκεφτεί το εξής: κατ' αρχήν να εξηγήσουμε, ότι η νομοθεσία αυτή έχει εφαρμογή σε όρους άρα το τεστ αυτό της νομολογίας θα το περάσει και ο κινέζος επιχειρηματίας, αλλά όπως αντίστοιχα και ο έλληνας επιχειρηματίας, έτσι λοιπόν και ο κινέζος θα έχει να προβάλλει ορισμένα επιχειρήματα που έχει να κάνει με το καλώς εννοούμενο καλό της επιχείρησης. Δηλαδή, εάν όλοι οι πελάτες του είναι κινέζοι το να προσλαμβάνει μόνο κινέζους θα αποτελούσε ένα νομιμοποιητικό στοιχείο, ότι δεν το έκανε από διάκριση, το έκανε για την καλή λειτουργία της επιχείρησής του. Λοιπόν κατά συνέπεια, οι απαντήσεις είναι δύο, δεύτερον έχουν και αυτοί τα επιχειρήματα που έχει ο έλληνας εργοδότης τώρα αν αυτά είναι ορθά ή όχι δε μπορούμε να το πούμε.

Πάντως αν μου επιτρέπετε να παρέμβω, η καλύτερη απάντηση είναι που μας έδωσε η κ. Λιανού στο προηγούμενο πάνελ, η οποία μας εξήγησε πάρα πολύ καλά ότι μπορούν πραγματικά υπάρχουν οι δυνατότητες σε μια επιχείρηση να προσλαμβάνουν μόνο με τις δεξιότητες και τα προσόντα που ζητούν από τους εργαζόμενους, την περιγραφή θέσης που ζητούν και όχι από οποιαδήποτε άλλα χαρακτηριστικά που αφορούν όπως είπαμε θρησκεία, φυλή, προτιμήσεις κ.λπ.

Συντονιστής: Κάποια άλλη παρέμβαση;

Ερώτηση: Σε σχέση με την κατάρτιση των μεταναστών επειδή γνωρίζω πάρα πολύ καλά πως λειτουργούν κάποιοι και πράγματι κάνουν πολύ καλή δουλειά αλλά είναι παράλογο το





θέμα, ότι για να πάει να μάθει ελληνικά πρέπει να έχει κάρτα ανεργίας. Επειδή υπάρχει αυτός ο φαύλος κύκλος, δεν μπορεί να έχει άδεια ανεργίας επειδή δεν μπορεί να ανανεώσει την άδεια παραμονής. Δηλαδή λέμε για κοινωνική παρέμβαση κ.λπ. αλλά δεν έχει πρακτικές εφαρμογές και συνήθως πάνε στα προγράμματα ελληνικής γλώσσας οι ομογενείς, γιατί οι ομογενείς μπορούν να πάρουν κάρτα ανεργίας. Η γυναίκα που έχει άδεια παραμονής με οικογενειακή συνένωση (ο άνδρας έχει άδεια παραμονής κανονικά έχει και τη γυναίκα σαν προστατευόμενο μέλος) είναι πολύ απαράδεκτο που σαν σαν προστατευόμενο μέλος η γυναίκα δεν μπορεί να πάρει κάρτα ανεργίας, να πάει σε ένα πρόγραμμα. Πρέπει, να βρεί εργοδότη, να το υπογράψει ο εργοδότης να πάρει κάρτα ανεργίας, έτσι ώστε να πάει να μάθει κάποια τέχνη. Πρέπει κάτι να γίνει με τους μετανάστες, και να μάθουν και για αυτό τον πολιτισμό, να μάθουν κάτι εκτός από το μεροκάματο και ευτυχώς που υπάρχουν τα ΚΕΚ, γιατί αλλιώς ...

Εδώ μας είπε ένα πολύ καλό παράδειγμα για την άδεια παραμονής και την προϋπόθεση να μαθαίνει κανείς την ελληνική γλώσσα, ότι έτσι όπως φτιάχνουν τους νόμους αν κάσσει κανείς και μελετήσει στην πορεία, ο ένας νόμος σε σχέση με τον επόμενο είναι χειρότερος. Ο νεότερος είναι χειρότερος από τον προηγούμενο, γιατί τώρα αν η άλλη δεν έχει άδεια παραμονής που είναι βασικό πρόβλημα ένταξης πόσο μάλλον να μπορέσει να μάθει τη γλώσσα. Εγώ έχω αναγκαστεί να κάνω κομπίνες, το λέω, να βρω τρόπους να εξυπηρετώ ανθρώπους, είναι τόσο ανελαστικό το δίκτυο των υπηρεσιών, που αν θέλεις πραγματικά να βοηθήσεις, μόνο με κομπίνες βοηθάς.

Πέτρου Γιώργος, συντονιστής: Εγώ αδράζω την ευκαιρία να πω ότι στα πλαίσια αυτού του δικτύου από το οποίο οργανώθηκε αυτό το συνέδριο και το οποίο έχει μία αρκετά μεγάλη δράση, με την παραγωγή κάποιων προτάσεων πολιτικών και την προώθηση τους προς τους αρμόδιους φορείς που παίρνουν τις αποφάσεις. Οι προτάσεις πολιτικής του Δικτύου έχουν διανεμηθεί με το υλικό που έχετε πάρει, δεν ξέρω αν είχατε χρόνο να τα δείτε όλα αυτά, υπάρχουν πολλοί ενδιαφέροντες οδηγοί, καθώς επίσης και ένα δισέλιδο, το οποίο περιλαμβάνει συνοπτικά τις προτάσεις πολιτικής που έχουν προκύψει από τις εργασίες αυτού του δικτύου.

Αν έχετε κάτι πολύ σημαντικό και γρήγορο να πούμε διότι έχουμε ξεπεράσει το χρόνο;

Δεφίγγου Μαργαρίτα: Θα πω κάτι πιο ελαφρύ.... θα σας πω την εμπειρία μου, ήμουνα σε μία σύσκεψη με άλλους 24-25 εκπροσώπους κάποιων οργανώσεων για να συζητήσουμε πότε θα γίνει μία εκδήλωση εις την οποία εκδήλωση θα εκκαλούντο και άλλες χώρες. Σας διαβεβαιώνω ότι ανακάλυψα πως ήμουν η μόνη από τους 24 - 25 που δεν ήξερε πότε πέφτει το ραμαζάνι κάπου στα μέσα Σεπτεμβρίου-Οκτωβρίου, κάπου εκεί και διαπίστωση, γιατί ήταν και Σκανδιναβοί, ότι ξέρανε. Εγώ δεν ήξερα. Ευχαριστώ.

Συντονιστής Πέτρου Γιώργος: Γι' αυτό το λόγο λοιπόν η ευρωπαϊκή ένωση φρόντισε το έτος 2008 να είναι έτος διαπολιτιστικού διαλόγου. Θα δώσω το λόγο στην κ. Μπίσιλα η οποία φυσικά δεν είναι από την ευρωπαϊκή επιτροπή, όπως αναφέρεται στο πρόγραμμα, αλλά είναι από τη διεύθυνση της ευρωπαϊκής ένωσης του Υπουργείου Πολιτισμού που είναι κατ' εξοχήν αρμόδιος φορέας της προώθησης και της λειτουργίας του έτους διαπολιτισμικού διαλόγου στην Ελλάδα.



Μπίσιλα Ευανθία, Εκπρόσωπος Δ/σης Ευρωπαϊκής Ένωσης Υπουργείου Πολιτισμού

Το 2008 αναγνωρίστηκε επίσημα από την ευρωπαϊκή επιτροπή έτους διαπολιτισμικού διαλόγου κύριος σκοπός της ανακήρυξης ήταν η ανάδειξη της σημασίας της διαφορετικότητας η διαμόρφωση του πολιτισμού στον ευρωπαϊκό χώρο ένα χώρο κατ' αρχάς πολυδιάστατο η Ευρώπη γνωρίζουμε ότι αλλάζει όλο και περισσότερο πολιτιστικά, η ένωση της Ευρώπης η απελευθέρωση των νομοθεσιακών νόμων και η παγκοσμιοποίηση έχουν τονώσει τον πολιτισμικό χαρακτήρα πολλών χωρών σε συνδυασμό με πλήθος γλωσσών, θρησκειών εθνικών και πολιτιστικών υποβάθρων που ήδη υπήρχαν στην Ευρώπη. Το ευρωπαϊκό διαπολιτισμικό διάλογο αναγνωρίζει, ότι η μεγάλη πολιτισμική διαφορετικότητα της Ευρώπης αντιπροσωπεύει ένα ενθαρρυντικό πλεονέκτημα. Θα ενθαρρύνει όλους εκείνους που ζούνε στην Ευρώπη να εξερευνήσουν τα οφέλη της πλούσιας πολιτιστικής μας κληρονομιάς και τις δυνατότητες εκμάθησης από διαφορετικές πολιτιστικές παραδόσεις. Το έτος χαρακτηρίζεται βέβαια από ένα μικρό αριθμό σημαντικών, όμως δράσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο καθώς και την υποστήριξη που έχει από την ευρωπαϊκή ένωση σε μία εθνική χώρα χαρακτηρίζεται βέβαια και από ένα πρόγραμμα συνεργατών που στοχεύει στην κινητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών. Η ενεργή συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών θα είναι απαραίτητη για την ανάδειξη καλών πρακτικών και τον εντοπισμό αλλαγών στον διαπολιτισμικό διάλογο. Γνωστοί πρεσβευτές έχουν αναλάβει το ρόλο της ενημέρωσης της κοινής γνώμης ως προς τη σημασία και τα οφέλη του διαπολιτισμικού διαλόγου από την 18 Δεκεμβρίου του 2006, η οποία ήταν μέρα της επίσημης απόφασης της ανακήρυξης του έτους η ευρωπαϊκή επιτροπή ενσωμάτωσης τόνισε την σημασία και αναγκαιότητα του διαπολιτισμικού διαλόγου σε όλα τα κοινοτικά προγράμματα και κυρίως τα πολιτιστικά και εκπαιδευτικά και θεώρησε το διαπολιτισμικό διάλογο ως προϋπόθεση επιλεξιμότητας για την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών.

Από το 2008 τα Κοινοτικά προγράμματα έχουν ως άξονα τον διαπολιτισμικό διάλογο και ως εκ τούτου οι συνεργασίες είναι πλέον διαπολιτισμικές και όχι μόνο διακρατικές. Η διαφορετικότητα ενώνει την Ευρώπη σε όλους τους τομείς στον πολιτιστικό, οικονομικό, κοινωνικό εκπαιδευτικό και σηματοδοτείται μία νέα ανοιχτή δομή στην κοινωνία, όπου η εθνική και πολιτισμική διαφορετικότητα αντιμετωπίζεται με ανοχή και ισότητα η Ελλάδα. Τώρα μέσω της διεύθυνσης του Υπουργείου Πολιτισμού ορίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως φορέας του Ευρωπαϊκού Συντονισμού για το έτος έχει προγραμματίσει και υλοποιήσει πληθώρα εκδηλώσεων με κύριο σκοπό να αναδειχθεί η πολιτιστική πολυμορφία, καθώς και η ανάγκη για σεβασμό για αποδοχή των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των μελών της κοινωνίας. Πρεσβευτής της Ελλάδος για το ευρωπαϊκό έτος έχει οριστεί ο τραγουδιστής Γιώργος Νταλάρας που είναι επίσης πρέσβης καλής θελήσεως της Ουνέσκο για τους πρόσφυγες. Όλο το πληροφοριακό πλάνο φαίνεται στη διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Υπουργείο Πολιτισμού που έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα μας για οποιαδήποτε πληροφορία θέλετε να απευθυνθείτε για τον πολιτισμικό διάλογο. Ευχαριστώ πολύ.

Γιώργος Πέτρου, Συντονιστής: Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Μπίσιλα, τελειώνοντας αυτό το συνέδριο που ήταν χρήσιμο για όλους και όλες μας θα ζητήσω από την κ. Καρολίδου Προϊσταμένη της Ειδικής Υπηρεσίας της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal να κλείσει επίσημα τις εργασίες αυτού του συνεδρίου.



Καρολίδου Ευγενία, Προϊσταμένη Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής Κ.Π. EQUAL

Καλημέρα και από μένα, Να συμβάλω λίγο στον προηγούμενο διάλογο και να πω όχι μόνο ότι γνώριζαν οι συναδέλφοι των 25 άλλων κρατών τότε ήταν το ραμαζάνι... γεγονός είναι ότι η ευρωπαϊκή επιτροπή δεν ξέρει τότε είναι το Πάσχα το ελληνικό και πάρα πολλές φορές έχουμε υποχρεωθεί, δεν εννοώ μόνον εγώ προσωπικά, εννοώ και τους συναδέλφους της δημόσιας διοίκησης να τρέχουμε Μ. Παρασκευή κ.λπ. να κάνεις παραστάσεις το Υπουργείο Εξωτερικών και να λένε δεν γίνεται τώρα το έχουμε οργανώσει. Δεν το ξέρουμε ότι υπάρχει Πάσχα. Μιλάμε τώρα για επίπεδο Ευρωπαϊκής Επιτροπής λοιπόν υπάρχουν και χειρότερα. Κλείνοντας αυτή την πολύ εξαιρετική συνάντηση θα ήθελα κατ' αρχήν να πω ότι εντυπωσιάστηκα προσωπικά από το χώρο, την οργάνωση, από το επίπεδο των συνομιλιών των συμπερασμάτων είναι εξαιρετικό σαν Equal. Το κοινό μας ταξίδι τελειώνει. Η Equal κλείνει και τυπικά τον Δεκέμβριο, όμως δεν τελειώνουμε και τι θέλω να πω: η υπηρεσίας μας, σαν έτσι συμπαγής ομάδα, με γνώσεις στις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, θα έχει ένα διττό ρόλο στην επόμενη προγραμματική περίοδο. Θα είναι κατ' αρχήν ενδιάμεσος φορέας διαχείρισης του συγκεκριμένου άξονα για τις ευάλωτες ομάδες και το δεύτερο κομμάτι της και εξ ίσου σημαντικό είναι της ενσωμάτωσης των αρχών της Equal. Στην τέταρτη προγραμματική περίοδο σε όλα τα προγράμματα που υλοποιούνται από διαφορετικά Υπουργεία, αλλά μέσα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου μέσα σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν, που είναι και θεσμοθετημένη πια και με νόμο η ιδιότητά μας αυτή θα προσπαθήσουμε εμβολιάσουμε τα άλλα προγράμματα, όλα τα προγράμματα του ΕΚΤ, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην Ελλάδα με τη φιλοσοφία μας. Πόσο μας δίνετε αυτή η δυνατότητα; Έχουμε κάνει συναντήσεις και με άλλα Υπουργεία και αυτή τη στιγμή που μιλάμε γίνεται συνάντηση με το πρόγραμμα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του Υπουργείου μας ακριβώς για το πώς θα τεθούν οι βάσεις της ενσωμάτωσης αυτής. Τι εννοούμε ενσωμάτωση; Ενσωμάτωση των αρχών, τις δικτυώσεις της συνεργασίας, τη συμμετοχή των ομάδων αυτών γιατί δεν μπορούμε να φτιάχνουμε προγράμματα, χωρίς να γνωρίζουμε από πρώτο χέρι τις απόψεις και τις ανάγκες τους. Εκεί λοιπόν θα επικεντρωθούμε. Θα σας δώσω κάποιο παράδειγμα, στο επιχειρησιακό πρόγραμμα του δικού μας Υπουργείου υπάρχει μία δράση, όπου οι επιχειρήσεις θα επιδοτηθούν για να προωθήσουν συνανθρώπους μας που προέρχονται από τις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού και να προσληφθούν αλλά και να εξελιχθούν μέσα στις επιχειρήσεις αυτές με ιδιαίτερη έμφαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Εκεί σε όλα αυτά τα προγράμματα συμπεριλαμβανομένου και αυτού βέβαια δεν θα ξανά ανακαλύψουμε το τροχό, θα αντλήσουμε τη γνώση και τις καλές πρακτικές της Equal και θα προχωρήσουμε με βάση αυτό. Όπως π.χ. ο Οδηγός του Δικτύου για τις επιχειρήσεις θα χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες δράσεις που θα προκηρυχθούν στο άμεσο μέλλον. Δεν έχω να πω περισσότερα πράγματα θέλω να πω κλείνοντας δύο πράγματα ακόμα: Οτι έχουμε ήδη προσκληθεί σαν χώρα και από την Ευρωπαϊκή Ένωση και από τους συναδέλφους Πορτογάλους που θα κάνουν πανηγυρικό κλείσιμο της Equal το Δεκέμβριο στη Λισαβόνα και μας ζήτησαν 6 εναλλακτικές συμπράξεις που να προέρχονται, είτε από συμπράξεις είτε από δίκτυα. Η μία από αυτές είναι του δικτύου της διαφορετικότητας, που έχουμε στείλει και που εν πάση περιπτώσει περιμένουμε να δούμε τι θα μας απαντήσουν, και να έρθουμε και σε επαφή για να δούμε πώς θα τα παρουσιάσουμε. Το δεύτερο είναι με πολύ μικρή επιφύλαξη ότι

θα δοθεί βήμα σε όλα μας τα δίκτυα να αναπτύξουν τις προτάσεις τις δικές τους σε μία εκδήλωση συνολική που θα γίνει μέσα στο επόμενο δίμηνο. Ελπίζω ότι θα συνεχίσουμε τη συνεργασία μας. Δεν ξέρω με ποιες μορφές αλλά είμαι σίγουρη ότι και στην επόμενη προγραμματική περίοδο θα μπορέσουμε, έτσι πάλι να βγάλουμε πολύ καλά συμπεράσματα και να προχωρήσουμε ένα βήμα παραπάνω το θέμα αυτό το τεράστιο.

ΤΕΛΟΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ





ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΣΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
"Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ"



Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
GEMI EDA		ΣΤΕΚΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΑΛΒ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	egemi@eyklidis.gr
MANCE FATBARDA	ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΟΣ	COMMEDIA NET	athens@communityvoice.gr
RAMIREZ- ROUVALIS ELIA	Ρ/Δ ΠΑΡΑΓΩΓΟΣ	COMMEDIA NET	athens@communityvoice.gr
ΖΙΑΔ ΑΔΑΜΣ		ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΟΥΔΑΝΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ	sar_fireship@yahoo.com
ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ	diotima@otenet.gr
ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΑΓΓ. ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ κ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΡΕΝΤΗ	mnisiklis@chyofrentis.gr
ΑΓΙΑΝΟΖΟΓΛΟΥ ΟΛΓΑ			olga_2384@hotmail.com
ΑΛΕΒΥΖΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	ΓΣΕΕ	ekalab@otenet.gr
ΑΛΜΠΑΝΙΔΟΥ ΖΟΥΜΠΟΥΛΙΑ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ	ΝΟΣΤΟΣ	
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	anastasiou@gcr.gr
ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΚΕΚ ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΕΕ ΑΕ	anastasopoulou@dimitra.gr
ΑΝΔΡΕΟΠΟΥΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ		EUROMANAGER	sotiria_andreopoulou@yahoo.gr
ΑΝΔΡΕΟΥ ΜΑΡΙΑ		ΕΥΔ EQUAL	andreou@mou.gr
ΑΝΔΡΙΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΕΕΤΑΑ	themis@eetaa.gr
ΑΝΤΥΠΙΑΣ ΤΖΑΝΕΤΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	PRAKSIS	tantypas@praksis.gr
ΑΣΤΡΑ ΖΕΤΑ		ΕΥΔ EQUAL	gastra@mou.gr
ΒΑΓΓΕΡ ΕΛΕΝΑ		ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΠΑΘΩΝ ΟΜΑΔΩΝ «ΕΔΡΑ»	elena_vagger@yahoo.gr
ΒΑΓΙΟΥΛΗ ΘΩΜΑΪΣ			vagioulh@yahoo.gr
ΒΑΓΙΩΝΑ ANNA		ΕΕΤΑΑ	vagiona@eetaa.gr
ΒΑΛΑΒΑΝΗ ΑΝΘΗ	ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΤΕΔΚ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	Tedk-Kor@otenet.gr
ΒΑΞΕΒΑΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	-	kosvaxevanis@gmail.com
ΒΑΡΔΑΚΑΣΤΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΕΘΝ. ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	ΕΘΝ.ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	-
ΒΑΣΙΛΑΚΟΣ ΛΑΜΠΡΟΣ		EQUAL	
ΒΙΤΣΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΑ		Δ.Ε.Κ.Α. ΤΡΙΚΑΛΩΝ	dekatrik@otenet.gr
ΒΛΑΧΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. ΕΛΣΕΚΕΚ	ΚΕΚ ΕΥΡΩΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΕ	info@euroergasiaki.gr
ΒΛΑΧΟΥ ΕΛΕΝΗ	ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΗΜΟΥ ΜΟΥΡΕΣΙΟΥ	ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΜΟΥΡΕΣΙΟΥ	Dkymouresi@yahoo.gr
ΒΟΥΓΙΟΥΚΑ ANNA	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ - ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑ	ΕΕΤΑΑ	a_vou@otenet.gr

Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
				2108230100	
ΠΑΡΑΓΩΓΟΣ ΣΤΟ CommunityVoice Athens	ΨΑΡΩΝ 45 ΚΑΙ ΜΕΙΖΩΝΟΣ	ΑΘΗΝΑ	10438	2105229750	
ΠΑΡΑΓΩΓΟΣ ΣΤΟ CommunityVoice Athens	ΨΑΡΩΝ 45 ΚΑΙ ΜΕΙΖΩΝΟΣ	ΑΘΗΝΑ	10438	2105229750	
		ΑΘΗΝΑ		2103239393	6946399821
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΔΑΝΑΙΔΩΝ 39	ΧΑΛΑΝΔΡΙ	15232	2106824444	
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	ΚΥΠΡΟΥ 7	ΑΘΗΝΑ	182 33	210 4834325	6972803361
	ΠΑΛΙΓΓΕΝΕΣΙΑΣ 5	ΑΘΗΝΑ	114 71	2106460828	
Υπεύθυνος Γραμματείας Γραμματείας Οικονομικών Μεταναστών,	-	ΑΘΗΝΑ	-	2108836917	6977811064
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΝΟΣΤΟΣ	Β. ΟΛΓΑΣ 198	ΑΘΗΝΑ	54110	2310409742	6944870182
Συντονιστής Κοιν. Υπηρεσίας ΕΣΠ	Σολωμού 25	Αθήνα	10682	2103320041	
Υπεύθυνη Ενεργειών Κατάρτισης	ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΥ 19	ΛΑΡΙΣΑ		2410554026	6976400241
	ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ	ΑΘΗΝΑ			6947156919
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271311	
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-75	ΑΘΗΝΑ	10436	2105214668	6945152707
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ.	ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 57	ΑΘΗΝΑ	104 32	2105205200	6945580274
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271364	
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΑΓΙΩΝ ΘΕΟΔΩΡΩΝ 24	ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΗ	14451	2102814786,	6948784941
				2108021680	6944101670
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-77	ΑΘΗΝΑ		2105214651	
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΚΕΣΥΥ	ΑΔΕΙΜΑΝΤΟΥ 83	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	20100	2741028674	6944516786
-	-	-	-	-	6944761047
Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία	-	ΑΘΗΝΑ	-	-	-
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		210 5271300	
ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ	ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΙΑΚΩΒΑΚΗ 5	ΤΡΙΚΑΛΑ	42100	2431073888	6976333452
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. ΕΛΣΕΚΕΚ				2109942373	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΡΟΖΟΥ 72-74	ΒΟΛΟΣ	38333	2423022003	6978020994
ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΣ	ΙΦΙΓΕΝΕΙΑΣ 38	ΑΘΗΝΑ	17672	000000	6972201519



Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΒΟΥΔΟΥΡΗ ΣΟΦΙΑ		ΚΕΘΙ	sophiaboud@kethi.gr
ΒΟΥΤΣΙΝΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	voutsinou@synigoros.gr
ΒΡΕΛΛΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ		EQUAL	avrellis@mou.gr
ΓΑΛΑΝΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ		Δ.Ε.Κ.Α. Α.Σ. ΔΙΚΤΥΟ ΗΦΑΙΣΤΟΣ	galani@deka-trikala.gr
ΓΑΛΑΤΣΟΠΟΥΛΟΥ ΦΑΝΗ	"ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ- ΔΙΕΘΝΟΛΟΓΟΣ- ΥΠΟΨΙΑ ΔΙΔΑΚΤΩΡ Α.Π.Θ."	"ΚΕΝΤΡΟ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΘΥΜΑΤΩΝ ΒΑΣΑΝΙΣΤΗΡΙΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ"	fgalatsopoulou@yahoo.com
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ	ΕΚΟΣΠΟ "ΝΟΣΤΟΣ"	nostos@ath.forthnet.gr
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ PENNY		ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ	pgeorg@inegsee.gr
ΓΕΩΡΓΙΖΑΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ	ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΛΑΥΡΙΟΥ	kgeorgizas@yahoo.gr
ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ		ΕΥΔ EQUAL	
ΓΙΑΝΝΙΟΥ ΑΣΗΜΙΝΑ	ΕΘΕΛΟΝΤΡΙΑ	ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	assimagianniou@gmail.com
ΓΙΑΝΝΟΥΛΑΚΗ ΟΛΓΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ	
ΓΙΟΥΝΗ ΔΗΜΗΤΡΑ		ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ «ΣΧΕΔΙΑ»	schedia@otenet.gr
ΓΚΕΚΑ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ		ΕΑΠ	
ΓΚΟΥΖΟΥ ΦΕΝΙΑ		Ε.Ε.Τ.Α.Α.	f.gouzou@eetaa.gr
ΓΚΟΥΤΣΙΟΥ ΑΡΙΣΤΕΑ		ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΠΑΘΩΝ ΟΜΑΔΩΝ «ΕΔΡΑ»	mko.edra@gmail.com
ΓΟΥΝΑΡΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ		ΚΕΚ ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ	de@internet.gr
ΓΟΥΝΕΛΑ ΕΦΗ		Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε.	gounel@eetaa.gr
ΓΡΑΒΑ ΘΑΛΕΙΑ		ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	thalia@inegsee.gr
ΓΡΑΙΚΙΩΤΗ ΣΤΕΛΛΑ		ΕΥΔ EQUAL	
ΓΡΗΓΟΡΟΠΟΥΛΟΣ ΗΡΑΚΛΗΣ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΑΝ.ΕΤ.ΧΑ Α.Ε.	tpa@anetxa.gr
ΓΡΙΒΑ ΑΝΤΙΓΟΝΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΚΥΥ ΚΟΡΩΠΙΟΥ	
ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΑΚΗ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΓ ΡΕΝΤΗ	
ΔΕΦΙΓΓΟΥ ΜΑΡΓΑΡΙΤΑ	ΜΕΛΟΣ ΔΣ ΕΛΣΕΚΕΚ	ΕΛΣΕΚΕΚ	mdefingou@ergoplan.gr
ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΝΑ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ	ΜΔΑ HELLAS	
ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΣΤΑΘΙΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ Β' ΒΑΘΜΙΑΣ	ΥΠΕΠΘ	efidimop@yahoo.gr
ΔΙΟΚΜΕΤΣΙΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ		Α.Σ. ΔΙ.Ρ.Ο-NET	despina@e-tectra.com
ΔΟΥΡΙΔΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ	ΚΕΝΤΡΟ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ ΠΑΛΙΝΟΣΤΟΥΝΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	k3pm-erp@otenet.gr
ΔΡΙΤΣΑ ΛΙΤΣΑ		ΚΕΘΙ	ldritsa@kethi.gr
ΔΡΙΤΣΑΣ ΜΙΧΑΗΛΣ		ΕΥΔ EQUAL	
ΕΥΑΓΓΕΛΑΚΟΥ ΚΛΕΙΩ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΚΕΚ ΝΕΛΕ ΠΕΙΡΑΙΑ	

Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
	ΧΑΡΙΛΑΟΥ ΤΡΙΚΟΥΠΗ 51 ΚΑΙ ΒΑΛΤΕΤΣΙΟΥ	ΑΘΗΝΑ	10681	2103898036	6977934338
Ειδικός επιστήμονας	-	ΑΘΗΝΑ	-	2107289640	-
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271348	
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΙΑΚΩΒΑΚΗ 5	ΤΡΙΚΑΛΑ	42100	2431073888	6936916667
ΝΟΜΙΚΟΣ	Δωδεκανήσου 22	Θεσσαλονίκη	54626	2310555378	6972178709
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΝΟΤΑΡΑ 45 & ΜΕΤΣΟΒΟΥ 30	ΑΘΗΝΑ	10683	2105231966	
Επιστημονική Συνεργάτης	Εμμ. Μπενάκη 71Α	Αθήνα		2103327744	000000000
ΣΤΕΛΕΧΟΣ / ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ	ΙΠΠΟΚΡΑΤΟΥΣ & ΑΘΗΝΑΣ	ΛΑΥΡΙΟ	19500	2292026030	6972714572
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25			2105271300	
ΕΘΕΛΟΝΤΡΙΑ	ΜΕΤΣΟΒΟΥ 16	ΠΑΛΑΙΟ ΦΑΛΗΡΟ	17563	2109881676	6979918534
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΦΙΛΑΔΕΛΦΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΠΟΣΔΑ	ΑΘΗΝΑ	13671	2102415540	
Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων	Καίρη 23	Ν. Σμύρνη	17122	2103218590	-
	ΓΡ. ΚΟΥΣΙΔΗ 37	ΑΘΗΝΑ	15772	2107718267	
	Μυλλέρου 73-77	Αθήνα	10436	2105214633	
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΓΑΣΤΟΥΝΗΣ & ΓΟΥΜΕΝΙΤΣΗΣ 14Ι	ΑΘΗΝΑ	12131	2105913826	6936784724
Στέλεχος Διοίκησης	Λαγυνά Σουφλίου Τ.Θ. 31	Σουφλί	68400	2554061461	6936491977
Στέλεχος	Μυλλέρου 73-77	Αθήνα	10436	2105214648	
Επιστημονική συνεργάτης	Εμ. Μπενάκη 71 Α	Αθήνα	10681	2103327755	
		ΑΘΗΝΑ		2105271203	
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΠΑΠΑΔΙΑΜΑΝΤΗ 20	ΠΟΛΥΓΥΡΟΣ	63100	2371024043	-
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ ΚΥΩ ΚΟΡΩΠΙΟΥ	ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΥ 5	ΑΘΗΝΑ	19400	2106026441	6948864870
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΓ ΡΕΝΤΗ	ΜΠΑΛΑΤΖΗ 32	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	18233	210 4823436	6942042772
Γενική Γραμματέας	-	-	-	2105202500	-
ΥΠΑΛΛ. ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΟΜΗΡΟΥ 51	ΑΘΗΝΑ		2103616980	6944899594
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	ΑΡΓΟΣΤΟΛΙΟΥ 33	ΑΘΗΝΑ	18648	2104118994	6942487215
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΥ				2106548344	6977999999
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΗ	ΙΑΣΙΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ	115 21	2107272270	6944152809
ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ	ΣΕΒΑΣΤΟΠΟΥΛΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ			6944347409
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271350	
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΕΚ ΝΕΛΕ ΠΕΙΡΑΙΑ	ΛΕΡΟΥ ΚΑΙ ΑΓ ΠΑΥΛΟΥ	ΑΘΗΝΑ	18542	2104250319	



Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΖΑΛΑΒΡΑ ΟΥΡΑΝΙΑ		ΔΕΚΑ ΤΡΙΚΑΛΩΝ	zalavra@deka-trikala.gr
ΖΑΡΚΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		ΕΥΔ EQUAL	azarkopoulou@mou.gr
ΖΑΡΚΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΕΕ ΑΕ	zarkos@dimitra.gr
ΖΟΡΜΠΑ ΕΛΕΝΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΤΜΗΜΑ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ - ΝΕΟΤΗΤΑΣ ΝΟΜ. ΠΕΙΡΑΙΑ	
ΖΩΡΖΟΥ ΜΑΡΟΥΛΙΑ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	"ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ"	
ΘΑΝΑΣΟΥΛΑ ΖΕΦΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	Ε.Ε.Σ.	mf@redcross.gr
ΘΕΛΕΡΙΤΗ ΜΑΡΙΑ	ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΕΔΚ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	-	tedk-kor@otenet.gr
ΘΕΟΔΩΡΙΔΗΣ ΝΑΣΟΣ	ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΤΙΓΟΝΗ	nastheo@otenet.gr
ΘΕΟΔΩΡΟΛΕΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ	ΜΕΡΙΜΝΑ ΖΩΗΣ ΜΚΟ	
ΙΑΤΡΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΔΗΜΟΥ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ	sia_milos@yahoo.gr
ΚΑΒΒΑΘΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. ΓΣΒΕΕ	ΓΕΝ. ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	gsevee@gsevee.gr
ΚΑΒΒΑΛΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΔΗΜΟΥ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ	kavvalou@yahoo.gr
ΚΑΓΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	Α.Σ. ΔΙ.Ρ.Ο.-NET	panos@e-tectra.com
ΚΑΜΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΠΑΡΑΣΧΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ	Ι.Ε.Κ. ΔΟΜΗ	kambasgr@gmail.com
ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΚΕΚ ΝΕΛΕ ΠΙΕΡΙΑΣ	NDEPIER@OTENET.GR
ΚΑΡΑΜΠΟΛΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ			
ΚΑΡΑΦΥΛΛΟΥΔΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ		ΟΝΝΕΔ	
ΚΑΡΟΛΙΔΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΕΥΔ EQUAL	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ekarolidou@mou.gr
ΚΑΡΥΔΗΣ ΒΑΣΙΛΗΣ	ΑΝ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑΣ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ- ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	nmaron@archive.uoa.gr
ΚΑΤΣΟΥΔΑ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	Ε.Κ.Ψ & Ψ.Υ	epsbal@otenet.gr
ΚΑΤΣΩΡΗ ΚΑΤΕΡΙΝΑ	ΥΠΕΥΘ. ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	ΚΕΘΙ	kkatsori@kethi.gr
ΚΑΨΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΩΝ ΕΘΔ	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	kapsalis@inegsee.gr
ΚΟΚΚΑΛΙΑΡΗΣ ΒΑΣΙΛΗΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ	ΑΝ.ΕΤ.ΧΑ Α.Ε.	tpa@anetxa.gr
ΚΟΚΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΗ	ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ	
ΚΟΛΛΗΤΗΡΗ ΕΥΦΡΟΣΥΝΗ	ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ	ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	FRINIGR@YAHOO.GR
ΚΟΝΤΑΡΑΤΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		ΕΥΔ EQUAL	akontaratou@mou.gr
ΚΟΡΟΜΑΤΖΟΥ ΜΥΡΤΩ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΕΡΤ - PRISMA NET	mkoromantzou@ert.gr
ΚΟΣΣΥΒΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ		ΚΕΝΤΡΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	vassia@hcc.edu.gr
ΚΟΤΑΛΑΚΙΔΗΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ	
ΚΟΤΡΩΝΗ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΔΗΜ. ΕΠΙΧ/ΣΗ ΔΗΜΟΣ Ν. ΑΛΙΚ/ΣΟΣ	m_kotroni@yahoo.gr

Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
	ΑΠ. ΙΑΚΩΒΑΚΗ 5	ΤΡΙΚΑΛΑ	42100	2431073888	6972914899
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271349	6973200782
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΠΑΛΛΙΟΛΟΓΟΥ 19	ΛΑΡΙΣΣΑ		2410554026	6974034000
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	ΕΡΜΟΥΠΟΛΕΩΣ & ΠΗΛΙΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ		2104932065	6942453867
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΜΠΑΛΑΤΖΗ 32	ΑΘΗΝΑ	18233	2104823436	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	Π ΜΑΪΟΥ 5	ΑΘΗΝΑ	10441	2105126300	
-	-	-	-	2741028674	-
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΚΑΜΕΛΙΩΝ	ΑΘΗΝΑ	15452	2106711349	0000000000
ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ	ΠΡΑΣΙΤΕΛΟΥΣ 183	ΠΕΙΡΑΙΑΣ		2104277000	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΠΕΡΙΚΛΕΟΥΣ 22	ΜΑΡΟΥΣΙ	15122	2108025618	6943907416
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. ΓΣΒΕΕ	-	ΑΘΗΝΑ	-	2103816600	6978335260
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΠΕΝΤΕΛΗΣ 51	ΜΑΡΟΥΣΙ	15126	2108025618	6945309548
				210658344	
Εκπαιδευτής	Ευριπίδου 42-46	Πειραιάς	18532	0000000000	6977170069
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΕΚ ΝΕΛΕ ΠΙΕΡΙΑΣ	ΕΙΡΗΝΗΣ 69	ΚΑΤΕΡΙΝΗ	60100	231022310	6977683693
	ΧΑΪΔΑΡΙ		121 36		6931904243
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΧΡΥΣΗΙΔΟΣ 6	ΑΘΗΝΑ	131 22	2102691957	
Προϊσταμένη ΕΥΔ EQUAL	-	ΑΘΗΝΑ	-	2105271301	-
Αναπληρωτής Καθηγητής Εγκληματολογίας	-	-	-	-	6932279713
Υπεύθυνη προ& επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης Δομής Αττικής	Κοσμά Μπαλάνου 9	Μετς	11636	2109597160	6937122325
ΥΠΕΥΘ. ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου	ΑΘΗΝΑ		2103898004	6946029540
-	-	ΑΘΗΝΑ	-	2108202254	6977122830
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΠΑΠΑΔΙΑΜΑΝΤΗ 20	ΠΟΛΥΓΥΡΟΣ	63100	2371024043	-
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΗ	Σπετσών 92-94	ΑΘΗΝΑ		2103890124	
ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ ΠΑΝΤΕΙΟ	ΛΑΜΠΑΚΗ 61-63	ΑΘΗΝΑ	11143	2102012092	673010399
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271169	6974942423
Διευθύντρια ΕΡΤ - Prisma net	Μεσογείων 432	ΑΘΗΝΑ	-	2106075140	-
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 50	ΑΘΗΝΑ	104 32	2105238149	
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΔΕ		ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ	181 20		
ΚΟΙΝ/ΓΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΥΥ	ΔΙΟΝΥΣΙΟΥ 13Α	Ν. ΑΛΙΚ/ΣΟΣ	71601	2810247580	



Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΚΟΤΣΟΡΟΣ ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΟΣ	ΔΙΕΘΝΟΛΟΓΟΣ/ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ	AEDA@ATH.FORTHNET.GR
ΚΟΤΣΟΡΟΣ ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΟΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΑΕΔΑ	AEDA@ATH.FORTHNET.GR
ΚΟΥΒΕΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ (ΠΕ 01-ΘΕΟΛΟΓΟΣ) & ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΕΘΝ. ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣ. ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	3ο ΓΥΜΝΑΣΙΟ ΑΝΩ ΛΙΟΣΙΩΝ	Dimkothool@yahoo.gr
ΚΟΥΚΙΔΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΜΕΡΙΜΝΑ ΖΩΗΣ ΜΚΟ	
ΚΟΥΛΙΚΟΥΡΔΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	koulikyota@yahoo.gr
ΚΟΥΛΟΥΜΠΑΡΔΟΥ ΦΙΛΙΤΣΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	ΑΝΕΜ	-
ΚΟΥΜΤΖΗ ΣΟΥΖΑΝΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	rc_swd_p@otenet.gr
ΚΟΥΡΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΜΔΑ HELLAS	
ΚΟΥΡΗ ΕΦΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ		koinoniki@yahoo.gr
ΚΡΥΩΝΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΕΠΘΕ	fm100@otenet.gr
ΚΥΖΙΡΙΔΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΚΔΑΠ	ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΩΠΙΟΥ	A.KIZIRIDOU@FIRST.GR
ΚΥΠΡΑΙΟΥ ΦΛΩΡΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΗΜΟΥ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	
ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΜΙΧΑΗΛΣ		ΔΗΜΟΣ ΑΓ. ΒΑΡΒΑΡΑΣ	
ΚΥΡΙΑΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΚΕΑ/ΑΜΕΑ	akyrili@yahoo.gr
ΛΑΛΑΓΚΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	alala@sch.gr
ΛΑΦΙΑΤΟΓΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ	vlafiatoglou@iom.int
ΛΙΑΝΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ		ΚΕΑ ΑΜΕΑ	
ΛΙΑΝΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	COCOMAT	ELianou@coco-mat.com
ΛΙΑΠΗ ΜΑΡΙΑ		ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ	
ΛΙΑΣΚΑ ΑΛΙΚΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	Μ. Κ. Ο. PRAKSIS	aliki.liaska@gmail.com
ΛΟΚΑ ΧΑΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΚΕΣΣΑ ΔΗΜΗΤΡΑ	
ΛΟΥΚΑ ΚΑΤΕΡΙΝΑ		ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΑΣ	ekalab@otenet.gr
ΜΑΝΔΡΕΚΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΡΓΟΥ COMMEDIA.NET	ΒΕΕ GROUP ΑΕ	mandrek@be.gr
ΜΑΝΙΔΟΥ ΧΡΥΣΑΝΘΗ		ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΕΕ	manidou@dimitra.gr
ΜΑΝΟΥΣΑΚΗΣ ΗΡΑΚΛΗΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΔΗΜΟΣ ΟΡΟΠΕΔΙΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ_ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΙΑΣ	
ΜΗΚΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ		ΚΕΚ ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ	info@dynamiki-ekpedeftiki.gr
ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ		ΕΥΔ της Κ.Π EQUAL	mitropoulou@mou.gr
ΜΗΤΣΟΥΡΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΓΓΝΓ	mitsouras@gmail.com
ΜΙΜΙΚΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ	ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	mariamimikouni@yahoo.gr



Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΒΟΥΛΓΑΡΗ 11	ΑΘΗΝΑ	10437	2105201611	6934171969
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΒΟΥΛΓΑΡΗ 11	ΑΘΗΝΑ	10437	2105201611	6934171969
Εκπαιδευτικός	Ιωάννου Δροσοπούλου 57	Αθήνα	11257	2108813083	6977198589
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ ΜΕΡΙΜΝΑ ΖΩΗΣ	ΠΡΑΣΙΤΕΛΟΥΣ 183	ΠΑΣΑΛΙΜΑΝΙ	18535	2104297222	
ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	ΚΟΜΑΝΟΥ 7	ΑΘΗΝΑ	11363	2108841200	6938749894
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ	ΘΕΙΡΩΝ 28	ΒΟΛΟΣ	38446	-	-
ΠΡΟΣΤΑΜΕΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΦΙΛΩΝΟΣ 46	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	18535	2104118913	6938539852
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ MDA HELLAS	ΟΜΗΡΟΥ 51	ΑΘΗΝΑ	10672	2103616980	
					6973 522324
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΑΓΓΕΛΑΚΗ 16	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	54621	2310286202	
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΚΔΑΠ	ΑΙΟΛΟΥ 23	ΑΘΗΝΑ	17561	2109851944	6932525934
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΞΕΝΟΦΩΝΤΟΣ κ ΠΕΛΟΠΙΔΑ	ΑΘΗΝΑ		2104949154	
ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΑΓ. ΕΛΕΟΥΣΑΣ 6	ΑΘΗΝΑ		2105402368	
	ΕΡΕΧΘΕΙΟΥ 8	ΚΟΥΚΑΚΙ	117 42	2109249537	6972998645
ΥΠΟΦ. ΔΙΔΑΚΤΩΡ-ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ	ΘΡΑΚΗΣ 56	ΑΘΗΝΑ	16341	2109965452	6972008503
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ 6	ΑΝΩ ΚΑΛΑΜΑΚΙ		2109919040	
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΕΘΝ. ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 5	ΑΘΗΝΑ		2102848733	6944364264
-	Τατοίου 165,	Αθήνα	14564	2106251971	-
ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	ΝΙΚΗΣ 24	ΑΘΗΝΑ	10558	2103244280	
ΕΘΕΛΟΝΤΡΙΑ	ΓΟΥΝΑΡΟΠΟΥΛΟΥ 17	ΑΘΗΝΑ	15772	2108213704	6972700589
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΝΕ	3ης Σεπτεμβρίου 48B	ΑΘΗΝΑ	10433	2108841818	
Υπεύθυνη Δημοσιότητας Έργου Commedia	ΠΑΛΛΙΟΛΟΓΟΥ 19	ΛΑΡΙΣΑ	41223	2410554024	694475722
ΔΗΜΟΣ ΟΡΟΠΕΔΙΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ_ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΙΑΣ project manager	ΨΥΧΡΟ ΟΡΟΠΕΔΙΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ Λαγυνά Σουφλίου Τ.Θ. 31	Σουφλί	72052 68400	2844031113 2554061461	645752681 6937087521
Στέλεχος Μον. Β2	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ	10436	2105271312	
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΒΑΓΙΑ - ΘΥΜΙΑΝΑ	ΧΙΟΣ	82100		6938238224
	ΑΘΗΝΑΙΔΟΣ 70	ΑΘΗΝΑ	16673	2108957316	

Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΜΙΧΟΠΟΥΛΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ	ΕΥΔ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΚΠ EQUAL	kmicho@mou.gr
ΜΙΧΟΣ ΛΑΜΠΡΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	grdim@agiavarvara.gr
ΜΙΧΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ Α.Ε.	vague@anatoliki.gr
ΜΟΑΒΙΑ ΑΧΜΕΤ		ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΦΟΡΟΥΜ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	ingreece@hotmail.com
ΜΟΥΔΑΤΣΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΜΚΟ PRAKSIS / Α.Σ. ΝΟΣΤΟΣ	m.moudatsou@praksis.gr
ΜΟΥΛΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΙΕΡΙΩΝ	vasoulimoy@gmail.com
ΜΟΥΣΟΥΛΗ ΠΗΝΕΛΟΠΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΡΑΛΙΑΣ	p_mousouli@hotmail.com
ΜΠΑΓΙΑ ΑΝΤΩΝΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΑΣ Ε-ΠΙΜΕΝΩ	
ΜΠΑΙΛΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ ΜΚΟ	abaili@solidarity.gr
ΜΠΑΚΑΛΗ ΑΣΗΜΙΝΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΓΝΑ "ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ"	mina-mpak@yahoo.gr
ΜΠΑΛΙΚΟΥΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ		HYPERTECH	v.balikoura@trek.gr
ΜΠΑΣΤΑ ΕΛΕΝΗ	ΚΟΙΝ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ	ebasta@acronym.gr
ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗ ΧΡΥΣΑΝΘΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	
ΜΠΕΤΧΑΒΑΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ ΜΚΟ	ab@solidarity.gr
ΜΠΙΘΑ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ & ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ / ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	maribitha@hotmail.gr
ΜΠΙΣΣΙΑ ΕΥΑΝΘΙΑ	ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ - ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΟ ΕΠΑΦΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	Δ/ΝΣΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ - ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	ccp.greece@culture.gr
ΜΠΟΓΡΑΚΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΑΤΩ ΑΙΓΑΛΕΩ	ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ	-
ΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΩΝ ΕΘΔ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	N.Nagopoulos@soc.aegean.gr
ΝΙΚΗΤΟΓΛΟΥ ΡΩΣΑΝΗ		ΚΕΘΙ	equal2@kethi.gr
ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ		ΥΠΠΟ	
ΝΤΟΥΡΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ	
ΠΑΛΛΑΣ ΒΑΓΓΕΛΗΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΑΠΕ - ΜΜΕ / ΧΑΡΑΓΥΗ (ΚΥΠΡΟΣ)	pallas1946@yahoo.gr
ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		INTEGRATION ΚΕΚ ΑΕ	panopoulou@integration.gr
ΠΑΝΟΥ ANNA		ΕΥΔ της ΚΠ EQUAL	annapan@mou.gr
ΠΑΝΟΥΣΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΤΜ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ και ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	panousis@media.uoa.gr
ΠΑΝΤΑΖΑΚΟΥ ΠΑΝΤΑΖΑΚΟΥ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ	ΤΕΔΚ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	Tedk-Kor@otenet.gr
ΠΑΝΤΑΖΗ ΝΑΤΑΣΣΑ		ΑΣ ΚΑΛΛΙΣΤΗ	natpant@gmail.com
ΠΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΟΜΙΝΙΚΗ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	dpantop@sch.gr
ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΜΙΧΑΗΛΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΚΕΚ ΕΥΚΛΕΙΔΗΣ	eyklidis@otenet.gr
ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ	ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	ΚΕΚ ΕΥΚΛΕΙΔΗΣ	jenny@eyklidis.gr
ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	-	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ/ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	nep@pol.soc.uoc.gr
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΔΩΡΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ	ΕΕΣ	swd@redcross.gr

Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
ΠΡΩΪΣΤΑΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑΣ Β1	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ	10436	2105271317	
Δήμαρχος Αγίας Βαρβάρας	-	ΑΘΗΝΑ	-	2105402366	-
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	1ο ΧΙΛΜ. ΘΕΡΜΗΣ- ΤΡΙΑΔΙΟΥ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	57001	2310463930	6973808217
Συντονιστής	-	ΑΘΗΝΑ	-	2108816611	6938569068
				2108213704	
ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΔΗΜΟΣ ΠΙΕΡΙΩΝ ΡΗΤΙΝΗ ΠΙΕΡΙΑΣ	ΡΗΤΙΝΗ	60100	2351352300/ 2351352308	6937824825
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΑΝΝΑΣ ΚΑΛΑΜΑΡΑ 47	ΚΑΤΕΡΙΝΗ	60100	2351034357	6942559649
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΟΜΗΡΟΥ 51	ΑΘΗΝΑ	106 72	2103616980	
ΤΜΗΜΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ	ΛΕΩΝΙΔΟΥ 34	ΑΘΗΝΑ	10436	2105203941	694278846
	ΤΑΓΜ. ΠΛΕΣΣΑ 30	ΑΘΗΝΑ	176 74	2109418425	6942204651
Project Manager	Κ.Καραμανλή 59	Μαρούσι	15125	2106996157	6944776466
	ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 91	ΑΘΗΝΑ		2106423188	
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΠΑΥΛΟΥ ΜΕΛΑ 34	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	18120	2104977708	
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΛΕΩΝΙΔΟΥ 34	ΑΘΗΝΑ	10436	2105203941	6937242027
-	-	ΑΘΗΝΑ	-	2103748772	6936521551
	Ερμού 17	ΑΘΗΝΑ	10563	2108201501	
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΚΟΙΝ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΟΔΟΣ 364& ΚΑΛΒΟΥ	ΑΘΗΝΑ	12243	2105315682	6972085275
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	-	ΜΥΤΙΛΗΝΗ	-	-	6974827656
	ΧΑΡΙΛΑΟΥ ΤΡΙΚΟΥΠΗ 51 ΚΑΙ ΒΑΛΤΕΤΣΙΟΥ	ΑΘΗΝΑ	10681	2103898034	
	ΑΒΥΔΟΥ 131	ΑΘΗΝΑ	157 72		6973732434
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΦΙΛΑΔΕΛΦΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΠΟΣΔΑ	ΑΘΗΝΑ	13671	2112415540	
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΑΙΓΙΝΗΣ 1	ΑΘΗΝΑ	113 62	2108838111	6972 524488
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	Λ. ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ 223	ΑΘΗΝΑ	17237	2109711620	000000000
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ	10436	2105271321	
Καθηγητής Τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	-	-	-	-	6944761685
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΚΕΣΥΥ	ΑΔΕΙΜΑΝΤΟΥ 83	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	20100	2741028674	6974649071
ΠΕΙΡ. ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΑΡΑΣΛΕΙΟΥ ΠΤΔΕ ΠΑ	ΑΝΤΗΝΟΡΟΣ 31	ΑΘΗΝΑ	11634	2107252220	6944647127
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ				2108230100	
Δικηγόρος	Λιοσίων 117	Αθήνα	10440	2108230100	
Αναπληρωτής Καθηγητής	Πανεπιστημιούπολη Γάλλου	Ρέθυμνο,	74100	-	6947839317
ΤΟΜΕΑΡΧΗΣ ΚΟΙΝ. ΠΡΟΝΟΙΑΣ	ΛΥΚΑΒΗΤΤΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ	10672	2103605631	



Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΣΤΡΑΤΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΔΗΜΟΣ ΡΕΝΤΗ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	
ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	Επιστημονικός Συνεργάτης	ΟΚΕΑ	papaioan@scadoke.ondsl.gr
ΠΑΠΑΜΙΣΧΑΗΛ ΜΑΡΙΑ ΕΛΕΝΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΚΥΥ ΚΟΡΩΠΙΟΥ	
ΠΑΠΑΝΤΩΝΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	epsbal@otenet.gr
ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	8195TH@GMAIL.COM
ΠΑΠΟΥΛΙΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ		ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ «ΣΧΕΔΙΑ»	schedia@otenet.gr
ΠΑΠΠΑ ΛΑΜΠΡΙΝΗ	"ΠΡΟΣΙΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ"	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ-ΓΕΝ. ΔΙΕΥ/ΝΣΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ	lpappa@justice.gov.gr
ΠΑΡΑΔΕΙΣΟΠΟΥΛΟΥ ΠΟΛΥΜΝΙΑ		ΕΥΔ EQUAL	polypara@mou.gr
ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ		ΑΣ Ορίζοντες	spara@akmi-kek.gr
ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΥ ΧΑΡΑ		Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε	xpar@eetaa.gr
ΠΑΣΣΑ ΠΟΥΛΥΞΕΝΗ		ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	passa@gcr.gr
ΠΑΣΧΑΛΙΔΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	info@anthropos.gr
ΠΕΛΕΚΑΝΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ		ΕΕΤΑΑ	pelek@eetaa.gr
ΠΕΛΤΕΓΙΑΝ ΝΑΙΡΙ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ & ΙΣΤΟΡΙΚΟΣ		nairial@hotmail.com
ΠΕΠΠΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΕΕΤΑΑ	dpepa@eetaa.gr
ΠΕΤΡΟΜΕΛΙΔΗΣ ΛΑΖΑΡΟΣ		ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	petromelidis@gcr.gr
ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ		Ε.Ε.Τ.Α.Α.	epetr@eetaa.gr
ΠΕΤΡΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΡΓΟΥ EQUAL COM-MEDIA.NET-ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΕΘΔ	ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΕΕ ΑΕ	petrou@dimitra.gr
ΠΛΑΤΗ ΜΑΡΙΑ		ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ	mplati@inegsee.gr
ΠΟΖΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΑΝ.ΚΑ. Α.Ε.	pozios@anka.gr
ΠΟΥΛΥΖΟΓΟΠΟΥΛΟΥ ΘΕΑΝΩ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ	epolis@exfini.gr
ΠΡΩΤΟΓΕΡΟΥ ΧΡΥΣΑΝΘΗ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΥ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	
ΡΑΝΤΗΣ ΜΑΝΩΛΗΣ	ΔΙΕΥ/ΝΤΗΣ ΔΙΚΤΥΟΥΡΟΜ	ΔΙΚΤΥΟ ΡΟΜ	manolisrandis@yahoo.gr
ΣΑΡΑΚΑΤΣΑΝΟΥ ΕΥΓΥΧΙΑ		ΚΕΚΑΝΑΜ ΑΕ	effie@kekanam.gr
ΣΑΧΜΠΑΤΣΙΔΟΥ ΕΛΙΣΑΒΕΤ	"ΠΡΟΣΙΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ_ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ"		
ΣΙΑΚΑΒΑΡΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ		Δ.Ε.Κ.Α. ΤΡΙΚΑΛΩΝ	dekatrik@otenet.gr
ΣΙΝΤΟΡΗ ΛΑΜΠΡΙΝΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ	



Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΜΠΑΛΑΤΖΗ 32	ΑΘΗΝΑ	182 33	2104823436	6934889074
-	-	ΑΘΗΝΑ	-	2109249510-2	-
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ ΚΥΥ ΚΟΡΩΠΙΟΥ	ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΥ 6	ΑΘΗΝΑ	19400	2116026441	6973957079
Α' Οικοτροφείο Αττικής	Μεσσηνίας 20	Καστέλλα		2109597160	6946313195
ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ	ΕΥΡΙΠΙΔΟΥ 79	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	18532	2104118913	6977860773
Υπεύθυνη Διοργάνωσης ΠΡογραμμάτων	Καίρη 23		17122	2103218590	6944214122
Προισταμένη Τμήματος Ίσης Μεταχείρισης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	Μεσογείων 96	ΑΘΗΝΑ	11527	2107705613	-
				2105271307	
Συντονιστής Προγράμματος	Κοδριγκτώνος 16	ΑΘΗΝΑ	11257	2109769510	6973493750
	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-77	ΑΘΗΝΑ	10436	2105214660, 2105214600	
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ, ΜΕΛΟΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΣΟΛΩΜΟΥ 25	ΑΘΗΝΑ	10682	2103320025	6936535596
Υπεύθυνη Επικοινωνίας	Φερών 5	Αθήνα	10434	2108838914	6972590438
ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-77	ΑΘΗΝΑ	10436	2105214655	
	ΧΑΡΙΛΑΟΥ ΤΡΙΚΟΥΠΗ 132	ΑΘΗΝΑ	114 73	2103635948	6977786686
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΥ	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-77	ΜΕΤΑΞΟΥΡΓΕΙΟ		2105214662	697271 12 44
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΣΟΛΩΜΟΥ 25	ΑΘΗΝΑ	10682	2103320000	6938818441
				2105214715	
Υπεύθυνος Έργου EQUAL COMMEDIA.NET	ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΥ 19	ΛΑΡΙΣΑ	41223	2410554024	-
	Εμμ. Μπενάκη 71Α	ΑΘΗΝΑ	10681	210 3327719	
Κοινωνικός Λειτουργός	Αλλαμανή 27 & Μπλατσούκα	Καρδίτσα	43100	2441042363	6947996969
ΥΤΣΥΥ	ΣΩΤ. ΠΕΤΡΟΥΛΑ 3	ΑΘΗΝΑ		2102486046	
ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	ΣΤΑΔΙΟΥ 27	ΑΘΗΝΑ	10183	2103744351	6932760025
Διευθυντής Δικτύου ΡΟΜ	-	ΑΘΗΝΑ	-	-	6946720693
Συντονίστρια Ενεργειών Κατάρτισης	Μακρινίτσας 131Β	Βόλος	38333	2421071466	0000000000
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ_ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ 20	ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ	18120	2104990556	
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ	ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΙΑΚΩΒΑΚΗ 5	ΤΡΙΚΑΛΑ	42100	2431073888	6972914134
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΒΥΡΩΝΟΣ 7	ΑΘΗΝΑ	13451	2102383250	

Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΣΚΟΡΔΙΛΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ	-	ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ	skordilis@acci.gr
ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	PRAKSIS	maspil@rocketmail.com
ΣΠΥΡΙΔΟΠΟΥΛΟΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ	ΔΗΜ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΜΑΙΕΥΤΗΡΙΟ ΕΛΕΝΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ	
ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ	"ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ_ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ"	"ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ"	
ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ		ΕΥΔ EQUAL	ksyropoulos@mou.gr
ΣΤΑΘΑΚΗΣ ΔΑΜΙΑΝΟΣ	ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΝΟΜΑΡΧ. ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΡΟΔΟΠΗΣ ΕΒΡΟΥ	dstathakis@nare.gr
ΣΤΑΙΚΟΥΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑΣ Β2	ΕΥΔ της ΚΠ EQUAL	kikistai@mou.gr
ΣΤΑΜΠΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΣ		ΝΟΣΤΟΣ	kekath@nath.gr
ΣΤΑΜΠΟΥΛΗΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ	ΔΡ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΓΝΩΣΗ ΑΝΑΠΤΥΣΙΑΚΗ	staboulis@gnosianaptixiaki.gr
ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΤΙΝΑ		ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΕΕΔΕ)	
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ			stavsta@gmail.com
ΣΥΚΟΥΤΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ		ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	swd@redcross.gr
ΣΥΜΕΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	swd@redcross.gr
ΣΥΜΕΩΝΙΔΟΥ ΝΕΛΛΗ	ΠΑΡΑΓΩΓΟΣ-ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΔΕΠΘΕ	fm100@otenet.gr
ΣΦΥΡΙΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	Ι.Π.Α.Π "Η ΘΕΟΤΟΚΟΣ"	supportedemployment@theotokos.gr
ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	ΠΡΑΞΙΣ	E.SOTIROPOULOU@PRAKSIS.GR
ΤΑΓΚΟΥΛΗ ΑΘΗΝΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΑΜΕΑ	ΔΗΜΟΣ ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ / ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΕΕΣΕ	keese@otenet.gt
ΤΑΦΕΚΗΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ	ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Λ. ΤΑΦΕΚΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ	Λ. ΤΑΦΕΚΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΑΕ	EUROMANAGER@HOL.GR
ΤΕΣΑΣ ΑΝΔΡΙΑΝΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΥΠΑΚΠ	ΥΠΑΚΠ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	-
ΤΖΑΒΑΡΑ ΜΑΡΙΑ		ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ	
ΤΙΤΑΚΗ ΜΑΡΙΛΕΝΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΕΘΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ	MATITAKI@YAHOO.GR
ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΕΡΑ - ΑΘΗΝΑ 9.84	trantos@otenet.gr
ΤΡΙΚΚΑΙΟΥ ΜΑΡΙΑΝΝΑ		ΙΝΕ/ΓΣΕΕΕ	marianne@inegsee.gr
ΤΣΑΚΑΛΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ - Δ/ΝΣΗ ΑΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ - ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ"	tsakalakicat@yahoo.gr
ΤΣΑΧΑΛΙΔΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ		ΕΥΔ EQUAL	atsahalidhs@mou.gr
ΤΣΙΑΞΙΡΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ		ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	epsbal@otenet.gr
ΤΣΟΝΙΩΤΗ ΜΑΡΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΑΣ Ε-ΠΙΜΕΝΩ	mariatsonioti@mdahellas.gr
ΤΣΟΥΡΙΝΑΚΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΓ ΡΕΝΤΗ	VAGELIOTSOURINAKI@YAHOO.GR
ΦΑΡΜΑΚΗ ΔΗΜΗΤΡΑ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΕΚΥΘΚΚΑ	cvme@ioa.forthnet.gr



Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
Δημοσιογράφος	-	ΑΘΗΝΑ	-	-	6973935430
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΗ	ΒΑΛΟΠΟΥΛΑΣ 62	ΧΑΛΚΙΔΑ	341 00		6995384088
	ΓΡ. ΚΟΥΣΙΔΗ 37	ΑΘΗΝΑ	15772	2107718267	6976845810
"ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ_ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ"	ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ	ΑΤΤΙΚΗ	18120		6932376267
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ	104 36	2105271342	
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΑΠΟΣΤ. ΣΟΥΖΟΥ 14	ΚΟΜΟΤΗΝΗ	69100	2531037589	6944358778
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ	10436	2105271318	
ΔΙΤΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	Β. ΟΛΓΑΣ 198	ΑΘΗΝΑ	54110	2310422611	6937236418
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΚΑΡΑΟΛΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ 20	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	55131	2310 403371,2	6932445012
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΛΕΩΦ. ΙΩΝΙΑΣ 200 & ΙΑΚΩΒΑΤΩΝ 61	ΑΘΗΝΑ	11144	2102112000	
	25ης ΜΑΡΤΙΟΥ 37	ΑΘΗΝΑ	15344	2107794669	
Κοινωνικός Λειτουργός	Λυκαβηττού 1	ΑΘΗΝΑ	10672	2103250577	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΛΥΚΑΒΗΤΤΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ	10672	2103250577	6974003854
	ΑΓΓΕΛΑΚΗ 16	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	54621	2310286202	
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΘΕΟΤΟΚΟΥ 2	ΙΛΙΟΝ	13122	2102319767	6972018292
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ ΠΡΑΞΙΣ	ΜΙΧΑΗΛ ΚΟΚΚΙΝΗ 10	ΑΘΗΝΑ	11743		6974011148
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ	ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗ		16451	2109955671	6977 254823
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	Μ.ΑΝΑΣΤΑΣΑΚΗ 14-16	ΑΘΗΝΑ	15772	2107484407	697355695
ΥΠΑΚΠ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΠΕΙΡΑΙΩΣ 40	ΑΘΗΝΑ	10182	21331516427	6976722840
ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΩΝ	ΝΙΚΗΣ 24	ΑΘΗΝΑ	10558	2103244280	
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ ΕΘΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ	ΛΕΩΝΙΔΟΥ 10	ΑΘΗΝΑ	14231	2102825111	6973485839
Δημοσιογράφος Ρ/Φ	-	ΑΘΗΝΑ	-	-	6944255257
	ΕΜ. ΜΠΕΝΑΚΗ 71 Α	ΑΘΗΝΑ		2103327757	
ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	ΥΠΑΤΙΑΣ 6	ΑΘΗΝΑ	10556	2103258330	
	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 23-25	ΑΘΗΝΑ		2105271360	
Συνεργάτης των Προστατευμένων Διαμερισμάτων Αττικής	Ρίγα Φερραίου 36	Καλλιθέα		2109597160	6981445570
	ΟΜΗΡΟΥ 51	ΑΘΗΝΑ	106 72	2103616980	6948 213126
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΓ ΡΕΝΤΗ	ΜΠΑΛΑΤΑΤΖΗ 32	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	18233	2104823436	6973660485
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ 2	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	45444	2651078810	6982253898

Επίθετο / Όνομα	Ιδιότητα	Φορέας	Email
ΦΙΛΙΠΠΟΥΣΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ	ΠΡΑΞΙΣ	a.filipousi@praksis.gr
ΦΙΛΙΠΠΟΥΣΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ	PRAKSIS	a.filipousi@praksis.gr
ΦΙΛΛΙΠΙΔΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	
ΦΟΡΤΩΜΑ ΜΑΡΙΑΝΝΑ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ	ΙΝΙΤΙΑ	mforto@initia.gr
ΦΩΚΑ ΑΘΗΝΑ	ΝΟΜΙΚΟΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΕ	a.foka@ep-katartisi.gr
ΦΩΤΕΙΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ ΠΑΝΤΕΙΟΥ	Ε.Κε.Π.Ε.Κ.	natfotini@yahoo.com
ΧΑΡΙΖΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΩΝ	
ΧΑΣΚΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΨΥΚΤΙΚΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ & ΚΛΙΝ. ΚΤΙΡΙΩΝ	ΝΟΜΑΡΧΙΑ ΠΕΙΡΑΙΑ	n.i.o1989@hotmail.com
ΧΑΤΖΗ ΕΥΣΤΑΘΙΑ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΕΥ/ΝΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΕΕ ΑΕ	chatzi@dimitra.gr
ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ ΜΑΡΙΑ		ΜΕΡΙΜΝΑ ΖΩΗΣ ΜΚΟ	merimnaz@otenet.gr
ΧΑΤΖΗΣΤΕΦΑΝΟΥ-ΒΑΦΕΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ «ΣΧΕΔΙΑ»	schedia@otenet.gr
ΧΑΤΖΟΥΛΗ ΑΙΓΛΗ		ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑΣ / ΠΑΝ/ΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	
ΧΡΥΣΙΚΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΥΤΡΙΑ	SMTV CHANNEL FOR POSITIVE NEWS AROUND THE WORLD	vicky.chrisikou@gmail.com
ΧΡΥΣΟΣΤΟΜΙΔΗΣ ΑΛΚΗΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ	ΕΕΤΑΑ	ALKIS@EETA.GR
ΨΑΡΡΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ	ΚΕΔΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	CH-PSARRA@HOL.GR

Θέση στο Φορέα	Διεύθυνση	Πόλη	ΤΚ	Τηλέφωνο	Κινητό
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 57	ΑΘΗΝΑ	10432	2105205201	6974905485
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 57	ΑΘΗΝΑ	10432	2105205200	6974905485
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ 33	ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ	18120		6945777705
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΚΙΑΘΟΥ 17	ΑΓ. ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ	13562	2102385150	6943105677
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΦΥΣΙΚΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ /ΠΕΡ.Δ/ΝΣΗ ΚΕΚ ΑΤΤΙΚΗΣ	Γ.ΛΥΡΑ 140 ΚΑΙ ΤΑΤΟΙΟΥ 125	Ν.ΚΗΦΙΣΙΑ	14564	2106245300-218	6937103952
Βοηθός Ερευντή	Συγγρού 136	Αθήνα	17671	2109201832	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	ΔΙΟΝΥΣΙΟΥ 13Α	Ν. ΑΛΙΚ/ΣΟΣ	71601	2810247580	
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΠΟΛΥΧΩΡΟΥ	ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΟΥ 16	ΑΘΗΝΑ	18454		6979284312
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ				2108838540	6944989823
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	ΠΡΑΞΙΤΕΛΟΥΣ 183	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	185 35	2104297222	
Διευθύντρια	Καίρη 23	Ν. Σμύρνη	17122	2103218590	-
	ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 47	ΑΘΗΝΑ	10676	2107218593	
συνεργάτης για την Ελλάδα	Τριφυλλίας 22	Αθήνα	15772	2108022009	6944470094
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΜΥΛΛΕΡΟΥ 73-77	ΑΘΗΝΑ	10436	2105214600	
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ	ΜΑΝΗΣ 56	ΑΘΗΝΑ	12462	2105320733	6973584205



