

ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΗΤΑΝ, ΕΙΝΑΙ
ΚΑΙ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΕΔΩ!

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Μέλος της ITUC και της ETUC

GSEE
GREEK GENERAL CONFEDERATION OF LABOUR
Affiliated to ITUC and ETUC

Αριθμ. πρωτ... 220.....

Αθήνα... 25/5/21

Εβ/ζχ/190521

Προς

• Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων
κ. Κ. Χατζηδάκη

Κοινοποίηση:

• Υφυπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων
για τη Δημογραφική Πολιτική & την Οικογένεια
κα Μ. Συρεγγέλα
• Γενική Γραμματέα Εργασίας
κα Α. Στρατινάκη

Θέμα: Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα Μέρη I και II του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»

Κύριε Υπουργέ,

Η ΓΣΕΕ υποβάλλει τις Παρατηρήσεις της στα Μέρη I («Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας») και II («Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία») του προωθούμενου νομοσχεδίου με ρυθμίσεις εργασιακών και λοιπών θεμάτων, όπως αυτό αναρτήθηκε στη δημόσια διαβούλευση.

Η ΓΣΕΕ καλωσορίζει επί της αρχής την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (ΔΣΕ) 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, η οποία, εφόσον συνοδευθεί και από τα κατάλληλα μέτρα εφαρμογής, θα συμβάλει στην πρόληψη των φαινομένων αυτών, την τιμωρία των δραστών και κυρίως την έγκαιρη και κατάλληλη προστασία των θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης.

Ωστόσο, η Συνομοσπονδία μέσα από επανειλημμένα έγγραφα και προς το Υπουργείο Εργασίας έχει τονίσει ότι για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της βίας και της

1

παρενόχλησης που συνδέονται με την εργασία, την καθιέρωση μιας συνεκτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο και τους λοιπούς λόγους απαγορευμένων διακρίσεων προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη συμβολή κατά το δυνατό, στον περιορισμό της ενδοοικογενειακής βίας, απαιτείται

α) η συνεκτική λήψη μέτρων για το σύνολο των τομέων στους οποίους παρέχεται εργασία και εφαρμόζεται η ΔΣΕ 190, δηλαδή κατά το άρθρο 2 παρ.2 αυτής «στο δημόσιο, τον ιδιωτικό τομέα, τόσο στην επίσημη όσο και την ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές», βασική υποχρέωση που αντιμετωπίζεται τουλάχιστον ανεπαρκώς ήδη από την ελληνική μετάφραση του τίτλου και των συναφών διατάξεων της προς κύρωση Διεθνούς Σύμβασης (βλ. παρακάτω παρατηρήσεις μας)

β) η κατάλληλη διαμόρφωση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου στη βάση των γενεσιουργών λόγων των συμπεριφορών και πράξεων βίας και παρενόχλησης, στους οποίους εντάσσονται η ενδοοικογενειακή βία, ο βιασμός, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η σεξουαλική κακοποίηση, το trafficking και για λόγους εργασίας, οι ρατσιστικές επιθέσεις στη βάση πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών των θυμάτων, η οικονομική βία που συνδέεται με την προώθηση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, η ψηφιακή βία από την πίεση και τις μεθόδους παρακολούθησης των τηλεεργαζομένων, την εργοδοτική αυθαιρεσία με τη μονομερή αφαίρεση δικαιωμάτων των εργαζομένων, η απειλή της εργασιακής αβεβαιότητας και της ανεργίας

γ) ο σεβασμός στο σχεδιασμό των εθνικών εφαρμοστικών μέτρων του ενωσιακού δικαίου και ευρωπαϊκού κεκτημένου στον τομέα των διακρίσεων, της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας (άρθρα 153 παρ.1^α) και σημείο i), άρθρο 157 παρ.3 της ΣΛΕΕ, Οδηγία - πλαίσιο 89/931/ΕΟΚ, Συμφωνία πλαίσιο του 2007 των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, Οδηγία 2006/54/ΕΚ, Οδηγία 2000/78/ΕΚ, Οδηγία 2000/43/ΕΚ) και

δ) η κύρωση και της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 206 για τη βία και την παρενόχληση. Κι αυτό γιατί στη Διεθνή αυτή Σύσταση συμπεριλαμβάνονται οι βασικοί εφαρμοστικοί πυλώνες της ΔΣΕ 190, που είναι

- i) **οι θεμελιώδεις αρχές που προβλέπονται σε Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και συνδέονται άρρηκτα με την υιοθέτηση και την εφαρμογή της, όπως η προώθηση και υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα (ΔΣΕ 87 και 98), η διασφάλιση με συνεκτικό τρόπο της εφαρμογής των αρχών ισότητας και μη διάκρισης (ΔΣΕ 100 και 111), η προστασία της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας (ΔΣΕ 155 και 187) (ελλιπής συμμόρφωση και προσαρμογή με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- ii) **ως προς την προστασία και την πρόληψη, η λήψη μέτρων εφαρμογής της ΔΣΕ 190 και παρακολούθησής τους, ύστερα από θεσμικό διάλογο με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών τα οποία:**
 - θα καθιστούν σαφές ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία δεν είναι ανεκτές και απαγορεύονται **(συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις, με ανάγκη διορθώσεων)**
 - θα διαμορφώνουν πολιτικές και δράσεις πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης με μετρήσιμους στόχους στον ιδιωτικό τομέα **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
 - θα εξειδικεύουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

- θα εξειδικεύουν συνεκτικά ως προς το εθνικό ισχύον θεσμικό πλαίσιο, υπό το φως των διεθνών και ενωσιακών κανόνων προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, τις ευάλωτες ομάδες και τις ομάδες σε συνθήκες ευάλωτότητας σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα περιέχουν σαφή ενημέρωση ως προς τις διαδικασίες καταγγελιών και εξέτασής τους **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα προβλέπουν ότι όλες οι εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης θα λαμβάνονται δεόντως υπόψη και θα αντιμετωπίζονται κατάλληλα **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα εξειδικεύουν το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής των προσώπων και της εμπιστευτικότητας, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα συμπεριλαμβάνουν μέτρα για την προστασία από τους κινδύνους αντιποίνων σε βάρος των ατόμων που ασκούν καταγγελία, των θυμάτων, των μαρτύρων και των μαρτύρων δημοσίου συμφέροντος **(μερική συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα ρυθμίζουν τη διεξαγωγή αξιολόγησης κινδύνων στο χώρο εργασίας, η οποία θα πρέπει να συνεκτιμά παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και του ανθρωπίνου δυναμικού, αφορούν τρίτα πρόσωπα ως πελάτες, παρόχους υπηρεσιών, χρήστες, ασθενείς ή το ευρύτερο κοινό και προκύπτουν από διακρίσεις, κατάχρηση εξουσίας και έμφυλα, πολιτικά και κοινωνικά στερεότυπα και κανόνες, τα οποία ενισχύουν τη βία και την παρενόχληση **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα περιέχουν κατάλληλα μέτρα για κλάδους ή επαγγέλματα και όρους εργασίας, όπου η έκθεση ή ο κίνδυνος έκθεσης στη βία και την παρενόχληση είναι πιθανότερη, όπως η νυχτερινή εργασία, η εργασία σε απομόνωση, η υγεία, η φιλοξενία (υποδοχή τουριστών), οι κοινωνικές υπηρεσίες, οι υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, η κατ'οίκον εργασία, οι μεταφορές, η εκπαίδευση, η ψυχαγωγία **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- θα περιέχουν ρυθμίσεις για την προστασία των αλλοδαπών εργαζομένων, ιδιαίτερα των γυναικών, ανεξάρτητα από το καθεστώς διαμονής τους σε χώρες καταγωγής, διέλευσης και προορισμού **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

iii) **το βασικό πλαίσιο των μέτρων επιβολής της νομοθεσίας, των ένδικων μέσων και της παροχής συνδρομής, ανάμεσα στα οποία:**

- το δικαίωμα παραίτησης με αποζημίωση **(μερική συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- η κατάλληλη αποζημίωση σε περιπτώσεις ψυχοκοινωνικού, σωματικού ή οποιουδήποτε άλλου είδους τραύματος ή ασθένειας που επιφέρει ανικανότητα για εργασία, **(μερική συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

- η λειτουργία κατάλληλων μηχανισμών έγκαιρης και αποτελεσματικής επίλυσης καταγγελιών και διαφορών για φαινόμενα έμφυλης βίας και παρενόχλησης (ανάμεσα στα οποία και η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και η παροχή διερμηνείας στις βασικές γλώσσες που μιλούνται ευρέως στη χώρα), **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- η λειτουργία 24ωρης γραμμής βοήθειας, **(ελλιπής συμμόρφωση με βάση τα ισχύοντα στην Ελλάδα για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας)**
- η χορήγηση άδειας για θύματα ενδοοικογενειακής βίας και προστασία των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας από την απόλυση, κατά περίπτωση, εκτός από λόγους που δεν σχετίζονται με την ενδοοικογενειακή βία και τις συνέπειες αυτής, **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- συμπερίληψη της ενδοοικογενειακής βίας στην εκτίμηση των κινδύνων στο χώρο εργασίας, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- αποτελεσματικές κυρώσεις στους δράστες βίας και παρενόχλησης και αποτρεπτικές για την επανάληψη τέτοιων φαινομένων, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- ειδική κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας και των αξιωματούχων άλλων αρμοδίων αρχών με όρους συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου με σκοπό τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών απειλών και κινδύνων που απορρέουν από την έμφυλη βία και παρενόχληση και των διακρίσεων σε βάρος συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- αρμοδιότητα και ευθύνη των εθνικών φορέων επιθεώρησης εργασίας, ασφάλειας και υγείας, ισότητας και μη διάκρισης, για την καταπολέμηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- συλλογή και δημοσίευση στατιστικών στοιχείων για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας διαχωρίζοντάς τα βάσει φύλου, μορφής βίας και παρενόχλησης και τομέα οικονομικής δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένων των ευάλωτων ατόμων και των ομάδων σε ευάλωτη κατάσταση **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

iv) **παροχή οδηγιών, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση με σκοπό την καταπολέμηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας**, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων, της κατάχρησης των σχέσεων ισχύος και των φυλετικών, πολιτιστικών και κοινωνικών κανόνων που ενισχύουν τη βία και την παρενόχληση, όπως:

- - σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για την ενίσχυση Δικαστών, επιθεωρητών εργασίας, αστυνομικών, εισαγγελέων και άλλων δημοσίων υπαλλήλων στην αγώνα τους για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθώς και εργοδοτών και εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και των οργανώσεών τους στην πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- - διαμόρφωση προτύπων κωδίκων πρακτικής και εργαλείων κινδύνου για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, είτε γενικά, είτε ανά τομέα, λαμβάνοντας υπόψη την ειδική κατάσταση των εργαζομένων και

άλλων ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

- - σχεδιασμός και υλοποίηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης του κοινού στις διάφορες γλώσσες της χώρας, συμπεριλαμβανομένων των διακινούμενων εργαζομένων που διαμένουν στη χώρα, οι οποίες εφιστούν την προσοχή στο ανεπίτρεπτο της βίας και της παρενόχλησης, ιδίως της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, βάλλουν κατά συμπεριφορών που ενέχουν διάκριση και αποτρέπουν τον στιγματισμό των θυμάτων, των καταγγελλόντων, των μαρτύρων και των μαρτύρων δημοσίου συμφέροντος, **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- - σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων σπουδών και εκπαιδευτικού υλικού με γνώμονα το φύλο για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- διαμόρφωση υλικού για δημοσιογράφους και άλλους εργαζόμενους των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των βασικών αιτιών αυτών και των παραγόντων κινδύνου, με σεβασμό στην ανεξαρτησία και στην ελευθερία έκφρασής τους, **(μη συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**
- πραγματοποίηση δημοσίων εκστρατειών που στοχεύουν στην ανάπτυξη ασφαλών, υγιών και αρμονικών εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης. **(ελλιπής συμμόρφωση με τις προωθούμενες διατάξεις)**

Υπό το φως όλων των ανωτέρω ακολουθούν αναλυτικότερα οι παρακάτω παρατηρήσεις στα επιμέρους άρθρα του νομοσχεδίου:

1. Τίτλος Μέρους II και Σκοπός (άρθρο 2 του ΣχΝ)

Η ΓΣΕΕ εφιστά την προσοχή στη μετάφραση στα ελληνικά των λέξεων «world of work», ο οποίος δεν είναι νομικός όρος, ωστόσο κατ'ακριβολογία πρέπει να αποδοθεί τόσο στις κυρωτικές διατάξεις του Μέρους I όσο και στις εφαρμοστικές διατάξεις του Μέρους II με τις λέξεις «κόσμος της εργασίας» και όχι «χώρος εργασίας», ο οποίος περιορίζει σημαντικά το πεδίο εφαρμογής της προς κύρωση ΔΣΕ 190 και των εφαρμοστικών της μέτρων. Η ορολογία αυτή έχει υιοθετηθεί και στην ελληνική μετάφραση της από 22.1.2020 Απόφασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι «(η) Σύμβαση εφαρμόζεται για τη βία και την παρενόχληση στον «κόσμο της εργασίας», που υπερβαίνει τον χώρο εργασίας και περιλαμβάνει τις σχετικές με την εργασία εγκαταστάσεις και επικοινωνίες, τα ταξίδια και τις κοινωνικές δραστηριότητες, καθώς και την παρεχόμενη από τον εργοδότη στέγαση και τις μετακινήσεις από και προς τον τόπο εργασίας». Αξίζει να σημειωθεί ότι και η ορολογία που χρησιμοποιεί και η ΔΣΕ 190, αλλά και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ακολούθως το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην προαναφερόμενη απόφαση είναι «**Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (190)** της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Συνακόλουθα στο άρθρο 2 του ΣχΝ, η ορθή και κατά το γράμμα και το σκοπό της σχετικής διάταξης στο Προοίμιο της ΔΣΕ 190, διατύπωση δεν είναι «το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία ή παρενόχληση», αλλά «**το δικαίωμα κάθε προσώπου σε εργασία (ή σε ένα περιβάλλον εργασίας) χωρίς βία ή παρενόχληση.**»

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι ζητήματα σωστής απόδοσης στην επίσημη ελληνική μετάφραση μπορούν να συζητηθούν στο αρμόδιο Τμήμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας για την εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας, το οποίο αν και δεν συγκλήθηκε, ως ώφειλε, ενόψει της κύρωσης της ΔΣΕ 190, πριν την έναρξη της δημόσιας διαβούλευσης επί του νομοσχεδίου, μπορεί ωστόσο να συνεδριάσει πριν την κατάθεση του νομοσχεδίου στη Βουλή.

2. Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3 του ΣχΝ)

Η ΓΣΕΕ επανειλημμένα και προς κάθε κατεύθυνση έχει επισημάνει ότι τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία παραμένουν αόρατα στην πραγματική τους διάσταση, κυρίως λόγω του φόβου ή της απροθυμίας των θυμάτων, λόγω των υφιστάμενων εμποδίων να προσφύγουν στις Αρχές.

Από τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής των εφαρμοστικών της ΔΣΕ 190 μέτρων στον ιδιωτικό μόνο τομέα, επισημαίνουμε ότι ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής, την προστασία και την αποκατάσταση των θυμάτων της βίας, αλλά και την έγκαιρη και αποτελεσματική δίωξη των δραστών θα παραμείνει μακρύς. Η κύρωση της ΔΣΕ 190 και η εφαρμοστική αυτή νομοθεσία αποτελεί μια κρίσιμη ευκαιρία συνολικής επισκόπησης του ήδη ισχύοντος στην Ελλάδα νομοθετικού πλαισίου για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και συνεκτικής προσαρμογής και ενίσχυσής του, με γνώμονα τη διαπαιδαγώγηση της κοινωνίας και την πρόληψη των φαινομένων αυτών και κυρίως την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών.

Η Συνομοσπονδία ζητά το πεδίο εφαρμογής των εφαρμοστικών μέτρων να καλύψει το σύνολο των τομέων που αναφέρονται στη ΔΣΕ 190, στους οποίους παρέχεται εργασία δηλαδή το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, την επίσημη και την ανεπίσημη οικονομία, τον αγροτικό τομέα, τη ναυτεργασία. Σημειώνουμε ότι θετικά προς την κατεύθυνση αυτή κινείται η διάταξη του άρθρου 25 του νομοσχεδίου για το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της προς ενσωμάτωση Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

Με την επιφύλαξη της προηγούμενης παρατήρησής μας, στο πεδίο εφαρμογής των συγκεκριμένων προωθούμενων διατάξεων πρέπει να προστεθούν:

- α) οι εργαζόμενοι με εργόσημο, καθώς συνδέονται με υψηλά ποσοστά υποαναφορικότητας (μη προσφυγή στις Αρχές) λόγω της ευελιξίας απασχόλησης και του τόπου παροχής εργασίας, ιδιαίτερα όταν αυτό συνδέεται με την οικία του εργοδότη ή τον αγροτικό τομέα (σε συνδυασμό συχνά με την αλλοδαπότητα του θύματος)**
- β) οι εργαζόμενοι ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο Τομέα, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται μέσω εργολαβικών αναθέσεων στο δημόσιο Τομέα**
- γ) όχι μόνο όσοι αιτούνται εργασία, αλλά και σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 2 της ΔΣΕ 190, και όσοι αναζητούν εργασία.**

3. Ορισμοί (άρθρο 4 του ΣχΝ)

Ένα από τα μείζονα προβλήματα των θυμάτων βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης ειδικά στον τομέα της εργασίας, είναι τα εμπόδια πρόσβασης των θυμάτων σε κατάλληλες διαδικασίες καταγγελίας και περαιτέρω αποτελεσματικής προστασίας τους. Τα προβλήματα αυτά κυρίως οφείλονται στον κατακερματισμό και το μη συνεκτικό περιεχόμενο της εθνικής νομοθεσίας στο πεδίο της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία ενισχύουν την ανασφάλεια δικαίου, η οποία λειτουργεί σωρευτικά σε βάρος των θυμάτων των πράξεων αυτών.

Η αποτελεσματικότητα των εφαρμοστικών της ΔΣΕ 190 μέτρων συναρτάται άμεσα από τη θέση σε ισχύ συγκεκριμένων μέτρων με σαφές και συνεκτικό περιεχόμενο, τα οποία θα συμβάλουν στην απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου, στη γνώση και εμπέδωση της σχετικής νομοθεσίας από την κοινωνία και συνακόλουθα στην πρόληψη των φαινομένων βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία και κυρίως την έγκαιρη και κατάλληλη προστασία των θυμάτων παρενόχλησης ή/και βίας.

Όπως αναφέρθηκε στην ανωτέρω γενική μας παρατήρηση, αλλά και επισημαίνεται ρητά και στην από 22.1.2020 Απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, τα εφαρμοστικά μέτρα της ΔΣΕ 190 πρέπει να είναι σε συνοχή με το ενωσιακό δίκαιο και το κεκτημένο της ΕΕ στον τομέα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό το άρθρο 4 του ΣχΝ (κυρίως στους ορισμούς των παρ.1 και 2) πρέπει να αναδιατυπωθεί για τους παρακάτω λόγους:

Στις κυρωτικές διατάξεις της ΔΣΕ 190 στην ελληνική γλώσσα ακολουθείται το πρωτότυπο κείμενο ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων της Διεθνούς αυτής Σύμβασης στην αγγλική γλώσσα. Ωστόσο στο άρθρο 4 του Μέρους II του νομοσχεδίου, με το οποίο προωθούνται τα εφαρμοστικά της ΔΣΕ 190 μέτρα και ως εκ τούτου δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής του άρθρου 28 παρ.1 του Συντάγματος (για την υπερισχύ των κανόνων του διεθνούς δικαίου), επαναλαμβάνονται αυτούσιοι οι ορισμοί που δίνει η Διεθνής αυτή Σύμβαση, παραγνωρίζοντας ότι αυτή τη στιγμή στην εθνική έννομη τάξη ισχύουν τέσσερα (4) βασικά νομοθετήματα, τα οποία συμπεριλαμβάνουν (δυστυχώς με μη συνεκτικό τρόπο) τα ίδια πεδία ορισμών για τον τομέα της εργασίας.

Συγκεκριμένα τα βασικά νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις κρίσιμες για το ρυθμιζόμενο θέμα έννοιες του φύλου, των λοιπών λόγων απαγορευμένων διακρίσεων, της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι:

- i) Ο ν. 4531/2018 (Α'62) για την κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)
- ii) Ο ν. 4604/2019 (Α' 50) για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και άλλες διατάξεις
- iii) Ο ν. 4443/2016 (Α' 232) για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και άλλες διατάξεις
- iv) ο ν. 3896/2010 (Α'207) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

Από το περιεχόμενο των συναφών διατάξεων όλων των παραπάνω νομοθετημάτων και υπό το πρίσμα της καλής νομοθέτησης και της ασφάλειας δικαίου υπέρ των θυμάτων βίας και παρενόχλησης προκύπτει ότι στους ορισμούς των απαγορευμένων διακρίσεων στην εργασία εντάσσονται:

α) οι άμεσες και οι έμμεσες διακρίσεις, συνεπώς θα πρέπει προστεθούν και οι δύο αυτές διαστάσεις των συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών βίας και παρενόχλησης

β) όλοι οι προβλεπόμενοι από τη νομοθεσία λόγοι διάκρισης λόγω πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών, καθώς και οι διακρίσεις λόγω σχέσης, κατά την έννοια του

νόμου. Στους λόγους αυτούς εντάσσονται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, η φυλή, το χρώμα, η εθνική ή εθνοτική καταγωγή, οι γενεαλογικές καταβολές, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία ή χρόνια πάθηση, η ηλικία, η οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση. Σημειώνεται ότι, με βάση τα στοιχεία της ΓΣΕΕ, οι περισσότεροι από τους αναφερόμενους λόγους παράνομων διακρίσεων, συρρέουν στις υποθέσεις βίας και παρενόχλησης με το φύλο του θύματος (πολλαπλές διακρίσεις). Επίσης σε πολλές περιπτώσεις οι λόγοι παράνομης διάκρισης συρρέουν με τη συνδικαλιστική ιδιότητα του θύματος των πράξεων ή συμπεριφορών παράνομης διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης.

γ) στην έννοια των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, εντάσσονται και οι λεκτικές, ψυχολογικές ή σωματικές συμπεριφορές, πρακτικές ή απειλές αυτών, που προξενούν όχι μόνο βλάβη, αλλά και πόνο, όπως και αυτές που έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) για λόγους αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων, πρόληψης των φαινομένων και κυρίως προστασίας των θυμάτων, οφείλει να εισαχθεί στις προωθούμενες ρυθμίσεις, η ρητή ένταξη στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη των υποχρεώσεων πρόληψης και αντιμετώπισης των φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

Με βάση τα ανωτέρω και με πρωταρχικό σκοπό την απρόσκοπτη και συνεκτική προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία οι διατάξεις των παρ.1 και 2 του άρθρου 4 του ΣχΝ οφείλουν να αναδιατυπωθούν ως εξής (με έντονη γραμματοσειρά επισημαίνονται οι προσθήκες στη διατύπωση του νομοσχεδίου):

«1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βίας ή παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στην εργασία.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως βία και παρενόχληση νοούνται οι ανεπιθύμητες λεκτικές ή μη λεκτικές, ψυχολογικές ή σωματικές συμπεριφορές, πρακτικές ή απειλές αυτών, που άμεσα ή έμμεσα αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν, μέσω της δημιουργίας εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη ή πόνο, εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη και συμπεριλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση λόγω απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στην εργασία. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

β) ως βία και παρενόχληση λόγω απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στην εργασία νοούνται οι συμπεριφορές της περ.α), συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, που απευθύνονται στα άτομα ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα για έναν ή περισσότερους λόγους που σχετίζονται με τα πραγματικά ή νομιζόμενα χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικές καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης,

γ) στις συμπεριφορές των περ.α) και β) συμπεριλαμβάνονται και αυτές που απευθύνονται ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα λόγω της στενής τους σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης,

δ) στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη σε σχέση με τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων περιλαμβάνεται και η προστασία της πνευματικής και της σωματικής του υγείας, καθώς και η υποχρέωση πρόληψης των κινδύνων που σχετίζονται με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, ώστε να εξασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του κάθε εργαζόμενου στο εσωτερικό της επιχείρησης».

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι τυχόν μη κατάλληλη προσαρμογή του άρθρου 4 του προωθούμενου νομοσχεδίου θα οδηγήσει στη δημιουργία πρόσθετων, στα ήδη υπάρχοντα όπως σας έχουμε θέσει με επανειλημμένες επιστολές μας, εμποδίων α) στα θύματα βίας και παρενόχλησης ως προς την προστασία και την πρόσβασή τους στις Αρχές και β) στις Αρχές, ως προς την έγκαιρη και κατάλληλη διερεύνηση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, με αποτέλεσμα τη διαιώνιση της ατιμωρησίας των δραστών.

4. Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5 του ΣχΝ)

Η διατύπωση του πρώτου εδαφίου της παρ.1 με τη χρήση των λέξεων «φυσικά» στα πρόσωπα που ασκούν την εξουσία του εργοδότη και «εξουσία του εργοδότη στη διοίκηση προσωπικού» αφενός δεν αποτελούν κατάλληλους νομικούς όρους, αφετέρου είναι αόριστες και ενδεχόμενα περιοριστικές του πεδίου εφαρμογής της διάταξης. Νομοτεχνικά η ορθή διατύπωση, στη βάση και των σχετικών προβλέψεων στο ενωσιακό δίκαιο, είναι **«Ο εργοδότης, καθώς και το πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπος ή προσηθείς υπ'αυτών υποχρεούνται...»** (βλ άρθρο 23 Ν. 3896/2010). Αντίστοιχα οι λέξεις αυτές πρέπει να απαλειφθούν σε όλα τα άρθρα που χρησιμοποιούνται (πχ άρθρο 6 παρ.1, άρθρο 12 παρ.4). Η διόρθωση αυτή κρίνεται απαραίτητη και υπό το πρίσμα της διατύπωσης της διάταξης του άρθρου 10 του νομοσχεδίου για τις πολιτικές εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σύνθεση της ελληνικής οικονομίας κατά κύριο λόγο από μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στις οποίες δεν λειτουργούν τμήματα διοίκησης προσωπικού, αλλά και του γεγονότος ότι ο ίδιος ο εργοδότης μπορεί να είναι ο δράστης του περιστατικού παρενόχλησης ή/και βίας, δεν γίνεται αντιληπτή η περίπτωση β) του άρθρου 5 ως προς την «υποχρέωση του εργοδότη» να παραλαμβάνει, διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετικά αναφορά βίας και παρενόχλησης στην επιχείρησή του και πάντως με εμπιστευτικότητα. Επειδή η διάταξη αυτή είναι βέβαιο ότι θα δημιουργήσει πρόσθετα ερμηνευτικά ζητήματα και εμπόδια στην προστασία των θυμάτων παρενόχλησης και βίας, πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής: **«Κάθε εργοδότης, καθώς και το πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπος ή προσηθείς υπ'αυτών υποχρεούνται...β) να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή σχετικής αναφοράς».**

Τέλος, η περ.γ) του άρθρου αυτού θα πρέπει να διατυπωθεί ουδέτερα ως προς το φύλο του θύματος.

5. Υποχρεώσεις εργοδότη για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση - Τροποποίηση άρθρου 47 ν. 3850/2010 (άρθρο 6 ΣχΝ), Πρόγραμμα προληπτικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010 (άρθρο 7 ΣχΝ), Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας και επίβλεψη της υγείας- τροποποίηση άρθρου 17 και άρθρου 18 ν. 3850/2010, Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9 ΣχΝ), Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10 ΣχΝ), Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (άρθρο 11 ΣχΝ).

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι είναι κρίσιμη η ρητή ένταξη στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων των διαστάσεων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία με κατάλληλη προσαρμογή του περιεχόμενου του ν. 3850/2010 (Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων). Οι προωθούμενες τροποποιήσεις με τα άρθρα 6,7 και 8 του νομοσχεδίου σε επιμέρους ρυθμίσεις των άρθρων 47, 42, 17 και 18 του ν. 3850/2010 κινούνται σε θετική κατεύθυνση, αλλά δεν είναι επαρκείς. Ο Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια περιέχει σημαντικές διατάξεις, όπου μπορεί να ενταχθεί η διάσταση της βίας και της παρενόχλησης, όπως ενδεικτικά το άρθρο 5 (αρμοδιότητες των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας και των εκπροσώπων των εργαζομένων), το άρθρο 28 (πεδία ελέγχων των μικτών επιτροπών ελέγχου συνθηκών υγείας και ασφάλειας), το άρθρο 43 (ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών), το άρθρο 45 (πρώτες βοήθειες, σοβαροί κίνδυνοι), το άρθρο 65 (προστασία ανηλίκων εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον, κίνδυνοι, πρόληψη).

Επίσης και υπό το φως της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 206, κομβικό προς ρύθμιση ζήτημα ειδικά μέσω ΣΣΕ ή Κανονισμών Εργασίας και με σκοπό την κατάλληλη πρόληψη των φαινομένων, είναι η διεξαγωγή αξιολόγησης κινδύνων στο χώρο εργασίας, η οποία θα πρέπει να συνεκτιμά παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και του ανθρωπίνου δυναμικού, αφορούν τρίτα πρόσωπα ως πελάτες, παρόχους υπηρεσιών, χρήστες, ασθενείς ή το ευρύτερο κοινό και προκύπτουν από διακρίσεις, κατάχρηση εξουσίας και έμφυλα, πολιτικά και κοινωνικά στερεότυπα και κανόνες, τα οποία ενισχύουν τη βία και την παρενόχληση.

Με την ευκαιρία των παρατηρήσεων αυτών, υπενθυμίζουμε ότι η ΓΣΕΕ έχει θέσει υπόψη του Υπουργείου Εργασίας την πρότασή της για ρητή τροποποίηση του ν. 3789/1957 για τους Κανονισμούς Εργασίας, ώστε να καταστεί υποχρεωτικό περιεχόμενο αυτών κεφάλαιο για την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων, στο οποίο να εντάσσονται υποχρεωτικά και με συνοχή και οι ρυθμίσεις πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων και κινδύνων, υπαρκτών και ενδεχόμενων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Τα παραπάνω κρισιμότητα ζητήματα, όπως και λοιπές κρίσιμες πρακτικές διαστάσεις τους, όπως η απαραίτητη και κατάλληλη εκπαίδευση στα πεδία αυτά όλων των εμπλεκόμενων στην εφαρμογή των κανόνων υγείας και ασφάλειας (Επιθεωρητές Εργασίας, τεχνικοί ασφαλείας, ιατροί εργασίας) μπορούν να συζητηθούν στο αρμόδιο Τμήμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας για την Υγεία και την Ασφάλεια (ΣΥΑΕ), το οποίο αν και θα μπορούσε έγκαιρα να συζητήσει τα πεδία της αρμοδιότητάς του κατά τον σχεδιασμό των εφαρμοστικών της ΔΣΕ μέτρων, μπορεί ωστόσο να συνεδριάσει πριν την κατάθεση του νομοσχεδίου στη Βουλή και να επεξεργαστεί το περιεχόμενο των διατάξεων ένταξης των διαστάσεων της βίας και της παρενόχλησης στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας.

Κεντρική παρατήρηση της ΓΣΕΕ ως προς τα άρθρα 6 έως 11 του ΣχΝ

Η ΓΣΕΕ εφιστά την προσοχή είτε στην έλλειψη, είτε στην κακή νομοτεχνική διατύπωση της οφειλόμενης συλλογικής διάστασης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη θεμελίωση των προβλεπόμενων στο νομοσχέδιο θετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών ως προς τη ρύθμιση των προωθούμενων επιμέρους πεδίων (υποχρέωση για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, υποχρέωση προγραμματισμού προληπτικών δράσεων, πολιτικές εντός της επιχείρησης, περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών ΣΣΕ). Η συλλογική διάσταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι κομβική, δεδομένου και του γεγονότος ότι το

συγκεκριμένο σχέδιο νόμου εμπεριέχει εφαρμοστικά μέτρα **Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας**, η οποία τόσο ως προς τη διαδικασία υιοθέτησής της όσο και ως προς το περιεχόμενό της διαπνέεται από τις θεμελιώδεις αρχές και κανόνες που διέπουν τη **τριμερή θεσμική λειτουργία** της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, εκ των οποίων βασικότεροι είναι η προώθηση και υποστήριξη της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα (ΔΣΕ 87 και 98) και η διασφάλιση μέσω των θεμελιωδών αυτών δικαιωμάτων και με συνεκτικό τρόπο της εφαρμογής των αρχών ισότητας και μη διάκρισης (ΔΣΕ 100 και 111) και της προστασίας της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας (ΔΣΕ 155 και 187).

Συγκεκριμένα:

1. Ως προς την παρ.1 του άρθρου 6 του ΣχΝ, υπάρχει πλήρης έλλειψη της οφειλόμενης συλλογικής διάστασης στη θεμελίωση της θετικής υποχρέωσης των εργοδοτών για ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους υφιστάμενους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στην κατεύθυνση αυτή, κατ'ελάχιστον αναφέρουμε ότι στο σημείο α) πρέπει να προστεθούν οι λέξεις «(να παρέχουν) **στους εκπροσώπους των εργαζομένων και** (στους εργαζόμενους πληροφορίες)...» και οι λέξεις «**και ενδεχόμενους**» στους κινδύνους βίας και παρενόχλησης. Επίσης πρέπει να διαγραφούν οι λέξεις «στο χώρο εργασίας» και να αντικατασταθούν από τις λέξεις «**στην εργασία**» για τους λόγους που αναφέρουμε παραπάνω. Για λόγους επίσης συνοχής της νομοθεσίας, θα πρέπει να ενταχθούν και οι ψηφιακές διευκολύνσεις στην ανάρτηση ανακοινώσεων, όπως προωθούνται με το άρθρο 88 του σχεδίου νόμου.

2. Οι αρχές καλής νομοθέτησης και η σκοπούμενη ασφάλεια δικαίου, η οποία είναι απαραίτητη για την προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης, επιβάλλουν τη ρητή τροποποίηση των νομοθετικών διατάξεων, στο περιεχόμενο των οποίων επέρχονται μεταβολές. Υπό το πρίσμα αυτό, το άρθρο 11 του νομοσχεδίου χρήζει ριζικής αναμόρφωσης για τους παρακάτω λόγους:

- i) Η ρύθμιση του πρώτου εδαφίου του άρθρου 11 φαίνεται εν μέρει να αφορά και τους εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας των επιχειρήσεων, η κατάρτιση των οποίων διέπεται από τις διατάξεις του ν. 3789/1957 και του ν. 1876/1990, εφόσον αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ. Αυτό μάλλον επιδιώκεται με το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 11 με το οποίο καθίστανται υποχρεωτικό περιεχόμενο των Κανονισμών Εργασίας οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα κλπ στο πλαίσιο υποβολής καταγγελιών για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.
- ii) Βάσει του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δικαίωμα συναπόφασης με τον εργοδότη για την κατάρτιση εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας, έχει το Συμβούλιο Εργαζομένων, αρμοδιότητα η οποία ασκείται από αυτό εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με επιχειρησιακή ΣΣΕ (άρθρο 12 παρ.4 ν. 1767/1988, άρθρο 8 παρ.2 ν. 2224/1994). Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, βάσει του νόμου, συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ.3 ν. 1876/1990).
- iii) Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτή όχι μόνο η ασαφής, αλλά και κόντρα στο νόμο διατύπωση της παρ.1 του άρθρου 11 η οποία αναφέρει «Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή καταρτίζονται από τον

εργοδότη κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργανώσεως της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων, και εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, με το σύνολο των εργαζομένων. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον υπάρχει η υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου».

- iv) Εφόσον σκοπός είναι η ένταξη των πολιτικών των επιχειρήσεων για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9 ΣχΝ) και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών σε επιχειρησιακές ΣΣΕ ή σε Κανονισμούς εργασίας τότε **οφείλουν να τροποποιηθούν ρητά α) το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 με εισαγωγή αυτοτελούς πεδίου για τις ρυθμίσεις αυτές στο περιεχόμενο των ΣΣΕ και β) το άρθρο 1 του ν. 3789/1957 με εισαγωγή εξίσου αυτοτελούς πεδίου για τη ρύθμιση των ζητημάτων βίας και παρενόχλησης (και όχι μόνο της πειθαρχικής διαδικασίας και των πειθαρχικών ποινών).** Παράλληλα, **το άρθρο 1 του ν. 3789/1957 οφείλει να τροποποιηθεί και προς την κατεύθυνση της νομικής θεμελίωσης ως υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού εργασίας,** της υποχρέωσης που εισάγεται από το νομοσχέδιο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 ατόμων για την υιοθέτηση «πολιτικών» για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας (άρθρο 9) και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10), **ρυθμίσεις οι οποίες με τη σειρά τους οφείλουν να προστεθούν στο υποχρεωτικό περιεχόμενο των Κανονισμών Εργασίας του δεύτερου εδαφίου της παρ.1 του άρθρου 11, αλλιώς η συνολική διαδικασία θα είναι αδιαφανής και ατελής.** Η αναγκαιότητα τροποποίησης του ν. 3789/1957 είναι μεγάλη, καθώς σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, υπάρχει ήδη η δυνατότητα κατάρτισης Κανονισμών εργασίας σε επιχειρήσεις κάτω των 70 ατόμων με όριο τα 40 άτομα, με βάση συγκεκριμένη διαδικασία έγκρισης. Σε αντίθετη περίπτωση, οι κρίσιμες αυτές διατάξεις δεν θα έχουν ούτε την οφειλόμενη συνοχή, ούτε την απαιτούμενη νομική δεσμευτικότητα, διαστάσεις, οι οποίες είναι απαραίτητες για τα ρυθμιζόμενα ζητήματα.

Εξίσου υπενθυμίζεται ότι οι Κανονισμοί Εργασίας διέπονται και από υποχρέωση δημοσιότητας στις Αρχές (Σ.ΕΠ.Ε., Υπουργείο Εργασίας) ανάλογα με τον τρόπο Κατάρτισής τους είτε ως Κανονισμός του ν. 3789/1958 είτε ως ΣΣΕ. Ως εκ τούτου, με την επιφύλαξη όμως όλων των ανωτέρω παρατηρήσεών μας, τα κείμενα των πολιτικών των άρθρων 9 και 10, οφείλουν να κατατίθενται σε δημόσιο αρχείο του Υπουργείου Εργασίας (είτε των Κανονισμών Εργασίας, είτε των ΣΣΕ).

Σημειώνεται ότι οι συνέπειες της έλλειψης δεσμευτικότητας ως προς την κατάλληλη διαμόρφωση και τη θέση σε ισχύ πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης από τις επιχειρήσεις, δεν αμβλύνονται από τη συμπερίληψη υποδειγμάτων για αυτές τις πολιτικές στην κατ'εξουσιοδότηση του νόμου εκδοθησόμενη Υπουργική Απόφαση της παρ.1 του άρθρου 22 του νομοσχεδίου. Υπό το φως της ΔΣΕ 190 και της Διεθνούς Σύστασης 206 η εθνική νομοθεσία οφείλει να θωρακίσει την υιοθέτηση αυτών των πολιτικών με διάφανο και δεσμευτικό τρόπο μέσω συλλογικών διαδικασιών.

- v) Επιπλέον, η διαβούλευση που προηγείται στο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τη σύναψη ΣΣΕ ή στο πλαίσιο κατάρτισης Κανονισμού γίνεται, όπως ο νόμος ορίζει (επιχειρησιακό σωματείο, ένωση προσώπων, συμβούλιο εργαζομένων, αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση), και σε καμία περίπτωση με το σύνολο των εργαζομένων, διαδικασία που, όπως άλλωστε

είναι γνωστό με βεβαιότητα στην ελληνική πραγματικότητα, δεν πρόκειται να ακολουθηθεί. Συνεπώς το εδάφιο 1 οφείλει να αναδιατυπωθεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

- vi) Περαιτέρω, όπως ήδη αναφέρθηκε, και υπό το πρίσμα των θεμελιωδών αρχών και κανόνων που διέπουν τη ΔΣΕ 190, είναι **κομβικός ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας όλων των ειδών, ρόλος ο οποίος κρίσιμος και για τις επιχειρήσεις που δεν έχουν υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας, οι οποίες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος της ελληνικής οικονομίας και καλύπτονται από κλαδικές κυρίως ρυθμίσεις.** Στο πλαίσιο αυτό **μη ορθά δίνεται** κατεύθυνση από την εφαρμοστική ρύθμιση του άρθρου 11 του νομοσχεδίου για αποκλειστική ρύθμιση των θεμάτων βίας και παρενόχλησης **μόνο με επιχειρησιακές ΣΣΕ**, δεδομένου ότι σκοπός και της ΔΣΕ 190 (άρθρα 5,6,12) είναι αξιοποίηση των ΣΣΕ όλων των ειδών για την αποτελεσματική ένταξη των θεμάτων αυτών σε επιχειρησιακό, κλαδικό, επαγγελματικό, τοπικό και εθνικό επίπεδο. Προς την κατεύθυνση αυτή συνηγορεί και η Συμφωνία - πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων του 2007 σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, η οποία έχει συναφθεί σύμφωνα με το (νυν) άρθρο 155 της ΣΛΕΕ, η οποία παρέχει στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών τη δυνατότητα ανάληψης συγκεκριμένων ενεργειών για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση των προβλημάτων παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας. **Συνεπώς και για αυτό το λόγο είναι κρίσιμη η ρητή τροποποίηση του άρθρου 2 του ν. 1876/1990 για το περιεχόμενο των ΣΣΕ, παρέχοντας τη δυνατότητα ρύθμισης με κάθε είδους ΣΣΕ των πεδίων των παράνομων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Οι ΣΣΕ αυτές που θεσπίζουν διατάξεις με αυτό το περιεχόμενο, εφόσον είναι κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές, μπορούν κατά προτεραιότητα να κηρύσσονται γενικά υποχρεωτικές.**
- vii) Η ΓΣΕΕ εκφράζει τις επιφυλάξεις της, υπό το φως του συνόλου των παρατηρήσεων στα εφαρμοστικά της ΔΣΕ 190 άρθρα του νομοσχεδίου, ως προς τη μεταβατική διάταξη της παρ.1 του άρθρου 23 του νομοσχεδίου η οποία δίνει τη δυνατότητα στην εργοδοσία, μέχρι την υπογραφή ΣΣΕ ή την κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας, να εισαγάγει μονομερώς στην επιχείρηση, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους (κατά τις διατάξεις του νομοσχεδίου) τις πολιτικές καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης και της διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του νομοσχεδίου. Η κύρωση της ΔΣΕ 190, ρυθμιστικού εργαλείου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που προέκυψε ύστερα από εντατικές και επίπονες συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις οποίες προήχθη ταυτόχρονα και η κουλτούρα ενασχόλησης με τα ζητήματα αυτά, οφείλει να δίνει καθαρά το μήνυμα συνδιαμόρφωσης των πολιτικών αυτών από τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και τους μεμονωμένους εργοδότες όχι μόνο για τις επιχειρήσεις, αλλά και για τους κλάδους και τα επαγγέλματα. Η ανάγκη άμεσης θέσης σε ισχύ μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία οφείλει να μην παραγνωρίζει την κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας, στην οποία η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν εφαρμόζει καν πολιτικές ισότητας φύλων και ίσης μεταχείρισης ούτε λόγω δέσμευσης από ΣΣΕ (δεδομένων και των επιπτώσεων πληθώρας αντεργατικών μέτρων στη σύναψη ΣΣΕ), ούτε λόγω δέσμευσης από σχετικές διατάξεις σε εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας.
- viii) Σε κάθε περίπτωση, **ο περιορισμός των τομέων εφαρμογής των προωθούμενων εφαρμοστικών μέτρων μόνο στον ιδιωτικό Τομέα, σε**

συνδυασμό με τον πρόσθετο, εντός του ιδιωτικού Τομέα, περιορισμό του πεδίου εφαρμογής των εφαρμοστικών ρυθμίσεων στις μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις άνω των 70 ατόμων (βάσει των προωθούμενων ρυθμίσεων για τους Κανονισμούς) και σε κάθε περίπτωση άνω των 20 ατόμων, αντίκεινται στο σκοπό και το γράμμα της ΔΣΕ 190, η οποία απαιτεί την υπαγωγή στις ρυθμίσεις της όλων των μορφών επιχειρήσεων, ανεξαρτήτων αριθμού απασχολούμενων ατόμων, με διερεύνηση των κατάλληλων προσαρμογών χωρίς όμως να αλλοιώνεται το πλαίσιο προστασίας.

ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ

Οι εφαρμοστικές ρυθμίσεις της ΔΣΕ 190 ως προς το πλαίσιο, τη διαδικασία και τις εγγυήσεις έννομης προστασίας των θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν την «καρδιά» των προωθούμενων στην ελληνική έννομη τάξη ρυθμίσεων.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει εκ νέου ότι οι έμφυλες διακρίσεις, οι παράνομες διακρίσεις στη βάση όλων των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία χαρακτηριστικών, η βία και η παρενόχληση στην εργασία παραμένουν σε επίπεδο επίσημων στοιχείων **φαινόμενα ουσιαστικά άδρατα στην πραγματική τους διάσταση, καθώς αναντίστοιχος με τον πραγματικό αριθμό εργαζομένων - θυμάτων διακρίσεων, βίας ή/και παρενόχλησης προσφεύγει σε διαδικασία επίσημης καταγγελίας** στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, πολύ περισσότερο στα Δικαστήρια, κυρίως από φόβο αντιποίνων. Η προσωπική προσπάθεια πολλών Επιθεωρητών και Επιθεωρητριών Εργασίας στο χειρισμό των λίγων υποθέσεων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία που φθάνουν προς έλεγχο δεν αναιρεί την υποστελέχωση και την έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής του Σ.Ε.Π.Ε. σε όλη την επικράτεια και την αδικαιολόγητη αδυναμία πρόσβασης σε διαδικασίες ελέγχου των εργαζομένων θυμάτων διακρίσεων πχ σε μεγάλο μέρος της νησιωτικής χώρας.

Όπως επισημάνθηκε με έμφαση παραπάνω στην εθνική έννομη τάξη ισχύουν ήδη τέσσερα (4) βασικά νομοθετήματα, τα οποία συμπεριλαμβάνουν κρίσιμες ρυθμίσεις έννομης προστασίας των θυμάτων παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία είναι:

- Ο ν. 4531/2018 (Α'62) για την κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)
- Ο ν. 4604/2019 (Α' 50) για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και άλλες διατάξεις
- Ο ν. 4443/2016 (Α' 232) για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και άλλες διατάξεις
- ο ν. 3896/2010 (Α'207) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

Συνεπώς οι προωθούμενες εφαρμοστικές ρυθμίσεις πρέπει να παραπέμπουν ή τουλάχιστον να είναι σε συνοχή με το ήδη ισχύον πλαίσιο παροχής έννομης προστασίας προς τα θύματα βίας ή/και παρενόχλησης, με κρίσιμες αυτές που αφορούν τις διαδικαστικές εγγυήσεις και τους αρμόδιους Φορείς εξέτασης των καταγγελιών. Δυστυχώς και για τους λόγους που θα εκθέσουμε παρακάτω, οι προωθούμενες ρυθμίσεις έχουν σοβαρές ελλείψεις, αντιφάσεις ή μη

συνοχή ως προς το περιεχόμενό τους με τα ήδη ισχύοντα, γεγονός που με βεβαιότητα θα αποβεί σε βάρος της προστασίας των θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία.

6. Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης (άρθρο 12), Σύσταση αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο ΣΕΠΕ (άρθρο 16), αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 17), επίλυση διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 18), επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 19)

i) Ως προς το δικαίωμα πρόσβασης στις Αρχές (άρθρα 12 παρ.1,16,17,18) : Στο ήδη ισχύον θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, το οποίο αποτελεί συμμόρφωση στο ενωσιακό δίκαιο, προβλέπεται δικαίωμα δικαστικής προστασίας του θύματος παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου (κατά την έννοια του νόμου) και λοιπών απαγορευμένων διακρίσεων, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον Συνήγορο του Πολίτη (άρθρα 24 και 25 ν. 3896/2010). Σημειώνεται ότι βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, «καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας (σ.σ. στην οποία συμπεριλαμβάνονται και η εξέταση αναφορών/καταγγελιών για παρενόχληση ή/και σεξουαλική παρενόχληση) διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας» (άρθρο 25 παρ.10 ν. 3896/2010). Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για την εφαρμογή τόσο του ν. 3896/2010 όσο και του 4443/2016 από τις υπηρεσίες: α) του Δημοσίου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α και β βαθμού, γ) των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, δ) των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, των δημόσιων επιχειρήσεων, των επιχειρήσεων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και από φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών. Επίσης, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, ανάμεσα σε άλλες ρυθμίσεις, «Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης δικαστικής αρχής. Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης (...), επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας, διενεργεί έρευνες και δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου καθώς και παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών

καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και λόγω φύλου διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει σχετικά τον Συνήγορο του Πολίτη (άρθρο 19 ν. 4443/2016)

ii) Με βάση τα παραπάνω, σε συνδυασμό με την ριζική μεταβολή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε ανεξάρτητη αρχή (άρθρα 100 επ. νομοσχεδίου), τη διατήρηση σε ισχύ της ανωτέρω αναφερόμενης νομοθεσίας, αλλά και τη διεύρυνση του υφιστάμενων αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη με το άρθρο 32 του νομοσχεδίου, **δεν γίνονται αντιληπτά τα όρια αρμοδιότητας των συναρμόδιων τελικά δύο ανεξάρτητων αρχών. Η ασάφεια και οι επικαλύψεις της αρμοδιότητας, με βεβαιότητα θα αποβούν σε βάρος των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των οργανώσεων που επιθυμούν να τα συνδράμουν, ιδιαίτερα όταν τα τελευταία χρόνια, στην πρακτική των δημόσιων αρχών, στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη γνώση των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργοδοτών, αλλά και στη συνείδηση της κοινωνίας είναι γνωστή (όχι σε πλήρη βαθμό, αλλά πάντως παγιωμένο) η μέχρι σήμερα ακολουθούμενη διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. και του Συνηγόρου του Πολίτη.**

iii) Η σύγκυση θα επιταθεί περαιτέρω σε βάρος των εργαζομένων -θυμάτων παρενόχλησης και βίας στη βάση παράνομων διακρίσεων στην εργασία τους (εκ των συνηθέστερων γενεσιουργών λόγων των φαινομένων αυτών) και από τις νέες ελεγκτικές αρμοδιότητες της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (άρθρο 82 επ. ν.4622/2019) «αξιολόγησης και διερεύνησης καταγγελιών και διενέργεια επιθεωρήσεων» ιδίως «α) τις πολιτικές ισότητας και αποφυγής διακρίσεων» και «δ) την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας», διαδικασίες στις οποίες δεν εφαρμόζονται ρητά διαδικαστικές εγγυήσεις του σχετικού ενωσιακού δικαίου (άρθρο 13 Οργανισμού της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ΦΕΚ Β'1991/2020).

iv) Η ΓΣΕΕ επίσης επισημαίνει ότι η σύγκυση ως προς τις αρμοδιότητες τριών ανεξάρτητων αρχών ως προς τις αρμοδιότητες εξέτασης και ελέγχου των σχετικών καταγγελιών, θα λειτουργήσουν σωρευτικά αρνητικά και ως προς το προωθούμενο αδύναμο πλαίσιο επιβολής υποχρεώσεων προς την εργοδοσία, ως προς την πρόληψη και την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών, οδηγώντας σε περαιτέρω σημαντική επιβάρυνση των θυμάτων. Ως εκ τούτου και με βάση τις παρατηρήσεις μας για το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ζητούμε αποσαφήνιση και πλήρη αναδιατύπωση των σχετικών διατάξεων υπό το φως της ισχύουσας νομοθεσίας, αποκαθιστώντας παράλληλα και επεκτείνοντας τις αρμοδιότητες των Γραφείων Ισότητας Φύλων του ν. 1414/1984 (άρθρο 8 παρ.2) στα πεδία όλων των παράνομων διακρίσεων στην εργασία και στις καταγγελίες για βία, παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, βάσεις της ισχύουσας νομοθεσίας και των προωθούμενων εφαρμοστικών ρυθμίσεων της ΔΣΕ 190, αφού τροποποιηθούν κατάλληλα.

v) Ως προς διαδικασίες παραλαβής, διαχείρισης και εξέτασης καταγγελιών βίας ή/και παρενόχλησης εντός των επιχειρήσεων: Από τις προωθούμενες εφαρμοστικές διατάξεις της ΔΣΕ, πέραν της γενικής απαγόρευσης κάθε μορφής βίας ή παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 4 παρ.1, βλ. και ανωτέρω παρατηρήσεις μας) και της γενικά διατυπωμένης υποχρέωσης «κάθε εργοδότη» να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά (άρθρο 5 παρ 1β), γίνεται αντιληπτό ότι:

α) υποχρέωση υιοθέτησης συγκεκριμένης πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, έχουν μόνο οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα, χωρίς να είναι δεδομένη η προσήκουσα συλλογική εργατική συμμετοχή στην κατάρτισή τους και χωρίς να έχουν υποχρέωση δημοσιότητάς τους σε δημόσια Αρχή (άρθρα 10 και 11, βλ. ανωτέρω παρατηρήσεις μας)

β) στις επιχειρήσεις άνω των 70 ατόμων, υποχρεωτικό περιεχόμενο των Κανονισμών Εργασίας είναι μόνο οι πειθαρχικές διατάξεις (παραπτώματα, διαδικασία, ποινές) στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία και όχι η διαδικασία διαχείρισης της διαδικασίας εξέτασης καταγγελίας ή αναφοράς τέτοιων περιστατικών με όρους αμεροληψίας και προστασίας της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελομένων (άρθρα 10 και 11, βλ. ανωτέρω παρατηρήσεις μας)

γ) στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 1 έως 20 εργαζόμενους, οι οποίες δεν έχουν την οργάνωση των μεγάλων επιχειρήσεων και σχεδόν με βεβαιότητα δεν θα υπάρχει τμήμα προσωπικού ή εξειδικευμένο άτομο που να αναλαμβάνει με κατάλληλο τρόπο την διαχείριση αυτών των καταγγελιών ή αναφορών, εύλογα διερωτώμαστε πώς θα γίνεται η εξέταση των καταγγελιών σε περίπτωση που ο δράστης των πράξεων αυτών είναι ο ίδιος ο εργοδότης. Πώς το θύμα θα προστατευθεί απέναντι στον ίδιο τον εργοδότη ή σε άτομο προστηθέν από αυτόν ή ακόμα πώς γίνεται αμερόληπτα (και με όλες τις εγγυήσεις που απαιτεί η ΔΣΕ 190 και το ενωσιακό δίκαιο (που αναφέρονται σε ελεγκτικές Αρχές) από τον εργοδότη η εξέταση καταγγελίας που απευθύνεται σε άλλον εργαζόμενο της επιχείρησής του; **Ως εκ τούτου, η νομοθεσία οφείλει να προβεί στην απαιτούμενη ρύθμιση των διαδικαστικών εγγυήσεων για την προσήκουσα εξέταση των καταγγελιών εντός των επιχειρήσεων, με πρώτη την υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης χωρίς καθυστέρηση αυτών των καταγγελιών στο Σ.ΕΠ.Ε. και το Συνήγορο του Πολίτη για την παρακολούθηση της πορείας τους.** Αυτή είναι ελάχιστη προϋπόθεση διασφάλιση της διαφάνειας ως προς την εξέλιξη των διαδικασιών αυτών με γνώμονα την προστασία του θύματος από εκδικητικές ενέργειες και την άσκηση των δικαιωμάτων του για αποχώρηση από την εργασία (παρ.3 του άρθρου 12 του ΣχΝ) αλλά και των φερόμενων ως δραστών στην περίπτωση των εργαζομένων της επιχείρησης, στους οποίους μπορεί να επιβληθεί οποιαδήποτε ποινή (από σύσταση έως απόλυση) κατά την απόλυτη κρίση του εργοδότη. Τέλος, η γνωστοποίηση υποβολής τέτοιων καταγγελιών στο Σ.ΕΠ.Ε. και στο Συνήγορο του Πολίτη, θα συμβάλει στην απόλυτα αναγκαία παρακολούθηση των σχετικών στοιχείων από την πλευρά της Πολιτείας, για την έλλειψη των οποίων έχει διεθνώς κατακριθεί η χώρα μας και παραμένει στις τελευταίες θέσεις των χωρών της ΕΕ για την πρόδοό της στα θέματα ισότητας.

δ) με βάση την εμπειρία και τα στοιχεία της ΓΣΕΕ, επανερχόμαστε στα αιτήματα της Συνομοσπονδίας τα οποία επανειλημμένα έχει τεθεί υπόψη του Υπουργείου Εργασίας για προσθήκη παραγράφων στο άρθρο 18 του νομοσχεδίου (μετά την αναμόρφωσή του στη βάση των παραπάνω παρατηρήσεών μας) **i)** σε περίπτωση υποβολής της καταγγελίας για βία ή/και παρενόχληση είτε στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων είτε στην Επιθεώρηση Υγείας και Ασφάλειας και δεδομένου ότι στις καταγγελίες αυτές είναι συνηθέστατα μικτό το περιεχόμενο της καταγγελίας (δηλαδή και όρων εργασίας και υγείας και ασφάλειας), **για τη ρύθμιση της υποχρέωσης των υπηρεσιών να προωθούν οίκοθεν η μία στην άλλη χωρίς καθυστέρηση την καταγγελία για κοινό έλεγχο και εξέταση χωρίς να απαιτείται η αυτοτελής υποβολή καταγγελίας από τα θύματα και ii)** κατά την εν γένει εξέταση καταγγελιών/αναφορών για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, **για τη ρύθμιση της υποχρέωσης του Σ.ΕΠ.Ε. να εξετάζει αυτεπάγγελα τη σχετική με τις παράνομες διακρίσεις και τη βία και την παρενόχληση νομοθεσία, εφόσον γίνεται αντιληπτή παράνομη διάκριση στην εργασία,**

βία ή/και παρενόχληση, χωρίς να απαιτείται η ρητή επίκληση στην καταγγελία του οικείου νομοθετικού πλαισίου από την πλευρά των εργαζομένων-θυμάτων.

ε) ως προς την υποχρέωση απρόσκοπτης πρόσβαση των θυμάτων και των οργανώσεων που παρεμβαίνουν υπέρ τους στις Αρχές και εν προκειμένω στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και τα ζητήματα απόδειξης σε περιπτώσεις καταγγελιών σχετικών με βία ή παρενόχληση, η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη ανησυχία της και επιφυλάσσεται για κάθε περαιτέρω αντίδραση, για τη εξουσιοδοτική διάταξη της παρ.2 του άρθρου 22 του νομοσχεδίου, με την οποία δίνεται η δυνατότητα παρεκκλίσεων με την εκδοθησόμενη Υπουργική Απόφαση από το άρθρο 3B του ν. 3996/2011.

vi) **Προστασία έναντι αντιποίνων (άρθρο 13 ΣχΝ):** η διάταξη κινείται σε θετική κατεύθυνση και περιέχει συναφές περιεχόμενο με τη ρύθμιση του άρθρου 10 του ν. 4443/2016. Ωστόσο για λόγους συνοχής της ισχύουσας νομοθεσίας προκρίνεται ως καταλληλότερη η πληρότητα της διατύπωσης του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 η οποία αναφέρει στα στοιχεία β) και γ) ότι «(απαγορεύεται η καταγγελία..... β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του (άρθρου 2), γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά κατάρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου».

vii) **Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (άρθρο 14 ΣχΝ) και αντιστροφή βάρους απόδειξης (άρθρο 15 ΣχΝ):** Η ΓΣΕΕ συνηγορεί στην πάγια θέση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) ότι η νομιμοποίηση νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων προς άσκηση των δικαιωμάτων θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης ενώπιον Δικαστηρίων και άλλων Αρχών, όπως και το βάρος της απόδειξης, είναι ζητήματα κρίσιμα για την αποτελεσματική έννομη προστασία των θυμάτων αυτών των πράξεων. Κι αυτό γιατί είναι γνωστό, ότι τα θύματα από φόβο εκδικητικών ενεργειών, άγνοια των δικαιωμάτων τους ή έλλειψη αποδείξεων ή οικονομικών μέσων ή και για όλους αυτούς τους λόγους, αποφεύγουν να προσφύγουν στα αρμόδια Δικαστήρια ή διοικητικές Αρχές. Τονίζουμε και εμείς με τη σειρά μας ότι η όλη λειτουργία και αποτελεσματικότητα του νόμου εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την ορθή διατύπωση των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας και την ένταξή τους στη δικονομική νομοθεσία, που θα τις καταστήσει πιο προσιτές και θα δημιουργήσει την αναγκαία ασφάλεια.

Από τον τίτλο της διάταξης και το περιεχόμενο του άρθρου 14 του ΣχΝ προκύπτει ότι παραμένουν τα προβλήματα, που είχαν εντοπισθεί στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016: Ο όρος «προσφυγή» που περιέχει η διάταξη είναι ανεπαρκής. Εξάλλου, η απαίτηση «συναίνεσης» του θιγόμενου προσώπου δεν ανταποκρίνεται στο συναφές ενωσιακό δίκαιο (άρθρο 17 § 2 της Οδηγίας 2006/54, που αναφέρεται σε «έγκριση» (approval, approbation), η οποία δίνεται και εκ των υστέρων (για τις έννοιες της συναίνεσης και έγκρισης βλ. άρθρα 236-238 ΑΚ). Η απαίτηση «συναίνεσης» δεν ανταποκρίνεται ούτε στο πνεύμα και το σκοπό της ρύθμισης, που είναι η επίτευξη έννομης προστασίας ατόμων που δεν τολμούν να προσφύγουν στη Δικαιοσύνη ή σε αρμόδια διοικητική αρχή. Δημιουργεί τον κίνδυνο παρόδου των σχετικών προθεσμιών, και συνεπώς ματαίωσης της έννομης προστασίας.

Επίσης, η διατύπωση «να ασκούν στο όνομά του [...]» δεν είναι ορθή. Για την αποτελεσματική δικαστική προστασία του θύματος διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης πρέπει να παρέχεται δυνατότητα στα νομικά πρόσωπα και τις ενώσεις προσώπων να ασκούν τα δικαιώματά του στο δικό τους όνομα, όχι ως εκπρόσωποί του, χωρίς ν'αποκλείεται η εκ μέρους του ίδιου του θύματος άσκηση των δικαιωμάτων του. Τα

νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων θα ενεργήσουν, δηλαδή, με τη γνωστή στο δικονομικό δίκαιο ιδιότητα του τρίτου, «μη δικαιούχου διαδίκου» (πρβλ. άρθρο 669 ΚΠολΔ). Έτσι θ'αποφευχθεί και η δέσμευση του θύματος διάκρισης από δυσμενές δεδικασμένο, πράγμα όμως που, για λόγους ασφάλειας δικαίου, πρέπει να ορίζεται ρητά. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η ακόλουθη διατύπωση του άρθρου 14 του ΣχΝ: **«1. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν έννομο συμφέρον μπορούν, με την έγκριση του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν υπέρ αυτού κάθε ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον αρμόδιου Δικαστηρίου και να υποβάλουν κάθε αίτηση ενώπιον Δικαστικής Αρχής, καθώς και κάθε προσφυγή ή αναφορά ενώπιον αρμόδιας διοικητικής Αρχής. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν υπέρ αυτού ενώπιον κάθε Δικαστηρίου και Δικαστικής ή διοικητικής Αρχής. Το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το δικαίωμα να προβεί το ίδιο στις ανωτέρω ενέργειες ή να παρέμβει στις διαδικασίες που προκάλεσε το νομικό πρόσωπο ή η ένωση προσώπων. Στις περιπτώσεις που το θιγόμενο πρόσωπο δεν μετέσχε στη δίκη, το δεδικασμένο από αυτήν ενεργεί υπέρ αυτού και όχι εις βάρος του.**

4. Τα νομικά πρόσωπα της παραγράφου 1 μπορούν να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση σύμφωνα με τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και τον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας. Στην περίπτωση αυτή τα ως άνω νομικά πρόσωπα δεν υποχρεούνται στην καταβολή παραβόλου, όπου αυτό προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις».

Περαιτέρω και για λόγους συνοχής της νομοθεσίας, πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να συμπεριλαμβάνει και της περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης του προωθούμενου νομοσχείου, η **διάταξη του άρθρου 23 του ν. 4604/2019** για την ουσιαστική ισότητα, με την οποία τροποποιήθηκε το άρθρο 622 του ΚΠολΔ.

Τέλος, για το άρθρο 15 ΣχΝ σχετικά με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, επανερχόμαστε στις παραπάνω παρατηρήσεις μας για τη σύγχυση που προκαλείται ως προς το ποιες είναι οι αρμόδιες διοικητικές Αρχές.

viii) **Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 19 ΣχΝ):** λόγω της ιδιαίτερης απαξίας αλλά και της ιδιαιτερότητας των συγκεκριμένων παραβάσεων της εργατικής (και όχι μόνο) νομοθεσίας, πρέπει να υπάρχει σαφής πρόβλεψη και σύνδεση είδους παραβίασης και κύρωσης. Το γεγονός ότι οι προωθούμενες εφαρμοστικές της ΔΣΕ 190 ρυθμίσεις συμπίπτουν στο ίδιο νομοσχέδιο με την ραγδαία οργανωτική μεταβολή στο Σ.ΕΠ.Ε. φαίνεται να ασκεί βαρύνουσα αρνητική επιρροή σε σημαντικές εφαρμοστικές διατάξεις, όπως η αρμοδιότητα και η διαδικασία ελέγχου από το Σ.ΕΠ.Ε. και τα επιβαλλόμενα πρόστιμα. Εύλογα επίσης προκύπτει το ερώτημα του ποιες υποδείξεις είναι αυτές που μπορεί να κάνει το Σ.ΕΠ.Ε. στις περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης και εάν αυτές είναι επαρκείς για τη θεμελίωση της «συμμόρφωσης» του εργοδότη, ώστε να μειωθεί το επιβληθέν για βία και παρενόχληση πρόστιμο κατά 30%, όταν μάλιστα δεν ορίζεται από το νόμο ποιο είναι το ύψος του προστίμου αυτού. Εξίσου σοβαρές ασάφειες προκύπτουν από i) την έλλειψη κλιμάκωσης της προτεραιότητας των προσωρινών μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας εργαζομένου-θύματος βίας ή παρενόχλησης, δεδομένης επαναλαμβανόμε εκ νέου, της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας κυρίως από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ii) το ποιο άλλο ελεγκτικό όργανο είναι συναρμόδιο για τον έλεγχο των καταγγελιών αυτών, iii) τη δυνατότητα (άνευ ετέρου) ανάκλησης ή διατήρησης των μέτρων αυτών με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου, iv) το μεγάλο χρονικά διάστημα (4 χρόνια) μέσα στο οποίο εάν η πράξη βίας ή/και παρενόχλησης συμβεί εκ νέου, θεωρείται υποτροπή. Στο πλαίσιο αυτό θεωρούμε ότι οι βασικές παράμετροι των κυρώσεων για τις τόσο σοβαρές αυτές πράξεις πρέπει να αναφέρονται στο νόμο, κατά το πρότυπο της αρχικής ρύθμισης του προστίμου της αδήλωτης εργασίας.

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (άρθρο 20 ΣχΝ)

Σε συνέχεια όλων των παραπάνω παρατηρήσεών μας και δεδομένου του ελλείμματος στοιχείων ως προς την πραγματική έκταση των φαινομένων απαγορευμένων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας, είναι अपαράδεκτη η υπερδεκαετής αδιαφορία των Κυβερνήσεων ως προς τις διαδικασίες έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα φύλων, τις απαγορευμένες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, όπως επίσης απαράδεκτος είναι ο αποκλεισμός το 2019 της θεσμικής εκπροσώπησης των συνδικάτων από το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων και τους περιφερειακούς και τοπικούς μηχανισμούς και φορείς πραγμάτωσης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων (άρθρα 7 και 9 ν. 4604/2019).

Διαρκές έλλειμμα αυτής της χρόνιας πλέον υστέρησης, είναι να μην είναι σε θέση η Πολιτεία να αναλάβει αποτελεσματικές δράσεις, τόσο αντιμετώπισης όσο και πρόληψης των φαινομένων διακρίσεων και βίας στη βάση της εμπειρίας και των στοιχείων της ΓΣΕΕ, λόγω της τοπικής, κλαδικής και επαγγελματικής διάστασης της εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω των οργανώσεων μελών της, σε συνδυασμό με τη λειτουργία Δικτύου Δομών ενημέρωσης των εργαζομένων της χώρας (ΚΕΠΕΑ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Συμβουλευτικής ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) της δίνουν τη δυνατότητα καθημερινής εικόνας της κατάστασης και ως προς τα φαινόμενα των παράνομων διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και των λόγων που τα θύματα δεν προσφεύγουν στις Αρχές.

Κατά τις πρόσφατες συναντήσεις της ΓΣΕΕ, αλλά και οργανώσεων μελών της, με την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τα θέματα ισότητας, παρενόχλησης και βίας στις επί της αρχής της παρατηρήσεις, η Συνομοσπονδία ζήτησε την αποκατάσταση της συμμετοχής της στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων.

Η διάταξη του άρθρου 20 ΣχΝ οφείλει να ανταποκριθεί στην αποκατάσταση της θεσμικής εργατικής συμμετοχής της ΓΣΕΕ στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων και των Εργατικών Κέντρων στις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, μολονότι υπήρξε θετική προφορική αντιμετώπιση του εύλογου και δίκαιου αιτήματός μας.

Επίσης ζητούμε την εισαγωγή διάταξης για την τροποποίηση της αρμοδιότητας του Τμήματος Ισότητας Φύλων του ΑΣΕ και τη μετονομασία του σε Τμήμα Ισότητας και ίσης μεταχείρισης του ΑΣΕ, ώστε το θεσμικό συλλογικό όργανο κοινωνικού διαλόγου του Υπουργείου Εργασίας να επιληφθεί με συνεκτικό τρόπο όλων των πεδίων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και να παρακολουθεί υποχρεωτικά την πορεία εφαρμογής όλων των νομοθετημάτων που ρυθμίζουν τα πεδία αυτά, συνεπώς και της ΔΣΕ 190 και των εφαρμοστικών της μέτρων.

Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019 (άρθρο 21 ΣχΝ)

Όπως είναι γνωστό, ο νόμος για την ουσιαστική ισότητα (ν. 4604/2019) υιοθετήθηκε χωρίς καμία θεσμική διαβούλευση με τη ΓΣΕΕ, γεγονός το οποίο εμπεριστατωμένα είχε καταδικάσει η Συνομοσπονδία, με κριτική και για τις αστοχίες του νόμου αυτού σε κρίσιμες διατάξεις.

Στο ν. 4604/2019 συμπεριλήφθηκε η διάταξη για το "σήμα ισότητας" χωρίς καν να ερωτηθεί έγκαιρα και θεσμικά η εργατική πλευρά, ως προς τις απόψεις της για τις προϋποθέσεις χορήγησής του, παρά τη μεγάλη εμπειρία που είχε αποκτηθεί από ανάλογη και μακρόχρονη τριμερή διαβούλευση που κατέληξε στην τριμερή υιοθέτηση Οδικού Χάρτη, με την τεχνική βοήθεια μάλιστα του ILO, για την επιλογή του είδους δημοσιότητας είτε ως προς τις παραβατικές επιχειρήσεις σχετικά την αδήλωτη ή την ψευδώς δηλωμένη εργασία είτε ως τις μη παραβατικές επιχειρήσεις για τους ίδιους λόγους.

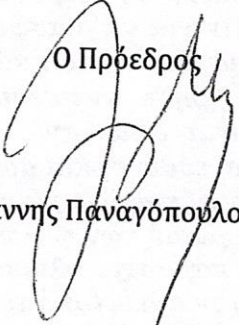
Σημειώνεται επίσης ότι για όλα τα στοιχεία που συνεκτιμώνται βάσει της προωθούμενης διάταξης θα πρέπει πρώτα να θεσμοθετηθεί με ρητή νομοθετική διάταξη η συστηματική και τακτική τήρηση των σχετικών στοιχείων από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με την πρ. Γενικής Γραμματείας Ισότητας Φύλων (νυν Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων), τα οποία να είναι άμεσα και ευχερώς προσβάσιμα στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και στο ευρύ κοινό. Υπενθυμίζουμε ότι η τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων είναι αναγκαιότητα και για το πεδίο όλων των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων εν γένει και επιβάλλεται και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (ν. 4531/2018), την οποία εξίσου η Ελλάδα οφείλει να εφαρμόσει αποτελεσματικά.

Ως προς την έλλειψη τήρησης στοιχείων από τα οποία να προκύπτει η διάσταση φύλου σε κρίσιμα πεδία της εργασίας, η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) του ILO στην Έκθεσή της για το 2021, αναφέρει συχνά, ως προς την εφαρμογή των ΔΣΕ 100 (για την ισότητα φύλων), 111 (για τις διακρίσεις στην εργασία) και 156 (για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρώσεις), τη λέξη «εκφράζει την απογοήτευσή της» ως προς την πλημμελή εφαρμογή των Διεθνών αυτών Συμβάσεων. Ενδεικτικά η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι τις Παρατηρήσεις της CEACR αναφέρεται ότι **«Παρατηρεί ότι, το 2018, η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) διενήργησε Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (LFS), αλλά λυπάται που δεν έχουν συμπεριληφθεί σε αυτήν την έρευνα επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, ούτε δημοσιεύθηκαν τέτοιες πληροφορίες από το 2014»**. Επίσης η CEACR έχει εκ νέου απευθύνει το 2020 Παρατήρηση και Ευθεία Ερώτηση στην Ελλάδα για την πλημμελή εφαρμογή της ΔΣΕ 100, όπου ανάμεσα σε άλλα αναφέρεται: **«(Η Επιτροπή) Ζητά επίσης από την κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με κάθε άσκηση αξιολόγησης θέσεων εργασίας που πραγματοποιείται στο δημόσιο τομέα, αναφέροντας τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και τα μέτρα που ελήφθησαν για να διασφαλιστεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες λαμβάνουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, καθώς και για τυχόν μέτρα που έχουν ληφθεί για να προωθήσει τη χρήση αντικειμενικών μεθόδων και κριτηρίων αξιολόγησης της εργασίας που είναι απαλλαγμένα από μεροληψία φύλου, όπως προσόντα και δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνες και συνθήκες εργασίας, στον ιδιωτικό τομέα»** και ότι **«Λαμβάνοντας υπόψη το επίμονο χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό των φύλων στην αγορά εργασίας, η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με: (i) την εφαρμογή του νόμου αριθ. 4706/2020 και τον αντίκτυπό του στην παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και (ii) τυχόν άλλα μέτρα που λαμβάνονται, συμπεριλαμβανομένης της συνεργασίας με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, για την ευαισθητοποίηση, την αξιολόγηση και την προώθηση και επιβολή της εφαρμογής της Σύμβασης. Ζητά από την κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόζονται, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για το 2016-2020 και για το 2021-2025, για να αντιμετωπίσει το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων εντοπίζοντας και αντιμετωπίζοντας τις βασικές αιτίες του ως κάθετος και οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός φύλου και στερεότυπα σχετικά με τις επαγγελματικές φιλοδοξίες, τις προτιμήσεις και τις ικανότητες των γυναικών, και τον ρόλο τους στην οικογένεια, και προωθώντας την πρόσβαση των γυναικών σε ένα ευρύτερο φάσμα θέσεων εργασίας με προοπτικές σταδιοδρομίας και υψηλότερες αμοιβές. Υπενθυμίζοντας ότι η τακτική συλλογή, ανάλυση και διάδοση πληροφοριών είναι σημαντική για την αντιμετώπιση των κατάλληλων άνισων αμοιβών, για να προσδιοριστεί εάν τα ληφθέντα μέτρα έχουν θετικό αντίκτυπο στην πραγματική κατάσταση και τις υποκείμενες αιτίες του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ των φύλων, η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα να παρέχει**

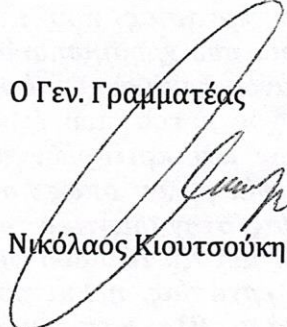
ενημερωμένες στατιστικές πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Όπως έχουμε επισημάνει, δεδομένης κυρίως α) της υπο-αναφορικότητας των καταγγελιών για παράνομες διακρίσεις στην εργασία, βία και παρενόχληση (στη βάση του ήδη ισχύοντος θεσμικού πλαισίου), η οποία (μέσω της προωθούμενης διάταξης για το σήμα ισότητας) δημιουργεί ένα ψευδο-τεκμήριο τήρησης της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις και σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων τους λόγω της μη επιβολής προστίμου, β) της μη κατάλληλης και επαρκούς τήρησης επίσημων στοιχείων τόσο για τα πεδία αυτά, όσο για τις πολιτικές ισότητας φύλου και κατάσταση φύλου στην εργασία γ) της παραβατικότητας στην Ελλάδα, η οποία είναι πολυσχιδής και εκτεταμένη και συχνά ατιμώρητη, δ) της μη συμπερίληψης ως βασικού κριτηρίου «βράβευσης» της μη παραβίασης της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, ε) της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες βάσει των προωθούμενων διατάξεων δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής κρίσιμων προβλέψεων και στ) της ανάγκης αναμόρφωσης του προωθούμενου πλαισίου κυρώσεων κατά εργοδοτών που προβαίνουν ή ανέχονται πράξεις βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία και πιθανά του προληπτικού/αποτρεπτικού χαρακτήρα που θα είχε η δημοσιότητα των παραβατικών επιχειρήσεων, **η διάταξη αυτή πρέπει να αποσυρθεί και να γίνει αντικείμενο τριμερούς θεσμικού διαλόγου, με γνώμονα την έμπρακτη προώθηση της ουσιαστικής ισότητας και την αποτελεσματική πρόληψη και καταπολέμηση των παράνομων διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.**

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος



Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης