

Θέσεις της Colour Youth για την Εργασία

Εισαγωγή

Σύμφωνα με τις Αρχές της Yogyakarta «Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα σε μια αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία υπό δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες και δικαίωμα προστασίας από την ανεργία, απαγορευμένων των διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου».

Η κοινότητα των LGBTQI+ νέων στην Ελλάδα αντιμετωπίζει διακρίσεις στον τομέα της εργασίας σε πολλαπλά επίπεδα. Υφίστανται, πέρα από τις έντονες διακρίσεις λόγω ηλικίας, διακρίσεις με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό ή/και την ταυτότητα και έκφραση φύλου τους.

Υπάρχουσα κατάσταση και δυσκολίες των LGBTQI+ ατόμων στην εργασία

Είναι πασιφανές, πως τα άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, πλήττονται σφόδρα από ανισότητες που προκύπτουν από διακρίσεις λόγω αυτού. Μάλιστα, η έλλειψη συγκεκριμένων στοιχείων διογκώνει το πρόβλημα, αφού ναι μεν, το φαινόμενο είναι ορατό, αλλά δεν αξιολογείται αντίστοιχα ως υπαρκτό. Το συχνότερο φαινόμενο που αντιμετωπίζουν στο χώρο της εργασίας τους είναι ότι συχνά πέφτουν θύματα παρενόχλησης και λεκτικών ύβρων οι οποίες προέρχονται είτε από συναδέλφους είτε ακόμη και από προϊστάμενους/ες τους, ενώ συχνά οι παρενοχλήσεις αυτές επεκτείνονται και πέραν του χώρου εργασίας. Σε ό,τι αφορά τους μισθούς είναι αρκετά σύνθητες το φαινόμενο των μισθολογικών διακρίσεων εις βάρος τους ενώ παράλληλα κινδυνεύουν σε αρκετές περιπτώσεις με απόλυση, με μη πρόσληψη, ή μη προαγωγή σε περίπτωση που δεν αποκρύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Όλα τα παραπάνω οδηγούν στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό να τον αποκρύψουν στο χώρο της εργασίας τους προκειμένου να εξασφαλίσουν για τους εαυτούς τους ευνοϊκή μεταχείριση παρόμοια με αυτή των ετεροφυλόφιλων ατόμων.

Όσον αφορά τα τρανς άτομα, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν είναι σαφώς μεγαλύτερες δεδομένου του μεγάλου ποσοστού τρανσφοβίας και άγνοια για ζητήματα ταυτότητας φύλου που διέπει στο σύνολό της την ελληνική κοινωνία. Με δεδομένη και την εξαιρετικά περίπλοκη, χρονοβόρα και απαιτητική διαδικασία επαναπροσδιορισμού φύλου, πολλά τρανς άτομα αναγκάζονται να αποκρύψουν την ταυτότητα φύλου τους για να μην πέσουν θύμα τρανσφοβικών διακρίσεων. Για δεκαετίες, πολλές τρανς γυναίκες δε έβρισκαν άλλη εργασιακή διέξοδο και αναγκάζονταν να καταφύγουν στη σεξουαλική εργασία.

Ο Νόμος 3304/2005 ο οποίος βασίζεται στην κοινοτική Οδηγία 2000/78 για την ίση μεταχείριση στο χώρο της εργασίας και αφορά την καταπολέμηση των εργασιακών διακρίσεων κάνει λόγο για καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω “γενετήσιου προσανατολισμού” στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η χρήση του ασαφούς και πολιτικά μη ορθού όρου “γενετήσιος προσανατολισμός”, σε συνδυασμό με την απουσία άρθρων για τη προστασία της ταυτότητας και της έκφρασης φύλου αποψίλωσαν την οποιαδήποτε δυναμικότητα του, μειώνοντας την αποτελεσματικότητά του στο να επιτύχει βελτίωση της επαγγελματικής πραγματικότητας των LGBTQI+ ατόμων.

Υπάρχουσα κατάσταση και δυσκολίες των LGBTQI+ ατόμων στην εργασία

Η Colour Youth - Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας έχει, μεταξύ άλλων, ως σκοπό, αφενός μεν, την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα αλλά και την έκφραση φύλου στο χώρο εργασίας. Αφετέρου δε, τη προσπάθεια για βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου στην κατεύθυνση της ισότητας δικαιωμάτων για όλα τα άτομα.

Θέτει, συνεπώς, τον στόχο της δημιουργίας ενός περιβάλλοντος χώρου εργασίας τέτοιου, ώστε όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας και έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού να έχουν θεσμικά προστατευμένες και εξασφαλισμένες ίσες ευκαιρίες στην εύρεση εργασίας, τη πρόσληψη, την επαγγελματική ανέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές σε κάθε εργασιακό τομέα.

Διεκδικήσεις

1. Προσθήκη στις υπόλοιπες διακρίσεις που απαγορεύονται από τους νόμους 3304/2005 («Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»), 3896/2010 (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης) και 3769/2009 («Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών») των διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου στο χώρο της εργασίας και της παροχής υπηρεσιών, όπως άλλωστε επιτάσσει και η οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
2. Τροποποίηση του νόμου 3896/2010 ώστε ο όρος “αλλαγή φύλου” που αναφέρεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 3 με την φράση “επαναπροσδιορισμό φύλου”. Πρόκειται για κακή ενσωμάτωση, με λανθασμένο στην ελληνική γλώσσα όρο, της παραγράφου 3 του Προοιμίου της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, η οποία μιλά για “επαναπροσδιορισμό φύλου” (gender reassignment), έννοια ευρύτερη αυτής που εισήγαγε ο Έλληνας νομοθέτης.
3. Τροποποίηση του όρου «γενετήσιος προσανατολισμός» σε «σεξουαλικό προσανατολισμό» στο νόμο 3304/2005 και όπου αλλού αναφέρεται. (εφόσον αναγράφετε ο όρος σεξουαλικός προσανατολισμός και εντός της Ευρωπαϊκής Οδηγίας την οποία υλοποιεί ο εν λόγω νόμος).
4. Προτείνουμε τη σύσταση ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ τα οποία να απευθύνονται σε LGBTQI+ άτομα τα οποία λόγω αυτής της ιδιότητάς τους υφίστανται αποκλεισμούς από την εκπαίδευση ή και την εργασία.
5. Άρση των διακρίσεων στην εργασία λόγω ηλικίας και, συγκεκριμένα, εξίσωση του κατώτατου μισθού ανεξαρτήτως ηλικίας.
6. Επιμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για τις διακρίσεις με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα/έκφραση φύλου σε συνεργασία με φορείς και την κοινωνία των πολιτών.

Πηγές

- Colour Youth, Μη κερδοσκοπικό σωματείο, Καταστατικό «Colour Youth-Κοινότητα Lgbtq Νέων Αθήνας», <<https://docs.google.com/document/d/1I8eGKxy2pCTT5hZKJZLMAbSczh8jWa3wP4CPaetxvVU/edit?hl=en>>
- Nick Drydakis, Sexual Orientation Discrimination in the Greek Labour Market, Αύγουστος 2009, <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537108001322>>, (Διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού στην ελληνική αγορά εργασίας).
- Yogyakarta Principles, <<http://www.yogyakartaprinciples.org>>