ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση

ΥΕΚΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Απρίλιος 2010

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος 5

Κεφάλαιο 1

1.1. Άμεση διάκριση λόγω φύλου 8

1.2. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της «άμεσης διάκρισης λόγω φύλου» 8
Α. Τεστ τριών σημείων για «εκ πρώτης όψεως υπόθεση» 9
Β. Απαραίτητη η «αιτιώδης συνάφεια» 9
Γ. Χρήσιμος ο «κατάλληλος παράγοντας σύγκρισης» 9
Δ. Χρήση άλλων «ενδείξεων» διακριτικής μεταχείρισης 12

1.3. Ειδικές περιπτώσεις όπου δεν χρησιμοποιείται συγκρίσιμος παράγοντας και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου στοιχειοθετεί, αυτόματα, άμεση διάκριση λόγω φύλου 18

1.4. Εξαιρέσεις από τον γενικό κανόνα για την άμεση διάκριση 30
Α. Απαραίτητη και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση 30
Β. Προστασία της γυναίκας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις 31
Γ. Οι θετικές δράσεις 32

Κεφάλαιο 2

2.1. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου 34

2.2. Ειδικά χαρακτηριστικά της έννοιας της «έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου» 34

2.3. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της «έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου» 35
Α. Τεστ τριών σημείων για «εκ πρώτης όψεως υπόθεση» 35

Β. Το θύμα πρέπει να τίθεται σε «ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» σε σχέση με άτομα του αντίθετου φύλου 35
Γ. Σημαντική η ύπαρξη αντικειμενικής αιτιολόγησης 36

Κεφάλαιο 3

3.1. Η σεξουαλική παρενόχληση 40

3.2. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης 41

3.3. Το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου» 43

3.4. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης 43

3.5. Η νομική υποχρέωση για παροχή προστασίας στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης (Άρθρο 12) 45
Α. Η ευθύνη του εργοδότη με βάση το άρθρο 12 47
Β. Απαγορευμένες εκ μέρους του εργοδότη ενέργειες 49
Γ. Υπεράσπιση του εργοδότη 50

3.6. Διερεύνηση μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση 51

3.7. Μύθοι/Παγίδες σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση 53

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου, αλλά και καθήκον και στόχο της Κοινότητας, η οποία επιβάλλει θετική υποχρέωση προαγωγής της σε όλα τα κράτη μέλη. Στο πλαίσιο της δράσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου ψηφίστηκε η Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), η οποία ενσωμάτωσε στο κείμενό της τις προηγούμενες σχετικές με το θέμα Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 2002/73/ΕΚ, 86/378/ΕΟΚ, 96/97/ΕΚ, 97/80/ΕΚ και 98/52/ΕΚ. Το δίκαιο της Κυπριακής Δημοκρατίας εναρμονίστηκε με την εν λόγω Ευρωπαϊκή Οδηγία με την τροποποίηση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, το 2009 (Ν.39(Ι)/2009).

Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση. Περιέχει ανάλυση των εννοιών της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, παραδείγματα διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και ανάλυση των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009 (Ν.205(Ι)/2002), καθώς και των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 έως 2008 (Ν.100(Ι)/97).

Παράλληλα και επιπρόσθετα με τα πιο πάνω, η παρούσα έκδοση στοχεύει, κυρίως, στην παροχή κατευθυντήριων γραμμών και συμβουλών προς τους Επιθεωρητές Ισότητας, αλλά και προς άλλα άτομα τα οποία έχουν ενεργή συμμετοχή στην παροχή συμβουλών και βοήθειας στα θύματα διακρίσεων, ώστε να επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότερη δυνατή διερεύνηση των καταγγελιών για διάκριση λόγω φύλου.

Γενικές έννοιες, είδη διάκρισης και ορισμοί

Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009 ορίζουν τα εξής είδη διάκρισης λόγω φύλου:

- Άμεση διάκριση
- Έμμεση διάκριση
- Σεξουαλική παρενόχληση
- Παρενόχληση
- Οδηγία ή εντολή για διακριτική μεταχείριση

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε μια ανάλογη κατάσταση.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερα που θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από έναν νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

Στον ορισμό της **«διάκρισης λόγω φύλου»** περιλαμβάνονται τα εξής:

Κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, καθώς και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου στη βάση:

- Φύλου
- Εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό
- Οικογενειακής κατάστασης
- Σεξουαλικής παρενόχλησης
- Παρενόχλησης
- Οδηγίας ή εντολής για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου

Στον πιο πάνω ορισμό **δεν περιλαμβάνονται οι θετικές δράσεις.**

Πεδίο εφαρμογής

Το πεδίο εφαρμογής του νόμου καλύπτει όλα τα στάδια μιας εργασιακής σχέσης, από τη γνωστοποίηση για πρόθεση δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της, ως εξής:

- Δημοσίευση κενής θέσης
- Πρόσβαση σε αυτή και κριτήρια επιλογής
- Καθορισμό και εφαρμογή των όρων και συνθηκών απασχόλησης
- Επαγγελματική ανέλιξη
- Πάσης φύσεως παροχές που συνδέονται με τη θέση ή τη βαθμίδα απασχόλησης, περιλαμβανομένης της αμοιβής
- Όρους και προϋποθέσεις απόλυσης
- Ιδιότητα μέλους και συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών

Καλύπτει, επίσης, την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση, την εκπαίδευση και τη μετεκπαίδευση.

Γενικός Κανόνας η Αρχή της Μη Διάκρισης

Ο υπό αναφορά Νόμος θέτει ως γενικό κανόνα την αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου.

Η αυστηρότητα του κανόνα προκύπτει τόσο από το γράμμα όσο και από το πνεύμα του νόμου. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στο θέμα της άμεσης διάκρισης όπου, με βάση το άρθρο 5, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. Άμεση διάκριση λόγω φύλου

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση.

Τι σημαίνει αυτό; - Άμεση διάκριση παρατηρείται όπου υπάρχει άμεση και προφανής σχέση μεταξύ του φύλου του προσώπου και της αρνητικής αντιμετώπισης που δέχεται (π.χ. άρνηση πρόσληψης).

Παράδειγμα 1. - Σε αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας μικρών παιδιών, το λεκτικό είναι διαμορφωμένο με τρόπο που να απορρίπτει ευθέως αιτήσεις για πλήρωση από άνδρες υποψηφίους, είτε αναφέροντας ξεκάθαρα ότι προσλαμβάνονται μόνο γυναίκες είτε χρησιμοποιώντας μόνο το θηλυκό γένος όταν γίνεται αναφορά στο άτομο.

Η άμεση διάκριση μπορεί να είναι οφθαλμοφανής, όπως στο παράδειγμα 1, ή συγκαλυμμένη, χωρίς η διακριτική συμπεριφορά να είναι αποτέλεσμα «ένοχης σκέψης» (mens rea) και το κίνητρο, το οποίο πιθανόν να στηρίζεται σε κάποια προκατάληψη του δράστη, μπορεί να έχει τεθεί σε εφαρμογή χωρίς ο ίδιος να έχει συνείδηση αυτού.

Παράδειγμα 2. - Άνδρας εκδηλώνει ενδιαφέρον σε σχέση με αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας παιδιού (babysitting) στην οποία και υποβάλλει αίτηση για πρόσληψη. Η γυναίκα που έχει δημοσιεύσει την αγγελία, ωστόσο, δεν τον προσλαμβάνει με τη δικαιολογία ότι μια γυναίκα θα ήταν, λόγω της «φύσης» της, καλύτερη στη φροντίδα των παιδιών και, ως εκ τούτου, ο ίδιος δεν θα είναι κατάλληλος ή ικανός για τη θέση αυτή.

1.2. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της «άμεσης διάκρισης λόγω φύλου»[1]

Α. Τεστ τριών σημείων για «εκ πρώτης όψεως» υπόθεση[2]:

(α) Το παραπονούμενο πρόσωπο πρέπει να είναι μέλος της προστατευόμενης ομάδας,
(β) Υπάρχουν στοιχεία που να συνηγορούν υπέρ συγκεκριμένης μεταχείρισης την οποία δέχτηκε το παραπονούμενο πρόσωπο από το καταγγελλόμενο πρόσωπο,
(γ) Υπάρχουν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι η υπό αναφορά μεταχείριση την οποία δέχτηκε το παραπονούμενο πρόσωπο ήταν λιγότερο ευνοϊκή από αυτή που δέχτηκε άτομο του αντίθετου φύλου, σε παρόμοια περίπτωση.

Β. Απαραίτητη η «αιτιώδης συνάφεια»:

Το πρώτο ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι το γιατί -

«Γιατί κάποιος έχει δεχτεί ή δέχεται δυσμενώς διακριτική συμπεριφορά;»
Μήπως η συμπεριφορά **συνδέεται με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό του ατόμου** (στη συγκεκριμένη περίπτωση, το φύλο);
Ή Είναι άσχετη προς αυτό; π.χ. ελλιπή προσόντα που οδήγησαν στη μη πρόσληψη του ατόμου σε συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Γ. Χρήσιμος ο «κατάλληλος παράγοντας σύγκρισης»:

Ο κατάλληλος παράγοντας σύγκρισης αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την απόδειξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ του προστατευόμενου χαρακτηριστικού και της δυσμενέστερης μεταχείρισης που δέχεται το άτομο. Δεν αποτελεί όμως την μοναδική μέθοδο απόδειξης σε καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου.

Σύμφωνα με τον ορισμό της **άμεσης διάκρισης λόγω φύλου,** όπως αναφέρεται πιο πάνω, αυτή υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε μια ανάλογη κατάσταση.

[1] *Σημειώνεται ότι οι μέθοδοι που αναφέρονται δεν είναι εξαντλητικές.*
[2] *Equality Tribunal, DEC - E2002-020, Minaguchi v Wineport Lakeshore Restaurant.*

Η συμπεριφορά, δηλαδή, της οποίας τυγχάνει ένα άτομο, για να είναι δυσμενώς διακριτική, πρέπει να είναι **λιγότερο ευνοϊκή,** από αυτή της οποίας **έτυχε, τυγχάνει ή θα ετύγχανε,** κάτω από **παρόμοιες συνθήκες,** ένα **άτομο του αντίθετου φύλου.**

Ο κατάλληλος παράγοντας σύγκρισης, ο οποίος θα πρέπει να εντοπιστεί, είναι εκείνο το άτομο του οποίου οι συνθήκες μπορούν να συγκριθούν με τις συνθήκες του ατόμου που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα διάκρισης. Μόνο όταν τα άτομα αυτά βρίσκονται κάτω από τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες μπορεί να γίνει η σύγκριση.

Παράδειγμα 3. - Εργοδότης υπόσχεται στους νεοεισερχόμενους άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους στην επιχείρησή του σημαντική αύξηση και φιλοδώρημα, με την προϋπόθεση ότι θα παραμείνουν υπό την εργοδότησή του για 5 συνεχόμενα χρόνια. Στα 5 χρόνια ο εργοδότης δίνει στους άνδρες εργαζόμενούς του την αύξηση και το φιλοδώρημα, ενώ δεν πράττει το ίδιο και για τις γυναίκες εργαζόμενες, στις οποίες δίνει μόνο το φιλοδώρημα. Αιτιολογώντας την πράξη του αυτή υποστηρίζει ότι οι άνδρες, όντας οι κύριοι φροντιστές της οικογένειας, χρειάζονται ολόκληρο το ποσό, ενώ οι γυναίκες, για τις οποίες ο μισθός είναι απλά συμπληρωματικός των εισοδημάτων, όχι.

Στην πιο πάνω περίπτωση, ο παράγοντας σύγκρισης είναι εύκολο να αναγνωριστεί - οι άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες, οι οποίοι προσλήφθηκαν σε εργασία την συγκεκριμένη ημερομηνία πριν 5 χρόνια. Η μεταχείριση των εργαζομένων από τον εργοδότη διαφοροποιήθηκε στη βάση του φύλου τους, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Υπάρχουν, όμως, και περιπτώσεις όπου ο κατάλληλος συγκρίσιμος παράγοντας είναι αδύνατον να εντοπιστεί. Σε εκείνες τις περιπτώσεις, με βάση τον ορισμό της άμεσης διάκρισης λόγω φύλου, μας δίδεται η δυνατότητα να επινοήσουμε έναν υποθετικό συγκρίσιμο παράγοντα («... ή θα ετύγχανε...»). Το ερώτημα που εξετάζεται είναι κατά πόσο, στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα, η λιγότερο ευνοϊκή συμπεριφορά που δέχτηκε το υποτιθέμενο θύμα να σχετίζεται με το φύλο του, παρά να μην σχετίζεται.

Στο πλαίσιο της διερεύνησης μιας καταγγελίας μπορούν να γίνουν δεκτά ως αποδεικτικά στοιχεία ο τρόπος χειρισμού από τον εργοδότη παρόμοιων περιστάσεων που περιλαμβάνουν άτομα του αντίθετου φύλου ή οποιαδήποτε στοιχεία τα οποία είναι ενδεικτικά του τρόπου που ο εργοδότης μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν τα δύο φύλα στην επιχείρησή του. Μπορεί, επίσης, να τεθεί το ερώτημα κατά πόσο η συμπεριφορά την οποία δέχτηκε το θύμα θα μπορούσε να χαρακτηρισθεί ως «λογική» και «δικαιολογημένη» υπό τις περιστάσεις. Εάν η συμπεριφορά δεν δικαιολογείται αντικειμενικά ή δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δίκαια ή ορθή υπό τις περιστάσεις, με βάση το κριτήριο του μέσου λογικού ανθρώπου, τότε ενδέχεται η διαφορετική μεταχείριση να βασίζεται στο προστατευόμενο χαρακτηριστικό και να στοιχειοθετεί διάκριση.

Το πιο κάτω παράδειγμα δεν αφορά σε διάκριση λόγω φύλου, αλλά σε διάκριση λόγω φυλής/εθνοτικής καταγωγής. Είναι, ωστόσο, ιδιαίτερα χρήσιμο για να κατανοήσουμε την έννοια του υποθετικού παράγοντα σύγκρισης και της εφαρμογής του, καθώς και του τρόπου απόδειξης μιας καταγγελίας για διάκριση στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων.

Παράδειγμα 4. - Γυναίκα η οποία άνηκε στην ιρλανδική κοινότητα ταξιδευτών[3] επέβαινε με τα παιδιά της σε τρένο, όταν η τσάντα ενός επιβάτη στο ίδιο τρένο κλάπηκε. Στον επόμενο σταθμό της ζητήθηκε να κατέβει από το τρένο και ανακρίθηκε από την αστυνομία. Η αστυνομία ερεύνησε τα αντικείμενα που είχε μαζί της και εφόσον η τσάντα που δηλώθηκε ως κλεμμένη δεν βρέθηκε στην κατοχή της, της επετράπη να επιβιβαστεί και πάλι στο τρένο. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η μεταχείριση της οποίας έτυχε στοιχειοθετούσε άμεση διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής εις βάρος της.

Το Equality Tribunal του Ηνωμένου Βασιλείου (υπόθεση DEC-S/2003/29), στην απουσία πραγματικού παράγοντα σύγκρισης ο οποίος τελούσε υπό παρόμοιες περιστάσεις, ώστε να επιτευχθεί η σύγκριση, προχώρησε στη χρήση υποτιθέμενου παράγοντα σύγκρισης, λαμβάνοντας υπόψη τι θα αποτελούσε «δίκαιη» και «λογική» συμπεριφορά υπό τις περιστάσεις.

[3] *Ο όρος "κοινότητα ταξιδευτών" αφορά σε άτομα τα οποία περιφέρονται, χωρίς να έχουν μόνιμη κατοικία, όπως για παράδειγμα οι τσιγγάνοι (traveler community)*

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι εάν δεν υπήρχε στη σκηνή άτομο από την κοινότητα ταξιδευτών, ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα ήταν εύλογο να αναμένει ότι ο υπεύθυνος για την ασφάλεια θα ζητούσε πρώτα να μιλήσει στους μάρτυρες πριν καλέσει την αστυνομία. Παρόλο που ο μάρτυρας δήλωσε ότι οι πιθανότητες να είχε κλέψει την τσάντα η παραπονούμενη ήταν 50/50, το αρμόδιο άτομο επέλεξε να μην ρωτήσει τους υπόλοιπους μάρτυρες για επιπρόσθετες πληροφορίες. Κυρίως, όμως, δεν ενημέρωσε την παραπονούμενη για τις κατηγορίες εναντίον της, γεγονός που δεν μπορεί να θεωρηθεί ως η συνηθισμένη σε τέτοιες περιπτώσεις πρακτική. Τέλος, καμία απολογία δεν έγινε στην παραπονούμενη για την δυσμενή μεταχείριση την οποία δέχτηκε. Το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η συμπεριφορά που δέχτηκε η παραπονούμενη ήταν άδικη, δυσμενής για την ίδια και δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά υπό τις περιστάσεις, παρά μόνο στη βάση της καταγωγής της, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής.

Τι παρατηρείτε στη συγκεκριμένη περίπτωση;
Με τι κριτήρια φαίνεται να έδρασε ο υπεύθυνος στο τρένο όταν έμαθε για την κλοπή;

Δ. Χρήση άλλων «ενδείξεων» διακριτικής μεταχείρισης:

Όπως αναφέρεται πιο πάνω, η απόδειξη καταγγελιών για διάκριση με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, όταν γίνεται στο πλαίσιο διοικητικής διαδικασίας, κρίνεται στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που πιθανόν να εκφράσει κάποιος κατά την αιτιολόγηση των πράξεων του πιθανόν να αποτελέσουν τις απαραίτητες ενδείξεις που θα σπρώξουν τη ζυγαριά προς το συμπέρασμα ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί.

Πολλές φορές, η διακριτική μεταχείριση ενός ατόμου προκύπτει ακριβώς από το ότι δεν κρίνουμε το άτομο ανεξάρτητα από την ομάδα στην οποία ανήκει, ή στην συγκεκριμένη περίπτωση, το φύλο στο οποίο ανήκει, στη βάση των πραγματικών του ικανοτήτων και δυνατοτήτων (με αντικειμενικά, δηλαδή, κριτήρια), αλλά το κρίνουμε στη βάση στερεοτύπων, προκαταλήψεων και προσωπικών απόψεων που έχουμε σχηματίσει για την εν λόγω ομάδα (με βάση, δηλαδή, υποκειμενικά κριτήρια).

Τι σημαίνει «προκατάληψη»

Η προκατάληψη είναι η στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και βασίζεται στο στερεότυπο που έχουμε για αυτήν. Είναι, δηλαδή, μια γνώμη ή άποψη η οποία έχει σχηματιστεί κατά έναν μη αντικειμενικό/επιστημονικό τρόπο. Συχνά σχηματίζεται σαν έλλειψη πληροφόρησης ή μειωμένης αντίληψης. Μια κλασική πηγή προκατάληψης είναι η αντιμετώπιση ατόμων ως αντιπροσωπευτικών δειγμάτων των ομάδων στις οποίες ανήκουν (εθνικές, ηλικιακές, φύλου και άλλες).

Τι σημαίνει «στερεότυπο»

Η λέξη στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι, δηλαδή, ένα σύνολο πεποιθήσεων που αφορούν σε προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων, τα οποία, ωστόσο, δεν ανταποκρίνονται πάντα στην πραγματικότητα. Σε σχέση με το φύλο, τα στερεότυπα φύλου είναι οι αντιλήψεις που έχουμε και οι στάσεις που υιοθετούμε, αναφορικά με την ταυτότητα των ανδρών και γυναικών.
Η ύπαρξη στερεοτύπων σημαίνει πως οτιδήποτε κάνει κάποιος ή οποιαδήποτε από τα χαρακτηριστικά κάποιου φαίνεται πως ταιριάζουν με τη στερεοτυπική αντίληψη που έχει μία κοινωνία στο σύνολό της για την ομάδα του ατόμου αυτού, κάνει το στερεότυπο πιο αληθοφανή ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου τόσο στα μάτια των άλλων, όσο και στα δικά του μάτια. Με άλλα λόγια, όταν κάποιος που ανήκει σε μια στερεοτυπικά απειλούμενη ομάδα (π.χ. Αλβανοί μετανάστες) κάνει κάτι που επιβεβαιώνει το στερεότυπο (π.χ. κλοπή), τότε τείνουμε να ενισχύουμε το στερεότυπο τόσο εμείς, όσο και τα άτομα που βρίσκονται στην απειλούμενη ομάδα.

Αντίθετα βέβαια, όταν κάτι δεν ταιριάζει με το στερεότυπο, τείνουμε να το αγνοούμε και να το αποδίδουμε σε τρίτα χαρακτηριστικά.

Οι δύο αυτές έννοιες, «στερεότυπο» και «προκατάληψη», παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή μας, αφού επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και τους γύρω μας, τον τρόπο που διαμορφώνουμε την κρίση και τη συμπεριφορά μας και, εν τέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που

ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Με δεδομένο ότι οι αποφάσεις που λαμβάνουμε σε σχέση με τα άτομα αυτά, επίσης, επηρεάζονται σημαίνει ότι οι δύο αυτές έννοιες, κατά την εφαρμογή τους, μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για διακριτική μεταχείριση.

Σε σχέση με την άμεση διάκριση ειδικά, η χρήση στερεοτύπου κατά τη λήψη μιας απόφασης που να επηρεάζει αρνητικά το άτομο μπορεί να αποτελέσει ενδεικτικό στοιχείο για την ύπαρξη διάκρισης, αφού τα κριτήρια που τίθενται σε εφαρμογή είναι υποκειμενικά και, ως τέτοια, δεν μπορούν να δικαιολογηθούν αντικειμενικά στη βάση των ικανοτήτων του ατόμου, αλλά μόνο στις παγιωμένες αντιλήψεις που το περιβάλλουν. Αιτιολογίες του τύπου «η εργασία στο στρατό δεν είναι για γυναίκες» ή «οι γυναίκες πρέπει να προστατεύονται από βαριές εργασίες» ή «οι άνδρες κάνουν γενικά πιο σκληρή δουλειά από τις γυναίκες και για αυτό αμείβονται περισσότερο», δεν είναι αρκετές για να δικαιολογήσουν διακριτική μεταχείριση στη βάση του φύλου. **Άλλωστε, ο νόμος στοχεύει στη μεταχείριση των ατόμων ως άτομα και όχι ως μέλη μιας ομάδας.**

Παράδειγμα 5. - Γυναίκα τυπογράφος κατήγγειλε στη Διεύθυνση του Κυβερνητικού Τυπογραφείου στο οποίο εργαζόταν τη δυσμενή και μη αντικειμενική αξιολόγηση της, καθώς και την ευνοϊκότερη αξιολόγηση των ανδρών συναδέλφων της κατά τις ετήσιες αξιολογήσεις.

Όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα της Αρχής Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, η αξιολόγηση που γινόταν στους εργαζομένους δεν γινόταν στη βάση της ικανοποιητικής διεκπεραίωσης των καθηκόντων τους και της επαγγελματική τους αξίας στη συγκεκριμένη θέση στην οποία υπηρετούσαν, αλλά σε σύγκριση με την εργασία που διεκπεραιωνόταν μεταξύ των διαφόρων τμημάτων, το σημαντικό της εργασίας που διεκπεραιωνόταν στην κάθε θέση, καθώς και τον υποτιθέμενο βαθμό δυσκολίας που παρουσίαζε. Η υποτιθέμενη «αξία» μιας εργασίας, ωστόσο, δεν κρίθηκε στη βάση της πραγματικής αξίας της εργασίας του ατόμου, ανεξαρτήτως φύλου, στη θέση εργασίας στην οποία απασχολείτο, αλλά καθορίστηκε από υποκειμενικά κριτήρια, στερεότυπα, γενικεύσεις και αντιλήψεις για τις ικανότητες και δυνατότητες των φύλων.

Υπήρχε, δηλαδή, στην πράξη μια κατηγοριοποίηση της εργασίας σε «ανδρική» και «γυναικεία» με την υπερτίμηση της πρώτης και την υποτίμηση της δεύτερης. Η «ανδρική» εργασία χαρακτηρίστηκε από τον Προϊστάμενο ως «δύσκολη», «παραγωγική», «κοπιαστική» και βαθμολογήθηκε ευνοϊκότερα, ανεξαρτήτως του Τμήματος στην οποία διενεργείτο. Αντίθετα, η «γυναικεία» εργασία υποτιμήθηκε, χαρακτηρίστηκε ως «εύκολη», «όχι ιδιαίτερα σημαντική» και η αξιολόγησή της ήταν είτε, στις πλείστες των περιπτώσεων, χαμηλότερη αυτής των ανδρών, είτε ίση με αυτή (ως εξαίρεση), αλλά ποτέ καλύτερη.

Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας και με δεδομένο ότι οι αξιολογήσεις των εργαζομένων, καθώς και η σύσταση του Προϊσταμένου του Τμήματος λαμβάνονται δεόντως υπόψη κατά τη διαδικασία προαγωγών, προέκυψε το ερώτημα κατά πόσο στοιχειοθετείτο, επιπρόσθετα, έμμεση διάκριση λόγω φύλου εις βάρος των γυναικών τυπογράφων έναντι των ανδρών συναδέλφων τους στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

Η σύσταση ενός εργαζομένου για προαγωγή, εξυπακούεται ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει την αξιολόγησή, στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, της αξίας του εργαζομένου στην εργασία. Νοουμένου ότι ο παράγων φύλο δεν αφήνει ανεπηρέαστη την κρίση του προϊσταμένου κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων του, θέτοντας σε ιδιαίτερα ευάλωτη θέση τις γυναίκες τυπογράφους, ενδεχομένως να επηρεάζει και την αντικειμενικότητα του ιδίου κατά τη σύσταση για προαγωγή του ικανότερου ατόμου. Εφόσον, δηλαδή, οι αξιολογήσεις των εργαζομένων δεν διενεργούνται στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, αλλά επηρεάζονται έντονα από υποκειμενικές κρίσεις που αφορούν στο φύλο του ατόμου, αναπόφευκτα η σύσταση του Προϊσταμένου για προαγωγή, η οποία βασίζεται σε αυτές, δεν μπορεί να κριθεί ως αντικειμενική. Το σημείο αυτό επαληθεύτηκε και στη βάση του μεμονωμένου αριθμού γυναικών σε θέσεις προϊσταμένων.

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας της Αρχής Ισότητας στοιχειοθετήθηκε άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση του άρθρου 8(1)(α) και (2) των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων (πρόσβαση σε εργασία, σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, και σε σχέση με το σύστημα ή τα κριτήρια αξιολόγησης ή/και προαγωγής των εργαζομένων).

(Βλέπε ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για τα έτη 2007-2008, σελ. 68-70)

Ποιες μέθοδοι απόδειξης φαίνονται στο πιο πάνω παράδειγμα;

- Έχουμε, ως κατάλληλο παράγοντα σύγκρισης, τους άνδρες που προσλήφθηκαν κατά τον ίδιο χρόνο με τις γυναίκες στην ίδια θέση (θέση τυπογράφου), με τον ίδιο μισθό. Η διαφορά των καθηκόντων των δύο φύλων δεν μας επηρεάζει στη συγκεκριμένη περίπτωση, αφού η αξία της εργασίας είναι η ίδια, με αποτέλεσμα τα δύο φύλα να τελούν υπό όμοιες καταστάσεις.
- Επιπρόσθετα στοιχεία όπως: (α) οι απόψεις που εκφράστηκαν από τον προϊστάμενο και οι οποίες αφορούσαν σε στερεότυπα, (β) οι αξιολογήσεις των υπαλλήλων, από όπου προέκυπτε ότι οι όλες οι γυναίκες βαθμολογούνταν χαμηλότερα από τους άνδρες (με την εξαίρεση 2 γυναικών τυπογράφων που είχαν βαθμολογηθεί ισότιμα, αλλά ποτέ καλύτερα), και (γ) στατιστικά στοιχεία ως προς τις θέσεις προϊσταμένων και την αριθμητική αναλογία των φύλων σε αυτές, σε σχέση και με το σύνολο των εργαζομένων ανά φύλο, την αρχαιότητα τους κ.ο.κ.

Στην πιο πάνω περίπτωση, ο καταγγελλόμενος, του οποίου η κρίση επηρεάστηκε από στερεότυπα, δεν αναγνώρισε ότι αυτή ήταν λανθασμένη και, πιστεύοντας ότι έχει δίκαιο, το προέβαλε ως αντικειμενική αιτιολογία των πράξεων του. Ενδεχομένως, εάν γνώριζε ότι αυτό αποτελούσε διάκριση, να μην ενεργούσε στη βάση αυτού του κριτηρίου. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, όπως αναφέραμε και πιο πάνω, η πρόθεση του δράστη, ή η απουσία αυτής, (η ένοχη ή όχι, δηλαδή, σκέψη του) δεν επηρεάζουν τις συνέπειες των πράξεων του οι οποίες οδηγούν σε στοιχειοθέτηση του αδικήματος της άμεσης διάκρισης λόγω φύλου.

Παράδειγμα 6. - Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, στην υπόθεση Έλενα Αρέστη ν Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας (Αρ. Αίτησης 576/06) εξέτασε περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε εργασία, στη βάση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Η αιτήτρια υποστήριξε ότι παρόλο που ήταν η μόνη υποψήφια που υπηρέτησε κατά διαστήματα στη θέση του αναπληρωτή αρχαιοφύλακα και η αξιολόγηση της από την αρμόδια επιτροπή για τις προσλήψεις ήταν πανομοιότυπη με δύο άλλους άρρενες υποψηφίους, ωστόσο προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες αντί της

ιδίας, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η μη επιλογή της συνδεόταν άμεσα με το φύλο της και, ως εκ τούτου, ήταν θύμα διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία, κατά παράβαση του πιο πάνω αναφερόμενου Νόμου.

Η εν λόγω αίτηση καταχωρήθηκε εκπρόθεσμα, ωστόσο το Δικαστήριο προχώρησε στην εξέταση της υπόθεσης ως προς την ουσία της και σημείωσε τα εξής: (α) Κατά τον ουσιώδη χρόνο η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφυλάκων ήταν άνδρες, (β) ενώ τα καθήκοντα της θέσης μπορούσαν να διεκπεραιωθούν και από τα δύο φύλα, στις γυναίκες που προσλαμβάνονται στη θέση του αρχαιοφύλακα δεν ανατίθενται όλα τα καθήκοντα της θέσης χωρίς να υπάρχει οποιοσδήποτε αντικειμενικός λόγος για τον εν λόγω διαχωρισμό, (γ) κατά την επίδικη διαδικασία πρόσληψης προτιμήθηκαν δύο άντρες υποψήφιοι οι οποίοι αξιολογήθηκαν ως ισάξιοι της Αιτήτριας και οι οποίοι δεν είχαν προηγούμενη πείρα στην εκτέλεση καθηκόντων του αρχαιοφύλακα, ενώ η Αιτήτρια είχε, και (δ) υπήρξε έλλειψη διαφάνειας σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων αναφορικά με το κριτήριο της προσωπικότητας και της ακεραιότητας χαρακτήρα, το οποίο στην ουσία οδήγησε στην πρόσληψη των δύο ανδρών υποψηφίων σύμφωνα με τη μαρτυρία.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι παρουσιάστηκαν ενώπιον του γεγονότα επαρκούς σημασίας από τα οποία συνάγεται/τεκμαίρεται ότι η αιτήτρια υπήρξε θύμα άμεσης διάκρισης λόγω φύλου και το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στον Καθ' ου η αίτηση για να αποδείξει ότι δεν υπήρξε δυσμενής διάκριση της αιτήτριας λόγω του φύλου της. Η μαρτυρία, ωστόσο, που προσκόμισε ο τελευταίος δεν κρίθηκε ως ικανοποιητική για να ανατρέψει το τεκμήριο της παράνομης διάκρισης λόγω φύλου, αφού δεν τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου αξιόπιστη μαρτυρία που να καταδεικνύει το λόγο που προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες υποψήφιοι και που να εξηγεί γιατί (α) δεν ανατίθενται στις γυναίκες αρχαιοφύλακες όλα τα καθήκοντα της θέσης, και (β) η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφυλάκων είναι άνδρες. Το Δικαστήριο κατέληξε ότι η αιτήτρια υπέστη άμεση διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.

1.3. Ειδικές περιπτώσεις όπου δεν χρησιμοποιείται συγκρίσιμος παράγοντας και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου στοιχειοθετεί, αυτόματα, άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Εγκυμοσύνη:

Με δεδομένο ότι η εγκυμοσύνη είναι βιολογική κατάσταση η οποία είναι αποκλειστική στις γυναίκες, η άρνηση πρόσληψης, η απόλυση ή άλλη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης μπορεί να υπάρξει μόνο στην περίπτωση γυναίκας υποψηφίου ή εργαζόμενης. Ως εκ τούτου, στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω φύλου και, ως τέτοια, σε καμία περίπτωση δεν επιδέχεται δικαιολόγησης. Η δε χρήση συγκρίσιμου παράγοντα κατά την απόδειξη δεν μπορεί να επιτευχθεί, αφού η ύπαρξη αυτού είναι αδύνατη.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η έγκυος γυναίκα, και μητέρα, εργαζόμενη απολαμβάνει σημαντική προστασία, τόσο με βάση τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όσο και στη βάση της σχετικής με το θέμα εσωτερικής νομοθεσίας, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Το θέμα της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης απασχόλησε επανειλημμένα το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο έχει παρουσιάσει σημαντική νομολογία επί του θέματος. Όπως προκύπτει από αυτήν, η προστασία που απολαμβάνει η έγκυος εργαζόμενη είναι σημαντικής έκτασης και το Δικαστήριο είναι ιδιαίτερα αυστηρό κατά την εφαρμογή της.

Πέραν της ρητής απαγόρευσης για διάκριση λόγω εγκυμοσύνης που περιέχεται στη σχετική Οδηγία, στους κύριους λόγους περιλαμβάνονται επίσης:

- Η αναγνώριση της νομιμότητας της προστασίας, αφενός, της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, αφετέρου, των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού.

- Η προσπάθεια για αποφυγή του ενδεχομένου η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των γυναικών εργαζομένων που εγκυμονούν, έχουν γεννήσει ή γαλουχούν, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζομένη να διακόψει την κύησή της.

Παρατίθενται πιο κάτω ορισμένες από τις Αποφάσεις του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (παραδείγματα 7, 8, 9, 10, 11 και 12), οι οποίες είναι ενδεικτικές της αυστηρότητας με την οποία εφαρμόζεται ο κανόνας της μη διάκρισης λόγω φύλου, ιδίως στην περίπτωση της εγκυμοσύνης.

Παράδειγμα 7. - Στην υπόθεση Dekker v VJV-Centrum (C- 177/88), γυναίκα υποψήφια είχε επιλεγεί για τη θέση Εκπαιδεύτριας σε Κέντρο Νεότητας και αναμενόταν ο διορισμός της. Όταν όμως τους ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να μην τη διορίσει, για οικονομικούς λόγους, υποστηρίζοντας ότι δεν υπήρχε η δυνατότητα να μισθωθούν οι υπηρεσίες άλλου υποψηφίου για την περίοδο που η ίδια θα βρισκόταν σε άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους που συνδέονται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται, στοιχειοθετούν άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση, κατά παράβαση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Διευκρίνισε, επίσης, ότι η άμεση διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να αιτιολογηθεί στη βάση οικονομικών δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν από την αντικατάσταση της εγκύου εργαζόμενης.

Παράδειγμα 8. - Στην υπόθεση Webb EMO v Air Cargo (UK) Ltd (C-32/93), γυναίκα εργαζόμενη προσλήφθηκε για αντικατάσταση άλλης γυναίκας εργαζόμενης (Stewart) η οποία θα απουσίαζε σε άδεια μητρότητας. Η πρόσληψη της αντικαταστάτριας (Webb) έγινε πριν η Stewart απουσιάσει με άδεια μητρότητας ώστε να προηγηθεί περίοδος εκπαίδευσης της πρώτης. Επίσης, αποφασίστηκε ότι η Webb θα παρέμενε ως υπάλληλος και μετά την επιστροφή της Stewart από την άδεια μητρότητας. Ορισμένες βδομάδες μετά που άρχισε η Webb να εργάζεται στην εταιρεία υπέθεσε ότι ήταν έγκυος και ο εργοδότης, ο οποίος το πληροφορήθηκε έμμεσα, την κάλεσε και την ενημέρωσε

για την πρόθεση του να την απολύσει. Η εγκυμοσύνη της Webb επιβεβαιώθηκε μια βδομάδα αργότερα και η ίδια απολύθηκε.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και η απόλυση εγκύου γυναίκας που προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου, δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία της να εκτελέσει έναν από τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας της, έστω και αν η εκ μέρους του εργαζομένου παροχή υπηρεσιών αποτελεί για τον εργοδότη οπωσδήποτε ουσιώδη προϋπόθεση για την κανονική εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας.

Ο λόγος για αυτό είναι ότι η προστασία που δίδεται από το κοινοτικό δίκαιο στην έγκυο γυναίκα δεν μπορεί να εξαρτάται από το αν η παρουσία της ενδιαφερόμενης κατά τη διάρκεια του αντιστοιχούντος προς την εγκυμοσύνη της χρονικού διαστήματος είναι απαραίτητη για την κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται, καθόσον η αντίθετη ερμηνεία θα στερούσε τις διατάξεις της Οδηγίας από την πρακτική αποτελεσματικότητα τους.

Παράδειγμα 9. - Στην υπόθεση Mary Brown v Rentokil Ltd (C-394/96), γυναίκα εργαζόμενη απολύθηκε από την εργασία της για το λόγο ότι απουσίαζε από αυτήν, για σημαντικό χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης αιτιολόγησε την πράξη αυτή στη βάση συμβατικής ρήτρας που του παρείχε το δικαίωμα να απολύει εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, μετά από ορισμένες εβδομάδες συνεχούς απουσίας.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της λόγω απουσιών οφειλόμενων σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, συνδέεται με την επέλευση κινδύνων εγγενών στην εγκυμοσύνη και, ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρείται ως στηριζόμενη κατ' ουσίαν στο γεγονός της εγκυμοσύνης. Η απόλυση αυτή, με δεδομένο ότι μπορεί να αφορά μόνον στις γυναίκες, αποτελεί ευθεία διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Το Δικαστήριο τόνισε, επίσης, ότι η απόλυση μιας γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία εκπληρώσεως της υποχρεώσεως παροχής εργασίας που ανέλαβε

έναντι του εργοδότη της, γιατί κάτι τέτοιο θα καθιστούσε τις διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΚ και την προστασία που παρέχουν, χωρίς πρακτική αποτελεσματικότητα. Ως εκ τούτου, κατέληξε ότι δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη, για τον υπολογισμό του χρόνου που δικαιολογεί την απόλυση στη βάση του εθνικού δικαίου, ο χρόνος απουσίας από την εργασία, γυναίκας εργαζόμενης, λόγω ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη.

Παράδειγμα 10. - Στην υπόθεση Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios (C-438/99), το συμβόλαιο ορισμένου χρόνου γυναίκας εργαζόμενης δεν ανανεώθηκε από τον εργοδότη της, για το λόγο ότι αυτή βρισκόταν, κατά τον κρίσιμο χρόνο, σε κατάσταση εγκυμοσύνης.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι στο μέτρο που η μη ανανέωση μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αιτιολογείται από την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζόμενης, συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο κατά την πρόσβαση σε απασχόληση.

Παράδειγμα 11. - Στην υπόθεση Tele Danmark A/S v Handels- og KontorFunktionœrernes Forbund i Danmark (HK) (C- 109/00), η παραπονούμενη, η οποία είχε προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, παρέλειψε να ενημερώσει τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της, παρόλο που γνώριζε για αυτήν κατά το χρόνο σύναψης της εν λόγω συμβάσεως εργασίας. Όταν ο εργοδότης ενημερώθηκε για αυτό την απέλυσε. Η αιτιολογία που προβλήθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου από τον εργοδότη ήταν ότι, δεν ήταν η εγκυμοσύνη της παραπονούμενης που αποτέλεσε τον καθοριστικό λόγο απολύσεως, αλλά το γεγονός ότι δεν θα μπορούσε να εκτελέσει ουσιώδες μέρος της συμβάσεως. Υποστήριξε, επίσης, ότι η μη ενημέρωση κατά την σύναψη της σύμβασης για την εγκυμοσύνη της, την οποία γνώριζε κατά τον κρίσιμο χρόνο, συνιστά παράβαση καθήκοντος πίστεως που επιβάλλεται στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτουμένων, ικανή να δικαιολογήσει από μόνη της την απόλυση. Πρόσθεσε, επίσης, ότι μόνο όταν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου συνιστά παράβαση κοινοτικού δικαίου η άρνηση απασχολήσεως ή η απόλυση εγκύου εργαζόμενης, γιατί τεκμαίρεται ότι οι υποχρεώσεις της εργαζόμενης θα εξακολουθούν να υφίστανται και μετά την άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει την απόλυση εγκύου εργαζόμενης, εφόσον ο λόγος της απολύσεως είναι προδήλως η κατάσταση εγκυμοσύνης της τελευταίας.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης ή ανάγκες απτόμενες της εύρυθμης λειτουργίας της επιχειρήσεώς του δεν μπορούν να δικαιολογήσουν την απόλυση εγκύου, δεδομένου ότι ο εργοδότης οφείλει να αναλαμβάνει τον κίνδυνο των οικονομικών και λειτουργικών συνεπειών της εγκυμοσύνης των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή του.

Σε σχέση με την παράλειψη της παραπονούμενης να δηλώσει ότι ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της προσλήψεώς της, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εργαζόμενη δεν υποχρεούται να ενημερώνει τον εργοδότη για την κατάστασή της, καθόσον ο τελευταίος δεν δικαιούται να τη λάβει υπόψη του κατά την πρόσληψη.

Τέλος, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, εφόσον η απόλυση εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, το γεγονός ότι η σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου δεν ασκεί επιρροή στο χαρακτηρισμό της απολύσεως ως συνιστώσας δυσμενή διάκριση. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η αδυναμία της εργαζόμενης να εκτελέσει τη σύμβαση εργασίας της οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Παράδειγμα 12. - Στην υπόθεση Marva Paz Merino Gómez v Continental Industrias del Caucho SA (C-342/01) υπήρξε σύμπτωση μεταξύ των ημερομηνιών της άδειας μητρότητας της προσφεύγουσας και των ημερομηνιών που είχαν οριστεί συλλογικώς όσον αφορούσε στις άδειες του προσωπικού στη συγκεκριμένη ιδιωτική εταιρεία, στην οποία η πρώτη εργαζόταν ως εργάτρια. Το ερώτημα που τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ήταν κατά πόσο η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος εγκύου ή γαλουχούσας γυναίκας συνεπάγεται ότι μια εργαζόμενη πρέπει να έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει την ετήσια άδεια της σε περίοδο διαφορετική αυτής που αντιστοιχεί στην άδεια της μητρότητας, εφόσον οι ημερομηνίες ετήσιων αδειών που έχουν προηγουμένως καθοριστεί με συλλογική συμφωνία μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων συμπίπτουν με αυτές της άδειας μητρότητας.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έκρινε ότι το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου η οποία είναι ιδιαίτερης σημασίας και από την οποία δεν μπορεί να γίνεται παρέκκλιση, αφού στον εργαζόμενο πρέπει κανονικώς να χορηγείται πραγματική ανάπαυση. Αποδοχή της συμπτώσεως των δύο περιόδων αδειών θα είχε ως αποτέλεσμα την ακύρωση της μιας από αυτές, συγκεκριμένα αυτής της ετήσιας άδειας.

Συνεχίζοντας, το Δικαστήριο επισήμανε ότι ο σκοπός του δικαιώματος για ετήσια άδεια είναι διαφορετικός αυτού του δικαιώματος για άδεια μητρότητας, αφού το τελευταίο αποβλέπει, αφενός, στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα απ' αυτήν και, αφετέρου, στην προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό.

Το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών έχει σκοπό την επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας και αποφάνθηκε ότι, ως εκ τούτου, η άσκηση των χορηγηθέντων δικαιωμάτων στις γυναίκες, με διατάξεις σκοπούσες στην προστασία των γυναικών καθόσον αφορά στην εγκυμοσύνη και την μητρότητα, δεν μπορεί να αποτελέσει το αντικείμενο δυσμενούς μεταχειρίσεως όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας τους.

Με βάση τα πιο πάνω και έχοντας αναγνωρίσει τη σημασία του δικαιώματος όλων των εργαζομένων σε ετήσια άδεια ανάπαυσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι, στη βάση και της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως των δύο φύλων, μια εργαζόμενη πρέπει να μπορεί να λάβει την ετήσια άδεια της σε περίοδο διαφορετική από αυτή της άδειας μητρότητας της. Το ίδιο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις που η περίοδος της άδεια μητρότητας συμπίπτει με την περίοδο που έχει οριστεί γενικώς, με συλλογική συμφωνία, όσον αφορά στις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού.

Η προστασία της εγκύου εργαζομένης στην εσωτερική νομοθεσία:

(α) Οι περί 1ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009:

Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009, πέραν των γενικότερων απαγορεύσεων για διάκριση λόγω φύλου που περιλαμβάνονται στις πρόνοιες τους, και στον ορισμό της οποίας εμπίπτει η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης, κάνουν ειδική αναφορά στην συγκεκριμένη διάκριση, ως εξής:

«11. - (1) Οι διατάξεις των άρθρων 7,8,9 και 10 του παρόντος Νόμου εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

(2) Δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε μια από τις αναφερόμενες στο προηγούμενο εδάφιο καταστάσεις τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές.»

Προσοχή:

Το λεκτικό του εδαφίου 2, του άρθρου 11, είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εξής λόγους:

- Με βάση το άρθρο 14(1) του ίδιου νόμου (και ως γενικότερος κανόνας) όταν ο διάδικος, που έχει προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο, σε πολιτική διαδικασία, ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του νόμου και επικαλείται και αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος Νόμου ή ότι η παράβαση που έγινε δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια εις βάρος του εν λόγω διαδίκου. Με βάση το υπό αναφορά άρθρο, δηλαδή, **η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν είναι αυτόματη**, αλλά εφαρμόζεται μόνο εφόσον το παραπονούμενο πρόσωπο αποδείξει «εκ πρώτης όψεως υπόθεση».*
- **Στην περίπτωση, όμως, της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης είναι αυτόματη** και μπορεί να γίνει επίκληση της ανεξάρτητα από τον πιο πάνω αναφερόμενο κανόνα για απόδειξη εκ πρώτης όψεως υπόθεσης. Πέραν τούτου, ενώ η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, δυνάμει του άρθρου 14, μπορεί να εφαρμοστεί μόνο ενώπιον πολιτικής διαδικασίας, με την επίκληση της παραγράφου (2) του άρθρου 11, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, η οποία είναι αυτόματη, αποτελεί εργαλείο που μπορεί να τεθεί σε εφαρμογή και από τα με νόμο αρμόδια σώματα για διερεύνηση καταγγελιών για διάκριση λόγω εγκυμοσύνης (δηλαδή τους Επιθεωρητές Ισότητας).

** Βλέπε πιο πάνω για τα κριτήρια που πρέπει να ικανοποιηθούν ώστε να αποδειχθεί «εκ πρώτης όψεως» υπόθεση.*

Με βάση τον ίδιο νόμο (άρθρο 4, εδάφιο 5), η «τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου». Η εν λόγω πρόνοια, καθιστά τους δύο νόμους αλληλένδετους με αποτέλεσμα η εξέταση μιας καταγγελίας για διάκριση λόγω εγκυμοσύνης να προϋποθέτει, με στόχο τον σφαιρικό και πλήρη χειρισμό της, τη χρήση και των δύο.

(β) Οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι του 1997 έως 2008:

Οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εγκύων εργαζομένων κατά τη διάρκεια που αυτές απουσιάζουν από την εργασία τους. Συγκεκριμένα, η άδεια μητρότητας δεν επηρεάζει την αρχαιότητα μισθωτής ή το δικαίωμα της σε προαγωγή ή την επάνοδο της στην εργασία την οποία ασκούσε πριν από την άδεια μητρότητας ή σε άλλη παρόμοιας φύσεως εργασία με το ίδιο ύψος αποδοχών (άρθρο 7). Επιπρόσθετα, της παρέχονται διευκολύνσεις για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Ως εκ τούτου, αποτελεί δικαίωμα της εργαζόμενης μητέρας, για χρονικό διάστημα εννέα μηνών, το οποίο αρχίζει από τον τοκετό, είτε να διακόπτει την εργασία της για μια ώρα, είτε να προσέρχεται αργότερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα (άρθρο 5).

Επιπρόσθετα, με βάση τις πρόνοιες του πιο πάνω αναφερόμενου νόμου, απαγορεύεται ο τερματισμός απασχόλησης ή η προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης εγκύου εργαζομένης, εφόσον ο εργοδότης της λάβει γνώση για την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται η εργαζόμενη του γραπτώς (άρθρο 4). Η περίοδος της πιο πάνω αναφερόμενης απαγόρευσης αρχίζει με την γνωστοποίηση προς τον εργοδότη της εγκυμοσύνης της, με πιστοποιητικό από εγγεγραμμένο γιατρό, και τελειώνει τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας.

Πιο αναλυτικά, τα συστατικά στοιχεία του αδικήματος για απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, όπως καταγράφονται στο άρθρο 4 του Νόμου, είναι τα εξής:

- Ύπαρξη σχέσης μισθωτής-εργοδότη
- Γνωστοποίηση εγκυμοσύνης της μισθωτής προς τον εργοδότη με πιστοποιητικό γιατρού[4]
- Προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει με την πιο πάνω γνωστοποίηση και λήγει μετά την παρέλευση 3 μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας ή προειδοποίηση τερματισμού που εκπνέει κατά την πιο πάνω περίοδο

Στον γενικό αυτό κανόνα της μη απόλυσης εγκύου εργαζομένης ορίζονται, ως εξαιρέσεις, οι εξής περιπτώσεις:

« 4. (1)
(α) Αν η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης
(β) Αν η σχετική επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί, και
(γ) Αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης έχει λήξει.»

Πιο κάτω παρατίθεται Απόφαση του Επαρχιακού Δικαστηρίου Λεμεσού σε σχέση με απόλυση εγκύου εργαζομένης κατά παράβαση του άρθρου 4. Στην υπόθεση αυτή, ο εργοδότης ισχυρίστηκε, ως υπεράσπιση του, την εξαίρεση στο 4(1)(α).

Παράδειγμα 13. - Στην υπόθεση Επαρχιακός Λειτουργός Εργασίας Λεμεσού v Avacom Computers Services Ltd εκ Λεμεσού (Υπόθεση Αρ.25086/98), η παραπονούμενη υποστήριξε ότι απολύθηκε από την Κατηγορούμενη για λόγους που σχετίζονταν αποκλειστικά με την εγκυμοσύνη της, κατά παράβαση των προνοιών του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου. Από τη μαρτυρία προέκυψε ότι η παραπονούμενη είχε καθήκον της να προσφέρει εκπαίδευση σε μέλη εταιρειών που αγόραζαν τα προγράμματα της Κατηγορούμενης και δεν είχε προκαθορισμένο ωράριο αφού ταξίδευε συνεχώς. Αναλάμβανε εργασία στις 9 το πρωί, ωστόσο, λόγω του ότι ερχόταν στη Λεμεσό, όπου ήταν η εργασία της, με ταξί από τη Λευκωσία, συνήθιζε να αργεί περίπου 10- 15 λεπτά.

[4] *Στο στάδιο της συγγραφής του εγχειρίδιου αυτού ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος τυγχάνει αναθεώρησης με στόχο η προστασία από απόλυση της εγκύου εργαζομένης να ενδυναμωθεί και να καταπολεμηθεί το φαινόμενο της απόλυσης της από τον εργοδότη, πριν την γραπτή γνωστοποίηση της εγκυμοσύνης προς τον ίδιο με ιατρικό πιστοποιητικό. Σχετική τροποποίηση αναμένεται εντός του 2010. Κατά την εξέταση καταγγελιών πρέπει να πληροφορήστε για οποιεσδήποτε αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο.*

Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι όταν έμαθε ότι βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ενημέρωσε ως προς τούτο τον εργοδότη της γραπτώς, με προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού. Ο εργοδότης της δεν αντέδρασε αρνητικά σε αυτό και η παραπονούμενη συνέχισε να εργάζεται κανονικά. Όταν έγινε περίπου 5,5 μηνών παρουσίασε προβλήματα υγείας με αποτέλεσμα ο εργοδότης της, στις 29/6/98, να της αναφέρει ότι λόγω μείωσης εργασιών και λόγω των προβλημάτων στην εγκυμοσύνη της, ίσως να ήταν καλύτερο να απολυθεί. Ανέφερε στον εργοδότη της ότι της ήταν δύσκολο να ταξιδεύει στη Λεμεσό και παρέδωσε άδεια ασθενείας ενός μηνός την οποία της έδωσε ο γιατρός της. Ο εργοδότης δεν την αποδέχθηκε και ζήτησε να τη δει προσωπικά. Η παραπονούμενη πήγε στο γραφείο του την επόμενη βδομάδα, στις 6/7/98, όπου και της παρέδωσε επιστολή απόλυσης με ημερομηνία 30/6/98.

Ο εργοδότης υποστήριξε ότι η απόλυση της παραπονούμενης δεν σχετιζόταν με την εγκυμοσύνη της, αλλά για το λόγο ότι υπήρχε πρόβλημα κατά την προσέλευση της στην εργασία, η οποία γινόταν με αρκετή καθυστέρηση και ορισμένες φορές καθόλου. Εν πάση περιπτώσει, ο εργοδότης υποστήριξε ότι ήταν ικανοποιημένος από την εργασία της εκτός από την αργοπορία που παρατηρούσε. Ο καταγγελλόμενος υποστήριξε, επίσης, ότι η παραπονούμενη δεν του ανέφερε ότι δεν μπορεί να έρχεται στη Λεμεσό λόγω της εγκυμοσύνης της και αρνήθηκε ότι του τηλεφώνησε στις 30/6/98 και υποστήριξε ότι αδικαιολόγητα δεν παρουσιάστηκε στην εργασία της. Υποστήριξε, επίσης, ότι αν ερχόταν δεν θα της έδινε τη σχετική επιστολή απόλυσης. Το πιστοποιητικό γιατρού του το έδωσε άλλος υπάλληλος του που κατοικεί στη Λευκωσία.

Το Δικαστήριο, εξετάζοντας τα ενώπιον του στοιχεία, δεν ικανοποιήθηκε για την ειλικρίνεια των ισχυρισμών του καταγγελλόμενου και σημείωσε τα εξής: Η ολιγόλεπτη καθυστέρηση δεν αποτελεί σοβαρό παράπτωμα που να δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης. Το ότι δεν ήταν σοβαρής φύσης το παράπτωμα προκύπτει και από το γεγονός ότι καμία γραπτή προειδοποίηση δεν έγινε στην παραπονούμενη, ούτε αποδείχθηκε με λογικά επιχειρήματα η ζημία της καταγγελλόμενης λόγω της πιο πάνω συμπεριφοράς. Επίσης, θα ήταν λογικό αν αυτός ήταν ο λόγος απόλυσης, να αναφερόταν στην επιστολή για τερματισμό εργοδότησης, πράγμα το οποίο δεν έγινε.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο ουσιαστικός λόγος απόλυσης ήταν η θέση της παραπονούμενης ότι αδυνατεί λόγω εγκυμοσύνης να μεταβαίνει στη Λεμεσό, αδυναμία που πιστοποιήθηκε με πιστοποιητικό γιατρού για ένα μήνα άδεια ασθενείας. Το πιστοποιητικό αυτό ήταν και η βασική αιτία της σύνταξης και επίδοσης της επιστολής απόλυσης. Η αδυναμία όμως προσέλευσης στην εργασία λόγω προβλημάτων εγκυμοσύνης σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αποτελεί σοβαρό παράπτωμα που να δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης. Ως εκ τούτου, στοιχειοθετείται παράβαση του άρθρου 4 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου και ο εργοδότης είναι ένοχος στο αδίκημα για το οποίο κατηγορείται.

Η πιο πάνω Απόφαση είναι ιδιαίτερα σημαντική για το λόγο ότι το Δικαστήριο προχώρησε στην ερμηνεία της φράσης στο άρθρο 4 «απαγορεύεται να δίδεται προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης» επισημαίνοντας τα εξής: Η λέξη «προειδοποίηση» μπορεί να περιλαμβάνει τόσο περιπτώσεις άμεσου τερματισμού όσο και περιπτώσεις τερματισμού μετά από προειδοποίηση και διευκρίνισε ότι η χρονική έκταση της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη-εργοδοτουμένου δεν αποτελεί κριτήριο που να περιορίζει την προστασία της εγκύου στην εργασία. Με άλλα λόγια, ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος (Ν. 100(Ι)/ 1997) εφαρμόζεται ακόμη και στις περιπτώσεις όπου η απόλυση της εγκύου εργαζομένης γίνεται πριν τη λήξη της περιόδου των 26 βδομάδων και, δυνάμει των προνοιών του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου, δεν χρειάζεται προειδοποίηση. Το Δικαστήριο επισήμανε ότι σε αντίθετη περίπτωση, ο γενικότερος σκοπός του Νομοθέτη με τον Ν. 100(Ι)/ 1997, η προστασία, δηλαδή, της μητρότητας, δεν θα εξυπηρετείτο καθολικά αν διαχωρίζονταν οι έγκυες μισθωτές σε αυτές που απολαμβάνουν και αυτές που στερούνται την προστασία του Νόμου.

Ως προς το θέμα της απόδειξης ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου, σημειώνεται ότι το βάρος απόδειξης των υπερασπίσεων που θα χρησιμοποιηθούν υπέρ του εργοδότη βαραίνουν τον ίδιο, στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων, ενώ αντίθετα, για την Κατηγορούσα Αρχή, είναι ανάγκη να αποδειχθεί το αδίκημα πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας. Πρέπει, δηλαδή, η Κατηγορούσα Αρχή να αποδείξει την ύπαρξη όλων των συστατικών στοιχείων του αδικήματος της απόλυσης κατά παράβαση του άρθρου 4, όπως αυτά καταγράφονται πιο πάνω, και

στη συνέχεια η υπεράσπιση θα εγείρει τη δική της εκδοχή στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων.

Επιπρόσθετα των πιο πάνω και ειδικότερα σε σχέση με τις εξαιρέσεις που καταγράφονται στην παράγραφο (1) του άρθρου 4, προσοχή πρέπει να δίδεται στα εξής δύο σημεία τα οποία, ενώ δεν απαγορεύουν, με βάση τις πρόνοιες των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων, συγκεκριμένη μεταχείριση, ωστόσο με βάση τις πρόνοιες των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Εργασία Νόμων, καθώς και την νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η ίδια μεταχείριση στοιχειοθετεί διάκριση.

Προσοχή:

- Σε περίπτωση που η έγκυος εργαζόμενη ενημερώνει τον εργοδότη για την εγκυμοσύνη της προφορικά και όχι γραπτά, υπάρχει ισχυρή πιθανότητα οι προστατευτικές πρόνοιες του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου να μην τίθενται σε εφαρμογή. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, η απόλυση εγκύου, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο ενημερώθηκε ο εργοδότης, εφόσον συνδέεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται η παραπονούμενη, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου και αποτελεί αδίκημα, κατά παράβαση των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων. Ως εκ τούτου, μια καταγγελία που αφορά σε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης πρέπει να εξετάζεται πάντοτε στη βάση και των δύο αναφερόμενων νομοθεσιών, αφού η μη δυνατότητα εφαρμογής των προνοιών του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου δεν αποκλείει αυτόματα την επίκληση των δικαιωμάτων που διασφαλίζονται για την εργαζομένη και των υποχρεώσεων για τον εργοδότη που απορρέουν από τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο.
- Με βάση τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους, η μη ανανέωση συμβολαίου εγκύου γυναίκας εξαιρείται από την εφαρμογή του γενικότερου κανόνα που απαγορεύει την απόλυση εγκύου εργαζόμενης. Ως εκ τούτου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μια τέτοια πράξη, αυτή, δυνάμει των προνοιών του υπό αναφορά Νόμου, δεν θα του επιφέρει οποιεσδήποτε δυσμενείς επιπτώσεις. Ωστόσο,

όταν η περίπτωση εξεταστεί στη βάση των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, η μη ανανέωση συμβολαίου εγκύου εργαζόμενης δεν πρέπει να σχετίζεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζόμενης γυναίκας. Σε αντίθετη περίπτωση στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση (άρθρο 8(α)) και ο εργοδότης είναι ένοχος αδικήματος.

1.4. Εξαιρέσεις από τον γενικό κανόνα για την άμεση διάκριση

«Εξαιρέσεις» είναι συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι οποίες ορίζονται στο νόμο, όπου μια μεταχείριση, πράξη ή συμπεριφορά, η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί ως «διάκριση» δεν εμπίπτει στον ορισμό αυτό, αφού ο νόμος ρητά την εξαιρεί.

Α. Απαραίτητη και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση:

Στην περίπτωση της διάκρισης λόγω φύλου, οι εξαιρέσεις από τον γενικότερο κανόνα της μη διάκρισης επιτρέπονται μόνο για εκείνες τις επαγγελματικές δραστηριότητες όπου κάποιο χαρακτηριστικό, σχετιζόμενο με το φύλο, συνιστά πραγματικής και αποφασιστικής σημασίας απαίτηση για την άσκησή τους (άρθρο 4). Σημειώνεται ότι οι εξαιρέσεις που αφορούν στο κριτήριο της «πραγματικής και αποφασιστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» για άσκηση του επαγγέλματος, δεν σημαίνουν ότι ένα άτομο με διαφορετικά χαρακτηριστικά δεν μπορεί να διεκπεραιώσει την εργασία, αλλά ότι η διεκπεραίωση αυτής δεν θα είναι το ίδιο ικανοποιητική.

Οι συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ορίζονται στον Πίνακα που περιέχεται στον Νόμο και αναγράφονται οι ιδιαίτεροι λόγοι εξαιρέσεως της κάθε δραστηριότητας. Πιο κάτω παρατίθενται ορισμένες από τις δραστηριότητες που απαριθμούνται στον Πίνακα:

«... 2. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν παροχή υπηρεσιών εκτός Κύπρου, σε κράτος όπου η νομοθεσία και τα ήθη είναι τέτοια ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να μην μπορούν λογικά να παρασχεθούν από άτομα του άλλου φύλου.
...
6. Η απασχόληση στις Δυνάμεις Ασφαλείας ή σώματα ιδιωτικής ασφάλειας
(α) Σε ειδικά σώματα η αποστολή των οποίων αφορά στον έλεγχο και τον αφοπλισμό βίαιων ατόμων, την καταστολή οχλαγωγίας, και την απελευθέρωση ομήρων ή άλλων ατόμων που κρατούνται παράνομα
(β) Σε θέσεις όπου η απασχόληση άνδρα ή γυναίκας επιβάλλεται για λόγους ηθικής ή σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου...».

Σύμφωνα και με το άρθρο 4, οι εξαιρέσεις που καταγράφονται στον Πίνακα συνεχίζουν να ισχύουν μόνο εφόσον εξυπηρετούν ένα νόμιμο σκοπό, λαμβανομένης υπόψη και της αρχής της αναλογικότητας.

Β. Προστασία της γυναίκας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις:

Το άρθρο 4 ορίζει, επίσης, ότι δεν θίγονται οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία και τη μητρότητα. Η εν λόγω πρόνοια αφορά κυρίως σε θέματα υγείας και ασφάλειας που επηρεάζουν αποκλειστικά τις γυναίκες. Όπως είδαμε και από τη νομολογία του ΔΕΚ, αυτό περιλαμβάνει την προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και των ειδικών σχέσεων μεταξύ της ίδιας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Ως εκ τούτου, η ευνοϊκότερη μεταχείριση των γυναικών που βρίσκονται σε μια από τις καταστάσεις αυτές δεν στοιχειοθετεί διάκριση λόγω φύλου έναντι άλλων ατόμων.

Γ. Οι «θετικές δράσεις»

«θετικές δράσεις» σημαίνει μέτρα τα οποία, προς το σκοπό εξασφαλίσεως πλήρους και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε θέσεις εργασίας ή βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας ή τομείς επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, και κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μια επαγγελματική δραστηριότητα ή τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών. Δεν αποτελούν θετικές δράσεις τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας.

Οι θετικές δράσεις, οι οποίες δεν επιβάλλονται, αλλά απλά ενθαρρύνονται με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, δημιουργούν μιαν εκ πρώτης όψεως ανισότητα, η οποία στην πραγματικότητα μετατρέπει την τυπική σε ουσιαστική ισότητα. Η σκέψη πίσω από τη φιλοσοφία των θετικών δράσεων είναι ότι η ευάλωτη ομάδα (εδώ των γυναικών), λόγω ιστορικών και κοινωνικών παραγόντων, βρίσκεται σήμερα σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με την κυρίαρχη ομάδα (δηλαδή, των ανδρών) και αναγνωρίζεται η ανάγκη για ευνοϊκότερη μεταχείριση της πρώτης με στόχο την επίτευξη, σε μελλοντικό χρόνο, της εξίσωσής της με την δεύτερη, ώστε να υπάρξει πραγματική ισότητα. Οι θετικές δράσεις εγγυώνται, δηλαδή, την ισότητα των ευάλωτων ομάδων με τις άλλες ομάδες, όχι μόνο ενώπιον του νόμου, αλλά και σε σχέση με την πραγματική πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, σε δίκαιες συνθήκες εργασίας και ανεμπόδιστη κατανομή των παροχών που συνδέονται με την κάθε θέση, σε επαγγελματική ανέλιξη κ.ο.κ.

Προσοχή στην εξαίρεση που προνοεί ο ορισμός θετικών δράσεων και αφορά στην περίπτωση των εγκύων εργαζομένων.

Σύμφωνα με αυτή, τα μέτρα προστασίας της συγκεκριμένης ομάδας των εργαζομένων γυναικών θεωρούνται αυτονόητα και ως τέτοια δεν χρειάζεται να περιληφθούν στο καθεστώς των θετικών δράσεων, αφού ο εργοδότης, είτε αυτός είναι ιδιώτης είτε είναι το κράτος, έχει υποχρέωση για θετική παρέμβαση υπέρ των εγκύων εργαζομένων, με στόχο την προστασία τους.

Η λήψη τέτοιων μέτρων είναι, δηλαδή, υποχρεωτική και όχι δυνητική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, **εκτός εάν** αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από έναν νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

Τι σημαίνει αυτό; - Ο ορισμός περιγράφει μια περίπτωση όπου χρησιμοποιείται μια πρακτική, κριτήριο ή διάταξη, στην οποία δεν γίνεται μεν αναφορά στο προστατευόμενο χαρακτηριστικό (είναι, δηλαδή, «εκ πρώτης όψεως ουδέτερη»), αλλά επηρεάζει, κατά την εφαρμογή της, αρνητικά εκείνα τα άτομα που ανήκουν στην προστατευόμενη ομάδα. Η έμμεση διάκριση λέγεται ότι πηγάζει από την έννοια της ομαδικής δικαιοσύνης, σε αντίθεση με την άμεση διάκριση που αφορά στη δικαίωση του ατόμου. Στην πράξη, ωστόσο, προσφέρει θεραπεία σε άτομα που έχουν δεχθεί διάκριση λόγω ενός χαρακτηριστικού τους, το οποίο τους κατατάσσει σε συγκεκριμένη ομάδα και το οποίο αποτελεί προστατευόμενο χαρακτηριστικό (π.χ. το φύλο).

Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου αποτελεί και αυτή, σύμφωνα με τις πρόνοιες των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, απαγορευμένη με νόμο διάκριση.

2.2. Ειδικά χαρακτηριστικά της έννοιας της «έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου»

Η έμμεση διάκριση περιλαμβάνει δύο, ιδιαίτερα σε αυτήν, χαρακτηριστικά ως εξής:

(α) τα θύματα πρέπει να τίθενται σε «ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» σε σχέση με τα άτομα του αντίθετου φύλου, και
(β) μπορεί να επιδέχεται αντικειμενικής αιτιολόγησης.

Και τα δύο αυτά στοιχεία σχετίζονται άμεσα με την απόδειξη της και πρέπει να εξετάζονται κατά προτεραιότητα, αρχίζοντας με το πρώτο. Εάν το πρώτο δεν αποδειχθεί τότε δεν στοιχειοθετείται η έμμεση διάκριση και η καταγγελία απορρίπτεται ως αβάσιμη. Μόνο όταν αυτό αποδειχθεί μπορούμε να προχωρήσουμε στην εξέταση του δεύτερου σημείου, η έκβαση του οποίου είναι, επίσης, καθοριστική για την έκβαση της καταγγελίας και την στοιχειοθέτηση του αδικήματος.

2.3. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της «έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου»[5]

Α. Τεστ τριών σημείων για «εκ πρώτης όψεως» υπόθεση:

Το τεστ που ισχύει για την απόδειξη «εκ πρώτης όψεως υπόθεση», όπως περιγράφεται στην παράγραφο 1.2.Α., μπορεί να εφαρμοστεί και σε σχέση με την έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ελαφρώς διαφοροποιημένο:

(α) το παραπονούμενο πρόσωπο πρέπει να είναι μέλος της προστατευόμενης ομάδας,
(β) να υπάρχουν στοιχεία που να συνηγορούν υπέρ της εκδοχής ότι το θύμα, λόγω της πρακτικής/διάταξης/κριτηρίου που εφαρμόστηκε, τέθηκε σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σχέση με άλλα άτομα του αντίθετου φύλου,
(γ) το καταγγελλόμενο πρόσωπο, να μην μπορεί να δικαιολογήσει αντικειμενικά την πρακτική/κριτήριο/διάταξη αυτή.

Β. Το θύμα πρέπει να «τίθεται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» σε σχέση με άτομα του αντίθετου φύλου:

Μια μέθοδος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά την απόδειξη του πιο πάνω είναι τα στατιστικά στοιχεία. Η προστατευόμενη ομάδα, δηλαδή, η οποία τίθεται σε δυσμενέστερη θέση λόγω της εφαρμογής

[5] *Σημειώνεται ότι οι πιο κάτω μέθοδοι δεν είναι εξαντλητικές.*

του κριτηρίου, πρακτικής ή διάταξης, συγκρίνεται στη συνέχεια με ολόκληρη την ομάδα ατόμων στην οποία αυτά μπορεί να εφαρμοστούν. Η σχέση, η οποία εκφράζεται με αριθμούς, μεταξύ εκείνων που φαίνεται να επωφελούνται της πρακτικής, πρέπει να έχει σημαντική διαφορά από την σχέση, η οποία εκφράζεται και πάλι με αριθμούς, μεταξύ εκείνων που δεν επωφελούνται αυτής. Και εδώ, δηλαδή, όπως και στην άμεση διάκριση, γίνεται χρήση του κατάλληλου συγκρίσιμου παράγοντα.

Παράδειγμα 14. - Σε μια επιχείρηση, ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων είναι ισότιμος με αυτόν των ανδρών (ή και μεγαλύτερος), ωστόσο, θέση προαγωγής κατέχουν μόνο μία ή δύο γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, όπου ένας σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός αυτών κατέχει τέτοιες θέσεις. Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την επαγγελματική ανέλιξη, γίνεται αποκλειστικά από την εταιρεία. Η δυνατότητα για παρακολούθηση των μαθημάτων, τα οποία γίνονται κάθε μέρα, μετά την εργασία, σε απογευματινό ωράριο, δίδεται σε όλο το προσωπικό.

Η εν λόγω πρακτική φαίνεται, εκ πρώτης όψεως ουδέτερη. Ωστόσο, στην περίπτωση των γυναικών, η επιπρόσθετη απογευματινή εργασία δεν μπορεί να επιτευχθεί λόγω των αυξημένων ευθυνών που έχουν στο σπίτι για τη φροντίδα των παιδιών. Σε συνδυασμό και με το γεγονός ότι δεν προσφέρονται εναλλακτικές λύσεις (όπως για παράδειγμα νυχτερινή φοίτηση, φοίτηση κατά το Σαββατοκύριακο, ή η απόκτηση ισότιμου προσόντος από άλλο ίδρυμα), η εν λόγω πρακτική θέτει τις γυναίκες σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, αφού, στην πράξη, μικρότερος αριθμός των γυναικών θα βρίσκεται σε θέση να διεκδικήσει προαγωγή.

Γ. Σημαντική η ύπαρξη αντικειμενικής αιτιολόγησης:

Εφόσον, σε σχέση με το προηγούμενο σημείο, καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική, διάταξη ή κριτήριο που τίθεται σε εφαρμογή, πράγματι, θέτει άτομα του ενός φύλου, σε σχέση με άτομα του άλλου φύλου, σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση στην εργασία τους, τότε, για να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι στοιχειοθετείται το αδίκημα της έμμεσης διάκρισης πρέπει να εξετάσουμε, επίσης, και τα ακόλουθα:

Κατά πόσο η εν λόγω πρακτική δικαιολογείται:
(α) αντικειμενικά,
(β) από έναν νόμιμο σκοπό,
ΚΑΙ εάν τα μέσα για επίτευξη του είναι:
(γ) κατάλληλα και
(δ) αναγκαία.

Κατά την επιλογή των μέσων που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν, ώστε αυτά να είναι πρόσφορα και αναγκαία, πρέπει να αποδεικνύεται, επιπρόσθετα, σύμφωνα και με την αρχή της αναλογικότητας, ότι:
(α) Δεν υπήρχε εναλλακτικό κριτήριο, λιγότερο διακριτικό, κατά την εφαρμογή του, προς επίτευξη του νόμιμου σκοπού,
(β) Το συγκεκριμένο κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε είναι αποτελεσματικό (δηλαδή, ο θεμιτός στόχος έχει επιτευχθεί στη βάση του κριτηρίου αυτού),
(γ) Τα πλεονεκτήματα της επίτευξης του στόχου είναι σημαντικά περισσότερα των μειονεκτημάτων που δημιουργούνται, λόγω της εφαρμογής του συγκεκριμένου κριτηρίου.

Σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα πιο πάνω στοιχεία απουσιάζει, η έμμεση διάκριση λόγω φύλου δεν κρίνεται δικαιολογημένη και συνεχίζει να υφίσταται.

Παράδειγμα 15. - Ομάδα ανδρών εκπαιδευτικών υπέβαλαν καταγγελία στην Αρχή Ισότητας, του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, αναφορικά με διάκριση λόγω φύλου εις βάρος τους, θέτοντας για εξέταση δύο αλληλένδετα μεταξύ τους θέματα:

- αυτό της δυνατότητας πρόσβασης τους σε θέσεις εργασίας στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία με καθυστέρηση δύο ετών, όσο δηλαδή διαρκεί η στρατιωτική τους θητεία, σε σύγκριση με τις συνομήλικες με αυτούς γυναίκες, και
- αυτό της ανυπαρξίας ικανοποιητικών ρυθμίσεων στο ισχύον σύστημα διορισμού στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία που να αντισταθμίζουν τη δυσμενέστερη θέση στην οποία οι άρρενες υποψήφιοι βρίσκονται λόγω του ότι μόνο αυτοί υπέχουν υποχρέωση στρατιωτικής θητείας.

Με βάση το ισχύον σύστημα διορισμού, το οποίο είναι σύστημα καταλόγων αναμονής σε διορισμό, ο κάθε υποψήφιος κατατάσσεται

στον κατάλογο διοριστέων του έτους που συμπίπτει με το έτος υποβολής της αίτησης του για εγγραφή σε αυτόν. Ουδείς μπορεί να εγγραφεί σε κατάλογο διοριστέων πριν την απόκτηση του πρώτου τίτλου σπουδών. Κατ' επέκταση, οι άρρενες, που είναι υποχρεωμένοι πρώτα να εκτίσουν τη στρατιωτική τους θητεία και μετά να σπουδάσουν, κατά κανόνα εγγράφονται στον κατάλογο διοριστέων που έπεται κατά δύο χρόνια του καταλόγου στον οποίο εγγράφονται οι συνομήλικες με αυτούς γυναίκες. Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, δεν υπάρχει η δυνατότητα διενέργειας των διορισμών από έναν κατάλογο εάν δεν εξαντληθεί πρώτα ο κατάλογος του προηγούμενου έτους. Ως αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής, οι άνδρες υποψήφιοι για διορισμό στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία τίθενται σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους τόσο κατά την πρόσβαση τους σε εργασία όσο και ως προς την υπηρεσιακή τους εξέλιξη (υπολογισμό των μονάδων μετάθεσης, στις μισθολογικές προσαυξήσεις, προαγωγές και σύνταξη, όπου προσμετρούν τα χρόνια υπηρεσίας).

Ο νομοθέτης, σε μια προσπάθεια να εξισορροπήσει την υφιστάμενη ανισότητα προνόησε στην παραχώρηση μιας μονάδας, ως αντισταθμιστικό μέτρο, για τους άρρενες υποψηφίους που έχουν εκπληρώσει την στρατιωτική τους θητεία. Η ρύθμιση αυτή, ωστόσο, δεν εξυπηρετεί τον σκοπό της. Η εν λόγω μονάδα προσμετρά μόνο ως προς τη σειρά κατάταξης των υποψηφίων στον κατάλογο του συγκεκριμένου έτους, αφήνοντας αναλλοίωτο το χάσμα των δύο χρόνων που δημιουργείται μεταξύ ανδρών και γυναικών υποψηφίων για διορισμό στην δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

Η Αρχή Ισότητας δέχτηκε τη θέση των παραπονούμενων και κατέληξε ότι το υφιστάμενο σύστημα διορισμού στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση, αφού θέτει σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες υποψήφιες για διορισμό, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά στη βάση ενός νόμιμου σκοπού.

(Βλέπε ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το έτος 2005, σελ.20-21)

Συνοψίζοντας - Να θυμάστε:

- Παράβαση της αρχής ισότητας υπάρχει όταν άτομα που ανήκουν σε δύο διαφορετικές ομάδες (π.χ. γυναίκες/άνδρες), των οποίων οι πραγματικές και νομικές περιστάσεις δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές, τυγχάνουν διαφορετικής μεταχείρισης. Παράβαση της ίδιας αρχής μπορεί να υπάρχει και όπου διαφορετικές περιπτώσεις τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης («η άνιση μεταχείριση των ίσων είναι το ίδιο απαράδεκτη με την ίση μεταχείρισης των ανίσων»).
- Χρήσιμο εργαλείο, αλλά όχι το μοναδικό, είναι ο κατάλληλος παράγοντας σύγκρισης κατά την απόδειξη του αδικήματος της διάκρισης λόγω φύλου.
- Σε περιπτώσεις διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, δεν χρειάζεται συγκριτικός παράγοντας.
- Εφόσον στοιχειοθετηθεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, να θυμάστε ότι αυτή δεν επιδέχεται δικαιολόγησης και, ως εκ τούτου, ο δράστης δεν μπορεί παρά να είναι ένοχος για το εν λόγω αδίκημα.
- Οποιαδήποτε παρέκκλιση από τον κανόνα της αρχής της μη διάκρισης λόγω φύλου πρέπει να γίνεται με πολύ αυστηρά κριτήρια και να περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση που εξετάστηκε. Οι εξαιρέσεις από τον κανόνα της απαγόρευσης της άμεσης διάκρισης λόγω φύλου είναι συγκεκριμένες και ορίζονται στο νόμο.
- Ενδείξεις που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η πιθανότητα να έχει δεχθεί άτομο διάκριση λόγω φύλου είναι μεγαλύτερη από το να μην έχει δεχθεί, μπορεί να περιλαμβάνουν στατιστικά στοιχεία, τη χρήση στερεοτύπων κατά τη λήψη αποφάσεων, το τεστ του «μέσου λογικού ανθρώπου» σε σχέση με τη μεταχείριση που δέχτηκε το θύμα κ.ο.κ. και μπορούν να ληφθούν υπόψη κατά την απόδειξη του αδικήματος.
- Απαραίτητο συστατικό στοιχείο του αδικήματος της έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου είναι το παραπονούμενο πρόσωπο να τίθεται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα άτομα του αντίθετου φύλου.
- Πρακτική που στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου μπορεί να επιδέχεται αντικειμενικής δικαιολόγησης, στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων. Εάν ισχύει κάτι τέτοιο, η διαφορετική μεταχείριση στη βάση του φύλου δικαιολογείται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1. Η σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί καινούριο φαινόμενο στον εργασιακό χώρο, ωστόσο, σχετική με αυτό νομοθετική ρύθμιση στην εσωτερική έννομη τάξη έχει μόλις πρόσφατα υιοθετηθεί, ως αποτέλεσμα της ένταξης της Κυπριακής Δημοκρατίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την ανάληψη υποχρέωσης για εναρμόνιση του εσωτερικού της δικαίου με την κοινοτική νομοθεσία. Η σεξουαλική παρενόχληση ορίστηκε για πρώτη φορά ως αδίκημα το 2004, με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009 και, με βάση τους ίδιους νόμους, ρυθμίστηκε ο τρόπος χειρισμού τέτοιων περιστατικών, τον οποίο θα δούμε πιο κάτω. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, ο υπό αναφορά νόμος αποσκοπεί κυρίως στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ο γενικός του κανόνας είναι η απαγόρευση των διακρίσεων στη βάση του φύλου.

Σύμφωνα με αυτόν, η διάκριση λόγω φύλου ορίζεται ως «κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης...». Προκύπτει, δηλαδή, με βάση τον πιο πάνω ορισμό, ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου και, ως τέτοια, εμπίπτει στην εφαρμογή των προνοιών του.

«σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει **οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως,** που εκφράζεται **με λόγια ή με πράξεις,** και έχει ως **σκοπό ή αποτέλεσμα** την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται:

- Σε όλα τα επίπεδα και στάδια προσχώρησης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας
- Στην πρόσβαση και τις συνθήκες παροχής εργασίας και επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης.
- Στον εργασιακό χώρο.
- Κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.
- Σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση.
- Σε δραστηριότητες οι οποίες αποτελούν προέκταση του χώρου εργασίας όπως, για παράδειγμα, υπηρεσιακά ταξίδια, χριστουγεννιάτικα πάρτι, σεμινάρια κ.ο.κ.

Προσοχή:

Ο κανόνας για απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόλυτος και δεν υπάρχει καμία εξαίρεση από αυτόν.

3.2. Πώς στοιχειοθετείται το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης

Για τη στοιχειοθέτηση ενός αδικήματος όλα τα συστατικά του στοιχεία πρέπει να είναι παρόντα. Εάν ένα από αυτά απουσιάζει, τότε το αδίκημα δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί. Στην περίπτωση του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα συστατικά του στοιχεία προκύπτουν ξεκάθαρα από τον ορισμό του, ο οποίος καταγράφεται πιο πάνω, και είναι τα εξής:

Η συμπεριφορά που καταγγέλλεται πρέπει να είναι:

- Ανεπιθύμητη προς τον αποδέκτη,
- σεξουαλικής φύσεως,
- μπορεί να εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις, και
- να έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου που τη δέχεται.

(α) Η συμπεριφορά πρέπει να είναι ανεπιθύμητη προς τον αποδέκτη. Σε αντίθετη περίπτωση όπου η συμπεριφορά είναι επιθυμητή, καλοδεχούμενη και αμοιβαία, τότε το αδίκημα δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί, για το λόγο ότι θα απουσιάζει ένα από τα συστατικά του στοιχεία.

(β) Οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για υποβολή καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση. Η συμπεριφορά πρέπει να περιέχει ένα σεξουαλικό στοιχείο, τόνο ή υπαινιγμό και ο όρος «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως» πρέπει να ερμηνεύεται λαμβάνοντας υπόψη όλα τα περιστατικά που συνθέτουν το επεισόδιο το οποίο πιθανόν να αποτελεί πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης. Η φράση «οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως» είναι ιδιαίτερα ευρεία και δεν περιέχει περιορισμούς, πράγμα το οποίο ενισχύεται ρητά από το λεκτικό του ορισμού, το οποίο περιλαμβάνει ως μεθόδους έκφρασης της σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο τα λόγια όσο και τις πράξεις.

(γ) Λόγια και πράξεις
Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκφράζεται με ποικίλους τρόπους και να έχει πολλές μορφές, όπως για παράδειγμα:

- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως εκφραζόμενη με πράξεις, όπως ανεπιθύμητα ή/και προσβλητικά αγγίγματα, θωπείες ή φιλιά σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος, αχρείαστη οικειότητα, παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή/και εκτός εργασίας.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως εκφραζόμενη με λόγια, όπως ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια ή «αστεία», ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού ή για σεξουαλική επαφή, διεισδυτικές ερωτήσεις αναφορικά με την προσωπική ζωή ή το σώμα και σεξουαλικά υπονοούμενα, προφορικά ερωτόλογα και ενοχλητικό φλερτάρισμα.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως μη εκφραζόμενη με λόγια, όπως επίμονα κοιτάγματα ή πρόστυχες χειρονομίες και νοήματα με τα μάτια, χέρια, γλώσσα, σφυρίγματα, μηνύματα μέσω τηλεφώνων με προσβλητικό περιεχόμενο, προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών κ.ο.κ. σεξουαλικού περιεχομένου, με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, γραπτά ερωτόλογα.

(δ) Να έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου. Το διαζευκτικό «ή», το οποίο χρησιμοποιεί ο νομοθέτης είναι πολύ σημαντικό για τη στοιχειοθέτηση του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Με δεδομένο το συγκεκριμένο λεκτικό, η πρόθεση του δράστη κατά τη διενέργεια της πράξης μας είναι αδιάφορη. Πιθανόν να υπάρχει τόσο ο σκοπός όσο και το αποτέλεσμα, ωστόσο μεγαλύτερη βαρύτητα δίνεται, σε τελική ανάλυση, στο αποτέλεσμα της πράξη που διενεργείται προς τον συγκεκριμένο αποδέκτη. Το θύμα, δηλαδή, είναι το μόνο αρμόδιο άτομο να καθορίσει ποια συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, σύμφωνα με τη δική του υποκειμενική εκτίμηση και ανεξάρτητα από την οποιαδήποτε πρόθεση του δράστη, προσβάλλει την αξιοπρέπεια του και, κατ' επέκταση, στοιχειοθετεί σεξουαλική παρενόχληση.

3.3. Το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου»

Η υποκειμενική κρίση του θύματος δεν μπορεί να είναι, βέβαια, ανεξέλεγκτη. Ως εκ τούτου, κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να εφαρμόζεται το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου», με βάση το οποίο η συμπεριφορά η οποία χαρακτηρίζεται ως «σεξουαλική παρενόχληση» πρέπει να είναι τέτοια που να μπορεί, λογικά, να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική για την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Σε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αποδεικνύεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση ήταν αρκετά σοβαρή ή διεισδυτική για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα έβρισκε εχθρικό ή εκφοβιστικό και το οποίο το ισχυριζόμενο θύμα, επίσης, εκλαμβάνει ως τέτοιο.

3.4. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση κατατείνει στον εξαναγκασμό του θύματος σε σεξουαλική πράξη ή σε ανοχή τέλεσης σεξουαλικής

πράξης, αλλά και ανοχής αγγιγμάτων. Ο εξαναγκασμός του θύματος μπορεί να επιτευχθεί με τη διατύπωση απειλών ή την εκμετάλλευση από το δράστη της σχέσης εξάρτησης που δημιουργείται στο πλαίσιο της εργασίας. Από την πλευρά του θύματος, η οποιαδήποτε μορφή εργασιακής σχέσης, αλλά και συνεργασίας, αρκεί για να δημιουργήσει κάποια μορφή λειτουργικής εξάρτησης που να καθιστά τον παρενοχλούμενο ιδιαίτερα εκτεθειμένο σε τέτοιου είδους προσβολή. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελείται, συνήθως, από επαναλαμβανόμενα περιστατικά κατά τα οποία προσβάλλεται η αξιοπρέπεια του εργαζομένου και συχνά διαρκούν μεγάλο χρονικό διάστημα.

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν συνιστά ένα μετρήσιμο μέγεθος, αλλά μια ρευστή πρακτική και πραγματικότητα. Ως εκ τούτου, η αντίδραση του θύματος στη σεξουαλική παρενόχληση δεν μπορεί να υπόκειται σε προκαθορισμένα κριτήρια συμπεριφοράς. Μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, δηλαδή, δεν μπορεί να απορριφθεί ως μη γνήσια, επειδή δεν έγινε σε «λογικό χρονικό πλαίσιο», ή επειδή η παραπονούμενη αντέδρασε με «σωστό ή λάθος τρόπο», σύμφωνα με τις υποκειμενικές εκτιμήσεις του καθενός, οι οποίες ενδεχομένως να επηρεάζονται από προκαταλήψεις και άγνοια ως προς τα συστατικά στοιχεία του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η γρήγορη αντίδραση του θύματος και η υποβολή καταγγελίας σε σύντομο χρόνο μπορεί να βοηθήσουν κατά την εξαγωγή συμπεράσματος κατά πόσο η συμπεριφορά που δέχτηκε ήταν ανεπιθύμητη, ωστόσο, η απουσία μιας τέτοιας ενέργειας από μόνη της, δεν δικαιολογεί την απόρριψη της καταγγελίας ως αβάσιμης. Άλλωστε η κάθε περίπτωση εξετάζεται με βάση τα δικά της πραγματικά περιστατικά και σταθμίζονται όλα τα στοιχεία και οι περιστάσεις που την πλαισιώνουν.

Επιπρόσθετα πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι ένα απλό θέμα που σχετίζεται με την προσπάθεια σύναψης ερωτικών σχέσεων, όπως πολλοί πιστεύουν. Με άλλα λόγια, η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, η οποία είναι απαραίτητο συστατικό στοιχείο για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν αποτελεί πάντα έκφραση ερωτικής επιθυμίας, αλλά μπορεί να αποτελεί και έκφραση της δύναμης και της υπεροχής του θύτη απέναντι στο θύμα. Ο θύτης, σε μια τέτοια

περίπτωση, εκμεταλλεύεται την εργασιακή σχέση εξάρτησης που δημιουργείται μεταξύ του ιδίου και του θύματος, και χρησιμοποιεί τη σεξουαλική συμπεριφορά ως μέσο εξουσιασμού του θύματος με στόχο την υποταγή του. Εργασιακές σχέσεις εξάρτησης μπορούν να δημιουργηθούν τόσο μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων όσο και μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, ιδίως σε σχέση με τους όρους εργοδότησης, την κατανομή καθηκόντων και των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης.

3.5. Η νομική υποχρέωση για παροχή προστασίας σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (Άρθρο 12)

Το άρθρο 12 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου αφορά εξ ολοκλήρου στο αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ορίζοντας με σαφήνεια τις υποχρεώσεις του εργοδότη (είτε αυτός είναι φυσικό είτε είναι νομικό πρόσωπο) σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και τον τρόπο χειρισμού των εν λόγω καταγγελιών από αυτόν. Η υποχρέωση αυτή επεκτείνεται, εκτός από τον εργοδότη, και σε πάσης φύσεως υπηρεσίες (δημόσιες ή ιδιωτικές) ή φορείς ευρέσεως εργασίας, καθώς και σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου), που δημοσιεύει ή δημοσιοποιεί προκηρύξεις ή αγγελίες σχετικά με τα θέματα που καλύπτουν οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι.

Το άρθρο 12 ορίζει, συγκεκριμένα, τα εξής:

«(1) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σχέση με τα ρυθμιζόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σε αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θίγει το πρόσωπο αυτό.

(2) Οι εργοδότες και οι αναφερόμενοι στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8, 9 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους, ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϊσταμένου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιουδήποτε άλλου εργαζόμενου, εκπαιδευόμενου ή καταρτιζόμενου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και, από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

(3) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση, απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης από τον προϊστάμενο του ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενο στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα, ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειες τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψη τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο που διέπραξε τις απαγορευμένες από το εδάφιο (1) πράξεις.

(4) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν τις πράξεις που αναφέρονται στο εδάφιο (1) εν γένει στον τομέα της αρμοδιότητας τους, και, θεωρείται ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1) και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο

κώδικα. Σε αντίθετη περίπτωση, και, σε περίπτωση που διαπράττονται από προϊστάμενο ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο οι απαγορευμένες δυνάμει του εδαφίου (1) πράξεις, είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τα πρόσωπα αυτά.»

Α. Η ευθύνη του εργοδότη με βάση το άρθρο 12

Με βάση το υπό αναφορά άρθρο, ο εργοδότης ορίζεται ως ο κύριος υπεύθυνος για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τόσο με τη λήψη προληπτικής όσο και κατασταλτικής δράσης προς όφελος των προσώπων που υποβάλλουν σχετική καταγγελία.

Ο εργοδότης οφείλει να προστατεύει

Ποιούς:

(α) Εργαζόμενους
(β) Εκπαιδευόμενους
(γ) Καταρτιζόμενους
(δ) Υποψήφιους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση

Από ποιούς:

(α) Προϊσταμένους
(β) Συναδέλφους ή άλλους εργαζομένους
(γ) Εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους
(δ) Πρόσωπα αρμόδια για πρόσβαση σε ελεύθερα επαγγέλματα και άσκηση τους, πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση, όρους και συνθήκες απασχολήσεως ή παροχής αντίστοιχα, και όρους απόλυσης (άρθρα 7, 8, 9 και 10)

Από τί:

(α) Από κάθε πράξη ή παράλειψη, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου (περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης).
(β) Από κάθε πράξη ή παράλειψη, η οποία αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πώς:

(α) Προληπτική δράση
(β) Κατασταλτική δράση

(α) Προληπτική δράση:

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψει τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου όσο και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση αυτού, η οποία σχετίζεται με το εν λόγω αδίκημα. Θεωρείται ότι έλαβε τέτοιο μέτρο όταν εισάγει κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνει επαρκή μέτρα για εφαρμογή των όσων αναφέρονται σε αυτόν.

Προσοχή:

Παράλειψη του εργοδότη να πράξει όπως περιγράφεται πιο πάνω τον καθιστά, σε περίπτωση διενέργειας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης είτε από ομοιόβαθμους συναδέλφους του θύματος είτε από προϊσταμένους, πλήρως συνυπεύθυνο με το δράστη (εκ προστήσεως ευθύνη του εργοδότη).

(β) Κατασταλτική δράση:

Κατασταλτική δράση εκ μέρους του εργοδότη λογίζεται η με την υποβολή καταγγελίας λήψη μέτρων που να διασφαλίζουν την προστασία του θύματος, την παύση και μη επανάληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και την άρση των συνεπειών της. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη να προστατεύσει από πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να εξετάσει το ενδεχόμενο τέτοιες πράξεις να έχουν διενεργηθεί, επεκτείνεται και σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου η σεξουαλική παρενόχληση περιέρχεται σε γνώση του, όχι άμεσα (δηλαδή με καταγγελία από το ίδιο το θύμα), αλλά έμμεσα (από άλλες πηγές, όπως για παράδειγμα συναδέλφους του θύματος).

Προσοχή:

Παράλειψη του εργοδότη να πράξει όπως περιγράφεται πιο πάνω τον καθιστά, σε περίπτωση διενέργειας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης

είτε από ομοιόβαθμους συναδέλφους του θύματος είτε από προϊσταμένους, πλήρως συνυπεύθυνο με το δράστη (εκ προστήσεως ευθύνη του εργοδότη).

Β. Απαγορευμένες εκ μέρους του εργοδότη ενέργειες

- Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει το πρόσωπο που υποβάλλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση να θυματοποιείται, λόγω της υποβολής καταγγελίας.
- Το γεγονός ότι το θύμα υπέκυψε ή απέκρουσε τη σεξουαλική παρενόχληση, δεν επιτρέπει στον εργοδότη να προχωρήσει σε οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του.
- Ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν μπορεί, χωρίς να εξετάσει την καταγγελία ως προς την ουσία της, εκ των προτέρων να θεωρήσει αυτήν ως μη γνήσια και να προχωρήσει σε ενέργειες εις βάρος του καταγγέλλοντος.

Είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι είναι γενικά αποδεκτό ότι το θύμα, ως το άτομο το οποίο έχει δεχτεί κοινωνικά επιζήμια συμπεριφορά, θεωρείται εκ των προτέρων ως το αδύναμο μέρος και επιβάλλεται η προστασία του. Οποιαδήποτε ενέργεια του εργοδότη θα πρέπει, δηλαδή, να έχει ως γνώμονα την προστασία του θύματος και του δικαιώματός του στην αξιοπρέπεια.

Σύμφωνα και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτά περιγράφονται στην παράγραφο 3.5. του παρόντος κειμένου, ο εργοδότης δεν μπορεί να προβάλει, ως δικαιολογία για την βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του προσώπου που καταγγέλλει ή/και για την παράλειψή του να εκπληρώσει την με νόμο υποχρέωσή του για προστασία του θύματος, τα εξής επιχειρήματα:

(α) ότι η παραπονούμενη «ανέχτηκε ή επέτρεψε» τη σεξουαλική παρενόχληση και, ως εκ τούτου, θεωρείται ότι συναίνεσε σε αυτήν και ήταν συνεργός.[6]
(β) ότι, εφόσον η υποτιθέμενη πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν επαναλαμβανόμενη, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η συμπεριφορά αυτή ήταν και επιθυμητή για το θύμα.

[6] *"Συνεργός" ή "συνένοχος" είναι κάποιος ο οποίος ενεργεί μαζί με άλλο πρόσωπο (δράστη) με στόχο τη διάπραξη ενός αδικήματος. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, η γυναίκα που δέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση* ***είναι το θύμα του αδικήματος.***

(γ) ότι δεν κατήγγειλε σε «λογικό χρονικό πλαίσιο», τη σεξουαλική παρενόχληση και, ως εκ τούτου, δεν μπορούσε να θεωρηθεί αξιόπιστη η καταγγελία της όταν, εν τέλει, υποβλήθηκε.

(τα πιο πάνω είναι μόνο ενδεικτικά)

Η αυξημένη προστασία την οποία απολαμβάνει το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης γίνεται εμφανής και με το άρθρο 17 του νόμου, το οποίο ορίζει ότι είναι απολύτως άκυρη η απόλυση ή άλλη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζόμενου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Άκυρη είναι, επίσης, και η μη πρόσληψη υποψηφίου σε απασχόληση για το λόγο ότι κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση. Μόνη εξαίρεση σε αυτό είναι η απόδειξη από τον εργοδότη ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας δεν σχετίζονται με την καταγγελία ή διαμαρτυρία.

Της πιο πάνω προστασίας τυγχάνουν και οι συνάδελφοι ή άλλοι μάρτυρες που παρέχουν στοιχεία σχετικά με την καταγγελία, με σκοπό την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Γ. Υπεράσπιση του εργοδότη

Παρόλο που η ευθύνη του εργοδότη είναι ιδιαίτερα αυξημένη σε σχέση με το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως προκύπτει τόσο από το γράμμα όσο και από το πνεύμα του νόμου, ο ίδιος, με στόχο τον μετριασμό ή/και απαλλαγή από τις κατηγορίες για μη εκπλήρωση της με νόμο ευθύνης του, θα πρέπει να αποδείξει ότι:

- Εισήγαγε Κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και έλαβε όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ενημέρωση των εργαζομένων του.
- Διαμόρφωσε πολιτική, περιλαμβανομένου ενός αποτελεσματικού συστήματος υποβολής καταγγελιών, την οποία και εφάρμοσε εντός του επαγγελματικού χώρου εργασίας.
- Όταν του υποβλήθηκε καταγγελία, ή υπέπεσε στην αντίληψή του η πιθανότητα διάπραξης του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, επέδειξε άμεσα την απαραίτητη επιμέλεια, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή ή επανόρθωση και μη επανάληψη, οποιασδήποτε πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης προς το θύμα, και
- Ο/η παραπονούμενος/η αδικαιολόγητα δεν έκανε χρήση των προληπτικών διαδικασιών και διαδικασιών παραπόνων που υιοθετήθηκαν από τον εργοδότη, προς αποφυγή, τερματισμό του αδικήματος ή/και άρση των συνεπειών του.

3.6. Διερεύνηση μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση

Το πρώτο ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί αφορά στο κατά πόσο έγινε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση σε αρμόδιο πρόσωπο στην εργασία. Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, διερευνούμε κατά πόσο υπάρχει παράβαση της σχετικής νομοθετικής πρόνοιας που αφορά στην ευθύνη του εργοδότη σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, και εξετάζουμε κατά πόσο έγιναν ενέργειες εκ μέρους του για προστασία του θύματος, τι είδους ενέργειες έγιναν και κατά πόσο αυτές ήταν αποτελεσματικές και κατάλληλες για την περίπτωση.

Σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου κρίνουμε ότι δεν εξετάστηκε η καταγγελία ως προς την ουσία της, εισηγούμαστε την εξέταση της. Όπου εξετάστηκε, αλλά η εξέταση δεν ήταν ικανοποιητική προχωρούμε οι ίδιοι στην εξέταση της καταγγελίας επί της ουσίας της, δηλαδή σε σχέση με την ύπαρξη ή όχι της σεξουαλικής παρενόχλησης και, επίσης, στην εξέταση της ευθύνης του εργοδότη.

Η κάθε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να εξετάζεται με βάση τα δικά της πραγματικά περιστατικά, σύμφωνα και με τα όσα επισημάνθηκαν μέχρι τώρα για την στοιχειοθέτηση του αδικήματος και το κριτήριο του μέσου λογικού ανθρώπου. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει, επίσης, να δίδεται κατά την αξιολόγηση σημείων όπως η συχνότητα της διενέργειας της σεξουαλικής παρενόχλησης, η σοβαρότητα της, κατά πόσο αυτή είναι επαναλαμβανόμενη ή όχι, κατά πόσο είναι απειλητική ή εξευτελιστική, είτε σωματικά είτε ψυχολογικά, και κατά πόσο αδικαιολόγητα παρεμβαίνει στην εργασία του προσώπου που υποβάλλει την καταγγελία.

Επισημαίνεται ότι η διαδικασία κατά την επιλογή του θύματος από το δράστη μπορεί να δυσκολέψει σημαντικά την απόδειξη του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού η υπό αναφορά διαδικασία περιλαμβάνει, κυρίως, τα εξής στοιχεία:
(α) Την ύπαρξη κατάλληλης ευκαιρίας.
(β) Την απουσία κατάλληλου «φύλακα».
(γ) Την ευκολία διαφυγής ή την δυσκολία κατάδοσης του στις αρχές.[7]

Η επιλογή, δηλαδή, ενός ατόμου ως θύματος εξαρτάται από την προσωπική εκτίμηση από το δράστη των συγκυριών που παρουσιάζονται σε κάθε περίσταση και που πιθανόν να τον διευκολύνουν στη διάπραξη ή όχι του αδικήματος.
Η **«ύπαρξη κατάλληλης ευκαιρίας»** μεταφράζεται στην εκμετάλλευση της σχέσης εξάρτησης που δημιουργείται στην εργασία μεταξύ θύματος και θύτη, όπως περιγράφεται πιο πάνω. Η απουσία του **«φύλακα»** αποτελεί τον κανόνα στο συγκεκριμένο αδίκημα, αφού η σεξουαλική παρενόχληση εξελίσσεται κατά κύριο λόγο κεκλεισμένων των θυρών, ενώ η **«δυσκολία κατάδοσης του δράστη στις αρχές»** ενισχύεται από, ανάμεσα σε άλλα, την δύσκολη ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκεται το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η απόδειξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, στις περισσότερες περιπτώσεις, θα στηρίζεται στην αξιοπιστία των μαρτύρων (αν υπάρχουν), την αξιοπιστία των μερών και πιθανές ενδείξεις που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να εξαχθεί συμπέρασμα ως προς την ύπαρξη ή όχι της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ενδείξεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν προηγούμενη παρόμοια συμπεριφορά του καταγγελλόμενου, η παρουσία ψυχολογικών συνεπειών που σχετίζονται με το αδίκημα, εκμυστήρευση του αδικήματος σε συναδέλφους ή φίλους, συμπεριφορές που δεν χαρακτηρίζουν το θύμα όπως ξαφνική παραίτηση, ξαφνικό αίτημα για μετακίνηση, συνεχή αιτήματα για άδεια ασθενείας κ.ο.κ.

Σύμφωνα με επιστημονικά ευρήματα, ορισμένες ομάδες γυναικών είναι ιδιαίτερα ευάλωτες, σε σχέση με άλλες, στη σεξουαλική παρενόχληση. Ενδεικτικά της μεγαλύτερης πιθανότητας που έχει μια γυναίκα, σε σχέση με μιαν άλλη, να δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση είναι η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης. Οι γυναίκες με μειωμένη αυτοεκτίμηση είναι περισσότερο ευάλωτες και ευπρόσβλητες,

[7] *Clarke R.V. (ed), Situational Crime Prevention: Successful Case Studies.*

αφού αντιδρούν περισσότερο παθητικά έναντι στην παρενόχληση, σε αντίθεση με τις γυναίκες με υψηλότερη αυτοεκτίμηση. Επίσης, νέες, άγαμες και διαζευγμένες γυναίκες, γυναίκες χωρίς παιδιά, γυναίκες που είναι σχετικά νέες στην εργασία ή που βρίσκονται σε περίοδο δοκιμασίας ή έχουν προσωρινή σύμβαση εργασίας, καθώς και εργαζόμενες σε μη παραδοσιακές για το φύλο τους εργασίες είναι δυσανάλογα εκτεθειμένες στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο εξέτασης μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να αποφεύγεται η υποκειμενική αξιολόγηση μιας κατάστασης, ειδικότερα σε σχέση με στερεότυπα, προκαταλήψεις και παγιωμένες αντιλήψεις γύρω από αυτήν. Για παράδειγμα, διάφοροι μύθοι που έχουν συσχετιστεί με το αδίκημα δεν πρέπει, σε καμία περίπτωση, να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διερεύνηση του αδικήματος.

3.7. Μύθοι/Παγίδες σε σχέση με την σεξουαλική παρενόχληση

(α) «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ακατέργαστη προσπάθεια έναρξης ερωτικών σχέσεων.»

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με έντονη ερωτική επιθυμία. Είναι συνήθως μια επίδειξη «δύναμης» από την πλευρά του δράστη προς το θύμα όπου, κάνοντας χρήση της εργασιακής σχέσης εξάρτησης που δημιουργείται μεταξύ τους, ο δράστης μπορεί να επιβληθεί, είτε με απειλές είτε με άλλη ψυχολογική βία, στο θύμα, με αποτέλεσμα το θύμα να υποκύψει στη σεξουαλική παρενόχληση.

(β) «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.»

Δεν υπάρχουν θύματα με συγκεκριμένα εξωτερικά χαρακτηριστικά που μπορεί να αποτελέσουν στόχο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά κάποιος, συνδέεται με την αντιλαμβανομένη ευπάθεια του αποδέκτη και όχι με την εξωτερική του εμφάνιση.

(γ) «Οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχληση τους.»

Πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης του θύματος αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική του εμφάνιση. Επιπλέον, είναι παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι πολλές γυναίκες προκαλούν συμπεριφορές οι οποίες τους είναι δυσάρεστες.

(δ) «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αναπόφευκτη ως φυσική ροή των πραγμάτων και εξαιτίας αυτού του γεγονότος οι γυναίκες πρέπει να υπομένουν και να ανέχονται σχετικές συμπεριφορές και να προσπαθούν να τις αντικρούουν με ήπια μέσα.»

Στον μεγαλύτερο αριθμό των περιπτώσεων όπου το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντέδρασε έντονα εναντίον του δράστη, η ανεπιθύμητη συμπεριφορά όχι μόνο δεν έπαυσε, αλλά, αντιθέτως, επιδεινώθηκε. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί «φυσική ροή των πραγμάτων», αλλά διακριτική μεταχείριση του εργαζομένου λόγω του φύλου του, προσβολή της αξιοπρέπειας του και καταπάτηση του δικαιώματος του στην εργασία και ήρεμη απόλαυση αυτής.

(ε) «Όλοι οι άνδρες είναι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης.»

Στην πραγματικότητα, υπάρχει ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός ανδρών, οι οποίοι έχουν την απαραίτητη ευαισθησία, ώστε να αναγνωρίζουν πότε μια συμπεριφορά μπορεί να είναι δυσάρεστη ή προσβλητική. Με την κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ο αριθμός των ανδρών αυτών μπορεί να αυξηθεί περαιτέρω.

(στ) «Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά.»

Από μεγάλο αριθμό μελετών που έχει γίνει προκύπτει ότι και οι άνδρες πιθανόν να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, σε μικρότερο όμως βαθμό από ότι οι γυναίκες (περίπου ένα 10%).

(ζ) «Οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση μόνο από τους ιεραρχικά ανώτερους.»

Από σχετικές με το θέμα έρευνες φαίνεται ότι στο 50% των περιπτώσεων ο δράστης είναι ομοιόβαθμος με το θύμα, ενώ σε 30% ο δράστης είναι προϊστάμενος ή ιεραρχικά ανώτερος. Εν πάση περιπτώσει, ο βαθμός σοβαρότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους διευθυντές ή προϊσταμένους κρίνεται συνήθως αυξημένος, καθώς εμπεριέχει συχνά τον εξαναγκασμό, ή τον «ηθικό εκβιασμό», όπου η συμμόρφωση του θιγόμενου ατόμου με τα σεξουαλικά αιτήματα του δράστη γίνεται κριτήριο για τη μη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του πρώτου ή/και την εκχώρηση εργασιακών προνομίων και ωφελειών (η ονομαζόμενη quid pro quo σεξουαλική παρενόχληση).

(η) «Η λήψη προληπτικών της σεξουαλικής παρενόχλησης μέτρων υπεισέρχεται αυθαίρετα στις ιδιωτικές ζωές των εργαζομένων.»

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι μια «ιδιωτική» διαφωνία μεταξύ των μερών. Όλες οι συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, εξ ορισμού χρησιμοποιούν τις δυνατότητες και ευκαιρίες που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις και αποτελεί νομική ευθύνη του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους του από αυτές.

Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης

Παράδειγμα 1. - Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως.

Η κ. Α. εργαζόταν στην εναγόμενη εταιρία ως διοικητικός λειτουργός. Έμαθε από τους συναδέλφους της ότι ένας συνάδελφος τους, ο κ. Μ., είχε ανακοινώσει ότι ήταν ερωτευμένος μαζί της. Αργότερα την προσέγγισε ο ίδιος και της είπε ότι ήθελε να της μιλήσει ιδιαιτέρως στο σπίτι του. Η κ. Α. αρνήθηκε. Την επομένη ο κ. Μ. της επιτέθηκε λεκτικά, εναποθέτοντας της ευθύνες για τα αισθήματα του γι' αυτήν και εξαπέλυσε κριτική κατά του συντρόφου της, ο οποίος εργαζόταν στην ίδια εταιρεία. Η κ. Α. αναστατώθηκε και ο προϊστάμενος της ζήτησε να φύγει από το γραφείο. Η κ. Α. υπέβαλε καταγγελία για

σεξουαλική παρενόχληση. Η διοίκηση της εταιρείας τη διέταξε να μην επιστρέψει στην εργασία της, μέχρι να εξετασθεί το θέμα και να αποφασιστεί ο τρόπος χειρισμού της καταγγελίας, σε συνεδρία που θα πραγματοποιείτο. Με τη λήξη της συνεδρίας, της ανακοινώθηκε ότι η θέση της ήταν πλεονάζουσα.

Ο κ. Μ. ισχυρίστηκε ότι ενώ η συμπεριφορά του πιθανόν να ήταν ανεπιθύμητη, ωστόσο δεν αποτελούσε «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι διακηρύξεις αγάπης, με προσκλήσεις για προσωπικές συναντήσεις στο σπίτι του, καθώς και σχολιασμό της σχέσης της με το σύντροφο της, αποτελούσαν «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Aleksovski v Australia Asia Aerospace Ply Ltd [2002]FMCA 81

Παράδειγμα 2. - Εχθρικοί χώροι εργασίας.

Δύο γυναίκες εργάζονταν ως καθαρίστριες για μια εταιρεία που κατασκεύαζε πλατφόρμες. Ήταν οι μόνες γυναίκες σε ένα εργασιακό χώρο με περισσότερους από 600 άντρες. Τα καθήκοντα τους περιλάμβαναν τον καθαρισμό γραφείων και δωματίων, στα οποία εκτίθεντο πορνογραφικές αφίσες και ημίγυμνες γυναίκες. Αν και θα προτιμούσαν να μην υπήρχε τέτοιου είδους υλικό στο χώρο εργασίας τους, ωστόσο αισθάνονταν ότι δεν είχαν επιλογή από του να το ανέχονται.

Όταν όμως ήρθαν αντιμέτωπες με μια γιγαντοαφίσα που απεικόνιζε μια γυμνή γυναίκα με τα γεννητικά της όργανα πλήρως εκτεθειμένα, αποφάσισαν να παραπονεθούν. Από εκείνη τη στιγμή οι γυναίκες παρενοχλούνταν συνεχώς λόγω του ότι εναντιώθηκαν στη συνεχή τους έκθεση σε υποβαθμιστικό υλικό. Οι αφίσες που εκτίθεντο έγιναν ακόμη πιο γραφικές και χυδαίες, με φανερή πρόθεση τον εκφοβισμό των δύο γυναικών.

Από μέρους του εργοδότη και των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους, ωστόσο, δεν υπήρξε καμία βοήθεια ή στήριξη. Αντίθετα, απέδωσαν την εχθρική ατμόσφαιρα στη δική τους συμπεριφορά και

τις προειδοποίησαν να μην προκαλούν τους υπόλοιπους εργαζομένους. Η κατάσταση συνέχιζε να γίνεται όλο και περισσότερο αφόρητη. Στο χριστουγεννιάτικο πάρτι η συμπεριφορά που δέχτηκε η μια από τις δύο γυναίκες την τρομοκράτησε τόσο πολύ που κλειδώθηκε, για την ασφάλεια της, στην ντουλάπα.

Σαν αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς και οι δύο γυναίκες έδωσαν παραίτηση. Σε μετέπειτα δικαστική διαδικασία, τόσο ο εργοδότης, όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κρίθηκαν υπόλογοι. Οι δύο γυναίκες κέρδισαν αποζημιώσεις ύψους 92.000 δολαρίων.

Horne v Press Clough Joint Venture (1994) EOC 92-556; (1994) EOC 92-591

Παράδειγμα 3. - Μεμονωμένη πράξη που μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση.

Η κ. Ν., η οποία εργαζόταν ως καθαρίστρια, υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο της, ο οποίος την υπέβαλε σε ανεπιθύμητη και προσβλητική για την ίδια σωματική έρευνα, κοιτάζοντας μέσα από το παντελόνι της, στο εσώρουχο και τα πόδια της. Η παραπονούμενη δεν έφερε αντίρρηση αρχικά, αλλά στη συνέχεια υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση.

Το επεισόδιο ήταν μεμονωμένο, αλλά αρκετά σοβαρό για να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση. Κατά την εκτίμηση των λόγων της μη αντίδρασης της, το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου έλαβε υπόψη του τη σχέση των μερών (ιεραρχική σχέση εξάρτησης εργαζομένου/προϊσταμένου), καθώς και στη σεξουαλική κακοποίηση της παραπονούμενης σε μικρή ηλικία.

A v 1)X 2)Y 3)Z Case No: 2401228/00, ET: Manchester

Παράδειγμα 4. - Το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου».

Η κ. Μ. υπέβαλε καταγγελία εναντίον του εργοδότη της, για σεξουαλική παρενόχληση την οποία δέχτηκε από τον προϊστάμενο της και Διευθυντή της εταιρείας σε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις:

- Ενώ η παραπονούμενη μιλούσε στο τηλέφωνο, την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ στους ώμους.

- Την αγκάλιασε όταν αυτή αναστατώθηκε από ένα επεισόδιο στην εργασία.
- Την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ για δεύτερη φορά, ενώ την ίδια στιγμή της έκανε σχόλια σεξουαλικής φύσης και την άγγιζε με ανεπιθύμητο, για την παραπονούμενη, τρόπο.

Όλα αυτά τα περιστατικά αποτελούν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά πόσο μια πράξη διενεργείται με ειλικρινή συμπόνια προς το πρόσωπο ή είναι κατακριτέα εξαρτάται από τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η πράξη δεν έγινε στο πλαίσιο μιας μακροχρόνιας φιλίας, αλλά από έναν άντρα, μεσήλικα προϊστάμενο, προς μια κατά πολύ μικρότερη σε ηλικία συνάδελφο η οποία εργαζόταν στο συγκεκριμένο γραφείο μόλις δύο βδομάδες. Σύμφωνα με τα πιο πάνω στοιχεία, ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα μπορούσε να αναμένει ότι η κ. Μ. πιθανόν να εκλάμβανε την πράξη αυτή ως εκφοβιστική, προσβλητική ή ταπεινωτική.

Smith v Hehir and Financial Advisors Aust Pty Ltd [2001] QADT 11

Παράδειγμα 5. - Ευθύνη του εργοδότη για την χωρίς καταγγελία άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η κ. Σ. παραιτήθηκε από την εργασία της ως γραμματέας, λόγω συχνών σεξουαλικών υπονοούμενων και σχολίων που δεχόταν από τον προϊστάμενο της. Τα περιστατικά αυτά συνεχίστηκαν και αφού τον αντιμετώπισε και του ζήτησε να σταματήσει. Η παραπονούμενη δεν υπέβαλε επίσημη καταγγελία, ωστόσο η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οι αρνητικές συνέπειες στην δουλειά και στην υγεία της εξαιτίας αυτής, τέθηκαν υπόψη του εργοδότη από παράπονα που έκανε η ίδια σε άλλους συναδέλφους και τα οποία του μετέφεραν. Καμία ενέργεια δεν έγινε προς άρση της συμπεριφοράς αυτής εκ μέρους της Διεύθυνσης.

Το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου αποφάνθηκε ότι δεν είναι απαραίτητο για μια γυναίκα να δημιουργήσει αναστάτωση για να αποδείξει ότι ενοχλείται από μια κατάσταση. Αν από τη συμπεριφορά και τη στάση της συνάγεται λογικά το συμπέρασμα ότι απορρίπτει την υπό εξέταση συμπεριφορά, τότε η

συνέχιση της συμπεριφοράς αυτής αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση και ο εργοδότης οφείλει να λάβει μέτρα για τον τερματισμό της.

Reed & Bull Information Systems v. Stedman (1999, IRLR 299, EAT).

Παράδειγμα 6. - Ευθύνη του εργοδότη να εξετάζει καταγγελία που του υποβάλλεται για σεξουαλική παρενόχληση.

Γυναίκα υπάλληλος υπέβαλε στον εργοδότη της καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση της στην εργασία της. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι επί σειρά ετών αναγκάστηκε να υπομείνει διάφορα σχόλια και άτοπα πειράγματα από τον προϊστάμενο της, χαρακτηρίζοντας το περιστατικό που την οδήγησε στην υποβολή της καταγγελίας ως «τη σταγόνα που έκανε το ποτήρι να ξεχειλίσει».

Η παραπονούμενη ζήτησε, επίσης, αποζημιώσεις ως θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης της παραπονούμενης εξέτασε πολύ πρόχειρα και άτυπα την περίπτωση της. Για το συμβάν ερωτήθηκε ο καταγγελλόμενος ο οποίος, παρόλο που παραδέχτηκε ότι έκανε πράγματι την προσειναπτόμενη χειρονομία, έδωσε όμως διαφορετική εκδοχή των γεγονότων και αρνήθηκε ότι διέπραξε σεξουαλική παρενόχληση. Ο εργοδότης επέλεξε, χωρίς περαιτέρω έρευνα, να δεχθεί την μαρτυρία του καταγγελλόμενου ως γνήσια και να απορρίψει την καταγγελία της παραπονούμενης ως αβάσιμη. Στην παραπονούμενη κοινοποιήθηκε το πόρισμα, χωρίς ιδιαίτερη εξήγηση ως προς τους λόγους που οδήγησαν τον εργοδότη στην απόφαση του αυτή. Η παραπονούμενη προσέφυγε την εναντίον της απόφαση του εργοδότη της.

Στη σχετική με το πιο πάνω θέμα Απόφαση του, το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι η διοίκηση (ο εργοδότης) έχει καθήκον να εξετάζει με σοβαρότητα, ταχύτητα και εμπιστευτικότητα τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τη συνέχεια που δίδεται στην καταγγελία του. Όταν δε η σεξουαλική παρενόχληση αμφισβητείται, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διεξάγει έρευνα για να εξακριβώσει τα περιστατικά και, ενδεχομένως, να καθορίσει την κατάλληλη επανόρθωση. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το γεγονός ότι ο καταγγελλόμενος έπαψε να εργάζεται στο συγκεκριμένο εργοδότη και,

ως εκ τούτου, η σεξουαλική παρενόχληση έπαψε να διενεργείται, δεν αίρει την υποχρέωση ταχείας ενάρξεως έρευνας.

Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Υπόθεση C-62/01P

Παράδειγμα 7. - Μη επιτρεπτή η επιβολή δυσμενών για το παραπονούμενο πρόσωπο μέτρων, για μόνο το λόγο ότι υπέκυψε στη σεξουαλική παρενόχληση.

Γυναίκα έκτακτη υπάλληλος στην δημόσια υπηρεσία, κατήγγειλε στην Αρχή Ισότητας ότι η προϊστάμενη αρχή έλαβε, μετά από την επίσημη καταγγελία της στην Υπηρεσία της για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της, δυσμενή σε βάρος της μέτρα.

Η Αρχή Ισότητας διαπίστωσε ότι η καταγγελία της παραπονούμενης θεωρήθηκε εκ των προτέρων ως μη γνήσια και, χωρίς να εξετασθεί ως προς την ουσία της, αποφασίσθηκε από τη προϊστάμενη αρχή η έναρξη πειθαρχικής σε βάρος της παραπονούμενης διαδικασία στη βάση της «μη απόκρουσης» από την ίδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και της «ανοχής» της και με την κατηγορία ότι υπέπεσε σε παράπτωμα το οποίο ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχρότητας και της έλλειψης τιμιότητας. Η δυσπιστία ως προς τη γνησιότητα της καταγγελίας της παραπονούμενης στηριζόταν στην υποκειμενική κρίση των προϊσταμένων σε σχέση με το τι αποτελεί τη «σωστή συμπεριφορά» μιας γυναίκας που γίνεται θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η προϊστάμενη αρχή ενήργησε ακριβώς όπως ο νόμος απαγορεύει να ενεργεί η εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση καταγγελίας από εργαζόμενο για σεξουαλική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, κανένα πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πάρθηκε από τον εργοδότη, ενώ παρά την ρητή απαγόρευση στο άρθρο 12 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006, χρησιμοποιήθηκε ως βάση για τη λήψη δυσμενούς απόφασης το γεγονός ότι το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υπέκυψε σε αυτήν. Η συνεκτίμηση του συνολικού χειρισμού της υπόθεσης έδειξε ότι αντί η καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση να προκαλέσει την αποφασιστική αντίδραση της αρμόδιας αρχής προκάλεσε σύγχυση

και αμηχανία διολισθαίνοντας τελικά, λόγω της υποχρεωτικής αποχής της παραπονούμενης από την εργασία και την πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχρότητας και της έλλειψης τιμιότητας, στη δημιουργία αρνητικού κλίματος έναντι της παραπονούμενης.

Με βάση τα πιο πάνω, η σύσταση της Επιτρόπου, ενεργώντας ως Αρχή Ισότητας, ήταν να αποκατασταθεί άμεσα η καταγγέλλουσα στο χώρο της εργασίας της με την άρση κάθε δυσμενούς επίπτωσης που προκλήθηκε με τα μέτρα που είχαν ληφθεί εναντίον της.

(Αρ. Υπόθεσης Αρχής Ισότητας Α.Κ.Ι. 44/2006)

Παράδειγμα 8. - Εκ προστήσεως ευθύνη του εργοδότη για πράξεις συναδέλφου και προϊσταμένου σε υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης.

Γυναίκα δημόσια υπάλληλος υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοικήσεως αναφορικά με τον χειρισμό από τους προϊσταμένους της, της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της. Το είδος της σεξουαλικής παρενόχλησης στην περίπτωση αυτή αφορούσε σε σεξουαλική παρενόχληση της παραπονούμενης εκφραζόμενη με λόγια, όπως πίεση για σύναψη ερωτικών σχέσεων, τηλεφωνήματα εντός και εκτός ωρών εργασίας, γραπτά μηνύματα, εξομολογήσεις κ.ο.κ.

Στην υπό αναφορά περίπτωση, τα δύο μέρη (η παραπονούμενη και ο υποτιθέμενος δράστης) έδωσαν ο καθένας από διαφορετική εκδοχή των γεγονότων, με τον καταγγελλόμενο να ισχυρίζεται ότι είχαν ερωτική σχέση και την παραπονούμενη να το αρνείται κατηγορηματικά. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, κατά τον κρίσιμο χρόνο που αφορούσε στη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία ήταν και το αντικείμενο της έρευνας, ήταν παραδεκτό το γεγονός ότι δεν υπήρχε σχέση μεταξύ τους.

Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που δεχόταν από τον καταγγελλόμενο της ήταν ανεπιθύμητη και προς ενίσχυση των ισχυρισμών της αναφέρθηκε στις πράξεις στις οποίες προέβηκε για να του γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό. Συγκεκριμένα, η παραπονούμενη ζήτησε τη συμβουλή της αστυνομίας

και, στη βάση αυτής, του απέστειλε επιστολή με δικηγόρο τονίζοντας το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς του. Μη έχοντας το επιθυμητό αποτέλεσμα, υπέβαλε στη συνέχεια επίσημη καταγγελία στη Διεύθυνση και ζήτησε την άμεση λήψη μέτρων για άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης της.

Σύμφωνα με τον ορισμό του αδικήματος, η πράξη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ως «σκοπό ή αποτέλεσμα» την προσβολή της αξιοπρέπειας του αποδέκτη. Δεδομένου, δηλαδή, ότι οι πράξεις του δράστη είχαν σαν αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας της παραπονούμενης και τη δημιουργία ενός εχθρικού, ταπεινωτικού και εξευτελιστικού περιβάλλοντος εργασίας, η πρόθεση του πρώτου δεν έχει καμία σημασία. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η παραπονούμενη απέδειξε το ανεπιθύμητο για εκείνη της συμπεριφοράς του δράστη μέσα από τις ενέργειες της όπως αυτές περιγράφονται πιο πάνω.

Επιπρόσθετα, από τη διερεύνηση της καταγγελίας προέκυψε ότι ο άμεσα προϊστάμενος της παραπονούμενης παρέλειψε να λάβει οποιαδήποτε μέτρα για την προστασία της και χωρίς να εξετάσει την καταγγελία της, ως προς την ουσία της, απέρριψε αυτήν ως αβάσιμη. Προχώρησε, επίσης, σε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της, με την αφαίρεση καθηκόντων και την άσκηση πίεσης προς τη Διεύθυνση για την μετακίνηση της από την Υπηρεσία, πράγμα το οποίο έγινε, εν τέλει, κατορθωτό. Η αντιμετώπιση την οποία δέχτηκε η παραπονούμενη από τον προϊστάμενο της συνέτεινε στη δημιουργία ενός εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, επιθετικού και εχθρικού για αυτήν περιβάλλοντος, κατά παράβαση των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2007.

Τέλος, σε σχέση με τους χειρισμούς της Προϊστάμενης Αρχής, από την έρευνα της Αρχής Ισότητας προέκυψε ότι, ενώ αρχικά η πρώτη ενήργησε σωστά με την τοποθέτηση της παραπονούμενης σε άλλο γραφείο, ώστε να μην υπάρχει καθημερινή και άμεση επαφή με το δράστη, ωστόσο, παρέλειψε να εξέτασει την πιθανότητα η παραπονούμενη να αποτελούσε, επίσης, θύμα διάκρισης από τον προϊστάμενο της. Αντίθετα, φαίνεται να μην αμφισβήτησε σε

καμία περίπτωση την κρίση του τελευταίου κατά τον χειρισμό της περίπτωσης της. Η Προϊστάμενη Αρχή κρίθηκε, επίσης, ένοχη για παράβαση της υποχρέωσης της, με βάση το άρθρο 12 του νόμου, για προστασία των εργαζομένων της, η οποία ισχύει για πράξεις των εργαζομένων, καθώς και για πράξεις των προϊσταμένων. Η Προϊστάμενη Αρχή είχε, δηλαδή, υποχρέωση να προστατεύσει την παραπονούμενη τόσο από την διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης από τον ομόβαθμο συνάδελφο της, η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, όσο και από τη διακριτική συμπεριφορά του άμεσα προϊσταμένου της, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και παρενόχληση, λόγω της υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας της.

(Αρ. Υπόθεσης Αρχής Ισότητας, Α.Κ.Ι.8/2006)

Σημειώσεις

www.kaleidoscopio-design.com /2010

ISBN 978-9963-38-772-4

Γ.Τ.Π. 3 10/2010 -2.000
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκτύπωση: Κώνος Λτδ