

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Για ένα πρότυπο της ΔΟΕ κατά της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2016/C 013/21)

Εισηγήτρια: η κ. Béatrice OUIIN

Στις 19 Φεβρουαρίου 2015 και σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 2 του εσωτερικού της κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

«Για ένα πρότυπο της ΔΟΕ κατά της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας).

Το ειδικευμένο τμήμα «Εξωτερικές σχέσεις», στο οποίο ανατέθηκαν οι σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 16 Ιουλίου 2015.

Κατά την 510η σύνοδο ολομέλειας, της 16ης και 17ης Σεπτεμβρίου 2015 (συνεδρίαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2015), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 209 ψήφους υπέρ, 2 ψήφους κατά και 5 αποχές.

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), χάρη στην τριμερή δομή της, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στο διεθνές προσκήνιο για τη βελτίωση της κατάστασης των εργαζομένων και της λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν είναι μέλος της ΔΟΕ, αλλά τόσο τα κράτη μέλη της όσο και οι ευρωπαϊκές οργανώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων και των εργοδοτών διαθέτουν την ιδιότητα του μέλους της ΔΟΕ. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) ευελπιστεί ότι τα κράτη μέλη της ΕΕ και οι ευρωπαϊκές οργανώσεις θα αναλάβουν δράση για την προβολή των αξιών και των κεκτημένων της ΕΕ σε παγκόσμια κλίμακα, με παράλληλη συνεκτίμηση του παγκόσμιου πλαισίου.

1.2. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή είναι της άποψης ότι:

- η σεξουαλική βία και η βία λόγω φύλου στον χώρο εργασίας παρακωλύουν την αξιοπρεπή εργασία (η οποία σέβεται την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια, την υποχρέωση λογοδοσίας και την αυτονομία των εργαζομένων)·
- η βία λόγω φύλου στον χώρο εργασίας συνιστά σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και προσβολή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και ακεραιότητας, σωματικής και ψυχολογικής·
- η εν λόγω βία είναι επιζήμια για την οικονομία και την κοινωνική πρόοδο διότι αποδυναμώνει τα θεμέλια της σχέσης εργασίας και μειώνει την παραγωγικότητα·
- αποκαλύπτει δε τις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών και συμβάλλει στη διαίωνιση των ανισοτήτων στον χώρο εργασίας·
- η καταπολέμησή της απαιτεί τη συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών, ιδίως των κοινωνικών εταίρων, αλλά και των επαγγελματιών του τομέα της υγείας, της αστυνομίας και της δικαιοσύνης για τη συνδρομή των θυμάτων, καθώς και των μέσων ενημέρωσης και των εκπαιδευτικών για την πρόληψη της βίας·
- είναι προς όφελος της κοινωνίας να καταπολεμηθεί η βία αυτή, όπου και αν συμβαίνει, και να εξαλειφθεί από τους χώρους εργασίας.

1.3. Το διοικητικό συμβούλιο της ΔΟΕ πρέπει, τον Νοέμβριο του 2015, να αποφασίσει εάν θα θέσει στην ημερήσια διάταξη της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (του οργάνου λήψης αποφάσεων της ΔΟΕ) την κατάρτιση ενός διεθνούς προτύπου για τη βία λόγω φύλου στον χώρο εργασίας. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει την πρόταση αυτή και καλεί τα κράτη μέλη και τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να πράξουν το ίδιο.

1.4. Η ΕΟΚΕ ελπίζει ότι τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία διαθέτουν ήδη, με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁽¹⁾, τα μέσα για την καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα μιλήσουν με μία φωνή στη ΔΟΕ.

1.5. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, από την πλευρά τους, υπέγραψαν το 2007 μια συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία που θα πρέπει να τους οδηγήσει να παρέμβουν από κοινού στη δημόσια συζήτηση σχετικά με το εν λόγω σχέδιο διεθνούς προτύπου εργασίας⁽²⁾.

2. Εισαγωγή: το θέμα της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας

2.1. Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, ο καθορισμός των διεθνών προτύπων για την καταπολέμηση και την πρόληψη της βίας λόγω φύλου είναι αναγκαία τόσο προς το συμφέρον των εργαζομένων, όσο και προς όφελος των επιχειρήσεων και των κρατών. Αυτή η μορφή βίας απειλεί τη σωματική και ψυχολογική υγεία, αποτελεί προσβολή των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου, βλάπτει την παραγωγικότητα των θυμάτων και επιφέρει δαπάνες για το κράτος και την κοινωνία. Η καταπολέμηση και η πρόληψή της αποτελούν επιτακτικό αίτημα για όλους. Η βία λόγω φύλου είναι ένα από τα κυριότερα κωλύματα που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη.

2.2. Η αντιμετώπιση του θέματος από τη ΔΟΕ

2.2.1. Η σεξουαλική βία και η βία λόγω φύλου αντικατοπτρίζουν και ταυτόχρονα οξύνουν τις ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών και έχουν αρνητικό αντίκτυπο στον χώρο εργασίας. Η καταπολέμησή τους περιλαμβάνεται σε πολλές συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ):

- Σύμβαση αριθ. 29 σχετικά με την αναγκαστική εργασία, 1930
- Σύμβαση αριθ. 97 σχετικά με τους μετακινούμενους εργαζόμενους (αναθεωρημένη), 1949
- Σύμβαση αριθ. 100 σχετικά με την ίση αμοιβή, 1951
- Σύμβαση αριθ. 111 για την απαγόρευση διακρίσεων (εργασία και απασχόληση), 1958
- Σύμβαση αριθ. 189 σχετικά με το οικιακό προσωπικό, 2011

Τα μέτρα που προτείνονται στη σύσταση αριθ. 200 για τον ιό HIV και το AIDS και τον κόσμο της εργασίας (2010) δείχνουν ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη και τον τερματισμό της βίας και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Ακόμη πιο πρόσφατα, η σύσταση αριθ. 204 σχετικά με τη μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία (η οποία εγκρίθηκε από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας κατά την 104η σύνοδό της, που πραγματοποιήθηκε στις 12 Ιουνίου 2015 στη Γενεύη) απαιτεί από τα κράτη μέλη να μεριμνούν ώστε στις εθνικές στρατηγικές ή στα εθνικά σχέδια για την ανάπτυξη να περιλαμβάνεται ένα πλαίσιο ολοκληρωμένων πολιτικών. «Το εν λόγω πλαίσιο ολοκληρωμένων πολιτικών θα πρέπει να καλύπτει [...] την προώθηση της ισότητας και την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων και βίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας»⁽³⁾.

Ωστόσο, κανένα πρότυπο σήμερα δεν ασχολείται με το ειδικό ζήτημα της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας.

2.2.2. Η επιτροπή εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ επιχείρησε να συμπληρώσει το κενό αυτό: «[...] η σεξουαλική παρενόχληση υπονομεύει την ισότητα στην εργασία θέτοντας υπό αμφισβήτηση την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. η σεξουαλική παρενόχληση είναι επιζήμια για την επιχείρηση εφόσον αποδυναμώνει τα θεμέλια της σχέσης εργασίας και μειώνει την παραγωγικότητα. Η επιτροπή έχει ήδη εκφράσει την άποψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου και πρέπει να αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση [αριθ. 111]. Έτσι, σύμφωνα με τη σύμβαση που προβλέπει την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης»⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, 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 (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

⁽²⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽³⁾ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang-en/index.htm

⁽⁴⁾ Έκθεση της επιτροπής εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων, έκθεση III (1Α), Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 91η σύνοδος, 2003, σ. 497-498).

2.2.3. Το 2008 η Επιτροπή σημείωσε ότι «ένα άλλο σημαντικό κενό στο σχέδιο εφαρμογής αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση που συνιστά σοβαρή μορφή διάκρισης λόγω φύλου καθώς και παραβίαση των δικαιωμάτων του ατόμου στον χώρο εργασίας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η επιτροπή υπενθυμίζει τη γενική παρατήρηση του 2002, στην οποία τόνιζε τη σημασία που αποδίδει στην υιοθέτηση αποτελεσματικών μέτρων πρόληψης και απαγόρευσης και των δύο μορφών που μπορεί να λάβει στον χώρο εργασίας η σεξουαλική παρενόχληση: τη μορφή που προσεγγίζει τον εκβιασμό (“quid pro quo”) και τη μορφή που καταλήγει να δημιουργεί ένα χθρικό περιβάλλον εργασίας». ⁽⁵⁾

2.2.4. Κατά την 320ή και την 323η σύνοδο του διοικητικού συμβουλίου της ΔΟΕ (13—27 Μαρτίου 2014 και 12—27 Μαρτίου 2015) ορισμένες κυβερνήσεις (Γερμανία, Καναδάς, Κούβα, Γαλλία, Ιταλία, Ινδία, Μεξικό, Κάτω Χώρες, Σρι Λάνκα, Ουρουγουάη και Ηνωμένες Πολιτείες) εξέφρασαν την υποστήριξή τους στην κατάρτιση ενός διεθνούς προτύπου για τη «βία κατά των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας», προκειμένου να εξοπλιστούν οι κυβερνήσεις, τα συνδικάτα και οι εργοδότες με εργαλεία για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και προκειμένου να επισημανθεί σθεναρά ότι η εν λόγω βία αποτελεί παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η εν λόγω αίτηση υποστηρίζεται επίσης από την ομάδα των εργαζομένων της ΔΟΕ και από τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία.

2.3. Και στην Ευρώπη:

2.3.1. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν το 2007 μια συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία που θα πρέπει να τους οδηγήσει να στηρίξουν μια παρόμοια ρύθμιση σε διεθνές επίπεδο ⁽⁶⁾.

2.3.2. Στις γνωμοδοτήσεις της σχετικά με την ισότητα ανδρών και γυναικών, ή ακόμη στη γνωμοδότησή της σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία ⁽⁷⁾, η ΕΟΚΕ έχει εκφραστεί επανειλημμένα σχετικά με τη βία λόγω φύλου και τη σεξουαλική βία που υφίστανται πολλές γυναίκες σε όλο τον κόσμο. Επιπλέον, πρόκειται για επιδεινούμενο πρόβλημα: η οικονομική κρίση, τα προγράμματα διαρθρωτικής προσαρμογής και τα μέτρα λιτότητας συνετέλεσαν στην αύξηση της βίας στον χώρο εργασίας.

2.3.3. Η ΕΟΚΕ ελπίζει τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία διαθέτουν ήδη, με την οδηγία 2002/73/ΕΚ ⁽⁸⁾, τα μέσα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα μιλήσουν με μία φωνή στη ΔΟΕ προκειμένου να στηρίξουν ένα διεθνές πρότυπο καταπολέμησης της βίας λόγω φύλου.

2.4. Περιγραφή της κατάστασης

2.4.1. Η βία λόγω φύλου στον χώρο εργασίας συνιστά σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ακεραιότητας, σωματικής και ψυχολογικής. Σε παγκόσμια κλίμακα το 35 % του γυναικείου πληθυσμού πέφτει θύμα άμεσης βιαιοπραγίας στον χώρο εργασίας και το 40 % με 50 % των γυναικών υφίστανται ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση, ακούσια σωματική επαφή ή άλλες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης. Το 45 % των γυναικών στην ΕΕ αναφέρουν ότι έχουν κάποια στιγμή υποστεί βία λόγω φύλου. Ένα ποσοστό 40-45 % αναφέρει ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Εκτιμάται ότι στην Ευρώπη πεθαίνουν επτά γυναίκες την ημέρα ως αποτέλεσμα βίας με βάση το φύλο ⁽⁹⁾.

2.4.2. Αυτή η μορφή βίας αποκαλύπτει τις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών και συμβάλλει στη διαίωση των ανισοτήτων. Έκφραση μιας βούλησης κυριαρχίας, η συγκεκριμένη μορφή βίας εξακολουθεί να ασκείται κατά κόρον σε κοινωνίες όπου παραβιάζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, αλλά εξακολουθεί να υφίσταται και σε δημοκρατικές κοινωνίες. Η εν λόγω μορφή βίας δεν πρέπει να συγχέεται με την ερωτική έλξη η οποία προϋποθέτει τον σεβασμό του άλλου. Η σεξουαλική βία και η βία λόγω φύλου δεν αποτελούν ιδιωτική υπόθεση· η καταπολέμησή τους άπτεται της δημοσίας τάξεως και της συλλογικής ασφάλειας.

2.4.3. Σεξιστικά αστεία, ύβρεις, ταπεινωτικοί εμπαιγμοί, άσεμνες χειρονομίες, πορνογραφικές εικόνες σε επαγγελματικούς χώρους και στο διαδίκτυο (το οποίο είναι ένα μέσο εργασίας για πολλούς εργαζόμενους), ηθική και σεξουαλική παρενόχληση, βιασμός και άλλες σεξουαλικές επιθέσεις, ενδοοικογενειακή βία, ποια γυναίκα θα μπορούσε να ισχυριστεί ότι δεν υπήρξε ποτέ θύμα τουλάχιστον μιας εξ αυτών των σεξιστικών συμπεριφορών ⁽¹⁰⁾;

⁽⁵⁾ Έκθεση της επιτροπής εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων, έκθεση III (1Α), Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 98η σύνοδος, 2009, σ. 35).

⁽⁶⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽⁷⁾ Γνωμοδότηση με θέμα «Εξάλειψη της ενδοοικογενειακής βίας κατά των γυναικών» (EE C 351 της 15.11.2012, σ. 21).

⁽⁸⁾ Βλέπε υποσημείωση 1.

⁽⁹⁾ Βαρόμετρο 2011 (Εθνικό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών στην ΕΕ), European Women's Lobby, Αύγουστος 2011. <http://www.womenlobby.org/spip.php?article2481&lang=en>

⁽¹⁰⁾ Σε πρόσφατη έκθεση (του Απριλίου 2015) του ανωτάτου συμβουλίου για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στη Γαλλία βεβαιώνεται ότι ΟΛΕΣ οι γυναίκες έχουν πέσει θύματα ανεπιθύμητων σεξουαλικών προσεγγίσεων στον δρόμο και στα μέσα μαζικής μεταφοράς. Η πλειοψηφία δε των θυμάτων είναι ανήλικες.

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

2.4.4. Οποδήποτε δε και αν εκδηλώνεται, η βία λόγω φύλου μπορεί να έχει επιπτώσεις στον χώρο εργασίας. Μελέτη της ΕΕ δείχνει τις συνέπειες της ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία και στην επαγγελματική ένταξη των θυμάτων⁽¹¹⁾, και διεθνείς μελέτες το επιβεβαιώνουν⁽¹²⁾. Το αποτέλεσμα τεσσάρων εθνικών ερευνών (Αυστραλία, Καναδάς, Νέα Ζηλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο) δείχνει ότι η ενδοοικογενειακή βία πλήττει τη συμμετοχή, την παραγωγικότητα και την ασφάλεια των εργαζομένων. Μια γυναίκα που είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας μπορεί να παρενοχλείται από τον (τη) σύζυγο ή σύντροφο στον χώρο εργασίας, γεγονός που δημιουργεί προβλήματα ασφάλειας για την ίδια και τους συναδέλφους της. Ενδέχεται να απουσιάζει από την εργασία για πολλές ημέρες λόγω τραυματισμού και, εάν εξακολουθεί να είναι παρούσα, επηρεάζεται η παραγωγικότητά της. Στην Αυστραλία, στις δημόσιες υπηρεσίες, τα θύματα της ενδοοικογενειακής βίας έχουν δικαίωμα άδειας. Στον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν σχεδόν 2 εκατ. εργαζομένους, η εν λόγω άδεια έχει διάρκεια 20 ημερών.

2.4.5. Εάν η βία ασκείται στον χώρο εργασίας με δράστη κάποιον συνάδελφο, προϊστάμενο, πελάτη ή χρήστη, οι εργαζόμενες δεν αισθάνονται πλέον ασφαλείς. Μπορεί να χρειάζονται άδεια για να φροντίσουν τα σωματικά ή ψυχολογικά τραύματά τους, να ζητήσουν ιατρική υποστήριξη ή να παρευρεθούν στην εκδίκαση σχετικής υπόθεσης. Η βία λόγω φύλου είναι, ως εκ τούτου, επίσης επίζημια για τους εργοδότες (απώλεια παραγωγικότητας, απουσίες, δικαστικές διαδικασίες, αρνητική διαφήμιση).

2.4.6. Η βία αυτή μπορεί να προκύψει κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας. Στον δρόμο, στα μέσα μαζικής μεταφοράς, συχνά οι γυναίκες υφίστανται παρενόχληση, δέχονται επιθέσεις, κακοποιούνται και κάποιες φορές δολοφονούνται. Αυτό το είδος παρενόχλησης, με στόχο κυρίως τις νέες, έχει μόνιμες επιπτώσεις: τα θύματα διακατέχονται από ανασφάλεια και διατηρούν μια αίσθηση ευπάθειας που μπορεί να καταλήξει σε σύμπλεγμα κατωτερότητας. Ορισμένες από αυτές καταλήγουν να θεωρούν φυσιολογικό να υφίστανται τη βία.

2.4.7. Με την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών, και ενώ οι γυναίκες είναι πιο πολυάριθμες από τους άνδρες στην άτυπη εργασία, στην επισφαλή εργασία, στην οικιακή εργασία, αυξάνεται επίσης ο αριθμός των γυναικών θυμάτων βίας. Οι γυναίκες που είναι μόνες και έχουν παιδιά αποτελούν ιδιαίτερα ευάλωτη κατηγορία. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την άσκηση εκβιασμού όσον αφορά την απασχόληση.

2.4.8. Οι ομάδες υψηλού κινδύνου είναι τα παιδιά και οι νέοι —κορίτσια και αγόρια— που εργάζονται, τα θύματα καταναγκαστικής εργασίας, οι μετανάστριες, οι κατ' οίκον εργαζόμενες γυναίκες, τα άτομα που εργάζονται σε υπηρεσίες υγείας και τα πρόσωπα που σχετίζονται με τη βιομηχανία του σεξ. Η ατομική εργασία και η υποδοχή του κοινού είναι πρόσθετοι παράγοντες κινδύνου.

2.4.9. Οι παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον εξαρτώνται από τη θέση των γυναικών στην οργάνωση της εργασίας, την επαγγελματική καλλιέργεια περισσότερο ή λιγότερο φιλική προς τις γυναίκες. Η καλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων θα ήταν μια καλή πρόληψη της βίας εναντίον τους.

2.4.10. Η βία λόγω φύλου επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού. Οι διαφορές μεταξύ της έκθεσης των γυναικών και των ανδρών σε ειδικές μορφές βίας στον χώρο εργασίας επιτείνεται από τον διαχωρισμό των φύλων. Ορισμένες γυναίκες είναι πιο ευάλωτες από άλλες: πρόκειται για τις γυναίκες που αποτελούν μειονότητα σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα ή έρχονται σε επαφή με ένα κοινό σε δυσχερή θέση (κοινωνικοί λειτουργοί, προσωπικό των φυλακών, γραφεία δημόσιων υπηρεσιών, εφημερεύοντα νοσοκομεία κ.λπ.).

2.4.11. Η έκθεση στον κίνδυνο της βίας είναι επίσης υψηλότερη σε χώρους όπου οι κοινωνικές σχέσεις είναι ανύπαρκτες και όπου η απουσία συλλογικής διαπραγματεύσεως δεν συμβάλλει την επίλυση του προβλήματος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να βοηθήσουν τα θύματα ενημερώνοντάς τα σχετικά με το πού πρέπει να απευθύνονται σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους. Υπάρχουν όμως και άλλες λύσεις: για παράδειγμα, η βελγική νομοθεσία προβλέπει τον διορισμό προσώπου, που έχει την εμπιστοσύνη της ιεραρχίας και των εργαζομένων, διαθέσιμου να παρέχει συμβουλές και να προσφέρει βοήθεια.

2.5. Προσδιορισμός και πρόληψη της βίας

2.5.1. Η καταπολέμηση αυτής της βίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη την εν λόγω ιδιαιτερότητά της, προκειμένου να την αποτρέψει. Είναι αναγκαίο να κατανοηθούν οι μηχανισμοί, να καταγγέλλονται οι επιπτώσεις ώστε να μειωθεί η βία και να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η θέσπιση πλαισίου όσον αφορά τις ανισότητες λόγω φύλου συνιστά μια καλή πρόληψη.

⁽¹¹⁾ Όταν η ενδοοικογενειακή βία μεταφέρεται στον χώρο εργασίας ή στη διαδικασία επαγγελματικής ένταξης, Coface 2011. http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf

⁽¹²⁾ https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/National_Domestic_Violence_and_the_Workplace_Survey_2011_Full_Report.pdf
<https://www.arts.unsw.edu.au/research/gendered-violence-research-network/gendered-violence-work/>

2.5.2. Είναι αναγκαίο να θεσπιστεί ένα δεσμευτικό νομικό πλαίσιο, με σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής, ορισμό του αδικήματος και διευκρίνιση του γεγονότος ότι τα θύματα έχουν σχέση εξάρτησης.

2.5.3. Η βία λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, είτε διαπράττεται στην εργασία ή κατά τη διάρκεια της μετάβασης σε αυτή, μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, όπως:

- σωματική βία·
- σεξουαλική βία, συμπεριλαμβανομένων του βιασμού και της σεξουαλικής επίθεσης·
- ύβρεις, αντικοινωνική συμπεριφορά, μη σεβασμός, περιφρόνηση·
- εκφοβισμός·
- ψυχολογική κακοποίηση·
- σεξουαλική παρενόχληση·
- απειλές βίας·
- επιθετικές επίμονες προτάσεις.

2.5.4. Αυτή η μορφή βίας χαρακτηρίζεται από την επιβολή λεκτικών παρατηρήσεων ή συμπεριφορών —χωρίς τη συναίνεση του ατόμου που τις υφίσταται— σχετικών με το φύλο ή τον γενετήσιο προσανατολισμό που έχουν ως αντικείμενο ή ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας εκφοβιστικής, εξευτελιστικής, ταπεινωτικής ή προσβλητικής κατάστασης. Μικρές, καθημερινές επιθέσεις που φαίνονται ανώδυνες ή καθεμία χωριστά, οδηγούν τα θύματα στο να μην αισθάνονται ασφαλή. Οι εν λόγω βιαιοπραγίες, επιθέσεις και ταπεινώσεις δημιουργούν ένα νοσηρό εργασιακό κλίμα.

2.5.5. Στην ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο των κοινωνικών εταιρών επισημαίνεται ότι «διάφορες μορφές παρενόχλησης και βίας μπορούν να κάνουν την εμφάνισή τους στον χώρο εργασίας. Μπορούν δε:

- να λάβουν τη μορφή σωματικής, ψυχολογικής και/ή σεξουαλικής βίας·
- να αποτελούν μεμονωμένα περιστατικά ή πιο συστηματικές συμπεριφορές·
- να συμβαίνουν μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων ή να προέρχονται από τρίτους όπως πελάτες, ασθενείς, μαθητές κ.λπ.·
- να εκτείνονται από ήσυχους σημασίες εκδηλώσεις μη σεβασμού σε πολύ σοβαρές πράξεις, όπως ποινικά αδικήματα, που απαιτούν την παρέμβαση των δημόσιων αρχών».

Οι διατάξεις της εν λόγω συμφωνίας εμμένουν ιδιαίτερα στην υποχρέωση εχεμύθειας:

- «είναι προς το συμφέρον όλων των μερών να ενεργούν με την απαιτούμενη διακριτικότητα, έχοντας ως μέλημα τη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του καθενός·
- καμία πληροφορία δεν πρέπει να γνωστοποιείται σε όσους δεν έχουν καμία σχέση την εκάστοτε υπόθεση».

Τέλος, η εν λόγω συμφωνία προβλέπει μια διαδικασία διεκπεραίωσης καταγγελιών, καθώς και μέτρα πρόληψης, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για τη δημόσια συζήτηση στο πλαίσιο της ΔΟΕ.

2.5.6. Πολλοί εργαζόμενοι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο στην εργασία και ενδέχεται να προκαλέσουν διάδοση της βίας λόγω φύλου μέσω της μεταφόρτωσης υποτιμητικών εικόνων, αλλά και της ανάρτησης μηνυμάτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Κλίμα εκφοβισμού, εχθρότητας και ταπείνωσης συναντάται τόσο στις σχέσεις μέσω διαδικτύου, όσο και στις πραγματικές σχέσεις. Το νέο πρότυπο δεν μπορεί να αγνοήσει το γεγονός ότι το διαδίκτυο χρησιμοποιείται στις εργασιακές σχέσεις και ότι πρέπει και σε αυτό να καταπολεμηθεί η βία λόγω φύλου.

3. Γιατί είναι απαραίτητο ένα πρότυπο της ΔΟΕ κατά της βίας λόγω φύλου;

3.1. Οι χώροι εργασίας είναι μοναδικά περιβάλλοντα για την καταπολέμηση της βίας. Ένα διεθνές πρότυπο εργασίας θα μπορούσε να παράσχει την κατάλληλη καθοδήγηση όσον αφορά τις πολιτικές ανθρώπινων πόρων στον τομέα της βίας λόγω φύλου στην επιχείρηση και να κατευθύνει τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3.2. Ούτε το υφιστάμενο διεθνές πλαίσιο ούτε οι εθνικοί νόμοι εγγυώνται επαρκή προστασία κατά της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας. Στην πλειονότητα των χωρών τα μέσα για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου είναι κατά κύριο λόγο προσανατολισμένα στην ποινικοποίηση των δραστών, συνήθως με τη συμπερίληψη της σεξουαλικής κακοποίησης στον ποινικό κώδικα. Μολονότι είναι ζωτικής σημασίας, οι απαντήσεις αυτές δεν είναι πάντα προσαρμοσμένες στις σχέσεις στον χώρο εργασίας. Όπως ανέφερε η επιτροπή εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ: «Κατά κανόνα, αποδεικνύεται ακατάλληλη η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας [διότι] εφόσον παρέχει πληροφορίες για τα σοβαρότερα αδικήματα, [η διαδικασία αυτή] δεν μπορεί να αντιμετωπίσει επαρκώς όλο το φάσμα των συμπεριφορών οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν ως σεξουαλική παρενόχληση στο εργασιακό πλαίσιο, όπου το βάρος της απόδειξης είναι πιο δεσμευτικό και όπου η πρόσβαση σε μέσα έννομης προστασίας είναι πιο περιορισμένη»⁽¹³⁾. Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης συνίσταται στο να πεισθούν εργοδότες και εργαζόμενοι ότι σεξιστικές συμπεριφορές δεν έχουν θέση στον χώρο εργασίας. Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο προβλέπει ότι «οι επιχειρήσεις πρέπει να συντάσσουν δήλωση που να αναφέρει ότι η παρενόχληση και η βία δεν είναι ανεκτές στο εσωτερικό τους».

4. Γιατί η κοινωνία των πολιτών πρέπει να στηρίζει ένα πρότυπο της ΔΟΕ σχετικά με τη βία λόγω φύλου;

4.1. Η βία λόγω φύλου είναι ζήτημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, καθώς και αιτία νευρικής κατάθλιψης, ψυχολογικών προβλημάτων, εργατικών ατυχημάτων. Η οργάνωση της εργασίας πρέπει να εξεταστεί λαμβανομένων υπόψη των κοινωνικών σχέσεων των δύο φύλων, και έρευνες με βάση το φύλο πρέπει να επισημάνουν τους εν λόγω κινδύνους.

4.2. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι οι πλέον ενδεδειγμένοι για να ακούσουν τα θύματα και να συντάξουν μαζί τους φακέλους καταγγελιών. Οι κοινωνικές υπηρεσίες ή οι υπηρεσίες ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι γιατροί εργασίας και οι ειδικοί σύμβουλοι συνιστούν τους βασικούς φορείς προστασίας των θυμάτων. Ο διορισμός προσώπου εμπιστοσύνης προκειμένου να ακούει τα θύματα και να εξετάζει τους φακέλους είναι η λύση που προτείνεται στην ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις γυναικών, υπεράσπισης των δικαιωμάτων, στήριξης των μεταναστών και άλλες είναι απαραίτητες για να βοηθούν τα θύματα και να συμπληρώνουν τη δράση των κοινωνικών εταίρων. Οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να είναι οι ίδιοι υποδειγματικοί και να αποκλείουν οποιαδήποτε σεξιστική και εξευτελιστική συμπεριφορά από τις τάξεις τους.

4.3. Το πρότυπο της ΔΟΕ σχετικά με τη βία λόγω φύλου θα είναι επωφελές για την κοινωνία, τον κοινωνικό διάλογο, το εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές σχέσεις, εφόσον:

- θα διασφαλίσει τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο τον καθορισμό κανόνων και τη δημιουργία πλαισίου για την αντιμετώπιση των κρουσμάτων·
- θα συμβάλει στη θέσπιση κοινού ορισμού της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας·
- θα διευκρινίσει στους εργοδότες και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις τις ευθύνες τους όσον αφορά την πρόληψη, την καταπολέμηση και την αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας·
- θα βοηθήσει τους εργοδότες να χαράξουν πολιτικές ανθρώπινων πόρων που να συμπεριλαμβάνουν διαδικασίες, ιδίως κατάρτισης, για την πρόληψη της βίας λόγω φύλου και να αντιμετωπίζουν τις συνέπειές της στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας·
- θα βοηθήσει τους εργοδότες να θεσπίσουν διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών και ενστάσεων·
- θα παρέχει καθοδήγηση στους εργοδότες προκειμένου να ακούν τα θύματα και να προβαίνουν στην εξέταση και στη διεκπεραίωση των καταγγελιών για άσκηση βίας λόγω φύλου στην εργασία·
- θα προσδιορίζει καλύτερα το πεδίο (άμεσης ή για λογαριασμό τρίτων) ευθύνης των εργοδοτών σε περίπτωση κρουσμάτων βίας λόγω φύλου στην εργασία·
- θα δημιουργήσει μια νοοτροπία στον τόπο εργασίας όπου η βία λόγω φύλου δεν θα είναι ανεκτή·
- θα βελτιώσει την ασφάλεια στην εργασία και θα μειώσει τις οικονομικές απώλειες των εργοδοτών που συνδέονται με τη βία λόγω φύλου (απουσίες, απώλεια παραγωγικότητας, δικαστικές διαδικασίες, αρνητική διαφήμιση κ.λπ.).

5. Γιατί οι κυβερνήσεις θα πρέπει να υποστηρίξουν το πρότυπο της ΔΟΕ σχετικά με τη βία λόγω φύλου;

5.1. Το προβλεπόμενο πρότυπο θα μπορούσε να συμβάλει:

- στην επίτευξη των στόχων της αξιοπρεπούς εργασίας·

⁽¹³⁾ Έκθεση της επιτροπής εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων, έκθεση III (1Α), Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 98η σύνοδος, 2009, σ. 32.

- στη μείωση της ευπάθειας των ατόμων από την έκθεσή τους σε βία λόγω φύλου και στην ενίσχυση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας και της παραγωγικότητάς τους στην εργασία·
- στην εξοικονόμηση πόρων: η ενδοοικογενειακή βία και η βία στην εργασία κοστίζουν εκατ. σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, σε δικαστικές υποθέσεις, σε απώλεια μισθών και σε επιδόματα ασθένειας·
- στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και των εργασιακών σχέσεων·
- στη μεγαλύτερη συνοχή των νομικών πλαισίων για την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου και στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων·
- στη μείωση του κόστους που συνεπάγεται η βία λόγω φύλου.

6. Προτάσεις περιεχομένου για ένα πρότυπο της ΔΟΕ

- Ένας ευρύς ορισμός της βίας λόγω φύλου στην εργασία, στον οποίο να περιλαμβάνονται οι διάφορες μορφές βίας στον χώρο εργασίας·
- η υιοθέτηση ορισμού της έννοιας «χώρος εργασίας» που να περιλαμβάνει και τη διαδρομή μετάβασης σε αυτόν·
- διατάξεις για την πρόληψη της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας και μέτρα για την προστασία και τη στήριξη των θυμάτων βίας λόγω φύλου·
- περιγραφή των ομάδων που πλήττονται περισσότερο από τη βία λόγω φύλου: τα ομοφυλόφιλα και διεμφυλικά άτομα, οι μετανάστες, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες που έχουν προσβληθεί από HIV/AIDS ή πάσχουν από αναπηρία, τα άτομα που έχουν παγιδευτεί στην αναγκαστική εργασία και στην παιδική εργασία·
- η εξασφάλιση των διαφόρων δικαιωμάτων σε θέματα απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης για τους καταγγέλλοντες, ιδίως το δικαίωμα μείωσης ή αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας·
- κατευθυντήριες γραμμές για την κατάρτιση των εσωτερικών κανονισμών και κωδικών δεοντολογίας για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που να ορίζουν ότι ακατάλληλες ή εξευτελιστικές συμπεριφορές εις βάρος γυναικών και άλλων ομάδων που πλήττονται περισσότερο θα αποτελέσουν αντικείμενο επαγγελματικών κυρώσεων·
- κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διεξαγωγή στοχευμένων ερευνών για τη συλλογή εναρμονισμένων στατιστικών·
- οδηγούς για τη διοργάνωση μαθημάτων προκειμένου να βελτιωθεί η κατανόηση των μηχανισμών κυριαρχίας και διαχωρισμού ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και να αναπτυχθεί πνεύμα μη βίας·
- ενθάρρυνση της ιατρικής της εργασίας να συμμετέχει στην εξέταση όλων των περιπτώσεων βίας λόγω φύλου, δεδομένου ότι αυτές ενέχουν κινδύνους για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων γυναικών·
- συνεκτίμηση των διατάξεων της οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία⁽¹⁴⁾·
- ιδιαίτερη προσοχή στον ρόλο των μέσων ενημέρωσης για την ευαισθητοποίηση, ενημέρωση και κατάρτιση —απαραίτητο τρίπτυχο εννοιών για τον τερματισμό της βίας·
- συνεκτίμηση των νέων κινδύνων που σχετίζονται με τη χρήση του διαδικτύου και των νέων τεχνολογιών.

Βρυξέλλες, 16 Σεπτεμβρίου 2015.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Henri MALOSSE

⁽¹⁴⁾ Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).