

Το ελληνικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο

Οι πρωτοβουλίες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο συνέβαλαν καθοριστικά στη διαμόρφωση κοινών ορισμών και ελάχιστων προτύπων προστασίας σε πολλά κράτη. Στην Ελλάδα, η ιστορία της αντιμετώπισης της ΣΠ στην εργασία –σε νομοθετικό επίπεδο– ξεκίνησε το 2006, με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ως κράτος-μέλος της ΕΕ, η Ελλάδα ενσωμάτωσε αυτή την Οδηγία με τον Ν. 3896/2010.

Πριν από αυτόν, με το Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 105/2003, το οποίο έκανε την Οδηγία 97/80/ΕΚ τμήμα της ελληνικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, περιελάμβανε τα εξής σημαντικά ζητήματα: το ΠΔ όριζε στο άρθρο 4 ότι όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι βλάπτεται επειδή δεν τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με το φύλο του και παρουσιάζει στο δικαστήριο περιστατικά ή άλλα στοιχεία από τα οποία συμπεραίνεται ότι έχει γίνει διάκριση σε βάρος του με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, το άλλο μέρος θα πρέπει να αποδείξει ότι η διάκριση αυτή δεν έχει υπάρξει και, συνεπώς, δεν έχει παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτή η πρόβλεψη για το βάρος απόδειξης, δηλαδή για το ποιος πρέπει να αποδείξει ότι η διάκριση έχει ή δεν έχει υπάρξει, διατηρήθηκε και στον Ν. 3896/2010. Η δεύτερη σημαντική αλλαγή σχετίζεται με τις νέες αρμοδιότητες της Ανεξάρτητης Αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣΤΠ) ως προς την παρακολούθηση του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, θέμα το οποίο αναλύεται παρακάτω.

Αποτέλεσμα μεταφοράς της ευρωπαϊκής Οδηγίας αποτέλεσε και ο Ν. 3488/2006, που αφορούσε στην ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Ο νόμος ρύθμιζε το ζήτημα των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων και καταργήθηκε από τον νόμο 3896/2010. Στη συνέχεια, ο Ν. 3769/2009 (Οδηγία 2004/113/ΕΚ) όριζε το πώς εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναφορικά με την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η προστασία που παρέχουν τα νομοθετήματα αυτά συμπληρώνεται από σειρά διατάξεων αστικού, ποινικού και εργατικού δικαίου κυρίως, αλλά και από άλλα εξειδικευμένα κείμενα, όπως:

- Ο Ν. 3811/2009 για την αποζημίωση των θυμάτων εγκλημάτων βίας από πρόθεση (εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2004/80/ΕΚ του Συμβουλίου της ΕΕ της 29^{ης} Απριλίου 2004) και άλλες διατάξεις. Η λειτουργία της Εθνικής Αρχής Αποζημιώσεων που προβλέπει ο νόμος υπέστη αλλαγές με πρόσφατες τροπολογίες στο πολυνομοσχέδιο του Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- Ο Ν. 4478/2017 (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2012/29/ΕΕ για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της Απόφασης-Πλαίσιο 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου και λοιπές διατάξεις).

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο






- Ο Ν. 4531/2018 για την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης. Η κύρωση της Σύμβασης έφερε σημαντικές αλλαγές στον ποινικό κώδικα και σε άλλα νομοθετήματα που ρυθμίζουν ειδικότερες περιπτώσεις έμφυλης βίας, όπως η ενδοοικογενειακή (Ν. 3500/2006). Ο νόμος δίνει σαφείς ορισμούς σχετικά τη βία και την παρενόχληση και εφαρμόζεται σε όλη την ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα. Προβλέπει την ενισχυμένη συνεργασία του κράτους και της κοινωνίας των πολιτών και δίνει έμφαση στην εκπαίδευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ισότητα και τις συμπεριφορές που μπορούν να θεωρηθούν παρενοχλητικές και βίαιες και ασκούνται στη βάση του φύλου του θύματος. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης παρέχει σημαντικές εγγυήσεις προστασίας για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, αλλά δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις ιδιαιτερότητες της κάθε μορφής και του κάθε είδους βίας, καθιστώντας αναγκαία τη συγκεκριμενοποίηση με άλλα εξειδικευμένα νομοθετήματα.
- Ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων είναι ένα από τα πιο σημαντικά βήματα της Ελληνικής Πολιτείας για τη μείωση των ανισοτήτων και την αντιμετώπιση των βασικών αιτιών τους. Και σε αυτόν τον νόμο περιλαμβάνονται οι ορισμοί της βίας στην εργασία, που αναλύεται ως "κάθε επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας. Είναι σημαντικό πως σε σύγκριση με τους ορισμούς που περιείχονταν στους παραπάνω νόμους, σε αυτήν την επικαιροποιημένη εκδοχή η μη λεκτική βία αντικαταστάθηκε από την ψυχολογική. Στον ίδιο νόμο παρενόχληση θεωρείται «κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Σε ό,τι αφορά στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η Ελλάδα έχει επικυρώσει 71 από τις διεθνείς Συμβάσεις, ενώ εκκρεμεί η επικύρωση άλλων 42. Είναι σημαντικό ότι η χώρα έχει επικυρώσει τη Σύμβαση 111 της ΔΟΕ του 1958 για τις Διακρίσεις στην Εργασία, τη Σύμβαση 81 για την Επιθεώρηση Εργασίας και τη Σύμβαση 122 για τις Πολιτικές Απασχόλησης, αλλά όχι τη Σύμβαση 155 για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην εργασία, ομοίως με τη Σύμβαση Οικιακών Εργαζομένων (189). Για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα η Σύμβαση 98 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις διεκδικήσεις αναφορικά με την επίτευξη καλύτερων εργασιακών όρων. Η Ελλάδα έχει επικυρώσει την εν λόγω Σύμβαση.

Σε ό,τι σχετίζεται με το αστικό/εργατικό δίκαιο, το άρθρο 914 του αστικού κώδικα για τις αδικοπραξίες μπορεί να αποτελέσει τη νομική βάση για αποζημίωση σε περίπτωση άσκησης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, το άρθρο 57 του αστικού κώδικα προβλέπει ότι όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει το δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον, ενώ η παθούσα μπορεί μετά από αίτηση να ζητήσει την ικανοποίησή της για ηθική βλάβη, εφόσον έχει αποδειχθεί ότι έχει προσβληθεί η προσωπικότητά της. Σημειώνεται ότι για την προσβολή της προσωπικότητας του άρθρου 57 αρκεί η απόδειξη γεγονότων ικανών να αποτελέσουν σεξουαλική διάκριση που δημιουργεί εκφοβιστικό κλίμα στον χώρο εργασίας.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
Τ: 212.000.6300 (Ελλάδα) | Τ: 22.100.399 (Κύπρος) | Ε: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

Αναφορικά με τη λύση της σύμβασης εργασίας, έχει κριθεί ότι η καταγγελία της σύμβασης/απόλυση είναι άκυρη και καταχρηστική, όταν γίνεται επειδή η/ο εργαζόμενη/-ος απέκρουσε ΣΠ του εργοδότη. Το ζήτημα της εκδικητικής απόλυσης έχει απασχολήσει το Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλίας στην απόφαση 1936/2005 όπου κρίθηκε πως η απόλυση λόγω εκδίκησης κατόπιν απόκρουσης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από την εργαζόμενη ή λόγω μαρτυρίας ενός συμβάντος ΣΠ από κάποια εργαζόμενη είναι απολύτως άκυρη. Επιπλέον, σε τέτοιες περιπτώσεις το δικαίωμα απόλυσης ασκείται καταχρηστικά και ως εκ τούτου υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της εργαζόμενης. Η βλαπτική μεταβολή ενδέχεται να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη γεγονός που γεννά την αξίωση καταβολής αποζημίωσης στη βάση των παραπάνω διατάξεων.

Είναι σαφές ότι σε περίπτωση ΣΠ οφείλεται αποζημίωση στην εργαζόμενη και από τον συνάδελφο που έχει προβεί στη συμπεριφορά αυτή. Σε αυτή την περίπτωση, η εργαζόμενη οφείλει να ενημερώσει τον/τη διευθυντή/-τρια και –εφόσον υπάρχει– το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού ή τον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας/εργοδότη, ώστε να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της προσωπικότητάς της. Σε περίπτωση αποτυχίας του εργοδότη να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις πρόνοιας, μπορεί να υπάρξει αίτημα αποζημίωσης στρεφόμενο κατά του συναδέλφου και του εργοδότη. Μάλιστα, η παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Η άρνηση της εργαζόμενης απέναντι σε παρενοχλητικές ή βίαιες συμπεριφορές πρέπει να εκφράζεται, προκειμένου να μπορούν να ενεργοποιηθούν τα σχετικά δικαιώματα.

Τόσο ο συνάδελφος όσο και ο προϊστάμενος/ διευθυντής υπέχουν και ποινικές ευθύνες πέρα από τις αστικές αξιώσεις που μπορούν να στραφούν εναντίον τους. Συγκεκριμένα, μπορεί να ασκηθεί μήνυση εναντίον τους στη βάση του άρθρου 337 του ποινικού κώδικα για τη ΣΠ, όπως και στη βάση των άρθρων για την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, της εξύβρισης ή της απειλής. Οι οικείες διατάξεις του αστικού και ποινικού κώδικα εφαρμόζονται και κατά το στάδιο σύναψης της εργασιακής σύμβασης όπου πρέπει να εκφράζεται η γνήσια βούληση των μερών σχετικά με τους όρους εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, ότι η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ καλύπτει ακόμα και το στάδιο της συνέντευξης, διευρύνοντας με αυτόν τον τρόπο την προστασία προς τις εργαζόμενες, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν ισότιμα και χωρίς φόβο σε διαδικασίες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Συνεπώς, η επικύρωση της Σύμβασης θα έλυνε –μεταξύ άλλων– σοβαρά ερμηνευτικά προβλήματα που ανακύπτουν κατά καιρούς για το στάδιο των συνεντεύξεων, οπότε η σχέση εργασίας δεν έχει κατοχυρωθεί νομικά με την υπογραφή της σχετικής σύμβασης και του καθορισμού όλων των επιμέρους όρων της συνεργασίας.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas: 