

ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΟΜΟ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΤΕΣΣΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΘΕΣΠΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4808/2021ΕΝΝΟΙΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Πέραν των υποχρεώσεων, που απορρέουν από τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, για τους εργοδότες και το πλέγμα των δικαιωμάτων όσων καταγγέλλουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ένα ζήτημα εξαιρετικής σημασίας για την εφαρμογή του προστατευτικού πλαισίου είναι η ερμηνεία των όρων «βία», «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω φύλου».

Και οι τρεις ορισμοί παρατίθενται στο άρθρο 4 του νόμου, όπου αναφέρεται ότι:

α) ως **«βία και παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα, είτε κατ' επανάληψη,

β) ως **«παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

Οι έννοιες της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης είχαν προηγουμένως συμπεριληφθεί στα άρθρα 2 των νόμων 3896/2010, με τον οποίο εναρμονίσθηκε η ελληνική νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και 4443/2016, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2000/43 για την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής και της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Σύμφωνα με τις συγκεκριμένες παλαιότερες ρυθμίσεις, συντρέχει «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ενώ «σεξουαλική παρενόχληση» θεωρείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Ειδικά το άρθρο 2 του ν. 4443/2016 ερμηνεύει την παρενόχληση ως μορφής διάκρισης, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Όλες οι παραπάνω έννοιες επαναλαμβάνονται σχεδόν αυτούσιες στη σχετική νομολογία, στις δικαστικές αποφάσεις, δηλαδή που έκριναν, είτε ευθέως, είτε παρεμπιπτόντως, περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ηθικής ή σεξουαλικής και εξειδικεύονται ανάλογα με τα περιστατικά της κάθε υπόθεσης.

Πιο συγκεκριμένα, μέχρι και την έκδοση του ν. 4808/2021, η σχετική νομολογία των δικαστηρίων αφορούσε, σε γενικές γραμμές, τριών ειδών υποθέσεις. Η πρώτη κατηγορία περιελάμβανε τις υποθέσεις, κατά την εξέταση των οποίων η απόλυση του εργαζόμενου αναγνωριζόταν ως άκυρη, εφόσον έλαβε χώρα λόγω της απόκρουσης της παρενόχλησης εκ μέρους του θύματος. Η δεύτερη κατηγορία αφορούσε τις υποθέσεις, κατά τις οποίες η παρενόχληση συνιστούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και συνακόλουθα καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη. Και η τρίτη κατηγορία περιελάμβανε εκείνες τις υποθέσεις, στις οποίες η παρενόχληση συνιστούσε προσβολή προσωπικότητας, που γεννά αξίωση αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης. Συχνά οι αξιώσεις της τρίτης κατηγορίας σωρεύονταν στο ίδιο δικόγραφο με τα αιτήματα των δύο πρώτων.

Με την παρέλευση του χρόνου, η παρενόχληση στην εργασία συνδέθηκε με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι οποίες απαγορεύονται ρητά.

Επιπλέον, στην έννοια της παρενόχλησης υπάγεται κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, όπως είναι η ηθική παρενόχληση και οι διάφορες συστηματικές υποτιμητικές συμπεριφορές, για τις οποίες σήμερα χρησιμοποιείται ευρέως ο όρος *mobbing*. Για την ηθική παρενόχληση, η οποία ακολουθεί «ξεχωριστή πορεία» στη θεωρία και τη νομολογία έχει κριθεί ότι οι συμπεριφορές, που τη συνιστούν, διακρίνονται σε πέντε διαφορετικές κατηγορίες και συγκεκριμένα: α) στις επιθέσεις στη δυνατότητα έκφρασης και επικοινωνίας του θύματος, β) στις επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις του και στη δυνατότητα κοινωνικοποίησης του στην εργασία, γ) στις επιθέσεις στην κοινωνική του υπόληψη, δ) στις επιθέσεις στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας και ζωής του και ε) στις επιθέσεις στην υγεία του. Στον ελληνικό

εργασιακό χώρο διαφαίνεται από τη νομολογία ότι εναλλάσσονται συμπεριφορές όπως ειρωνικά, μειωτικά και προσβλητικά σχόλια, απειλές και ύβρεις, συστηματική άσκηση ψυχολογικής βίας εκτός ή μέσω διαδικτύου, η μόνιμη κριτική για την παρεχόμενη εργασία και ο υποβιβασμός με την ανάθεση παράλογων ή προσβλητικών ή εμφανώς υποδεέστερων καθηκόντων, η τηλεφωνική τρομοκρατία, άρνηση επικοινωνίας μέσω υποτιμητικών χειρονομιών και εκφράσεων, η μεταφορά σε απομακρυσμένο εργασιακό περιβάλλον, η διασπορά συκοφαντιών ή ψευδών αξιολογήσεων, υποβολή προσχηματικών μηνύσεων, αποκοπή από την απαραίτητη για την ορθή εκτέλεση της εργασίας ροή πληροφοριών εντός της επιχείρησης, η παντελής παράκαμψη του εργαζόμενου κατά τη λήψη των αποφάσεων και η αγνόηση της παρουσίας του γενικότερα, για τις οποίες έχει αρμοδιότητα συμμετοχής και ενημέρωσης, ο συνεχής υποσκελισμός στις προαγωγές, παρά την εμφανή υπεροχή του εργαζόμενου, η κακόβουλη επίδοση εξώδικων δηλώσεων, η διακινδύνευση της ψυχικής και σωματικής υγείας του θύματος, κατά παράβαση των ειδικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία και η πρόσκληση σωματικών βλαβών. Τα παραπάνω καταλήγουν στη δυσμενή μεταβολή των συνθηκών εργασίας, ως συνέπεια της συστηματικής συμπεριφοράς του δράστη και στην εγκαθίδρυση ενός εχθρικού περιβάλλοντος, που προσβάλλει την προσωπικότητα του θύματος.

Ο ν. 4808/2021 δίνει έναν ενιαίο ορισμό για τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης και της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης σε πλήρη αποδέσμευση από την έννοια της διάκρισης. Από το σύνολο των ρυθμίσεων του νόμου προκύπτει ότι η συνδρομή των περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη βία και την παρενόχληση, κρίνεται αντικειμενικά, χωρίς να ενδιαφέρει στο παραμικρό η πρόθεση του δράστη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΝ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Από την έρευνα στη νομολογία και συγκεκριμένα από τις δημοσιευμένες δικαστικές αποφάσεις, στον οποίων το περιεχόμενο μπορούμε να έχουμε πρόσβαση, προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα:

A) Έχουν εκδοθεί μόνο τρεις δημοσιευμένες πρωτόδικες δικαστικές αποφάσεις, με βάση τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021.

Από αυτές:

1) η πιο πρόσφατη 2311/2024 απόφαση είναι Εφετείου, που σημαίνει πρακτικά ότι δεν αναφέρει πλήρως τα πραγματικά περιστατικά, για να μπορέσουμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα για την ουσία της υπόθεσης. Από το περιεχόμενο της απόφασης πάντως

προκύπτει ότι ο ενάγων επικαλέσθηκε ηθική παρενόχληση και η αγωγή απορρίφθηκε, εφόσον αποδείχθηκε ότι ο εργαζόμενος δεν ενημέρωσε εγγράφως τον εργοδότη για τα - κατά τους ισχυρισμούς του - περιστατικά βίας και παρενόχλησης εναντίον του από τον νόμιμο εκπρόσωπο της εναγόμενης, ούτε άσκησε το δικαίωμα επίσχεσης ως μέσο αυτοπροστασίας, αρνούμενος να παράσχει την εργασία του, με αποτέλεσμα, να μην δύναται να θεωρήσει τη μη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ως μονομερή βλαπτική μεταβολή που προσβάλλει την προσωπικότητά του και να δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.

2) η αριθ. 1236/2023 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η οποία εκδικάσθηκε με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, αφορά επικαλούμενη από τον αιτούντα εργαζόμενο ηθική παρενόχληση και το δικαστήριο κλήθηκε να κρίνει εάν συντρέχει μονομερής βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας του αιτούντος, υπό την έννοια ότι προκλήθηκε σε αυτόν υλική ζημία ή ηθική βλάβη, καθώς και παραβίαση του ν. 4808/2021, υπό τη μορφή άσκησης βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, κατά τη διάρκεια της εργασίας του, κατά τρόπο που να ενέχει παρεμπόδιση της παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των αναφορών του προς την καθ' ης ή με παραβίαση του δικαιώματός του να μην αποχωρήσει από τον εργασιακό του χώρο με στέρηση του μισθού του ή με άλλη δυσμενή συνέπεια, λόγω μη λήψεως των κατάλληλων μέτρων από την καθ' ης, για την αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης. Η αίτηση του εργαζόμενου δεν έγινε δεκτή γιατί πιθανολογήθηκε από το Δικαστήριο ότι ο αιτών μετακινήθηκε προσωρινά σε άλλη θέση, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της καθ' ης και συμφώνα προς το περιεχόμενο και τους όρους της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του μέχρι να ολοκληρωθεί η εξέταση των εκκρεμών καταγγελιών - αναφορών εναντίον του.

3) Η τρίτη εκδόθηκε από το Ειρηνοδικείο Λέρου και αφορά σεξουαλική παρενόχληση εργαζόμενης. Η τελευταία ισχυρίσθηκε ότι κατά την διάρκεια της απασχόλησής της παρενοχλούνταν σεξουαλικά, με αποκορύφωμα ένα συγκεκριμένο περιστατικό, που την ανάγκασε να αποχωρήσει από την εργασία της, θεωρώντας ότι συντρέχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Προέβαλε δύο αγωγικά αιτήματα και συγκεκριμένα ζήτησε αποζημίωση λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς της από την σεξουαλική παρενόχληση που υπέστη, καθώς και τη νόμιμη αποζημίωσή της, λόγω λύσης της εργασιακής σχέσης. Ο εναγόμενος εργοδότης άσκησε αντίθετη αγωγή, με αίτημα την καταβολή αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης, που προκλήθηκε από την συκοφαντική δυσφήμιση, που ισχυρίσθηκε ότι υπέστη.

Η εργαζόμενη προέβαλε μια σειρά από δικονομικά αιτήματα και συγκεκριμένα, την κατ' αντιπαράσταση εξέταση του μάρτυρα του εναγόμενου με την ενάγουσα, το οποίο απορρίφθηκε από το δικαστήριο, εφόσον έκρινε ότι σχημάτισε πλήρη δικανική πεποίθηση από την ενώπιον του αποδεικτική διαδικασία και την επίδειξη βιντεοσκοπικού υλικού από το κλειστό κυκλώματος παρακολούθησης, που πιθανόν βρισκόταν στο χώρο του εσωτερικού γραφείου.

Όσον αφορά στα επικαλούμενα περιστατικά παρενόχλησης έχει ενδιαφέρον η κρίση του δικαστηρίου για καθένα από αυτά:

Η ενάγουσα ανέφερε ότι ο εναγόμενος την αποκάλεσε «μανάρι», φράση που εκλαμβάνει ως σεξουαλική παρενόχληση. Το δικαστήριο έκρινε ότι η εργαζόμενη δεν αναφέρει σε κανένα σημείο της αγωγής της τη συγκεκριμένη φράση, καθώς και ότι και σύμφωνα με την κατάθεση του μάρτυρα του εναγομένου, ο τελευταίος αποκαλούσε "κούκλα μου" και "μανάρι μου" τις υπόλοιπες γυναίκες του γραφείου σε κλίμα αστεϊσμού και διάθεσης για φιλοφρόνηση. Επίσης, το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι σύμφωνα με την κοινή λογική εάν ο εναγόμενος χρησιμοποιούσε τις ως άνω εκφράσεις για να παρενοχλήσει την ενάγουσα ή οποιαδήποτε άλλη γυναίκα, που εργάζεται στο γραφείο, δεν θα το έπραττε ενώπιον των εργαζομένων, αλλά όταν θα ήταν μόνος με την ενάγουσα κάτι, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο εργασιακός χώρος είναι ενιαίος και συνεπώς, δεν θα μπορούσε να μείνει μόνος ο εναγόμενος με την ενάγουσα.

Η ενάγουσα ανέφερε ότι ο εναγόμενος έπαιρνε μαζί του μόνο την ενάγουσα για τις εξωτερικές επιμετρήσεις σε κτίρια και πως ήταν μόνοι τους στις επιμετρήσεις. Το δικαστήριο έκρινε ότι η ενάγουσα υπέπεσε σε αντίφαση απαντώντας αρχικά ότι ήταν μόνοι τους στις εξωτερικές επιμετρήσεις κτιρίων, ενώ σε ίδια ερώτηση του δικηγόρου του εναγομένου απήντησε ότι ήταν παρόντες και οι πελάτες. Επιπλέον κρίθηκε ότι ακόμη και εάν ο εναγόμενος έπαιρνε μόνο την ενάγουσα για τις επιμετρήσεις κτηρίων και ήταν μόνοι τους στις εργασίες, αυτό δεν αποτελεί από μόνο του γεγονός, που στοιχειοθετεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ η ενάγουσα δεν αναφέρει κάποιο περιστατικό, που να συνέβη κατά τη διάρκεια των εξωτερικών εργασιών, που να στοιχειοθετεί σεξουαλική παρενόχληση.

Όσον αφορά τις εκφράσεις «είσαι κούκλα», «είσαι μοντέλο» είναι καθαρά φιλοφρονήσεις, που εκφεύγουν μεν των τυπικών σχέσεων εργοδότη – εργαζομένου, πλην όμως δεν συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, καθώς κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας δεν συνιστούν λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, σε συνδυασμό με το ότι η ενάγουσα είχε αποδεχτεί το φιλικό κλίμα, που είχε δημιουργηθεί στον εργασιακό χώρο και δεν έδειξε την ενόχληση της στο ότι δεν υπήρχαν οι απολύτως τυπικές σχέσεις εργοδότη εργαζομένου.

Η ενάγουσα ακόμη αναφέρει ότι ο εναγόμενος προσκάλεσε την ενάγουσα σε ταβέρνα, για να γευματίσουν μετά την ολοκλήρωση μιας κοινής τους εξωτερικής εργασίας και πως εκμυστηρεύτηκε στην ενάγουσα πολύ προσωπικά του θέματα, θεωρώντας την συμπεριφορά αυτή του εναγομένου σεξουαλική παρενόχληση. Κρίθηκε από το δικαστήριο ότι η πρόσκληση του εναγομένου στην ενάγουσα για γεύμα δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση σεξουαλική παρενόχληση από μόνο το γεγονός ότι την προσκάλεσε και της εκμυστηρεύτηκε κάποια προσωπικά του θέματα, καθώς δεν στοιχειοθετείται συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που προσβάλλει την αξιοπρέπεια της ενάγουσας, σε συνδυασμό με

το γεγονός ότι υπήρχε ένα φιλικό κλίμα στον εργασιακό χώρο και ο εναγόμενος έκανε γενικά συζητήσεις με τους εργαζόμενους για την προσωπική του ζωή.

Η ενάγουσα ανέφερε ότι την προσκάλεσε ο εναγόμενος μετά το γεύμα στο σπίτι του, τον οποίο ισχυρισμό ο εναγόμενος αρνήθηκε. Το δικαστήριο έκρινε ότι ο ισχυρισμός της ενάγουσας δεν αποδείχτηκε, καθώς δεν το αναφέρει στην αγωγή της, ενώ ο εναγόμενος συζεί με την σύζυγο του και επομένως δεν θα μπορούσε να την προσκαλέσει στο σπίτι του. Σε κάθε περίπτωση ακόμη και αν γινόταν δεκτός ο ισχυρισμός της ενάγουσας ως αληθινός δεν αποτελεί η πρόσκληση της τελευταίας εκ μέρους του εναγομένου στο σπίτι του ενέργεια που προσβάλλει την αξιοπρέπεια της σε βαθμό που να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, καθώς είναι θεμιτή αυτή η πρόταση που γίνεται από ενήλικα σε κάποιον άλλον ενήλικα. Σαφώς η πρόταση εκφεύγει των τυπικών σχέσεων εργοδότη και εργαζόμενου, αλλά δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση. Θα ήταν σεξουαλική παρενόχληση εάν στην άρνηση της ενάγουσας να πάει στο σπίτι του εναγομένου, ο εναγόμενος επέμενε σε σημείο που θα έφερνε την ενάγουσα σε δύσκολη θέση ή άλλαζε την συμπεριφορά του κατόπιν της άρνησης της και γινόταν εριστικός και επιθετικός κάτι που δεν προέκυψε από τα όσα κατέθεσε η ενάγουσα.

Όλοι οι ισχυρισμοί της ενάγουσας για σεξουαλική παρενόχληση απορρίφθηκαν, ενώ έγινε δεκτό από το δικαστήριο ότι η αποχώρησή της δεν ήταν οικειοθελής, όπως ισχυρίσθηκε ο εργοδότης και οφείλεται αποζημίωση απόλυσης.

Β) Μία δικαστική απόφαση εφάρμοσε τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021 κατά την εκδίκαση έφεσης σε βάρος πρωτόδικης απόφασης. Πρόκειται για την αριθ. 3155/2024 ΜΕΦΑθηνών, που αφορά σεξουαλική παρενόχληση και κλήθηκε να κρίνει εάν παρά το γεγονός ότι η απόλυση της εργαζόμενης πραγματοποιήθηκε πριν την έναρξη εφαρμογής του νέου νόμου εφαρμόζεται το άρθρο 15 για το βάρος απόδειξης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Ειδικότερα, στην ως άνω εφετειακή απόφαση γίνεται λόγος για την Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 για τη βία και την παρενόχληση, παρατίθενται οι ορισμοί, τόσο των παραπάνω νομοθετικών κειμένων, όσο και του νέου νόμου και γίνεται εκτενής αναφορά στην κατανομή του βάρους απόδειξης. Το Εφετείο κρίνει ότι στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον τα κρίσιμα αποδεικτικά μέσα βρίσκονται, κατά κανόνα, στη σφαίρα ελέγχου και επιρροής του φερόμενου ως θύτη της διάκρισης ή της παρενόχλησης. Αντίθετα, το πρόσωπο, που επικαλείται διάκριση ή παρενόχληση, βρίσκεται συνήθως σε δεινή αποδεικτική θέση, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στο βάρος επίκλησης και απόδειξης που του επιρρίπτεται. Έτσι λοιπόν υπάρχει ο κίνδυνος, η προστασία, που παρέχει το ουσιαστικό δίκαιο να καταστεί γράμμα κενό, εξαιτίας των αποδεικτικών δυσχερειών, τις οποίες αντιμετωπίζει ο ενάγων, σε συνδυασμό με τον φόβο στιγματισμού και στοχοποίησής του. Προς τούτο αρχικά θεσπίστηκε αποδεικτική διευκόλυνση υπέρ των προσώπων που επικαλούνται απαγορευμένη διάκριση από το ευρωπαϊκό δίκαιο και στη συνέχεια ο εθνικός

νομοθέτης επέλεξε να προσαρμοστεί σε αυτό, μέσω ενός συνδυασμού διπλής μείωσης του μέτρου της απόδειξης και αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Εφόσον, λοιπόν, πιθανολογηθεί η εκδήλωση παρενόχλησης, από τα αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίζει ο ενάγων, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει πλήρως ότι δεν συνέτρεξαν οι προϋποθέσεις της παρενόχλησης. Έτσι η αποδεικτική διευκόλυνση που προβλέπει το άρθρο 15 του ν. 4808/2021 που παραπέμπει στο άρθρο 24 του ν. 3896/2010 προβλέπει τη μετατόπιση του βάρους απόδειξης όχι πλήρως αλλά μόνο μερικώς, κατανεμόμενο αναλογικά στους δύο διαδίκους και μάλιστα σε δύο στάδια: Αρχικά ο ενάγων οφείλει να αποδείξει ότι υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις παρενόχλησης και εν συνεχεία ο εναγόμενος βαρύνεται με την απόδειξη ότι ουδέποτε υπήρξε παρενόχληση. Εφόσον ο ενάγων δεν ανταπεξέλθει στο βάρος, που υπέχει κατά το πρώτο στάδιο, το βάρος απόδειξης δεν μετατοπίζεται στον εναγόμενο και η αγωγή απορρίπτεται. Από την άλλη μεριά, κατά το δεύτερο στάδιο, εάν ο εναγόμενος δεν καταφέρει να δημιουργήσει πλήρη δικανική πεποίθηση στο δικαστήριο ότι δεν υπάρχει παρενόχληση, η αγωγή γίνεται δεκτή. Η αποδεικτική διευκόλυνση, που θεσπίζει ο νόμος καταλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου και όχι μόνο την αιτιώδη σύνδεση των ανωτέρω στοιχείων με το φύλο ή άλλο προστατευόμενο γνώρισμα του θύματος.

Παραπέρα η απόφαση αναφέρει ότι από την κατάθεση μάρτυρα αποδείχθηκε ότι ο προστηθείς υπάλληλος της εναγομένης εργοδότης και ήδη εφεσίβλητης εταιρίας και προϊστάμενος της ενάγουσας και ήδη εκκαλούσας, απευθύνοντάς της τη φράση «Α, τι ωραία που είναι η πίσω όψη σας κυρία, τι ωραία που είναι τα μάτια σας» προέβη δημοσίως σε απρεπές σχόλιο προς την ενάγουσα και ήδη εκκαλούσα σχετικά με την εξωτερική της εμφάνιση, εν ώρα εργασίας και σε χώρο όπου ευρίσκονταν και άλλοι εργαζόμενοι, η οποία κατά το επίδικο χρονικό διάστημα εργαζόταν σε αεροδρόμιο ως υπάλληλος ασφαλείας και η οποία φοβούμενη την απώλεια της θέσης εργασίας της, απέφυγε να διαμαρτυρηθεί ή να εκφράσει παράπονα για την ανεπιθύμητη συμπεριφορά του ιεραρχικά ανωτέρου υπαλλήλου της εναγομένης.

Σε άλλο σημείο της απόφασης επισημαίνεται ότι η «σεξουαλική παρενόχληση» περιλαμβάνει πληθώρα συμπεριφορών, που είναι ανεπιθύμητες από τον αποδέκτη τους κι αυτές μπορεί να είναι σωματικές ή/και λεκτικές, ακόμη και εξωλεκτικές, όπως υπαινικτικά βλέμματα, χειρονομίες ή σφυρίγματα κι ειδικότερα, μπορεί να πρόκειται για συνεχείς και επίμονες προτάσεις σεξουαλικής φύσης σε πρόσωπο, που έχει εκδηλώσει την έλλειψη ενδιαφέροντος του για αυτές, για επαναλαμβανόμενες παρατηρήσεις σχετικά με το ντύσιμο ή ανατομικά σημεία. Για τον χαρακτηρισμό μιας συμπεριφοράς ως ανεπιθύμητης δεν απαιτείται η απόρριψή της να γίνεται εμφανώς από το θύμα, δεν προϋποτίθεται δηλαδή ενεργή αποδοκιμασία της από το τελευταίο κατά οποιονδήποτε τρόπο.

Το Δικαστήριο εφαρμόζοντας την συγκεκριμένη αποδεικτική διευκόλυνση έκρινε ότι υπήρξε ανεπιθύμητη παρενοχλητική συμπεριφορά του προστηθέντος υπαλλήλου της εναγομένης.

Περαιτέρω, όμως, δεν αποδείχθηκε ότι η ως άνω παρενόχληση συνδέεται αιτιωδώς με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ενάγουσας, η οποία ισχυρίσθηκε ότι η καταγγελία υπαγορεύτηκε από εμπάθεια προς το πρόσωπό της από τον κατά τον κρίσιμο χρόνο για την αξιολόγησή της Προϊστάμενο της.

Γ) Τέλος, έχει σχολιασθεί εκτενώς από τη θεωρία η αριθ. 1196/2020 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Θεσσαλονίκης, η οποία αφορά,, επίσης, σεξουαλική παρενόχληση πριν την έκδοση του ν. 4808/2021 με ν0μοθετική βάση τις ρυθμίσεις των ν. 4443/2016 και 3896/2010.

Η ως άνω απόφαση θεωρήθηκε ιδιαιτέρως σημαντική γιατί έκρινε όσα παραπάνω αναφέρθηκαν πριν τη θεσμοθέτηση του προστατευτικού πλαισίου από το ν. 4808/2021, λειτουργώντας ως προπομπός του. Έκρινε δηλαδή με πληρότητα και πριν από τις νέες ρυθμίσεις ότι:

α) στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του ν. 3896/2010 εμπίπτουν όχι μόνον οι εργαζόμενοι αλλά και οι μαθητευόμενοι, οι ευρισκόμενοι σε στάδιο απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας ή κατάρτισης, όπως και οι αναζητούντες εργασία.

β) αρκεί το πρόσωπο που επικαλείται ότι υπέστη παρενόχληση να επικαλεστεί απλώς ενδείξεις ως προς το γεγονός αυτό, ώστε πλέον ο εναγόμενος εργοδότης να φέρει ο ίδιος το βάρος απόδειξης του ότι δεν έλαβε χώρα παρενόχληση.

γ) το εάν μια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, κρίνεται κατ' αρχήν υποκειμενικά: Αρκεί το πρόσωπο που δέχεται τη συμπεριφορά αυτή να τη θεωρεί ανεπιθύμητη και να το δηλώσει. Όταν, πάντως, από τις συνοδευτικές περιστάσεις και σύμφωνα με την καλή πίστη μια συμπεριφορά έχει τέτοια χαρακτηριστικά, ώστε μπορεί να εκληφθεί ως αντικειμενικά ανεπιθύμητη για τον μέσο συνετό άνθρωπο, τότε δεν χρειάζεται να συνοδεύεται η απόρριψή της από σχετική πανηγυρική αποδοκιμασία εκ μέρους του παρενοχλούμενου προσώπου. Με άλλα λόγια, μόνη η τυχόν απουσία ενεργητικής αντίδρασης του θύματος σε μια τέτοια συμπεριφορά δεν μπορεί να εκληφθεί ως σιωπηρή συναίνεση ή να άρει τον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της. Από την άλλη πλευρά, κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά δεν συνιστά άνευ ετέρου και παρενόχληση. Προς τούτο, απαιτείται η συμπεριφορά αυτή να έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από το πρόσωπο που την υφίσταται.

δ) η θεμελίωση της ευθύνης λόγω παραβίασης της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου (μεταξύ των οποίων εντάσσεται και η σεξουαλική παρενόχληση) δεν μπορεί να εξαρτάται από την απόδειξη πταίσματος. Ακόμα λοιπόν και παρενόχληση «ακούσια» ή «με καλή πρόθεση», εξακολουθεί να θεμελιώνει υποχρέωση αποκατάστασης της ζημίας (είτε περιουσιακής είτε μη περιουσιακής), χωρίς το δικαστήριο να απαιτεί τη συνδρομή δόλου ή

αμέλειας στο πρόσωπο του δράστη της, χωρίς δηλαδή να χρειάζεται να αποδειχθεί ότι ο δράστης υπαιτίως δεν διέγνωσε π.χ. ότι η επίμαχη συμπεριφορά του ήταν ανεπιθύμητη ή προσβλητική απέναντι στο θύμα.

ε) Τέλος, η σύντομη διάρκεια της εργασιακής σχέσης αναγνωρίζεται ως ένα από τα περισσότερα κριτήρια με βάση τα οποία προσδιορίζεται το εύλογο ύψος του επιδικαζόμενου ποσού χρηματικής ικανοποίησης λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη το θύμα. Κρίνεται δηλαδή, ότι η προσβολή της αξιοπρέπειας του θύματος είναι εξίσου άξια προστασίας, είτε την πρώτη ημέρα της σύμβασης εργασίας, είτε μετά από μακρά απασχόληση στην επιχείρηση.

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ / ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΚΑΙ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥΣ

Στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι η κατανομή του βάρους απόδειξης, όπως αυτή περιγράφηκε παραπάνω, ανάμεσα στον δράστη και το θύμα, εφαρμόζεται τόσο στις εσωτερικές διαδικασίες, που προβλέπονται και ακολουθούνται από τις ισχύουσες πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, όσο και ενώπιον του αρμόδιου τμήματος της Επιθεώρησης Εργασίας και του συνηγόρου του Πολίτη. Η παρενόχληση πιθανολογείται βάσει στοιχείων που προσκομίζει το πρόσωπο που καταγγέλλει, όπως οπτικοακουστικό υλικό από νόμιμη κάμερα ασφαλείας, μηνύματα, τηλεφωνικές κλήσεις και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του δράστη προς το θύμα, με ύψος που ξεφεύγει του επαγγελματικού και σε ώρες εκτός εργασίας, μαρτυρικές καταθέσεις από μη αυτόπτες μάρτυρες, καταγγελίες άλλων εργαζομένων.

Ειδικά για την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με τις πρόσφατες επικαιροποιημένες οδηγίες για τη στοιχειοθέτηση της βίας και της παρενόχλησης, τα δυο μέρη μπορούν να προσκομίσουν υπεύθυνες δηλώσεις τρίτων προσώπων, οι οποίες θα εκτιμηθούν ελεύθερα σε αναπλήρωση των καταθέσεων μαρτύρων, που δεν προβλέπεται στη συγκεκριμένη διαδικασία. Κατά τα λοιπά, μπορούν να προσκομισθούν όλα τα παραπάνω αποδεικτικά στοιχεία, ενώ είναι δυνατή η διενέργεια αυτοψίας. Μέχρι και τη σύνταξη του πορίσματος του Επιθεωρητή είναι δυνατή η προσκόμιση στοιχείων για την υπόθεση, η οποία θεωρείται ολοκληρωμένη μετά τη σύνταξη και κατάθεση του ως άνω αιτιολογημένου πορίσματος.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΑ ΜΕΡΑ, ΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Από την τελευταία έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας για την προσφυγή στο αρμόδιο τμήμα της προέκυψαν και ορισμένα ενδιαφέροντα στατιστικά στοιχεία. Οι αιτήσεις για προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας αυξήθηκαν από 151 το 2022, σε 230 το 2023 και σε 318 του 2024. Από τους προσφεύγοντες, το 66% ήταν γυναίκες, το 34% άνδρες και για πρώτη φορά προσέφυγε και ένα διεμφυλικό άτομο. Από τους καταγγελλόμενους το 70% ήταν άνδρες και

το 30% γυναίκες, ενώ το 60% των καταγγελλόμενων αφορούσε άλλους εργαζόμενους και το 40% τον ίδιο τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Από τις 318 υποθέσεις το 2024 οι 280 αφορούσαν γενικά περιστατικά βίας και παρενόχλησης και οι 38 σεξουαλική παρενόχληση. Από τις 38 υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης οι 34 καταγγέλλοντες ήταν γυναίκες, οι 3 άνδρες και ένα διεμφυλικό άτομο.

Όσον αφορά στην ηλικία των καταγγελλόντων, οι περισσότεροι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 45 με 64, δηλαδή το 37%, το 26% στην ομάδα των 35-44, το 24% στην ηλικιακή ομάδα των 18-24 και το 13% στην ομάδα από 25-34.

Οι περισσότερες καταγγελίες αφορούν τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και όσον αφορά στον κλάδο πρωτοπόρος είναι ο κλάδος της εστίασης, ακολουθεί ο ξενοδοχειακός, το εμπόριο, τα τρόφιμα και ακολουθούν η υγεία και η εκπαίδευση.

Τέλος και όσον αφορά στην επίλυσή τους, οι 99 επιλύθηκαν, σε 31 επιβλήθηκαν κυρώσεις, οι 43 βρίσκονται σε εξέλιξη, 21 ματαιώθηκαν και σε 124 υποβλήθηκαν ελλιπή στοιχεία και συστάθηκε η προσφυγή στα δικαστήρια.

Ειδικά για τη σεξουαλική παρενόχληση τον Δεκέμβριο του 2024 συντάχθηκε η Εθνική Έκθεση για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας του Ιδρύματος Friedrich – Ebert – Stiftung σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ. Η έκθεση περιλαμβάνει σειρά από ενδιαφέροντα πορίσματα, συμπεράσματα και γραφήματα. Τα πιο ενδιαφέροντα από αυτά είναι τα εξής:

- Οι τομείς με τις συχνότερα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (31,6%), οι λοιπές δραστηριότητες (6,9%), η εκπαίδευση (6,9%), οι δραστηριότητες σχετικά με την υγεία και την κανονική πρόνοια (6,2%), οι διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (5,1%), η ενημέρωση και η επικοινωνία (4,7%), καθώς και οι τέχνες, η διασκέδαση και η ψυχαγωγία (3,3%).
- Το 17,4% των γυναικών έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, γεγονός που τοποθετεί την Ελλάδα στην 5^η θέση.
- Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει πολιτικές και κώδικες δεοντολογίας για να ελέγχουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων, διαθέτουν τμήματα προσωπικού και προσέχουν τη φήμη τους. Αντίθετα, στις μικρές επιχειρήσεις μοναδική δίοδος για τους εργαζόμενους είναι η προσφυγή στις αρχές.
- Ως ανεπιθύμητες συμπεριφορές αναφέρθηκαν σεξουαλικές προτάσεις υπό το φόβο της απόλυσης ή τη μη πρόσληψης, ανάρμοστα μηνύματα, ανάρμοστες προτάσεις σε σελίδες κοινωνικής δικτύωσης, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως άγγιγμα σε μέρη του

σώματος, φιλιά ή αγκαλιές, ανάρμοστες προτάσεις για ραντεβού, που προκάλεσαν ντροπή, ταπείνωση ή φόβο, άσεμνα σεξουαλικά αστεία και άσεμνες χειρονομίες, έκθεση με φωτογραφίες ή βίντεο με σεξουαλικά φορτισμένο περιεχόμενο, που προκάλεσε προσβολή, ταπείνωση ή φόβο, ανάρμοστα βλέμματα, που σας έκαναν να νιώσετε άβολα.

- Με βάση την τρέχουσα έρευνα, σχετικά λίγες επιχειρήσεις έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ν. 4808/2021 για πολιτικές που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και πρέπει να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για το θέμα αυτό. Μόνο το 28,5% των υφιστάμενων εργοδοτών στην Ελλάδα έχουν κώδικες δεοντολογίας, μόνο το 21,5% διαθέτουν διαδικασίες για την καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, μόνο το 21,1% έχουν διαδικασίες υποβολής καταγγελιών, μόλις 6,1% έχουν τακτική εκπαιδευτική δράση για τη σεξουαλική παρενόχληση και το πολύ χαμηλό ποσοστό του 3,1% διαθέτει συλλογική σύμβαση με διατάξεις που καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Επειδή υπάρχουν τόσο λίγοι Κώδικες δεοντολογίας, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πρωτόκολλα ή τακτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, η αποτελεσματικότητα της νέας νομοθεσίας εξαρτάται στενά από την επαρκή εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών.
- Προέκυψε ότι από τη σκοπιά των εργοδοτών, η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, την οργανωτική δομή, τη δέσμευση των εργαζομένων, καθώς και τη φήμη και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, μειώνει την παραγωγικότητα της επιχείρησης λόγω μειωμένης κρίσης ή υψηλών ποσοστών απουσίας, διακύβευσης της ομαδικής εργασίας και της απογοήτευσης. Επίσης, τα άτομα που αναζητούν εργασία δεν θα στραφούν σε χώρους εργασίας όπου φοβούνται σεξουαλική παρενόχληση και συνεπώς, υπάρχει απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου. Η πρόληψη και η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης αυξάνει την ασφάλεια των εργαζομένων και μπορεί να επηρεάσει θετικά το εργατικό δυναμικό, μειώνοντας τα ποσοστά απουσίας, την κινητικότητα του προσωπικού και τους πόρους που πρέπει να διατεθούν για έρευνες και μέτρα μετριασμού.
- Η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει αφενός έλλειψη εμπιστοσύνης στα αρμόδια θεσμικά όργανα, αφετέρου την πρόθεση του για ευθεία προσφυγή στα δικαστήρια αντί για τις υπόλοιπες αρμόδιες αρχές, των οποίων τον ακριβή ρόλο δεν γνωρίζει ακριβώς.
- Οι σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών μπορούν να εμπνεύσουν εμπιστοσύνη, προσφέροντας διαβεβαίωση στα θύματα ότι θα αντιμετωπισθούν χωρίς καθυστέρηση.
- Η ανάπτυξη των ικανοτήτων και η εκπαίδευση των επαγγελματιών και των σχετικών ενδιαφερομένων μερών, καθώς και οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των υπηρεσιών.

Τέλος, η ως άνω Έκθεση περιλαμβάνει συστάσεις προς τρεις κατευθύνσεις.

Η πρώτη κατεύθυνση είναι προς τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στους χώρους εργασίας πρέπει να δημιουργηθεί μια κουλτούρα βασισμένη στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην ανάπτυξη κοινωνικής κουλτούρας.

Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να αποτελέσει το βασικό εργαλείο για το θέμα αυτό μέσω της αναζωογόνησης των σχετικών τριμερών οργάνων για την ισότητα των φύλων στο Υπουργείο Εργασίας ή άλλους σχετικούς τριμερείς φορείς που δεν λειτουργούν προς το παρόν.

Πολλοί/ές εργαζόμενοι/ες δεν κατανοούν πλήρως τα διάφορα χαρακτηριστικά, τις μορφές και τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και πολλές επιχειρήσεις δεν έχουν θεσπίσει ακόμα σχετικές πολιτικές. Ωστόσο, για να ευθυγραμμιστούν καλύτερα οι κανόνες, οι αξίες και οι πεποιθήσεις πολλών ατόμων του πληθυσμού με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς, οι πολίτες, οι εργαζόμενοι/ες και οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύτούν καλύτερα σε αυτόν τον τομέα.

Απαιτείται αποτελεσματική, έγκαιρη και επαρκή παρακολούθηση της έμφυλης βίας, μεταξύ άλλων στο χώρο εργασίας. Η ενίσχυση του πλαισίου για την προστασία των θυμάτων και την επιβολή αυστηρών ποινών στους δράστες συνδέεται άμεσα με τη συστηματική και τακτική συλλογή και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, τα οποία θα πρέπει να παρέχονται άμεσα και εύκολα στο ευρύ κοινό. Θα πρέπει να υπάρξουν λεπτομερή δεδομένα ανά φύλο, ηλικία και άλλα κρίσιμα χαρακτηριστικά, επίσης αναφορικά με τη σχέση μεταξύ θύματος και δράστη. Παρά την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων στα Υπουργεία και τις συναφείς Αρχές, δεν υπάρχει πλήρως συντονισμένη προσέγγιση για τη συλλογή και την ανταλλαγή δεδομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Θα πρέπει να προσφέρεται στα θύματα υποστήριξη, υπηρεσίες και μέσα έννομης προστασίας χωρίς καθυστέρηση. Η σύγκυση και οι αλληλεπικαλύψεις σε σχέση με τις εξουσίες της Αρχής Επιθεώρησης και των αρμόδιων δημόσιων Αρχών, μαζί με διαδικαστικά εμπόδια και ανεπάρκειες υποδομών, επηρεάζουν αρνητικά τα θύματα.

Οι παράγοντες κινδύνου θα πρέπει να εξαλειφθούν, όπως τα στερεότυπα και οι άνισες σχέσεις εξουσίας βάσει του φύλου. Η κατάχρηση των σχέσεων εξουσίας καθιστά το εργατικό δυναμικό πιο ευάλωτο. Θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στους κινδύνους και τους παράγοντες επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας που θα πρέπει να αναλυθούν μέσω της συλλογής επαρκών δεδομένων, ώστε να αξιολογούνται τακτικά μέσω θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Η ανάλυση και η αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου θα πρέπει να δημοσιοποιούνται και να είναι ευχερώς προσβάσιμες από όλους, με ιδιαίτερη

βαρύτητα στην επίσημη συλλογή πληροφοριών από την Επιθεώρηση Εργασίας και τις δικαστικές Αρχές.

Επίσης, θα πρέπει να παρασχεθεί εξειδικευμένη κατάρτιση στις δημόσιες υπηρεσίες και τα όργανα για τη συνεκτική υλοποίηση της εθνικής νομοθεσίας, ιδίως σε σχέση με τη διακριτικότητα στην εξέταση των καταγγελιών, με συνεκτίμηση της προσωπικότητας των καταγγελλόντων/-ουσών, της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου. Είναι σημαντική η περαιτέρω ανάπτυξη ικανοτήτων των Επιθεωρητών Εργασίας για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητά τους στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας βάσει σεβασμού, εμπιστοσύνης και αξιοπρέπειας.

Η δεύτερη κατεύθυνση είναι προς τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναλάβουν κομβικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης των εργαζομένων (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό, επαγγελματικό, εταιρικό).

Απαιτείται ειδική εκπαίδευση σχετικά με το νομοθετικό και διαδικαστικό πλαίσιο για την προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία, με έμφαση στο ρόλο και τους πόρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην υποστήριξη των θυμάτων.

Η αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των δεσμευτικών διατάξεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να θεσπίσουν μέτρα που θα αποσκοπούν στην εξάλειψη του κλίματος ατιμωρησίας και σεξισμού, και να ευνοήσουν πολιτικές πρόληψης και προστασίας σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την ευαισθητοποίηση.

Η τρίτη κατεύθυνση είναι προς την εκπαίδευση

Πρέπει να οργανωθούν προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων για τους κινδύνους της σεξουαλικής παρενόχλησης. Θα πρέπει να προσφέρεται τόσο συγχρονισμένη όσο και ασύγχρονη εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση θα πρέπει να εξηγεί με απλούς όρους:

(i) τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, παρέχοντας πληροφορίες για τον τρόπο εντοπισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρέχοντας ορισμούς των εννοιών της διάκρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και της πολυμορφίας,(

- ii) τα θέματα που καλύπτονται από τη νομοθεσία,
- (iii) τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών,
- (iv) τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στις επιχειρήσεις,
- (v) τις μορφές και τα είδη σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και
- (vi) τις συνέπειες για τα εργαζόμενα θύματα, άλλους/-ες εργαζόμενους/-ες, εργοδότες και το Κράτος, καθώς και τρόπους προστασίας προκειμένου να διαμορφωθεί συμπεριληπτική κουλτούρα.

Κωστούλα Ι. Μαζαράκη, LLM
Senior Associate
km@nomos.gr