




Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Απρίλιος 2021

 Σεξουαλική παρενόχληση  
στο χώρο εργασίας



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

# Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή

2. Η έννοια της παρενόχλησης στην εργασία και της σεξουαλικής παρενόχλησης

σελ.

4

3. Διεθνές, ενωσιακό και εθνικό νομικό πλαίσιο

σελ.

5

4. Συνέπειες από την παράβαση των σχετικών υποχρεώσεων

σελ.

6

5. Συμπέρασμα

6. Πηγές

Συντάκτες:

Παπακωνσταντινοπούλου Βάλια, Σταμάτη Άντα

Η σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου αποτελεί συμπεριφορά που εντάσσεται στην προσβολή προσωπικότητας του ατόμου. Σύμφωνα με τον Ι. Κουκιάδη,<sup>1</sup> «η εργασία δε θεωρείται σήμερα μόνο οικονομικό φαινόμενο αλλά και ψυχολογικό και πνευματικό, ψυχική δηλαδή αναγκαιότητα και μέσο δημιουργίας [...]. Η ποιότητα της εργασίας προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα του πολιτισμού [...]. Αλλά ούτε η ποιότητα του ούτε η δυναμικότητά του μπορούν να πραγματοποιηθούν αν δεν αποδώσουμε στους εργαζόμενους την χαμένη τους προσωπικότητα».

Ήδη η παρενόχληση γενικά και η σεξουαλική παρενόχληση ειδικότερα έχουν ενταχθεί στο πλέγμα των ρυθμίσεων για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση λόγω φύλου στην εργασία. Έχει αποδειχθεί από στατιστικές μελέτες ότι η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία αφορά κυρίως τις γυναίκες. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ακόμη και σε χώρες που κατά τα λοιπά έχουν επιτύχει υψηλό βαθμό ισότητας των φύλων.<sup>2</sup> Το κίνημα #MeToo, το οποίο τελευταία εκφράζεται ηχηρά και στη χώρα μας, έφερε στο προσκήνιο τη σεξουαλική παρενόχληση και βοήθησε να ξεκινήσει ο διάλογος σχετικά με τις αιτίες αλλά και τους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισής της.<sup>3</sup>

Στο κείμενο που ακολουθεί θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε την έννοια της παρενόχλησης στην εργασία, δίνοντας έμφαση στη σεξουαλική παρενόχληση. Θα αναφερθούμε στα βασικά διεθνή, ενωσιακά και εθνικά νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις απαγορευμένες λόγω φύλου διακρίσεις, καθώς και στις συνέπειες που επιφέρουν οι εργοδοτικές και συναδελφικές παραβάσεις.

## 2 Η έννοια της παρενόχλησης στην εργασία και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με τους κρατούντες σήμερα ορισμούς,<sup>4</sup> παρενόχληση είναι *κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η έννοια της παρενόχλησης στην εργασία περιλαμβάνει τον εκφοβισμό (bullying), το mobbing, την ψυχολογική και συναισθηματική κακοποίηση, τον εκφοβισμό κ.ά.*

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει οριστεί ως ειδική μορφή της γενικής απαγορευμένης παρενόχλησης και το σύνολο αυτών των απαγορευμένων συμπεριφορών εντάσσεται στη γενική έννοια των απαγορευμένων διακρίσεων, δημιουργώντας μια νέα διευρυμένη νομική πραγματικότητα.<sup>5</sup>

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

1. Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017, σ. 827.

2. Π. Πετρόγλου, «Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας», ΕΕΔ, 2020, τ. 8, σ. 994.

3. ό.π., σ. 993.

4. Ν. 4443/2016 άρθρο 2 § 2γ' (ΦΕΚ Α' 232).

5. Με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ η παρενόχληση λόγω φύλου εντάχθηκε στις απαγορευμένες διακρίσεις και προσδιορίστηκε ως έννοια είδους η σεξουαλική παρενόχληση. [Τι σημαίνει έννοια είδους;] ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΟΤΙ ΑΠΟ ΕΝΑ ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΘΗΚΕ ΜΕ ΑΚΡΙΒΕΙΑ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.

Είναι σαφές ότι τα στοιχεία που προσδιορίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση είναι τα εξής:

1. *Εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς*: Δεν αρκεί να υπάρχει άρνηση συναίνεσης· αρκεί η συμπεριφορά να εκδηλώνεται μονομερώς και να επιβάλλεται κατ' εκμετάλλευση της ανοχής του άλλου προσώπου.<sup>6</sup> Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά μπορεί να εκδηλωθεί ακόμη και με ένα απαξιωτικό πείραγμα. Το κρίσιμο στοιχείο είναι όχι το επαναλαμβανόμενο της συμπεριφοράς, αλλά το αν μια συμπεριφορά έχει ως συνέπεια τη μείωση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και τη δημιουργία δυσμενούς περιβάλλοντος γι' αυτόν.
2. *Σύνδεση της συμπεριφοράς με το φύλο*: Κάθε εκδήλωση δηλαδή που οδηγεί σε μείωση της προσωπικότητας με αναφορά στην ιδιότητα του φύλου.
3. *Συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του προσώπου και δημιουργεί δυσάρεστο περιβάλλον*: Με άλλα λόγια, το θύμα μειώνεται ηθικά και υφίσταται ψυχολογική διαταραχή, που το οδηγεί σε κατάσταση φοβίας, έχθρας, ταπείνωσης κ.ά.
4. *Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνιστά ανεπίτρεπτη παρενόχληση μόνο και μόνο επειδή δημιουργεί τις δυσμενείς συνέπειες που αναφέρονται παραπάνω*: Το ουσιώδες στοιχείο είναι το πώς βιώνει το θύμα την αντίστοιχη συμπεριφορά και όχι αν το υποκείμενο της συμπεριφοράς είχε πρόθεση προσβολής ή αν κατά την αντίληψή του μια τέτοια συμπεριφορά είναι ανεκτή.
  - Ως πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να θεωρηθούν:
    1. οι μη λεκτικές (ερωτικές χειρονομίες, ανάρμοστα βλέμματα, επίμονα κοιτάγματα κ.ά.)
    2. οι λεκτικές (σχόλια, σεξιστικές εκφράσεις, ερωτικά υπονοούμενα)
    3. σωματικές (θωπείες, πράξεις βίας, βιασμός)
    4. τηλεφωνικές – διαδικτυακές (online violence).

### **3** Διεθνές, ενωσιακό και εθνικό νομικό πλαίσιο

Τον Ιούνιο του έτους 2019 υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Ταυτόχρονα με τη Σύμβαση υιοθετήθηκε και η Σύσταση υπ' αρ. 206, η οποία δεν είναι δεσμευτική, ωστόσο ερμηνεύει και συμπληρώνει τη Σύμβαση. Η ΔΣΕ 190 κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντική αφενός γιατί αποτελεί την πρώτη διεθνή σύμβαση που αναγνωρίζει το δικαίωμα σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και αφετέρου γιατί αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες εργαζόμενες.<sup>7</sup> Η ΔΣΕ έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από τις ευρωπαϊκές οδηγίες, καθώς αφορά όχι μόνο τους μισθωτούς αλλά και εργαζομένους με κάθε είδους σύμβαση (μαθητευόμενους, εθελοντές, αναζητούντες εργασία, ασκούμενους κ.ά.). Έχει εφαρμογή στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ αναφέρεται ρητά και στη βία ή την παρενόχληση από τρίτα πρόσωπα (π.χ. πελάτες, ευρύ κοινό κ.ά.).

Στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η έννοια της παρενόχλησης συναντάται για πρώτη φορά στην Οδηγία 2000/43, ενώ ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου εξειδικεύτηκε στην Οδηγία 2002/73. Ο ίδιος ορισμός συμπεριλήφθηκε και στην Οδηγία 2006/54, όπου και αναγνωρίστηκε η σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση λόγω φύλου.

Στη χώρα μας, η νομική βάση για την απόκρουση ανεπιθύμητων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας προϋπήρχε των ρυθμίσεων των νόμων για την απαγόρευση των διακρίσεων, οι οποίοι θα αναφερθούν αναλυτικότερα παρακάτω. Οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα 57/58 για την προστασία της προσωπικότητας σε συνδυασμό με τα άρθρα 200 και 288 θεμελιώνουν τη γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.

6. Ι. Κουκιάδης, ό.π., σ. 831· ΜΠρωτΘες 1936/2005, ΜονΠρωτΣάμου 195/2005.

7. Π. Πετρόγλου, ό.π., σ. 1002.

Πρόσφατα όμως με το Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50) υιοθετήθηκε ο ορισμός της βίας στην εργασία και δόθηκε ο ορισμός της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, ο πρώτος ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είχε δοθεί με το άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207). Σύμφωνα με τον νεότερο ορισμό του άρθρου 2 παρ. 8 του Ν. 4604/2019 «βία στην εργασία [συνιστά]: [η] επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας». Επίσης, στο άρθρο 2 παρ. 11 παρατίθεται ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν».

## **4** Συνέπειες από την παράβαση των σχετικών υποχρεώσεων

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνήθως συναντάται από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, αλλά μπορεί να είναι και ανιούσα (από υφιστάμενο σε προϊστάμενο), οριζόντια (μεταξύ συναδέλφων) ή να προέρχεται από τρίτους εκτός του προσωπικού· προέρχεται όμως συχνά και από τον ίδιο τον εργοδότη.

Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο υποχρεώνει πλέον τον εργοδότη να προάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό, να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να εγγυάται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Έτσι, ο εργοδότης (όσο και οι εκπρόσωποί του) έχει πρωτίστως υποχρέωση να απέχει ο ίδιος από ενέργειες ή συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση του εργαζομένου και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του. Ο εργοδότης όμως έχει υποχρέωση προστασίας από παρενοχλήσεις ή σεξουαλικές παρενοχλήσεις και στην περίπτωση που αυτές προέρχονται από συναδέλφους, πελάτες κ.ά.

Ειδικότερα, ο εργαζόμενος θύμα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης από προϊστάμενο, συνάδελφο ή πελάτη θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα τον εργοδότη του. Ο τελευταίος οφείλει να λάβει αμέσως όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας του θιγόμενου εργαζομένου (π.χ. έγγραφα ή προφορικές συστάσεις, επιβολή πειθαρχικών ποινών ή ακόμη και απόλυση του εργαζομένου που προβαίνει σε ενέργειες ή συμπεριφορές έναντι συναδέλφων του οι οποίες συνιστούν απαγορευμένες διακρίσεις λόγω φύλου). Η παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα αναγκαία αυτά μέτρα συνιστά παράβαση της συμβατικής του υποχρέωσης προς τον θιγόμενο εργαζόμενο και θεμελιώνει αξιώσεις του δεύτερου για πλήρη αποκατάσταση (από τον εργοδότη) της ζημίας του από την προσβολή της προσωπικότητάς του.

Υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζομένου υπέχει βεβαίως –πέραν του εργοδότη– και ο συνάδελφός του που προβαίνει σε ενέργειες ή συμπεριφορές σε βάρος του οι οποίες συνιστούν απαγορευμένες διακρίσεις λόγω φύλου, ενώ δεν αποκλείεται οι συμπεριφορές αυτές να τυγχάνουν ελεγκτές και σε ποινικό επίπεδο (π.χ. προσβολή γενετήσιας αξιοπρέπειας, εξύβριση, απειλή κ.λπ.).

Ομοίως, εάν η εν λόγω παρενόχληση προέρχεται από προϊστάμενο, τότε θα πρέπει να εκφράζεται σαφώς η αντίθεση στην επιχειρούμενη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και να ενημερώνεται σχετικά είτε το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης (εάν η επιχείρηση διαθέτει σχετικό τμήμα) είτε ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, προκειμένου να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας.

Επιπρόσθετα, αν η συμπεριφορά προέρχεται από τον ίδιο τον εργοδότη, ανάλογα και με τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος μπορεί να θέσει σε υπερημερία τον εργοδότη, ή να θεωρήσει την παράβαση ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, ή να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου· μπορεί ακόμη και να θεωρήσει την παράβαση ως μονομερή βλαπτική μεταβολή. Φυσικά μπορεί επίσης να αξιώσει άρση της προσβολής και παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη.

Είναι πολύ σημαντικό ότι, όταν ο εργαζόμενος επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται πως εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο εναγόμενος εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι πράγματι δεν υπήρξε παρενόχληση. Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι ο εργοδότης θα πρέπει να αποδείξει πως η συμπεριφορά του αυτή απέναντι στον εργαζόμενο δεν αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.<sup>8</sup>

Εξίσου, ίσως και περισσότερο, σημαντική και εξαιρετικά χρήσιμη στην πράξη είναι η δυνατότητα των σωματείων να παρεμβαίνουν ή να ασκούν τις προσφυγές στο όνομα του θύματος.

Εν κατακλείδι, ο χώρος και το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να διέπονται από έμπρακτο σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας, αποτρέποντας προσβλητικές για τον εργαζόμενο συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου.

## 5 Συμπέρασμα

Η παρενόχληση αποδοκιμάζεται ανεξάρτητα από ποιον προέρχεται. Θύμα της παρενόχλησης μπορεί να είναι κάθε πρόσωπο στο χώρο εργασίας, παρότι οι στατιστικές δείχνουν ότι τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες.

Το σύνολο των διατάξεων που παρατέθηκαν παραπάνω έχουν σκοπό την αναβάθμιση των σχέσεων εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Για το λόγο αυτό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αποκλείσουμε κατά το δυνατόν συμπεριφορές που θα καταστρατηγούν τις διατάξεις εναλλάσσοντας τους ρόλους του θύματος και του θύτη.

## 6 Πηγές

1. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.
2. Πετρόγλου Π., «Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας», ΕΕΔ, τ. 8, 2020.
3. Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232)
4. ΜΠρωτΘες 1936/2005, ΜονΠρωτΣάμου 195/2005, ΜΕΦΘεσ 1196/2020
5. ΔΣΕ 190  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
6. Οδηγία 2002/73  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>
7. Οδηγία 2006/54  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

8. ΜΕΦΘεσ 1196/2020, Αρμ 1/2021.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)