

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΝΟΜΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

Τόμος 79ος

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2020

Αριθ. Τεύχ. 8 (1820)

Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας

Παναγιώτα Πετρόγλου*

Στις 21 Ιουνίου 2019 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας υιοθέτησε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθ. 190 σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθώς και τη Σύσταση υπ' αριθ. 206, που αναγνωρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας. Η επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 από τα κράτη-μέλη δεν αποτελεί απλώς συμμόρφωση προς ένα διεθνές consensus, που επιτεύχθηκε με εντυπωσιακή πλειοψηφία, αλλά και μια ευκαιρία για πραγμάτωση του διεθνούς κεκτημένου για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην εργασία. Η επικύρωση αυτή έχει καταστεί ακόμη πιο σημαντική στην προσπάθεια για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και των συνεπειών της στον κόσμο της εργασίας, καθώς και για την ανάκαμψη από την κρίση που αυτή συνεπάγεται. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 παροτρύνει τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. προς τούτο. Μέσα στα πεπερασμένα όρια του άρθρου αυτού παρουσιάζονται οι έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, η προσέγγισή τους από το διεθνές δίκαιο ως μορφών έμφυλης βίας και από το ενωσιακό δίκαιο ως μορφών διάκρισης λόγω φύλου, καθώς και η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) 190 και η Σύσταση 206. Το άρθρο κλείνει με προτάσεις για λήψη νομοθετικών μέτρων σε διεθνές, ενωσιακό και εθνικό επίπεδο.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια το κίνημα #MeToo έφερε στο προσκήνιο τη σεξουαλική παρενόχληση, πυροδοτώντας έναν παγκόσμιο δημόσιο διάλογο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ενημέρωσης σχετικά με τις αιτίες και τους τρόπους αντιμετώπισής της.

*** Δικηγόρος, Μέλος του Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομητών για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.**

Η μελέτη αυτή αποτελεί προδημοσίευση από τον τιμητικό τόμο για την αείμνηστη φεμινίστρια και δικηγόρο *Καίτη Κωσταβάρα*. Εκφράζει αποκλειστικά προσωπικές απόψεις της συγγραφέως και βασίζεται εν μέρει στο άρθρο της στα Αγγλικά με τίτλο «Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis», *European Equality Law Review* 2/2019: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5005-european-equality-law-review-2-2019-pdf-3-201-kb>.

Η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία αφορά κυρίως τις γυναίκες. Παραδόξως, παρατηρείται ακόμη και σε χώρες που κατά τα λοιπά έχουν επιτύχει υψηλό βαθμό ισότητας των φύλων¹. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2014)², η οποία δεν περιορίζεται μόνο στον τομέα της απασχόλησης, 71% των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης υπέδειξαν ως δράστη έναν άνδρα, 2% μια γυναίκα και 21% άνδρες και γυναίκες από κοινού. Από τα περιστατικά αυτά, ένα ποσοστό 32% συνέβησαν στον χώρο εργασίας με δράστη συνάδελφο, προϊστάμενο ή πελάτη. Η ίδια έρευνα δείχνει ότι η πλειοψηφία των γυναικών θυμάτων είχαν βιώσει περισσότερες από μία μορφές παρενόχλησης στη ζωή τους (από τον ίδιο ή διαφορετικό δράστη).

Μέσα στα πεπερασμένα όρια του άρθρου αυτού παρουσιάζονται οι έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, η προσέγγισή τους από το διεθνές δίκαιο ως μορφών έμφυλης βίας και από το ενωσιακό δίκαιο ως μορφών διάκρισης λόγω φύλου, καθώς και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) 190 και η Σύσταση 206. Το άρθρο κλείνει με προτάσεις για λήψη νομοθετικών μέτρων σε διεθνές, ενωσιακό και εθνικό επίπεδο.

1. Οι έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στην εργασία

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση³ αναφέρεται σε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα. Οι πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι: **α)** μη λεκτικές (π.χ. χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο ή εκφοβιστικό κοίταγμα), **β)** λεκτικές (π.χ. σχόλια προσβλητικά ή με σεξουαλικά υπονοούμενα, αστεία σχετικά με την εμφάνιση κάποιου, ιδίως μιας γυναίκας, ανάρμοστες προσκλήσεις για έξοδο, αδιάκριτες, προσβλητικές ερωτήσεις για την ιδιωτική ζωή), **γ)** σωματικές (π.χ. άγγιγμα, αγκάλιασμα, φίλημα, βιασμός) και **δ)** τηλεφωνικές ή διαδικτυακές (π.χ. ηλεκτρονικά ή τηλεφωνικά μηνύματα με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο, προσβλητική και ανάρμοστη προσέγγιση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης)⁴.

Η έννοια της παρενόχλησης στην εργασία περιλαμβάνει τον εκφοβισμό ('bullying'), το mobbing, την ψυχολογική κακοποίηση ('psychological abuse'), τη συναισθηματική κακοποίηση ('emotional abuse' και στα γαλλικά 'harcèlement moral', 'harcèlement psychologique'), τον εκφοβισμό ('intimidation'), την παρενοχλητική παρακολούθηση ('stalking'). Ο εκφοβισμός μπορεί: **α)** να σχετίζεται με την εργασία ('work-related bullying'), όπως π.χ. η επίμονη κριτική της δουλειάς και της προσπάθειας κάποιου, η ανάθεση εργασιών με στόχους ή προθεσμίες που δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν, το να αγνοούνται η γνώμη

1. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Μελέτη για την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων (FEMM) 'Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU' (2018): [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2018\)604949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2018)604949).

2. European Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014), 'Violence against Women: an EU-wide survey', <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.

3. Για την ιστορία της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης βλ. **P. Petroglou**, Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis», *European Equality Law Review* 2/2019, σ. 21-22· **G. Zorbas**, (2010), *Le Harcèlement, Droits européens, belge, français et luxembourgeois*, Larcier· **A. Zorbas / G. Zorbas**, (2016), *Risques Psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois*, Larcier.

4. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018), Μελέτη για την Επιτροπή FEMM, ό.π. (υποσ. 1).

και οι απόψεις κάποιου, **β**) να σχετίζεται με το πρόσωπο του θύματος ('personal bullying'), όπως π.χ. η υποβολή του σε γελοιοποίηση ή ειρωνεία σχετική με την εργασία, το υπερβολικό πείραγμα και ο σαρκασμός, η διάδοση φημών και κουτσομπολιών, και **γ**) να λάβει τη μορφή κοινωνικής απομόνωσης (π.χ. το να αγνοείται το θύμα ή να αποκλείεται κοινωνικά από ομάδες εργασίας ή κοινωνικές εκδηλώσεις). Τα τελευταία χρόνια έχει εμφανισθεί και η κυβερνοπαρενόχληση ('cyber harassment') ή διαδικτυακή παρενόχληση ('online harassment') με ηλεκτρονικά μέσα, όπως π.χ. η αποστολή μη επιθυμητών, προσβλητικών ηλεκτρονικών ή τηλεφωνικών μηνυμάτων, η ανάρμοστη, επιθετική προσέγγιση σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή σε διαδικτυακούς χώρους συνομιλίας (chat rooms)⁵. Μαζί με τις διαδικτυακές απειλές και τις διαδικτυακές καταχρήσεις βάσει κειμένων (online text-based abuses) εμπίπτουν στην ευρύτερη έννοια της διαδικτυακής βίας κατά των γυναικών ('online violence against women'), όλο και πιο διαδεδομένη τα τελευταία χρόνια⁶, ιδίως μεταξύ των νέων γυναικών, που είναι πιο ενεργές στο διαδίκτυο και τα κοινωνικά μέσα δικτύωσης. Σύμφωνα με την έρευνα της FRA, 53% των γυναικών που έγιναν αποδέκτες ανάρμοστων συμπεριφορών σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι ηλικίας 18-29 ετών⁷. Η έκτη έρευνα του Eurofound για τους όρους εργασίας έδειξε ότι 5% των ερωτηθέντων είχε πέσει θύμα εκφοβισμού ή παρενόχλησης τους τελευταίους 12 μήνες⁸.

Αν και πρόκειται για διαφορετικές μορφές βίας, η διάκριση μεταξύ τους δεν είναι πάντα φανερή. Συχνά, αυτά τα δύο φαινόμενα συνυπάρχουν και αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους. Σε περιβάλλοντα εργασίας όπου είναι διαδεδομένη η παρενόχληση και δεν τιμωρείται, υπάρχει και σεξουαλική παρενόχληση. Εξάλλου, όταν η σεξουαλική παρενόχληση απορρίπτεται από το θύμα, η συμπεριφορά του θύτη μπορεί να μετατραπεί σε «απλή» παρενόχληση με τη μορφή αντιποίνων: ο θύτης προσπαθεί να απομακρύνει το θύμα από τον χώρο εργασίας υποτιμώντας και εξευτελίζοντάς το υπό το σύνθημα της «κακής απόδοσης στην εργασία». Η εχθρική αυτή συμπεριφορά μπορεί να εκδηλωθεί και προς τους πληροφοριοδότες ('whistleblowers'), καθώς και τους συναδέλφους και τους μάρτυρες που βοήθησαν άτυπα ή επίσημα το θύμα να καταγγείλει το περιστατικό.

2. Το διεθνές κεκτημένο στη βάση της έμφυλης βίας

Ιστορικά, παρότι η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.) του Ο.Η.Ε.⁹ δεν αναφέρεται ρητώς στη βία κατά των γυναικών, η Γενική Σύσταση της Επιτροπής της Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. (1992)¹⁰ ορίζει την έμφυλη βία ως μορφή διάκρισης που περιορίζει σημαντικά την ικανότητα της γυναίκας να απολαμβάνει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες της σε ισότιμη βάση με τους άνδρες.

5. Βλ. υποσ. 4.

6. Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε., 'Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences on online violence against women and girls from a human rights perspective', (UN Publication, A/HRC/38/47), 18 Ιουνίου 2018· **K. Barker / O. Jurasz**, Online violence against women as an obstacle to gender equality: a critical view from Europe, *European Equality Law Review* 1/2020, σ. 47-82: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5182-european-equality-law-review-1-2020-pdf-1-057-kb>.

7. European Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014), ό.π. (υποσ. 2).

8. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (2015), Sixth EWCS: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

9. Η Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. (CEDAW) κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 1342/1.4.1983 (Φ.Ε.Κ. Α' 39).

10. Ο.Η.Ε., Επιτροπή CEDAW, Γενική Σύσταση Νο 19 σχετικά με τη βία κατά των Γυναικών, που υιοθετήθηκε στην 11^η σύσκεψη (1992) A/47/38, 29 Ιανουαρίου 1992.

Η Δήλωση και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (1995) ρητά αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση και τον εκφοβισμό στην εργασία ως μορφές βίας κατά των γυναικών¹¹, θέτοντας ως στρατηγικό στόχο την πρόληψη και την εξάλειψή τους. Σύμφωνα με την Έκθεση της Περιφερειακής Αναθεωρητικής Συνόδου για την Ευρώπη Πεκίνο+20, που οργανώθηκε από την Οικονομική Επιτροπή για την Ευρώπη των Ηνωμένων Εθνών το 2014, η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη σεξουαλική παρενόχληση, την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), αλλά και συνεχώς αυξανόμενες νέες μορφές επιθέσεων κατά των γυναικών και των κοριτσιών διαδικτυακά και διά των μέσων κοινωνικής δικτύωσης¹².

Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)¹³ (2011) αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό κείμενο σε διεθνές επίπεδο που θέτει ένα ολοκληρωμένο σύστημα νομικών κανόνων και μέτρων πολιτικής για την πρόληψη της έμφυλης βίας, την υποστήριξη των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών. Μέχρι τον Αύγουστο 2020 είχε υπογραφεί από όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., από τα οποία 21 την έχουν επικυρώσει¹⁴. Οι προσπάθειες για την προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης δεν έχουν ακόμη ευδοωθεί¹⁵.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αναγνωρίζει, μεταξύ άλλων, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ψυχολογική βία και την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking) ως μορφές βίας σε βάρος των γυναικών και έμφυλης βίας, που συνιστούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και ως μορφές διάκρισης σε βάρος των γυναικών. Μεταξύ άλλων, τα συμβαλλόμενα μέρη οφείλουν να ποινικοποιήσουν την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking) και να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η

11. Η Δήλωση και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, που υιοθετήθηκε στη 16^η Σύνοδο της Ολομέλειας της 4^{ης} Παγκόσμιας Διάσκεψης Γυναικών στο Πεκίνο στις 15 Σεπτεμβρίου 1995, στο άρθρο 113 ορίζει τη βία κατά των γυναικών μέσα στην εν γένει κοινότητα ως «(β) σωματική, σεξουαλική και ψυχολογική βία, που λαμβάνει χώρα μέσα στην εν γένει κοινότητα, συμπεριλαμβανομένου του βιασμού, της σεξουαλικής κακοποίησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού στην εργασία, στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και αλλού, την διακίνηση γυναικών και την εξαναγκασμένη πορνεία».

12. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/ECE.AC.28.2014.2.E.pdf.

13. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης κυρώθηκε από την Ελλάδα με το άρθρο 1 ν. 4531/2018 (Φ.Ε.Κ. Α' 62/5.4.2018) και άρχισε να ισχύει την 1^η Οκτωβρίου 2018.

14. Αυστρία, Βέλγιο, Κροατία, Κύπρος, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Ισπανία και Σουηδία.

15. Με απόφασή του της 25.2.2014, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε την προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Τον Οκτώβριο του 2015 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε έναν οδικό χάρτη προς τούτο, προκειμένου να θεσπισθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο σε ενωσιακό επίπεδο για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, τη βελτίωση της πρόληψης για όλες τις γυναίκες και την παροχή υποστήριξης σε γυναίκες και παιδιά θύματα βίας και σε ευάλωτες ομάδες γυναικών. Προτάθηκαν δύο σχέδια αποφάσεων του Συμβουλίου, ένα για την υπογραφή και ένα για την προσχώρηση. Τελικά, κατόπιν έντονων συζητήσεων στο Συμβούλιο, τον Μάιο του 2017 υιοθετήθηκαν δύο αποφάσεις, από τις οποίες η μία καλύπτει τη δικαστική συνεργασία σε ποινικές υποθέσεις και η άλλη το άσυλο και το non-refoulement. Στη βάση αυτών των αποφάσεων η Ε.Ε. υπέγραψε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης στις 13 Ιουνίου 2017. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με την απόφασή του της 12^{ης} Σεπτεμβρίου 2017 εξέφρασε την ανησυχία δημιουργίας ανασφάλειας δικαίου ως προς το εύρος της προσχώρησης και ζήτησε την πλήρη και χωρίς περιορισμούς προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση αυτή. Στη συνέχεια, με την απόφασή του της 4^{ης} Απριλίου 2019 αποφάσισε να ζητήσει τη γνώμη του Δ.Ε.Ε. σχετικά με τη συμβατότητα με τις Συνθήκες της προσχώρησης της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και τη σχετική διαδικασία. Η αίτηση κατατέθηκε στις 9 Ιουλίου 2019 χωρίς μέχρι σήμερα να έχει εκδοθεί η γνώμη του Δ.Ε.Ε. Με νεότερη απόφασή του της 28^{ης} Νοεμβρίου 2019 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε το Συμβούλιο να προχωρήσει επειγόντως στην προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.

σεξουαλική παρενόχληση υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις. Αν και σχετικά πρόσφατη, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης παραλείπει να αναφερθεί στο κείμενό της σε διαδικτυακές μορφές έμφυλης βίας¹⁶.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης, στη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023¹⁷, τονίζει την ανάγκη να εξαλειφθεί η βία κατά των γυναικών (διαδικτυακή και μη) μέσω της καταπολέμησης των στερεοτύπων φύλου και του σεξισμού, συμπεριλαμβανομένων της σεξιστικής ρητορικής μίσους και των βίαιων και σεξουαλικοποιημένων διαδικτυακών απειλών, ιδίως στις πλατφόρμες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Την ίδια προσέγγιση υιοθετεί η Σύσταση για την Πρόληψη και την Εξάλειψη του Σεξισμού του Συμβουλίου της Ευρώπης (2019)¹⁸, το πρώτο διεθνές νομικό κείμενο για τον σεξισμό. Η Σύσταση επισημαίνει ότι ο σεξισμός είναι μια εκδήλωση των ιστορικά άνισων σχέσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών, που οδηγεί σε διακρίσεις και εμποδίζει την πλήρη πρόοδο των γυναικών στην κοινωνία.

Τον Ιούνιο του 2019, στο ως άνω διεθνές κείμενο, που προσεγγίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου ως μορφές έμφυλης βίας, προστέθηκαν η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 και η Σύσταση 206 (βλ. κεφ. 4).

3. Το ενωσιακό κείμενο στη βάση της διάκρισης λόγω φύλου

Σε αντίθεση με το διεθνές κείμενο, το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) δεν προσεγγίζει τη βία κατά των γυναικών ολιστικά, παρότι αυτό έχει ζητηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο¹⁹ και υπάρχει η απαιτούμενη νομική βάση²⁰. Ρυθμίζονται μόνον ορισμένες μορφές βίας²¹, καθώς και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία²²

16. **K. Barker / O. Jurasz**, ό.π. (υποσ. 6).

17. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>.

18. CM/Rec(2019)1, <https://rm.coe.int/168093b26a>.

19. Στον απόηχο του κινήματος #MeToo, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με την απόφασή του της 26^{ης} Οκτωβρίου 2017 καταδίκασε τη σεξουαλική παρενόχληση ως μία μορφή βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών και ως την πλέον ακραία αλλά και επίμονη μορφή έμφυλης βίας, διακηρύσσοντας μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και τη σεξουαλική κακοποίηση στην Ε.Ε. Το Κοινοβούλιο ζήτησε επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να υποβάλει πρόταση Οδηγίας κατά όλων των μορφών βίας σε βάρος των γυναικών και των κοριτσιών και κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής κακοποίησης των γυναικών και των κοριτσιών, Απόφαση της 26^{ης} Οκτωβρίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην Ε.Ε. (2017/2897/(RSP)), OJ C 346, 27.9.2018, σ. 192. Βλ. στο Προοίμιο της: «... Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών και η πιο ακραία αλλά και επίμονη μορφή έμφυλης διάκρισης... Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι η σεξουαλική βία και παρενόχληση ... συνιστούν έμφυλη διάκριση ... ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση ... είναι δομικό και διαδεδομένο πρόβλημα σε ολόκληρη την Ευρώπη και τον κόσμο ...».

20. **P. Petroglou**, ό.π. (υποσ. 3), σ. 22.

21. Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25^{ης} Οκτωβρίου 2012, για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλασιού 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου, ΕΕ L 315, 14.11.2012, σ. 57-73 (η Οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων) και Οδηγία 2011/99/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2011 περί της ευρωπαϊκής εντολής προστασίας, ΕΕ L 338, 21.12.2011, σ. 2-18. Και οι δύο Οδηγίες καλύπτουν και τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης αν αυτή διώκεται ποινικά στα κράτη-μέλη και αποσκοπούν στην προστασία των θυμάτων με την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων τους ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους και οπουδήποτε στην Ε.Ε. λαμβάνει χώρα το αδίκημα, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης που το θύμα ταξιδεύει ή μετακινείται μέσα στην Ε.Ε.

22. Άρθρα 2(1)(γ) και (δ), και (2)(α) της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση), ΕΕ L 204, 26.7.2006, σ. 23-36.

και στην αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα²³, καθώς και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες²⁴ ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου²⁵.

Μόλις το 2002 το ενωσιακό δίκαιο, εγκαταλείποντας την «ήπια νομοθεσία» (soft law)²⁶ της προηγούμενης περιόδου (1986-2000), που βασιζόταν στο θεμελιώδες δικαίωμα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, υιοθέτησε νομικά δεσμευτικούς κανόνες για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου και τις αναγνώρισε ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου²⁷.

Η έννοια της παρενόχλησης συναντάται για πρώτη φορά στις Οδηγίες 2000/43²⁸ (Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα) και 2000/78²⁹ (Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση), που δεν περιέλαβαν όμως τον ορισμό της, παραπέμποντας στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές των κρατών-μελών, γεγονός που επικρίθηκε ως προϊόν πολιτικού συμβιβασμού στο πλαίσιο του Συμβουλίου³⁰.

Για πρώτη φορά το 2002 η Οδηγία 2002/73³¹ (Οδηγία για την ίση μεταχείριση), που τροποποίησε την Οδηγία 76/207³², έδωσε τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης³³ και της παρενόχλησης λόγω φύλου³⁴ στην εργασία, καθιστώντας τες αυτόνομες έννοιες του

23. Άρθρο 3(γ) και (δ) και άρθρο 4(2) της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7^{ης} Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 180, 15.7.2010, σ. 1-6.

24. Άρθρο 2(γ) και (δ) και άρθρο 4(2) και (3) της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, ΕΕ L 373, 21.12.2004, σ. 37-43.

25. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η Δήλωση υπ' αριθμ. 19, που επισυνάπτεται στην Τελική Πράξη της Διακυβερνητικής Διάσκεψης που συνέταξε τη Σύμβαση της Λισσαβόνας, επιβεβαιώνει ότι η ενδοοικογενειακή βία αποτελεί ζήτημα ισότητας των φύλων και ότι η Ε.Ε. και τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να την καταπολεμούν σε όλους τους τομείς. Βλ. **S. Koukoulis-Spiliotopoulos**, *The Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights*, *European Gender Equality Review* 1/2008, 15-24 (21).

26. Για την αργή μετάβαση του ενωσιακού δικαίου από την προσέγγιση αρχικά στη βάση της υγιεινής και ασφάλειας, στη συνέχεια στη βάση της αξιοπρέπειας στην εργασία με «ήπια νομοθεσία» (1986-2000) και ήδη στη βάση της διάκρισης λόγω φύλου (2000-σήμερα) βλ. **P. Petroglou**, ό.π. (υποσ. 3), σ. 21-27.

27. **A. Numhauser-Henning / S. Laulom**, 'Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries – Discrimination versus Dignity', *European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality*, European Commission, 2012: https://eige.europa.eu/library/resource/aleph_eige000002382.

28. Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, ΕΕ L 180, 19.7.2000, σ. 22-26.

29. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ΕΕ L 303, 2.12.2000, σ. 16-22.

30. **G. Zorbas**, ό.π. (υποσ. 3).

31. Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον Ε.Ο.Χ.), ΕΕ L 269, 5.10.2002, σ. 15-20.

32. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ΕΕ L 39, 14.2.1976, σ. 40-42.

33. «“Σεξουαλική παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

34. «“Παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

ενωσιακού δικαίου. Ο ίδιος ορισμός των εννοιών αυτών περιλήφθηκε αργότερα και στην Οδηγία 2004/113 καθώς και στην Οδηγία 2006/54 (Αναδιτύπωση).

Κυρίως όμως η Οδηγία 2002/73 (και ήδη η Οδηγία 2006/54) αναγνώρισε τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου, αναδεικνύοντας το γενικότερο ζήτημα των συστημικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών λόγω των βαθιά ριζωμένων δομικών εμποδίων για τις ίσες ευκαιρίες, όπως η γυάλινη οροφή στις επιχειρήσεις ή ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας³⁵. Πέραν αυτού, η αναγνώριση αυτή έχει ιδιαίτερη αξία γιατί προσφέρει στο θύμα ένα ολόκληρο πλέγμα διαδικαστικών και ουσιαστικών εγγυήσεων: μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα άσκησης ένδικων μέσων ακόμη και μετά τη λύση της σχέσης εργασίας, τη μεταφορά του βάρους απόδειξης, την απαγόρευση αντιποίνων, τη δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των γυναικείων Μ.Κ.Ο. να προσφεύγουν δικαστικά για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των θυμάτων, την ύπαρξη εξειδικευμένων φορέων ισότητας και, ιδίως, την μη ύπαρξη της προϋπόθεσης της υπαιτιότητας σύμφωνα με τη νομολογία του Δ.Ε.Κ./Δ.Ε.Ε.³⁶

Η απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου από την Οδηγία 2006/54 καλύπτει, πέραν της εργασίας και της αυτοαπασχόλησης, την επαγγελματική εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης) καθώς και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις. Έτσι, καταλαμβάνονται και περιστατικά που συμβαίνουν σε πανεπιστήμια, επαγγελματικές οργανώσεις (π.χ. Δικηγορικούς Συλλόγους, Επιμελητήρια), συνδικαλιστικές οργανώσεις και/ή κατά την πρόσβαση σ' αυτά. Υπό το πρίσμα αυτό, το ενωσιακό δίκαιο βαίνει πέραν του πεδίου εφαρμογής της Δ.Σ.Ε. 190. Τουναντίον, η Οδηγία 2006/54 δεν καταλαμβάνει ρητά περιστατικά που συμβαίνουν εκτός του χώρου εργασίας ή σε σχέση με την εργασία, όπως π.χ. κατά τη μετάβαση προς/από την εργασία, σε εξωτερικές συναντήσεις εργασίας, σε ταξίδια εργασίας, στην περίπτωση της εργασίας από απόσταση (τηλεργασία) από το σπίτι ή άλλους χώρους. Υπό το πρίσμα αυτό, το ενωσιακό δίκαιο υπολείπεται του πεδίου εφαρμογής της Δ.Σ.Ε. 190, που καλύπτει όχι μόνο τον χώρο εργασίας αλλά και τον «κόσμο της εργασίας». Αυτό είναι κρίσιμο δεδομένων των ελαστικών δομών εργασίας (τηλεργασία, ανεξάρτητη απασχόληση μέσω επιχειρηματικού outsourcing, ομαδική εργασία με λιγότερο γραμμικές μορφές διοίκησης), που καθιστούν λιγότερο αποτελεσματική την παραδοσιακή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, διαμορφωμένη με βάση τις πιο άκαμπτες οργανωτικές δομές του παρελθόντος³⁷.

Η Οδηγία 2006/54 δεν ορίζει ρητά ποιος μπορεί να είναι ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή της παρενόχλησης λόγω φύλου. Όμως, στην έκθεσή της για την εφαρμογή της Οδηγίας 2002/73³⁸, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει ότι το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας δεν περιορίζεται στις σχέσεις μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, αλλά εκτείνεται και στις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και στις σχέσεις με τρίτα πρόσωπα. Δεδομένου ότι μέχρι σήμερα δεν υπάρχει σχετική νομολογία του Δ.Ε.Ε., κατά την άποψή μου η προσαρτία από τέτοια περιστατικά με δράστες τρίτα πρόσωπα πρέπει να προβλεφθεί ρητά

35. **M. Mercat-Bruns**, Systemic discrimination: rethinking the tools of gender equality, European Equality Law Review 2/2018, σ. 1: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4759-european-equality-law-review-2-2018-pdf-1-206-kb>. **M. Mercat-Bruns**, L'identification de la discrimination systémique, Revue de Droit du Travail 2015, 672. **D. Salin / H. Hoel**, Workplace bullying as a gendered phenomenon, Journal of Managerial Psychology vol. 28 (2013), 235-251. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Μελέτη για την Επιτροπή FEMM (2018), ό.π. (υποσ. 1).

36. Δ.Ε.Κ. 22.4.1997, *Draehmpaehl κατά Urania Immobilienservice*, C-180/95. Δ.Ε.Κ. 8.11.1990, *Dekker*, C-177/88.

37. **M. Mercat-Bruns**, (2018), ό.π. (υποσ. 35).

38. COM(2009)409 final, 29 Ιουλίου 2009.

για λόγους νομικής ασφάλειας. Αυτό καθίσταται ακόμη πιο αναγκαίο στις περιπτώσεις κρατών-μελών που μετέφεραν τις Οδηγίες αντιγράφοντας απλώς το κείμενό τους³⁹, χωρίς να υιοθετήσουν ειδική νομοθεσία ή πιο λεπτομερείς κανόνες για τη σεξουαλική παρενόχληση ή την παρενόχληση λόγω φύλου, όπως η Ελλάδα.

Παρά το ότι έχουν συμπληρωθεί είκοσι σχεδόν χρόνια από την καθιέρωση των ως άνω δεσμευτικών νομικών κανόνων και θεσμικών εγγυήσεων και παρά το ότι οι έρευνες δείχνουν σημαντικά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία⁴⁰, μόνον ένα μικρό ποσοστό υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης καταγγέλλονται. Σύμφωνα με την έρευνα της FRA (2014)⁴¹, από όλες τις γυναίκες που βίωσαν τουλάχιστον ένα σοβαρό περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, 37% δεν μίλησαν σε κανέναν γι' αυτό πριν από την έρευνα. Απ' όσες μίλησαν σε κάποιον ή προχώρησαν σε καταγγελία σε κάποια αρχή, 28% μίλησαν σε φιλικό πρόσωπο, 24% σε μέλος της οικογένειας και 14% στον/στη σύντροφό τους και μόνο 4% των θυμάτων το κατήγγειλαν στην αστυνομία, λιγότερες από 1% απευθύνθηκαν σε δικηγόρο για το πιο σοβαρό περιστατικό ή προσέγγισαν μια οργάνωση υποστήριξης θυμάτων ή ήρθαν σε επαφή με εκπρόσωπο συνδικάτου, αν και όσες το έπραξαν έμειναν πολύ ικανοποιημένες ή αρκετά ικανοποιημένες. Αυτό δείχνει, μεταξύ άλλων, ότι ενώ μόνο λίγα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης καταγγέλλονται από τα θύματα στις αρμόδιες αρχές, τα περιστατικά είναι αρκετά σοβαρά για τις γυναίκες ώστε να τα συζητούν με τους φίλους και την οικογένειά τους.

Πολύ χαμηλός είναι και ο αριθμός των υποθέσεων που φτάνει στα εθνικά δικαστήρια σε ορισμένα κράτη-μέλη. Εξάλλου, μέχρι σήμερα δεν έχει υπάρξει απόφαση του Δ.Ε.Ε. κατόπιν προδικαστικής παραπομπής από εθνικό δικαστήριο για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία, πράγμα που καταδεικνύει ότι στα ζητήματα αυτά δεν έχει λειτουργήσει ούτε η στρατηγική προσφυγή στη δικαιοσύνη ('strategic litigation')⁴². Όπως και στις λοιπές υποθέσεις ισότητας των φύλων, οι λόγοι είναι πολλοί: μεταξύ άλλων, ο φόβος «στιγματισμού», ιδιαίτερα στις μικρές κοινωνίες, το κόστος και η διάρκεια των δικαστικών αγώνων, η έλλειψη έμπειρης συμβουλής και καθοδήγησης, τα αυστηρά εισοδηματικά κριτήρια του θεσμού της νομικής βοήθειας, ο φόβος της απόλυσης ή αρνητικών εργασιακών συνεπειών σε βάρος του θύματος και/ή των μαρτύρων μετά την καταγγελία, που είναι ιδιαίτερα αυξημένος σε εποχές οικονομικής κρίσης και αυξημένης ανεργίας, κ.ο.κ. Ειδικά όμως στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, λειτουργούν πιο αποτρεπτικά η μεγαλύτερη δυσκολία στην απόδειξη σε συνδυασμό με τον φόβο αντιποίνων από τον θύτη προς το θύμα ή/και τους μάρτυρες σε περίπτωση καταγγελίας ενός τέτοιου περιστατικού. Βέβαια, το άρθρο 24 της Οδηγίας 2006/54 σε συνδυασμό με την αιτιολογική της σκέψη 32⁴³ απαγορεύει τη λήψη αντιποίνων⁴⁴ τόσο κατά του προσώπου που καταγγέλλει όσο

39. Για τη διάκριση μεταξύ μιας τυπικής μεταφοράς των Οδηγιών, που είναι ατελής, και της ουσιαστικής μεταφοράς τους βλ. **G. Zorbas**, ό.π. (υποσ. 3).

40. European Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014), ό.π. (υποσ. 2).

41. European Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014), ό.π. (υποσ. 2).

42. Για την έννοια της «στρατηγικής προσφυγής στη δικαιοσύνη» βλ. **M. Guerrero**, 'Strategic litigation in EU gender equality law', European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 2020: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5123-strategic-litigation-in-eu-gender-equality-law-pdf-1-19-mb>

43. Αιτιολογική σκέψη 32 Οδηγίας 2006/54: «... Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται βάσει της παρούσας Οδηγίας, θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας».

44. Άρθρο 24 Οδηγίας 2006/54: «Τα κράτη-μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε

και κατά των μαρτύρων του, όπως δε κρίθηκε πρόσφατα από το Δ.Ε.Ε.⁴⁵ στην έννοια των μαρτύρων περιλαμβάνονται όχι μόνον οι «επίσημοι» μάρτυρες που κατέθεσαν υπέρ του θύματος, αλλά και οι εργαζόμενοι που του παρείχαν ανεπίσημη υποστήριξη. Πλην όμως στην πράξη στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης λειτουργεί αποτρεπτικά ο φόβος για νομικά αντίποινα του δράστη προς το θύμα και/ή τους μάρτυρές του (π.χ. υποβολή μήνυσης για συκοφαντική δυσφήμιση ή ψευδή κατάθεση και/ή αγωγής αποζημίωσης), πράγμα που συμβαίνει και στη χώρα μας, όπως προκύπτει από την επισκόπηση της νομολογίας⁴⁶.

4. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 και η Σύσταση 206

Σε συνέχεια μιας πολυετούς καμπάνιας των εργαζομένων, και ιδίως των γυναικών εργαζομένων, σε συνδικάτα⁴⁷ και Μ.Κ.Ο., το 2009 δημοσιεύθηκε η ειδική έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (εφεξής Δ.Ο.Ε.)⁴⁸ «Ισότητα των φύλων στην καρδιά της αξιοπρεπούς εργασίας»⁴⁹, που διαπίστωνε την ανάγκη νέων κανόνων για την πρόληψη και τον τερματισμό της έμφυλης βίας στην εργασία. Το 2015 το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ο.Ε. έδωσε εντολή για την έναρξη της σχετικής διαδικασίας, αναγνωρίζοντας την ανάγκη ενός ενιαίου νομοθετήματος για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας. Η διαδικασία ξεκίνησε με μια τριμερή συνάντηση εμπειρογνομόνων το 2016⁵⁰ και οι επίσημες διαπραγματεύσεις έλαβαν χώρα σε δύο Επιτροπές Καθορισμού Κανόνων κατά τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας το 2018⁵¹ και το 2019⁵².

αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης».

45. Δ.Ε.Ε. 20.6.2019, *Hakelbracht κ.λπ.*, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523 (ΕΕργΔ 2019, 811).

46. Βλ. μεταξύ άλλων Α.Π. 1655/1999 ΕΕργΔ 2001, 171 (αγωγή της σεξουαλικά παρενοχληθείσας κατά του δράστη, μήνυση του δράστη κατά του μοναδικού της μάρτυρα για ψευδομαρτυρία και, μετά την ποινική καταδίκη του, απόρριψη της αγωγής από το Εφετείο και τον Άρειο Πάγο παρότι υπήρχε «τεκμήριο» απόδειξης· Πολ.Πρωτ.Αθ. 796/2013 Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ (αγωγή της σεξουαλικά παρενοχληθείσας κατά του δράστη-προϊστάμενου της, σε αντίποινα αστική αγωγή του δράστη κατά του θύματος λόγω δυσφήμισης με αίτημα ηθικής βλάβης 200.000 ευρώ, απόρριψη της τελευταίας και παραδοχή της πρώτης με επιδίκαση υπέρ του θύματος ηθικής βλάβης 3.000 ευρώ)· Πολ.Πρωτ.Αθ. 1122/2013 Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ (σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένης από προϊστάμενο της, καταγγελία της στον Διευθυντή της επιχείρησης, που την απέλυσε προκειμένου να καλύψει τον προϊστάμενο της, αγωγή της σεξουαλικά παρενοχληθείσας κατά της εταιρείας για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και, σε αντίποινα, αστική αγωγή του παρενοχλησάντος κατά του θύματος με αίτημα ηθικής βλάβης 400.000 ευρώ για συκοφαντική δυσφήμιση, που απορρίφθηκε με την κρίση ότι οι ισχυρισμοί της ενάγουσας θύματος δεν υπερέβαιναν το αναγκαίο μέτρο για την άσκηση των δικαιωμάτων της). Αναλυτικότερα βλ. **P. Petroglou**, ό.π. (υποσ. 3), σ. 30-32.

47. Βλ. την εκστρατεία της International Trade Union Confederation (ITUC) 'Stop gender-based violence at work - Support an ILO Convention and Recommendation': <https://www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-stop-gender-based>.

48. Ο Καταστατικός Χάρτης της Δ.Ο.Ε. κωρύθηκε με το ν.δ. 399/1947 και επικυρώθηκε από την Ελλάδα. Οι διατάξεις του έχουν υπερνομοθετική ισχύ κατ' άρθρο 28 παρ. 1 Συντάγματος και οι απορρέουσες από αυτόν υποχρεώσεις δεν είναι μόνο διεθνούς αλλά και εσωτερικού δικαίου, βλ. **Σ. Κουκούλη-Σηλιωτοπούλου**, Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη - Σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, Αθήνα-Κομοτηνή, 1985, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, σ. 23-24.

49. Δ.Ο.Ε., 'Gender equality at the heart of decent work' (2009): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf

50. Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016): https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB329/ins/WCMS_546088/lang-en/index.htm.

51. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/WCMS_631807/lang-en/index.htm.

52. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang-en/index.htm>.

Στις 21 Ιουνίου 2019 κατά την 108^η Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) υιοθέτησε την «Επετειακή εν όψει της συμπλήρωσης 100 ετών από την ίδρυσή της Δήλωση για το Μέλλον της Εργασίας»⁵³, στο προοίμιο της οποίας «δεσμεύθηκε για έναν κόσμο της εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση».

Την ίδια ημέρα η Δ.Ο.Ε. υιοθέτησε με μεγάλη πλειοψηφία⁵⁴ (439 ψήφοι υπέρ, 7 κατά και 30 αποχές) τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθ. 190 (Δ.Σ.Ε. 190) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας⁵⁵, καθώς και τη Σύσταση υπ' αριθ. 206⁵⁶. Μέχρι τον Αύγουστο 2020 η Δ.Σ.Ε. 190 είχε επικυρωθεί⁵⁷ από δύο κράτη-μέλη: την Ουρουγουάη (12.6.2020) και το Φίτζι (25.6.2020). Θα τεθεί σε ισχύ 12 μήνες μετά την επικύρωσή της από το δεύτερο Κράτος-Μέλος, δηλαδή από 25 Ιουνίου 2021.

Η Σύσταση 206, που συνοδεύει τη Σύμβαση, δεν είναι νομικά δεσμευτική και δεν υπόκειται σε επικύρωση. Χρησιμεύει όμως για την ερμηνεία και συμπλήρωση της Σύμβασης, καθορίζει με τρόπο πιο συγκεκριμένο και λεπτομερή τα μέτρα εφαρμογής αυτής, και αποτελεί πολύτιμη πηγή έμπνευσης για εθνικές ρυθμίσεις.

Μέσα σε έναν χρόνο από τη λήξη των εργασιών της Διάσκεψης (και πάντως κατ' εξαίρεση μέσα σε 18 μήνες, δηλαδή μέχρι 21 Δεκεμβρίου 2020) τα Κράτη-Μέλη της Δ.Ο.Ε. οφείλουν να υποβάλουν στα νομοθετικά τους σώματα τη Δ.Σ.Ε. 190 και τη Σύσταση 206 με σαφείς και αιτιολογημένες κυβερνητικές προτάσεις (τυχόν «βουβή κατάθεσή» τους αποτελεί καταστρατήγηση των υποχρεώσεών τους⁵⁸) προκειμένου, αφενός, να αποφασιστεί η επικύρωση της Σύμβασης (ή τουλάχιστον να προετοιμαστεί το έδαφος για την επικύρωσή της) και η εφαρμογή της Σύστασης και, αφετέρου, να ενημερωθεί η κοινή γνώμη⁵⁹. Μέχρι τον Αύγουστο 2020 21 χώρες είχαν υποβάλει τη Δ.Σ.Ε. 190 και τη Σύσταση 206 στα εθνικά τους Κοινοβούλια⁶⁰, όχι όμως και η Ελλάδα. Τα Κράτη-Μέλη οφείλουν να γνωστοποιήσουν την ως άνω υποβολή στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, καθώς και στις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, προκειμένου οι τελευταίες να έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν παρατηρήσεις για τον τρόπο με τον οποίο οι κυβερνήσεις εκπληρώνουν τις σχετικές υποχρεώσεις τους.

Η Δ.Σ.Ε. 190 είναι εξαιρετικά σημαντική, αφενός, γιατί αποτελεί την πρώτη διεθνή σύμβαση που ρητά αναγνωρίζει το δικαίωμα σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και, αφετέρου, γιατί αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω

53. ILO Centenary Declaration for the Future of Work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf.

54. Για να γίνει δεκτή από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας μια σύμβαση ή μια σύσταση πρέπει να ψηφιστεί από τα 2/3 των παρόντων αντιπροσώπων (άρθρο 19 παρ. 2 Καταστατικού Χάρτη της Δ.Ο.Ε.).

55. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

56. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

57. «Επικύρωση» (ratification) είναι η διεθνής πράξη με την οποία το κράτος δηλώνει την οριστική του συναίνεση να δεσμευθεί από μια διεθνή συνθήκη. Η επικύρωση των Δ.Σ.Ε. γίνεται με σχετική ανακοίνωση του Κράτους-Μέλους της Δ.Ο.Ε. προς τον Γενικό Διευθυντή του Δ.Γ.Ε. Η επικύρωση δημιουργεί στα Κράτη-Μέλη την υποχρέωση να εφαρμόζουν τις διατάξεις της Σύμβασης, να υποβάλλουν περιοδικές εκθέσεις στο Δ.Γ.Ε. σχετικά με τα μέτρα εφαρμογής της και να κοινοποιούν τις εκθέσεις αυτές στις αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις τους, βλ. **Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου**, ό.π. (υποσ. 48), σ. 90-111.

58. Βλ. **Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου**, ό.π. (υποσ. 48), σ. 23-34.

59. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/questionnaire/wcms_087324.pdf.

60. Αζερμπαϊτζάν, Μπαρμπάντος, Βέλγιο, Καμερούν, Δανία, Εσθονία, Φίτζι, Φινλανδία, Ισλανδία, Ινδονησία, Ιράν, Ιαπωνία, Κιριμπάτι, Λετονία, Λουξεμβούργο, Μιανμάρ, Σλοβενία, Τόγκο, Τρινιδάδ και Τομπάγκο, Τουρκία και Ουρουγουάη: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:0::NO:13300:P13300_INSTRUMENT_ID:3999810

φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες⁶¹. Απευθύνεται κατ' αρχήν στα Κράτη-Μέλη της Δ.Ο.Ε., καλώντας τα να υιοθετήσουν νόμους και πολιτικές για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας με έναν ολιστικό τρόπο, που λαμβάνει υπόψη του το φύλο, με στόχο την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως των εργαζομένων σε ευάλωτες εργασιακές καταστάσεις, να προβλέψουν ένδικα μέσα και υποστήριξη σε εργαζομένους θύματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και να υλοποιήσουν δράσεις καθοδήγησης, εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης. Προβλέπονται επίσης σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών και δικαιώματα και ευθύνες των συνδικάτων.

Χάρη στον ευρύ ορισμό της βίας και της παρενόχλησης⁶², η Δ.Σ.Ε. 190 καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών και πρακτικών, όπως π.χ. τη σωματική, λεκτική, μη λεκτική βία και κακομεταχείριση, τη σεξουαλική βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, την ψυχολογική κακομεταχείριση, την ψυχοκοινωνική βία και την παρενόχληση, τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση (mobbing), τις απειλές, την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), την κυβερνο-παρενόχληση μέσω της τεχνολογίας και του διαδικτύου⁶³. Η διατύπωση του ορισμού της βίας και της παρενόχλησης στη Δ.Σ.Ε. 190 («που αποσκοπούν, έχουν ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα») είναι ευρύτερη απ' αυτήν του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Οδηγία 2006/54⁶⁴ («με σκοπό ή αποτέλεσμα») κατά το ότι καλύπτει και το ενδεχόμενο αποτέλεσμα. Καταλαμβάνει όχι μόνο τους μισθωτούς με την κλασική έννοια, αλλά όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα από τον τύπο της σύμβασής τους, τους εκπαιδευόμενους, συμπεριλαμβανομένων των μαθητευομένων και των ασκουμένων, τους εργαζομένους των οποίων λύθηκε η σύμβαση εργασίας, τους εθελοντές, τους αναζητούντες εργασία, καθώς και τα πρόσωπα που έχουν το διευθυντικό δικαίωμα, τα καθήκοντα ή τις ευθύνες του εργοδότη. Έχει εφαρμογή στον

61. Ειδικότερα, η Δ.Σ.Ε. 190 αναφέρεται ρητά στη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση ως μορφές έμφυλης βίας, μεταξύ άλλων, στο Προοίμιό της: «... Αναγνωρίζοντας το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο της εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης...», «... Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορούν να αποτελέσουν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή κατάχρησή τους και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για τις ίσες ευκαιρίες, δεν είναι αποδεκτή και είναι ασύμβατη με τη αξιοπρεπή εργασία ...», «... Αναγνωρίζοντας ότι η έμφυλη βία και η παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια και αναγνωρίζοντας ότι μία χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις και ανταποκρινόμενη στα ζητήματα φύλου προσέγγιση, που εξετάζει τις υποκείμενες αιτίες και τους παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων των στερεοτύπων φύλου, των πολλαπλών και επικαλυπτόμενων μορφών διάκρισης και των άνισων σχέσεων εξουσίας με βάση το φύλο, είναι ουσιαστικής σημασίας για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ...», «... Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση ... μπορεί να αποτρέψουν κάποια πρόσωπα, ιδίως γυναίκες, από το να εισέλθουν και να παραμείνουν και να προοδεύσουν στην αγορά εργασίας ...». Βλ. επίσης άρθρα 1, 4, 7, 9 και 10γ.

62. Ο όρος «βία και παρενόχληση» στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε «μια σειρά μη αποδεκτών συμπεριφορών και πρακτικών ή σχετικών απειλών, είτε μεμονωμένων είτε επαναλαμβανόμενων, που αποσκοπούν, έχουν σαν αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση», που ορίζεται ως «βία και παρενόχληση που απευθύνεται σε πρόσωπα λόγω του φύλου τους ή που επηρεάζουν δυσανάλογα πρόσωπα ή το φύλο, περιλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης» (άρθρο 1 παρ. 1 Δ.Σ.Ε. 190).

63. ILO Policy Brief, July 2020, Violence and Harassment Convention N° 190 and Recommendation N° 206: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

64. Άρθρο 2 παρ. 1 περ. δ' Οδηγία 2006/54: «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

δημόσιο και στον ιδιωτικό χώρο, στην επίσημη και στην άτυπη αγορά εργασίας, σε αστικές ή αγροτικές περιοχές. Η Σύσταση 206 καλεί τα Κράτη-Μέλη να υιοθετήσουν κατάλληλα μέτρα για κλάδους ή επαγγέλματα καθώς και για εργασιακές διευθετήσεις (όπως π.χ. η νυκτερινή εργασία, η εργασία σε απομόνωση), όπου η έκθεση στη βία και την παρενόχληση μπορεί να είναι πιο πιθανή. Κυρίως όμως καταλαμβάνει ρητά τη βία και την παρενόχληση από τρίτα πρόσωπα, όπως π.χ. πελάτες, μαθητές, το ευρύ κοινό. Η πρόβλεψη αυτή είναι υψίστης σημασίας για εργαζόμενους σε τομείς όπως η υγεία, η φιλοξενία, η εκπαίδευση, το λιανικό εμπόριο, οι συγκοινωνίες και άλλες υπηρεσίες συναλλαγής με το κοινό⁶⁵.

Η Δ.Σ.Ε. 190 καλύπτει τη βία και την παρενόχληση όχι μόνο στον χώρο εργασίας αυτόν καθ' εαυτόν, δημόσιο ή ιδιωτικό, αλλά και σε κάθε χώρο ή κατάσταση που σχετίζεται με την εργασία: **α)** στους χώρους πληρωμής, στους χώρους διαλείμματος, στις τουαλέτες, στα ντους, στα αποδυτήρια, **β)** κατά τη διάρκεια σχετιζόμενων με την εργασία ταξιδιών, εκπαιδεύσεων, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων, **γ)** στο πλαίσιο (ηλεκτρονικής και τηλεφωνικής) επικοινωνίας σχετιζόμενης με την εργασία, **δ)** σε χώρους διαμονής που προσφέρονται από τον εργοδότη και **ε)** κατά τη μετάβαση στην εργασία και την αποχώρηση από αυτήν. Γι' αυτό άλλωστε επελέγη ο όρος «στον κόσμο της εργασίας» αντί του όρου «στην εργασία».

Η Δ.Σ.Ε. 190 αναγνωρίζει τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, όπου απασχολούνται περισσότεροι από 2 δισ. εργαζόμενοι, δηλαδή το 61% των εργαζομένων παγκοσμίως. Η Σύσταση 206 καλεί τα Κράτη-Μέλη να παράσχουν τα μέσα και την αρωγή στους εργαζομένους και τους εργοδότες της άτυπης οικονομίας (καθώς και τις ενώσεις τους) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία.

Η Δ.Σ.Ε. 190 αναγνωρίζει επίσης για πρώτη φορά τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας στον κόσμο της εργασίας, και η Σύσταση 206 προβλέπει μέτρα για την αποφυγή τους, όπως άδεια για τα θύματα, ελαστικές διευθετήσεις εργασίας και ευαισθητοποίηση.

Χάρη στο διευρυμένο προσωπικό και αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής της, την ολιστική της προσέγγιση, την κάλυψη και της άτυπης οικονομίας, καθώς και τις ρυθμίσεις της για τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας στον κόσμο της εργασίας, η Δ.Σ.Ε. αποτελεί πρόοδο σε σχέση με το ενωσιακό κекτημένο.

5. Καταληκτικές παρατηρήσεις και προτάσεις

5.1. Σε διεθνές επίπεδο

Η επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 από τα Κράτη-Μέλη της Δ.Ο.Ε. δεν αποτελεί απλώς συμμόρφωση προς ένα διεθνές consensus, που επιτεύχθηκε με εντυπωσιακή πλειοψηφία, αλλά μια ευκαιρία για πραγμάτωση του διεθνούς κекτημένου για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην εργασία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025⁶⁶ παροτρύνει τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. προς τούτο.

Λίγους μόνο μήνες από την ψήφιση της Δ.Σ.Ε. 190, η παγκόσμια κοινότητα ήρθε αντιμετώπιση με την πανδημία του COVID-19 και τη συνακόλουθη οικονομική κρίση: πολλές κατηγορίες εργαζομένων σε κλάδους και υπηρεσίες πρώτης γραμμής (ιδίως γυναίκες σε

65. ILO Policy Brief, July 2020, ό.π. (υποσ. 63).

66. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, COM/2020/152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας) έγιναν αποδέκτες βίας από τρίτα πρόσωπα (π.χ. νοσηλεύτριες σε νοσοκομεία υπέστησαν επιθέσεις με χλωρίνη από συγγενείς νοσηλευόμενων, πωλήτριες σε καταστήματα τροφίμων έπασαν θύματα βίας λόγω του μη επαρκούς ανεφοδιασμού εμπορευμάτων κ.ο.κ.), τα περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας εκτοξεύθηκαν κατά τη διάρκεια του lockdown και ευνοήθηκαν από την επιβολή της τηλεργασίας, η οποία με τη σειρά της ευνοεί την κυβερνοπαρενόχληση. Υπό τις περιστάσεις αυτές, η Δ.Σ.Ε. 190 έχει καταστεί ακόμη πιο επίκαιρη και σημαντική. Η Δ.Ο.Ε. επισημαίνει 12 λόγους για τους οποίους η επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19 και στην ανάκαμψη από την κρίση⁶⁷. Τα συνδικάτα και οι γυναικείες οργανώσεις οφείλουν να ενημερώσουν την κοινή γνώμη και να πιέσουν τις εθνικές κυβερνήσεις προς τούτο. Άλλωστε και η ίδια η Δ.Σ.Ε. 190 αποτέλεσε προϊόν μιας πολυετούς καμπάνιας των εργαζομένων, και ιδίως των γυναικών εργαζομένων, σε συνδικάτα και Μ.Κ.Ο.

5.2. Σε ενωσιακό επίπεδο

Όσο καλή κι αν είναι μια διεθνής σύμβαση, δεν παύει ν' αποτελεί τον διεθνή ελάχιστο κοινό παρονομαστή. Η σκοπούμενη (αν και ακόμη αβέβαιη) προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (βλ. κεφ. 2 υποσ. 15) και η παρότρυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τα κράτη-μέλη για επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 (βλ. κεφ. 5.1) δεν αρκούν. Η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να θέσει τον δικό της πήχυ ακόμη ψηλότερα, με στόχο την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου ως μορφών διάκρισης λόγω φύλου και έμφυλης βίας, αναπτύσσοντας περαιτέρω και προσαρμόζοντας στις σύγχρονες συνθήκες το ήδη 35ετές (αρχικά «ήπιο» και ήδη από το 2002 νομικά δεσμευτικό) σχετικό ρυθμιστικό της πλαίσιο.

Είναι ενθαρρυντικό ότι η νέα Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής θέτει ως πρώτη προτεραιότητα τον τερματισμό της έμφυλης βίας. Προβλέπεται ότι, σε περίπτωση που η προσχώρηση της Ε.Ε. στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης παραμείνει σε εκκρεμότητα, η Επιτροπή θα προτείνει, το 2021, την ένταξη συγκεκριμένων μορφών έμφυλης βίας, όπως της σεξουαλικής παρενόχλησης, της κακοποίησης των γυναικών και του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων, στα λεγόμενα «ευρωεγκλήματα» του άρθρου 83 παρ. 1 της Σ.Λ.Ε.Ε.⁶⁸ με πρόσθετα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμησή τους. Κατά τη γνώμη μου, σε αντίθεση με τα δύο τελευταία εγκλήματα, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αρκεί να προσεγγιστεί στη βάση του ποινικού δικαίου, αφού έχει ήδη αποδειχθεί ότι, παρά την ποινικοποίησή της στα κράτη-μέλη, συνεχίζει να ανθεί στους χώρους εργασίας με εξαιρετικά περιορισμένη πρόσβαση των θυμάτων στη δικαιοσύνη. Αντ' αυτού, θα ήταν αποτελεσματικότερη μία νέα

67. ILO Brief (Μάιος 2020), 'ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery', https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_744676/lang--en/index.htm.

68. Το άρθρο 83 παρ. 1 Σ.Λ.Ε.Ε. ορίζει ότι: «1. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία μέσω οδηγιών, μπορούν να θεσπίζουν ελάχιστους κανόνες για τον ορισμό των ποινικών αδικημάτων και των κυρώσεων στους τομείς της ιδιαίτερως σοβαρής εγκληματικότητας με διασυννοριακή διάσταση, η οποία απορρέει ιδίως από τη φύση ή τις επιπτώσεις των αδικημάτων αυτών ή λόγω ειδικής ανάγκης να καταπολεμούνται σε κοινή βάση. Οι εν λόγω τομείς εγκληματικότητας είναι οι εξής: τρομοκρατία, εμπορία ανθρώπων και γενετήσια εκμετάλλευση γυναικών και παιδιών, παράνομη εμπορία ναρκωτικών, παράνομη εμπορία όπλων, ξέπλυμα χρήματος, διαφθορά, παραχάραξη μέσων πληρωμής, εγκληματικότητα στον χώρο της πληροφορικής και οργανωμένο έγκλημα. Ανάλογα με την εξέλιξη της εγκληματικότητας, το Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει αποφάσεις που προσδιορίζουν και άλλους τομείς εγκληματικότητας, οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια της παρούσας παραγράφου. Αποφασίζει ομόφωνα μετά από την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου».

νομοθετική πρωτοβουλία της Ε.Ε. για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στη βάση του διεθνούς και του ενωσιακού κεκτημένου, που τις αναγνωρίζουν ως μορφές έμφυλης βίας, αναδεικνύοντας τον δομικό χαρακτήρα των ανισοτήτων και τα στερεότυπα φύλου που την (ανα)παράγουν (βλ. κεφ. 2), και ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου, προσφέροντας στο θύμα ένα σημαντικό πλέγμα διαδικαστικών και ουσιαστικών εγγυήσεων (βλ. κεφ. 3).

Ειδικότερα, προτείνω την υιοθέτηση μιας ειδικής Οδηγίας για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία⁶⁹ με διευρυμένο προσωπικό και αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής, που θα καταλαμβάνει και τα τρίτα μέρη ως δράστες (π.χ. πελάτες, προμηθευτές, χρήστες, ασθενείς, το ευρύ κοινό) και θα καλύπτει, πέραν του ισχύοντος πεδίου εφαρμογής των Οδηγιών, και κάθε περίπτωση σχετιζόμενη με την εργασία κατά το πρότυπο της Δ.Σ.Ε. 190. Η νέα Οδηγία θα απαγορεύει τα εκδικητικά μέτρα όχι μόνο σε βάρος των θυμάτων και των επισήμων μαρτύρων τους, αλλά και των πληροφοριοδοτών ('whistleblowers') και των συναδέλφων τους, που ανεπίσημα στήριξαν τα θύματα σύμφωνα με την πρόσφατη νομολογία του Δ.Ε.Ε.⁷⁰ Εξάλλου, στην υφιστάμενη απαγόρευση των εκδικητικών μέτρων της απόλυσης ή της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η νέα Οδηγία θα προσθέσει τη θετική υποχρέωση του εργοδότη να διασφαλίζει ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τα θύματα και τους μάρτυρές τους⁷¹, ενώ θα καταλάβει και την περίπτωση των εκδικητικών μέτρων με τη μορφή νομικών αντιποίνων (βλ. κεφ. 3, υποσ. 46). Θα προβλέπει αποχρεωτικά μέτρα πρόληψης (τα φαινόμενα αυτά είναι πιο εύκολο να προληφθούν και πάντως ευκολότερα διαχειρίσιμα σε αρχικό στάδιο⁷²), καθώς και υποχρεωτικές εσωτερικές διαδικασίες, ιδίως στους μεγάλους οργανισμούς, που θα εφαρμόζουν τον κανόνα της μεταφοράς του βάρους απόδειξης σε συνδυασμό με τις αρχές της ιδιωτικότητας, της εμπιστευτικότητας και της αμεροληψίας και τον σεβασμό των δικαιωμάτων υπεράσπισης των φερόμενων ως δραστών. Η αποτελεσματικότητα των μέτρων αυτών θα πρέπει να παρακολουθείται στενά και να συλλέγονται στατιστικά στοιχεία.

Η Οδηγία, ως νομικά δεσμευτικό κείμενο, είναι προτιμότερη από μια Σύσταση. Η εμπειρία έχει δείξει ότι μόνο μια Σύσταση και ένας Κώδικας Πρακτικής δεν είναι αρκετά (27 χρόνια πέρασαν από την υιοθέτηση της Σύστασης 92/131⁷³), ενώ εξάλλου έξι χρόνια μετά την υιοθέτησή της η Σύσταση για τη Διαφάνεια στις Αμοιβές 2014/124⁷⁴ δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί από όλα τα κράτη-μέλη (ούτε από την Ελλάδα), σε ορισμένα δε από αυτά παραμένει ελάχιστα γνωστή ακόμη και στους νομικούς κύκλους.

Η υιοθέτηση μιας νέας Οδηγίας θα αποτελέσει μια ευρωπαϊκή απάντηση στο κίνημα #MeToo και σε αντίστοιχα κινήματα. Όμως ακόμη και αν τελικά δεν υιοθετηθεί, η πρόταση για μια νέα Οδηγία θα ανοίξει/εντείνει τη δημόσια συζήτηση σε εθνικό επίπεδο σχετικά με τα ζητήματα αυτά, όπως πράγματι συνέβη με την προταθείσα από την Ευρωπαϊκή

69. **P. Petroglou**, ό.π. (υποσ. 3), σ. 33.

70. Βλ. υποσημείωση 45.

71. **H. Kjeruf Thorgeirsdóttir**, Protection from victimisation in the workplace: Comparative EU-Icelandic perspectives, *European Equality Law Review* 1/2019: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4930-european-equality-law-review-1-2019-pdf-1-051-kb>

72. **G. Zorbas**, ό.π. (υποσ. 3)· **A. Zorbas / G. Zorbas**, ό.π. (υποσ. 3).

73. Σύσταση της Επιτροπής της 27^{ης} Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία (92/131/ΕΟΚ) ΕΕ L 49, 24.2.1992, σ. 1-8.

74. Σύσταση της Επιτροπής 2014/124/ΕΕ της 7^{ης} Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας, ΕΕ L 69, 8.3.2014, σ. 112-116.

Επιτροπή Οδηγία για την ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, παρότι τελικά δεν υιοθετήθηκε⁷⁵.

5.3. Σε εθνικό επίπεδο

Όσα προαναφέρθηκαν σχετικά με την επικαιρότητα και την αναγκαιότητα της επικύρωσης της Δ.Σ.Ε. 190 και της εφαρμογής της Σύστασης 206 (βλ. κεφ. 5.1), ισχύουν και για την Ελλάδα.

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, με το άρθρο 2 ν. 4604/2019 (Φ.Ε.Κ. Α' 50/26.3.2019) υιοθετήθηκαν για πρώτη φορά στη χώρα μας οι ορισμοί της «βίας στην εργασία»⁷⁶ και της «έμφυλης διάκρισης»⁷⁷, ενώ δόθηκαν και οι ορισμοί της «παρενόχλησης»⁷⁸ και της «σεξουαλικής παρενόχλησης»⁷⁹. Με το άρθρο 22 παρ. 2 του ίδιου νόμου (ν. 4604/2019) αντικαταστάθηκε ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης, που περιέχεται στο άρθρο 2 παρ. 8' ν. 3896/2010 (Φ.Ε.Κ. Α' 207/8.12.2010), με τον οποίο μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2006/54. Ο νέος ορισμός⁸⁰ είναι στενότερος από αυτόν του άρθρου 2 παρ. 1δ της Οδηγίας 2006/54⁸¹, γιατί δεν περιέχει τη φράση «με σκοπό ή αποτέλεσμα», παρά μόνο τη φράση «με αποτέλεσμα». Υπενθυμίζεται ότι ο ορισμός της βίας και της παρενόχλησης στη Δ.Σ.Ε. 190 είναι ακόμη ευρύτερος, καλύπτοντας όχι μόνο τον σκοπό ή το αποτέλεσμα αλλά ακόμη και το ενδεχόμενο αποτέλεσμα (βλ. κεφ. 4). Εξάλλου, το άρθρο 22 παρ. 2 ν. 4604/2019 δεν κάνει καμία αναφορά στην Οδηγία 2006/54 κατά παράβαση του άρθρου 33⁸² αυτής.

Επίλογος

Ανακεφαλαιώνοντας, το κίνημα #MeToo έφερε ξανά στο προσκήνιο το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στον κόσμο της εργασίας. Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 κατέδειξαν ότι υπάρχει ένα διεθνές consensus για τη ρύθμιση των φαινομένων αυτών υπό την οπτική της ισότητας των φύλων με επικαιροποιημένους νομικά δεσμευτικούς κανόνες. Η επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 έχει καταστεί ακόμη

75. C. McCrudden, 'Gender-based positive action in employment in Europe - A comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA', European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 2019: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb>.

76. Άρθρο 2 παρ. 8 ν. 4604/2019: «Βία στην εργασία: 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».

77. Άρθρο 2 παρ. 9 ν. 4604/2019: «Έμφυλη διάκριση: σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους».

78. Άρθρο 2 παρ. 10 ν. 4604/2019: «Παρενόχληση: κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη 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».

79. Άρθρο 2 παρ. 11 ν. 4604/2019: «Σεξουαλική παρενόχληση: 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. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν».

80. Ταυτόσημος με αυτόν του άρθρου 2 παρ. 11 ν. 4604/2019, βλ. υποσ. 78.

81. Βλ. υποσ. 33.

82. Άρθρο 33 Οδηγίας 2006/54: «Όταν τα κράτη-μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους ...».

πιο σημαντική στην προσπάθεια για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και των συνεπειών της στον κόσμο της εργασίας, καθώς και για την ανάκαμψη από την κρίση που αυτή συνεπάγεται. Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία προτείνεται να επανεξεταστεί υπό το πρίσμα της συστημικής διάκρισης στη βάση του διεθνούς και του ενωσιακού κεκτημένου, που τις ορίζουν ως μορφές έμφυλης βίας και διάκρισης λόγω φύλου. Σε εθνικό επίπεδο η χώρα μας θα πρέπει να προχωρήσει άμεσα στην κύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 (και την εφαρμογή της Σύστασης 206), υποβάλλοντάς τες στη Βουλή με σαφείς και αιτιολογημένες κυβερνητικές προτάσεις μέχρι την καταληκτική ημερομηνία της 21^{ης} Δεκεμβρίου 2020. Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, που τροποποιήθηκε επί τα χείρω με τον ν. 4604/2019, πρέπει να αναδιατυπωθεί στα πρότυπα της Οδηγίας 2006/54 και της Δ.Σ.Ε. 190.

Είναι καιρός να τερματισθεί η μακρά σιωπή των θυμάτων και η κοινωνική ανοχή σε τέτοιες παράνομες συμπεριφορές. □
