



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
**Εθνικόν και Καποδιστριακόν**  
**Πανεπιστήμιον Αθηνών**  
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

## **ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ  
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2020-2021

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**της Μαρίας Εμμανουήλ Σιράγα**  
**A.M.: 7340010720017**

**Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας**

**Τριμελής Επιτροπή Αξιολόγησης:**

α) Δημήτριος Λαδάς (Επιβλέπων)

β) Κωστής Μπακόπουλος

γ) Ιωάννης Σκανδάλης

Αθήνα, 14.11.2021

Copyright © [Μαρία Σιράγα, 2021]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	5
ΜΕΡΟΣ Α .....	5
1. Η ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ .....	5
2. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ MOBBING.....	11
I. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	11
II. ΤΑ ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ .....	15
1. Συστηματική εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς .....	16
2. Σχέση δράστη - θύματος .....	19
2α. Εχθρικό περιβάλλον και προσβολή ενόμων αγαθών .....	21
2β. Η εγκαθίδρυση εχθρικού περιβάλλοντος ως εννοιολογικό προαπαιτούμενο της ηθικής παρενόχλησης και ως προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα.....	23
3. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ .....	24
Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	24
Β. ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ #ΜΕΤΟΟ ΚΑΙ Η ΕΞΑΡΣΗ ΑΥΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ .....	25
Γ. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ - «ΜΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ» ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	29
4. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ .....	32
5. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ .....	40
6. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ .....	42
Α. Η εκρηκτική τεχνολογική εξέλιξη, η διακινδύνευση της προσωπικότητας και η αποσταθεροποίηση των σχέσεων εργασίας.....	42
Β. Η σεξουαλική παρενόχληση μέσω διαδικτύου ειδικότερα και το φαινόμενο του Cyberstalking.....	44
ΜΕΡΟΣ Β.....	49
1. ΤΟ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	49
Α. Ποιες γυναίκες παρενοχλούνται; .....	49
Β. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	50
Γ. Ορισμοί μορφών βίας στην εργασία.....	54
Γ1. Προνόμια με αντάλλαγμα την ερωτική επαφή .....	54
Γ2. Το σεξουαλικό παρενοχλητικό περιβάλλον .....	55
2. Η ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ .....	57
2.Α. Η μεγάλη διαφορά στην αντίληψη των φύλων για τη σεξουαλική παρενόχληση.....	57

<b>B. Έλλειψη ισότητας.....</b>	<b>59</b>
<b>Γ. Οι γυναίκες λένε πραγματικά όχι.....</b>	<b>60</b>
<b>3. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΤΡΟΜΟΚΡΑΤΙΑ/ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ .....</b>	<b>64</b>
<b>4. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΔΡΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ .....</b>	<b>66</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Γ : ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΘΥΜΑΤΟΣ.....</b>	<b>69</b>
<b>I. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....</b>	<b>69</b>
<b>A. Προστασία από την απόλυση.....</b>	<b>69</b>
<b>B. Αξίωση αποζημίωσης βάσει των αστικοδικαιϊκών διατάξεων.....</b>	<b>71</b>
<b>II. ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΑΜΕΤΟΧΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....</b>	<b>72</b>
<b>A.ΠΡΟΣΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗΣ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΛΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ .....</b>	<b>72</b>
<b>i) Ευθύνη από παράλειψη μέτρων γενικής πρόληψης.....</b>	<b>73</b>
<b>ii) Ευθύνη από παράλειψη κατασταλτικών μέτρων .....</b>	<b>77</b>
<b>iii) Η προσβολή της ψυχικής ή ψυχοσωματικής υγείας του θύματος ειδικότερα.....</b>	<b>81</b>
<b>B. ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ .....</b>	<b>82</b>
<b>III. ΠΟΙΝΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....</b>	<b>83</b>
<b>IV. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>85</b>
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....</b>	<b>87</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>89</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα Εργασία, ανταποκρινόμενη στις εξελίξεις της εποχής, θα ασχοληθεί με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως αυτό αναδύθηκε πρόσφατα μέσω του κινήματος #metoo. Το κίνημα προς το παρόν ευδοκimei κυρίως στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, γεγονός αρκετά ανησυχητικό, αν αναλογιστούμε τον εφήμερο χαρακτήρα τους. Ωστόσο όπως εύστοχα έχει επισημανθεί, «αυτό που συμβαίνει τώρα θα οπλίσει πιο απλούς ανθρώπους με θάρρους ώστε να μη σκύβουν το κεφάλι και να αντιδρούν».<sup>1</sup> Είναι πολύ πιθανό να ξεχαστεί μέσα στα επόμενα χρόνια. Το ίδιο το φαινόμενο όμως δεν θα εξαλειφθεί. Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν είναι άλλη μια «μόδα» της εποχής. Είναι εδώ και ήταν πάντα εδώ, γι' αυτό το λόγο μία ανάλυση του φαινομένου είναι επιτακτική και αναγκαία.

Αρχικά θα προσεγγίσουμε τόσο τη θεμελιώδη έννοια της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, όσο και το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, το οποίο θα αντιπαραβάλλουμε με την κεντρική προβληματική της εργασίας μας. Εν συνεχεία θα εισέλθουμε στα χαρακτηριστικά των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και πώς αυτά έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης. Θα εξοικειωθούμε με το νομοθετικό πλαίσιο μέσα από μία ιστορική αναδρομή και θα καταλήξουμε στην έννομη προστασία των θυμάτων – εργαζομένων τόσο εντός της επιχείρησης με τη λήψη προληπτικών και κατασταλτικών μέτρων, όσο και δια της δικαστικής διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους. Κυρίως όμως θα δώσουμε φωνή στα ίδια τα θύματα, μέσα από τα πραγματικά περιστατικά που έχουν καταγραφεί από την ελληνική νομολογία, ώστε να μπορέσουμε αρχικά να οριοθετήσουμε τον λεγόμενο «κύκλο της σεξουαλικής παρενόχλησης», να απαντήσουμε, ενδεχομένως, σε ερωτήματα που κατά καιρούς διατυπώνονται ως αντίλογος, αναλύοντας τις ψυχοκοινωνικές συνέπειες της παρενόχλησης και εν τέλει να αντιληφθούμε ότι το πρόβλημα είναι πολύ βαθύτερο από όσο μέχρι τώρα οι περισσότεροι κατανοούμε, διότι τα βιώματα των παρενοχλητικών συμπεριφορών μένουν για πάντα χαραγμένα στη μνήμη των θυμάτων, στιγματίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο ολόκληρη τη ζωή τους.

## ΜΕΡΟΣ Α

### 1. Η ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

<sup>1</sup> Απόσπασμα από τη δήλωση του Καθηγητή Δ. Λαδά σε άρθρο της «Καθημερινής» με τίτλο «Το #MeToo έφτασε και στην Ελλάδα (08.02.2021) διαθέσιμο εδώ: <https://www.kathimerini.gr/society/561255481/to-metoo-eftase-kai-stin-ellada/>

Η προστασία της αξίας του ανθρώπου έχει αναχθεί σε ανώτατο αξίωμα του συνταγματικού δικαίου, αποτελώντας θεμελιώδη αρχή καθολικής αποδοχής στις συνταγματικές τάξεις των δημοκρατικών χωρών, κοινή συνισταμένη όλων των ατομικών δικαιωμάτων<sup>2</sup>, αλλά και κατευθυντήριο κριτήριο προσδιορισμού της έννοιας της προσωπικότητας, ως συνόλου αστάθμητων παραγόντων που την απαρτίζουν.<sup>3</sup> Εύστοχα χαρακτηρίζεται η αρχή της αξίας του ανθρώπου ως διάταξη - μήτρα, η οποία γεννά τα συνταγματικού επιπέδου ατομικά δικαιώματα<sup>4</sup>, καθώς αποτελεί τον κοινό, γενέθλιο τόπο στον οποίο συγκεντρώνονται τα δικαιώματα της δημοκρατικής έννομης τάξης, συναρτώμενα με τις αρχές της ελευθερίας και της ισότητας.<sup>5</sup>

Η αξία του ανθρώπου είναι έννοια ευρύτερη από την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, δηλαδή την οφειλόμενη τιμή και αξία στον άνθρωπο ως αυτοπροσδιοριζόμενο και κοινωνικό ον.<sup>6</sup> Η αξιοπρέπεια περικλείει εννοιολογικά τόσο την αξία του ανθρώπου όσο και την προσωπικότητα.<sup>7</sup> Παράλληλα η αξία του ανθρώπου απεικονίζει την αναγωγή της προσωπικότητας του ανθρώπου (άρθρο 5 παρ. 1 Σ) σε ύπατη αξία.<sup>8</sup> Μαζί με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται επίσης σε συνταγματικό επίπεδο ενισχύεται αποτελεσματικά το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας, που αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε εξουσιαστικές σχέσεις, όπως είναι η εργασιακή σχέση.<sup>9</sup>

Η συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος της προσωπικότητας σε συνδυασμό με την προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν το συνταγματικό υπόβαθρο του εργατικού δικαίου<sup>10</sup>. Η φυσική θέση των μερών στην εργασιακή σχέση αντανακλά τη σχέση υπεροχής του εργοδότη έναντι του τελούντος σε σχέση υποταγής εργαζομένου<sup>11</sup>. Εργοδότης και εργαζόμενος αποτελούν, κατά το φιλελεύθερο δικαιοκρατικό αρχέτυπο, πρόσωπα με ικανότητα δικαίου και με δικαιοπρακτική ικανότητα, που συναλλάσσονται μεταξύ τους υπό - θεωρητικές- συνθήκες ελεύθερης δικαιοπρακτικής βούλησης, χωρίς όμως να είναι ισότιμοι, ούτε νομικά ούτε κοινωνικά. Η ανισότητα αυτή, η λεγόμενη σχέση υπεροχής - υποταγής<sup>12</sup> είναι εγγενής στην

2 Αντωνίου, Ο σεβασμός της αξίας του ανθρώπου ως αρχή και δικαίωμα στο Σύνταγμα του 1975 σελ. 85 επ., Λεβέντης, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, ΤοΣ 1976, 121 επ. , 132

3 Καρακώστας, Το δίκαιο της προσωπικότητας, σελ. 35

4 Αντωνίου, ό.π. σελ. 96 και υποσημ. 288

5 Αντωνίου, ό.π. σελ.74 επ.

6 Κασσιμάτης, Νέες μορφές παρέμβασης στο σύστημα οικονομικής παραγωγής, Οι συνταγματικές ελευθερίες στην πράξη, σελ. 229 επ., 233 επ., Ο ίδιος , ό.π., ΝοΒ 1999, 705 επ., Παπαδημητρίου, Η συνταγματική προστασία τη προσωπικότητας των εργαζομένων, σε Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, σελ. 99 επ., 103 επ.

7 Αντωνίου, ό.π. , σελ. 75 επ.

8 Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, σελ. 13

9 Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 8η έκδ., σελ. 50 επ.

10 Μήτσου, Οι συνταγματικές βάσεις του εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 1982, 193 επ. 205 επ.

11 Καρακατσάνης, Σύνταγμα και εργατικό Δίκαιο, σε Η επίδραση του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου, σελ. 31 επ., 35

12 Λεβέντης, ό.π. ΤοΣ 1976, 126.

εργασιακή σχέση και στιγματίζει τις συνθήκες, οι οποίες είναι ακριβώς εκείνες που υπαγορεύουν τη μέριμνα του κράτους για ανάπτυξη προστατευτικών, του αδυνάμου της έννομης σχέσης μέρους, ρυθμίσεων σύμφωνα με την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου, και εν τέλει την προστασία της προσωπικότητας του ασθενούς μέρους της έννομης σχέσης, την οποία προάγει και υπηρετεί η κοινωνική δικαιοσύνη.<sup>13</sup>

Η ανάγκη προστασίας του κοινωνικά ασθενούς εντείνεται από τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου<sup>14</sup> και την εγγενή προς αυτό προστατευτική αρχή<sup>15</sup>. Οι αρχές αυτές αντιμετωπίζουν τον μισθωτό ως άνθρωπο και όχι ως μια παραγωγική μηχανή, η οποία χρειάζεται συντήρηση για να διατηρεί την παραγωγική της ικανότητα.<sup>16</sup> Η προστατευτική αρχή, συνεκτική της ανθρωποκεντρικής λειτουργίας του Εργατικού Δικαίου, δικαιολογεί την ανάγκη ρυθμίσεων εξαιρετικών σε σχέση προς την αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας και προς διορθωτική, κοινωνική αποκατάστασή της. Η προστατευτικής φύσεως εξαρτημένης εργασίας κοινωνική χροιά, τείνοντας στην κατεύθυνση της υλοποίησης της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου<sup>17</sup>, λειτουργούν διορθωτικά, αποκαθιστώντας τη σχέση εργοδότη - εργαζομένου, η οποία εμφανίζει το εγγενές στοιχείο της ανισότητας.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα συνταγματικά δικαιώματα δημιουργούν ένα αξιολογικό περιβάλλον, το οποίο γονιμοποιεί τις ιδιωτικές συναλλαγές<sup>18</sup> κυρίως με κοινωνικά στοιχεία, ώστε να εμφανίζεται περιττή η ανάγκη ιδιαίτερης θεμελίωσης της ρυθμιστικής τους εμβέλειας.<sup>19</sup> Είναι ενδεικτικό ότι οι συνταγματικές αξιολογήσεις προσφέρουν τη βάση δημιουργίας σταθερών κριτηρίων στην εξειδίκευση των χρηστών ήθων στις ιδιωτικές συναλλαγές.<sup>20</sup> Η εφαρμογή συνταγματικών ρυθμίσεων στις ιδιωτικές σχέσεις τεκμηριώθηκε αρχικά μέσα από την *τριτενέργεια*<sup>21</sup>, με την οποία επετεύχθη η καθολική προστασία των ατομικών δικαιωμάτων, στις μεταξύ ιδιωτών σχέσεις με εμφανή στοιχεία ανισότητας. Στη γερμανική νομική επιστήμη ισχυροποιήθηκε η θεωρία της έμμεσης τριτενέργειας<sup>22</sup>, σύμφωνα με την οποία τα συνταγματικά

13 Συγκρ. Λαδά, Η εφαρμογή του Ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, σελ. 26 επ.

14 Καρακατσάνης, ό.π

15 Καζάκος, ό.π., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Ουσιαστικό Δίκαιο & Δικονομικά Ζητήματα, σελ. 48επ.

16 Λαδάς, ό.π., σελ. 34

17 Τραυλός - Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, σελ. 89 επ., 90 επ., Λαδάς, Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2012, σελ. 659 επ., 664 επ.

18 Ζερδελής, Καταχρηστικοί όροι εργασίας, σελ. 95επ.

19 Συγκρ. Αλιπράντη, ό.π., σελ. 165 επ., 179

20 Παπανικολάου, Δικαιοπραξίες αντίθετες προς τα χρηστά ήθη, παρ. 35 επ.

21 Λεβέντης, ό.π. ΤοΣ 1976, 133. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις..., σ. 42. Ζερδελής, Η προστασία της θέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της δίκης για το κύρος της καταγγελίας, σελ. 47, ο ίδιος, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 134 επ., 137επ., 140 επ.

22 Δ. Λαδάς, ό.π., σελ. 35 συνοπτικά βλ. Singer, Οι νεότερες εξελίξεις στη νομολογία του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού σχετικά με την εφαρμογή θεμελιωδών δικαιωμάτων στο γερμανικό εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2008, 129 επ., 132 επ.

δικαιώματα καθορίζουν το περιεχόμενο των γενικών ρητρών του ιδιωτικού δικαίου και έτσι επιδρούν στις ιδιωτικού δικαίου σχέσεις.<sup>23</sup>

Μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 και συγκεκριμένα με τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 1 εδ. 3 Σ προβλέφθηκε ρητά ότι τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα ισχύουν και στις μεταξύ ιδιωτών σχέσεις στις οποίες προσιδιάζουν.<sup>24</sup> Λόγω των αξιών που εξυπηρετούν οι διατάξεις για την προστασία της αξίας της προσωπικότητας του ανθρώπου, της προστασίας περιβάλλοντος και της ελευθερίας γνώμης εφαρμόζονται και στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις<sup>25</sup>. Σχέσεις στις οποίες προσιδιάζουν<sup>26</sup> είναι ακριβώς οι σχέσεις εκείνες στις οποίες εντοπίζονται στοιχεία εξουσίας, όπως δηλαδή είναι κατεξοχήν οι εργασιακές σχέσεις, διότι στην εργασιακή σχέση ο εργοδότης ασκεί, δυνάμει, κοινωνική εξουσία<sup>27</sup>. Στις περιπτώσεις αυτές ικανοποιείται η ανάγκη κοινωνικοποίησης της ατομικής ελευθερίας.

Όλα τα ανωτέρω λαμβάνουν πρακτική μορφή όταν γίνεται λόγος για το καθήκον προνοίας του εργοδότη ως υποχρέωση αυτού, επηρεαζόμενη καθοριστικά από το δικαίωμα της προσωπικότητας του μισθωτού, από το οποίο μάλιστα απορρέει η ειδικότερη εκδήλωση σεβασμού. Κατά τη διαμόρφωση των όρων της εργασιακής σχέσης το ρυθμιστικό προβάδισμα έχει ο εργοδότης στα διάφορα στάδια παραγωγής ρυθμιστικών κανόνων, δηλαδή τόσο στο επίπεδο διαμόρφωσης των όρων της ατομικής σύμβασης όσο και στο επίπεδο συλλογικής διαμόρφωσης των όρων των σχέσεων εργασίας με κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η καθ' οιονδήποτε τρόπο, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο συρρίκνωση, κατάργηση ή οποιαδήποτε μορφής εξουδετέρωση του καθήκοντος προνοίας, ακόμη και υπό μορφή ρητής παραιτήσεως από αξιώσεις, που απορρέουν από αυτό, είναι απολύτως άκυρη, διότι το καθήκον προνοίας συνέχεται με τη φύση της σχέσης εργασίας, στον πυρήνα της οποίας ενυπάρχουν, μαζί με κύρια ανταλλακτικά στοιχεία, η προσωπικότητα του εργαζομένου και η προστασία της<sup>28</sup>.

Τα συνταγματικά δικαιώματα των ανθρωπίνων συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας φιλτράρονται μέσα από τη γενική ρήτρα της καλής πίστης (άρθρο 288 ΑΚ) η οποία, λειτουργώντας ως πλάστιγγα, εξισορροπεί τα αντιτιθέμενα συμφέροντα, θεμελιώνοντας μία δέσμη αυξημένων υποχρεώσεων του εργοδότη ο οποίος υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη του τα δικαιολογημένα συμφέροντα του μισθωτού κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, αρχικά της θεμελίωσης και στη συνέχεια κατά τη λειτουργία της, αναπτύσσοντας μια ιδιαίτερη υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς του εργοδότη με τη μορφή

23 Δ. Λαδάς, ό.π.

24 Ορθά η ΑΠ 2159/2007 (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ) δέχεται ότι δεν μπορεί η αρχή αυτή να οδηγήσει σε εφαρμογή όρων εργασίας που καθορίζονται για εργαζομένους σε άλλο νομικό πρόσωπο. Γκούτος, Οι νέες συνταγματικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2001, 705 επ.

25 Καρακώστας, Το δικαίο της προσωπικότητας, σελ.40 ΟΛΑΠ 1/2017 ΝΟΜΟΣ

26 Άλλες περιπτώσεις ασκούντων «ερευνητικά έργα» ως δημοσιογράφων ή ιδιωτικών αστυνομικών βλ. Σε Μανωλεδάκη, Το απόρρητο του ιδιωτικού βίου και η έλλογη ποινική προστασία του, ΠοινΔικ 2005, 723 π., 724

27 Για τον προβληματισμό σχετικά με τον μη περιορισμό της εφαρμογής συνταγματικών δικαιωμάτων σε όλες τις ιδιωτικές σχέσεις και όχι μόνο σε σχέσεις κοινωνικής εξουσίας βλ. Ηλιοπούλου - Στράγγα, ό.π., σελ. 8 επ.

28 Λαδάς, ό.π. σελ. 124, Σύγκρ. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδ., σελ. 60



της υποχρέωσης προστασίας εννόμων αγαθών του προσώπου του μισθωτού<sup>29</sup>. Αναπτύσσει διττή δράση είτε ως υποχρέωση παράλειψης συμπεριφορών, προσβλητικών της προσωπικότητας του εργαζομένου και των δικαιολογημένων συμφερόντων του είτε ως υποχρέωση λήψης θετικών μέτρων. Σύμφυτη με την υποχρέωση αυτή είναι η θεμελίωση της μέριμνας του εργοδότη για τη φροντίδα του προσώπου και των πραγμάτων του μισθωτού που αυτός φέρει μαζί του κατά τη διάρκεια της παραμονής του στην εκμετάλλευση καθώς επίσης και η εν γένει προστασία της προσωπικότητάς του, ώστε πλέον να γίνεται λόγος για κοινωνική ευθύνη του εργοδότη<sup>30</sup>. Η υποχρέωση αυτή διαρκεί όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σχέση εργασίας<sup>31</sup>.

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι ο εργοδότης, στο πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, πρέπει να παραλείπει προσβολές των αγαθών που συνθέτουν την προσωπικότητα του εργαζομένου, οι οποίες δεν δικαιολογούνται ούτε γίνονται ανεκτές από τη φύση της σύμβασης εργασίας. Βάναυση, δηλαδή σκληρή, είναι η συμπεριφορά που προσβάλλει την προσωπικότητα του μισθωτού και τον ηθικό του κόσμο, διαταράσσοντας το καλό κλίμα που είναι αναγκαίο σε κάθε εργασιακή σχέση και καθιστά αδύνατη τη συνέχισή της<sup>32</sup>. Η βάναυση συμπεριφορά μπορεί να συνίσταται στη δημιουργία δυσμενούς κλίματος ενώπιον τρίτων<sup>33</sup>. Πολύ περισσότερο υποχρεούται ο εργοδότης, υλοποιώντας την υποχρέωση προνοίας που φέρει αυτός, να τον προστατεύει από κινδύνους κάθε είδους, που μπορεί να γεννηθούν εντός της εκμετάλλευσής<sup>34</sup>.

Ο χώρος εργασίας είναι πεδίο κοινωνικότητας, στον οποίον εκτός από την παραγωγή εργασιακού αποτελέσματος, οι άνθρωποι συντελεστές της παραγωγικής διαδικασίας ευρίσκονται και αναπτύσσουν μεταξύ τους διάφορες σχέσεις. Στις κοινωνικές μικρογραφίες, όπως είναι το εργασιακό περιβάλλον, ευδοκιμούν σχέσεις εξουσίας, εμφανίζονται φαινόμενα προσβολής της προσωπικότητας με απαξίωση, υποβιβασμό, υποτίμηση του προσώπου, με τον εκφοβισμό ή και ακόμη και με τη διάπραξη αξιόποινων πράξεων κατά της ιδιοκτησίας<sup>35</sup>.

Συνήθως πρόκειται για φαινόμενα λεκτικής, ψυχολογικής, κοινωνικής προσβολής που εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση που θα μας απασχολήσει στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης ή άλλων φαινομένων όπως η απομόνωση, η περιθωριοποίηση κ.α. Πρόκειται για πράξεις που πλήττουν την ελευθερία του θύματος, το καθιστούν άθυρμα των επιθυμιών του δράστη και συνιστούν σαφώς ευθεία προσβολή της προσωπικότητάς του. Σε τέτοιες περιπτώσεις διαστρεβλώνεται ο αντικειμενικά επιδιωκόμενος

29 Λαδάς, ό.π. σελ 125

30 Κουκιάδη, ό.π., σελ. 805 επ., 806

31 Λαδάς, ό.π.

32 ΑΠ 173/2016, ΟΛΑΠ 13/1987, ΑΠ 1138/2010, ΑΠ 1839/2008, ΑΠ 1426/2004 ΝΟΜΟΣ

33 ΑΠ 173/2016 ΝΟΜΟΣ

34 Λαδάς, ό.π. σελ 252, Βλ. Και Παράρτημα Β στην ΕΓΣΣΕ 2008 – 2009, όπου οι κοινωνικοί εταίροι εντοπίζουν το φαινόμενο του εργασιακού στρες και υποδεικνύουν την ανάγκη αντιμετώπισής του

35 Σπυρόπουλος Φ., Τραμπουκισμός (Bullying) και ελληνική ποινική έννομη τάξη, ΠοινΔικ 2016, 253 επ., 254 επ. και υποσημ. 11

σκοπός, που είναι η παραγωγή εργατοτεχνικού αποτελέσματος στην εκμετάλλευση, υπό την οργανωτική μέριμνα του εργοδότη με σεβασμό στην προσωπικότητά των εργαζομένων του.

Η παρενόχληση προσβάλλει την έννομη τάξη μας γι' αυτό και της προσδίδεται ποινική απαξία. Η ποινικοποίηση της παρενόχλησης έχει συντελεστεί με το άρθρο 1 Ν. 4285/2014 που αντικατέστησε το άρθρο 1 Ν 927/1979<sup>36</sup>. Με βάση το άρθρο 312 ΠΚ όπως ισχύει σήμερα μετά την τροποποίησή του από το Ν.4619/19 ορίζεται ότι : *«1. Όποιος προκαλεί σωματική κάκωση ή βλάβη της υγείας σε ανήλικο ή σε πρόσωπο που δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του, εφόσον τα πρόσωπα αυτά βρίσκονται υπό την επιμέλεια ή την προστασία του δράστη βάσει νόμου, δικαστικής απόφασης ή πραγματικής κατάστασης, συνοικούν με τον δράστη ή έχουν μαζί του σχέση εργασίας ή υπηρεσίας, τιμωρείται: α) για την πράξη του άρθρου 308 παρ. 1 εδάφιο α', με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους, β) για την πράξη του άρθρου 309, με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών, γ) για την πράξη του άρθρου 310 παρ. 1 εδ. α', με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών και αν επεδίωκε την πρόκληση βαριάς σωματικής βλάβης, με κάθειρξη και δ) για την πράξη του άρθρου 311, με κάθειρξη.»*

Ειδικά δε για το έγκλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, που αποτελεί και το θέμα της παρούσας μελέτης ισχύει το άρθρο 337 ΠΚ, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 4619/2019 και ορίζει ότι *«4. Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.»*

Επομένως γίνεται αντιληπτό ότι έχει μεγάλη σημασία η οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης και η αποτελεσματικότητα των προϊσταμένων να επιβάλλουν, και στην ανάγκη να καταστείλουν, συμπεριφορές παρενόχλησης μεταξύ συναδέλφων, εργαζομένων στην επιχείρηση <sup>37</sup> . Ο εργοδότης, έχοντας κανονιστικής φύσεως υποχρέωση, οφείλει, συμμορφούμενος, να λάβει μέτρα εναντίον εκείνου του μισθωτού ο οποίος επιδεικνύει ανάρμοστη συμπεριφορά τόσο προς τον εργοδότη ή τους νόμιμους εκπροσώπους του όσο και προς τους συναδέλφους του ή προς συναλλασσόμενους με την επιχείρηση του εργοδότη του<sup>38</sup>.

36. Συγκεκριμένα προβλέπεται: *«§ 1. Όποιος με πρόθεση, δημόσια, προφορικά ή δια του τύπου, μέσω του διαδικτύου ή με οποιοδήποτε άλλο μέσο ή τρόπο, υποκινεί, προκαλεί, διεγείρει ή προτρέπει σε πράξεις ή ενέργειες που μπορούν να προκαλέσουν διακρίσεις, μίσος ή βία κατά προσώπου ή ομάδας προσώπων, που προσδιορίζονται με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, τις γενεαλογικές καταβολές, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου ή την αναπηρία, κατά τρόπο που εκθέτει σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή ενέχει απειλή για τη ζωή, την ελευθερία ή τη σωματική ακεραιότητα των ως άνω προσώπων, τιμωρείται με φυλάκιση τριών (3) μηνών έως τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή πέντε έως είκοσι χιλιάδων (5.000 - 20.000) ευρώ. § 2. Με τις ίδιες ποινές τιμωρείται όποιος με πρόθεση και με τα μέσα και τους τρόπους που αναφέρονται στην παράγραφο 1, υποκινεί, προτρέπει, προκαλεί ή διεγείρει σε διάπραξη φθοράς ή βλάβης πραγμάτων, εφόσον αυτά χρησιμοποιούνταν από τις παραπάνω ομάδες ή πρόσωπα, κατά τρόπο που εκθέτει σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη. §3. Αν η πρόκληση, προτροπή, διέγερση ή υποκίνηση των προηγούμενων παραγράφων είχε ως αποτέλεσμα την τέλεση εγκλήματος, επιβάλλεται φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή δεκαπέντε έως τριάντα χιλιάδων (15.000-30.000) ευρώ. Σε περίπτωση επιβολής ποινής φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους, επιβάλλεται η αποστέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων από ένα έως πέντε έτη.»*

37 Λαδάς ό.π. σελ. 256

38 Συγκρ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ΣΤ' έκδοση , ό.π. σελ. 821

Μπορεί ο εργοδότης ακόμη και να καταγγείλει τη σύμβαση, όταν η ανάρμοστη συμπεριφορά προκαλεί αιτιωδώς διαταραχή της εύρυθμης λειτουργίας ή της πειθαρχικής τάξης της επιχείρησης ή όταν πλήττεται σοβαρά το όνομα, η φήμη και η αξιοπιστία της προς τους συναλλασσόμενους με αυτήν και γενικότερα προς τον κόσμο των συναλλαγών<sup>39</sup>.

## **2. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ MOBBING**

### **I. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

Ο Leymann στις αρχές της δεκαετίας του '80, μέσα από τις έρευνές του, διαπίστωσε ότι υπάρχει στο χώρο εργασίας, ένα είδος εχθρικής συμπεριφοράς ανάλογο με αυτό που έχει παρατηρηθεί στα σχολεία, ήδη γνωστό ως bullying. Για την περιγραφή του φαινομένου αυτού επέλεξε να χρησιμοποιήσει τον όρο mobbing γιατί θεωρούσε ότι ο όρος bullying παραπέμπει στη χρήση σωματικής βίας, η οποία εμφανίζεται περισσότερο στην περίπτωση της σχολικής βίας, ενώ η παρενόχληση στον χώρο της εργασίας εκφράζεται με πιο δυσδιάκριτους τρόπους κοινωνικής συμπεριφοράς, όπως είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός. Κατά τον Leymann, ο όρος bullying ταιριάζει περισσότερο στις σχέσεις μεταξύ ανηλίκων στο σχολείο, ενώ προτείνει τον όρο Mobbing για την περιγραφή των σχέσεων μεταξύ ενηλίκων.<sup>40</sup>

Ο ορισμός που έδωσε ο Leymann (1996) περιγράφει την ψυχολογική τρομοκρατία ή mobbing στο χώρο εργασίας, ως μια κοινωνική αλληλεπίδραση στα πλαίσια της οποίας ένα ή περισσότερα άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας πολλούς και ποικίλους τρόπους, οι οποίοι έχουν εχθρικό και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα. Για να θεωρηθεί ότι οι εχθρικές συμπεριφορές πληρούν τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης πρέπει να εμφανίζονται συχνά και συστηματικά, επί μακρό χρονικό διάστημα. Το άτομο που γίνεται στόχος μίας τέτοιας επιθετικής τακτικής, διατρέχει τον κίνδυνο να βρεθεί μόνο και αποδυναμωμένο, καθηλωμένο σε μια κατάσταση, κατά την οποία δεν μπορεί να στηρίξει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Επισημαίνει ότι οι συνθήκες αυτές μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε πλήρη περιθωριοποίηση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Η εννοιολογική οριοθέτηση της ηθικής παρενόχλησης στο πεδίο της νομικής επιστήμης θα πρέπει να βρίσκεται σε αρμονία με τον τρόπο εμφάνισης του φαινομένου που περιγράφει στην κοινωνική πραγματικότητα, με την ποικιλία δηλαδή των αιτίων, των μορφών εκδήλωσης και των συνεπειών του.

Αφετηρία αποτελεί η γενική παραδοχή, ότι θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί κατά κανόνα να πέσει κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως κλάδου ή μεγέθους επιχείρησης, ειδικότητας, ιεραρχικής θέσης, φύλου, εθνικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών<sup>41</sup>. Εντούτοις, ορισμένες ομάδες εργαζομένων μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, όπως επίσης και σε ορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας το

39 ΑΠ 1683/2012, ΑΠ 1422/2015 ΝΟΜΟΣ

40 Μαρία Χριστίνα Τσιαμά Μπέλλου, Δ.Ε.Ν. 2014 τόμος 70<sup>ος</sup> τεύχος 1643 σελ. 276

41 Σπυριδάκης Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία, 2009

φαινόμενο εμφανίζεται συχνότερα. Τούτο σημαίνει ότι, στην πράξη, δεν θίγονται το ίδιο όλοι οι χώροι εργασίας ούτε όλοι οι εργαζόμενοι<sup>42</sup>. Ιδιαίτερα πλήττονται οι εργαζόμενες γυναίκες<sup>43</sup>, καθώς και οι νεότεροι - ιδίως μαθητευόμενοι- και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι<sup>44</sup>. Μεγαλύτερο κίνδυνο να εκτεθούν σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης διατρέχουν πάντως εν γένει εργαζόμενοι που ανήκουν σε μειοψηφούσες στο περιβάλλον εργασίας ομάδες ή χαρακτηρίζονται από έναν συνδυασμό γνωρισμάτων, τα οποία τους καθιστούν ιδιαίτερα εκτεθειμένους στον κίνδυνο ηθικής παρενόχλησης, όπως π.χ. αλλοδαπές εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες απασχολούνται σε παραδοσιακά “ανδρικά” επαγγέλματα<sup>45</sup>. Πολύ συχνότερα εκδηλώνεται εξάλλου η ηθική παρενόχληση στον τριτογενή τομέα, πλήττοντας κατά κανόνα υπαλλήλους και ειδικότητες ιδίως στον τραπεζικό<sup>46</sup>, λογιστικό ή τον ασφαλιστικό κλάδο, στον κλάδο των εκδόσεων, των πωλήσεων, της εκπαίδευσης, των κοινωνικών επαγγελμάτων, των υπηρεσιών υγείας και τους απασχολούμενους στην εν γένει δημόσια διοίκηση.<sup>47</sup> Παρά τα υψηλά ποσοστά εμφάνισης του φαινομένου σε βάρος ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων ή σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, γίνεται ομόφωνα δεκτό ότι δεν ανατρέπεται ο χαρακτήρας της ηθικής παρενόχλησης ως καθολικού κινδύνου στον οποίο είναι δυνατόν να εκτεθεί κάθε εργαζόμενος.

Κατά τα άλλα, η ηθική παρενόχληση εκδηλώνεται τόσο κάθετα, μεταξύ διαφορετικών δηλαδή επιπέδων στην ιεραρχία της επιχείρησης<sup>48</sup>, όσο και οριζόντια. Είναι δυνατόν να στρέφεται από τον προϊστάμενο και σε βάρος των υφισταμένων του ή από τον εργοδότη και σε βάρος εργαζομένου ή ομάδας εργαζομένων<sup>49</sup>, όπως και το αντίστροφο<sup>50</sup>, αλλά και να

42 Βλ. Έτσι και σε Συμφωνία Πλαίσιο των Κοινωνικών Εταίρων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Απριλίου 2007. βλ. Και σχετική ανακοίνωση της Επιτροπής της 8.11.2007, COM (2007) 686 τελικό. Πρβλ. Kollmer Mobbing im Arbeitsverhältnis, Rdn, 53 επ.

43 Wolmerath, Mobbing, Rdn. 49, 50. Πρβλ όμως και Leymann Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 14 Aufl. April 2009, σελ. 84 επ. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πέμπτης έρευνας του Δουβλίνου, στην Ελλάδα φαίνεται ότι τα θύματα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία πέφτουν συχνότερα οι άντρες με 3,7% από ό,τι οι γυναίκες με 2,8%. Παρόμοια διαμορφώνεται η κατάσταση και στην Βουλγαρία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Κύπρο, την Πολωνία, την Ρουμανία, τη Σλοβακία, την Σουηδία, τη Βόρεια Μακεδονία, την Τουρκία και τη Νορβηγία.

44 Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πέμπτης έρευνας του Δουβλίνου, στην Ελλάδα πλήττονται κυρίως νέοι εργαζόμενοι μέχρι 30 ετών με 4,3%, ακολουθούν εργαζόμενοι από 30 έως 49 ετών με 3,5%, ενώ λιγότερο με 2,5 % παρενοχλούνται ηθικά εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω.

45 Μπουμπουχερόπουλος Mobbing Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία 2014, σελ. 33

46 Ιδίως για τον ελληνικό τραπεζικό κλάδο βλ. Την ανθρωπολογική έρευνα πεδίου του Σπυριδάκη, ό.π. σελ. 231 επ.

47 Μπουμπουχερόπουλος ό.π.

48 Εν προκειμένω η έννοια της “ιεραρχίας” θα πρέπει να γίνει αντιληπτή ευρύτερα, και όχι μόνο με τη στενή έννοια των δεδομένων ιεραρχικών δομών της επιχείρησης. Έτσι ως παρενόχληση από κάτω προς τα πάνω είναι δυνατόν να γίνει αντιληπτή και η παρενόχληση από τους αθλητές ή από τους ασθενείς προς το διδακτικό ή νοσηλευτικό ή ιατρικό προσωπικό αντίστοιχα, όπως παρόμοια παρενόχληση προς τα κάτω μπορεί να σημαίνει και η παρενόχληση του υπαλλήλου από πελάτη κλπ, βλ. Και Μπουμπουχερόπουλο, ό.π. υποσημ. 35

49 Στις περιπτώσεις αυτές γίνεται λόγος για “bossing” ή και για “επικίνδυνη για την υγεία ηγεσία” Πρβλ. Και τα πραγματικά περιστατικά επί των οποίων έκρινε η ΜΠρΘεσ/νίκης 158/1989 Αρμ 1989, 880

50 Η εκδήλωση ηθικής παρενόχλησης “από πάνω προς τα κάτω” δηλαδή από υφισταμένους προς τον προϊστάμενο ή και προς τον ίδιο τον εργοδότη, χαρακτηριζόμενη διεθνώς ως “staffing” εμφανίζεται σπανιότερα. Βλ.

εκδηλώνεται μεταξύ συναδέλφων της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας με ή χωρίς τη συμμετοχή των προϊσταμένων ή του εργοδότη ή από τρίτο, όπως λ.χ. πελάτη ή προμηθευτή. Γίνεται συνήθως αντιληπτή στο περίγραμμα μίας αρχικής διένεξης<sup>51</sup>, η οποία δεν εξομαλύνεται αλλά αντίθετα, διερχόμενη από διάφορα στάδια κλιμακώνεται ώστε ένα ή περισσότερα από τα δρώντα υποκείμενα, εξ αρχής ή κατά τη διάρκειά της, να θυματοποιούνται.

Ειδικότερα, υπάρχει μία κατάσταση η οποία προκαλεί την εκκίνηση της διαδικασίας (Leymann 1996, Zapf & Gross 2001). Οι λόγοι που αποτελούν το εναρκτήριο γεγονός ποικίλλουν και μπορεί να είναι από μία σύγκρουση σε επαγγελματικό επίπεδο, μεταξύ ατόμων ή ομάδων, μέχρι προσωπικά αισθήματα ζήλιας και φθόνου. Στην αρχική φάση, η επιθετική διάθεση δεν είναι εμφανής, διότι εκφράζεται με πολύ έμμεσους και δυσδιάκριτους χειρισμούς (Bjorkqvist 1992, αναφ. σε Einarsen 1999), όπως και η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών ή η αποφυγή επικοινωνίας (Djurkovic et al. 2008) τόσο, που ακόμη και το ίδιο το άτομο που αποτελεί τον στόχο να δυσκολεύεται να την αναγνωρίσει (Leymann 1996). Ενδέχεται μάλιστα να θεωρεί ότι αυτό που συμβαίνει οφείλεται σε λάθη ή αδυναμίες δικές του, κατηγορώντας τον εαυτό του και δικαιολογώντας την κατάσταση ομιχλώδους εχθρότητας η οποία του δημιουργεί βασανιστικά ερωτήματα, σχετικά με το αν την αντιλαμβάνεται σωστά (WHO 2003, Hirigoyen 2009). Καθώς η κατάσταση εξελίσσεται, η επιθετικότητα εκφράζεται με όλο και πιο άμεσους και ευδιάκριτους τρόπους, συστηματικά και κατ' επανάληψη, προκαλώντας πληθώρα αρνητικών συνεπειών στο θύμα (Leymann 1996).<sup>52</sup>

Τα προσωπικά κίνητρα του δράστη ή των δραστήων ποικίλλουν και συνήθως παραμένουν ασαφή και στην πράξη αναπόδεικτα<sup>53</sup>. Ομοίως ποικίλλουν και οι επιδιωκόμενοι στόχοι, εφόσον βέβαια είναι δυνατόν να εξακριβωθούν στην πράξη ή πράγματι υπάρχουν. Σήμερα γίνεται πάντως δεκτό ότι, η εξάπλωση του φαινομένου στην εργασιακή πραγματικότητα καθώς και η συχνότητα εκδήλωσής του σε συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον είναι μάλλον συνάρτηση πολιτισμικών, ιστορικών, μακρο- και μικροοικονομικών εξελίξεων ή δομικών χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος και λιγότερο προσωπικών επιθυμιών, ιδιοτήτων και χαρακτηριστικών του θύματος ή του δράστη<sup>54</sup>.

Αλλά και οι επιμέρους συμπεριφορές, πράξεις και παραλείψεις με τις οποίες εκδηλώνεται η ηθική παρενόχληση διαφέρουν από περίπτωση σε περίπτωση. Ο Leymann κατέγραψε σαράντα πέντε “είδη” τέτοιων συμπεριφορών, τις οποίες κατέταξε στις ακόλουθες πέντε κλασικές πλέον σήμερα κατηγορίες:

---

Μπουμπουχερόπουλο ό.π.. Επί πραγματικών περιστατικών “staffing” έκριναν μεταξύ άλλων οι ΑΠ 94/2008ΔΕΝ 2008, 353, ΑΠ 623/1998 ΕΕργΔ 1999, 761, ΑΠ 948/1984 ΕΕργΔ 1985, 378, ΕφΝαυπλ 119/1969 ΕΕργΔ 1969, 1165

51 Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σημ. 39

52 Μαρία Χριστίνα Τσιαμά Μπέλλου, Δ.Ε.Ν. 2014 ό.π.

53 Βλ. Σημ 41 και 42 Μπουμπουχερόπουλος ό.π.

54 Πρβλ. Και Ψήφισμα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας [2001/2339 (INI)] σημεία Ε' και ΣΤ', όπου υποδεικνύεται η “σαφής σχέση μεταξύ, αφενός, της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και, αφετέρου, του στρες ή της εργασίας με μεγάλη ψυχολογική ένταση, του αυξημένου ανταγωνισμού, της χαμηλής επαγγελματικής ασφάλειας και ενός καθεστώτος προσωρινότητας”

- Επιθέσεις στη δυνατότητα έκφρασης και επικοινωνίας του θύματος<sup>55</sup>
- Επιθέσεις στις κοινωνικές του σχέσεις και στη δυνατότητα κοινωνικοποίησής του στην εργασία<sup>56</sup>
- Επιθέσεις στην κοινωνική του υπόληψη<sup>57</sup>
- Επιθέσεις στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας και της ζωής του<sup>58</sup>
- Επιθέσεις στην υγεία του<sup>59</sup>

Στην ελληνική πραγματικότητα εναλλάσσονται, όπως μαρτυρούν δημοσιευμένες στον νομικό τύπο αποφάσεις, συμπεριφορές που εκδηλώνονται υπό το κάλυμμα της εργοδοτικής ή διευθυντικής απόφασης, ιδίως ως εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος<sup>60</sup>, ή απλώς αντισυμβατικές ή παράνομες ή καταχρηστικές συμπεριφορές, συνήθως του εργοδότη, ή εκδηλώσεις συνεχούς και απροκάλυπτης εχθρότητας προς το θύμα, ιδίως μέσω ειρωνικών, εριστικών, μειωτικών και προσβλητικών εκφράσεων, απειλών και ύβρεων και εν γένει μέσω

55 Λ.χ. ο ή οι δράστες περιορίζουν τις δυνατότητες έκφρασης του θύματος, με το να το διακόπτουν συνέχεια, συνήθως με φωνές και ύβρεις. Στην ίδια κατηγορία περιλαμβάνονται συμπεριφορές, όπως η μόνιμη κριτική για την παρεχόμενη εργασία, μόνιμη κριτική για την ιδιωτική ζωή, “τηλεφωνική τρομοκρατία”, προφορικές και γραπτές απειλές, άρνηση επικοινωνίας μέσω υποτιμητικών ή απαξιωτικών χειρονομιών, εκφράσεων ή υπαινιγμών κλπ

56 Λ.χ. ο ή οι δράστες παύουν να απευθύνουν το λόγο στο θύμα, δεν του επιτρέπουν να αναφέρεται σ’ αυτούς ή να τους απευθύνει τον λόγο, το θύμα μεταφέρεται σε απομακρυσμένο και απομονωμένο από τους υπόλοιπους συναδέλφους εργασιακό περιβάλλον, βλ. Και την περίπτωση που έκρινε η ΕφΘεσ/νίκης 1764/1999 Αρμ 2000,243, ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος απαγορεύουν στους συναδέλφους να απευθύνονται στο θύμα, παντελής αγνόηση της παρουσίας του θύματος κλπ

57 Λ.χ. κακολογίες πίσω από την πλάτη του θύματος, διάδοση δυσφημιστικών φημών για το θύμα, γελιοποίησή του- π.χ. λόγω αναπηρίας, εθνικότητας, ιδιωτικής ζωής, ή μέσω της απομίμησης του περπατήματός, της φωνής ή των εκφράσεών- το θύμα αντιμετωπίζεται σαν ψυχικά άρρωστο και πιέζεται να υποβληθεί σε σχετικές ιατρικές εξετάσεις ή σε ψυχιατρική παρακολούθηση, πρβλ. Και την περίπτωση που έκρινε η ΑΠ 1875/1988 ΔΕΝ 1989, 735, επίθεση στις πολιτικές ή θρησκευτικές του πεποιθήσεις, ανάθεση εργασιών που πλήττουν την αυτοπεποίθησή του, ψευδής ή προσβλητική (υπό)αξιολόγηση της εργασίας, διαρκής αμφισβήτηση των αποφάσεων του θύματος, ο δράστης απευθύνεται στο θύμα με χυδαίες ύβρεις ή άλλες απαξιωτικές εκφράσεις, (ανεπιθύμητη) σεξουαλική προσέγγιση του θύματος και προφορικές προτάσεις παρόμοιου περιεχομένου, σεξουαλική παρενόχληση, η οποία αποτελεί και το θέμα της παρούσας μελέτης

58 Λ.χ. στο θύμα δεν ανατίθεται πλέον καμία εργασία ή αρμοδιότητα ή αφαιρούνται όλες οι εργασίες που του έχουν ανατεθεί με αποτέλεσμα να περιέρχεται σε καθεστώς αργομισθίας η τού ανατίθενται μόνο ανούσια ή παράλογα ή προσβλητικά ή κατά πολύ υποδεέστερα των ικανοτήτων του καθήκοντα ή αντίθετα τού ανατίθενται μονίμως νέα καθήκοντα ή καθήκοντα που υπερβαίνουν τις δυνατότητές του, με σκοπό την έκθεσή του ως ανικάνου κλπ

59 Λ.χ. εξαναγκασμός σε επιβλαβείς για την υγεία του εργασίες, απειλή σωματικής βίας, χρήση ελαφριάς μορφής βίας, σωματική κακοποίηση και πρόκληση σωματικών κακώσεων ή βλαβών, βλ. Και την περίπτωση που έκρινε η ΣτΕ 1597/2009 ΝΟΜΟΣ, πρόκληση ζημιών στην εργασία με σκοπό την βλάβη του θύματος, σεξουαλική βία κλπ

60 Μορφές εκδήλωσης ηθικής παρενόχλησης υπό το κάλυμμα των εργοδοτικών εξουσιών είναι επίσης ο υποβιβασμός του θύματος ή η ανάθεση υποτιμητικών, δεδομένης της θέσης, της προϋπηρεσίας, των προσόντων και των ιδιαίτερων προσωπικών περιστάσεών του, καθηκόντων βλ. ΑΠ 1303/2005 ΔΕΕ 2005, 1333 και ενδεικτικά ΑΠ 282/2009 ΝΟΜΟΣ, ΕφΚαλαμ 157/2007, ΕφΘεσ/νίκης 1559/2006 Αρμ 2006, 1461, ΕφΠειρ 476/1999 Αρμ 2002, 560

συστηματικής άσκησης ψυχολογικής βίας<sup>61</sup> ακόμα και μέσω του διαδικτύου (Cybermobbing)<sup>62</sup> καθώς και η προσβολή της τιμής και της επαγγελματικής αξίας του θύματος με τη διασπορά διαδόσεων ή φημών<sup>63</sup> ή μέσω συκοφαντιών ή ψευδών ή υβριστικών αξιολογήσεων<sup>64</sup>, η διακινδύνευση της ψυχικής και σωματικής υγείας του θύματος κατά παράβαση των ειδικών διατάξεων που θεσπίζουν τους όρους υγιεινής και προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία<sup>65</sup>, η πρόκληση σωματικής κάκωσης και βλάβης<sup>66</sup> κ.ο.κ

Παρόμοια ποικίλλουν και οι συνέπειες για τα άτομα, την επιχείρηση και το σύνολο<sup>67</sup>, εκτεινόμενες από την πτώση της παραγωγικότητας και της απόδοσης του θύματος, τη διατάραξη της “εργασιακής σχέσης” και την εν γένει δυσλειτουργίας της εκμετάλλευσης<sup>68</sup>, από την διακινδύνευση της σωματικής ακεραιότητας του θύματος<sup>69</sup>, την αύξηση της κατανάλωσης αλκοόλ, φαρμάκων, νικοτίνης και την εν γένει επίδειξη επικίνδυνων για την υγεία συνθηκών, την απώλεια της θέσης εργασίας, τη μακροχρόνια ανεργία ή την πρόωρη συνταξιοδότηση, και μέχρι επιπτώσεις στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή, σοβαρές ψυχικές ή ψυχοσωματικές ενοχλήσεις<sup>70</sup> ή ασθένειες, κοινές εγκληματικές ενέργειες ή αυτοκτονία<sup>71</sup>.

## II. ΤΑ ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Καθίσταται φανερό από όσα προηγήθηκαν ανωτέρω, ότι η ηθική παρενόχληση δεν μπορεί να προσδιοριστεί οντολογικά, με εννοιολογική δηλαδή ακρίβεια που να επιτρέπει την με ασφάλεια υπαγωγή σε αυτήν των κρίσιμων κάθε φορά πραγματικών περιστατικών τότε και μόνο τότε, όταν αυτά πληρούν τις εννοιολογικές της προϋποθέσεις. Παρατηρούμε δηλαδή ότι οι επιμέρους απόπειρες θεωρητικού, νομοθετικού ή νομολογιακού ορισμού της ηθικής παρενόχλησης συγκλίνουν διεπιστημονικά στα εξής τρία αναγκαία περιγραφικά γνωρίσματα:

61 Βλ. ΑΠ 1589/2009 ΔΕΕ 2010, 731, ΑΠ 2021/2007 ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ 399/1995 ΑρχΝ 1998, 803, ΜΠρΚαβ 9/1997 Αρμ 1997, 537, ΜΠρΘεσ/νίκης 158/1989 Αρμ 1989,880

62 Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το Cybermobbing στην εργασία αφήνει “ίχνη” που καθιστούν την απόδειξη ευκολότερη, κάτι που αφενός διευκολύνει την δικαστική επιδίωξη και ικανοποίηση των σχετικών αξιώσεων και αφετέρου αποτρέπει τους δράστες από την χρήση του.

63 Βλ ΑΠ 282/2009 ΝΟΜΟΣ

64 Βλ. ΕφΚαλαμ 157/2007, ΕΕργΔ 200, 1496, ΕφΚαλαμ 51/2006. ΕΕργΔ 2006, 1302, ΕφΠειρ 476/1999 Αρμ 2002, 560. Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 41

65 Βλ. ΜΠρΑθ 2906/1982 ΕΕργΔ 1983 (42), 216

66 ΣτΕ 1597/2009 ΝΟΜΟΣ

67 Σπυριδάκης ό.π. σελ. 186 επ.

68 Πρβλ. Και ΜΠρΘεσ/νίκης 158/1989 Αρμ 1989, 880

69 ΜΠρΘεσ/νίκης 3082/1997 Αρμ 1997, 380, ΔΕΝ 1997, 285

70 ΑΠ 1875/1988 ΔΕΝ 1989, 735, ΠΠρΒέροιας 41/2005 ΕΕργΔ 2006, 793

71 Βλ. ΑΠ 998/2012 ΝΟΜΟΣ και όμοια ΕφΙωαν 182/2011 ΕΕργΔ 2012 (7), 167 επ.

- Πρόκειται για μια διαδικασία συστηματικής εκδήλωσης επιθετικής, εχθρικής, βάνουσης ή ανοίκειας, εκφοβιστικής, εξευτελιστικής ή ταπεινωτικής και σε κάθε περίπτωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, η οποία

- Χαρακτηρίζεται από την εγκαθίδρυση μεταξύ των εμπλεκόμενων υποκειμένων ενός συσχετισμού δράστη (ή δραστών) – θύματος (ή θυμάτων), με αποτέλεσμα να

- Μεταβάλλονται προς το δυσμενέστερο οι όροι και οι συνθήκες παροχής της εργασίας του θύματος, μέσω της δημιουργίας ενός εχθρικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την αξιοπρέπεια, την τιμή, την υγεία ή άλλα στοιχεία του δικαιώματος στην προσωπικότητα, χωρίς να αποκλείεται η προσβολή και άλλων εννόμων αγαθών, συμφερόντων ή δικαιωμάτων του.

Προκειμένου να γίνει αντιληπτό το φαινόμενο του mobbing ώστε να μπορέσει να συγκριθεί εννοιολογικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο αποτελεί και το θέμα της παρούσας μελέτης, θα πρέπει να αναλυθούν τα ανωτέρω εννοιολογικά γνωρίσματα.

Ειδικότερα:

## 1. Συστηματική εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς

Βασικό στοιχείο της ηθικής παρενόχλησης, κομβικής σημασίας για την νομική σημαντικότητα του φαινομένου και για τη διάκρισή της από συναφείς περιπτώσεις ανάρμοστης συμπεριφοράς συνιστά η συστηματικότητα των επιμέρους ενεργειών και παραλείψεων του δράστη με τις οποίες εκδηλώνεται. Αρνητικές αλλά και κοινωνικά κατ'αρχήν ανεκτές επικοινωνιακές πρακτικές γίνονται ενόψει της συστηματικότητάς τους αντιληπτές ως επιμέρους στάδια μιας και της αυτής διαδικασίας και αξιολογούνται ως ένα ενιαίο γεγονός, αποδοκιμαζόμενο από την έννομη τάξη<sup>72</sup>. Η σύλληψη του φαινομένου ως μια σειρά εσωτερικά συναφών επεισοδίων του ίδιου συμβάντος, ως «φυσική ενότητα ενέργειας» που συνθέτει «κατ' αποτέλεσμα μίαν ενιαίαν κατάσταση»<sup>73</sup> ανοίγει μάλιστα τον δρόμο όχι μόνο για την νομική αξιολόγηση κατ'αρχήν αδιάφορων για το δίκαιο συμπεριφορών, αλλά μεταβάλλει επιπλέον ποιοτικά, μέσω της συνολικής αντιμετώπισής τους ως πλέγματος περιστατικών, την νομική τους εκτίμηση και όταν ακόμα ορισμένες από τις επιμέρους εκδηλώσεις του παρουσιάζουν αυτοτελές νομικό ενδιαφέρον: καθότι δεν αποκλείεται κατά την εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης να εναλλάσσονται απλές εκφράσεις αντιπάθειας με μεγάλης οξύτητας και συχνά αυτοτελούς νομικής σημασίας επιθέσεις<sup>74</sup>, η αληθινή απαξία των τελευταίων και η «έκταση της

72 Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 49

73 Πρβλ. Και ΑΠ 749/2011 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 881/1980 ΝοΒ 1981, 107, ΑΠ 865/1977 ΝοΒ 1978, ΕφΑθ 2121/2003, ΜπρΑθ 2232/1997 ΑρχΝ 1997, 785

74 Χαρακτηριστική είναι η υπόθεση που κρίθηκε με την ΕφΠειρ 399/1995 ΑρχΝ 1998, 803= δικαστήριο παραπομπής μετ' αναίρεση από την ΑΠ 1227/1993 ΕλλΔνη 1995, 849 = ΔΕΝ 1994, 403= ΕΕργΔ 1995, 2014 προηγούμενης αντίθετης απόφασης, κατά την οποία ο εκπρόσωπος της εργοδότης εταιρίας είχε αρχίσει να



προσβολής» που με αυτές προκαλείται στα δικαιώματα του θύματος γίνεται αντιληπτή στις πραγματικές της διαστάσεις μόνο εφόσον αξιολογηθούν κι αυτές όχι μεμονωμένα, αλλά ως εξάρσεις της ίδιας, αποδοκιμαζόμενης από το δίκαιο, συστηματικής συμπεριφοράς, ως ενιαία δηλαδή προσβολή<sup>75</sup>.

Στη συστηματικότητα της συμπεριφοράς λοιπόν θεμελιώνεται η ιδιαίτερη ηθική και νομική απαξία της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Η δεδομένη προσωπική εξάρτηση, η ένταξη σε μια κατά βάση εξουσιαστική σχέση και σε έναν ετεροκαθοριζόμενο και κατά κανόνα ιεραρχικά δομημένο οργανισμό, όπως η επιχείρηση ή εκμετάλλευση<sup>76</sup> και ο χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας ως διαρκούς ενοχικού δεσμού θέτουν τους αναγκαίους όρους για την επανάληψη των επιθέσεων του δράστη, ενώ η κατά κανόνα κοινωνικά και οικονομικά ζωτική για τον εργαζόμενο σημασία της διατήρησης της θέσης εργασίας εντείνουν την ψυχική και σωματική εξουθένωση του θύματος<sup>77</sup>. Για τον ίδιο λόγο, η συστηματικότητα των επιμέρους πράξεων, ως προϋπόθεση σύζευξής τους σε ένα ενιαίο αξιολογούμενο από την έννομη τάξη συμβάν, επιδρά τόσο στη γέννηση όσο και στην απόσβεση ή την παραγραφή των επιμέρους δικαιωμάτων και αξιώσεων.

Αντικειμενικά η συστηματικότητα γίνεται αντιληπτή ως λόγος του πλήθους των επιθέσεων προς μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Εξ ορισμού δηλαδή αποκλείονται αυτοτελή περιστατικά, χωρίς συνέχεια, δηλαδή, και διάρκεια διενέξεις, που βέβαια, ανάλογα με την έντασή τους, μπορούν να αποτελέσουν μεμονωμένο αντικείμενο νομικής αξιολόγησης.<sup>78</sup> Από την άλλη, υποκειμενικά δεν θα πρέπει να ταυτίζεται με τα εννοιολογικά προαπαιτούμενα της κατ' εξακολούθηση εκτέλεσης πράξης, όπως αυτή διαμορφώνεται στο χώρο του ποινικού

---

φέρεται εχθρικά προς την εφεσίβλητη εργαζόμενη χωρίς εμφανή λόγο, ενώ συγχρόνως είχε αρχίσει να περιορίζει τις αρμοδιότητες της. Μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα, ο ίδιος, στο πλαίσιο της αυτής συμπεριφοράς, αφού κάλεσε μέσα στο γραφείο όλους τους υπαλλήλους της εταιρίας την εξύβρισε ενώ συγχρόνως σηκώθηκε από την θέση του και κινήθηκε απειλητικά εναντίον της. Η εργαζόμενη μετά το γεγονός το γεγονός αυτό αποχώρησε κλαίγοντας από το γραφείο του εκπροσώπου της εργοδότης. Την ημέρα προσήλθε στην εργασία της, πλην όμως ο τελευταίος είχε τοποθετήσει στη θέση της την βοηθό υπάλληλό της, της είχε αφαιρέσει όλες τις αρμοδιότητες της, την έβαλε να καθίσει σε μια καρέκλα και την απασχολούσε μόνο με την λήψη τηλεφωνικών κλήσεων. Η εργαζόμενη προσήλθε κανονικά στην εργασία της και την μεθεπόμενη του επεισοδίου ημέρα, κατά την οποία απασχολήθηκε όπως και την προηγούμενη. Στην συνέχεια εμφανίστηκε στα γραφεία της εργοδότης και ζήτησε από τον εκπρόσωπο εκείνης, να της καταβληθούν οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές. Ο εκπρόσωπος όμως της εκκαλούσας αρνήθηκε τότε να εκπληρώσει τις παραπάνω υποχρεώσεις του και στη συνέχεια εκστόμισε εναντίον της υβριστικές φράσεις

75 Στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης η ενιαία νομική αξιολόγηση των μεμονωμένων περιστατικών, υπαγορεύεται και από την ενιαία νομική φύση του δικαιώματος στην προσωπικότητα, από το ότι δηλαδή η αυτοτελής προσβολή κάθε επιμέρους στοιχείου που συναπαρτίζει την προσωπικότητα του ατόμου αξιολογείται ως προσβολή του ενιαίου αυτού δικαιώματος. Εξαιρέση θα πρέπει πάντως να γίνει δεκτή όταν οι επιμέρους εκδηλώσεις έχουν αυτοτελές νομικό ενδιαφέρον επειδή προσβάλλουν (και) άλλα έννομα αγαθά ή δικαιώματα, πέραν των συντελεστών της προσωπικότητας, όπως την ιδιοκτησία ή την περιουσία του θύματος. Στην περίπτωση αυτή θα έχουμε πράγματι σώρευση περισσότερων αξιώσεων.

76 Για τη σημασία της έννοιας των οργανισμών στην μελέτη του φαινομένου της παρενόχλησης από ανθρωπολογική σκοπιά, βλ. αντί πολλών άλλων σε Σπυριδάκη, ό.π. σελ 87 επ.

77ΑΠ 998/2012 ΝΟΜΟΣ

78 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ. 52

δικαίου.<sup>79</sup> Για την ενιαία αξιολόγηση των επιμέρους περιστατικών που συγκροτούν την ηθική παρενόχληση δεν απαιτείται «ενότητα δόλου» ή «δόλος εξακολούθησης».<sup>80</sup> Το υποκειμενικό στοιχείο δεν είναι βέβαια αδιάφορο για την θεμελίωση της συστηματικότητας των επιμέρους πράξεων. Η προϋπόθεση της συστηματικότητας δεν πληρούται, όταν πρόκειται για τυχαία ή συμπτωματική ή ασυνείδητη σώρευση περισσότερων περιστατικών. Οι επιμέρους ενέργειες του δράστη θα πρέπει να αποτελούν συνειδητή εκδήλωση της ενιαίας στάσης του προς το θύμα και να είναι ή να όφειλε να είναι σ' αυτόν ξεκάθαρο ότι είναι γι' αυτό «ανεπιθύμητες».

Συστηματική είναι τέλος εκείνη μόνο η συμπεριφορά, η οποία εκδηλώνεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε το θύμα να αντιλαμβάνεται ότι οι περισσότερες ενέργειες ή παραλείψεις αποτελούν τμήμα μιας και της αυτής εχθρικής στάσης του δράστη απέναντί του, η οποία στο σύνολό της επιδρά αρνητικά επί του εργασιακού του περιβάλλοντος και των εν γένει συνθηκών παροχής της εργασίας του. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται ο εξ αντιδιαστολής καθορισμός του εννοιολογικού περιεχομένου της ηθικής παρενόχλησης ως εξής: Ό,τι δεν γίνεται αντιληπτό από τον αποδέκτη της συμπεριφοράς ως συστηματική εναντίον του εχθρότητα δεν συνιστά ηθική παρενόχληση. Δεν ισχύει όμως και το αντίστροφο. Οι προσωπικές ιδιαιτερότητες του θύματος, ιδίως όταν πρόκειται για «υπερευαίσθητο» στις κοινωνικές του συναναστροφές άτομο, δεν θα πρέπει κατά τη νομική αξιολόγηση του φαινομένου να ληφθούν υπόψη. Η κρίση θα πρέπει να είναι αντικειμενική. Η αρχή της καλής πίστης, ως γενικό κριτήριο αξιολόγησης της συμπεριφοράς των υποκειμένων του δικαίου, επιβάλλει ως μέτρο της βασιμότητας της υποκειμενικής αντίληψης του αποδέκτη της συμπεριφοράς τον συνετά σκεπτόμενο, μέσο κοινωνικό άνθρωπο (reasonable person)<sup>81</sup>. Στην πράξη πάντως, εφόσον συντρέχουν και οι λοιπές αντικειμενικές και υποκειμενικές παράμετροι, όπως αναφέρθηκαν ανωτέρω, η προϋπόθεση της συστηματικότητας της συμπεριφοράς του δράστη θα ελλείπει μόνο αν ο αποδέκτης της δεν την αντιλαμβάνεται ως τέτοια<sup>82</sup>.

Ως αντενδείξεις για την ύπαρξη συστηματικότητας μεταξύ των περισσότερων μεμονωμένων πράξεων, λειτουργούν λ.χ. η εναλλαγή των φερόμενων ως δραστών, οι οποίοι όμως δεν ενεργούν από κοινού ή κατά την ίδια περίοδο αλλά διαδέχονται χρονικά ο ένας τον άλλον, χωρίς ωστόσο η συμπεριφορά καθενός από αυτούς να έχει εν των μεταξύ προσλάβει αυτοτελώς συστηματικό χαρακτήρα<sup>83</sup> ή όταν ο εργαζόμενος δεν γίνεται μόνο αντικείμενο

79 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 53

80 Για την «ενότητα δόλου» ή «δόλος εξακολούθησης» ως ουσιαστική προϋπόθεση του κατ' εξακολούθηση εγκλήματος κατά την έννοια του άρθρου 98 ΠΚ, βλ. Συνοπτικά αντί πολλών άλλων σε Σταμάτη, ΣυστΕρΠοινΚ άρθρο 98, σελ. 1214 § 21

81 Για την αρχή της (αντικειμενικής) καλής πίστης και την υιοθέτηση αντικειμενικών μέτρων εξειδίκευσης των επιταγών της, ανεξαρτήτως των αμιγώς υποκειμενικών περιστάσεων και αντιλήψεων των υποκειμένων ή των εφαρμοστών του δικαίου, βλ. Σταθόπουλο, ΓενΕνοχ 1998, σελ. 86-87, Γεωργιάδη, ΓενΕνοχ 1999, σελ 177 §4

82 Η διαταραχή στις διαπροσωπικές σχέσεις των εμπλεκόμενων θα πρέπει να γίνεται ως εκ τούτου εκατέρωθεν αντιληπτή. Στην πράξη, το μέτρο του συνετού σκεπτόμενου μέσου κοινωνικού ανθρώπου θέτει ενιαία για όλους τους εμπλεκόμενους δεδομένα, ώστε στον βαθμό που η συμπεριφορά του δράστη γίνεται ή θα πρέπει να γίνει από αυτόν αντιληπτή ως συστηματικά εχθρική, κατά κανόνα θα δικαιολογείται η κατανόησή της εκ μέρους του θύματος ως τέτοιας. Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 57

83 Πρβλ. ΕΔΔΔ 8.2.2011 F-95/09 (Skareby), ΕΕ C 95 της 26.3.2011 σελ. 13 επ., όπου η διαδοχή δύο προϊσταμένων στη θέση του δράστη ηθικής παρενόχλησης δεν εμπόδισε την κατάφαση της συστηματικότητας της συμπεριφοράς

κριτικής ή η εργασία του αγνοείται αλλά αξιολογείται συγχρόνως με σαφήνεια και θετικά, ώστε να μην είναι δυνατόν να γίνει λόγος για παγιωμένη εχθρική συμπεριφορά. Ομοίως, δεν στοιχειοθετείται κατά κανόνα η συστηματικότητα των επιμέρους πράξεων, όταν μεταξύ τους μεσολαβούν μεγάλα χρονικά διαστήματα.<sup>84</sup>

Τη συστηματικότητα των μερικότερων ενεργειών του δράστη επικαλούνται συχνά τόσο οι ενάγοντες εργαζόμενοι όσο και οι δικαστικές αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων, τα οποία, αν και δεν αναφέρονται διεξοδικά στα επιμέρους στοιχεία της, αποδίδουν διαισθητικά και κατ' αποτέλεσμα τις αντικειμενικές και υποκειμενικές διαστάσεις της, όπως αναφέραμε ανωτέρω<sup>85</sup>. Χαρακτηριστική είναι η διατύπωση της ΕφΠειρ 678/2001<sup>86</sup>, η οποία έκρινε ότι «*επήλθε παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του ενάγοντος, και ειδικότερα, μειώθηκε η επαγγελματική του αξία και υπόληψη, με περαιτέρω συνέπειες την επιδείνωση της οικονομικής του κατάστασης και την ψυχική του ταλαιπωρία από τις μεθοδεύσεις και την εν γένει συμπεριφορά των εναγομένων απέναντί του (...) ορισμένες από τις οποίες μπορεί να μην ήταν καθ' εαυτές παράνομες, αλλά εντάσσονταν στους πιο πάνω γενικότερους στόχους των εναγομένων για την επαγγελματική, οικονομική και ηθική μείωση του ενάγοντος, ώστε να προσβληθεί η προσωπικότητά του (...)*».

## 2. Σχέση δράστη - θύματος

Κάθε συστηματικά, κατά τα ανωτέρω, εχθρική συμπεριφορά, δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί μια έστω και διαρκής συγκρουσιακή σχέση στο περιβάλλον εργασίας ως ηθική παρενόχληση. Αναγκαίο είναι να θεμελιώνεται εξ αρχής ή να εγκαθιδρύεται στην πορεία μεταξύ των υποκειμένων της σύγκρουσης μια σχέση δράστη - θύματος. Ο αποδέκτης της ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να μην είναι σε θέση, είτε από την αρχή είτε κατά την εξέλιξη της σύγκρουσης, να ανταπεξέλθει στις συνθήκες που από τη συμπεριφορά του δράστη διαμορφώνονται<sup>87</sup>. Στη θέση του δράστη ή του θύματος είναι δυνατόν να εμφανίζεται ένα ή περισσότερα πρόσωπα. Πολύ συχνά παρατηρείται ότι το θύμα της ηθικής παρενόχλησης δεν υπομένει εντελώς παθητικά την επίθεση που δέχεται, αντίθετα επιχειρεί να υπερασπιστεί τη

---

καθενός από αυτούς, παρά το ότι η συμπεριφορά του πρώτου δεν προσμετρήθηκε στην συμπεριφορά του δεύτερου. Ο πρώτος φέρεται να παρενοχλούσε συστηματικά το θύμα από τον Απρίλιο του 2003 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2005 και ο δεύτερος από τον Οκτώβριο του 2005 μέχρι τον Αύγουστο του 2007.

84 ΕΔΔΔ 10.7.2008 F- 61/06 (Cathy Sapara) σκέψεις 101- 110

85 Βλ. ΑΠ 1303/2005 ΔΕΕ 2005, 1333, ΑΠ 1426/2004 ΕλλΔνη 2005,774 όπως επίσης και 3623/1997 ΜΠΡΑΘ ΝΟΜΟΣ η οποία προχώρησε στον ορισμό της συστηματικότητας κρίνοντας για υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με την οποία «*συστηματική είναι η εν λόγω συμπεριφορά όχι μόνο όταν εκδηλώνεται επί καθημερινής βάσεως ή συχνά, αλλά και όταν διακοπεί για μακρό χρονικό διάστημα και αιφνιδίως επανακάμψει, αλλά και όταν δεν επανακάμψει, έχοντας, όμως ήδη δημιουργήσει στον παρενοχλούμενο τη σταθερή και βάσιμη αίσθηση ότι βρίσκεται διαρκώς υπό πίεση και εκτιθέμενος ανά πάσα στιγμή σε νέα εκδήλωσή της*». Είναι προφανές ότι εν προκειμένω συγγέεται η συστηματικότητα της συμπεριφοράς με την μεταβολή προς το δυσμενέστερο των όρων και των συνθηκών παροχής εργασίας, την εγκαθίδρυση δηλαδή ενός εχθρικού περιβάλλοντος. Για το ότι η κατάφαση της σεξουαλικής παρενόχλησης -περί της οποίας και η ανωτέρω απόφαση- δεν απαιτεί, όπως τυποποιείται πλέον στις ενωσιακές και εθνικές διατάξεις, την εγκαθίδρυση ενός εχθρικού περιβάλλοντος, θα γίνει λόγος κατωτέρω.

86 ΔΕΕ 2002, 1280

87 Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 59

θέση του<sup>88</sup>, ενώ δεν είναι σπάνιο μια αρχικά “ισοβαρής” σύγκρουση να ανατρέπεται με την πάροδο του χρόνου σε βάρος του ενός μέρους<sup>89</sup>. Θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ακόμα και υπαίτιες συμπεριφορές εκ μέρους του, οι οποίες τουλάχιστον στο πλαίσιο άμυνας τροφοδότησαν τη σύγκρουση, δεν αναιρούν άνευ ετέρου την έννοια της ηθικής παρενόχλησης. Πολλώ δε μάλλον όταν αφορμή για την εκδήλωση της παρενόχλησης αποτέλεσαν ενέργειες ή παραλείψεις νόμιμες, οι οποίες όμως προκάλεσαν την αντιπάθεια του εργοδότη ή έθεσαν το θύμα στο στόχαστρο των συναδέλφων του ή τρίτων.<sup>90</sup> Κρίσιμο είναι ότι από ένα σημείο και έπειτα η σύγκρουση κρίνεται υπέρ ενός χωρίς όμως να τερματίζεται, με αποτέλεσμα το άλλο μέρος να υποφέρει από τη συνεχιζόμενη συστηματικά εχθρική συμπεριφορά του επικρατέστερου.

Σχέση δράστη- θύματος, ως εννοιολογική προϋπόθεση της ηθικής παρενόχλησης, δεν υφίσταται, όμως, όταν το υποτιθέμενο “θύμα” έχει με την συμπεριφορά του προκαλέσει την αντίδραση του φερόμενου ως “δράστη”. Όπως άλλωστε παρατηρείται, η προσποίηση “θυματοποίησης” μπορεί να αποτελέσει ιδιαίτερη στρατηγική ηθικής παρενόχλησης σε βάρος ανυπαίτιου, υποτιθέμενου “δράστη”. Στις περιπτώσεις πάντως αυτές, θα ελλείπει κατά κανόνα και το στοιχείο της συστηματικότητας, όπως αμέσως ανωτέρω περιγράφηκε. Εν προκειμένω οι αντιδράσεις του υποτιθέμενου “δράστη” δεν καλύπτονται υποκειμενικά από μια ενιαία, εχθρική απέναντι στο υποτιθέμενο “θύμα” στάση, αλλά έχουν χαρακτήρα μεμονωμένης “απάντησης” σε προηγούμενη, συγκεκριμένη ενέργεια ή παράλειψη του τελευταίου και εξαντλούνται από αυτό.<sup>91</sup>

Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να τονίσουμε ότι αφενός δεν αποκλείει οποιαδήποτε προηγούμενη συμπεριφορά του θύματος, ακόμα κι αν προκάλεσε την αρχική διένεξη, από μόνη της τον χαρακτηρισμό της “αντεπίθεσης” του προκληθέντος ως ηθικής παρενόχλησης, αφετέρου θα πρέπει να έχει κανείς πάντα υπόψη του τα πορίσματα της ψυχολογίας της εργασίας για την επίδραση της ηθικής παρενόχλησης στην προσωπικότητα και τη συμπεριφορά του θύματος, ώστε να μην οδηγείται σε άδικα αποτελέσματα, επιβαρύνοντας ακόμα περισσότερο το θύμα. Ιδίως δεν θα πρέπει να λησμονείται ότι σε προχωρημένα τουλάχιστον στάδια περιστατικών ηθικής παρενόχλησης η αμυντική στάση, στην οποία υποχρεώνεται το θύμα, το οδηγεί σε επικοινωνιακό αδιέξοδο και συνακόλουθα σε συμπεριφορές τέτοιες, που καθιστούν φαινομενικά δικαιολογημένες περαιτέρω σε βάρος του επιθέσεις<sup>92</sup>.

88 Για την άμυνα έναντι προσβολών του δικαιώματος στην προσωπικότητα, βλ. Αντί άλλων Γεωργιάδη, ΓενΑρχ., σελ. 157, Σπυριδάκη, ΓενΑρχ, σελ 124 παρ. 85,

89 Χαρακτηριστικό παράδειγμα διένεξης, αρχικά “ισοβαρούς”, στην εξέλιξή της οποίας όμως εγκαθιδρύθηκε σχέση δράστη θύματος, προσφέρει η υπόθεση που έκρινε η ΑΠ 1130/1991 ΕΕΝ 1992, 683 = ΔΕΝ 1993, 238

90 Βλ. Λ.χ. την περίπτωση που κρίθηκε με την ΑΠ 1426/2004, ΕΕργΔ 2005, 576

91 Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 62

92 Καχυποπία, αίσθημα καταδίωξης ή διαρκούς αδικίας ή υπερβολικό αίσθημα λογοδοσίας, συνωμοσιολογία, εξάρσεις πανικού, προβλήματα συγκέντρωσης, επίδειξη απότομης, αρνητικής, κυνικής ή ευερέθιστης συμπεριφοράς ή συναισθηματικής αστάθειας ή κυκλοθυμίας, εκδηλώσεις, δηλαδή που οδηγούν σε ακόμα μεγαλύτερη κοινωνική απομόνωση, αδιαφορία για την εργασία ή την “εσωτερική καταγγελία”, συχνές απουσίες λόγω ασθένειας, ροπή σε εξαρτησιογόνες ουσίες, όπως αλκοόλ ή νικοτίνη ή κατανάλωση ψυχοτρόπων ή άλλων φαρμάκων. Σύμφωνα με τη Δεύτερη Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας στην Ευρώπη, την οποία διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας του Δουβλίνου (1996), το 34% των εργαζόμενων που υφίστανται ηθική παρενόχληση απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους, Σπυριδάκης ό.π. σελ. 79-80

Ωστόσο η αδιαφορία ή η άγνοια των δικαστηρίων για τα πορίσματα των ερευνών ιδίως γύρω από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία επιβεβαιώνει ότι σε πολλές περιπτώσεις, ακόμα και σήμερα τη θέση, ότι όχι σπάνια η προσφυγή του θύματος στη δικαιοσύνη αντί να συμβάλλει στην προστασία του, εγκαινιάζει αντίθετα την τελική φάση στιγματισμού του.<sup>93</sup>

## **2α. Εχθρικό περιβάλλον και προσβολή εννόμων αγαθών**

Η δυσμενής μεταβολή των συνθηκών εργασίας του θύματος ως συνέπεια της συστηματικής συμπεριφοράς του δράστη και η εγκαθίδρυση ενός εχθρικού περιβάλλοντος που προσβάλλει το δικαίωμα στην προσωπικότητα και ενίοτε και άλλα δικαιώματα ή συμφέροντά του, αποτελεί το τρίτο αναγκαίο περιγραφικό στοιχείο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, με τη συνδρομή του οποίου καθίσταται πλέον φανερή η νομική της σημαντικότητα: η συστηματικά εχθρική συμπεριφορά του δράστη σε έννομες τάξεις όπως η ελληνική, όπου η ηθική παρενόχληση δεν τυποποιείτο μέχρι πρόσφατα ειδικά στο νόμο ως παράνομη πράξη, θα πρέπει να προσβάλλει κάποιο δικαίωμα του θύματος ή με άλλο τρόπο να παραβιάζει κανόνες δικαίου προκειμένου να αξιολογηθεί νομικά.<sup>94</sup>

Η έκταση της νομικής απαξίας της προσβολής των δικαιωμάτων του θύματος θα πρέπει πάντως, προκειμένου να αξιολογηθεί ως συνέπεια της ηθικής παρενόχλησης, να προκύπτει από τη συστηματικότητα των επιμέρους επιθέσεων, ενώ το εχθρικό για το θύμα περιβάλλον θα συντρέχει κατά κανόνα ήδη με την εγκαθίδρυση σχέσης δράστη - θύματος. Όστε το τελευταίο αυτό προαπαιτούμενο της ηθικής παρενόχλησης, η δημιουργία δηλαδή ενός εχθρικού περιβάλλοντος και η συνακόλουθη προσβολή εννόμων αγαθών και δικαιωμάτων του θύματος, να διαπλέκεται με τα δύο προηγούμενα, την συστηματικότητα της συμπεριφοράς και την σχέση δράστη - θύματος, σε σημείο που η συνδρομή των δύο πρώτων να συνεπάγεται κατά κανόνα την κατάφαση και του τρίτου.

Όπως έγινε αναλυτικά λόγος ανωτέρω, με τις διατάξεις των άρθρων 57 επ. ΑΚ, ανάγεται η προσωπικότητα του ατόμου, από προϋπόθεση της ιδιότητάς του ως υποκείμενο εννόμων σχέσεων<sup>95</sup>, σε αυτοτελές δικαίωμα και τίθενται οι προϋποθέσεις και τα μέσα προστασίας του χωρίς να καθορίζεται περαιτέρω το ακριβές περιεχόμενό του. Αν αναλογιστούμε και τη συνταγματική θεώρηση του δικαιώματος αλλά και τις νομολογιακές αναφορές σε αυτό, συμπεραίνουμε ότι το δικαίωμα στην προσωπικότητα συγκροτείται ως πλέγμα αγαθών που συνθέτουν την υπόσταση του προσώπου, με το οποίο είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένα<sup>96</sup>. Από αυτά, στο πλαίσιο της προβληματικής που εδώ εξετάζεται, οι προσβολές άπτονται τόσο της σωματικής όσο και ψυχικής και κοινωνικής ατομικότητας, ιδίως δε ενδιαφέρουν η τιμή, με

93 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π.

94 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 69

95 Πρβλ. Άρθρα 34, 35 ΑΚ, Σούρλα ΕρμΑΚ, Εισαγ. Άρθρ. 57-60, §1, Παπαντωνίου, ΓενΑρχ, σελ. 123

96 Βλ. Χαρακτηριστικά ΜΠρΘεσ/νίκης 135/2003 Αρμ 2003, 484, όπου και περαιτέρω νομολογία. Πρβλ. Και Κεράνη Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, 2000, σελ. 96 επ.

έμφαση στην επαγγελματική<sup>97</sup>, η εικόνα και η γένει ηθική και κοινωνική αξία του ατόμου, συνιστώμενες στην αντίληψη και την εκτίμηση που έχουν οι άλλοι γι' αυτόν, η σωματική, ψυχική υγεία και ο συναισθηματικός του κόσμος<sup>98</sup>, η σφαίρα του απορρήτου, καθώς και η γενική ελευθερία, η οποία περιλαμβάνει τη δυνατότητα ακώλυτης ανάπτυξης κάθε ανθρώπινης ενέργειας και κοινωνικής δράσης<sup>99</sup>, η οικονομική ελευθερία, όπως εξάλλου και τα επιμέρους δικαιώματα και ελευθερίες, τις οποίες το Σύνταγμα αναγνωρίζει στα άτομα, όπως η θρησκευτική ελευθερία, η ελευθερία πολιτικής δραστηριότητας, πληροφοριακού αυτοκαθορισμού<sup>100</sup> κ.λπ.

Τα αγαθά που περικλείονται στο δικαίωμα της προσωπικότητας δεν τυποποιούνται στο ελληνικό αστικό δίκαιο ως αυτοτελή δικαιώματα αλλά συνιστούν επιμέρους εκδηλώσεις, εκφάνσεις ή πλευρές του ενιαίου δικαιώματος επί της ίδιας προσωπικότητας, έτσι ώστε η προσβολή οποιουδήποτε από αυτά να σημαίνει και πλήρη προσβολή της συνολικής έννοιας «προσωπικότητα» και του αντίστοιχου δικαιώματος<sup>101</sup>.

Η κατά τα ανωτέρω παρεχόμενη προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας περιλαμβάνει, θετικώς μεν την δυνατότητα του ατόμου να μετέρχεται όλες τις εξουσίες που περικλείονται στο άνω δικαίωμα και να απολαύει όλων των αγαθών που το δικαίωμα αυτό του διασφαλίζει, αρνητικώς δε τη δυνατότητα του ατόμου να αποκρούει και αυτοδύναμα κάθε παράνομη προσβολή του<sup>102</sup>. Προσβολή της προσωπικότητας, κατά την έννοια του άρθρου 57 ΑΚ, υπάρχει ειδικότερα σε κάθε περίπτωση μειωτικής επεμβάσεως από τρίτο στη σφαίρα αυτής, δηλαδή σε οποιοδήποτε από τα αγαθά που συνθέτουν την προσωπικότητα του άλλου<sup>103</sup>, με την οποία διαταράσσεται η κατάσταση σε μία ή περισσότερες εκδηλώσεις της σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ατομικότητας του βλαπτόμενου.<sup>104</sup>

97 Βλ. Σούρλα ΕρμΑΚ, Εισαγ. Αρθρ. 57-60, §60-61

98 Η ψυχικής υγεία και ο συναισθηματικός κόσμος κατατάσσονται στην κατηγορία των ψυχικών αγαθών, ως αναπόσπαστα στοιχεία της προσωπικότητας. Εδώ ανήκουν οι αντιδράσεις σε εξωτερικά ερεθίσματα (προσβολές), οι οποίες διαταράσσουν την ισορροπία της εσωτερικής κατάστασης του ανθρώπου και *“εκδηλώνονται υπό μορφή πόνου είτε σωματικού (σωματικά άλγηδόνες), είτε ψυχικού (ψυχική οδύνη)”* βλ.. έτσι και σε Σούρλα ΕρμΑΚ, Εισαγ. Αρθρο 57-60, §40,94 επ.. Γίνεται μάλιστα δεκτό, ότι στην εποχή μας η ανάγκη διαφύλαξης του εσωτερικού (ψυχικού) κόσμου του ανθρώπου είναι περισσότερο από ποτέ έντονη. *“Η διάγνωση από την επιστήμη της σημασίας του για την ισορροπία του ανθρώπου και η επισήμανση κινδύνων της ψυχικής αλλά και σωματικής υγείας από προσβολές”* του, επιβάλλουν τη νομική προστασία των συναισθημάτων και γενικότερα του ψυχικού κόσμου και της ψυχικής υγείας, βλ. Έτσι ήδη Παπαντωνίου, ΓενΑρχ σελ. 129, Σημαντήρα, ΓενΑρχ, σελ. 340, πρβλ. Και ΜΠρΑθ 335/1995 ΔΕΕ 1996, 515. Ο συναισθηματικός κόσμος προσβάλλεται κατά κανόνα δευτερογενώς, δηλαδή συνεπεία παράνομης προσβολής άλλου στοιχείου της προσωπικότητας του υποκειμένου, λ.χ. της υγείας ή της τιμής, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τον ψυχικό πόνο του θύματος, αλλά και πρωτογενώς, όταν ο προσβάλλων περιιάγει κάποιον σε τρόμο, αβεβαιότητα κλπ, βλ.ΕφΑθ 6720/2000 ΕλλΔνη 2002, 1495, ΜΠρΛάρισας 3345/2004 Δικογρ 2004, 550

99 ΑΠ 333/2010 ΔιΜΕΕ 2010, 367, ΑΠ 846/2010, ΑΠ 660/2010, ΑΠ 1187/2009

100 Βλ. Και Μαλαγαρδή, Νέες τεχνολογίες - προσωπικά δεδομένα και εργατικό δίκαιο, σελ. 170 επ.

101 Μπουμπουχερόπουλος ό.π., σελ. 76

102 Πρβλ. Και ΕφΑθ 6720/2000 ΕλλΔνη 2002, 1495, Για την άμυνα έναντι προσβολών του δικαιώματος στην προσωπικότητα, βλ. αντί άλλων Γεωργιάδη, ΓενΑρχ, σελ 157

103 Για την έμμεση (αστική) προστασία του επί της προσωπικότητας δικαιώματος από προσβολές του ίδιου του φορέα του (εσωτερική προσβολή) βλ. Σε Σούρλα ΕρμΑΚ, Εισαγ. Αρθρ. 57-60 § 7, 21

104 Βλ. Έτσι και Σούρλα ΕρμΑΚ, άρθρ. 57, §3, Λαδά, ΓενΑρχ, σελ. 427 §41

## **2β. Η εγκαθίδρυση εχθρικού περιβάλλοντος ως εννοιολογικό προαπαιτούμενο της ηθικής παρενόχλησης και ως προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα**

Η εξαιτίας της συστηματικής συμπεριφοράς του δράστη δυσμενής μεταβολή των όρων και συνθηκών εργασίας με τρόπο ώστε να εγκαθιδρύεται εχθρικό σε βάρος του θύματος περιβάλλον ισοδυναμεί, σύμφωνα με όσα αμέσως ανωτέρω αναπτύχθηκαν για το ουσιαστικό περιεχόμενο του δικαιώματος στην προσωπικότητα, με ιδιαίτερα βαριά προσβολή του<sup>105</sup>. Ηθική παρενόχληση ως νομικά σημαντικός τύπος υφίσταται, λοιπόν, όταν η συμπεριφορά του δράστη δεν είναι κοινωνικά πρόσφορη, υπερβαίνει δηλαδή τα όρια της κοινωνικά ανεκτής διακινδύνευσης των εκδηλώσεων της προσωπικότητας του ατόμου στο περιβάλλον στο οποίο εξελίσσεται η κοινωνική επαφή, και είναι μάλιστα τέτοιας έκτασης, ώστε να μεταβάλλει - όχι παροδικά- τους όρους παροχής της εργασίας, εγκαθιδρύοντας ένα (μόνιμα) εχθρικό για τον μισθωτό περιβάλλον και προσβάλλοντας έτσι περισσότερες εκφάνσεις του δικαιώματος στην προσωπικότητα του θύματος<sup>106</sup>. Με διαφορετική διατύπωση, η συστηματική συμπεριφορά του δράστη και η σχέση - θύματος θα πρέπει να χαρακτηρίζει το περιβάλλον του θύματος, να ανάγεται δηλαδή σε τυπικό στοιχείο της εργασιακής του καθημερινότητας.

Η δυσμενής μεταβολή των όρων εργασίας μέσω της εγκαθίδρυσης εχθρικού περιβάλλοντος σε βάρος εργαζομένου δεν είναι άγνωστη στην ελληνική νομολογία. Ειδικότερα γίνεται πάγια δεκτό, ότι μεταβάλλονται προς το δυσμενέστερο οι όροι εργασίας του μισθωτού, όταν λόγω «βάνανυσης», «ανοίκειας», «ανάρμοστης» ή προσβλητικής συμπεριφοράς, ακόμα και όταν αυτή δεν εκπορεύεται από δόλια προαίρεση του δράστη λ.χ. για βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή για εξαναγκασμό του μισθωτού σε αποχώρηση ή προκειμένου να τον δυσχεράνει στην εκτέλεση της εργασίας του, δημιουργούνται τέτοιες συνθήκες, ώστε, καλοπίστως και αντικειμενικώς, να μην είναι πλέον δυνατή η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του θύματος για παροχή της εργασίας του με πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας, ή όταν επιφέρει τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητά του, ώστε η περαιτέρω συνέχιση της εργασίας του στο χώρο της επιχείρησης του εργοδότη να αποβαίνει αδύνατη ή εκτάκτως δυσχερής.<sup>107</sup>

Για την εγκαθίδρυση του «εχθρικού περιβάλλοντος» με την ανωτέρω έννοια η νομολογία αρκείται βέβαια και σε ένα μόνο αυτοτελές, αλλά ιδιαίτερη βαρύτητας περιστατικό<sup>108</sup>. Κατά κανόνα ωστόσο, η τυπολογική αυτή προϋπόθεση πληρούται, όταν η ανάρμοστη συμπεριφορά εκδηλώνεται συστηματική και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, αξιολογείται όμως συνολικά, ακόμα κι αν οι επιμέρους εκδηλώσεις της δεν είναι τέτοιας βαρύτητας ώστε να στοιχειοθετούν

105 Πρβλ. Και Καρακατσάνη Ι., σε Γεωργιάδη - Σταθόπουλου ΑΛ, 57 αρ. 12

106 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 77

107 Πάγια νομολογία, βλ. Ενδεικτικά ΑΠ 1426/2004 ΕΕργΔ 2005, 576, ΑΠ 1479/2002 ΕλλΔνη 2004, ΟΛΑΠ 13/1987 ΕλλΔνη 1988, 1441, ΕφΘεσ/νίκης 2235/2007 Αρμ 2007

108 Βλ. ΟΛΑΠ 13/1987 ΔΕΝ 1987, 756, ΕφΘεσ/νίκης 727/2009 ΔΕΝ 2010, 1419 ΕφΠειρ 1065/2000 ΔΕΕ 2001, 634

από μόνες τους προσβολή της προσωπικότητας<sup>109</sup>. Στην τελευταία ακριβώς περίπτωση η έκταση της ηθικής μείωσης, ως όρος μεταβολής των συνθηκών εργασίας, αποδίδει τη νομική σημασία της ηθικής παρενόχλησης.

Τέλος η εγκαθίδρυση του εχθρικού περιβάλλοντος δεν είναι απαραίτητο να εξυπηρετεί συγκεκριμένες επιδιώξεις του δράστη, αρκεί να επέφερε κατ' αποτέλεσμα την εγκαθίδρυση του εχθρικού περιβάλλοντος<sup>110</sup>. Δεν απαιτείται ως εκ τούτου οργανωμένο σχέδιο ή πρόθεση του δράστη. Σύμφωνα με την νομολογία, δεν απαιτείται ούτε αμέλεια προκειμένου να αξιολογηθεί η συμπεριφορά του δράστη ως δυσμενής μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος του μισθωτού. Αρκεί να μην πρόκειται για τυχαίες, αντανακλαστικές, ασυνείδητες ή συμπτωματικές ενέργειες ή παραλείψεις του φερόμενου ως δράστη. Η θεμελίωση ευθύνης από παράνομη προσβολή της προσωπικότητας δεν απαιτεί άλλωστε κατά κανόνα υπαιτιότητα. Αρκεί, λοιπόν, η κατ' αποτέλεσμα δημιουργία συνθηκών τέτοιων ώστε να μην είναι πλέον αξιώσιμη από τον μισθωτό η συνέχιση της παροχής της εργασίας του υπό τις δεδομένες συνθήκες.<sup>111</sup>

### **3. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

#### **A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί καινούριο φαινόμενο<sup>112</sup>. Ωστόσο, συστηματική μελέτη του φαινομένου και προσπάθειες νομοθετικής ρύθμισης διεξήχθησαν μετά τη δεκαετία του 1970, πρώτα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (1970) και κατόπιν στη Βόρεια και Κεντρική Ευρώπη (1980)<sup>113</sup>. Βασικές αιτίες που δεν επέτρεψαν για πολλά χρόνια την ανάδειξη του προβλήματος ήταν η έλλειψη επαρκούς και αξιόπιστου νομοθετικού πλαισίου, η αδυναμία σαφούς ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, η έλλειψη στατιστικού υπόβαθρου και αξιόπιστων μελετών, η σύγχυση σχετικά με το προστατευόμενο αγαθό<sup>114</sup>, η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τα δικαιώματα των θυμάτων και των τρόπων καταγγελίας των περιστατικών αυτών, η έλλειψη βαριάς μορφής πειθαρχικών ποινών για τους δράστες ικανών να αποτρέψουν τους επίδοξους δράστες, η αδράνεια των κοινωνικών φορέων, η απροθυμία των εργοδοτών αναλάβουν ευθύνες προς αυτή την κατεύθυνση η διστακτικότητα των θυμάτων να

109 Βλ. ΑΠ 1426/2004 ΕΕργΔ 2005, 576, ΑΠ 605/1996 ΕλλΔνη 1999

110 Πρβλ. Παρόμοια την πάγια θέση και της νομολογίας του ΕΔΔΔ και του Πρωτοδικείου, ενδεικτικά σε ΕΔΔΔ 13.9.2011 F- 100/09 (Μιχαήλ) σκέψη 56, ΕΔΔΔ 9.12.2008 F- 52/05 (Q) σκέψη 133 επ

111 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 81

112 Κουκουλές, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Ο γαλλικός νόμος του 1992, ΕΕΔ 1996, 764 επ.(764), Παπαρρήγα - Κωσταβάρα, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΝοΒ 1995, 617 επ. (617 και 622 επ.)

113 Είναι ενδεικτικό ότι η πρώτη προσπάθεια διατύπωσης νέος κοινά αποδεκτού ορισμού έγινε μόλις το 1975. Φυσικά το φαινόμενο ήταν μια πραγματικότητα και πριν το 1975, βλ. Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σελ. 15

114 Βλ. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία Κ. Δημαρέλλης, Αρμ2021 (8) σελ. 1449 επ.



καταγγέλλουν τα κρούσματα κλπ<sup>115</sup>. Ακόμη η επικράτηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης κατά τα τελευταία έτη και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης ενόψει των μεγάλων ποσοστών ανεργίας και του φόβου της απώλειας της θέσης εργασίας αποτρέπουν ακόμη και σήμερα τα θύματα από το να καταγγείλουν αυτά τα κρούσματα. Επίσης η καταγγελία κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης παρεμποδίζεται από κοινωνικά στερεότυπα που φτάνουν σε σημείο κοινωνικού διασυρμού του θύματος<sup>116</sup>, σε σημείο μάλιστα τέτοιο που το θύμα βάλλεται περισσότερο κοινωνικά και εργασιακά, παρά ο δράστης<sup>117</sup>.

Η σεξουαλική παρενόχληση που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της παροχής εργασίας δεν αποτελεί απλά άλλο ένα φαινόμενο ηθικής παρενόχλησης. Η συγκεκριμένη μορφή παρενόχλησης εκδηλώνεται μέσα στο πλέγμα των διαπροσωπικών σχέσεων μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προέρχεται από οποιοδήποτε άτομο του εργασιακού χώρου. Εν τούτοις ως επί το πλείστον εκδηλώνεται από ιεραρχικά ανώτερο πρόσωπο π.χ. εργοδότης, διευθύνων υπάλληλος, προϊστάμενος κλπ. Ο δράστης εκμεταλλεύεται τη δεσπότησα θέση του και καταχράται τις εξουσίες που αυτή του προσφέρει, προκειμένου να εκδηλώσει το ερωτικό του ενδιαφέρον. Επιχειρεί να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο να ενδώσει στις σεξουαλικού περιεχομένου προτάσεις του και να ικανοποιήσει τις σεξουαλικές του επιθυμίες, υπό την απειλή δυσμενών μέτρων, εάν το θύμα απορρίπτει τις αιτιάσεις του ή με την υπόσχεση ωφελημάτων, αν αυτό τις ικανοποιήσει.<sup>118</sup>

Η σεξουαλική παρενόχληση θίγει την αξιοπρέπεια του/ης εργαζομένου/-ης - θύματος και επιφέρει βαρύτατες συνέπειες. Η υγεία του θύματος κλονίζεται, η αποδοτικότητά του μειώνεται, το άγχος κυριαρχεί, το εργασιακό περιβάλλον μολύνεται, το θύμα ενίοτε αναγκάζεται να εγκαταλείψει την εργασία του και τίθεται ένα εμπόδιο στην περαιτέρω επαγγελματική του εξέλιξη<sup>119</sup>. Συνεπώς, οι δυσμενείς επιπτώσεις του φαινομένου είναι πολλές και καθιστούν επιτακτική τη σοβαρή ενασχόληση με την προσπάθεια αντιμετώπισής του.

## **B. ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ #ΜΕΤΟΟ ΚΑΙ Η ΕΞΑΡΣΗ ΑΥΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ**

115 Βλ. Αντί άλλων την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16.7.2001, σελ. 14, 17 και 25

116 Ταμπάκης, Η σεξουαλική παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις, ΔΕΝ 2001.1217 επ. (1225)

117 Χαρακτηριστικά είναι τα στατιστικά στοιχεία αναφορικά με τη στάση των συναδέλφων του θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης, όπου ποσοστό 25% κατηγορούν το θύμα ότι προκάλεσε το δράστη και ποσοστό 25% συμβουλεύουν το θύμα να αγνοήσει τη συμπεριφορά του δράστη. Βλ. Αρτινοπούλου ό.π. σελ. 100 επ.

118 Βλ. Και Μανωλιάδη - Κούρτη - Παπαδόπουλο, Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένα σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο, Ιατρικά Θέματα, 46.27 επ. (28), Τριανταφυλλόπουλο, Σκέψεις για τη νομική αξιολόγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, ΝοΒ 1999.696 επ. (697)

119 Θεοδόσης, ό.π., σελ. 90 και 94, Συμεωνίδου- Καστανίδου, Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (Ν. 3488/2006), ΠοινΧρον 2007.577 επ. (578), Ταμπάκης ό.π.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, είναι διαδεδομένες σε ολόκληρο τον κόσμο, όπως άλλωστε έχει επισημανθεί από το κίνημα #metoo<sup>120</sup> και τα σχετικά κινήματα, εκδηλώνεται σε διάφορες μορφές, προσβάλλει και αποτελεί πλήγμα στην αξιοπρέπεια των ανθρώπων στην εργασία και είναι ασυμβίβαστο με την εργασία με αξιοπρέπεια και κοινωνική δικαιοσύνη. Στην πραγματικότητα, η παρενόχληση και η βία, ιδιαιτέρως η σεξουαλική παρενόχληση, σωρεύεται επί δεκαετίες τόσο στην παγκόσμια βιομηχανία του θεάματος, όσο και της πολιτικής, της τέχνης<sup>121</sup>, και στον κόσμο της εργασίας γενικότερα, επηρεάζοντας όλες τις χώρες του πλανήτη<sup>122</sup>.

Στην Ελλάδα το ζήτημα αυτό αναδύθηκε στην επικαιρότητα μέσα στο κύμα της πανδημίας, έπειτα από τη δημόσια καταγγελία της χρυσής Ολυμπιονίκη Κατερίνας Μπεκατώρου, για περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που φέρεται ότι υπέστη σε νεότερη ηλικία στο πλαίσιο της εκμετάλλευσης σχέσης εξουσίας και επαγγελματικής εξάρτησης. Έπειτα ακολούθησε μία χιονοστιβάδα αποκαλύψεων με τεκμηριωμένες δημόσιες καταγγελίες ως προς την σεξουαλική παρενόχληση και βία στο χώρο του αθλητισμού, του θεάματος και της τέχνης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Μάλιστα πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα

120 Το κίνημα #metoo είναι ένα κοινωνικό κίνημα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης, χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2006 στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης από την ακτιβίστρια Tarana Burke. Τον Οκτώβριο του 2017 όταν στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ξέσπασε το μεγάλο σκάνδαλο σεξουαλικής παρενόχλησης με πρωταγωνιστή τον μεγάλο παραγωγό ταινιών του Χόλυγουντ Harvey Weinstein η ηθοποιός Alyssa Milano κυκλοφόρησε στο διαδίκτυο ένα Twitter που το ονόμασε Me too, ανεβάζοντας ένα μικρό μήνυμα: “εάν έχετε κακοποιηθεί σεξουαλικά, γράψτε, #MeToo, ως απάντηση σε αυτό το tweet δηλαδή “και εγώ”, “εγώ επίσης”, αμέσως χιλιάδες γυναίκες και άντρες από όλο τον κόσμο, στη συντριπτική πλειοψηφία γυναίκες, κατήγγειλαν δικά τους περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης τόσο εντός της βιομηχανίας του κινηματογράφου, όπως η Gwyneth Paltrow, η Ashley Judd, Jennifer Lawrence, Uma Thurman, του χώρου της μόδας, της πολιτικής, της εκπαίδευσης, των επιχειρήσεων, των ΜΜΕ, διαφόρων διεθνών οργανισμών, της εκκλησίας. Αναλυτικά εδώ [https://en.wikipedia.org/wiki/Me\\_Too\\_movement](https://en.wikipedia.org/wiki/Me_Too_movement)

121 Βλ. Υπόθεση του διάσημου Ισπανού τενόρου Placido Domingo, ο οποίος κατηγορήθηκε για σεξουαλική παρενόχληση από 20 γυναίκες στις ΗΠΑ, και έπειτα από την καταδικαστική απόφαση των ενόρκων του Δικαστηρίου του Μανχάταν, ζήτησε συγγνώμη από τα θύματα για τα δεινά που τους προκάλεσε. Τα θύματα ανέφεραν ότι παρενοχλήθηκαν από τον τενόρο της τέλη της δεκαετίας του 1980. Μετά τις κατηγορίες εναντίον του για σεξουαλική παρενόχληση ο τενόρος εγκατέλειψε της διεύθυνση της Όπερας του Λος Άντζελες, μια θέση που κατείχε από το 2003. Άλλοι δημοφιλείς που κατηγορήθηκαν για σεξουαλική παρενόχληση είναι οι Matt Lauer, Harvey Weinstein, Kevin Spacey, Al Franken, Louis C. K. και George Takel.

122 Βλ. Έρευνα που έγινε το 2014 από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) σχετικά με τη βία κατά των γυναικών στα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Βασίζεται σε συνεντεύξεις με 42.000 γυναίκες σε ολόκληρη της ΕΕ, οι οποίες ρωτήθηκαν σχετικά με τις εμπειρίες τους από σωματική, σεξουαλική και ψυχολογική βία, συμπεριλαμβανομένων περιστατικών βίας σε οικογενειακό περιβάλλον (ενδοοικογενειακή βία). Σύμφωνα με την έρευνα αυτή 1 στις 2 γυναίκες στην ΕΕ δήλωσε ότι έχουν βιώσει κάποιο είδος σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών. Από κάθε είδος σεξουαλικής παρενόχλησης, το 32% των αναφερόμενων περιπτώσεων, ο δράστης ήταν κάποιος που σχετίζεται με την απασχόληση της γυναίκας (συνάδελφος, εργοδότης ή πελάτης). Αναλυτικά η έρευνα εδώ: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Επίσης ήδη κατά τη δεκαετία 1987- 1997 διεξήχθησαν 74 συνολικά έρευνες με ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση του φαινομένου σε 11 κράτη μέλη της ΕΕ, από τις οποίες προκύπτει ότι το 30% με 50 % των εργαζομένων γυναικών έχουν υπάρξει τουλάχιστον μία φορά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες αγγίζει το 10% . βλ. Σχετικά, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) 2004

τον Ιούλιο του 2020, αναφέρει συντριπτικά ποσοστά παρενόχλησης και βίας στην εργασία, που αγγίζουν ακόμα και το 85% των γυναικών στον γενικό πληθυσμό οι οποίες αναφέρουν ότι έχουν υποστεί κάποια σεξουαλική παρενοχλητική συμπεριφορά στην εργασία, μία στις δέκα αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης ή απόπειρας βιασμού ή βιασμού, ενώ μία στις πέντε αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικού εκβιασμού, αξιοσημείωτο δε είναι ότι το 18% (μία στις πέντε γυναίκες) αναγκάστηκε να παραιτηθεί από την εργασία της.<sup>123</sup>

Ιδιαίτερα μάλιστα, στην εποχή της πανδημίας του Covid-19 έχει αυξηθεί ο κίνδυνος για την επιδείνωση αυτών των φαινομένων μέσα από την επιβολή των lockdowns και του εγκλεισμού με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, και την εμπέδωση των στερεοτύπων του κοινωνικού ρόλου των φύλων, όπως άλλωστε επισημαίνει και ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας.<sup>124</sup>

Επίσης έχει αυξηθεί ο κίνδυνος ευπάθειας των εργαζομένων στην παρενόχληση και τη βία λόγω των ευρύτερων συνθηκών αστάθειας και ενίσχυσης των κινδύνων για κατάχρηση δύναμης και εξουσίας. Επιπροσθέτως, στην πανδημία αναδιαμορφώθηκε ο τρόπος με τον οποίο δρουν και εργάζονται εκατομμύρια άνθρωποι στον πλανήτη, καθώς τέθηκαν σε ισχύ μέτρα παραμονής στο σπίτι, ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού έλαβε εντολή να παραμείνει στο σπίτι και να συνεχίσει να εργάζεται εξ αποστάσεως. Οργανισμοί και επιχειρήσεις που προηγουμένως ήταν εξοικειωμένοι με την τηλεργασία, καθώς και όσοι δεν είχαν εξοικειωθεί πριν, εφάρμοσαν το καθεστώς, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για το πιο εκτεταμένο πείραμα μαζικής τηλεργασίας στην ιστορία<sup>125</sup>.

Η δε παρενόχληση και βία στην εργασία πήρε ακόμα μία μορφή καθώς επεκτάθηκε και στον Κυβερνοχώρο σε ψηφιακή (digital) παρενόχληση με ψηφιακά (digital) μέσα κατά την online εργασία και την τηλεργασία μέσω του διαδικτυακού εκφοβισμού (cyberbullying, cyberstalking), για τα οποία παραπέμπουμε κατωτέρω στο οικείο κεφάλαιο<sup>126</sup>.

Η έκταση της νομοθεσίας και της προστασίας από την παρενόχληση ποικίλλει σημαντικά από τη μία χώρα στην άλλη. Ορισμένες χώρες έχουν συγκεκριμένη νομοθεσία που ορίζει την παρενόχληση και προβλέπουν κυρώσεις, ειδικά όταν αυτή λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας, ενώ σε άλλες χώρες οι εργαζόμενοι προστατεύονται από το Σύνταγμα ή από γενικότερους νόμους σχετικά με την ισότητα ή τις διακρίσεις. Συχνά δεν υπάρχει ορισμός του τι συνιστά παρενόχληση, ενώ σε άλλες χώρες δεν υπάρχει νόμος για την προστασία των εργαζομένων ή τον ορισμό του τι συνιστά παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Επίσης σε ένα πολύ μεγάλο αριθμό

123 Αθηνά Μαλαγαρδή, Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, ΕλλΔνη 2/2021 σελ. 36, υποσ. 4, βλ. Την πρόσφατη πανελλαδική έρευνα της ACTIONAID σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό: <https://notpartofourjob.actionaid.gr/> που διενεργήθηκε τον Ιούλιο του 2020 σε δείγμα 1001 γυναικών, ηλικίας 18-65 ετών, στο πλαίσιο της εκστρατείας “Ποτέ και πουθενά” για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

124 Διαθέσιμο εδώ: [https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Advocacy\\_brief-Gender-2020.1](https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Advocacy_brief-Gender-2020.1)

125 Αθηνά Μαλαγαρδή, ό.π.

126 Βλ. Σχετικά Nelson Tenorio and Pernille Bjom, Online Harassment the workplace, the Role of Technology in Labour Law Disputes, 2019, διαθέσιμο σε [https://www.researchgate.net/publication/333199968\\_Online\\_Harassment\\_in\\_the\\_Workplace\\_the\\_Role\\_of\\_Technology\\_in\\_Labour\\_Law\\_Disputes](https://www.researchgate.net/publication/333199968_Online_Harassment_in_the_Workplace_the_Role_of_Technology_in_Labour_Law_Disputes)

χωρών η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ποινικό αδίκημα και μπορεί να οδηγήσει σε ποινή φυλάκισης<sup>127, 128</sup>.

Η ΔΣΕ 190 της ΔΟΕ, το νέο δηλαδή διεθνές πρότυπο για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση σε αυτόν, αποτελούν παραβίαση ή καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δίνει δε έναν διευρυμένο και σαφή ορισμό των όρων βία και παρενόχληση και του κόσμου της εργασίας καλύπτοντας μια σειρά ανεπιθύμητων συμπεριφορών και πρακτικών ή απειλών, είτε μεμονωμένων είτε επαναλαμβανόμενων, που αποσκοπούν, έχουν ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση με βάση το βιολογικό ή κοινωνικό φύλο και την σεξουαλική παρενόχληση. Καλύπτει όλους όσους εργάζονται ανεξάρτητα από τη συμβατική τους κατάσταση, τους ασκούμενους και τους μαθητευόμενους, τους εργαζόμενους των οποίων η απασχόληση έχει τερματιστεί, τους εθελοντές, τους αναζητούντες και τους αιτούντες εργασία, και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις ευθύνες του εργοδότη και όλους τους εργαζόμενους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, τόσο στην τυπική όσο και στην άτυπη οικονομία, σε αστικές ή αγροτικές περιοχές και παρέχει εννοιολογική επέκταση του τύπου της εργασίας, και της συνεπακόλουθης που υπέστη παρενόχληση ή βία και πέρα από τον τύπο της εργασίας του σε ευρύτερες περιστάσεις και χώρους που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με

127 Βλ. Αναλυτικά Ερμίδου Α. Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας, εδώ:

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/i-parenohlisi-sto-horo-ergasias-kai-oi-dynatotites-ennomis-prostasias> όπου αναλύονται τα αποτελέσματα της 62ης ετήσιας συνόδου της Διεθνούς Ένωσης Δικαστών στην πόλη Νουρσουλτάν του Καζακστάν, τον Σεπτέμβριο του 2019 στην οποία συμμετείχε και η Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων με εκπροσώπους της. Στο πλαίσιο των εργασιών της συνόδου συγκροτήθηκαν 4 επιτροπές με αντίστοιχα αντικείμενα μελέτης, οι οποίες αφού συγκέντρωσαν υλικό από πολλές χώρες - μέλη της Διεθνούς Ένωσης και μετά πό συζήτηση μεταξύ των αντιπροσώπων όλων των Κρατών, στη συνέχεια παρουσίασαν τα συμπεράσματα τους. Ένα από τα ζητήματα που απασχόλησαν τη σύνοδο ήταν αυτό της 4ης Επιτροπής με θέμα: “Η παρενόχληση σε ευρεία κλίμακα- ηθική και σεξουαλική- και οι συνέπειές της στις εργασιακές σχέσεις” ενώ το κυρίαρχο ερώτημα που τέθηκε προς απάντηση από τις ενώσεις μέλη ήταν αν διαθέτει η κάθε χώρα νόμους ή κανονισμούς που καλύπτουν την παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της Επιτροπής όπως αναρτήθηκαν στην επίσημη ιστοσελίδα της

<https://ende.gr/%cf%83%cf%85%ce%bc%cf%80%ce%b5%cf%81%ce%ac%cf%83%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1-%cf%84%cf%89%ce%bd-%ce%b5%cf%80%ce%b9%cf%84%cf%81%ce%bf%cf%80%cf%8e%ce%bd-%cf%84%ce%b7%cf%82-%ce%b4%ce%b9%ce%b5%ce%b8%ce%bd/> 32 χώρες απάντησαν στο ερωτηματολόγιο και από τις απαντήσεις αυτές εξήχθη το συμπέρασμα ότι η έκταση της νομοθεσίας και η προστασία από την παρενόχληση ποικίλλει σημαντικά από τη μία χώρα στην άλλη. Ορισμένες χώρες έχουν συγκεκριμένη νομοθεσία που ορίζει την παρενόχληση και προβλέπουν κυρώσεις ειδικά όταν αυτή λαμβάνει χώρα στον εργασιακό χώρο (Βέλγιο, Αυστραλία, Καναδάς, Χιλή, Γαλλία, Ιαπωνία, Λιβερία, Λιθουανία, Μολδαβία, Νορβηγία, Πολωνία, Δημοκρατία της Κίνας (Ταϊβάν), Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σερβία) ενώ σε άλλες χώρες οι εργαζόμενοι προστατεύονται από το Σύνταγμα ή από γενικότερους νόμους σχετικά με την ισότητα ή τις διακρίσεις. Συχνά δεν υπάρχει ορισμός του τι συνιστά παρενόχληση (Αυστρία, Βραζιλία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γεωργία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισραήλ, Ολλανδία, Νορβηγία, την Ισπανία, και Ηνωμένες Πολιτείες), ενώ σε άλλες χώρες, δεν υπάρχει νόμος για την προστασία των εργαζομένων ή τον ορισμό του τι συνιστά παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Αγκόλα, Αρμενία και Μάλι).

128 Για το ημεδαπό εργατικό δίκαιο και την διαχρονική προσπάθεια αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, παραπέμπουμε στο οικείο κεφάλαιο.

την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας και της ψηφιακής παρενόχλησης και βίας.  
129

Γίνεται αντιληπτό ότι η επικύρωση της Σύμβασης<sup>130</sup> και η εφαρμογή της μέσα από τη Διεθνή Σύμβαση 206, θα μπορούσε να αποτελέσει, μεταξύ άλλων, και μία δυναμική απάντηση στην προσπάθεια για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού Covid-19 και στην ανάκαμψη από την κρίση χωρίς βία και παρενόχληση, μέσα από την υιοθέτηση μιας συνεκτικής ολιστικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης για την πρόληψη και την εξάλειψη του φαινομένου, σε συνεργασία με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και τους αρμόδιους φορείς, συνεπακόλουθα μέσα από τη χάραξη ολοκληρωμένης στρατηγικής τόσο για την αλλαγή της κουλτούρας όσο και για τις αντίστοιχες τροποποιήσεις, προσθήκες και προσαρμογές στην εκάστοτε εθνική έννομη τάξη του πλαισίου που καλύπτει το θέμα αυτό τόσο στο εργατικό δίκαιο, στο δίκαιο για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, όσο και στο δίκαιο για την ισότητα, τις μη διακρίσεις και τις διατάξεις του ποινικού δικαίου.

## **Γ. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ - «ΜΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ» ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

Κατόπιν της ως άνω εννοιολογικής προσέγγισης των δύο φαινομένων, συνάγουμε το συμπέρασμα ότι και οι δύο μορφές παρενόχλησης ήτοι η «απλή/ ηθική» και η «σεξουαλική», αποτελούν κατά την αντίληψη του ενωσιακού νομοθέτη εκδήλωση του ίδιου ευρύτερου παθολογικού φαινομένου<sup>131</sup>, με την δεύτερη να έχει στενότερο εννοιολογικό περιεχόμενο από την πρώτη, να αποτελεί δηλαδή μια ειδικότερη, ως προς τον τρόπο εκδήλωσης, περίπτωση της.

«Σεξουαλική» παρενόχληση, όπως αναφέραμε ανωτέρω, υφίσταται, όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Ομοίως και στην περίπτωση της «απλής / ηθικής/ μη σεξουαλικής» παρενόχλησης, η συμπεριφορά θα πρέπει να έχει ως σκοπό ή να επιφέρει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του αποδέκτη της, του δικαιώματος στην προσωπικότητά του δηλαδή, ιδίως της κοινωνικής ατομικότητάς του.

Ωστόσο, όσον αφορά στα τυπολογικά γνωρίσματα της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν απαιτείται η προσβολή να δημιουργεί οπωσδήποτε εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον για το θύμα. Στις Οδηγίες και στο Νόμο η εγκαθίδρυση ενός «εχθρικού» περιβάλλοντος προβλέπεται ενδεικτικά («ιδίως»), ως ενδεχόμενο αποτέλεσμα της προσβολής και όχι ως αναγκαίο προαπαιτούμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο πρέπει να συντρέχει σωρευτικά, όπως αντίθετα απαιτείται να συμβαίνει με την «απλή / ηθική/ μη

129 Αθηνά Μαλαγαρδή ό.π. σελ. 375

130 Η ΔΣΕ 190 κυρώθηκε από την Ελλάδα με το νέο Νόμο 4808/2021, όπως αναφέρεται αναλυτικά κατωτέρω

131 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 106 επ.

σεξουαλική» παρενόχληση.<sup>132</sup> Για τον ενωσιακό νομοθέτη η επίθεση στη γενετήσια ελευθερία συνιστά ήδη αφ' εαυτής ιδιαίτερα βαριά προσβολή της προσωπικότητας του θύματος.<sup>133</sup> Για τον λόγο αυτό αρκεί εξ ορισμού και ένα μόνο περιστατικό.<sup>134</sup>

Η «σεξουαλική» παρενόχληση διακρίνεται, πάντως, από την «απλή / ηθική/ μη σεξουαλική» λόγω φύλου ή γενετήσιου προσανατολισμού.<sup>135</sup> Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που αν και συνδέεται με το φύλο ή με τον γενετήσιο προσανατολισμό του θύματος, δεν προσβάλλει όμως και δεν εκδηλώνεται με τρόπο που να αφορά τη γενετήσια προσωπικότητά του, δεν αποτελεί «σεξουαλική» παρενόχληση<sup>136</sup>. Η τυποποίηση στον νόμο της «σεξουαλικής» παρενόχλησης ως απαξίας δεν εξαρτάται άλλωστε από το φύλο ή τον γενικότερο γενετήσιο προσανατολισμό του δράστη ή του θύματος. Με άλλη διατύπωση, η «σεξουαλική» παρενόχληση δεν ισοδυναμεί με δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, και ιδίως του φύλου που ανήκει ο αποδέκτης της παρενόχλησης<sup>137</sup>. Το πότε εξάλλου μια συμπεριφορά έχει σεξουαλικό προσανατολισμό θα κριθεί και πάλι αντικειμενικά, με βάση το πρότυπο του μέσου κοινωνικού,

132 Κιοσσέ - Παυλίδου, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας - Η θέση του εθνικού νομοθέτη, ΔΕΕ 2008, 1214 επ.

133 Υποστηρίζεται, βλ. Adomeit/Mohr KommAGG § 3 Rdn. 118, 136, ότι η αποδέσμευση του εννοιολογικού περιεχομένου της «σεξουαλικής» παρενόχλησης από το αποτέλεσμα της δημιουργίας εχθρικού περιβάλλοντος αποσκοπεί στο να εντάσσεται στο ρυθμιστικό βεληνεκές των σχετικών διατάξεων πέραν της ειδικότερης εκδήλωσης της παρενόχλησης ως "hostile environment harassment" και η γνωστή από το αμερικάνικο δίκαιο "quid pro quo harassment" (σεξουαλική) παρενόχληση, όταν δηλαδή ο δράστης συνδέει ορισμένα ανταλλάγματα/ πλεονεκτήματα ή συνέπειες/ μειονεκτήματα από την συναίνεση ή ανοχή ή αντίδραση του θύματος σε σεξουαλικού χαρακτήρα προτάσεις ή συμπεριφορές του. Τούτο δεν είναι όμως ακριβές. Και στο αμερικάνικο δίκαιο η quid pro quo παρενόχληση δεν θεωρείται έννοια ασυμβίβαστη με το εχθρικό περιβάλλον, πρβλ. Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 US 57 (1986)

134 Θεοδόσης, Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 2008, σελ. 93 Πρβλ. Και ΣτΕ 505/2010 ΝΟΜΟΣ, όπου ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρήθηκε καθένα από τα μεμονωμένα περιστατικά που απασχόλησαν το δικαστήριο. Πρβλ. Όμως και ΜΠρΣάμου 195/2005 ΑρχΝ 2006, 369, ΜΠρΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ, οι οποίες απαιτούν "συστηματική εκ μέρους του παρενοχλούντος συμπεριφορά" και Κιοσσέ - Παυλίδου, ΔΕΕ 2008, 1214, η οποία επιχειρεί διαφορετικές διακρίσεις.

135 Θεοδόσης, Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 2008, σελ.93, Κιοσσέ - Παυλίδου, ΔΕΕ 2008, 1214 επ. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕυρΕ, στην προστατευτική εμβέλεια του χαρακτηριστικού "φύλο" εμπίπτουν και οι περιπτώσεις ατόμων που έχουν υποβληθεί σε εγχείρηση αλλαγής φύλου, ΔΕυρΕ 30.04.1996, C-13/94, P Vs S und Cornwall Countr Council, Slg. 1996, βλ. Και αιτιολογική σκέψη (3) της Οδηγίας 2006/54/EK L 204-23, σύμφωνα με την οποία "το Δικαστήριο έκρινε ότι το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιοριστεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Υπό το πρίσμα του σκοπού της και της φύσης των δικαιωμάτων που επιδιώκει να διαφυλάξει, έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου"

136 Κιοσσέ - Παυλίδου ό.π. και Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ 109 υποσ. 89. Το αν μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που αφορά (και) το φύλο ή τον γενετήσιο προσανατολισμό έχει σεξουαλικό χαρακτήρα, άπτεται δηλαδή της γενετήσια ελευθερίας του αποδέκτη της, θα κριθεί και πάλι αντικειμενικά με κριτήριο τον μέσο, κοινωνικό, συνετά σκεπτόμενο άνθρωπο. Ομοίως η παρενόχληση λόγω φύλου θα πρέπει να διακρίνεται και από την παρενόχληση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού. Στην πρώτη περίπτωση η αιτία της παρενόχλησης έγκειται στο φύλο του θύματος, ενώ στη δεύτερη στο φύλο προς το οποίο το θύμα εκδηλώνει σεξουαλικό ενδιαφέρον

137 Τούτο καθίσταται σαφές όταν ο δράστης παρενοχλεί σεξουαλικά εκπροσώπους και των δύο φύλων ή άτομα διαφορετικού σεξουαλικού προσανατολισμού. Παρόμοια πρόκειται για «σεξουαλική» παρενόχληση ακόμα και αν λ.χ. ο εργοδότης παρενοχλεί αδιακρίτως και τις τρεις γυναίκες εργαζόμενες του. Πρβλ. Και Κουκιιάδη ΕΕργΔ 2008, 449 επ. (456)

συνετά σκεπτόμενου ανθρώπου.<sup>138</sup> Η διάκριση έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, καθώς στην περίπτωση της «σεξουαλικής» παρενόχλησης δεν απαιτείται να συντρέχουν οι αυξημένες αντικειμενικές προϋποθέσεις προσβολής της προσωπικότητας που απαιτούνται για την κατάφαση της «μη σεξουαλικής» παρενόχλησης, η δυσμενής δηλαδή μεταβολή των όρων και των συνθηκών εργασίας και η δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος σε βάρος του θύματος. Σε περίπτωση όμως που αυτό συμβαίνει, δεν αποκλείεται η ίδια συμπεριφορά να αποτελεί συγχρόνως τόσο «σεξουαλική», όσο και «απλή ή μη σεξουαλική» παρενόχληση λόγω φύλου ή γενετήσιου προσανατολισμού<sup>139</sup>.

Διαφορετικά όμως απ' ό,τι ανωτέρω για τη «μη σεξουαλική» παρενόχληση ειπώθηκε, κάθε περίπτωση ηθικής δεν συνιστά κατ' ανάγκη και «σεξουαλική» παρενόχληση. Όπως ορθά παρατηρείται, η «σεξουαλική» παρενόχληση είναι δυνατόν να αποτελέσει βέβαια επιμέρους εκδήλωση μιας ευρύτερης συμπεριφοράς που πληροί τα εννοιολογικά προαπαιτούμενα της ηθικής παρενόχλησης<sup>140</sup>. Σε αντίθεση μάλιστα με την «απλή ή μη σεξουαλική» παρενόχληση, η «σεξουαλική» προϋποθέτει άμεσο και συγκεκριμένο αποδέκτη, με αποτέλεσμα να αναπτύσσεται πάντοτε μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, όπως και στην ηθική παρενόχληση, μια σχέση δράστη - θύματος. Λόγω όμως της ιστορικής και κοινωνικοπολιτικής συνθήκης, στο πλαίσιο της οποίας αναδείχθηκε η ιδιαίτερη απαξία της σεξουαλικής παρενόχλησης, και της αυτοτελούς βαρύτητας της προσβολής της προσωπικότητας που επιφέρει, ο ενωσιακός νομοθέτης προέβη στην ειδική ρύθμισή της ως ιδιαίτερου είδους παρενόχλησης.

Συμπερασματικά αντιλαμβανόμαστε ότι το ειδοποιό χαρακτηριστικό μεταξύ των ανωτέρω φαινομένων συνίσταται στο ότι η ηθική ή η «μη σεξουαλική», είναι δυνατόν να εκδηλώνεται με

138 Υποστηρίζεται ότι ενόψει του γεγονότος ότι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι συνήθως γυναίκες εργαζόμενες, ο σεξουαλικός χαρακτήρας της συμπεριφοράς θα πρέπει να κριθεί με βάση το αντικειμενικό μέτρο όχι του «μέσου συνετού ανθρώπου» αλλά της «μέσης συνετής γυναίκας» (reasonable woman). Η άποψη αυτή στηρίζεται στο επιχείρημα ότι αν και εμπειρικές έρευνες υποδεικνύουν ότι μεταξύ των δύο φύλων δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον σεξουαλικό προσανατολισμό μιας συμπεριφοράς, ωστόσο οι απόψεις των δύο φύλων δεν ταυτίζονται, η δε παροχή αποτελεσματικής προστασίας υπαγορεύει να τεθεί στο προσκήνιο η αντίληψη του μέσου εκπροσώπου του φύλου που πλήττεται περισσότερο, δηλαδή των γυναικών. Η άποψη αυτή δεν μπορεί να γίνει δεκτή, διότι παραγνωρίζει ότι η προσφυγή στ' αντικειμενικό μέτρο του μέσου συνετού ανθρώπου αποσκοπεί και στην προστασία του υποτιθέμενου δράστη ή του (αμέτοχου) εργοδότη και γενικώς εκείνου σε βάρος του οποίου είναι δυνατόν να ιδρυθεί ευθύνη λόγω μιας τέτοιας συμπεριφοράς από την ανασφάλεια που θα προέκυπτε αν ο χαρακτηρισμός της ως «σεξουαλικού προσανατολισμού» εξαρτάτο αποκλειστικά από την υποκειμενική αντίληψη του υποτιθέμενου θύματος. Είναι δε προφανές ότι ο σκοπός αυτός δεν εξυπηρετείται αν απαιτηθεί λ.χ. από έναν άνδρα, υποτιθέμενο δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης, να είχε διαγνώσει τον ανεπιθύμητο και σεξουαλικό χαρακτήρα της συμπεριφοράς του σκεπτόμενος όπως η «μέση γυναίκα» και μάλιστα ανεξαρτήτως αν το θύμα είναι τελικά γυναίκα ή άντρας. Διάκριση της αντικειμενικής αξιολόγησης της συμπεριφοράς με βάση το θύμα δεν μπορεί να γίνει ως εκ τούτου δεκτή.

139 Η συνδρομή δύο ως ειδικότερες μορφές προσβολής του δικαιώματος στην προσωπικότητα τυποποιούμενων στο νόμο μορφών παρενόχλησης θα αξιολογηθεί και πάλι ως ενιαία, ιδιαίτερα βαριά προσβολή της προσωπικότητας του θύματος, εκτός κι αν από τις περιστάσεις συνάγεται, ότι πρόκειται για αυτοτελείς προσβολές, για διακριτά δηλαδή και άνευ εσωτερικής συνάφειας πραγματικά περιστατικά, Πρβλ. και ΑΠ 84/2011 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσσ/νίκης 1936/2009, Αρμ. 2005, 1423

140 Πρβλ. και ΑΠ 84/2011 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσσ/νίκης 1936/2009, Αρμ. 2005, 1423 όπου συστηματικά, μετά την απόρριψη εκ μέρους του θύματος της σεξουαλικής παρενόχλησης εκπροσώπου ή προστηθέντος του εργοδότη, ο δράστης επιδόθηκε σε έντονη ηθική του παρενόχληση.

κάθε πιθανή συμπεριφορά του δράστη και να προσβάλλει κάθε έκφραση του δικαιώματος στην προσωπικότητα, «σεξουαλική» παρενόχληση συνιστά αποκλειστικά η ανεπιθύμητη και προσβλητική της αξιοπρέπειας συμπεριφορά που εμφανίζεται μόνο ως προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας του θύματος.

#### **4. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει ήδη προσλάβει κανονιστικό περιεχόμενο, αρχικά με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, στη συνέχεια με το άρθρο 3 του Ν. 3488/2006 και μετέπειτα με το άρθρο 3 του Ν. 3896/2010 και πλέον με τα άρθρα 2 επ. του Ν. 4808/2021.

Πριν τη θέσπιση του Νόμου 3488/2006, το δογματικό υπόβαθρο της προσέγγισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας εντοπιζόταν κυρίως στη συνταγματικά κατοχυρωμένη επιταγή για αξιοπρέπεια του ατόμου και πολύ λιγότερο στην αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ο νόμος 3488/2006 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», δημιούργησε νέο ειδικό πλαίσιο ρύθμισης για την κατάργηση των διακρίσεων λόγω φύλου στον επαγγελματικό τομέα.

Συγκεκριμένα, ο νόμος αυτός ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2002/73/ΕΚ<sup>141</sup>, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>142</sup>, που αφορά την έννοια της αμοιβής και την έκταση εφαρμογής του κανόνα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι δύο προαναφερόμενες οδηγίες, 76/207/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ, είχαν ενσωματωθεί στην εσωτερική έννομη τάξη της χώρας μας με το Ν. 1414/1984 (ΦΕΚ Α' 10) και για την «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και άλλες διατάξεις», ο οποίος καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε, σχεδόν στο σύνολό του, από τις διατάξεις του Ν. 3488/2006.

Η αντικατάσταση του Ν. 1414/1984 με τον ως άνω νόμο κρίθηκε αναγκαία προκειμένου να αποτυπωθεί στο ελληνικό δίκαιο η φιλοσοφία και ο σκοπός της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, ο οποίος εκτείνεται στην καταπολέμηση των ανισοτήτων λόγω φύλου και στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ώστε πλέον να συμμορφωθεί η ελληνική νομοθεσία με την κοινοτική.

Με το Ν. 3488/2006, για πρώτη φορά η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται στην ελληνική νομοθεσία και θεωρείται ως μία μορφή διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας, και απαγορεύεται τόσο όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, όσο και σε ολόκληρο το

141 Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002 ΕΕ L 269/15, 5.10.2002.

142 Οδηγία του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976 ΕΕ L 39/40, 14.2.1976



φάσμα των εργασιακών σχέσεων και των επαγγελματιών.<sup>143</sup> Ο νόμος αυτός επιχείρησε να αντιμετωπίσει, τόσο κατασταλτικά όσο και προληπτικά, τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων που παρατηρούνται κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Επιπρόσθετα, ο νομοθέτης επεδίωξε τη συνέργεια όλων των αρμόδιων μηχανισμών της πολιτείας, καθώς και τη συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, με απώτερο στόχο να αντιμετωπισθεί στην πράξη το έλλειμα ισότητας με κριτήριο το φύλο, εις βάρος των γυναικών, που χαρακτηρίζει ακόμα και σήμερα την αγορά εργασίας και να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών σε αυτή.

Συνοπτικά, θα πρέπει να αναφερθεί ότι με το Ν. 3488/2006 α) διευρύνθηκε αποφασιστικά το εξ υποκειμένου πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών (άρθρο 2), καθώς και το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής (άρθρα 4, 6, 7, 8, 9, 10), β) επαναπροσδιορίστηκαν οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης και της παρενόχλησης, ενώ γ) εισήχθη για πρώτη φορά στην ελληνική έννομη τάξη η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, δ) καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, που προέβλεπε ο Ν. 1414/84, ε) επαναπροσδιορίστηκε η έκταση εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, με ταυτόχρονη διεύρυνση της έννοιας της αμοιβής (άρθρο 7), στ) καθιερώθηκε απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του και λόγω μαρτυρίας ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου ενώπιον Δικαστηρίου ή άλλης Αρχής, σχετικής με την εφαρμογή του νόμου αυτού αλλά και άλλου νόμου (άρθρο 9), ζ) αναγνωρίστηκε στα συνδικαλιστικά σωματεία, αλλά και σε νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, η δυνατότητα, με τη συναίνεση του θιγόμενου εργαζομένου από διακριτική, με βάση το φύλο, μεταχείριση, να ασκούν προσφυγή στο όνομά του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών ή να παρεμβαίνουν προσθέτως υπέρ του, τόσο σε σχέση με τις διοικητικές προσφυγές, όσο και με τις δικαστικές αρχές (άρθρ. 12), η) ορίστηκε ως φορέας παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, και του νόμου 3488/2006 η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη (άρθρ. 13) ι)προβλέφθηκαν ποινικές, διοικητικές, αστικές και πειθαρχικές κυρώσεις για την παροχή πλήρους εννόμου προστασίας του ζημιωθέντος από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρ. 16) και ια) θεσπίστηκε μερική αναστροφή του βάρους αποδείξεως σε περίπτωση διάκρισης με βάση το φύλο (άρθρ. 17).

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, μια από τις ουσιαστικότερες καινοτομίες του ως άνω Νόμου εντοπίζεται στην εισαγωγή, για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία, ειδικών διατάξεων για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πράγματι, ως την ψήφιση του νόμου αυτού, στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης, δεν υφίστατο καν γενικώς παραδεδεγμένος ορισμός περί της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι ορίστηκε ως σεξουαλική παρενόχληση «η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς

143 Απόσπασμα από την εισαγωγική παρουσίαση εκ της επικεφαλής της Ελληνικής Αντιπροσωπείας, κας Ευγενίας Τσουμάνη, Γενικής Γραμματέως Ισότητας των Δύο Φύλων, για την έκτη περιοδική έκθεση της Ελλάδας, η οποία υπεβλήθη σύμφωνα με το άρθρο 18 της Συνθήκης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, και η οποία εξετάζεται από την Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών.

σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Ο κοινοτικός αυτός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης, τον οποίο αποτύπωσε κατά λέξη ο Ν. 3488/2006, αντανακλά τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που είχε αρχικά υιοθετήσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στον Κώδικα Πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ο οποίος είχε επισυναφθεί στη Σύσταση της Επιτροπής της 27 Νοεμβρίου 1991.

Επομένως με βάση τον ανωτέρω ορισμό, προκειμένου μια συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδότη, του προϊσταμένου ή συναδέλφου να μπορεί να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση, θα πρέπει να συγκεντρώνει, σωρευτικά, τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Κατ' αρχήν να είναι ανεπιθύμητη από τη μεριά του εργαζομένου/της εργαζομένης<sup>144</sup>. Δηλαδή, να μην είναι αμοιβαία<sup>145</sup> Το στοιχείο αυτό έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς αποτελεί την ειδοποιό διαφορά που διαχωρίζει, μια ευπρόσδεκτη ή αμοιβαία, ερωτικού χαρακτήρα εκδήλωση, από μια παρενοχλητική ενέργεια. Αυτονοήτως, αν ο δέκτης της συμπεριφοράς αρχικά μεν συναινεί σε αυτή, κατά τη διάρκειά της, όμως, μεταβάλλει γνώμη και την αποκρούει, η συμπεριφορά εμπίπτει στην έννοια του «ανεπιθύμητου». Οποιαδήποτε μορφή κι αν έχει, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος, είναι μονομερής, καταναγκαστική, είναι σεξουαλική παρενόχληση και επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και της ζωής της εργαζομένης, την απόδοσή της, καθώς και τις ευκαιρίες προαγωγής της<sup>146</sup>. Σημειώνεται ότι δεν είναι απαραίτητο να εμφιλοχωρήσει ρητή έκφραση της δυσαρέσκειας ή της ενόχλησης του θύματος. Αρκεί να συνάγεται από τη συνολική στάση του απέναντι στις αμφισβητούμενες συμπεριφορές.<sup>147</sup>

2. Ως σεξουαλική παρενόχληση είναι δυνατόν να θεωρηθεί όχι μόνο συμπεριφορά «σωματική» αλλά και «λεκτική» ή «μη λεκτική». Άρα, απαγορευμένες, ως εμπίπτουσες στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι όχι μόνο οι χειρονομίες αλλά και κάθε μορφής λεκτική πράξη, όπως άσεμνες παρατηρήσεις, οι χυδαίες εκφράσεις, η υπόσχεση ανταλλάγματος ή τα υπονοούμενα, οι επίμονες προτάσεις εξόδου, οι ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, ακόμα και τα σεξουαλικού περιεχομένου ανέκδοτα, ή μη λεκτική πράξη, όπως τα δώρα, τα σφυρίγματα, η επίδειξη άσεμνων εικόνων, τα πονηρά βλέμματα ή το κλείσιμο του ματιού, υπό την προϋπόθεση, βέβαια, ότι συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις που θέτει ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης.

144 Το στοιχείο του ανεπιθύμητου στους διάφορους ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιέχονται σε κείμενα εθνικών νομοθεσιών ή διεθνών οργάνων, Minnesota Advocates for Human Right, “The lack of common definition”

<http://www1.umn.edu/humanrts/svaw/harassment/explore/1whatis.htm>.

145 “[the conduct] is unwelcome, not returned, not mutual” , Webb L. Susan, Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment, New York 1994

146 Παπαρρήγα – Κωσταβάρα Κ., Η σεξουαλική παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ΝοΒ 1995, σελ. 621

147 Έτσι αποφάνθηκαν το ΠΕΚ και το ΔΕΚ στις υποθέσεις D v. Commission, T – 549/93, Συλλογή 1995, σελ. II-43 και D v. Commission, C-89/95P, Συλλογή 1996, σελ. I-53 αντίστοιχα

3. Αυτονόητο είναι ότι η σχετική συμπεριφορά, είτε σωματικού τύπου, είτε λεκτική ή μη λεκτική, θα πρέπει πάντοτε να έχει σεξουαλικό χαρακτήρα. Σεξουαλικό περιεχόμενο έχει η συμπεριφορά, όταν αποβλέπει στην εκδήλωση, διέγερση, ικανοποίηση κλπ. γενετήσιας επιθυμίας.<sup>148</sup>

4. Τέλος, η συμπεριφορά με την οποία έρχεται αντιμέτωπος ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Πιο απλά, από τη στιγμή που μια συμπεριφορά συγκεντρώνει όλα τα προηγούμενα στοιχεία της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης και επί πλέον προσβάλλει το έννομο αγαθό της αξιοπρέπειας του μισθωτού, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, χωρίς να ερευνηθεί αν ο δράστης είχε δόλο, είχε δηλαδή σκοπό να προβεί με την πράξη του σε αυτή την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου του εργαζομένου. Αρκεί το αποτέλεσμα χωρίς τον σκοπό.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί κάτι ιδιαίτερος σημαντικό. Η ευρύτητα του ορισμού υποδηλώνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προέρχεται όχι μόνο από προϊστάμενο, αλλά και από υφιστάμενο, ισόβαθμο συνάδελφο ή πελάτη, αλλά και από πρόσωπο υπεύθυνο για την εκπαίδευση ή από άλλο εκπαιδευόμενο και να πλήττουν τόσο τον άνδρα, όσο και τη γυναίκα εργαζόμενη<sup>149</sup>.

Ο Ν. 3488/2006 αντικαταστάθηκε εν συνεχεία από τον Ν. 3869/2010 με σκοπό την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2006/54 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ο Ν. 3896/2010 ρύθμισε τη σεξουαλική παρενόχληση και δημιούργησε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο προστασίας του θύματος, τόσο σε διοικητικό όσο και σε ποινικό επίπεδο, πέραν των αστικών κυρώσεων.<sup>150</sup> Εν συνεχεία προς ενσωμάτωση των Οδηγιών 2000/43, 2000/78 (για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής), 2014/54/ΕΚ (που εισήγαγε μέτρα για τη διευκόλυνση άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων) εκδόθηκε ο Νόμος 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016) περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής. Στο άρθρο 2 του Ν. 4443/2016 ορίζεται ότι «Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.» ενώ στην παράγραφο 2 περ. γ) ορίζεται ότι η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας

148 Γεωργιακάκη Εμμ., Σεξουαλική παρενόχληση, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2007, σελ. 11

149 Γιαννακούρου Σταμ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον Ν. 3488/2006, ΔΕΝ 63/2007, σελ. 294

150 Βλ. Λαδά ό.π. 261 υποσ. 1468 “κατά το BAG, U. v. 29.6.1 - AZR 302/16, σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της διάταξης της § 3 εδ. 4 AGG, συντρέχει, όταν επιδιώκεται ή επιτυγχάνεται μια ανεπιθύμητη, συγκεκριμένη, σεξουαλική συμπεριφορά, στις οποίες ανήκουν σωματικές επαφές, αγγίγματα και παρατηρήσεις σεξουαλικού περιεχομένου και έτσι τραυματίζεται η αξία του θύματος.

προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Με τη διάταξη αυτή εξειδικεύτηκαν οι έννοιες της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Στην Ελλάδα οι ορισμοί της «βίας στην εργασία» και «έμφυλη διάκριση» υιοθετήθηκαν μετέπειτα με το άρθρο 2 του Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50/26.3.2019) και δόθηκαν οι ορισμοί της «παρενόχλησης» και της «σεξουαλικής παρενόχλησης». Με το άρθρο 22 § 2 του ίδιου νόμου αντικαταστάθηκε ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιείχετο στο άρθρο 2 περ. Δ' ν.3896/2010. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 2 του Ν. 4604/2019 ορίζεται «**8. Βία στην εργασία: επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας. 9. Έμφυλη διάκριση: σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους. 10. Παρενόχληση: κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. 11. Σεξουαλική παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.**»

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ήδη από το 2019, όταν συμπλήρωσε τα 100 χρόνια της (1919-2019) κατά την 108<sup>η</sup> Διεθνή Συνδιάσκεψη της υιοθέτησε τη Διακήρυξη της Εκατοντοετηρίδας πάνω στο Μέλλον της Εργασίας, βασισμένο στην αξιοπρέπεια και το σεβασμό, ελεύθερο από βία και παρενόχληση. Κατή τη Συνδιάσκεψη αυτή υιοθετήθηκε ένα νέο διεθνές πρότυπο εργασίας, η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 190 και η Διεθνής Σύσταση 206 για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας. Για πρώτη φορά λοιπόν, έπειτα από μια πολύχρονη πορεία διαλόγου, έρευνας και μελέτης<sup>151</sup> για το φαινόμενο η ΔΟΕ κατέστη δυνατό με συντριπτική πλειοψηφία συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, να υιοθετήσει ένα ξεκάθαρο και κοινό πλαίσιο προκειμένου να αποτρέψει σε διεθνές επίπεδο και να αντιμετωπίσει τη βία και την παρενόχληση στην εργασία βασισμένο σε μια ολιστική προσέγγιση, χωρίς αποκλεισμούς και ανταποκρινόμενη στο φύλο. Έτσι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) υπογράμμισε για ακόμη μια φορά ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αποτελούν παραβίαση ή καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση

151 Ήδη από το 2003 η τριμελής Επιτροπή ειδικών της ΔΟΕ σε συνάντηση της το 2003 για τη βία στους τομείς παροχής υπηρεσιών τόνισε πως θα πρέπει να υιοθετηθούν οι ακόλουθες δράσεις για την αντιμετώπιση της βίας στην εργασία: πρόληψη, διαχείριση κινδύνων, εκπαίδευση, πρόνοια και υποστήριξη όσων πλήττονται, εποπτεία και αξιολόγηση των μέτρων που λαμβάνονται. ILO (2003) Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services. A Threat to Productivity and Decent Work. Μάλιστα την ίδια χρονιά υιοθετήθηκε ο Κώδικας Πρακτικών Αντιμετώπισης της Βίας στους τομείς παροχής υπηρεσιών καθώς και άλλα σχετικά μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου, ILO (2003) Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon διαθέσιμο στην ιστοσελίδα [https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_107705/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm)

αποτελούν απειλή για ίδιες ευκαιρίες, είναι απαράδεκτη και ασυμβίβαστη με την εργασία με αξιοπρέπεια. Η ΔΟΕ αναγνωρίζοντας τη σημασία μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια του ανθρώπου για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, υπενθύμισε ότι τα κράτη έχουν σημαντική ευθύνη να προωθήσουν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών και πρακτικών και υπογράμμισε ότι όλοι οι παράγοντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να απέχουν, να αποτρέπουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, τόνισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον ενός ατόμου.<sup>152</sup>

Η εμφάνιση του κινήματος #metoo και στην Ελλάδα, για το οποίο έγινε λόγος ανωτέρω, αναμφίβολα συνέβαλε στην κύρωση της ΔΣΕ 190 και από την χώρα μας μέσω της ψήφισης του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α/101.19.06.2021) με ταυτόχρονη λήψη μέτρων για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙ (άρθρα 2-23), υπό τον τίτλο «Υιοθέτηση μμέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία», ορίζεται, ως σκοπός των διατάξεών του, η δημιουργία ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον εργασίας (άρθρο 2), καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω Μέρους (άρθρο 3), **εισάγεται η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και οριοθετούνται οι χώροι και οι περιστάσεις που σχετίζονται με την εργασία στον πλαίσιο των οποίων είναι νοητή, κατά την έννοια του παρόντος, η πραγματοποίηση μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης (άρθρο 4).**

Παράλληλα θεσπίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη – όπως και των φυσικών προσώπων «που ασκούν την εξουσία του εργοδότη» – που αποσκοπούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5), στις δε υποχρεώσεις του εργοδότη για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, προστίθεται και η ενημέρωσή τους για τους κινδύνους και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 6). Ορίζεται, εξ άλλου, ότι στο πρόγραμμα προληπτικών ενεργειών και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας προστίθενται και η αξιολόγηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και η λήψη σχετικών μέτρων (άρθρο 7), και διευρύνονται οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας (άρθρο 8).

**Επίσης, εισάγεται η υποχρέωση για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) πρόσωπα να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 9) καθώς και πολιτική για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10), ορίζεται δε**

152 Αθηνά Μαλαγαρδή, Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, ΕλλΔνη 2/2021 (62) σελ. 360

ότι τα εν λόγω κείμενα αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως περιεχόμενο είτε της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είτε του Κανονισμού Εργασίας (άρθρο 11)<sup>153</sup>.

Περαιτέρω, θεσπίζονται τα δικαιώματα των προσώπων που θίγονται από περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους καθώς και οι συνέπειες και τα μέτρα που υποχρεούται να λάβει ο εργοδότης, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθρο 12). **Ορίζεται, επίσης, ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου, όταν γίνεται ως αντίποινα του εργοδότη, ή του υπευθύνου για την επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, του εργαζομένου ή του επαγγελματικά καταρτιζόμενου ή εκπροσώπου του για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στον χώρο της επιχείρησης ή της επαγγελματικής κατάρτισης (άρθρο 13).** Εισάγεται, εξ άλλου, η δυνατότητα των νομικών προσώπων και των ενώσεων προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον να ασκούν, στο όνομα του θιγομένου, προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ αυτού ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών (άρθρο 14), ενώ ορίζεται ότι, όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ενώπιον δικαστικής ή διοικητικής αρχής ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, **ο καθ' ού η καταγγελία φέρει το βάρος απόδειξης, ότι, δηλαδή, δεν συνέτρεξαν οι σχετικές περιστάσεις (άρθρο 15).**

**Συνιστάται, εξ άλλου, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και καθορίζονται**

<sup>153</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 22 του νέου Νόμου, «Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εξ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υποχρέους.» **Την 01.11.2021 εξεδόθη η υπ' αριθμ. 82063/2021 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 5059/Β/1-11-2021), με την οποία εξειδικεύτηκαν τα στοιχεία που θα πρέπει να περιλαμβάνει η πολιτική των ως άνω επιχειρήσεων ήτοι Α. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης συνολικά και ειδικότερα για ειδικές ομάδες εργαζομένων λόγω της φύσης της εργασίας τους ή χαρακτηριστικών τους (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι κ.κ.). Β. Μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών (όπως προγραμματισμός των βαρδιών, καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης, τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων κ.ά.). Γ. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, μεταξύ άλλων, για τις διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης των καταγγελιών. Δ. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, καθώς και για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση ιδίως να πληροφορεί για τη δυνατότητα καταγγελίας στο ΣΕΠΕ μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Ε. Ορισμό ενός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης. Επίσης με την εν λόγω Υ.Α. εξειδικεύτηκαν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων που απασχολούνται με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης. Τέλος θεσπίστηκε υπόδειγμα πολιτικής που μπορούν να υιοθετούν οι επιχειρήσεις προκειμένου να συμμορφώνονται προς τις διατάξεις του νόμου, σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται σε αυτήν.**

οι αρμοδιότητές του (άρθρο 16), όπως και η ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής των μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και για τον έλεγχο της τήρησης των αντίστοιχων υποχρεώσεων επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς (άρθρο 17). Καθορίζονται, επίσης, η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για την επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης (άρθρο 18), όπως και οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη για περιστατικά ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (άρθρο 19).

Την 09.12.2021 το Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ανακοίνωσε πως με απόφαση του Υπουργού ρυθμίζονται ειδικά ζητήματα της διαδικασίας ενώπιον του ΣΕΠΕ (παράσταση μερών, απόδειξη, κλπ) για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η υπ' αριθμ. 101269 απόφαση (ΦΕΚ 5978/Β/20.12.2021) εκδόθηκε κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας που απαγορεύει κάθε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης) σε όλες τις επιχειρήσεις/εργοδότες. Έρχεται δε σε συνέχεια της εξειδίκευσης των πολιτικών που υποχρεούνται να καταρτίζουν οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 20 ατόμων, για την καταπολέμηση τέτοιων περιστατικών και τη διαχείριση των καταγγελιών.

Τα κυριότερα σημεία της απόφασης είναι τα ακόλουθα:

1. Κάθε πρόσωπο, είτε είναι εργαζόμενος, είτε εργοδότης, που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα αίτησης ενώπιον του ΣΕΠΕ για την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη εφόσον αυτός δεν λαμβάνει μέτρα
2. Για να είναι παραδεκτή η αίτηση, θα πρέπει να είναι επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη, με αναγραφή των πλήρων στοιχείων του αιτούντος-θιγόμενου και του καθ' ου (που αφορά η καταγγελία), καθώς και των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
3. Η συζήτηση της αίτησης προσδιορίζεται εντός το αργότερο 10 ημερών από την κατάθεσή της και στη συνέχεια αποστέλλεται πρόσκληση σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή στον αιτούντα-θιγόμενο, στον εργοδότη (ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι) και σε άλλο εργαζόμενο (όταν είναι αυτός το καταγγελλόμενο πρόσωπο), να παρασταθούν στη συζήτηση. Η διαδικασία ολοκληρώνεται εντός δυο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.
4. Ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση. Έχει, επίσης, δικαίωμα αυτοψίας και ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης/εργοδότη, καθώς και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από την επιχείρηση για νόμιμο σκοπό.
5. Όπως προβλέπεται ρητά από τον νόμο για την Προστασία της Εργασίας, κατά τη διαδικασία αντιστρέφεται το βάρος της απόδειξης. Με άλλα λόγια, εφόσον ο αιτών έχει

προσκομίζει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης), ο καταγγελλόμενος καλείται να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

6. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή, που μπορεί να περιλαμβάνει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων καθώς και την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς, εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.), στις αρμοδιότητες του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) προστίθενται η υιοθέτηση πολιτικής και η θέσπιση δραστηριοτήτων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 20), αυξάνονται από ένδεκα (11) σε δεκατέσσερα (14) τα μέλη του Ε.Σ.Ι.Φ., και η θητεία του καθίσταται (από τριετής) διετής (άρθρο 20).

Θεσπίζεται, μεταξύ άλλων, η επιβράβευση από την Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. των επιχειρήσεων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης, όχι μόνο της ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, αλλά και της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, διά της χορήγησης «Σήματος Ισότητας» (άρθρο 21), και εισάγονται εξουσιοδοτικές (άρθρο 22) και μεταβατικές διατάξεις (άρθρο 23) ως προς την εφαρμογή διατάξεων του Μέρους ΙΙ του νομοσχεδίου.

## **5. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Οι κατηγορίες και η ένταση της σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέονται κυρίως με τη θέση που το θύμα και ο δράστης κατέχουν στο χώρο της εργασίας. Θα μπορούσαν να εντοπιστούν τέσσερις κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης: η κάθετη σεξουαλική παρενόχληση, η αντίστροφη κάθετη σεξουαλική παρενόχληση, η οριζόντια σεξουαλική παρενόχληση και η έξωθεν σεξουαλική παρενόχληση.

Η κάθετη σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από τον εργοδότη ή άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στο χώρο εργασίας σε βάρος των εργαζομένων και υφισταμένων τους, οι οποίοι μάλιστα επιδεικνύουν περισσότερο φωνητικές και προσβλητικές συμπεριφορές, ενώ στις υπόλοιπες κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης εκδηλώνονται ελαφριάς μορφής συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>154</sup>. Το στοιχείο που προέχει στην κάθετη σεξουαλική παρενόχληση είναι η μονομερής, φορτική και ανεπιθύμητη εκδήλωση σεξουαλικών

<sup>154</sup> Δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης είναι συνήθως πρόσωπο που κατέχει διευθυντική θέση (45%) ή άλλη θέση προϊσταμένου (37%), ενώ το ποσοστό των συναδέλφων ή υφισταμένων που προβαίνουν σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σαφώς μικρότερο (15%), βλ. Αρτινοπούλου ό.π. σελ. 100 επ.



συμπεριφορών, προτάσεων και αιτιάσεων από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ανώτερη ιεραρχικά θέση του και επιχειρεί να δημιουργήσει ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον για τον εργαζόμενο καθώς θεωρεί ότι ο εργαζόμενος υπό το φόβο και την απειλή απώλειας της θέσης εργασίας του ή την κοινωνική αποδοκιμασία, θα πρέπει να υφίσταται αδιαμαρτύρητα λόγω της υφιστάμενης θέσης του την εκδήλωση σεξουαλικών συμπεριφορών από τον εργοδότη του την ικανοποίηση των σεξουαλικών επιθυμιών και την ανάγκη αυτοεπιβεβαίωσης του<sup>155, 156</sup>.

Ως αντίστροφη κάθετη παρενόχληση θα μπορούσε να οριστεί η σεξουαλική παρενόχληση που αναπτύσσεται μεταξύ υφιστάμενου και προϊσταμένου, αλλά με τη διαφορά ότι αυτή προέρχεται από τον υφιστάμενο προς τον προϊστάμενο<sup>157</sup>. Αν και μπορεί να φαίνεται περίεργο πώς γίνεται μέσα σε ένα Πλαίσιο σχέσεων εξουσίας, όπως αυτό των εργασιακών σχέσεων, η παρενόχληση να προέρχεται από υφιστάμενο πρόσωπο, η αντίστροφη κάθετη σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται στις περιπτώσεις που κάποιος εργαζόμενος χρησιμοποιεί ως μέσο τη σεξουαλικότητά του, προκειμένου να αποκομίσει εργασιακά οφέλη. Αυτά τα οφέλη μπορεί να ποικίλουν από την πρόσληψη και την ιεραρχική ανέλιξη μέχρι την αύξηση των αποδοχών του και τον επαναπροσδιορισμό των αρμοδιοτήτων και εργασιακών καθηκόντων του.<sup>158</sup>

Η οριζόντια σεξουαλική παρενόχληση αναπτύσσεται μεταξύ συναδέλφων<sup>159</sup>. Οι εργαζόμενοι περνούν το ένα τρίτο της ζωής τους στο χώρο εργασίας τους. Πρόκειται δηλαδή για μία μικροκοινωνία<sup>160</sup> στην οποία αναπτύσσονται οι ανθρώπινες σχέσεις. Λογικό είναι, επομένως, να αναπτύσσονται και ερωτικές σχέσεις κάποιες από τις οποίες μπορεί να εκφεύγουν από το αποδεκτό μέτρο, να καθίστανται ανεπιθύμητες και φορτικές και άρα να αποτελούν μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>161</sup>.

Τέλος, μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί και η έξωθεν σεξουαλική παρενόχληση, δηλαδή, που προέρχεται από παράγοντα έξω από τον εργασιακό χώρο, που μπορεί να είναι ένας εξωτερικός συνεργάτης, ένας προμηθευτής, ένας πελάτης κ.ο.κ. Το πρόσωπο αυτό εκμεταλλεύεται την χαμηλής βαθμίδας θέση που κατέχει ένας υπάλληλος και αξιώνει από αυτόν να ενδώσει στις σεξουαλικές του πιέσεις, πιστεύοντας ότι ο εργαζόμενος θα υποκύψει σε αυτές, προκειμένου να μην προκαλέσει πρόβλημα στον εργοδότη του και να μη χάσει τη θέση εργασίας του.

155 Μανωλιάδης - Κούρτης- Παπαδόπουλος ό.π.

156 Σύμφωνα με την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16.7.2001, σελ. 23, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μία μορφή bullying, καθώς ο εργαζόμενος υφίσταται μια προσβλητική και ταπεινωτική συμπεριφορά, που είναι ικανή να του δημιουργήσει την εντύπωση ότι καθίσταται αντικείμενο στη διάθεση του εργοδότη ή του διευθυντή του.

157 Βλ. Και ΜονΠρωτΣαμ 195/2005 ΝοΒ 2006, ΜονΠρωτΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ

158 Κ. Δημαρέλλης ό.π. σελ. 1452

159 Βλ. Και Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Γ' έκδοση, σελ. 777

160 Κουκιάδης, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΕΕΔ 2008, 449 επ.

161 Κουκιάδης ό.π.

Εν κατακλείδι, κατηγορίες της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να μην περιορίζονται στην κάθετη σεξουαλική παρενόχληση, αυτή όμως είναι η συχνότερα εμφανιζόμενη και περισσότερο φορτική, με συνέπεια σε αυτήν να εστιάζεται και η όλη ενασχόληση με το θέμα και προσπάθεια αντιμετώπισής της.

## **6. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ<sup>162</sup>**

### **Α. Η εκρηκτική τεχνολογική εξέλιξη, η διακινδύνευση της προσωπικότητας και η αποσταθεροποίηση των σχέσεων εργασίας.**

Η αλματώδης εξέλιξη της τεχνολογίας αποτελεί μία αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα, είναι δε σαφές ότι έχουμε εισέλθει στη λεγόμενη τέταρτη βιομηχανική επανάσταση<sup>163</sup>, η τεχνολογική εξέλιξη, αντί να τίθεται προς το συμφέρον του ανθρώπου και να διευκολύνει τον εργασιακό του βίο, αφού η εργασία καθιερώνεται και προστατεύεται ως μία διαρκής διαδικασία ανάπτυξης της προσωπικότητας<sup>164</sup>, μέσο ολοκλήρωσης και κοινωνικής καταξίωσης, ύψιστη έκφραση της προσωπικότητας του ανθρώπου, ένας εκ των βασικότερων όντων της ανθρώπινης ύπαρξης, περικλείει σοβαρότατους κινδύνους για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και την απασχόλησή τους.

Τα ψηφιακά μέσα ως άλλος δούρειος ίππος εισβάλλουν στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου και απειλούν την ιδιωτικότητά του<sup>165</sup>, επικαιροποιώντας το Μεγάλο Αδερφό του Οργουελ<sup>166</sup>. Η, μέσω της ψηφιακής επανάστασης αύξηση των κινδύνων προσβολής της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειάς τους<sup>167</sup>, η δυνατότητα ανάθεσης σε αλγόριθμους και συναφή συστήματα τεχνητής νοημοσύνης της διαδικασίας πρόσληψης και αξιολόγησης του προσωπικού, της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και των απολύσεων<sup>168</sup> και οι εμπεριεχόμενοι κίνδυνοι προσβολής της προσωπικότητας και των δυσμενών διακρίσεων, η χωροχρονική αποσταθεροποίηση της εργασίας, με τη ρευστοποίηση αφενός του τόπου εργασίας

<sup>162</sup> Δ. Καραμήτρος, Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία υπό το φως της ψηφιακής τεχνολογίας, Τιμητικός Τόμος Δημήτρη Α. Τραυλού – Τζανετάτου, 2020, σελ. 497 επ.

<sup>163</sup> Τραυλός - Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, Ψηφιοποίηση, ρομποτική και τεχνητή νοημοσύνη, 2019 σελ. 15 επ.

<sup>164</sup> Λαδάς, ό.π., σελ 190 επ.

<sup>165</sup> Σκανδάλης, Ο χρόνος εργασίας στην ψηφιακή εποχή, σε: Πληροφορική και εργατικό δίκαιο, 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2018, σελ. 81 επ.

<sup>166</sup> Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π. σελ 25 επ., Λαδάς, Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα, σε: Πληροφορική και εργατικό δίκαιο, 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2018, σελ. 241 επ.

<sup>167</sup> Λαδάς ό.π., σελ. 214 επ.

<sup>168</sup> Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π. σελ 106επ.

και κατοικίας, αφετέρου του εργασιακού και ελεύθερου χρόνου<sup>169</sup> αποτελούν στοιχεία της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας, τα οποία διαρκώς λαμβάνουν μεγαλύτερες διαστάσεις με ανυπολόγιστες συνέπειες για τους εργαζομένους, την κοινωνία και το κράτος<sup>170</sup>.

Σε ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον διαρκούς διακινδύνευσης της προσωπικότητας του εργαζομένου με ποικίλους τρόπους, το οποίο δημιουργεί έντονη ψυχική ένταση και παραβιάζει την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά του δεδομένα θέτοντάς τον υπό ακραία εργασιακή πίεση, ο κάθε εργαζόμενος είναι σαφώς ευάλωτος σε κάθε είδους παρενόχληση, ιδίως δε στη σεξουαλική παρενόχληση. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο πλαίσιο της ευρύτερης προβληματικής της προσβολής της γενετήσιας σφαίρας και της σεξουαλικής βίας εμφανίζει το φαινόμενο του stalking<sup>171</sup>. Πρόκειται για μία πολύμορφη, ευρέως διαδεδομένη και εμφανιζόμενη σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής<sup>172</sup>, ανεπιθύμητη παρενοχλητική αντικοινωνική συμπεριφορά, που συνίσταται στην οφειλόμενη σε διάφορα κίνητρα, φορτική και εμμονική<sup>173</sup> παρακολούθηση του θύματος, προκαλούσα αναστάτωση, άγχος και φόβο στο θύμα<sup>174</sup>. Το φαινόμενο αυτό μπορεί βεβαίως να εμφανιστεί και στο χώρο της εργασίας τόσο σε οριζόντιο, όταν θύμα και θύτης είναι συνάδελφοι, όσο και σε κάθετο επίπεδο, όταν θύτης είναι ο εργοδότης ή προϊστάμενος και θύμα εργαζόμενος ή υφιστάμενος. Επισημαίνεται στη θέση αυτή το stalking εμφανίζει έντονα ψυχοπαθολογικά στοιχεία και αντικοινωνικό χαρακτήρα. Ως εκ τούτου αποκτά ιδιαίτερο εγκληματολογικό ενδιαφέρον<sup>175</sup>. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι κοινωνικοτυπικά το φαινόμενο αυτό περιλαμβάνει συμπεριφορές που συνδέονται τυπικά με το mobbing<sup>176</sup>. Βεβαίως η

169 Σκανδάλης ό.π. σελ 83 επ.

170 Τραυλός Τζανετάτος, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, 2013, σελ. 202 επ.

171 Heckels/ Roberts, Stalking and harassment, 2010, σελ. 368 επ. Διαθέσιμο στον ιστότοπο [https://www.researchgate.net/publication/292788102\\_Stalking\\_and\\_Harassment](https://www.researchgate.net/publication/292788102_Stalking_and_Harassment)

172 Ο όρος stalking έχει την προέλευσή του από το κυνήγι. Περιέχει δε την προσεκτική και επίμονη παρακολούθηση του θηράματος μέχρι την προσέγγιση και τον αιφνιδιασμό του βλ Heckels/ Roberts, ό.π., σελ. 366 επ.

173 Καλούτσου/Ιωαννίδου, Το stalking αποτελεί πλέον και στη χώρα μας ποινικό αδίκημα, 2019 διαθέσιμο σε <http://www.crimetimes.gr>

174 βλ Heckels/ Roberts, ό.π., σελ. 367 επ.

175 Στο άρθρο 34 της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας με τίτλο “Μη εμφανής παρακολούθηση ή παρενόχληση (stalking)” ορίζεται ότι τα μέρη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα ή άλλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσουν την ποινικοποίηση της εκ προθέσεως συμπεριφοράς, η οποία κατατείνει στην επαναλαμβανόμενη απειλητική συμπεριφορά κατά άλλου προσώπου, προκαλώντας το φόβο για τον ίδιο ή την ασφάλειά του. Η ανωτέρω σύμβαση κυρώθηκε με το Ν. 4531/2019. Στ ο πλαίσιο αυτό το stalking αντιμετωπίζεται στο νέο ποινικό κώδικα (Ν. 4619/2019) ως ποινικό αδίκημα βάσει του άρθρου 333 ΠΚ περί απειλής στο οποίο ορίζεται ότι : «Με την ποινή του προηγούμενου εδαφίου τιμωρείται και όποιος, χωρίς απειλή βίας ή άλλης παράνομης πράξης, προκαλεί σε άλλον τρόπο ή ανησυχία με την επίμονη καταδίωξη ή παρακολούθησή του, όπως ιδίως με την επιδίωξη διαρκούς επαφής με τη χρήση τηλεπικοινωνιακού ή ηλεκτρονικού μέσου ή με επανειλημμένες επισκέψεις στο οικογενειακό, κοινωνικό ή εργασιακό περιβάλλον αυτού, παρά την εκφρασμένη αντίθετη βούλησή του.» Η ποινή που επιβάλλεται είναι φυλάκιση έως ενός έτους, εφόσον βεβαίως δεν λάβουν χώρα σοβαρότερα περιστατικά, οπότε εφαρμόζονται οι αντίστοιχες ποινικές διατάξεις ή χρηματική ποινή, βλ. Καλούτσου /Ιωαννίδου, Το stalking αποτελεί πλέον στη χώρα μας ποινικό αδίκημα; ό.π.

176 Chawki/ Shazly, Online sexual harassment, Issues and Solutions, 2013 σελ 74 , διαθέσιμο στον ιστότοπο <https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-4-2-2013/3742/harassment.pdf>

προσβολή της γενετήσιας σφαίρας υπό τη μορφή της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί μία από τις δυνατές εκδηλώσεις του stalking τόσο γενικά όσο και ειδικότερα στο χώρο εργασίας. Μία τέτοια περίπτωση εμφανίζεται ιδίως όταν κίνητρο του stalking είναι το, αντίθετο προς την επιθυμία του θύματος, ενδιαφέρον του δράστη για ερωτική σύνδεση ή επανασύνδεσή του με το θύμα<sup>177</sup>. Σημειωτέον ότι το δυσμενές και φοβικό για το θύμα κλίμα είναι επαχθέστερο όταν ο δράστης είναι εργοδότης ή προϊστάμενος λόγω του εξουσιαστικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας.

Σημαντική στη διευκόλυνση τέλεσης σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η συμβολή των δυνατοτήτων διαρκούς παράνομης παρακολούθησης του εργαζομένου από τον εργοδότη, ιδίως μέσω κινητών τηλεφώνων (smartphones), στα οποία εγκαθίστανται εφαρμογές συστημάτων Location Based Services, οι οποίες επιτρέπουν τον εντοπισμό της συσκευής, αλλά και την παρακολούθηση των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και των ιστοσελίδων που επισκέπτεται ο εργαζόμενος<sup>178</sup>. Αξιομνημόνευτα στη θέση αυτή είναι το πρόγραμμα “Software Flexispy” που επιτρέπει την καταγραφή μηνυμάτων, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συνομιλιών στο κινητό, τον υπολογιστή και το tablet του εργαζομένου, τα συστήματα αυτόματου προσδιορισμού (automatic identification systems)<sup>179</sup>, η «ταυτοποίηση μέσω ραδιοσυχνότητας»<sup>180</sup>, ακόμα και με βιομετρικές μεθόδους<sup>181</sup>, μέσω των οποίων καθίσταται εφικτή η διείσδυση του εργοδότη στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου<sup>182</sup>. Με τους ανωτέρω τρόπους ο εργοδότης δύναται να λαμβάνει γνώση όλων των κινήσεων του εργαζομένου εντός της εκμετάλλευσης και των προσωπικών του επικοινωνιών εντός, και, σε κάποιες περιπτώσεις εκτός της εκμετάλλευσης και καθίσταται παράνομα κοινωνός ευαίσθητων προσωπικών και απλών προσωπικών δεδομένων του, όπως επί παραδείγματι αν βρίσκεται σε σχέση, αν χώρισε ή αν βρίσκεται σε ένταση με το σύντροφό του. Ένας εργοδότης, που έχει συλλέξει παράνομα ευαίσθητα και απλά προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου, κατόπιν παράνομης μικροηλεκτρονικής επιτήρησης - κατασκόπευσης, είναι σαφώς πιο εύκολο να τον παρενοχλήσει σεξουαλικά, καθώς λόγω της ανωτέρω παράνομης συλλογής πληροφοριών εντείνεται η διαφορά ισχύος μεταξύ εργοδότη - εργαζομένου.<sup>183</sup>

## **B. Η σεξουαλική παρενόχληση μέσω διαδικτύου ειδικότερα και το φαινόμενο του Cyberstalking**

Όπως είναι άλλωστε γνωστό στους χώρους εργασίας για τις ανάγκες της επιχείρησης<sup>184</sup> χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης τα οποία αποτελούν

177 Η περίπτωση αυτή μπορεί να συνδεθεί λειτουργικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής εκβίασης (sextortion)

178 Λαδάς, Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά μέσα ό.π., σελ 215

179 Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, ό.π. σελ 323 επ.

180 Λαδάς, Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά μέσα ό.π., σελ 219 επ.

181 Μαλαγαρδή, Νέες τεχνολογίες, προσωπικά δεδομένα και εργατικό δίκαιο, 2010, σελ. 97 επ.

182 Τραυλός - Τζανετάτος ό.π. σελ. 14 επ.

183 Πρβλ. Τσιάμα - Μπέλλου, Το φαινόμενο της ηθικής/ ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί ΔΕΝ 2014, σελ. 281

184 Μαλαγαρδή, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις ΕΕργΔ 2014, σελ. 241

μία από τις πλέον αξιοσημείωτες τεχνολογικές εξελίξεις του 20ου αιώνα και κατατάσσονται μεταξύ των διαδικτυακών τόπων με τη μεγαλύτερη επισκεψιμότητα σε παγκόσμιο επίπεδο<sup>185</sup> με τον αριθμό των χρηστών ενδεικτικά για το facebook να ξεπερνά κατά πολύ τα 2 δισεκατομμύρια παγκοσμίως<sup>186</sup>. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως και εν γένει το διαδίκτυο αποτελούν ένα σημαντικό επαγγελματικό εργαλείο<sup>187</sup>, με τα οφέλη να είναι ολοένα και αυξανόμενα κυρίως στο χώρο της διαφήμισης και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών. Παράλληλα όμως ενισχύουν τον κίνδυνο πραγματοποίησης παρενοχλήσεων ηθικής ή σεξουαλικής υφής. Τούτο δε παρόλο που η παρενόχληση στην εργασία μέσω διαδικτύου καταλείπει ίχνη καθιστώντας δικαστικά ευκολότερη τη διεκδίκηση σχετικών αξιώσεων, γεγονός που θα έπρεπε να αποτρέπει επίδοξους δράστες<sup>188</sup>.

Έτσι η σεξουαλική παρενόχληση μέσω διαδικτύου λαμβάνει ολοένα και αυξανόμενες διαστάσεις<sup>189</sup> καθώς οι χρήστες του, πέραν της εξάρτησης, που σταδιακά αναπτύσσεται με το μέσο<sup>190</sup>, αισθάνονται περισσότερο απελευθερωμένοι, λιγότερο περιορισμένοι και έτοιμοι να εκφραστούν σύμφωνα με τον πραγματικό τους βαθύτερο εαυτό άνευ ορίων και κανόνων<sup>191</sup>. Η ανωτέρω επιστημονικά αποδεδειγμένη κατάσταση έλαβε την ονομασία “the online disinhibition effect”<sup>192</sup>, ήτοι σε ελεύθερη μετάφραση “απώλεια ορίων ως αποτέλεσμα της χρήσης του διαδικτύου”.

Πράγματι η χρήση του διαδικτύου εμφανίζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως ενδεικτικά η ανωνυμία, ο μη συγχρονισμός, αφού σε άλλο χρόνο λαμβάνει χώρα η παρενόχληση και σε άλλο χρόνο θα τη διαπιστώσει το θύμα<sup>193</sup>, η έλλειψη βλεμματικής εκ του σύνεγγυς επαφής, η αίσθηση ατιμωρησίας και εύκολης διαφυγής, με αποτέλεσμα ο δράστης της παρενόχλησης είτε εργοδότης είτε εργαζόμενος να συμπεριφέρεται πιο φυσικά, σύμφωνα με τις βαθύτερες προσωπικές του επιθυμίες και ανάγκες χωρίς τους φραγμούς, όρια και κανόνες που αναγκαστικά τίθενται στο

185 Enisa- European Network and Information Security Agency διαθέσιμο εδώ: <https://ifap.ru/library/book227.pdf>

186 Ο αριθμός των χρηστών μόνο του facebook τον Ιούλιο του 2019 ξεπερνούσε τα 2,38 δισεκατομμύρια, <https://zephoria.com/top-15-valuable-facebook-statistics/>

187 Piotrowski, From Workplace bullying to cyberbullying διαθέσιμο εδώ: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From\\_Workplace\\_Bullying\\_to\\_Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE002FRcGULQlbqGhvWipWNolcmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBo7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2ogZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rkxubPXYLAmx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdStsWebHRazOOrZAHsJCTUMEQk34ftWG9-IEqTwmj8Z5EKgRhiUVUclKWliHsvgEcAQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From_Workplace_Bullying_to_Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE002FRcGULQlbqGhvWipWNolcmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBo7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2ogZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rkxubPXYLAmx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdStsWebHRazOOrZAHsJCTUMEQk34ftWG9-IEqTwmj8Z5EKgRhiUVUclKWliHsvgEcAQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

188 Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ 40 υποσημ. 59

189 Piotrowski ό.π. σελ 44 επ.

190 Chawki/ Shazly, ό.π. σελ. 71 επ.

191 Suler, The Online Disinhibition Effect, CyberPsychology ad behavior, [https://www.researchgate.net/publication/8451443\\_The\\_Online\\_Disinhibition\\_Effect](https://www.researchgate.net/publication/8451443_The_Online_Disinhibition_Effect)

192 Suler ό.π.

193 Suler ό.π. σελ. 321 επ.

πλαίσιο ένταξης σε κάθε κοινωνικό σύνολο<sup>194</sup> και εν προκειμένω στην εκμετάλλευση. Είναι επίσης γνωστό ότι το διαδίκτυο, πλην των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, όπου φαίνεται να υφίσταται ισορροπία ανδρών-γυναικών, ανδροκρατείται, με τους άντρες χρήστες να αφιερώνουν καθημερινά περισσότερο χρόνο από τις γυναίκες<sup>195</sup>, ενώ στο πλαίσιο χρήσης του επικροτούνται συμπεριφορές προσβλητικές κατά των γυναικών<sup>196</sup>.

Βάσει των ανωτέρω ένας εργοδότης ή συνάδελφος, ο οποίος ενδεχομένως δεν θα τολμούσε να προβεί σε σεξουαλική παρενόχληση<sup>197</sup>, δύναται πλέον να το πράξει, λαμβάνοντας γνώση, με παράνομο τρόπο, προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου του, κατόπιν αυτοματοποιημένης επεξεργασίας ή μικροηλεκτρονικής επιτήρησης, είτε λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του διαδικτύου, με το φαινόμενο να λαμβάνει διαρκώς και αυξανόμενες διαστάσεις.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λαμβάνει χώρα και μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, τα οποία αποστέλλει ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης εργοδότης ή συνάδελφος, προς το θύμα αυτής, είτε από τον ηλεκτρονικό υπολογιστή του στο χώρο εργασίας, είτε από τον υπολογιστή στην οικία του, είτε δεδομένης της εξέλιξης της τεχνολογίας, από το έξυπνο κινητό τηλέφωνο smartphone, στο οποίο μπορούν να εγκατασταθούν ειδικές εφαρμογές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας έχει εκδοθεί η υπ' αριθμ. Τ- 333/99<sup>198</sup> απόφαση του Πρωτοδικείου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Στην ανωτέρω υπόθεση ο προσφεύγων - εργαζόμενος στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, κατηγορήθηκε από συνάδελφό του ότι τον παρενοχλούσε αποστέλλοντας του κατ' επανάληψη μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με πορνογραφικό και ακραίου ιδεολογικού χαρακτήρα περιεχόμενο, προκαλώντας τον, με κίνηση σεξουαλικού χαρακτήρα, υπαινισσόμενος ότι ήταν ομοφυλόφιλος και απειλώντας τον με χτυπήματα και τραυματισμούς. Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα έκρινε ότι τα πραγματικά περιστατικά συνιστούν παραβίαση των θεμελιωδών αρχών περί προστασίας της αξιοπρέπειας του ανθρώπου στην εργασία του και απέλυσε τον παρενοχλούμενο. Ο παρενοχλούμενος άσκησε προσφυγή ενώπιον του Πρωτοδικείου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο την απέρριψε, κρίνοντας ότι η απόφαση περί απόλυσεως στηρίζεται στην αιτίαση ότι παρενόχλησε σεξουαλικά και ψυχολογικά συνάδελφό του και ότι η παρενόχληση αποδείχθηκε επαρκώς από τους από τις συγκλίνουσες μαρτυρίες του θύματος, του αμέσως ιεραρχικώς ανωτέρου του και του προϊσταμένου υπηρεσίας των αρχείων και από το περιεχόμενο των ηλεκτρονικών μηνυμάτων.

Όπως εμφανίζεται από την ανωτέρω απόφαση, η σεξουαλική παρενόχληση μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας καταλείπει "ίχνη"<sup>199</sup>, που καθιστούν ευκολότερη την απόδειξη της ενοχής του δράστη, με δεδομένο, όμως, ότι ο καταγγελλόμενος μπορεί να ισχυριστεί ότι δεν έστειλε τα μηνύματα ο ίδιος, καθοριστικός αποδεικνύεται ο ρόλος των

194 Barak, ό.π. σελ. 82 επ.

195 Chawki/ Shazly, ό.π. σελ 7

196 Barak, ό.π. σελ. 82 επ.

197 Suler ό.π. 321 επ.

198 Υπόθεση Χ κατά Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, Απόφαση Πρωτοδικείου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (τρίτο τμήμα), Τ- 333/99, Συλλογή Νομολογίας ΔΕΚ 2001, σελ. ΙΙ-3021 επ.

199 Πρβλ. Μπουμπουχερόπουλος ό.π. σελ. 40, υποσημ. 59

μαρτύρων. Οι εταιρείες ως προληπτικό μετρώ θα πρέπει να καταστήσουν δυνατή τη χρήση του εταιρικού ηλεκτρονικού υπολογιστή και του εταιρικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους υπαλλήλους τους, μόνο κατόπιν εισαγωγής μυστικού προσωπικού κωδικού, με συγκεκριμένο μορφότυπο επαρκώς περίπλοκο, ώστε να μην μπορεί εύκολα να παραβιαστεί και να αλλάζει υποχρεωτικά ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Σεξουαλική αλλά και γενικότερα ηθική παρενόχληση μέσω διαδικτύου μπορεί να πραγματοποιηθεί και στο πλαίσιο του προαναφερθέντος φαινομένου του *stalking*. Πρόκειται για την περίπτωση του λεγόμενου “*cyberstalking*” δηλαδή μιας διαδικτυακής φορτικής και εμμονικής παρακολούθησης του θύματος, της οποίας δράστης μπορεί να είναι κυρίως ο εργοδότης αλλά και συνάδελφος ως επί το πλείστον ανώτερος ιεραρχικά του θύματος. Είναι δε εξαιρετικά πιθανό “*stalking*” και “*cyberstalking*” να συνυπάρχουν<sup>200</sup> Στο πλαίσιο του “*cyberstalking*” ο δράστης εργοδότης ή συνάδελφος παρακολουθεί<sup>201</sup> και επιδιώκει επαναλαμβανόμενα επικοινωνίες σεξουαλικού περιεχομένου με τον εργαζόμενο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άμεσων μηνυμάτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (*messenger instagram κ.ο.κ.*). Συνήθως ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει την ταυτότητα του αποστολέα καθώς οι επικοινωνίες είναι πιθανό να πραγματοποιούνται ανώνυμα ή μέσω ψεύτικων λογαριασμών με απώτερο σκοπό του δράστη να έρθει σε εκ του σύνεγγυς επαφή με τον εργαζόμενο εκτός του χώρου εργασίας<sup>202</sup>, κάτι που προκαλεί στο θύμα έτι μεγαλύτερο φόβο για το ποιον έχει να αντιμετωπίσει, αίσθημα ανασφάλειας και κατάλυσης της ιδιωτικότητας του<sup>203</sup>.

Ο εργοδότης ως δράστης, που, ειδικά σε μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτει όλα τα απαραίτητα τεχνολογικά μέσα παρακολούθησης του εργαζόμενου, μπορεί να υποκλέπτει τους κωδικούς πρόσβασης στον εταιρικό υπολογιστή ή να αποκτά, μέσω ειδικών κατασκοπευτικών προγραμμάτων, τον έλεγχο του υπολογιστή του διαδικτύου και του εταιρικού τηλεφώνου του εργαζόμενου, χωρίς ο εργαζόμενος να το έχει αντιληφθεί και να τον παρακολουθεί διαρκώς αγνοία του<sup>204</sup>. Παράλληλα μπορεί να αποστέλλει προσβλητικά μηνύματα σε άλλους χρήστες, εμφανιζόμενος με τα στοιχεία και τους λογαριασμούς του εργαζόμενου τους οποίους έχει υποκλέψει και παρανόμως χρησιμοποιεί.

Σε πολλές περιπτώσεις συνυπεύθυνοι για την “ανεπιθύμητη διαδικτυακή παρακολούθηση” είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, αφού δημοσιοποιούν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ιδιωτικές τους πληροφορίες, με αποτέλεσμα να αυτοεκτίθενται<sup>205</sup> και να καθίστανται ευεπίφοροι σε κάθε μορφής διαδικτυακής παρενόχλησης. Εξαιρετικά επικίνδυνες είναι οι λεγόμενες “κοινοποιήσεις παρουσίας” στο πλαίσιο των οποίων οι εργαζόμενοι ή και οι διαδικτυακοί φίλοι τους δημοσιοποιούν σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης την τοποθεσία που βρίσκονται ή θα παρευρεθούν

200 Brunon, *Cyberstalking as a form of Cyberharassment* διαθέσιμο εδώ: <https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/383>

201 Brunon ό.π. σελ. 104 επ

202 Enisa- European Network and Information Security Agency, ό.π. σελ 14 επ.

203 Chawki/ Shazly, ό.π 73 επ.

204 Pietkiewicz/Treder, ό.π., σελ. 33 επ.

205 Λαδάς, ό.π. σελ. 364 επ.

στο μέλλον σε συγκεκριμένη ημερομηνία<sup>206</sup>, με αποτέλεσμα να διευκολύνουν εξαιρετικά την παρακολούθηση από πιθανούς δράστες.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης με χρήση νέων τεχνολογιών λαμβάνει ολοένα και αυξανόμενες διαστάσεις. Οι συνέπειες για τα θύματα που στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες<sup>207</sup> δύνανται να είναι ψυχολογικές όπως η αποφυγή χρησιμοποίησης του διαδικτύου, ακόμα και για επαγγελματικούς λόγους, το αίσθημα διαρκούς παρακολούθησης και παραβίασης της ιδιωτικότητας τους, ως επακόλουθο της μικροηλεκτρονικής επιτήρησης, η ανασφάλεια, το άγχος, η κατάθλιψη, το μετατραυματικό στρες, το αίσθημα καταδίωξης, ο αυτοκτονικός ιδεασμός, η νευρική ανορεξία<sup>208</sup> και ψυχοσωματικές όπως υπέρταση, η επιδείνωση υπαρχουσών ασθενειών, όπως το άσθμα, ακόμα και η παραίτηση από την εργασία<sup>209</sup>.

Η εξάλειψη του φαινομένου είναι δυσχερής, όμως ο περιορισμός του καθίσταται εφικτός, εφόσον λάβει χώρα πολυεπίπεδη αντιμετώπιση. Καταρχάς οι επιχειρήσεις, ιδίως οι μεγαλύτερες εξ αυτών, οφείλουν να διαθέτουν και να εφαρμόζουν εγγραφή διαδικασία καταγγελίας των παρενοχλήσεων ώστε να παρέχεται στον κάθε εργαζόμενο η δυνατότητα να καταγγείλει ενδοεπιχειρησιακά παρενοχλητικές συμπεριφορές και ακολούθως να διεξάγουν έρευνα, υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας, με επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, ανάλογων με τη βαρύτητα πράξεων, σε περίπτωση απόδειξης της ενοχής του καταγγελλόμενου.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποφεύγουν να δημοσιοποιούν προσωπικά τους δεδομένα στο χώρο εργασίας και μέσω διαδικτύου και να αυτοεκτίθενται με κοινοποιήσεις παρουσίας<sup>210</sup>. Τέλος θα πρέπει να μη διαγράφουν παρενοχλητικά μηνύματα, καθώς αυτά μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως απόδειξη στο πλαίσιο ενδοεπιχειρησιακής καταγγελίας, για δικαστική χρήση ή ενώπιον των Αρχών<sup>211</sup>.

Στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα πρέπει να εισαχθεί υποχρεωτικά με νομοθετική ρύθμιση ειδική φόρμα, με δυνατότητα αναφοράς της παρενόχλησης στο ίδιο το μέσο<sup>212</sup>, το οποίο θα υποχρεούται να διεξάγει έρευνα και σαν πρώτο μέτρο να διαγραφεί το προφίλ του χρήστη αλλά και θα δύναται να στρέφεται νομικά κατά αυτού. Μία τέτοια υποχρεωτική νομικά καθιέρωση διαδικασίας θα αποτελούσε σημαντική καινοτομία και θα περιόριζε την παρενόχληση μέσω διαδικτύου αφού ο δράστης θα βρισκόταν κατηγορούμενος με αντίδικο το μέσο που χρησιμοποίησε για την παρενόχληση. Το παρόν μετρό θα μπορούσε να αποτελέσει επιπλέον λύση ιδιαίτερα εάν ο δράστης της παρενόχλησης είναι ο εργοδότης.

206 Enisa, ό.π. σελ. 14 επ.

207 Chawki/ Shazly, ό.π 71 επ.

208 Barak, ό.π. σελ 85 επ.

209 Καλούτσου/ Ιωαννίδου, ό.π.

210 Λαδάς, ό.π. σελ. 364 επ.

211 Chawki/ Shazly, ό.π 81 επ.

212 Enisa, ό.π. σελ. 5 επ.



Τέλος σημαντικό ρόλο μπορεί να διαδραματίσει η Διεύθυνση Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος<sup>213</sup>, με δυνατότητα των εργαζομένων να καταγγέλλουν σε αυτή κάθε ενοχλητική συμπεριφορά μέσω διαδικτύου. Η ως άνω Διεύθυνση διαθέτει την απαραίτητη τεχνογνωσία, κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό και δύναται σε περιπτώσεις που απαιτείται να εξιχνιάσει παρενοχλητικές συμπεριφορές, πριν αυτές λάβουν διαστάσεις και να εντοπίσει τους δράστες, οι οποίοι είναι γνωστές της τεχνολογίας και έχουν τη δυνατότητα να αποκρύπτουν την ψηφιακή τους ταυτότητα και τα διαδικτυακά τους ίχνη.

## ΜΕΡΟΣ Β

Για να γίνει ευχερέστερα αντιληπτό το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και η κρισιμότητα τόσο της πρόληψης όσο και της εξάλειψης αυτού, το παρόν Κεφάλαιο θα προσπαθήσει να προσεγγίσει το φαινόμενο από την ψυχοκοινωνική του σκοπιά, εστιάζοντας στα πραγματικά περιστατικά περιπτώσεων παρενόχλησης, όπως αυτά καταγράφηκαν από την ελληνική νομολογία.

### 1. ΤΟ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ<sup>214</sup>

#### **A. Ποιες γυναίκες παρενοχλούνται;**

Γιατί ανέχονται οι γυναίκες τη σεξουαλική παρενόχληση; Γιατί δεν βάζουν όρια; Μήπως είναι ιδιαίτερα αδύναμες και ανασφαλείς, οι γυναίκες που γίνονται χαλί να τις πατούν, αυτές που βιώνουν τέτοιου είδους προβλήματα; Αυτό σκέφτονται πολλοί και πολλές, όταν προκύπτει θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η αλήθεια είναι ότι οι γυναίκες πάντα λένε “ΟΧΙ” με λόγια ή με έμμεσο τρόπο, αλλά συνήθως το άτομο που ασκεί τη σεξουαλική παρενόχληση δεν δίνει σημασία στην άρνηση. Είναι επίσης αλήθεια πως οι γυναίκες κάνουν ό,τι μπορούν για να σταματήσουν την παρενόχληση, αλλά, αν δεν βρουν βοήθεια από το περιβάλλον η μόνη λύση στο πρόβλημά τους είναι είτε να υποφέρουν σιωπηλά, είτε να παραιτηθούν, αν εργάζονται στον Ιδιωτικό Τομέα, είτε να αλλάξουν Τμήμα ή Διεύθυνση, αν εργάζονται στο Δημόσιο Τομέα.

Είναι επίσης γεγονός ότι οποιοσδήποτε τύπος γυναίκας, σε οποιαδήποτε ιεραρχική θέση, μπορεί να υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, αλλά μία μερίδα γυναικών είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένη. Πρόκειται για νέες γυναίκες, άτομα νεοεισερχόμενα στο χώρο εργασίας, για μαθητευόμενες, για άτομα με σύμβαση, για άτομα που απασχολούνται σε συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας, για εργαζόμενες που έχουν επαφή με το κοινό, για ανύπαντρες γυναίκες, για διαζευγμένες, μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών και μετανάστριες. Γενικά οι γυναίκες που βρίσκονται σε ευάλωτη κοινωνική θέση έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση.

213 Chawki/ Shazly, ό.π 83 επ.

214 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς “Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας” Υπ. Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2011

## **B. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης**

### *Χαριτωμένοι (;) στην αρχή*

Αρχικά ο άντρας είναι χαριτωμένος και φιλικός. Δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία της γυναίκας και εκφράζει την εκτίμηση του προς το πρόσωπό της.

Όπως αναφέρεται στην υπ' αριθμ. 84/2011 απόφαση του Αρείου Πάγου<sup>215</sup> «η αναιρεσεύουσα εκθέτει ότι προσλήφθηκε την 9-3-1976 από την εταιρεία του ομίλου "...» με την επωνυμία "... Α.Ε." με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου και στη συνέχεια κατόπιν διαδοχικών μεταβιβάσεων της επιχείρησης απασχολήθηκε από την εναγόμενη και ήδη αναιρεσίβλητη εταιρεία, η οποία υπεισήλθε νομίμως στα εκ της ατομικής της εργασιακής σχέσεως δικαιώματα και υποχρεώσεις από 1-1-2001, ως υπεύθυνη τηλεφωνικού κέντρου αντί μηνιαίων αποδοχών που ανέρχονταν κατά μήνα Οκτώβριο του 2004 στο ποσό των 1.145 ευρώ μηνιαίως. Την 25-10-2004 η αναιρεσίβλητη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβασή της και της κατέβαλε τη νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία αυτή όμως είναι άκυρη ως καταχρηστική, διότι έγινε από εμπάθεια των προστηθέντων οργάνων της εργοδότης εταιρείας προς το πρόσωπο της αναιρεσεύουσας για τους ακόλουθους λόγους: Τον Αύγουστο του έτους 2003 προσλήφθηκε στην αναιρεσίβλητη ως Διευθυντής Προσωπικού ο Γ. Κ., ο οποίος από την αρχή της παρουσίας του στην εταιρεία εκδήλωσε απέναντί της μια ιδιότυπη και διαφορετική από τη συνηθισμένη σε χώρους εργασίας υπηρεσιακή συμπεριφορά. Συγκεκριμένα, την προσέγγισε εξαρχής και την αντιμετώπιζε με υπερβολικά "φιλικό" τρόπο και με άκρως κολακευτικά, καθημερινώς, σχόλια για την παρουσία της ως γυναίκα και κυρίως για την εξωτερική εμφάνισή της. Σε καθημερινή βάση και πολλές φορές ημερησίως με διάφορα προσχήματα προσερχόταν στον χώρο εργασίας της, που ήταν σε απόσταση 15 μ. από το γραφείο του και με τη συμπεριφορά του και τη φυσική παρουσία του προσπαθούσε να έχει συνεχή επικοινωνία μαζί της, τονίζοντας την παρουσία του αλλά και τη θέση του στην ιεραρχία της εταιρείας, χωρίς να υφίστανται αντικειμενικοί υπηρεσιακοί λόγοι. Η διαρκής παρουσία και οι συνεχείς κολακευτικοί χαρακτηρισμοί του προϊσταμένου της έφεραν την αναιρεσεύουσα πολλές φορές σε δύσκολη θέση και αμηχανία, λόγω της καθημερινής τους συχνότητας, ξέφευγαν από τα όρια της ευγένειας ή της συναδελφικότητας και χωρίς να αγγίζουν τα όρια της προσβολής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της δημιουργούσαν έντονο πρόβλημα επικοινωνίας και ανασφάλειας, αφού η συμπεριφορά του αφενός δεν αφορούσε την εργασία της και αφετέρου την έκαμε να ενεργεί ως αμυνόμενη σε διαρκή πίεση και πάντως της αποσπούσε αναίτια και χωρίς να το επιθυμεί το ενδιαφέρον από την εργασία της, ενώ παράλληλα αποτέλεσε αφορμή για δημιουργία ψιθύρων και σχολίων από συναδέλφους που είχαν αντιληφθεί τον Γ. Κ. να της απευθύνει φιλοφρονήσεις.»

<sup>215</sup> Δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

Με βάση τα πραγματικά περιστατικά που αποδείχθηκαν ενώπιον του Μονομελούς Εφετείου Πειραιώς με την υπ' αριθμ. 1/2018<sup>216</sup> η ενάγουσα και εκκαλούσα εργαζόταν με σύμβαση εξαρτημένης ναυτικής εργασίας διάρκειας 6 μηνών. Συγκεκριμένα προσελήφθη και ναυτολογήθηκε στις 28-05-2015 σε πλοίο της πρώτης εφεσίβλητης, αλλοδαπής πλοιοκτήτριας εταιρείας, στο λιμένα Σάφι του Μαρόκου, με την ειδικότητα της Ανθυποπλοιάρχου, έναντι «κλειστού» μηνιαίου μισθού, ποσού 3.200 δολαρίων Η.Π.Α. Για την πρόσληψή της μεσολάβησε ο τέταρτος εναγόμενος, εκκαλών και εφεσίβλητος, οικογενειακός φίλος με τον οποίο ναυτολογήθηκε την ίδια ημέρα στο ως άνω πλοίο. Όπως αναφέρεται στην ως άνω απόφαση «[α]πό τη μεριά του ο τέταρτος εναγόμενος, ήδη από το πρώτο διάστημα της απασχόλησής τους στο ανωτέρω πλοίο άρχισε να επιδεικνύει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον προς την ενάγουσα, προσπαθώντας διαρκώς να την προσεγγίσει, ενώ αρκετές φορές της μιλούσε με απρεπείς φράσεις. Η ενάγουσα, σεβόμενη την ηλικία του (ο τέταρτος εναγόμενος ήταν το επίδικο χρονικό διάστημα 60 ετών, ενώ η ενάγουσα μόλις 31 ετών), το γεγονός ότι είχε μεσολαβήσει για την ανεύρεση της θέσης εργασίας της, αλλά και επειδή ήταν οικογενειακός της φίλος, απέδωσε αρχικώς τις ενέργειες αυτές τις ιδιαίτερες φιλικές σχέσεις που διατηρούσε με την οικογένειά της. Παρά ταύτα, με την πάροδο των ημερών αντιλήφθηκε ότι το ενδιαφέρον του τέταρτου εναγόμενου είχε άλλο τελείως περιεχόμενο, άρχισε να γίνεται εντονότερο και φορτικότερο, εκδηλωνόταν πλέον διαρκώς με υπονοούμενα, φράσεις και εκφράσεις ερωτικού περιεχομένου προς το πρόσωπο της, καθώς και με διάφορες προτάσεις και χειρονομίες προς αυτήν την κατεύθυνση.»

### ***Τα πρώτα δείγματα***

Αργά ή γρήγορα όμως αλλάζει σταδιακά ο τρόπος συμπεριφοράς τους. Αρχίζει να ξεπερνά κάποια όρια, προκαλώντας συναισθήματα αμηχανίας και ντροπής.

Στην περίπτωση της υπ' αριθμ. 1196/2020 απόφασης του Μονομελούς Εφετείου Θεσσαλονίκης<sup>217</sup> αποδείχθηκε ότι «[μ]ε την πάροδο του χρόνου η οικειότητα εκ μέρους του εναγομένου (εργοδότη) σταδιακά αυξανόταν εκδηλούμενη σε μορφή προσέγγισης πέραν της φιλικής σχέσης, αν και ο τελευταίος γνώριζε ότι η ενάγουσα (εργαζόμενη) κατά το χρόνο εκείνο διατηρούσε σχέση με άλλο πρόσωπο, ενώ το ίδιο ίσχυε και για τον εναγόμενο αυτόν που διατηρούσε μακρόχρονη σχέση με άλλη κοπέλα. Στις 31 Αυγούστου 2012, ο εναγόμενος βρέθηκε μόνος αυτός και η ενάγουσα στον χώρο των γραφείων της επιχείρησης, δεδομένου ότι φρόντισε με εντολή του να απομακρυνθεί απ' εκεί ο αποθηκάριος προκειμένου να εκτελέσει ο τελευταίος, κατ' εντολή του, κάποια εργασία σε κάποιον άλλο χώρο. Τότε ο εναγόμενος, εκμεταλλευόμενος την απουσία τρίτων προσώπων, πλησίασε την ενάγουσα που εργαζόταν στο γραφείο της και άρχισε να τη φιλά ερωτικά και να τη θωπεύει αγγίζοντάς την σε απόκρυφα σημεία του σώματός της, προτείνοντάς της μάλιστα να συνευρεθούν ερωτικά. Με τις ως άνω

<sup>216</sup> Δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>217</sup> Δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

ενέργειες του ο εναγόμενος προέβη σε ασελγείς χειρονομίες, αλλά και σε πρόταση, που αφορά σε ασελγή πράξη, ήτοι σε σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή οριοθετήθηκε και στη μείζονα σκέψη της παρούσας απόφασης και αποτελεί συμπεριφορά που δεν είναι αποδεκτή από το δίκαιο ως επιφέρουσα προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, προσβάλλοντας βάνουσα την αξιοπρέπεια της ενάγουσας στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, κατ' εκμετάλλευση της ανωτέρω εργασιακής σχέσης και της θέσης του ως προϊστάμενου αυτής. Η ενάγουσα τότε απώθησε άμεσα τον εναγόμενο, αρνούμενη τις προτάσεις του για σύναψη ερωτικής επαφής. Εν τέλει, ενόψει τόσο της σθεναρής αντίστασης της ενάγουσας όσο και της επιστροφής του αποθηκάρου στο χώρο, το περιστατικό έληξε με την αποχώρηση του εναγομένου.»

### ***Η παρενοχλητική συμπεριφορά διαρκώς κλιμακώνεται***

Σταδιακά ο άντρας αρχίζει την εντελώς αποκάλυπτη σεξουαλική προσέγγιση.

Όπως αποδείχθηκε και με την υπ' αριθμ. 1196/2020 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Θεσσαλονίκης «[ο] εναγόμενος (εργοδότης), εξακολούθησε να παρενοχλεί την ενάγουσα με συνεχείς τηλεφωνικές οχλήσεις την ώρα που εργαζόταν που περιείχαν προτάσεις για ασελγείς πράξεις και ειδικότερα στις 3-9-2012 την τηλεφώνησε προτείνοντάς την να συνερευθούν ερωτικά και λέγοντάς της ότι θέλει να τη γδύσει και να τη γλύψει.» Οι άσεμνες προτάσεις εξακολούθησαν για διάστημα περίπου δύο μηνών με αποκορύφωμα το τελευταίο συμβάν, που αναφέρεται στην ως άνω απόφαση, κατά το οποίο ο εναγόμενος - εργοδότης προσέγγισε την εργαζομένη και προσπάθησε να τη φιλήσει, να την αγκαλιάσει και να τη θωπεύσει σε όλο της το σώμα, ενώ στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα της απέστειλε γραπτά μηνύματα στο κινητό της τηλέφωνο με ερωτικό και ηδονιστικό περιεχόμενο, κύριο περιεχόμενο των οποίων ήταν η πρότασή του προς αυτήν να συνάψουν ερωτικές - σεξουαλικές σχέσεις ήτοι σε συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή οριοθετήθηκε και στη μείζονα σκέψη της παρούσας απόφασης.

Όταν αντιλαμβάνεται επιτέλους ο άντρας που παρενοχλεί ότι η γυναίκα δεν πρόκειται να υποκύψει στην πίεσή του, γίνεται ύπουλος, επιθετικός και εκδικητικός και ασκεί στο θύμα κανονική τρομοκρατία. Μέχρι τότε ο εργοδότης είχε ακόμα περιόδους με φιλική διάθεση όταν παρενοχλούσε. Τώρα αντιθέτως χρησιμοποιεί μόνο βία για να κάνει τη γυναίκα να υποκύψει ή να την αναγκάσει να αφήσει τη δουλειά της ή να είναι αλλάξει Τμήμα. Κάποια στιγμή η παρενόχληση γίνεται τόσο φορτική με αποτέλεσμα η γυναίκα να μην αντέχει πια.

Τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται και από τα πραγματικά περιστατικά που αποδείχθηκαν ενώπιον του Αρείου Πάγου με την υπ' αριθμ. 84/2011 απόφαση, στην οποία αναφέρεται συγκεκριμένα ότι όταν η εργαζόμενη κατέστησε σαφές με ευπρεπή αλλά κατηγορηματικό τρόπο στον Δ/νη Προσωπικού (ενν. τον παρενοχλούντα) ότι το μόνο που την ενδιαφέρει είναι η οικογένεια και η εργασία της και τίποτε άλλο, ο τελευταίος άλλαξε συμπεριφορά απέναντί

της και άρχισε να δημιουργεί αδικαιολόγητα διάφορα προβλήματα κατά την άσκηση των καθηκόντων της και να την αντιμετωπίζει με τρόπο εχθρικό και προσβλητικό. Ήταν προφανές ότι η αιτία της αλλαγής αυτής στη συμπεριφορά του οφειλόταν σε εμπάθεια απέναντί της λόγω της απόρριψης και απόκρουσης του "ενδιαφέροντός" του. Η ως άνω απόφαση αναφέρει ως χαρακτηριστικό παράδειγμα της αδικαιολόγητης μεταστροφής στην συμπεριφορά του παρενοχλούντος, την ημέρα ότε η εργαζόμενη προσήλθε καθυστερημένα στην εργασία της μετά από δεκαπέντε λεπτά εξαιτίας οικογενειακού της προβλήματος, γεγονός που οδήγησε τον Διευθυντή της να την καλέσει σε απολογία και να την υποχρεώσει να υπογράψει έγγραφη δήλωση, σαν να επρόκειτο για σοβαρότατο πειθαρχικό παράπτωμα.

### ***Κανείς δεν βοηθάει***

Οι γυναίκες εμφανίζουν πλέον τόσο ψυχικά όσο και σωματικά συμπτώματα στρες. Παράλληλα βλέπουν πια τον ενοχλητικό άνδρα όπως πραγματικά είναι χωρίς ελαφρυντικά. Αυτό σημαίνει πως τώρα αρχίζουν ανοίγονται στους/στις συναδέλφους, στους/στις φίλους/-ες στην οικογένεια και στους συζύγους. Σπάνια όμως δέχονται βοήθεια από το περιβάλλον. Οι συνάδελφοι, δεν ξέρουν πώς να χειριστούν την κατάσταση και φοβούνται μήπως βρεθούν σε δύσκολη θέση οι ίδιοι/ες. Μερικοί προσπαθούν να παρηγορήσουν, αλλά κανείς δεν προτείνει λύσεις, τις οποίες το θύμα να μπορεί να χρησιμοποιήσει.

Ταυτόχρονα τα θύματα φοβούνται μήπως οι άλλοι νομίζουν πως οι ίδιες πήγαιναν γυρεύοντας, για αυτό δεν λένε όλες τις λεπτομέρειες. Η παραμικρή δυσπιστία από το περιβάλλον, τις οδηγεί να πάνσουν να λένε τι έχουν βιώσει.

Στην περίπτωση της εργαζόμενης στη Θεσσαλονίκη<sup>218</sup> όταν η ίδια, προκειμένου να αποτρέψει τον εργοδότη της από τη συνέχιση της εν λόγω συμπεριφοράς, μη επιλέγοντας, όμως, να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία της, δεδομένου ότι είχε ανάγκη από την εργασία και την καταβολή των αποδοχών απ' αυτήν, αποφάσισε να εκμυστηρευτεί το γεγονός αρχικώς στην αδελφή του, με την οποία διέθετε και μεγαλύτερη οικειότητα, ώστε με την παρέμβασή της να επιλυθεί το ζήτημα. Εξιστόρησε τα γεγονότα στην τελευταία και ζήτησε την παρέμβασή της, πλην όμως ήρθε αντιμέτωπη με το εξής παράδοξο: η τελευταία αδιαφόρησε πλήρως για την κατάσταση που αντιμετώπιζε η εργαζόμενη και της πρόετρεψε να επιλύσει μόνη της το πρόβλημα. Την ίδια στιγμή η ως άνω αδερφή του παρενοχλούντος εργοδότη μετέφερε στην οικογένειά της τα όσα η εργαζόμενη της ανακοίνωσε και οι τελευταίοι, αντί να της συμπαρασταθούν, απαίτησαν από εκείνον να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας της παρενοχληθείσας. Έτσι δύο ημέρες μετά την ανωτέρω ανακοίνωση, η εργασιακή σχέση της ως άνω εργαζομένης καταγγέλθηκε από τον παρενοχλούντα εργοδότη της και η ίδια αποχώρησε οριστικά από τη θέση της.

<sup>218</sup> ΜΕΦΘεσσαλονίκης 1196/2020, ΝΟΜΟΣ

## ***Αρρωσταίνεις με την παρενόχληση***

Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί αφενός σοβαρό ψυχικό πρόβλημα στην εργαζόμενη που την υφίσταται και αφετέρου προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον. Οδηγεί σε βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες ψυχικές ασθένειες, προσωρινές ή μόνιμες, ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παρενόχλησης.

Κοινός παρονομαστής όλων των ως άνω αναφερόμενων αποφάσεων είναι η ψυχική πίεση που αισθάνονταν σε καθημερινή βάση τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης τόσο από τα πρώιμα στάδια εκδήλωσης αυτής, ήτοι από την στιγμή που ο εργοδότης τους εξέφραζε ιδιαίτερα κολακευτικά σχόλια προς το πρόσωπό τους, τα οποία δημιουργούσαν αμηχανία καθώς ξεπερνούσαν τα όρια του «φιλικού» και «αθώου» και κατά μείζονα λόγο κατά το τελευταίο στάδιο της αφόρητης σεξουαλικής πίεσης που δέχονταν με τις χυδαίες εκφράσεις και προτάσεις προς το πρόσωπό τους και τις απρεπείς χειρονομίες και θωπεύσεις των γεννητικών τους οργάνων. Κατωτέρω, στο οικείο κεφάλαιο, θα ασχοληθούμε εκτενέστερα με τις ψυχολογικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στα θύματα.

### **Γ. Ορισμοί μορφών βίας στην εργασία**

Επιστημονικές έρευνες<sup>219</sup> έχουν εντοπίσει δύο χαρακτηριστικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η πρώτη είναι του τύπου «Προνόμια με αντάλλαγμα την ερωτική επαφή» όπου ένας άνδρας ανώτερος ή ισόβαθμος έχει σεξουαλικές απαιτήσεις από μία γυναίκα χρησιμοποιώντας υποσχέσεις για τα αμοιβή ή απειλές για τιμωρία.

Η δεύτερη μορφή συμβαίνει στο «Σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον» όπου οι περισσότεροι άνδρες συνωμοτούν συνειδητά ή ασυνείδητα για την παρενόχληση όλων των γυναικών. Αυτή η μορφή βίας εμπεριέχεται στην παρενόχληση λόγω φύλου.

#### **Γ1. Προνόμια με αντάλλαγμα την ερωτική επαφή**

Η παρενόχληση αυτή είναι συχνή απέναντι στις γυναίκες που κατέχουν κατώτερες θέσεις εργασίας, ενώ οι άνδρες διευθύνουν. Στην μόνη ελληνική επιδημιολογική έρευνα που υπάρχει το 63% των παρενοχλήσεων προερχόταν από ανώτερους και 30% από συναδέλφους ή πελάτες.<sup>220</sup> Σε μία μικρότερη ελληνική έρευνα τα ποσοστά ήταν αντιστοίχως 72,3% από ανώτερους και

<sup>219</sup> Αρτινοπούλου Β. , Παπαθεοδώρου Θ., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΚΕΘΙ, Αθήνα 2004

<sup>220</sup> Αρτινοπούλου Β. , Παπαθεοδώρου Θ., ό.π.

49% από ισόβαθμους, πράγμα που σημαίνει ότι ένα ποσοστό εργαζομένων είχαν υποστεί παρενόχληση τόσο από ανώτερο όσο και από ισόβαθμο.

Ο ισόβαθμος συνάδελφος λόγω των καλών διασυνδέσεων του, των τυχόν στενών σχέσεων του με τον διευθυντή ή επειδή το εργασιακό περιβάλλον ανέχεται αυτή τη συμπεριφορά, μπορεί να ανταμείβει ή να τιμωρεί τη γυναίκα αναλόγως με το αν υποκύπτει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του ή όχι. Οι κατώτεροι στην ιεραρχία πολύ σπάνια παρενοχλούν ανώτερες τους (2% - 5%).

Φιλιά, ανεπιθύμητο άγγιγμα, χάδια σε όλο το σώμα, πίεση για ραντεβού, πίεση για ερωτική σχέση, σόκιν ιστορίες, τηλεφωνικά και ηλεκτρονικά μηνύματα, γράμματα, σχολιασμός του σώματος της εργαζόμενης, καύχηση για σεξουαλικές επιδόσεις και πρόστυχες χειρονομίες, είναι χαρακτηριστικές μέθοδοι ενός άνδρα που παρενοχλεί. Στη χειρότερη περίπτωση αποπειράται βιασμό. Το 4-6% των θυμάτων που έχουν παρενοχληθεί σύμφωνα με ευρωπαϊκή έρευνα καταγγέλλουν απόπειρα βιασμού. Το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελληνική έρευνα ήταν 5,8%.<sup>221</sup>

Όπως αναφέραμε και παραπάνω αυτός ο τύπος παρενόχλησης είναι σχεδόν πάντα ύπουλος και έτσι παραπλανάται η εργαζόμενη για τις προθέσεις αυτού που την ασκεί, αποκτά εμπιστοσύνη στο πρόσωπό του και αργότερα απογοητεύεται.

## **Γ2.Το σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον**

Το σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον εμπεριέχεται στην παρενόχληση λόγω φύλου και εντοπίζεται ιδιαίτερα στις θέσεις εργασίας όπου ποσοτικά κυριαρχούν οι άνδρες π.χ. Στρατός, Πυροσβεστική, Αστυνομία, Εργοστάσια, Πανεπιστήμια κλπ. Οι παρενοχλούντες σε αυτή τη μορφή χρησιμοποιούν το σεξ για να προβάλλουν τις απαιτήσεις τους, όχι προς μία συγκεκριμένη εργαζόμενη αλλά για να προσβάλλουν την αξιοπρέπειά των γυναικών εργαζομένων ως ομάδα. Γκράφιτι στο χώρο εργασίας, φωτογραφίες, πορνό, σεξουαλικά ανέκδοτα, πρόστυχες χειρονομίες, νύξεις για το σώμα των γυναικών και κακοποιητικές φήμες για την ιδιωτική ζωή τους είναι συνηθισμένες μέθοδοι. Συχνά τα άτομα που παρενοχλούν είναι συνάδελφοι αλλά ενδέχεται να συμμετέχουν στην παρενόχληση ή να τη δέχονται σιωπηρά και διευθυντικά στελέχη.

Η παρενόχληση λόγω φύλου συνίσταται στην εκφρασμένη ταπεινωτική αντίληψη για τις γυναίκες και στην ανάλογη συμπεριφορά παίζοντας σημαντικό ρόλο στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα αποφάσεων.

Οι άνδρες εργαζόμενοι ενδεχομένως να προσπαθούν συνειδητά να κρατήσουν τις γυναίκες στο περιθώριο, να τους βάζουν εμπόδια ή να μην τους δίνουν π.χ. τις πληροφορίες ή τις οδηγίες που χρειάζονται για να κάνουν καλά τη δουλειά τους.

221 Αρτινοπούλου Β. , Παπαθεοδώρου Θ., ό.π.

Η περιθωριοποίηση των γυναικών στα ιεραρχικά συστήματα, η μικρότερη συμμετοχή τους στην πολιτική, στις διευθύνσεις των επιχειρήσεων, στις ηγετικές θέσεις των πανεπιστημίων, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην αστυνομία, στο στρατό, γενικά σε κάθε περιβάλλον όπου παραδοσιακά υπερτερούν σε αριθμό και ιεραρχία οι άνδρες συνδέονται με τη διαδεδομένη άνιση μεταχείριση λόγω φύλου. Ένα ποσοστό γυναικών 10%, ακόμη και πτυχιούχοι πανεπιστημίων, διατάσσονται να κάνουν εργασίες κάτω από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους, τους ζητείται να κάνουν δουλειές που δεν έχουν καμία σχέση με τη θέση τους, ενώ η συμβολή τους αγνοείται, όπως έχουν δείξει πολλές έρευνες.<sup>222</sup>

### ***Η έλλειψη ισότητας***

Η έλλειψη ισότητας είναι πηγή της παρενόχλησης λόγω φύλου.<sup>223</sup> Τα άτομα άνδρες ή γυναίκες σε θέση ισχύος στην εργασία ελέγχουν βασικούς πόρους, που έχει ανάγκη η εργαζόμενη πρώτα από όλα την ίδια την παραμονή στην εργασία ή την απόλυση, την προαγωγή ή την υποβάθμιση, την επαγγελματική εξέλιξη ή τη στασιμότητα. Οι θέσεις ισχύος καθορίζουν επίσης την ατμόσφαιρα στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ τα άτομα που βρίσκονται σε ανάλογες θέσεις μπορούν με την επιθετική συμπεριφορά τους να επιβάλουν ένα ανασφαλές, έως και εχθρικό, περιβάλλον στο οποίο οι γυναίκες δεν μπορούν να γνωρίζουν από που θα έρθει η επόμενη παρενόχληση. Ενδεχομένως η αιτία να είναι ότι οι άντρες βλέπουν ανταγωνιστικά τις γυναίκες, που κατά αυτούς έχουν εισχωρήσει στο χώρο τους αθέμιτα.

Οι γυναίκες συνήθως δεν απολύονται αλλά επειδή οι άνδρες συχνά είναι αρχαιότεροι στο συγκεκριμένο τύπο δουλειάς και έχουν καλύτερες διασυνδέσεις με τη διεύθυνση, είναι σε θέση να δημιουργήσουν ανυπόφορες εργασιακές συνθήκες για τις γυναίκες.

Γενικά ο αποφασιστικός παράγοντας στη σεξουαλική παρενόχληση είναι η κοινωνική εξουσία των δύο φύλων στη δεδομένη κοινωνία, όπως δείχνουν όλες οι έρευνες στο εργασιακό περιβάλλον. Η ίση κατανομή ή αντίστοιχα η άνιση κατανομή των θέσεων με εξουσίας του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου επηρεάζει την έκφραση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Όσο πιο ισορροπημένος είναι ένας εργασιακός χώρος, δηλαδή άνδρες και γυναίκες κατέχουν εξίσου θέσεις εξουσίας, τόσο λιγότερη σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται.

### ***Οι άντρες που παρενοχλούν είναι συνηθισμένοι άνθρωποι***

Οι άνδρες που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι κοινωνικώς αποτυχημένα άτομα. Αντίθετα συχνά είναι εντελώς συνηθισμένοι άνθρωποι και επιτυχημένοι. Έχουν μία φαινομενικά

222 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς “Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας” Υπ. Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2011

223 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής, Ό.π.



φυσιολογική ζωή τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Είναι ηλικίας 30 έως 50 χρονών παντρεμένοι και έχουν εργαστεί πολλά χρόνια στη δουλειά που βρίσκονται όταν διαπράττουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Το 15% των εργαζομένων που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή έρευνα προέρχονταν από ασθενείς υγειονομικών υπηρεσιών και πελάτες επιχειρήσεων.<sup>224</sup>

Όταν λοιπόν ένας από αυτούς τους “καλούς άνδρες”, τους “πολίτες υπεράνω πάσης υποψίας”, αποδεικνύεται ότι είναι ενοχλητικός, τα θύματα βιώνουν μεγάλη έκπληξη και δυσκολεύονται να το πιστέψουν. Από την άλλη το φαινόμενο του αδιόρθωτου “γυναικά”, που δεν σέβεται τις συναδέλφους του, είναι γνωστό και οι συνάδελφοι γνωρίζουν πότε ο παρενοχλών έχει βρει καινούργιο θύμα, σπάνια όμως παρεμβαίνουν.

Άνδρες συνάδελφοι ή ανώτεροι, που ποτέ οι ίδιοι δεν θα παρενοχλούσαν γυναίκα συνάδελφο, κάνουν τα στραβά μάτια στην ενοχλητική συμπεριφορά άλλων ανδρών, χωρίς να επεμβαίνουν. Μία μερίδα ανδρών που βρίσκονται σε κρίση, για παράδειγμα, έπειτα από ένα διαζύγιο μπορεί να φερθούν παρενοχλητικά για μία περίοδο, καθώς αποζητούν την επιβεβαίωση του Εγώ τους.

## **2. Η ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ**

### **2.Α. Η μεγάλη διαφορά στην αντίληψη των φύλων για τη σεξουαλική παρενόχληση**

Αμερικανικές και Ευρωπαϊκές έρευνες με πολλές χιλιάδες ερωτηθέντων (33.000 άτομα)<sup>225</sup>, <sup>226</sup> δείχνουν ότι ενώ υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στα δύο φύλα για το τι είναι σεξουαλική παρενόχληση και βία, εν τούτοις υπάρχει μεγάλη διαφωνία όσον αφορά στο πώς αντιλαμβάνονται τα δύο φύλα τις σεξουαλικές εξακολουθητικές προτάσεις για ραντεβού, έπειτα από άρνηση, τα σεξουαλικά αστεία, τα σεξουαλικά ανεπιθύμητα πειράγματα, τα αγγίγματα σε μη σεξουαλικά μέρη του σώματος, τα σεξιστικά αστεία για τις γυναίκες, τα πειράγματα για όλες τις γυναίκες ως φύλο καθώς και τις έμμεσες προτάσεις. Οι μεν γυναίκες αισθάνονται αυτές τις πράξεις ως απειλή που μπορεί να προχωρήσει σε πίεση και σε κάτι δυσάρεστο για τη θέση τους, οι δε άνδρες τις χαρακτηρίζουν αθώες κοινωνικές συναλλαγές, κομπλιμέντα, αθώα πειράγματα ή

224 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής, ό.π.

225 Rotendo M, Nguyen D.-H., «A Metaanalytic Review of Gender Differences in Perception of Sexual Harassment», στο *Journal of Applied Psychology*, Τόμος 86 άρ. 5, σελ. 914 - 922, 2001

226 Timmermann G., Bajema C., «Incidence and Methodology in Sexual Harassment Research in North-western Europe», στο *Women's Studies. International Forum*, τόμος 22, 6μ σελ. 673-682, 1999

τουλάχιστον μία δοκιμή για να δουν αν οι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι να προχωρήσει σε ερωτική συνεύρεση.

Η αίσθηση απειλής μεγαλώνει όταν ο άνδρας έχει ανώτερη θέση έστω κι αν οι προτάσεις είναι έμμεσες. Για παράδειγμα μία έμμεση φράση που βιώθηκε σε μεγαλύτερο ποσοστό ως απειλή από γυναίκες εργαζόμενες παρά από εργαζομένους άνδρες σε μία συγκριτική πειραματική Μελέτη ήταν η ακόλουθη: «Μπορώ να σε βοηθήσω ξέρεις για να μην βρεις δυσκολίες», ειπώθηκε από τον προϊστάμενο στην κατώτερη υπάλληλο με υπονοούμενα στο βλέμμα. Όταν εκείνη απάντησε: «Μη στεναχωριέστε! Θα τα καταφέρω!» και εκείνος ανταπάντησε «Μην είσαι τόσο σίγουρη ότι δεν θα συναντήσεις δυσκολίες», τότε το αίσθημα της απειλής μεγάλωσε ακόμα πιο πολύ στις γυναίκες εργαζόμενες.

Αν πράγματι συναντήσει ανεξήγητες δυσκολίες αργότερα, τότε υποθέτει ότι η αιτία βρίσκεται στο ότι απέκρουσε την έμμεση πρόταση. Πολλές άλλες έρευνες<sup>227, 228, 229</sup> δείχνουν ότι οι εργαζόμενες έχουν δίκιο να αισθάνονται απειλή ακόμα και από τις ελαφρότερες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή είχε εξακριβωθεί ότι σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου επικρατεί μία εξαπλωμένη και γενικευμένη ταπεινωτική αντίληψη για τις γυναίκες ως ομάδα, δηλαδή παρενόχληση λόγω φύλου και όπου είναι συχνές οι ελαφρές σεξουαλικές παρενοχλήσεις, σε τέτοια ακριβώς περιβάλλοντα παρουσιάζονται και οι σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης. Συμπερασματικά λοιπόν σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες:

- Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται περισσότερα επεισόδια ως σεξουαλική παρενόχληση παρά οι άντρες
- Οι άνδρες εκλαμβάνουν τη σεξουαλική πρωτοβουλία των γυναικών ως κολακευτική παρά του ότι είναι ανεπιθύμητη
- Αντίθετα οι γυναίκες βλέπουν τον άνδρα που προχώρησε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ως αποκρουστικό και τον εαυτό τους ως λιγότερο ελκυστικό
- Οι άντρες σπάνια το εκλαμβάνουν ως σεξουαλική παρενόχληση όταν μία γυναίκα συνεχίζει να επιμένει παρά το ότι οι ίδιοι το βρίσκουν ενοχλητικό

227 Varhanna L., Baguena M.J., Toldo M.P., Belena M.A., Roldan M.C., Diaz A., Osterman K., Bjorkvist K., «Dysfunctional Workplace Behaviour among Municipal Employee's in Spanish and Finnish Cities: A Cross National Approach», στο *Perceptual Skills*, τόμος 110, τευχ. 2, σελ. 463-468, 2010

228 Pryor J., Whalen N.J., «A Typology of Sexual Harassment: Characteristics of the Harassers and the Social Circumstances under which Sexual Harassment Occurs», στο Donahue W. (εκδ.): *Sexual Harassment. Theory Research and Treatment*, Βοστώνη, Mealy and Bacon, σελ. 129-151, 1997

229 Anderson E., «Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay», στο *Philosophy and Public Affairs*, τόμος 34, τευχ. 3 σελ. 284-313, 2006

- Οι άνδρες δεν καταγγέλλουν την παρενόχληση επειδή φοβούνται τη γελοιοποίηση και προϋποτίθεται ότι σαν πραγματικοί άνδρες μπορούν μόνοι τους να διευθετήσουν τέτοιες περιπτώσεις.
- Οι άνδρες αισθάνονται να απειλούνται από μία ανεπιθύμητη παρενόχληση μόνο εάν η παρενοχλούσα είναι ανώτερη τους ή αν η γυναίκα παρουσιάσει διαταραγμένη συμπεριφορά που απειλεί τη κανονική ζωή τους.

## **B. Έλλειψη ισότητας**

Οι διαφορές στην αντίληψη επηρεάζονται κατά βάθος από την έλλειψη ισότητας.

- Οι άνδρες γενικά έχουν μεγαλύτερη κοινωνική εξουσία από τις γυναίκες και για αυτό αισθάνονται ότι ελέγχουν την κατάσταση όταν μία γυναίκα τους πλησιάζει σεξουαλικά. Οι γυναίκες, αντιθέτως, αισθάνονται ότι η ανεπιθύμητη σεξουαλική επίθεση από έναν προϊστάμενο ή έναν ισόβαθμο με διασυνδέσεις συνιστά απειλή για την ήδη ευάλωτη εργασιακή και κοινωνική θέση τους. Εκτός αυτού στις περισσότερες πατριαρχικές κοινωνίες υπάρχουν διαφορετικοί κανόνες για τα δύο φύλα όσον αφορά στην έκφραση της σεξουαλικότητας. Η σεξουαλικότητά μιας γυναίκας είναι πάντα ύποπτη ακόμα και αν η γυναίκα είναι το θύμα μιας σεξουαλικής κοινωνικής συμπεριφοράς π.χ. βιασμού. Πάντα μπορεί να ειπωθεί και να γίνει πιστευτό "Μα και εκείνη συναίνεσε" ακόμα και σε ομαδικούς βιασμούς. Σημειωτέον ότι η προκατάληψη αυτή είναι τόσο βαθιά ριζωμένη στην πατριαρχική κοινωνία, που ακόμη και στους βιασμούς πολέμου και τα σεξουαλικά βασανιστήρια φυλακισμένων γυναικών υπάρχει σε μερικούς πάντα η υποψία ότι μπορεί να συναινέσουν οι βασανισμένες γυναίκες, ενώ δεν υπάρχει ποτέ η ίδια υποψία της συναίνεσης για τους φυλακισμένους άνδρες, που έχουν υποστεί σεξουαλικά βασανιστήρια.<sup>230</sup> Τα θύματα δηλαδή τιμωρούνται διπλά.

- Ένας άνδρας συνήθως αντιλαμβάνεται τον εαυτό του σαν το ενεργό υποκείμενο, ασχέτως αν είναι εκείνος ή η γυναίκα που παίρνει την πρωτοβουλία. Νιώθει πως είναι η δική του έλξη που τραβάει τη γυναίκα. Αντίστροφα η γυναίκα τις περισσότερες φορές αισθάνεται σαν σεξουαλικό αντικείμενο όταν υφίσταται ανεπιθύμητη και αθέμιτη συμπεριφορά, την οποία θεωρεί προσβλητική.

- Οι άνδρες είναι σωματικά ισχυρότεροι από τις γυναίκες και για αυτό δεν τις φοβούνται. Η γυναίκα αντίθετα φοβάται έναν άντρα όταν κάνει επιθετικές ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. Οι περισσότερες γυναίκες έχουν μάθει να φοβούνται τον βιασμό. Λίγοι οι άντρες φοβούνται ότι θα τους βιάσουν.

230 Arcel L.T., «Torture, Cruel Inhuman and Degrading Treatment of Women», στο *Torture*, τόμος 12, σελ 5-16, 2002

## Γ. Οι γυναίκες λένε πραγματικά όχι

Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την εντύπωση πως, αν η γυναίκα λέει ξεκάθαρα "όχι", τότε θα σταματήσουν οι σεξουαλικές προσεγγίσεις. Κάτι τέτοιο όμως δεν συμβαίνει στην πραγματικότητα. Οι γυναίκες λένε ξεκάθαρα "όχι" είτε λεκτικά είτε με τη στάση τους και τη σωματική τους απομάκρυνση. Οι περισσότεροι άνδρες το σέβονται αυτό και σταματούν, αλλά ένα ποσοστό αγνοεί τις διαμαρτυρίες της εργαζόμενης.

Η ελληνική επιδημιολογική έρευνα δείχνει ότι το 50% των ανδρών σταματούν τη σεξουαλική παρενόχληση αμέσως μετά την αίτηση της γυναίκας, το 26% σταματούν σταδιακά και 15% συνεχίζουν ακάθεκτα. Ένα ποσοστό 37,5% των Ελληνίδων γυναικών υπέμειναν τη σεξουαλική παρενόχληση σιωπηλά.<sup>231</sup>

Όταν μία γυναίκα λέει όχι σε έναν ισχυρό άνδρα που είναι αποφασισμένος να κάνει σχέση μαζί της, τον ενθαρρύνει χωρίς να το επιθυμεί βέβαια για μία ακόμη μεγαλύτερη επίθεση. Δυστυχώς αυτή η παρεξήγηση ότι δηλαδή οι γυναίκες απλώς μπορούν να πουν ένα "όχι" συμβάλλει επίσης στο δισταγμό των παρενοχλημένων γυναικών να καταγγείλουν ή να μιλήσουν στα κοντινά τους πρόσωπα για το πρόβλημά τους. Φοβούνται ότι το περιβάλλον θα νομίσει πως αυτές οι ίδιες το έχουν προκαλέσει.

Ο φόβος αυτός είναι εύλογος όπως αποδεικνύουν και τα λόγια ενός διευθυντή σε τεχνική εταιρεία, ο οποίος ήρθε αντιμέτωπος με το γεγονός ότι συνέβαινε σεξουαλική παρενόχληση μέσα στην ίδια του την επιχείρηση : "Δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Αν συμβαίνει τότε οι άντρες σίγουρα το κάνουν για πλάκα. Αν δεν είναι για πλάκα, τότε σίγουρα οι ίδιες οι γυναίκες το προκαλούν. Πολλές γυναίκες δεν μπορούν καθόλου να ανταπεξέλθουν στις σκληρές δουλειές και για αυτό χρησιμοποιούν το σεξ για να περάσουν τη δοκιμαστική περίοδο των τριών μηνών." Τα λόγια του διευθυντή κρύβουν ένα άλλο επιχείρημα που χρησιμοποιείται συχνά για να μη ληφθεί σοβαρά υπόψιν η σεξουαλική παρενόχληση δηλαδή την προκατάληψη ότι πολλές γυναίκες χρησιμοποιούν την ερωτική επαφή για να κερδίσουν προνόμια.<sup>232</sup>

Το θέμα είναι ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στον εξαναγκασμό και την εκούσια σχέση. Είναι απαράδεκτο να συγκρίνονται αυτές ή αυτοί που εξαναγκάζονται να δεχθούν παρενόχληση μέσω σωματικού, ψυχικού και οικονομικού εκφοβισμού με αυτές ή αυτούς που με τη δική τους θέληση δημιουργούν μία σεξουαλική σχέση στον τόπο εργασίας, έστω για να κερδίσουν προνόμια, πράγμα που συμβαίνει.

### *Τρεις συνηθισμένες τακτικές που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενες<sup>233</sup>*

231 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς "Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας" Υπ. Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2011

232 Ο.π.

233 Ο.π.

Η δυνατότητα της εργαζόμενης να σταματήσει μόνη της κάποιον που την παρενοχλεί είναι περιορισμένη, στην περίπτωση που αυτός έχει μεγάλο κύρος και αν δεν υπάρχουν καθορισμένες οδηγίες ή επιχειρησιακή πολιτική ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργαζόμενοι συχνά δεν μπορεί να υπολογίζει σε αποτελεσματική στήριξη από το εργασιακό περιβάλλον της. Επιπλέον αν διαμαρτυρηθεί ανοιχτά, κινδυνεύει σημαντικά να χάσει τη δουλειά της, όταν εργάζεται σε μικρή ιδιωτική επιχείρηση ή να μετατεθεί χωρίς τη θέλησή της αν εργάζεται σε δημόσια επιχείρηση ή να υποστεί αντίποινα και πειθαρχική δίωξη με επιπτώσεις στην υγεία της.

Η συναδελφική στήριξη όμως είναι πολύ ουσιαστική και για την περαιτέρω εξέλιξη της υπόθεσης στο χώρο εργασίας αλλά και για την ίδια τη γυναίκα.

Οι γυναίκες χρησιμοποιούν συνήθως τρεις τρόπους αντιμετώπισης, όταν εκτίθεται σε σεξουαλική παρενόχληση:

- 1) την αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική
- 2) την αποτρεπτική έμμεση τακτική
- 3) την υποχωρητική τακτική

### **1) Η αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική**

Ένα μέρος των εργαζομένων γυναικών (18 - 42% στην πανευρωπαϊκή έρευνα με διαφορά από χώρα σε χώρα)<sup>234</sup>, ανάλογα με το κύρος της εργαζόμενης (δηλαδή την εκπαίδευση της, τη μονιμότητα της ή όχι, τον γραπτό κώδικα συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας, την υποστήριξη από το σωματείο της κ. α.) προσπαθούν να σταματήσουν την παρενόχληση, με το να συγκρουστούν άμεσα και λεκτικά με εκείνον που τις παρενοχλεί. Αυτό είναι δύσκολο όταν εκείνος έχει μεγάλη τυπική ή άτυπη εξουσία ή αν οι εργασιακές συνθήκες είναι επισφαλείς. Είναι όμως, όπως δείχνει η παραπάνω έρευνα, η πιο αποτελεσματική μέθοδος.

Η συμπεριφορά αυτού που παρενοχλεί πρέπει να κατονομαστεί, να απορριφθεί ευθέως, λεκτικά, ψυχρά και ψύχραιμα και η απόρριψη πρέπει να γίνει αμέσως, χωρίς αργοπορία, ούτως ώστε το πλήγμα στο Εγώ του να είναι μικρότερο από ότι αν αναπτύξει ελπίδες που θα διαψευστούν αργότερα. Η εργαζόμενη λέει π.χ. " Με αγκαλιάσατε χωρίς να σας έχω δώσει άδεια, με κάνατε να νιώθω πολύ άβολα, προσβλήθηκα και δεν θέλω να ξανασυμβεί αυτό" ή "Μου χαϊδέψετε τα μαλλιά μέσα στο ασανσέρ χθες και με ακουμπήσατε με το πόδι σας. Θέλω να σταματήσετε αυτές τις χειρονομίες που με προσβάλλουν". Αν αυτός συνεχίζει, μπορεί να του πει : "Αν δεν σταματήσετε αυτή τη συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπειά μου, θα αναγκαστώ να απευθυνθώ στον ανώτερο σας."

Αλλά αυτή η τακτική προϋποθέτει μία δυναμική γυναίκα που έχει σχεδιάσει πώς θα αντιμετωπίσει τη σεξουαλική παρενόχληση. Η εργαζόμενη πρέπει να ξεπεράσει αρκετά εμπόδια.

234 Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής, ό.π.

Πρώτα από όλα έχει να παλέψει με μία σειρά από μύθους που και εκείνη η ίδια πιστεύει π.χ. ότι υφίστανται παρενόχληση μόνο οι γυναίκες που προκαλούν. Δεύτερον παλεύει με τα δικά της ταμπού όσον αφορά το να συνειδητοποιήσει η ίδια ότι όντως εκτίθεται σε σεξουαλική παρενόχληση. Τρίτον έχει πρόβλημα να του φερθεί απορριπτικά, με μία συμπεριφορά που έρχεται σε αντίθεση με την ανατροφή των γυναικών σαν άτομα που συνηθίζουν να φέρονται ευγενικά στους άλλους. Τέταρτον βρίσκεται σχεδόν πάντα μόνη της απέναντι στο πρόβλημα. Το συναδελφικό περιβάλλον σπάνια προσφέρει βοήθεια μη θέλοντας να αναμιχθεί. Το οικογενειακό περιβάλλον δεν ξέρει πάντα τι συμβαίνει επειδή συχνά η γυναίκα από ντροπή κρύβει λεπτομέρειες από την οικογένειά της. Τέλος η γυναίκα φοβάται ότι με το να αποκαλύψει τις πράξεις ενός ενοχλητικού άνδρα μπορεί να κινητοποιήσει την εχθρικότητα άλλων ανδρών συναδέλφων εναντίον της και να υποστεί αντίποινα, ακόμα και από πρόσωπα που έχουν την υποχρέωση να την προστατεύσουν (τα αντίποινα είναι συχνά σύμφωνα με την εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη).

Έχει διαπιστωθεί επίσης η συσπείρωση ανδρών συναδέλφων ενάντια στην εργαζόμενη που αποκαλύπτει τι γίνεται σε χώρους εργασίας. Τέλος και κυριότερα υφίσταται πάντα ο φόβος της απόλυσης ή άλλων αρνητικών επιπτώσεων στην εργασιακή υπόσταση της.

Υποστήριξη και η βοήθεια από το συναδελφικό περιβάλλον είναι κατά κανόνα προϋπόθεση για να επιτύχει η " αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική ".

Σχεδόν πάντα η γυναίκα πρέπει να κρατά μία ισορροπία στην κόψη του ξυραφιού για να απορρίψει την προσέγγιση από τη μία πλευρά και να μην προσβάλει το Εγώ του δράστη από την άλλη.

## **2) Η αποτρεπτική έμμεση τακτική**

Ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων που παρενοχλούνται (37,5 έως 45% στην έρευνα της ευρωπαϊκής Ένωσης από το 1998 με διαφορά στα ποσοστά από χώρα σε χώρα) διαλέγει την "αποτρεπτική έμμεση τακτική". Αποφεύγουν να μείνουν μόνες με αυτόν που τις παρενοχλεί, αποτραβιούνται σωματικά από κοντά του, δεν του δίνουν θάρρος, μιλούν για τον δεσμό τους. Ενδεχομένως αρχίζουν να ντύνονται με ρούχα που κρύβουν το σώμα τους, αν εργάζονται πολύ κοντά σε αυτόν. Η τακτική αυτή έχει επιτυχία ως ένα σημείο, δεν φέρνει όμως αποτέλεσμα με έναν άνδρα που το έχει βάλει στο μυαλό του ότι η γυναίκα πρέπει να υποταχθεί. Αυτός απλώς θα συνεχίσει με ακόμα πιο επιθετική σεξουαλική προσέγγιση. Εκτός των άλλων, μία γερμανική έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες αυτό μέμφονται περισσότερο όταν προσπαθούν να αγνοήσουν τη σεξουαλική παρενόχληση παρά όταν την αντιμετωπίζουν άμεσα<sup>235</sup>.

Αν η εργαζόμενη δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον άνδρα λόγω εργασιακών συνθηκών, τότε νιώθει πως δεν είναι δυνατόν παρά να ανέχεται την παρενόχληση, ενώ μάταια συνεχίζει τις διαμαρτυρίες της, σε εκείνον και σε άλλους. Ίσως δοκιμάσει να τον καθησυχάσει με την

<sup>235</sup> Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής, ό.π.

“τακτική της φροντίδας”<sup>236</sup>. Να του φέρνει καφέδες, να τον ρωτάει για την οικογένειά του ή να μιλάει για τη δική της οικογένεια ή το δεσμό της. Αποκαλύπτει ίσως λεπτομέρειες από τη ζωή της, ελπίζοντας ότι θα τον φιλοτιμήσει για να την δει σαν άνθρωπο και όχι σαν αντικείμενο.

Αυτή η τακτική είναι ό,τι χειρότερο μπορεί να κάνει μία εργαζόμενη, επειδή ένας κατ’ εξακολούθηση παρενοχλητικός άνδρας εκλαμβάνεται φροντίδα σαν πρόσκληση για ερωτική επαφή. Αν η εργαζόμενη του κάνει ανοίγματα και του αποκαλύπτει αδύνατα σημεία της ζωής της, μπορεί αυτός να τα εκμεταλλευτεί σε μία πιθανή αγωγή.

Είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί το Εφετείο Αθηνών με την υπ’ αριθμόν 5789/1998 απόφαση<sup>237</sup> δεν αποδέχθηκε την ύπαρξη της ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς, επειδή η ενάγουσα είχε αναπτύξει κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με τον εναγόμενο. Ο Άρειος Πάγος όμως ανέτρεψε τη θέση του Εφετείου με την υπ’ αριθμ. 1655/1999 απόφαση και δέχθηκε ότι δεν αποκλείεται η σεξουαλική παρενόχληση παρά το ότι η εργαζόμενη διατηρούσε κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με το άτομο που την παρενοχλούσε. Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι το Εργατικό Κέντρο Αθηνών και η ΓΣΕΕ παρενέβησαν σε αυτή την περίπτωση υπέρ της ενάγουσας.

Το περιβάλλον όπως και τα δικαστήρια δυσκολεύονται να καταλάβουν την αποτρεπτική έμμεση τακτική: "γιατί το ανεχόταν τόσο καιρό αν δεν φταίει τελικά η ίδια;" "Μπορούμε να την πάρουμε στα σοβαρά, όταν διαμαρτύρεται ένα ή δύο χρόνια μετά αφού ξεκίνησε η παρενόχληση;"

Όπως αναφέραμε παραπάνω, η σεξουαλική παρενόχληση σπανίως ξεκινάει κατευθείαν. Η εξέλιξη είναι σταδιακή και έτσι η εργαζόμενη αποδυναμώνεται και η ικανότητά της να αντιδράσει μειώνεται.

### 3) Η υποχωρητική τακτική

Μερικές γυναίκες επιλέγουν να υποκύψουν στην πίεση του άνδρα, συνήθως με την ελπίδα ότι, αν ικανοποιήσουν τις ορέξεις του, μετά θα τις αφήσει στην ησυχία τους και θα γλιτώσουν την απόλυση. Δυστυχώς η γυναίκα ανακαλύπτει ότι είχε κάνει λάθος μόλις θελήσει να θέσει τέρμα στη σχέση τους. Ο παρενοχλών δεν καταδέχεται να είναι η γυναίκα εκείνη που θα διακόψει τη σχέση. Στρέφεται τότε σε εντονότερη ή λεκτική παρενόχληση, εκφοβισμό, συνεχή κριτική της δουλειάς της, δημιουργία φημών εναντίον της και απειλές ότι θα της κάνει κακές

236 Βλ. Εγχειρίδιο Γεν. Γραμμ. Ισότητας των Φύλων ό.π. όπου τα παραδείγματα ιστοριών περιέχονται σε επιστημονική έρευνα της Arcel L.T και αφορούν σε Δανές εργαζόμενες. Όμως μια σειρά Ελλήνων ειδημόνων τις διάβασε και τις πιστοποίησε σαν αντίστοιχες των ελληνικών περιπτώσεων.

Arcel L.T., *Seksuelt Chikane, Ufrivilligt sex pa arbejdspladsen. Hvad kan man gøre ved det;*, Hans Reitzels forlag Kobenhavn, 1992, 142 σελίδες (Σεξουαλική παρενόχληση. Ανεπιθύμητο σεξ στην εργασία. Τι να κάνουμε γι’ αυτό; Κοπεγχάγη)

Arcel L.T. Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών “Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας” Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα 21/22 Ιαν. 1994

εκθέσεις (αν είναι ανώτερος της στον δημόσιο τομέα), ότι θα τη μεταθέσει ή θα την απολύσει αν είναι εργοδότης στον ιδιωτικό τομέα.

Ο φόβος της γυναίκας για την εκδίκησή του εργοδότη συμβάλει στο να μην κάνει αυτή αναφορά και δεν διανοείται καν να καταγγείλει τον εργοδότη ή συνάδελφο για παράνομη απόλυση, αν είχε δεσμό για μία μικρή περίοδο μαζί του. Ο δεσμός με τον εργοδότη (ακόμα και αν είναι σοβαρός) εμπεριέχει πάντα τον κίνδυνο για επιπτώσεις στην επαγγελματική θέση της εργαζόμενης.

### **3. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΤΡΟΜΟΚΡΑΤΙΑ/ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ**

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικά ή οικογενειακά προβλήματα, ψυχικές διαταραχές και σωματική ασθένεια.

Το 46 - 80% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με ευρωπαϊκή έρευνα<sup>238</sup>, περιγράφουν αρνητικές επιπτώσεις. Οι πιο συνηθισμένες αντιδράσεις είναι φόβος, στρες, νευρική υπερένταση, πονοκέφαλος, πόνοι στην πλάτη και τον αυχένα, ταχυκαρδία, ναυτία, θυμός, σύγχυση, χρόνια κόπωση, απώλεια δύναμης και ζωτικότητας, κατάθλιψη, αϋπνία, αμνησία, εχθρικότητα, αίσθηση αδυναμίας και ανικανότητας, σκέψεις αυτοκτονίας. Βλέπουμε ακόμα ότι μία μερίδα εργαζομένων τραυματίζονται σοβαρά από την εμπειρία, αρχίζουν να αμφιβάλουν για την κρίση τους και η εμπιστοσύνη τους στην "καλοσύνη" των άλλων κλονίζεται. Μία από τις μεγαλύτερες έρευνες στην οποία συμμετείχαν 1218 γυναίκες που αποδεδειγμένα είχαν υποστεί παρενόχληση, έπειτα από καταγγελία που είχε επιβεβαιωθεί, έδειξε ότι ένα ποσοστό 17,2 έως 33,2% είχε αναπτύξει τη σοβαρή ψυχική πάθηση μετατραυματικό στρες (PTSD post traumatic stress disorder) ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παρενόχλησης. Τα συμπτώματα ήταν άγχος, αϋπνία, θλίψη, έλλειψη συγκέντρωσης, φοβία για τη δουλειά και απώλεια εμπιστοσύνης σε κάθε εργασιακή σχέση.<sup>239</sup>

Αν θέλουμε να εμβαθύνουμε στην ακραία περίπτωση της σεξουαλικής κακοποίησης, παρατηρείται ότι το άτομο που έχει κακοποιηθεί κατ'αυτόν τον τρόπο, προσπαθεί να αποφύγει ό,τι υπενθυμίζει σε αυτό την τραυματική εμπειρία του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει το κράτημα των σκέψεών του και των συναισθημάτων του χωριστά, επιλέγοντας μόνο να σκέφτεται αντί να αισθάνεται και την αποσύνδεση από τον γύρω κόσμο του. Βιώνει την μετατραυματική διαταραχή η οποία περιλαμβάνει συμπτώματα όπως αναδρομές στο παρελθόν, έντονες μνήμες και εφιάλτες που είναι τόσο ζωηροί και αισθητοί σαν το τραύμα να συμβαίνει ξανά. Τα συμπτώματα περιέχουν επίσης αποφυγή τόπου ή ανθρώπων που θυμίζουν το γεγονός, υπεραγρύπνηση, κατάθλιψη και ψυχική νωθρότητα. Το πλήρες σύνδρομο διαρκεί τουλάχιστον έναν μήνα, ενώ μπορεί να υπάρχει καθυστερημένη έναρξη των συμπτωμάτων που συμβαίνει τουλάχιστον έξι μήνες μετά το τραυματικό γεγονός. Οι ασθενείς με μετατραυματική από στρες

238 «Sexual Harassment in the Workplace in the European Union», EC 1998.

239 Εγχειρίδιο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων ό.π. σελ 47 επ.



διαταραχή παρουσιάζουν σημαντικές δυσκολίες στην κοινωνική λειτουργικότητα, στην εργασία και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Έχουν περιγραφεί τρία στάδια της νόσου: Το πρώτο αφορά στην άμεση απάντηση στο τραύμα. Το δεύτερο στάδιο (οξεία μορφή της διαταραχής) συμβαίνει όταν τα συμπτώματα επιμένουν περισσότερο από 4 εβδομάδες. Στη διάρκεια του σταδίου αυτού μπορεί να υπάρξουν συμπτώματα ή συναισθήματα αβοήθητου, έλλειψης φυγής, αυξημένου αντανεκλαστικού τρομάγματος, και σωματικά ενοχλήματα. Στο τρίτο στάδιο που περιγράφεται ως χρόνια μετατραυματική διαταραχή, ο ασθενής αλλάζει εστιασμό από το οξύ τραύμα στις σωματικές ανικανότητες λόγω του τραύματος. Στη διάρκεια του σταδίου αυτού, η χρήση ουσιών, το άγχος, και η κατάθλιψη είναι συνήθεις παράγοντες που επιπλέκονται<sup>240</sup>.

### *Απρόβλεπτο*

Ένας από τους λόγους που η σεξουαλική παρενόχληση προκαλεί μεγάλο στρες είναι ότι το θύμα δεν μπορεί να προβλέψει πότε και πώς θα της επιτεθεί ο άντρας την επόμενη φορά. Αυτός γνωρίζοντας ότι κάνει κάτι αθέμιτο, της επιτίθεται όταν βρίσκει ευκαιρία μακριά από τα μάτια των άλλων. Επομένως, το θύμα βρίσκεται συνεχώς σε κατάσταση ανασφάλειας και νευρικότητας, όπου αγωνιά περιμένοντας την επόμενη επίθεση. Η ακούσια αναμονή ανανεώνει τον φόβο και τη νευρικότητα του.

### *Χρόνος και ενέργεια*

Η σεξουαλική παρενόχληση απαιτεί χρόνο και ενέργεια και από τις δύο πλευρές. Ο άνδρας που παρενοχλεί ξοδεύει το χρόνο του με φαντασιώσεις για το πού και πώς θα προσπαθήσει να της επιτεθεί. Εκείνη ξοδεύει χρόνο προσπαθώντας να προβλέψει πού και πώς θα γίνουν οι επιθέσεις, για να μπορέσει να τις αποτρέψει. Έπειτα από μία επίθεση, πρέπει να ξοδέψει χρόνο για να ξεπεράσει την απέχθεια της, να καταπιέσει τον θυμό της και να ελέγξει τη νευρικότητα της. Ταυτόχρονα φέρει το βάρος της συνεχούς έκθεσης σε απαιτήσεις που δεν έχουν καμία σχέση με την εργασία της. Είναι δύσκολο να κάνει τη δουλειά της σωστά, όταν ταυτόχρονα πιέζεται να είναι η ερωμένη του προϊσταμένου η συναδέλφου. Η σεξουαλική παρενόχληση καταστρέφει την αυτοπεποίθησή της και την παραγωγικότητα της.

### *Ντροπή και αδυναμία*

Οι παρενοχλημένες γυναίκες υποφέρουν από αίσθημα ντροπής. "Γιατί εμένα;", "Τελικά είμαι τόσο φτηνό και ανάξιο άτομο που δεν μου δείχνει σεβασμό;", "Δεν σημαίνω τίποτα σαν άνθρωπος στα μάτια του;" Αυτές είναι οι τυπικές ερωτήσεις με τις οποίες οι εργαζόμενοι βασανίζουν τον εαυτό της όταν προσέρχεται στη θεραπεία.

Οι γυναίκες που είναι ικανές να μετατρέψουν την ντροπή σε θυμό θα μπορέσουν να αντιδράσουν αποτελεσματικά. Για την πλειονότητα των εργαζομένων γυναικών που είτε

φοβούνται ότι θα γελοιοποιηθούν και θα στιγματιστούν είτε δεν πιστεύουν πως υπάρχει κάποιος να τις βοηθήσει είτε έχουν μεγάλη ανάγκη τη συγκεκριμένη δουλειά είτε είναι άτομα με μαλακό χαρακτήρα που ανέχονται πολλά αδιαμαρτύρητα, ισχύει ότι η ντροπή γίνεται ένα συναίσθημα που τους βαραίνει. Ντρέπονται για το γεγονός ότι έχουν γίνει το εξιλαστήριο θύμα, για το ότι δεν είναι ικανές να αντιδράσουν πιο αποφασιστικά, για το σώμα τους που προκαλεί την προσέγγιση. Ντρέπονται που ανέχονται να ζουν σε τέτοιο περιβάλλον. Η ντροπή και η αδυναμία είναι αισθήματα που από μόνα τους δημιουργούν στρες.

Είναι γεγονός ότι μόνο ένα μικρό μέρος καταφεύγει στη δικαιοσύνη<sup>241</sup> και από αυτές που καταφεύγουν η πλειονότητα το κάνει πολύ αργά και έχοντας ήδη φτάσει στη στιγμή που δεν έχει τίποτα να χάσει πια ή όταν μπορεί να αποδείξει ότι υπέστη ζημιά π.χ. εφόσον έχει απολυθεί ή έχει δεχθεί απειλή για απόλυση ή έχει αναγκαστεί να παραιτηθεί η ίδια. Άλλες πάλι δεν το καταγγέλλουν μέχρι τη στιγμή που θα γίνουν θύματα βιασμού. Το 5-9% των εργαζομένων καταφεύγουν στη δικαιοσύνη σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι λόγοι για το χαμηλό αριθμό καταγγελιών είναι διαφορετικοί ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες. Όσο καλύτερα διασφαλισμένα είναι τα δικαιώματα της εργαζόμενης μέσω κωδικών συμπεριφοράς ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση ή μέσω αποτελεσματικής διαμεσολάβησης από το σωματείο ή τον σύλλογο τους τόσο λιγότερο προσφεύγουν στο δικαστήριο. Στην Ελλάδα η δαπάνη για μία δίκη, η έλλειψη εμπιστοσύνης στη δικαιοσύνη και ο φόβος διασυρμού αποτελούν αποτρεπτικούς λόγους.

Είναι εντελώς απαράδεκτο να αφήνουμε τις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν εκτεθεί σε αυτό το είδος της επίθεσης να παλεύουν μόνες με τα προβλήματά τους. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να αντιδρούν άμεσα στην αναφορά μιας εργαζόμενης, να της υποδεικνύουν ποια στοιχεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά και να την υποστηρίζουν μέσω διαλόγου να τα εκθέσει με λεπτομέρειες σε μία γραπτή αναφορά. Μετά το κλείσιμο της υπόθεσης το πιο σημαντικό στις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι να βοηθηθούν οι πληγείσες εργαζόμενες με συμβουλευτική για να επανέλθουν σε υγιή ψυχολογική κατάσταση.

#### **4. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΔΡΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ<sup>242</sup>**

Κατά τα τελευταία χρόνια, λόγω της χειραφέτησης των γυναικών και της κατάληψης από αυτές διευθυντικών και διοικητικών θέσεων, ακόμη και σε επαγγέλματα που θεωρούνται

241 Σταφίδας Δ. και Σταφίδα, Ελευθεροτυπία, 4.4.2002 όπου το ποσοστό που έχει καταγραφεί είναι μόλις το 2%

242 Α. Αντωνίου, Ηθική των Επιχειρήσεων, Τόμος Ι, κεφ. 9: Ηθικοί Προβληματισμοί για τις περιπτώσεις Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Εργασιακό Περιβάλλον σελ. 263 επ. , διαθέσιμο εδώ [https://www.researchgate.net/profile/Alexander-Stamatios-Antoniou/publication/263809882\\_Ethikoi\\_problematismoi\\_gia\\_tis\\_periptoseis\\_sexoualikes\\_parenochleses\\_sto\\_ergasiako\\_periballon/links/0deec53bf011d17f0e000000/Ethikoi-problematismoi-gia-tis-periptoseis-sexoualikes-parenochleses-sto-ergasiako-periballon.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alexander-Stamatios-Antoniou/publication/263809882_Ethikoi_problematismoi_gia_tis_periptoseis_sexoualikes_parenochleses_sto_ergasiako_periballon/links/0deec53bf011d17f0e000000/Ethikoi-problematismoi-gia-tis-periptoseis-sexoualikes-parenochleses-sto-ergasiako-periballon.pdf)

παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα», όπως είναι ο στρατός, έχει παρατηρηθεί αύξηση του ποσοστού των ανδρών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση.<sup>243</sup>

Ως προς το ζήτημα των ανδρών, οι οποίοι καθίστανται θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, υπάρχουν στοιχεία τα οποία αξίζει να αναφερθούν. Καταρχάς, στην περίπτωση που ένας άνδρας υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, συνήθως αδυνατεί να βρει υποστήριξη τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε νομικό επίπεδο. Το φαινόμενο αυτό, οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο που υφίσταται την παρενόχληση, στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι ο άνδρας, δεν γίνεται πιστευτό τόσο από τον κοινωνικό και εργασιακό όσο και από το οικογενειακό και φιλικό του περίγυρο. Εάν δηλαδή επιλέξει να αποταθεί στον ανώτερό του (διευθυντή). Σπάνια θα βρει κατανόηση και υποστήριξη διότι απλώς θα θεωρηθεί τουλάχιστον υπερβολικό ως προς τους ισχυρισμούς του. Εάν επιλέξει να ζητήσει τη βοήθεια του φιλικού του περιβάλλοντος, τότε είναι πιθανό να καταστεί αντικείμενο χλευασμού.

Ως προς το σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί το ανορθόδοξο και παράδοξο ζήτημα το οποίο προκύπτει: συνήθως, το φιλικό περιβάλλον αποτελεί τον φυσικό αποδέκτη των παραπόνων και απογοητεύσεων ενός ατόμου, αφού απαρτίζεται από άτομα που γνωρίζουν καλά το θύμα και είναι σε θέση να αντιληφθούν το κατά πόσο είναι αληθή ή μη τα λεγόμενά του<sup>244</sup>.

Όμως, ίσως πρόκειται στην περίπτωση αυτή, για την υποσυνείδητη άρνηση του φίλου να αποδεχθεί το γεγονός ότι ο άνδρας – φίλος του, είναι το θύμα παρενόχλησης. Αυτή η υποσυνείδητη άρνηση οφείλεται στην παράδοση, τις προκαταλήψεις και τη νοοτροπία με την οποία ανατρέφονται οι άνδρες. Άμεσο αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, είναι η εμφάνιση και παγίωση συγκεκριμένων προτύπων και στερεοτύπων τα οποία οριοθετούν την αδύναμη και άβουλη θέση της γυναίκας στα πλαίσια μιας επαγγελματικής σχέσης. Με άλλα λόγια, η γυναίκα θεωρείται ανίκανη να προβεί σε σεξουαλική παρενόχληση, αλλά αντίθετα κατέχει πάντα το ρόλο του θύματος σε αυτή τη δυαδικού τύπου σχέση.

Ο άνδρας – θύμα, όντας αποκλεισμένος και απομονωμένος από το εργασιακό και φιλικό του περιβάλλον, προστρέχει συνήθως στη βοήθεια της συντρόφου ή συζύγου του. Δυστυχώς, όμως, επίσης δεν γίνεται πιστευτός ούτε βρίσκει την κατανόηση που αναμένει με αποτέλεσμα να εκδηλώνει συναισθήματα απογοήτευσης, αγανάκτησης, θυμού, άγχους και ψυχικής έντασης. Η όλη κατάσταση επιδεινώνεται όταν όχι μόνο δεν γίνεται πιστευτός, αλλά και ότι η σύντροφος του τον κατηγορεί για απιστία. Δηλαδή, εκτός από θύμα καθίσταται και υπόλογος, ενώ ενδέχεται να καταλήξει και θύτης καθώς κλείνεται στον εαυτό του και χάνει την ευθυκρισία του, με αποτέλεσμα να αυξάνουν οι πιθανότητες εκδίκησης όχι μόνο του πραγματικού θύτη, αλλά και εκείνων που δεν τον πίστεψαν.

Ως προς τις αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων απέναντι στον άνδρα – θύμα, σύμφωνα με την άποψη που εκφράζει η ψυχολόγος M. Hirogoyen (2002), ισχύει η ίδια αρνητική αντιμετώπιση για το άτομο: γίνεται δύσκολα πιστευτό και για άλλη μια φορά αντικείμενο

<sup>243</sup> Collier, 1995, Zeira και συν., 2001

<sup>244</sup> Αρτινοπούλου Παπαθεοδώρου ό.π.

χλευασμού<sup>245</sup>. Θα μπορούσε παρόλα αυτά να υποστηριχθεί ότι το όποιο «πλεονέκτημα» των ανδρών – θυμάτων έναντι των γυναικών είναι το γεγονός ότι οι άνδρες – θύματα σπάνια εξαρτώνται από το δράστη και η εμπειρία του είναι λιγότερο τραυματική και καταπιεστική. Επιπλέον καταφέρνουν να προστατεύουν καλύτερα τους εαυτούς τους από περαιτέρω παρενόχληση και γι' αυτό αναφέρουν λιγότερες ψυχοσωματικές διαταραχές και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική τους κατάσταση από ό,τι οι γυναίκες – θύματα.

Εκ των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι οι έρευνες και οι νομοθετικές παρεμβάσεις πρέπει να προσανατολίζονται στην προστασία του θιγόμενου σεξουαλικά εργαζόμενου, καθώς αυτός μπορεί να είναι εξίσου τόσο γυναίκα, όσο και άνδρας. Άλλωστε, δεν θα πρέπει να λησμονούνται και οι ομοφυλοφιλικές εκδηλώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, όπου δεν υφίσταται η διαφοροποίηση του φύλου μεταξύ δράστη και θύματος. Η σεξουαλική παρενόχληση πηγάζει από την αυξημένη αυτοπεποίθηση που προσφέρει η ιεραρχικά ανώτερη θέση του δράστη και που δημιουργεί την εντύπωση ότι οι υφιστάμενοι όσων κατέχουν ανώτερες θέσεις πρέπει να ανέχονται τις σεξουαλικές του παρενοχλήσεις. Επομένως, εκπρόσωποι και των δύο φύλων είναι πιθανόν να πέσουν θύματα τέτοιων συμπεριφορών και αντίστροφα να αποτελέσουν δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν κάνουν κατάχρηση της δεσπόζουσας θέσης, που σήμερα και τα δύο φύλα μπορούν εξίσου να κατακτήσουν.

Το προστατευόμενο έννομο αγαθό λοιπόν θα πρέπει να είναι η αξιοπρέπεια του ατόμου, όταν αυτή προσβάλλεται από σεξουαλικές παρενοχλήσεις στη βάση της ιδιότητάς του ως εργαζομένου καθώς το ζητούμενο είναι η προστασία του εργαζομένου ως οντότητα με προσωπικότητα και αξιοπρέπεια, ανεξαρτήτως φύλου, απέναντι σε μια αήθη παρενόχληση από άτομο του εργασιακού του χώρου.<sup>246</sup>

Εξάλλου, η προσέγγιση, επεξεργασία και ρύθμιση του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης επί τη βάσει της ισότητας των φύλων είναι ταυτόχρονα και κοινωνικά άδικη, δεδομένου ότι η προβληματική δεν επικεντρώνεται στην προστασία άλλων κοινωνικά ευαίσθητων ή ευπαθών ομάδων, όπου εργαζόμενοι υφίστανται αδικίες και διακρίσεις και καθίστανται θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης όχι λόγω του φύλου τους, αλλά βάσει άλλων ιδιοτήτων τους, όπως αυτές του χρώματος, της φυλής ή της χώρας προέλευσής τους.<sup>247</sup>

<sup>245</sup> Α. Αντωνίου, ό.π.

<sup>246</sup> Κουκιάδης, ό.π., σελ. 820

<sup>247</sup> Κ. Δημαρέλλης, ό.π., Αρμ 8<sup>ος</sup> 2021, σελ. 1452

## ΜΕΡΟΣ Γ : ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΘΥΜΑΤΟΣ

### Ι. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ

#### Α. Προστασία από την απόλυση

Είναι ευχερώς αντιληπτό ότι ένα από τα βασικότερα όπλα που διαθέτει ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης έναντι του παρενοχλούντος εργοδότη ή έναντι του παρενοχλούντος συναδέλφου που επηρεάζει καθοριστικά τις αποφάσεις του εργοδότη, είναι η προστασία έναντι της απώλειας της θέσης εργασίας του.

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ήτοι ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η προστασία τόσο του θύματος βίας και παρενόχλησης στην εργασία όσο και των μαρτύρων αυτών από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα, ώστε να διευκολυνθεί όσο το δυνατόν περισσότερο η διαδικασία της καταγγελίας των ανωτέρω περιστατικών ενώπιον των αρμόδιων Αρχών.

Η ακυρότητα της καταγγελίας που οφείλεται στην άσκηση δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 66 παρ. 1 περ. γβ) του νέου Νόμου. Οι συνέπειες της καταγγελίας είναι ήδη γνωστές: υπερμερία του εργοδότη, δικαίωμα του ακύρως απολυθέντος σε απόληψη μισθών υπερμερίας, δικαίωμα επαναπασχόλησης, χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, εφόσον δικαιολογείται από τις ειδικές περιστάσεις της απόλυσης<sup>248</sup>.

Συνεπώς ο νόμος, προβλέπει αυτοτελή λόγο ακύρωσης της απόλυσης, χωρίς να απαιτείται επίκληση της καταχρηστικότητας της απόλυσης μέσω της προσφυγής στο άρθρο 281 ΑΚ. Πρόκειται για σημαντική ρύθμιση, δεδομένου ότι η προσφυγή και επίκληση του άρθρου 281 ΑΚ επέτρεπε ευρέα περιθώρια διακριτικής ευχέρειας στο δικαστή να ορίζει αν μια πράξη συνιστούσε σεξουαλική παρενόχληση και αν η απόρριψη της σεξουαλικής παρενόχλησης οδήγησε και στην απόλυση του εργαζομένου, επηρεαζόμενος από προσωπικές αντιλήψεις και παραστάσεις και δημιουργώντας ένα κλίμα ανασφάλειας για το θύμα, που δεν ήξερε αν είχε ικανές πιθανότητες να προστατευθεί προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη. Πλέον αρκεί να αποδειχθεί ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ κρούσματος σεξουαλικής παρενόχλησης και απόλυσης, υπό το πρίσμα της μερικής αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Συνεπώς, ο εργοδότης καλείται να αποδείξει ότι δεν εκδηλώθηκε η σεξουαλική παρενόχληση ή έστω ότι η απόλυση του/ της εργαζομένου/ης δεν οφείλεται στην απόκρουση των σεξουαλικών αιτιάσεών του.

<sup>248</sup> Για το ζήτημα της προθεσμίας προσβολής του κύρους της απόλυσης, τα απαραίτητα στοιχεία της αγωγής, την άμυνα του εναγομένου εργοδότη, την εκτέλεση της απόφασης για τους μισθούς υπερμερίας, την προσωρινή δικαστική προστασία, την άρση της υπερμερίας του εργοδότη και την παραίτηση από το δικαίωμα της προσβολής του κύρους της απόλυσης, βλ. Ρίζο Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 194 επ.

Υπό τα δεδομένα αυτά, η προστασία κατά συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης προσανατολίζεται και περιορίζεται στο θέμα της ακυρότητας της απόλυσης, όταν αυτή συνιστά απότοκο της άρνησης του/της εργαζομένου/ης να ενδώσει στις σεξουαλικού περιεχομένου προτάσεις του εργοδότη του/της. Εντούτοις, το θύμα χρίζει προστασίας από κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης και λειτουργίας της σύμβασης εργασίας του ή ακόμη και πριν τη σύναψή της. Ζητούμενο, δηλαδή, δεν είναι αποκλειστικά η προστασία από άκυρες απολύσεις, αλλά η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και η δημιουργία υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, που θα διασφαλίζει το σεβασμό της αξιοπρέπειας των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια λειτουργίας της σχέσης εργασίας.

Αξίζει δε να σημειωθεί ότι με το άρθρο 15 του νέου νόμου<sup>249</sup> καθιερώνεται ο δικονομικός κανόνας περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, σύμφωνα με τον οποίο όταν το θύμα παρενοχλητικής συμπεριφοράς επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, όπως αυτά ορίζονται από τις διατάξεις του ως άνω νόμου, τότε ο καθ' ου θα κληθεί να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις, κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα στη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων. Σημειώνεται ότι εισάγεται εξαίρεση από το σχετικό κανόνα για την ποινική δίκη, όπου ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας.<sup>250</sup> Με αυτόν τον τρόπο προσφέρεται ένα ακόμα σημαντικό εργαλείο στο δικονομικό οπλοστάσιο του θύματος, το οποίο καλείται να επικαλεστεί απλώς ενδείξεις ως προς το γεγονός αυτό, ώστε πλέον ο εναγόμενος εργοδότης να φέρει ο ίδιος το βάρος απόδειξης του ότι δεν έλαβε χώρα παρενόχληση.

Σύμφωνα με το άρθρο 180 ΑΚ, η άκυρη καταγγελία λογίζεται ως μη γενόμενη και δεν παράγει έννομες συνέπειες. Επομένως, η σύμβαση εργασίας δεν λύεται και εξακολουθούν να υφίστανται οι εκατέρωθεν δεσμεύσεις για αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 349, 350 και 656 ΑΚ προκύπτει ότι, εάν ο εργοδότης καταγγείλει ακύρως τη σύμβαση εργασίας, περιέρχεται σε υπερημερία ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζομένου. Ακολουθώντας, υποχρεούται να του καταβάλει τις οφειλόμενες αποδοχές από το χρονικό σημείο της καταγγελίας και μέχρι να άρει με κάποιον από τους νόμιμους τρόπους την υπερημερία του.<sup>251</sup>

Τέλος όπως έχει κριθεί και με την υπ' αριθμ. 84/2011 απόφαση του Αρείου Πάγου, στο βαθμό που συντρέχουν ειδικές περιστάσεις, υπό τις οποίες ο εργαζόμενος υπέστη παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητάς του μπορεί να απαιτήσει έναντι του εργοδότη την αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης αξιώνοντας σχετική εύλογη χρηματική ικανοποίηση.

<sup>249</sup> Αρ. 15 Ν. 4808/2021 (Βάρος απόδειξης) «Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207)»

<sup>250</sup> Ρίζος Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου – Οι μεταβολές μετά τον Ν. 4808/2011, σελ 25 επ.

<sup>251</sup> Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1343.

Τέτοια περίπτωση είναι σύμφωνα με την ως άνω απόφαση η περίπτωση της απόλυσης που έγινε γιατί η εργαζόμενη δεν ενέδωσε σε σεξουαλική παρενόχληση εκ μέρους του εργοδότη<sup>252</sup>.

## **B. Αξίωση αποζημίωσης βάσει των αστικοδικαιϊκών διατάξεων**

Η περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως ήδη αναφέρθηκε, συνιστά ειδική μορφή προσβολής της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του/της εργαζομένου/-ης. Συνεπώς, χρήζουν εφαρμογής τα αρ. 57 και 59 ΑΚ για την προστασία της προσωπικότητας του/της εργαζομένου/-ης και το άρ. 914 ΑΚ σε συνδυασμό με το άρ. 932 ΑΚ περί αδικοπραξιών και καταβολής χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης αντίστοιχα.<sup>253</sup>

Ο/ Η εργαζόμενος/-η βάλλεται στον πυρήνα της προσωπικότητάς του, δεδομένου ότι παρενοχλείται στο πλαίσιο παροχής της εργασίας και παρεμποδίζεται να εκδηλώσει αδιατάρακτα την προσωπικότητά του μέσω της εργασίας του. Το θύμα δύναται να αιτηθεί να παύσει ο δράστης τη σεξουαλική παρενόχληση, να παραλείψει παρόμοιες συμπεριφορές στο μέλλον και να του επιδικασθεί χρηματική αποζημίωση ως μέσο αποκατάστασης της ηθικής βλάβης που υπέστη εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>254</sup>.

Το χρηματικό ποσό που θα καταβληθεί καθορίζεται, στην περίπτωση αυτή, με κριτήρια ανάλογα προς εκείνα που λαμβάνονται υπόψη κατά την επιδίκαση της χρηματικής ικανοποίησης με βάση τους κανόνες της κοινής πείρας και της λογικής, τον βαθμό του πταίσματος (υπαιτιότητα) του δράστη, την τυχόν συνυπαιτιότητα του ζημιωθέντος, την περιουσιακή, επαγγελματική και κοινωνική κατάσταση των μερών, το επάγγελμα, την ηλικία του ζημιωθέντος και των συνθηκών ζωής του, τις συνθήκες υπό τις οποίες διενεργήθηκε η προσβολή (τόπος, χρόνος και διάρκεια αυτής) κλπ<sup>255</sup>. Σύμφωνα μάλιστα με την κρατούσα στη νομολογία άποψη, ο προσδιορισμός του ποσού της εύλογης χρηματικής ικανοποίησης ανήκει στην ελεύθερη εκτίμηση του δικαστηρίου της ουσίας και η σχετική κρίση του σχηματίζεται από την εκτίμηση πραγματικών γεγονότων, χωρίς να ενέχει υπαγωγή του πορίσματος σε νομική έννοια ή κανόνα δικαίου<sup>256</sup>.

Η παρενόχληση παριστά ιδιαίτερα βαριά προσβολή της προσωπικότητας του θύματος και πλήττει περισσότερες εκδηλώσεις της. Η προσβολή της αξιοπρέπειας και η εγκαθίδρυση ενός εχθρικού περιβάλλοντος υποχρεώνουν, λοιπόν, κατεξοχήν τον υπεύθυνο εργοδότη σε αποκατάσταση της ηθικής βλάβης, που προήλθε από τη συμπεριφορά του αυτή. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά τον προσδιορισμό της χρηματικής

<sup>252</sup> Ρίζος Κ. ό.π. σελ. 77.

<sup>253</sup> Κουκιάδης, Σεξουαλική παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ΕΕΔ, 2008, 449 επ. (452)

<sup>254</sup> Βλ. Σχετικά Γκούτο, Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος του μισθωτού, ΕΕΔ 2003, 193 επ. (196)

<sup>255</sup> Για όλα τα προηγούμενα βλ. Και ΑΠ 109/2012 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 829/1999 ΕλλΔνη 2000, 345, ΕφΛαρ 431/2000 ΕλλΔνη 2001, 499

<sup>256</sup> Βλ. Ενδεικτικά ΑΠ 906/2012, ΑΠ 114/2012 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 14/2011 Αρμ 2012, 1414

ικανοποίησης για την αποκατάσταση της μη περιουσιακής ζημίας λόγω προσβολής της προσωπικότητας, όταν αυτή συνίσταται σε σεξουαλική ή μη παρενόχληση, όπως και σε κάθε άλλη (αδικαιολόγητη) δυσμενή διάκριση, θα πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερα υπόψη η προληπτική ή αποτρεπτική της λειτουργία<sup>257</sup>. Η «αποτελεσματικότητα» των εννόμων συνεπειών, με τις οποίες συνδέονται η σεξουαλική, όπως και η μη σεξουαλική, παρενόχληση η εξασφάλιση δηλαδή του επιθυμητού επιπέδου προστασίας επιτυγχάνεται όχι μόνο με την καθιέρωση αντικειμενικής ευθύνης, όπως ήδη σε προηγούμενη θέση, αναπτύχθηκε, αλλά και μέσω της επιμέτρησης της ανάλογης χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, εξαιτίας προσβολής του δικαιώματος στην προσωπικότητα.

Ενδιαφέρον προκαλεί το σκεπτικό της απόφασης του Μονομελούς Εφετείου Θεσσαλονίκης με αριθμό 1196/2020, το οποίο εισήγαγε το στοιχείο της διάρκειας της εργασιακής σχέσης ως ένα από τα περισσότερα κριτήρια με βάση τα οποία προσδιορίζεται το εύλογο ύψος του επιδικαζόμενου ποσού χρηματικής ικανοποίησης λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη το θύμα και κάνοντας δεκτή την έφεση του παρενοχλούντος εργοδότη τυπικά και κατ' ουσίαν, μείωσε το ποσό της αποζημίωσης του θύματος από το ποσό των 10.000 ευρώ που είχε επιδικασθεί πρωτοδίκως, στο ποσό των 6.000 ευρώ.<sup>258</sup> Ωστόσο, όπως ορθά επισημαίνεται, προέχουσα παράμετρο αποτελεί η προσβολή της αξιοπρέπειας του θύματος, η οποία είναι εξίσου άξια προστασίας είτε την πρώτη ημέρα της σύμβασης εργασίας είτε μετά από μακρά απασχόληση στην επιχείρηση. Ούτε βεβαίως μπορεί να συναχθεί ότι ένας νεοπροσληφθείς εργαζόμενος a priori προσβάλλεται λιγότερο από μια παρενοχλητική συμπεριφορά ή αντιμετωπίζει ευκολότερα τις επιπτώσεις της. Εξάλλου, σε πρακτικό επίπεδο, είναι πολύ πιο πιθανό η παρενόχληση να λάβει χώρα στην αρχή της προσωπικής επαφής των μερών, παρά μετά από μακρόχρονη ανέφελη συνεργασία<sup>259</sup>.

## **II. ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΑΜΕΤΟΧΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

### **A. ΠΡΟΣΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗΣ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΛΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ**

Ξεχωριστό ενδιαφέρον παρουσιάζει η παράνομη προσβολή της προσωπικότητάς του θύματος, όταν προέρχεται όχι από θετική ενέργεια, αλλά από παράλειψη θετικής ενέργειας του

<sup>257</sup> Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ. 272 επ.

<sup>258</sup> Όπως συγκεκριμένα αναφέρει: «Το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο που δέχτηκε ότι για την παραπάνω αιτία οφείλεται, στην ενάγουσα το ποσό των 10.000 ευρώ το οποίο και επιδίκασε, ορθά μεν τις αποδείξεις εκτίμησε και σε ορθό οδηγήθηκε αποτέλεσμα όσον αφορά την ύπαρξη σχέσης εργασίας αλλά και αδικοπραξίας και πρόκλησης ηθικής βλάβης εξ αυτής, πλην όμως, εσφαλμένα τις αποδείξεις εκτίμησε ως προς το ύψος τη δικαιούμενης αποζημίωσης για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης και για αυτό πρέπει κατά παραδοχή των σχετικών λοιπών λόγων έφεσης περί εξαφάνισης της προσβαλλόμενης απόφασης λόγω εσφαλμένης εκτίμησης των αποδείξεων, να γίνει η τελευταία κατά τούτο δεκτή (...)»

<sup>259</sup> ΜονΕφΘεσσ 1196/2020, Αρμενόπουλος τεύχος 1, Ιανουάριος 2021, σελ. 52 επ.



εργοδότη επιβαλλόμενη από το νόμο ή από δικαιοπραξία ή από την, κατά την κρατούσα κοινωνική αντίληψη, καλή πίστη (παράνομη παράλειψη)<sup>260</sup>. Ειδικότερα δεν αμφισβητείται ότι η υποχρέωση πρόνοιας επιβάλλει στον εργοδότη να λαμβάνει τα κατάλληλα για την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων μέτρα, ακόμα και από τις προσβολές συναδέλφων ή τρίτων, λ.χ. πελατών ή προμηθευτών<sup>261</sup>. Ο εργαζόμενος, εντασσόμενος στην οργανωτική δομή της επιχείρησης και τη διευθυντική εξουσία του εργοδότη, έχει σημαντικά περιορισμένες δυνατότητες επιλογής, τόσο ως προς τα υποκείμενα όσο και ως προς τον τρόπο της συναναστροφής και της επικοινωνίας, πολλώ δε μάλλον αυτοδύναμης προστασίας έναντι προσβολών στο δικαίωμα της προσωπικότητάς του<sup>262</sup>. Ο εργοδότης οφείλει για το λόγο αυτό να εξισορροπήσει το έλλειμμα αυτοδύναμης υπεράσπισης των μισθωτών του από προσβολές συναδέλφων ή τρίτων, επεμβαίνοντας για την παρεμπόδιση, καταστολή ή εξάλειψη προσβλητικών για την αξιοπρέπειά τους συμπεριφορών ή καταστάσεων<sup>263</sup>. Προσβάλλει ως εκ τούτου παράνομα το δικαίωμα στην προσωπικότητα του μισθωτού ο εργοδότης, όχι μόνο όταν τον παρενοχλεί ο ίδιος, αλλά και όταν παραλείπει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία του και από εκδηλώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν δηλαδή η παράλειψη συνιστά παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας, είναι υπαίτια και συνδέεται αιτιωδώς με την προσβολή. Ειδικότερα η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη στο μέτρο που αφορά την προστασία των εκδηλώσεων του δικαιώματος στην προσωπικότητα του εργαζόμενου, αναλύεται αφενός σε μία *in abstracto* πρόβλεψη και πρόληψη των κινδύνων, και αφετέρου σε μία υποχρέωση *ad hoc* αντιδράσεις σε ήδη υφιστάμενες προσβολές.

Ο εργοδότης υποχρεούται λοιπόν τόσο αναλαμβάνει κάθε κατάλληλο προληπτικό μέτρο, ώστε να εξασφαλίσει ένα περιβάλλον ελεύθερο από προσβολές ή κινδύνους προσβολών της προσωπικότητας, όσο και να επεμβαίνει αποτελεσματικά, ώστε να φέρει κάθε προσβολή που γνωρίζει ή οφείλει να γνωρίζει ότι λαμβάνει χώρα σε βάρος συγκεκριμένου εργαζόμενου. Παρόμοια, η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης εμπεριέχει την υποχρέωση τόσο λήψης κατάλληλων προληπτικών μέτρων, όσο και της αποτελεσματικής *in concreto* (κατασταλτικής) παρέμβασης.<sup>264</sup>

### **ι) Ευθύνη από παράλειψη μέτρων γενικής πρόληψης**

Ερωτάται λοιπόν κατά πρώτο λόγο εάν ο εργοδότης ευθύνεται για παράνομη προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα του θύματος, υιοθετώντας οργανωτικές δομές, οι οποίες φαίνεται να ευνοούν την εμφάνιση του φαινομένου, ή αντίστροφα, παραλείποντας να αναδιοργανώσει την εργασία σύμφωνα με τα νεότερα πορίσματα της επιστήμης, και ιδίως της

260 Δεληγιάννη, ΕλλΔνη 1997, 489 επ. (498), Πατεράκη, Η χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, σελ. 124, Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ 167

261 Βλ. ΕφαΘ 4937/2001 ΕλλΔνη 2001, 1384, Ζερδελή, ΕργΔικ, σελ. 839 επ. Αρ. 1309, 1313

262 Πρβλ. Τραυλό - Τζανετάτο, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες, σελ. 89

263 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 168

264 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 170

ψυχολογίας και κοινωνιολογίας της εργασίας, ώστε να ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες εκδήλωσης παρενόχλησης.

Στη γερμανική θεωρία και νομολογία υποστηρίζεται ότι ο εργοδότης οφείλει να μέριμνα για τη διατήρηση ενός περιβάλλοντος εργασίας ελεύθερου από ηθική, μη σεξουαλική ή σεξουαλική παρενόχληση, λαμβάνοντας τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα, εκτός των άλλων, και με σκοπό την πρόληψη της εμφάνισης των φαινομένων αυτών. Σε περίπτωση εκδήλωσης παρενόχλησης, ανεξαρτήτως αν ο ίδιος είναι δράστης ή συμμετοχος σε αυτήν, ο εργοδότης ευθύνεται έναντι του θύματος από μόνο το γεγονός, ότι δεν έλαβε τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα, ώστε να περιοριστεί στο ελάχιστο ο κίνδυνος εκδήλωσης της. Η ευθύνη του θεμελιώνεται εν προκειμένω ομόφωνα στο οργανωτικό του πταίσμα στην παραβίαση δηλαδή τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν τα συναλλακτικά ήθη, ο κύριος της επιχείρησης να την οργανώνει με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφεύγεται η ζημιά τρίτων από τη λειτουργία της<sup>265</sup>.

Στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης γίνεται εν γένει δεκτό ότι ο εργοδότης, εκπληρώνοντας την υποχρέωση πρόνοιας που τον βαρύνει, οφείλει να μέριμνα για την προστασία της ηθικής υπόστασης του μισθωτού<sup>266</sup>. Εξάλλου δεν μπορεί βάσιμα να αμφισβητηθεί ότι υποχρέωση προστασίας της υγείας των μισθωτών που βαρύνουν τον εργοδότη, ως ειδικότερη εκδήλωση της υποχρέωσης προστασίας του δικαιώματος στην προσωπικότητα, καταλαμβάνει εξίσου και κινδύνους για την ψυχική τους υγεία<sup>267</sup>.

Με το Ν. 4808/21 στο άρθρο 5 εξειδικεύονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχληση στο χώρο εργασίας και ορίζεται ότι *“ Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται: 1.α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών, β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών, δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς,*

265 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 171

266 Βλ. Άρθρο 662 ΑΚ, βλ. Έτσι και Αγαλλόπουλο, ΕργΔικ, σελ. 225, Κουκιάδη, Σχέσεις συντάγματος και εργατικού δικαίου, σελ. 28, ΕργΔικ, σελ. 780, Σπηλιωτόπουλο σε Γεωργιάδη - Σταθόπουλου Α, άρθρο 662 αρ. 7

267 Κουκιάδης ό.π., όπου δεν αμφισβητείται ότι η ψυχική υγεία και ο συναισθηματικός κόσμος αποτελούν αυτοτελείς εκφάνσεις του δικαιώματος στην προσωπικότητα, ώστε κάθε μειωτική επέμβαση από τρίτον σε αυτές (προσβολή) να είναι δυνατόν να πληροί τις προϋποθέσεις παράνομης προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου - θύματος.

καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.”

Με το άρθρο 6 με τίτλο “Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας” τροποποιήθηκε το αρ. 47 του Ν. 3850/2010 και πλέον ορίζεται ότι: “Στην περ. β’ της παρ. 1 του άρθρου 47 του ν. 3850/2010 (Α’ 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά: α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση, β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ’ εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 45.»”

Σημαντική τροποποίηση του αρ. 42 του Ν. 3850/2010 επήλθε με το άρθρο 7 του Ν. 4808/2021, το οποίο διαμόρφωσε την παρ. 6 του ως άνω άρθρου ως εξής: “6. Ο εργοδότης υποχρεούται: α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48, η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.”

Επιπροσθέτως, όπως αναλυτικά έγινε λόγος ανωτέρω, όσον αφορά σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους, σύμφωνα με το άρθρο 9 του νέου Νόμου υποχρεούνται να υιοθετούν Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των

εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών μορφών συμπεριφοράς<sup>268, 269</sup>.

Τέλος η σημασία της πρόληψης γίνεται αντιληπτή ήδη από τα άρθρα 7, 8 και 9 της προσφάτως κυρωθείσας και από την ελληνική έννομη τάξη ΔΣΕ 190, όπου το τέταρτο κεφάλαιο αυτής αναφέρεται στη λήψη των κατάλληλων μέτρων που απαιτούνται από τις εθνικές νομοθεσίες τόσο για την προστασία όσο και την πρόληψη ως προς τη βία και την παρενόχληση τους χώρους εργασίας. Με την επιφύλαξη και σύμφωνα με το άρθρο 1 της σύμβασης κάθε μέλος οφείλει να θεσπίζει νόμους και κανονισμούς για τον καθορισμό και την απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης τον κόσμο εργασίας συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Κάθε μέλος οφείλει συνεπώς να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης τον κόσμο της εργασίας, όπως α) αναγνώριση του σημαντικού ρόλου των δημόσιων αρχών στην περίπτωση των εργαζομένων στην άτυπη οικονομία, β) εντοπισμός σε συνεννόηση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των κλάδων ή επαγγελμαμάτων και των εργασιακών ρυθμίσεων στους οποίους οι εργαζόμενοι και άλλα άτομα εκτίθενται περισσότερο σε βία και παρενόχληση, και γ) λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων προσώπων. Στο κεφάλαιο αυτό αναφέρεται ότι κάθε μέλος οφείλει να θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ανάλογα με το βαθμό ελέγχου τους για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας συμπεριλαμβανομένης της βίας και της έμφυλης παρενόχλησης, και ιδίως στο βαθμό που είναι εύλογα εφικτό : α) υιοθετεί και εφαρμόζει συνεννόηση με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους μία πολιτική στο χώρο εργασίας για τη βία και την παρενόχληση , β) να λαμβάνει υπόψη τη βία και την παρενόχληση και τους συναφείς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφαλείας και υγείας<sup>270</sup> γ) εντοπίζει τους κινδύνους και αξιολογεί τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, με τη

**268 Άρθρο 9 ( Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης) 1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. 2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.**

<sup>269</sup> Βλ. Υ.Α. 82063/2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1.11.2021)

<sup>270</sup> Βλ. Αναλυτικά, ILO, Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Geneva, Οκτώβριος 2003., όπου σημειώνεται ότι κατά τη διενέργεια εκτίμησης κινδύνου της βίας στο χώρο εργασίας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα πιθανά σημάδια εντάσεων στο χώρο εργασίας: α.

συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, και λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο τους και δ) παρέχει στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε κατάλληλα προσβάσιμα σχήματα, σχετικά με τους εντοπισμένους κινδύνους και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα συναφή μέτρα πρόληψης και προστασίας συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων και των ευθυνών των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων σε σχέση με την πολιτική.<sup>271</sup>

## ii) Ευθύνη από παράλειψη κατασταλτικών μέτρων

Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης, ο οποίος γνωρίζει ή υπαιτίως αγνοεί ήδη υφιστάμενες και σε εξέλιξη εκδηλώσεις παρενόχλησης σε βάρος συγκεκριμένων συγκεκριμένων εργαζομένων και υπαιτίως παραλείπει να λάβει τα *in concreto* αναγκαία, κατάλληλα και ανάλογα της προσβολής μέτρα προσβάλλει διά παραλείψεως πράξης επιβαλλόμενης από την υποχρέωση πρόνοιας την προσωπικότητα του θύματος, ανεξαρτήτως αν βαρύνεται ο ίδιος με υπαιτιότητα για την πρόκληση και εκδήλωση του φαινομένου. Ο αμέτοχος στην παρενόχληση εργοδότης δεν ευθύνεται ως εκ τούτου, προσωπικά, ως δράστης προσβολής της προσωπικότητάς του θύματος, όταν εκπληρώνει προσηκόντως την υποχρέωση πρόνοιας, υιοθετεί δηλαδή τα κατάλληλα κάθε φορά προστατευτικά μέτρα ή όταν ανυπαίτια αγνοεί την προσβολή.<sup>272</sup>

Οι πολιτικές που θα πρέπει να ακολουθήσει ο εργοδότης σε περίπτωση καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης εξειδικεύονται στο άρθρο 10 του Ν. 4808/21, στο οποίο αναφέρονται ενδεικτικά και κατ' ελάχιστον κάποιες πολιτικές για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών καθώς και τον προσδιορισμό των αρμόδιων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, μέτρα για έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω σχηματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας τις αρμόδιες αρχές εφόσον ζητηθεί.

---

σωματική βλάβη ή επίθεση σε άτομο, που οδηγεί σε πραγματική βλάβη και β. έντονη συνεχιζόμενη βίαιη κακοποίηση, όπως λεκτική κακοποίηση, όπως προσβολές ή υποτιμητική γλώσσα, επιθετική γλώσσα του σώματος που δείχνει εκφοβισμό ή περιφρόνηση, παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης, του εκφοβισμού, της φυλετικής και της σεξουαλικής παρενόχλησης, έκφραση πρόθεσης πρόκλησης βλάβης, συμπεριλαμβανομένων απειλητικών συμπεριφορών, προφορικών και γραπτών απειλών. Επίσης βλ. ITUC, Stopping Sexual Harassment at work, A Trade Union Guide, 2008, διαθέσιμο εδώ: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf) και Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Γενικής Γραμματείας Ισότητας ό.π.

271 Αθηνά Μαλαγαρδή, Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, ό.π. σελ. 365

272 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 180

Εν συνεχεία στο άρθρο 12 παρ. 2 ορίζεται ότι σε περίπτωση που διαπιστωθεί πράγματι περιστατικό βίας και παρενόχλησης ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αποφευχθεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Η επιλογή του τρόπου παρέμβασης και των μέτρων που θα πρέπει να ληφθούν ανήκει κατά κανόνα στον εργοδότη. Η διακριτική του ευχέρεια περιορίζεται όμως μόνο μεταξύ περισσότερων κατ' αντικειμενική κρίση κατάλληλων μέτρων, εκ των οποίων θα πρέπει να επιλέξει το ηπιότερο για το δράστη. Η αντίστοιχη δε αξίωση του θύματος περιορίζεται κατ' αρχήν στην ορθή άσκηση της διακριτικής ευχέρειας του εργοδότη, στην αποφυγή δηλαδή της επιλογής ενός προφανώς ακατάλληλου μέτρου. Γίνεται πάντως δεκτό ότι το θύμα δικαιούται να απαιτήσει τη λήψη ακόμα και συγκεκριμένου μέτρου, όταν κατ' αντικειμενική κρίση και λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων της κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης μόνο αυτό είναι «κατάλληλο» και ανάλογο, λαμβανομένων υπόψη των εκατέρωθεν συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών, κατά κανόνα του εργοδότη, του δράστη και του θύματος. Έτσι, η καταλληλότητα και η αναγκαιότητα των μέτρων που αξιώνει το θύμα θα κριθεί κατ' αρχάς σε συνάρτηση και με το μέγεθος της επιχείρησης και τις οικονομικές δυνατότητες του εργοδότη<sup>273</sup>.

Στο μέτρο που οι απαιτήσεις του θύματος υπερβαίνουν τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη, προϋποθέτοντας δυσανάλογες θυσίες από τον εργοδότη, όπως λ.χ. ριζική αναδιάρθρωση της οργανωτικής του δομής, σε βαθμό που να περιορίζεται υπέρμετρα η εξουσία συνδυαστικής οργάνωσης των παραγωγικών μέσων (δικαίωμα στην επιχείρηση)<sup>274</sup>, τότε τα αιτούμενα μέτρα δεν είναι κατάλληλα, και ο τελευταίος δικαιούται να επιλέξει μεταξύ άλλων, λαμβανομένων υπόψη των ειδικότερων περιστάσεων<sup>275</sup>. Σε αντίθετη πάντως περίπτωση, η άρνηση του εργοδότη να προβεί στις κατάλληλες ενέργειες γεννά αξίωση του/της εργαζομένου/ης θύματος κατ' αυτού, προς λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διαφύλαξη των συμφερόντων και των συντελεστών της προσωπικότητάς του που προσβάλλονται<sup>276</sup>. Η συμμόρφωση όμως του εργοδότη με τις απαιτήσεις του θύματος αποτελεί αναμφίβολα εκπλήρωση της υποχρέωσης πρόνοιας που τον βαρύνει και τον απαλλάσσει από την ευθύνη του ως δράστη δια παραλείψεως

273 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ. 188

274 Βλ. Ήδη ΟΛΑΠ 7/2009 Δ 2009, 634, ΔΕΕ 2009, 784

275 Θα πρέπει πάντως να ληφθεί υπόψη, ότι η αντίδραση του εργοδότη επιβάλλεται όχι μόνο από την υποχρέωση πρόνοιας έναντι του θύματος, αλλά δικαιολογείται επιπλέον και από το γεγονός ότι όχι μόνο ο δράστης - εργαζόμενος έχει έναντι του εργοδότη υποχρέωση πίστης, αλλά και ο τρίτος, ο οποίος, αν μεν, είναι ήδη συμβαλλόμενος, οφείλει να επιδεικνύει έναντι του εργοδότη καλόπιστη συμπεριφορά, σεβόμενος την προσωπικότητα των εργαζομένων με τους οποίους έρχεται σε επαφή και την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι αυτών (ΑΚ 288), αν δε η συμπεριφορά του εκδηλώνεται κατά την φάση των διαπραγματεύσεων, θα πρέπει να μην παραβιάζει τις επιταγές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών (197 επ. ΑΚ)

276 ΕφΘεσ/νίκης 957/2001 Αρμ 2001, 948, ΜΠρΑθ 2656/2002 ΑρχΝ 2008, 197

προσβολής, η δε «καταλληλότητα» των μέτρων δεν θα είναι δυνατόν να αμφισβητηθεί μεταγενέστερα από το θύμα..<sup>277</sup>

Ο εργοδότης που επεμβαίνει κατασταλακτικά, λαμβάνοντας τα κατ' αντικειμενική κρίση κατάλληλα και ad hoc ενδεικνυόμενα μέτρα, τα οποία προοικονομούν την αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος στην προσωπικότητα του θύματος παρενόχλησης, εκπληρώνει προσηκόντως της υποχρέωση προνοίας και ως εκ τούτου, ακόμα κι αν η σεξουαλική παρενόχληση παρ' όλα αυτά εξακολουθήσει, δεν θα ευθύνεται ο ίδιος ως δια παραλείψεως δράστης της προσβολής της προσωπικότητας του θύματος<sup>278</sup>. Καθότι, όμως, με την παρ' όλα αυτά συνέχιση της παρενόχλησης τα κατ' αρχήν κατάλληλα μέτρα αποδεικνύονται εν τέλει in concreto «ακατάλληλα», η υποχρέωση του εργοδότη για προστατευτική επέμβαση ανανεώνεται, ώστε αφ' ης στιγμής, διαπιστωθεί η παρενόχληση, ο εργοδότης οφείλει να επαληθεύει την αποτελεσματικότητα των προστατευτικών μέτρων που έλαβε, τουλάχιστον μέχρι η μεσολάβηση ικανού χρονικού διαστήματος από την τελευταία εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης να καθιστά ενδεχόμενη νέα προσβολή αυτοτελής και μη συνεχόμενο συστηματικά με την παρενόχληση που προκάλεσε την αρχική παρέμβασή του περιστατικό ή εκκίνηση νέου, ξεχωριστού κύκλου παρενόχλησης που προσβάλλει εκ νέου και ανεξάρτητα από την προηγούμενη συγκυρία το δικαίωμα στην προσωπικότητα του θύματος. Ειδάλλως ευθύνεται για την ηθική και υλική ζημία που συνδέεται αιτιωδώς όχι μόνο με την μετά την πρώτη παρέμβασή του εξακολούθηση της συμπεριφοράς του δράστη, αλλά για κάθε ζημία που συνδέεται με την παρενόχληση, ως ενιαίο συμβάν αξιολογούμενης<sup>279</sup>.

Ξεχωριστό ενδιαφέρον εμφανίζει ωστόσο, η προβληματική αυτή, όταν ο παθών εργαζόμενος απαιτήσει ως εκπλήρωση της εργοδοτικής υποχρέωσης προνοίας, ως άρση της προσβολής ή ως αποκατάσταση της ηθικής βλάβης, την λήψη συγκεκριμένου μέτρου κατά του δράστη, λ.χ. την μετάθεση ή ακόμα και την απόλυση του συναδέλφου δράστη ή των δραστών<sup>280</sup> ή την διακοπή της συνεργασίας με τον τρίτο, πελάτη ή προμηθευτή, δράστη της παρενόχλησης. Πρόκειται στην πραγματικότητα για αξίωση που στρέφεται κατά του εργοδότη, οι συνέπειες, όμως, αντανακλούν έμμεσα σε εκείνον που φέρεται ως δράστης της παρενόχλησης.

Αξίωση για λήψη μέτρων έγινε κατ' αποτέλεσμα δεκτή σε υπόθεση που κρίθηκε από το Εφετείο Θεσσαλονίκης το 2001<sup>281</sup>. Στην περίπτωση αυτή, εργαζόμενη υφίστατο συστηματικά

277 Μπουμπουχερόπουλος, ό.π. σελ 189

278 Χωρίς όμως να αποκλείεται η ευθύνη του από άλλη αιτία, ιδίως από πράξεις τρίτων.

279 Η υποχρέωση αυτή απορρέει και από το άρθρο 42 παρ. 6 α. Ν. 3850/2010, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, ως εξειδίκευσης της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται "να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων"

<sup>280</sup> Υποστηρίζεται ότι η απόφαση που θα υποχρεώνει τον εργοδότη να απολύσει τον δράστη θα πρέπει να εκτελεστεί σύμφωνα με το άρθρο 949 ΚΠολΔ (καταδίκη σε δήλωση βούλησης), βλ. Διονυσοπούλου, Εξαναγκασμένη καταγγελία (Σχόλιο) ΕΕργΔ 2010, 1427 επ. (1435) σημ. 28, Αντίθετος ο Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ. 278, σημ. 67, ο οποίος υποστηρίζει ότι ο νόμος συνδέει την έγκυρη διενέργεια της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη με την επιχείρηση εκ μέρους του υλικών πράξεων που δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν από τρίτο πρόσωπο, ιδίως με την κοινοποίηση εγγράφου και την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης

<sup>281</sup> ΕφΘεσ/νίκης 957/2001 Αρμ 2001, 948

«μη σεξουαλική» και σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό της, ο οποίος μάλιστα μετά από ένα ιδιαίτερα οξύ περιστατικό, την εκδίωξε από την εργασία της. Όπως δέχθηκε το Εφετείο, ο υπεύθυνος διευθύνων υπάλληλος της εργοδότης εταιρίας, αν και πληροφορήθηκε την κατάσταση, *«αντί να απαιτήσει εξηγήσεις, και τουλάχιστον να επιπλήξει τον διευθυντή, αρκέστηκε απλώς, για να μην έχει δυσμενείς συνέπειες για τον διευθυντή του καταστήματος το περιστατικό, να ζητήσει από την ενάγουσα να θεωρήσει ότι η εκδίωξή της από την εργασία της από τον [προϊστάμενό] της είχε την έννοια του ρεπό»*. Η εργαζόμενη, όμως, δεν δέχθηκε την πρόταση αυτή και με εξώδικο δήλωσή της ζήτησε από την εργοδότης εταιρία, μεταξύ άλλων, *«να παύσει στο μέλλον να της συμπεριφέρεται δια του διευθυντή και στελέχους της ανάρμοστα, υβριστικά και βάνουσα, συμπεριφορά η οποία σαφώς εξέρχεται από τα όρια του διευθυντικού της δικαιώματος και [...] να απομακρύνει εντός δύο (2) ημερών από της παραλαβής της εξωδίκου δήλωσης τον υπαίτιο προϊστάμενο από το κατάστημά της»*. Η εργοδότης απάντησε στην εργαζόμενη, καλώντας την να προσέλθει για να προσφέρει την εργασία της σε άλλο κατάστημά της όπου δεν εργαζόταν ο εν λόγω δράστης της παρενόχλησης αυτή όμως αρνήθηκε και επικαλούμενη το άρθρο 7 Ν. 2112/1920 θεώρησε ότι η εργοδότης με την προαναφερθείσα συμπεριφορά του άμεσου προϊσταμένου της και του διευθύνοντος υπαλλήλου της είχε καταγγείλει τη μεταξύ τους σύμβαση. Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, το Εφετείο έκρινε ότι η συμπεριφορά των εκπροσώπων και προστηθέντων της εργοδότης συνιστούσε ηθική μείωση και βαριά προσβολή στην προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια της εργαζομένης, *«αφού ο διευθυντής [προϊστάμενος] εξακολούθησε να παραμένει στη θέση του»*. Για τον λόγο αυτό η εργαζόμενη δικαιολογημένα, κατά την κρίση του Εφετείου, θεώρησε την ως άνω συμπεριφορά ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της και αποχώρησε από αυτήν. Σύμφωνα μάλιστα με τις ειδικότερες αιτιολογίες του Εφετείου, η εργοδότης εταιρία *«αντί να απομακρύνει από την εργασία του, λόγω της συμπεριφοράς του, τον δράστη της παρενόχλησης και να προστατεύσει έτσι την εργαζόμενη, ζήτησε απ' αυτήν να εργαστεί σε άλλο κατάστημα, όπως είχε νόμιμη συμβατική υποχρέωση»*, κάτι όμως που η εργαζόμενη κατά την κρίση του δικαστηρίου δικαιολογημένα αρνήθηκε, *«αφού πλέον τα περιστατικά με το διευθυντή της ήταν γνωστά σε όλους σχεδόν τους συναδέλφους της και η απομάκρυνσή της από το κατάστημα που εργαζόταν και η τοποθέτησή της σε άλλο, έστω και αν τούτου ήταν εγγύτερα στην κατοικία της, θα θεωρείτο ότι οφείλεται σε δική της απρεπή συμπεριφορά και όχι του διευθυντού της, ο οποίος, σαν να μην είχε χωρήσει σε βάρος της σεξουαλική παρενόχληση, παρέμεινε στη θέση του»*. Με βάση τα ανωτέρω το Εφετείο καταλήγει ανακεφαλαιώνοντας, ότι *«αφού η βαριά προσβολή της προσωπικότητάς της δεν αποκαταστάθηκε από τον εργοδότη της, διότι η τοποθέτησή της σε άλλο κατάστημα, όπως προαναφέρθηκε, ήταν απρόσφορη προς τούτο, ούτε και ο εργοδότης έλαβε άλλα θετικά μέτρα για την προστασία της και για την αποκατάσταση της βαριάς προσβολής της προσωπικότητάς της, ορθώς θεώρησε την αποχώρηση από την εργασία της ως άτακτη καταγγελία»*.

Όπως ήδη αναπτύχθηκε, δεν μπορεί πράγματι να αποκλειστεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις θα υπάρχει μόνο ένα «κατάλληλο» μέτρο, δια του οποίου ο εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωση προνοίας προς το θύμα της παρενόχλησης ή αίρει την προσβολή ή ικανοποιεί την επελθούσα ηθική βλάβη. Το τελευταίο θα μπορεί τότε να το αξιώσει, προσδιορίζοντας το δεσμευτικά για τον εργοδότη. Πότε συμβαίνει αυτό είναι ζήτημα πραγματικό και θα πρέπει να κρίνεται *in concreto*. Με τη συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών, όμως, ο εργοδότης που δεν λαμβάνει τα υποδεικνυόμενα κατά του δράστη μέτρα δεν εκπληρώνει την υποχρέωση προνοίας



που τον βαρύνει και ευθύνεται, όχι μόνο συμβατικά αλλά και λόγω δια παραλείψεως προσβολής συντελεστών της προσωπικότητας του θύματος.

### **iii) Η προσβολή της ψυχικής ή ψυχοσωματικής υγείας του θύματος ειδικότερα**

Η προβληματική της ευθύνης του εργοδότη για την βλάβη της ψυχικής ή ψυχοσωματικής υγείας λόγω παρενόχλησης διαπλέκεται με την γενικότερη προβληματική της εργοδοτικής ευθύνης για τις επιζήμιες για την υγεία των εργαζομένων συνέπειες του εργασιακού στρες και αξίζει για τον λόγο αυτό ειδικότερης διερεύνησης.

Όπως αναλύθηκε στο οικείο κεφάλαιο, οι συμπεριφορές που τυποποιούνται ως σεξουαλική ή μη παρενόχληση στις ενωσιακές οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, έχουν επιζήμιες για την υγεία συνέπειες.<sup>282</sup> Τυγχάνει γενικής παραδοχής, ότι βλάβες της υγείας, υπό την έννοια των ψυχικών διαταραχών παθολογικής φύσης, καθώς και (ψυχο)σωματικές ασθένειες, είναι δυνατόν να προκληθούν λόγω προσβολής άλλων εκδηλώσεων της προσωπικότητας του μισθωτού στο εργασιακό περιβάλλον και ιδίως της διατάραξης του ψυχικού ή συναισθηματικού του κόσμου<sup>283</sup>.

Σε γενικές γραμμές, οι ψυχικές ή ψυχοσωματικές συνέπειες στην υγεία του θύματος συνδέονται με τον χαρακτήρα της παρενόχλησης ως ενός από τους εντονότερα στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία. Το στρες βιώνεται ως άμεση και μεσοπρόθεσμη αποσταθεροποίηση της φυσιολογικής λειτουργίας του οργανισμού. Η διαρκής ωστόσο έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες δεν επιτρέπει στους μηχανισμούς αποδόμησης της «κατάσταση συναγερμού», στην οποία περιέρχεται το άτομο, να ισορροπήσουν εκ νέου τις λειτουργίες του οργανισμού, επαναφέροντάς τον σε φυσιολογικά επίπεδα, με μοιραίες για την ψυχική και την σωματική υγεία συνέπειες. Δεν αμφισβητείται σήμερα ότι το χρόνιο στρες επιβαρύνει ή βλάπτει την υγεία ιδίως δε το χρόνιο ψυχοκοινωνικό στρες επιβαρύνει ψυχοσωματικές ασθένειες<sup>284</sup>. Ο συστηματικός χαρακτήρας της παρενόχλησης στην εργασία καθιστά την έκθεση του θύματος σε ιδιαίτερα έντονο στρες εξ ορισμού διαρκή και χρόνια, εξηγώντας έτσι την άμεση σύνδεση της παρενόχλησης και της ψυχικής/ ή και (ψυχο)σωματικής κατάρρευσης του θύματος.

Όταν λοιπόν συντρέχουν κατ' αντικειμενική κρίση οι προϋποθέσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτές εξειδικεύθηκαν ανωτέρω στην οικεία θέση, τότε ο αμέτοχος εργοδότης οφείλει να παρέμβει προστατευτικά για το θύμα, ανεξαρτήτως αν γνωρίζει ή οφείλει να γνωρίζει ότι επίκειται η άμεση ψυχική ή και (ψυχο)σωματική του κατάρρευση. Ευθύνεται δε για την αποκατάσταση κάθε περιουσιακής και μη ζημίας του θύματος, που συνδέεται αιτιωδώς με την εν λόγω παράνομη παράλειψή του και ανάλογα με την έκταση της προσβολής της προσωπικότητας και την βαρύτητα των συνεπειών της.

282 Ψήφισμα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας [2001/2339 (INI)] σημείο Γ'.

283 Μπουμπουχερόπουλος ό.π., σελ 197

284 Πρβλ. Ήδη Καρακατσάνη Γ., σε Γεωργιάδη - Σταθόπουλου ΑΚ 57 αρ. 5, ο οποίος σημειώνει ότι η ψυχική υγεία είναι δυνατόν να προσβληθεί "και για ψυχικού κλονισμού διαρκείας".

Αντίθετα όταν δεν συντρέχουν αντικειμενικά οι προϋποθέσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης, η γνώση ή υπαίτια άγνοια εκ μέρους του εργοδότη της υποκειμενικής - ακόμα και αδικαιολόγητης- αντίληψης συγκεκριμένου/ης εργαζομένου/ης, ότι είναι θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, και ότι εξαιτίας της υποκειμενικής αυτής αντίληψης διάγει υπό καθεστώς έντονου και διαρκούς εργασιακού στρες, είναι δυνατόν να θεμελιώνεται ευθύνη λόγω παράνομης παράλειψης για την πράγματι επελθούσα βλάβη της υγείας του, τουλάχιστον τότε, όταν ο εργοδότης επιπλέον γνώριζε ή υπαιτίως αγνοούσε ότι η υποκειμενικά υφιστάμενη κατάσταση στρες του/της εργαζομένου/ης πρόκειται άμεσα και με μεγάλη πιθανότητα να επιφέρει την ψυχική ή (ψυχο)σωματική του/της κατάρρευση<sup>285</sup>.

## **B. ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ**

Στη θεωρία κρατεί η άποψη ότι η υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου απορρέει από την καλή πίστη, θεμελιώνεται δηλαδή στην παρεπόμενη υποχρέωση προνοίας του εργοδότη και σε τελευταία ανάλυση στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>286</sup>. Η παρενόχληση από τον ίδιο τον εργοδότη συνιστά, λοιπόν, εκτός από παράνομη προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, του δικαιώματος στην προσωπικότητα του μισθωτού, επιπλέον και παραβίαση παρεπόμενης συμβατικής υποχρέωσης, όπως αντίστοιχα και η υπαίτια μη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την προστασία του θύματος εκ μέρους του αμέτοχου εργοδότη, στο μέτρο που επιβάλλονται από την υποχρέωση προνοίας που τον βαρύνει, προσβάλλει δια παραλείψεως το δικαίωμα στην προσωπικότητα του μισθωτού, και ως εκ τούτου βρίσκουν και στις δύο ως άνω περιπτώσεις εφαρμογή και οι διατάξεις για τη μη εκπλήρωση ή την πλημμελή εκπλήρωση της παροχής (αδυναμία παροχής, υπερημερία, πλημμελής εκπλήρωση της συμβάσεως κ.λ.π.)<sup>287</sup>.

Στο μέτρο πάντως που ο εργοδότης προσβάλλει ο ίδιος άμεσα και όχι έμμεσα, δια παραλείψεως δηλαδή, το δικαίωμα στην προσωπικότητα του θύματος, η ευθύνη του θεμελιώνεται ακριβέστερα στα άρθρα 57 επ. ΑΚ.

Η αναγνώριση ιδιαίτερης συμβατικής υποχρέωσης για σεβασμό του δικαιώματος στην προσωπικότητα του εργαζομένου διευρύνει πάντως την έκταση της προστασίας και ενισχύει σαφώς τη θέση του θύματος, μεταξύ άλλων, καθιστώντας παράνομη προσβολή την παράλειψη επέμβασης του εργοδότη που γνωρίζει ή υπαιτίως αγνοεί την ηθική παρενόχληση, σύμφωνα και με όσα αναλυτικότερα ανωτέρω αναπτύχθηκαν. Εξάλλου, αν και λόγω της έκτασης της ευθύνης του εργοδότη εξαιτίας προσβολής του δικαιώματος στην προσωπικότητα του θύματος, η

<sup>285</sup> Μπουμπουχερόπουλος ό.π

<sup>286</sup> Τραυλός - Τζανετάτος, Προβληματισμοί επί του εργατικού δικαίου υπό το φως των κοινωνικοπολιτικών εξελίξεων, ΕΕργΔ 1974, 776 επ. (782 επ.), 836 επ. Ζερδελής, ΕργΔικ, σελ. 838 αρ. 1307 επ., Κουκιάδη, ΕργΔικ, σελ. 771, 776

<sup>287</sup> Για τα ζητήματα της συρροής αξιώσεων που προκύπτουν, πρβλ. συνοπτικά σε Κεράνη Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, 2000, σελ. 109 επ.

αξιολόγηση της συμπεριφοράς του ως παραβίαση συμβατικής υποχρέωσης έχει περιορισμένη πρακτική σημασία, η δογματική ωστόσο θεμελίωση ορισμένων δυνατοτήτων αντίδρασης του θύματος προϋποθέτει συμβατική ευθύνη, παραβίαση δηλαδή συμβατικής υποχρέωσης, ώστε, α και συμπληρωματικά, η παράλληλη (συμβατική) ευθύνη του εργοδότη ενισχύει το αμυντικό οπλοστάσιο του θύματος.<sup>288</sup>

### III. ΠΟΙΝΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν τυποποιούνταν ως αυτοτελές αδίκημα στον Ποινικό Κώδικα. Η ποινική αντιμετώπιση των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης γινόταν μέσω της επίκλησης των άρθρων 361 και 361Α ΠΚ ως μορφή εξύβρισης με λόγια ή έργα, του άρθρου 337 ΠΚ περί προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας και του άρθρου 343 ΠΚ για την ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας. Η επίκληση των ανωτέρω διατάξεων είχε επικριθεί ως ελλιπής, δεδομένου ότι δεν λάμβανε υπόψη την ιδιαιτερότητα της εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης ειδικά στο πλαίσιο παροχής εργασίας<sup>289</sup>.

Ήδη, όμως, από τη θέσπιση του ν. 3488/2006 ο νομοθέτης εκδήλωσε το ενδιαφέρον του για την ποινική απαξία κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τυποποιώντας την ως ειδική μορφή προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας (αρ. 337 ΠΚ). Η επιλογή αυτή του νομοθέτη επαναλήφθηκε με το αρ. 23 παρ. 4 του ν. 3896/2010, ενώ ήδη, μετά την τροποποίηση του ΠΚ από το ν. 4619/2019, προβλέπεται στο άρθρο 337 παρ. 4 ΠΚ ότι:

*"Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεύομενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση".*

288 Μπουμπουχερόπουλος ό.π., σελ 204

289 Για την κριτική σχετικά με την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων για την ποινική αντιμετώπιση του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, βλ. αναλυτικά Συμεωνίδου - Καστανίδου, Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (Ν. 3488/2006), ΠοινΧρον 2007.577 επ. (78), Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σελ. 89-90. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ασκηθείσα κριτική, το α. 361 ΠΚ έχει ως σκοπό την προστασία του εννόμου αγαθού της κοινωνικής παράστασης του θύματος, δηλαδή η πράξη εξύβρισης θα πρέπει να μεταβάλλει προς το χειρότερο την κοινωνική παράσταση του ανθρώπου. Εντούτοις, η σεξουαλική παρενόχληση προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ανθρώπου και την ελευθερία επιλογής του στο πεδίο της σεξουαλικότητας. Εξάλλου, η χειροτέρευση της κοινωνικής παράστασης του θύματος, προϋποθέτει την εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης ενώπιον τρίτων. Εντούτοις, η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται ανεξάρτητα από την ύπαρξη τρίτων προσώπων, με συνέπεια ένα θύμα να έμμεσα απροστάτευτο εάν δεν υπήρχαν παριστάμενοι τρίτοι κατά την εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω, η στοιχειοθέτηση του εγκλήματος της γενετήσιας αξιοπρέπειας του αρ. 337 ΠΚ προϋποθέτει βαρύτατη και βάνανση προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου. Ωστόσο, οι εκδηλώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης ενδέχεται να μην είναι βίαιες ή ιδιαίτερα αγενείς, αφού υπάρχουν περιπτώσεις που ακόμα και μικρά περιστατικά (π.χ. αγγίγματα) μπορεί αντικειμενικά να αποτελέσουν μορφές προσβολής της σεξουαλικής ελευθερίας του ατόμου. Τέλος, το αρ. 343 ΠΚ που τιμωρεί την ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας προϋποθέτει ότι ο δράστης είναι δημόσιος υπάλληλος. Επομένως, δεν μπορεί να εφαρμοστεί για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα, ενώ η αναλογική εφαρμογή του θα συνιστούσε παραβίαση της αρχής *nullum crimen sine lege praevia et certa*.

Το προστατευόμενο έννομο αγαθό είναι η προστασία της γενετήσιας αξιοπρέπειας<sup>290</sup>. Για τη στοιχειοθέτηση του αδικήματος θα πρέπει να λάβουν χώρα χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή προτάσεις που αφορούν σε γενετήσιες πράξεις σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από το δράστη ή όταν ο δράστης εκμεταλλεύεται την ανάγκη του θύματος να εργαστεί, όταν δηλαδή επωφελείται μια κατάσταση (παροχή εργασίας) για να επιτύχει ένα συγκεκριμένο σκοπό (ικανοποίηση σεξουαλικών αιτιάσεων). Επομένως, εντάσσεται οποιαδήποτε έννομη σχέση παρουσιάζει στοιχεία εξάρτησης, χωρίς να χρειάζεται κατ' ανάγκη να έχει συναφθεί ρητά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του δράστη και του θύματος. Επιπλέον, το γεγονός ότι η διάταξη αναφέρεται και σε εκμετάλλευση της ανάγκης ενός προσώπου να εργαστεί μπορεί να συμπεριλάβει και περιπτώσεις παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, σε αντιστοιχία με την προϊσχύουσα μορφή της διάταξης. Οι χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα προϋποθέτουν κάποια μορφή σωματικής επαφής και την τέλεση πράξεων αυξημένης βαρύτητας στο χώρο της γενετήσιας ζωής, χωρίς ωστόσο να έχουν την ένταση των γενετήσιων πράξεων (συνουσία ή υποκατάστατα / απομιμήσεις αυτής)<sup>291</sup>. Οι προτάσεις δεν αναφέρονται σε σωματική επαφή, αλλά πρέπει να αναφέρονται στην τέλεση πράξεων αυξημένης βαρύτητας στο χώρο της γενετήσιας ζωής. Η απαίτηση για βάνανση προσβολή της τιμής έχει ως συνέπεια οι ελαφρύτερες μορφές προσβολής να μην υπάγονται στο έγκλημα της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας και, ως εκ τούτου, να υφίσταται μεγάλη κατηγορία πράξεων όπου το θύμα δεν μπορεί να προστατευθεί με βάση το αρ. 337 παρ. 4 ΠΚ<sup>292</sup>

Συνεπώς, πράξεις περιορισμένης βαρύτητας ή φορτικότητας (π.χ. φιλή, θωπείες κλπ) μπορεί να υπαχθούν στο αδίκημα της εξύβρισης. Δράστης μπορεί να είναι ο εργοδότης, καθώς απαιτείται η σχέση εξάρτησης μεταξύ δράστη και θύματος της παρενόχλησης<sup>293</sup>. Για τη στοιχειοθέτηση της υποκειμενικής υπόστασης απαιτείται δόλος, έστω και ενδεχόμενος, καθώς απαιτείται γνώση και θέληση του δράστη πραγμάτωσης των στοιχείων της πράξης, να αποδέχεται, δηλαδή, έστω και ως ενδεχόμενο ότι με την πράξη του θίγει την αξιοπρέπεια του θύματος στο χώρο της γενετήσιας ζωής.

Τέλος τυποποιείται για πρώτη φορά στο άρθρο 343 ο εξαναγκασμός σε τέλεση ασελών πράξεων, όταν πραγματοποιείται χωρίς τη χρήση βίας ή απειλής εναντίον σημαντικών αγαθών του θύματος και διευρύνεται το περιεχόμενο του συγκεκριμένου άρθρου, ώστε να περιλαμβάνει πλέον κάθε μορφή κατάχρησης μιας σχέσης εργασιακής εξάρτησης μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η τέλεση σεξουαλικών πράξεων<sup>294, 295</sup>.

290 Για το έγκλημα της γενετήσιας αξιοπρέπειας, βλ. μεταξύ άλλων Συμεωνίδου - Καστανίδου, ό.π.

291 Συμεωνίδου- Καστανίδου, Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (Ν. 3488/2006), ΠοινΧρον 2007.577 επ. (579)

292 Συμεωνίδου- Καστανίδου, ό.π. (580)

293 Η προϊσχύουσα μορφή της διάταξης αναφερόταν σε οποιονδήποτε εκμεταλλευόταν τη θέση του παθόντος στον εργασιακό χώρο ή κατά τη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας, ιδιότητα που προσidiaζε κατ' εξοχήν στον εργοδότη του θύματος, αλλά μπορούσε να συμπεριλάβει και κάθε άλλο πρόσωπο (συνάδελφο ή πελάτη) που μπορούσε να εκμεταλλευθεί την ιδιότητα του θύματος ως εργαζομένου, βλ Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου ό.π. σελ. 91-94

294 Βλ. Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 4619/2019

295 «Με φυλάκιση τουλάχιστον δύο (2) ετών και χρηματική ποινή τιμωρούνται: α) όποιος υποχρεώνει άλλον σε επιχείρηση ή ανοχή γενετήσιας πράξης, με κατάχρηση σχέσης εργασιακής εξάρτησης οποιασδήποτε φύσης, β) όποιος

#### IV. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ

Δύο είναι τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την επισκόπηση της νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, προ της έναρξης ισχύος του Ν. 4808/2021: αφενός η φτωχή ελληνική νομολογία επί του θέματος, καθώς έχουν δημοσιευθεί ελάχιστες σχετικές δικαστικές αποφάσεις, και αφετέρου ο προσανατολισμός της νομολογίας στην κατεύθυνση της προστασίας του εργαζομένου από μία άκυρη απόλυση.<sup>296</sup>

Συγκεκριμένα, ο κίνδυνος απώλειας της θέσης εργασίας, η δυσχέρεια εύρεσης νέας θέσης εργασίας σε περίπτωση απομάκρυνσης, η έλλειψη πληροφόρησης των θυμάτων για τα δικαιώματά τους, η επί μακρόν απουσία ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου αντιμετώπισης του φαινομένου, η δυσκολία απόδειξης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ο κοινωνικός σχολιασμός αποτρέπουν την καταγγελία κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και την επιδίωξη δικαστικής προστασίας. Περαιτέρω, η έννομη προστασία για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης περιορίζεται στην προστασία από την άκυρη απόλυση, σε περίπτωση που η απόλυση επέρχεται ως συνέπεια της απόρριψης των σεξουαλικών αιτιάσεων του εργοδότη από τον εργαζόμενο. Ο παρενοχλών εκμεταλλεύεται την ιεραρχικά ανώτερη θέση που κατέχει και συνήθως το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης διστάζει να αιτηθεί δικαστική προστασία ενόσω διαρκεί η σχέση εργασίας του υπό το φόβο της απώλειας της θέσης εργασίας του και μόνο μετά τη λύση της σχέσης εργασίας προσφεύγει ενώπιον των δικαστηρίων.<sup>297</sup>

Η νομολογία, τουλάχιστον μέχρι την έναρξη ισχύος του νέου νόμου, προσέγγιζε το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είτε επί τη βάση της προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου είτε επί τη βάση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην εργασία. Συγκεκριμένα, γίνεται δεκτό από μερίδα της νομολογίας, ότι η σεξουαλική παρενόχληση θίγει την τιμή και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και συνιστά προσβολή της προσωπικότητάς του.<sup>298</sup> Υφίσταται όμως και μέρος της νομολογίας, που κάνει δεκτό ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι η ανεπιθύμητη σεξουαλικής φύσης συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου κατά την εργασία, που θίγει βέβαια την αξιοπρέπεια του εργαζομένου<sup>299</sup>. Επομένως, η

---

*υποχρεώνει άλλον σε επιχείρηση ή ανοχή γενετήσιας πράξης, εκμεταλλεόμενος την θέση του παθόντος, ως προσώπου, το οποίο αναζητά εργασία, γ) οι διορισμένοι ή οπωσδήποτε εργαζόμενοι σε φυλακές ή άλλα κρατητήρια, σε αστυνομικές υπηρεσίες, σε σχολές, παιδαγωγικά ιδρύματα, νοσοκομεία, κλινικές ή κάθε είδους θεραπευτικά καταστήματα ή σε άλλα ιδρύματα προορισμένα να περιθάλπουν πρόσωπα που έχουν ανάγκη από βοήθεια αν, με κατάχρηση της θέσης τους, υποχρεώσουν σε γενετήσια πράξη πρόσωπο που έχει εισαχθεί σε αυτά τα ιδρύματα.»*

296 Κωνσταντίνος Δημαρέλλης, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Αρμ. Αύγουστος 2021 σελ. 1459

297 ΜονΠρωτΣάμου 195/2005 ΝοΒ 2006.1786

298 ΕφΑθ 1139/2007, ΕλΔνη 2007, 885, ΕφΑθ 5789/1998 ΕΕΔ 2000.185, ΜονΠρωτΘεσσ/νίκης 1936/2005 Αρμ 2005. 1423

299 ΕφΘεσσ/νίκης 957/2001 Αρμ 2001.948, ΜονΠρωτΣάμου 195/2005 ΝοΒ 2006.1786, ΜονΠρωτΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ

βαρύτητα της σεξουαλικής παρενόχλησης αντιμετωπίζεται στη διαφοροποιημένη λόγω φύλου μεταχείριση του εργαζομένου στην εργασία.

Όσον αφορά ειδικότερα στην προστασία από την άκυρη απόλυση, επισημαίνεται στις δικαστικές αποφάσεις ότι, παρά το γεγονός ότι η καταγγελία είναι ανατιώδης δικαιοπραξία, η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας υπόκειται στο γενικό περιορισμό περί καταχρηστικής άσκησης με βάση το αρ. 281 ΑΚ. Είναι λοιπόν καταχρηστική η απόλυση που γίνεται κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Τέτοια υπέρβαση συντρέχει και όταν η απόλυση έγινε εκδικητικά, επειδή ο εργαζόμενος/ η εργαζόμενη απέκρουσε σεξουαλική παρενόχληση εκ μέρους του εργοδότη του/της.<sup>300</sup> Βέβαια, όπως αναφέραμε ανωτέρω, στο οικείο κεφάλαιο, ήδη με το Ν. 3488/2006 προβλέφθηκε ότι είναι άκυρη η απόλυση που έχει ως αιτία την απόρριψη σεξουαλικών αιτιάσεων του εργοδότη, πρόβλεψη που διατηρήθηκε και στο Ν. 3869/2010, με συνέπεια να μην είναι πλέον απαραίτητη η προσφυγή στην καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας, προκειμένου να κριθεί ως άκυρη η απόλυση εργαζομένου/ης. Πλέον με τη διάταξη του άρθρου 13 του Ν. 4808/21 προστατεύεται με απόλυτο τρόπο η θέση εργασίας του θύματος σεξουαλικής αλλά και ηθικής παρενόχλησης, καθώς ορίζεται ρητά ότι είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 4 του ως άνω Νόμου.<sup>301</sup>

Μάλιστα, έχει γίνει δεκτό ότι, όταν το θύμα αναγκάζεται να διακόψει την εργασία του ως συνέπεια της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίσταται, δεν πρόκειται για οικειοθελή αποχώρηση από την εργασία του, αλλά συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του, που ισοδυναμεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας του θύματος. Κρίνεται, δηλαδή, πως η συμπεριφορά του παρενοχλούντος δημιούργησε τέτοιες συνθήκες, ώστε, καλόπιστα και αντικειμενικά να μην είναι πλέον δυνατή η παροχή της εργασίας του σε πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας, όπως επιβάλλει η εργασιακή σχέση, που διακρίνεται για το κατ' εξοχήν προσωπικό στοιχείο της<sup>302</sup>. Σε αυτές τις περιπτώσεις το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης δικαιούται την προβλεπόμενη έννομη προστασία περί άκυρης απόλυσης<sup>303</sup>.

Πέραν της προστασίας από την άκυρη απόλυση, μπορεί να θεμελιωθεί και αξίωση του/της εργαζομένου/ης για χρηματική ικανοποίηση (αρ. 57, 59, 914, 932 ΑΚ), όπου το Δικαστήριο θα επιδικάσει ορισμένο χρηματικό ποσό κατ' εύλογη κρίση, ύστερα από εκτίμηση των συνθηκών υπό τις οποίες έλαβε χώρα η προσβολή της προσωπικότητας του/της εργαζομένου/ης, του είδους

300 ΑΠ 631/2008 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1655/1999 ΕΔ 2001. 171 και ΔΕΝ 2000.1444, ΕφΑθ 1139/2007 ΕΛΔνη 2007.885, ΕφΘεσσ/νίκης 957/2001 Αρμ 2001.948, ΕφΑθ 5789/1998 ΕΕΔ 2000.185, ΜονΠρωτΑθ 743/1999 ΔΕΕ 2000.547

301 Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συντρέχουν οι όροι των περ. β) ή γ) του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

302 ΕφΘεσσ/νίκης 957/2001, Αρμ 2001.948

303 ΕφΘεσσ/νίκης 957/2001, Αρμ 2001.948, ΜονΠρωτΘεσσ/νίκης 1936/2005, Αρμ 2005.1423

της προσβολής, του χρόνου και της διάρκειας της προσβολής, του βαθμού υπαιτιότητας, του επαγγέλματος, της περιουσιακής κατάστασης και των συνθηκών ζωής των διαδίκων<sup>304</sup>.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Από όσα αναπτύχθηκαν ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι η αναγκαιότητα προβολής, εντοπισμού, καταστολής και εν τέλει καθολικής εξάλειψης φαινομένων διακρίσεων και βίας σε βάρος των εργαζομένων έχει καταστεί άμεση προτεραιότητα. Το ζήτημα αυτό ξεπερνά τα όρια της απλής ηθικής και του κοινού περί δικαίου αισθήματος των πολιτών και φτάνει να προσβάλλει τον πυρήνα συνταγματικά – και όχι μόνο- κατοχυρωμένων δικαιωμάτων. Η κοινωνία ισότητας που πασχίζουμε να δημιουργηθεί δεν συνάδει με περιστατικά βίας και κακοποίησης ούτε και με την περιθωριοποίηση των αδυνάτων. Το κίνημα #MeToo, όπως αναφέραμε ήδη από τον Πρόλογο, με την πληθώρα δημόσιων αποκαλύψεων περιστατικών σεξουαλικής κακοποίησης, θέτει γερά θεμέλια ώστε η Ελλάδα να μπορέσει επιτέλους να θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο προστασίας των προσώπων που αναφέρουν κάθε είδους κακοποιητική και παράνομη πράξη στον εργασιακό τους χώρο εγείροντας τις ανησυχίες τους με ασφάλεια και δίχως τον φόβο επικείμενων αντιποίνων λόγω της δράσης τους αυτής.

Η προστασία δεν θα πρέπει να εγκλωβιστεί στα στενά όρια της απόλυσης ή της ποινικοποίησης των πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά θα πρέπει να αναφέρεται σε όλα τα στάδια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, από το προσυμβατικό στάδιο έως την απόλυση του εργαζομένου. Θα πρέπει, δηλαδή, να ξεκινά κατά το προσυμβατικό στάδιο, όταν ο εργοδότης προβαίνει σε πράξεις ή προτάσεις σεξουαλικής περιεχομένου και τις παρουσιάζει ως ένα είδος «αίρεσης» ή «όρου», στον οποίο ο υποψήφιος εργαζόμενος πρέπει να υποκύψει προκειμένου να συνάψει τελικά τη σύμβαση εργασίας. Επίσης, να εκτείνεται καθ' όλη τη διάρκεια λειτουργίας της σχέσης εργασίας, ώστε να προστατευθεί η αξιοπρέπεια του εργαζομένου και να αποτραπούν συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης που ενδέχεται να την προσβάλλουν. Τέλος ο εργαζόμενος θα πρέπει να προστατευθεί κατά τη λύση της εργασιακής του σχέσης για λόγους εκδίκησης κατόπιν απόρριψης σεξουαλικών προτάσεων του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση όμως, δεν θα πρέπει να φτάσουμε στο σημείο να αποτρέψουμε κάθε μορφή εκδήλωσης της ψυχοσεξουαλικότητας<sup>305</sup> του ατόμου, δηλαδή της ανάπτυξης και της λειτουργίας της προσωπικότητας του ατόμου στο πλαίσιο της σεξουαλικότητάς του, που φυσικά μπορεί να αναπτύσσεται και στο πλαίσιο του εργασιακού του περιβάλλοντος.<sup>306</sup> Στόχος, λοιπόν,

<sup>304</sup> ΑΠ 1730/2002 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 542/1999 ΕλλΔνη 1999.542, ΑΠ 161/1997 ΔΕΝ 1997.763, ΕφΑθ 1139/2007 ΕλλΔνη 2007.885, ΜονΠρωτΘεσσ/νίκης 1936/2005, Αρμ 2005.1423, ΜονΠρωτΣαμ 195/2005 ΝοΒ 2006.1786, ΜονΠρωτΑθ 743/1999 ΔΕΕ 2000.547, ΜονΠρωτΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ

<sup>305</sup> Μανωλιάδης – Κούρτης – Παπαδόπουλος, ό.π. , 46.27 επ. (27).

<sup>306</sup> Κουκιιάδης, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΕΕργΔ 2008, 449 επ. (455)

δεν θα πρέπει να είναι ο υπέρμετρος περιορισμός της σεξουαλικότητας, αλλά η καταπολέμηση των φορτικών και ανεπιθύμητων εκδηλώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

“[the conduct] is unwelcome, not returned, not mutual” , Webb L. Susan, *Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment*, New York 1994

Adomeit/Mohr KommAGG § 3 Rdn. 118, 136,

Anderson E., «Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay», στο *Philosophy and Public Affairs*, τόμος 34, τεύχ. 3 σελ. 284-313, 2006  
Arcel L.T., «Torture, Cruel Inhuman and Degrading Treatment of Women», στο *Torture*, τόμος 12, σελ 5-16, 2002

Brunon, Cyberstalking as a form of Cyberharassment διαθέσιμο εδώ:  
<https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/383>

Chawki/ Shazly, Online sexual harassment, Issues and Solutions, 2013 σελ 74 , διαθέσιμο στον ιστότοπο <https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-4-2-2013/3742/harassment.pdf>

Enisa- European Network and Information Security Agency διαθέσιμο εδώ:  
<https://ifap.ru/library/book227.pdf>

Heckels/ Roberts, Stalking and harassment, 2010, σελ. 368 επ. Διαθέσιμο στον ιστότοπο [https://www.researchgate.net/publication/292788102\\_Stalking\\_and\\_Harassment](https://www.researchgate.net/publication/292788102_Stalking_and_Harassment)

ILO (2003) Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon διαθέσιμο στην ιστοσελίδα [https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_107705/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm)

ILO (2003) Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services. A Threat to Productivity and Decent Work.

Kollmer Mobbing im Arbeitsverhältnis, Rdn, 53 επ.

Leymann Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 14 Aufl. April 2009 , σελ. 84 επ.

Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 US 57 (1986)

Nelson Tenorio and Pernille Bjom, Online Harassment the workplace, the Role of Technology in Labour Law Disputes, 2019, διαθέσιμο σε [https://www.researchgate.net/publication/333199968\\_Online\\_Harassment\\_in\\_the\\_Workplace\\_the\\_Role\\_of\\_Technology\\_in\\_Labour\\_Law\\_Disputes](https://www.researchgate.net/publication/333199968_Online_Harassment_in_the_Workplace_the_Role_of_Technology_in_Labour_Law_Disputes)

Piotrowski, From Workplace bullying to cyberbullying διαθέσιμο εδώ:  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From\\_Workplace\\_Bullying\\_to\\_Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE02FRcGULQlbqGhvWipWNo1cmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBho7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2oqZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rkxubPXYLAMx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdSts](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From_Workplace_Bullying_to_Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE02FRcGULQlbqGhvWipWNo1cmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBho7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2oqZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rkxubPXYLAMx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdSts)

WebHRazOQrZAHsJCTUMEQk34ftWG9-

IEqTwm8Z5EKgRhiUVUclKWliHsvgEcAQ\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Pryor J., Whalen N.J., «A Typology of Sexual Harassment: Characteristics of the Harassers and the Social Circumstances under which Sexual Harassment Occurs», στο Donahue W. (εκδ.): *Sexual Harassment. Theory Research and Treatment*, Βοστώνη, Mealy and Bacon, σελ. 129-151, 1997

Rotendo M, Nguyen D.-H., «A Metaanalytic Review of Gender Differences in Perception of Sexual Harassment», στο *Journal of Applied Psychology*, Τόμος 86 άρ. 5, σελ. 914 - 922, 2001  
Sexual Harassment in the Workplace in the European Union», EC 1998.

Suler, The Online Disinhibition Effect, *CyberPsychology ad behavior*,  
[https://www.researchgate.net/publication/8451443\\_The\\_Online\\_Disinhibition\\_Effect](https://www.researchgate.net/publication/8451443_The_Online_Disinhibition_Effect)

Timmermann G., Bajema C., «Incidence and Methodology in Sexual Harassment Research in North-western Europe», στο *Women's Studies. International Forum*, τόμος 22, 6μ σελ. 673-682, 1999

Varhanna L., Baguena M.J., Toldo M.P., Belena M.A., Roldan M.C., Diaz A., Osterman K., Bjorkvist K., «Dysfunctional Workplace Behaviour among Municipal Employee's in Spanish and Finnish Cities: A Cross National Approach», στο *Perceptual Skills*, τόμος 110, τευχ. 2, σελ. 463-468, 2010

Wolmerath, Mobbing, Rdn. 49, 50.

Arcel L.T. Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών “Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας” Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα 21/22 Ιαν. 1994

Arcel L.T., *Seksuelt Chikane, Ufrivilligt sex pa arbejdspladsen. Hvad kan man gore ved det;*, Hans Reitzels forlag Kobenhavn, 1992, (Σεξουαλική παρενόχληση. Ανεπιθύμητο σεξ στην εργασία. Τι να κάνουμε γι' αυτό; Κοπεγχάγη)

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Singer, Οι νεότερες εξελίξεις στη νομολογία του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού σχετικά με την εφαρμογή θεμελιωδών δικαιωμάτων στο γερμανικό εργατικό δίκαιο,

Αντωνίου, Ο σεβασμός της αξίας του ανθρώπου ως αρχή και δικαίωμα στο Σύνταγμα του 1975

Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006

Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές 1999

Γεωργιακάκης Εμμ., Σεξουαλική παρενόχληση, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2007

Γιαννακούρου Σταμ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον Ν. 3488/2006, ΔΕΝ 63/2007

Γιωτάκος Ο., Τσιλιάκου Μ., Βιασμός

Γκούτος, Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος του μισθωτού, ΕΕργΔ 2003, 193 επ. (196)

Γκούτος, Οι νέες συνταγματικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2001, 705 επ.

Δεληγιάννης, ΕλλΔνη 1997, 489 επ. (498),

Διονυσοπούλου, Εξαναγκασμένη καταγγελία (Σχόλιο) ΕΕργΔ 2010, 1427 επ. (1435)

Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς “Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας” Υπ. Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2011

Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16.7.2001, σελ. 14, 17 και 25

Ερμίδου Α. Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας,

Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2019

Ζερδελής, Η προστασία της θέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της δίκης για το κύρος της καταγγελίας,

Ζερδελής, Καταχρηστικοί όροι εργασίας, σελ. 95επ.

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία Κ. Δημαρέλλης, Αρμ2021 (8) σελ. 1449 επ.

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) 2004

Θεοδόσης, Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 2008,

Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Ουσιαστικό Δίκαιο & Δικονομικά Ζητήματα,

Καλούτσου/Ιωαννίδου, Το stalking αποτελεί πλέον και στη χώρα μας ποινικό αδίκημα, 2019 διαθέσιμο σε <http://www.crimetimes.gr>

Καρακατσάνη Γ., σε Γεωργιάδη - Σταθόπουλου ΑΚ 57 αρ. 5,

Καρακατσάνης, Σύνταγμα και εργατικό Δίκαιο, σε Η επίδρασης του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου

Καρακώστας, Το δίκαιο της προσωπικότητας,

Καραμήτρος Δ., Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία υπό το φως της ψηφιακής τεχνολογίας, Τιμητικός Τόμος Δημήτρη Α. Τραυλού – Τζανετάτου, 2020,

Κασιμάτης, Νέες μορφές παρέμβασης στο σύστημα οικονομικής παραγωγής, Οι συνταγματικές ελευθερίες στην πράξη, ΝοΒ 1999,

Κεράνη Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, 2000,

Κιοσσέ - Παυλίδου, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας - Η θέση του εθνικού νομοθέτη, ΔΕΕ 2008

Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 6<sup>η</sup> έκδοση,

Κουκιάδης, Σχέσεις συντάγματος και εργατικού δικαίου, σελ. 28, ΕργΔικ,

Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 8η έκδ.

Κουκιάδης, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΕΕργΔ 2008, 449 επ. (456)

Κουκουλές, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Ο γαλλικός νόμος του 1992, ΕΕΔ 1996, 764 επ.(764),

Κωνσταντίνος Δημαρέλλης, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Αρμ. Αύγουστος 2021 σελ. 1459

Λαδάς, Γενικές Αρχές, σελ. 427 §41

Λαδάς, Η εφαρμογή του Ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας,

Λαδάς, Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2012, σελ. 659 επ.

Λαδάς, Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα, σε: Πληροφορική και εργατικό δίκαιο, 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2018, σελ. 241 επ.

Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου,

Λεβέντης, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, ΤοΣ 1976, 121 επ. , 132

Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδ.,

Μαλαγαρδή, Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, ΕλλΔνη 2/2021 (62) σελ. 360

Μαλαγαρδή, Νέες τεχνολογίες, προσωπικά δεδομένα και εργατικό δίκαιο, 2010, σελ. 97 επ.

Μαλαγαρδή, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις ΕΕργΔ 2014, σελ. 241

Μανωλεδάκης, Το απόρρητο του ιδιωτικού βίου και η έλλογη ποινική προστασία του, ΠοινΔικ 2005, 723 π., 724

Μανωλιάδη - Κούρτη - Παπαδόπουλο, Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένα σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο, Ιατρικά Θέματα, 46.27 επ. (28),

Μήτσου, Οι συνταγματικές βάσεις του εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 1982

Μπουμπουχερόπουλος Mobbing Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία 2014,

Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002 ΕΕ L 269/15, 5.10.2002.

Οδηγία του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976 ΕΕ L 39/40, 14.2.1976

Παπαδημητρίου, Η συνταγματική προστασία τη προσωπικότητας των εργαζομένων, σε Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις

Παπανικολάου, Δικαιοπραξίες αντίθετες προς τα χρηστά ήθη, παρ. 35 επ.

Παπαντωνίου, Γενικές Αρχές σελ. 129,

Παπαρρήγα - Κωσταβάρα, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΝοΒ 1995, 617 επ. (617 και 622 επ.)

Παράρτημα Β στην ΕΓΣΣΕ 2008 – 2009

Πατεράκη, Η χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης,

Ρίζος Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου – Οι μεταβολές μετά τον Ν. 4808/2011,

Ρίζος Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020,

Σημαντήρα, Γενικές Αρχές,

Σκανδάλης, Ο χρόνος εργασίας στην ψηφιακή εποχή, σε: Πληροφορική και εργατικό δίκαιο, 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2018, σελ. 81 επ.

Σούρλα Ερμηνεία ΑΚ

Σπηλιωτόπουλο σε Γεωργιάδη - Σταθόπουλου Α, άρθρο 662 αρ. 7

Σπυριδάκη, Γενικές Αρχές, σελ 124 παρ. 85,

Σπυριδάκης Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία, 2009

Σπυρόπουλος Φ., Τραμπουκισμός (Bullying) και ελληνική ποινική έννομη τάξη, ΠοινΔικ 2016, 253 επ.,

Σταθόπουλο, Γενικό Ενοχικό 1998, σελ. 86-87,

Σταμάτη, Συστηματική Ερμηνεία Ποινικού Κώδικα άρθρο 98,

Σταφίδας Δ. και Σταφίδα, Ελευθεροτυπία, 4.4.2002

Συμεωνίδου - Καστανίδου, Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (Ν. 3488/2006), ΠοινΧρον 2007.577 επ. (78),

Συμφωνία Πλαίσιο των Κοινωνικών Εταίρων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Απριλίου 2007.

Ταμπάκης, Η σεξουαλική παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις, ΔΕΝ 2001.1217 επ. (1225)

Τραυλός - Τζανετάτος, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες,

Τραυλός - Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο,

Τραυλός - Τζανετάτος, Προβληματισμοί επί του εργατικού δικαίου υπό το φως των κοινωνικοπολιτικών εξελίξεων, ΕΕργΔ 1974, 776 επ. (782 επ.), 836 επ.

Τραυλός - Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, Ψηφιοποίηση, ρομποτική και τεχνητή νοημοσύνη, 2019

Τραυλός Τζανετάτος, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, 2013,

Τριανταφυλλόπουλος, Σκέψεις για τη νομική αξιολόγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, ΝοΒ 1999.696 επ. (697)

Τσιάμα - Μπέλλου, Το φαινόμενο της ηθικής/ ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί ΔΕΝ 2014, τόμος 70<sup>ος</sup> τεύχος 1643 σελ. 281

Ψήφισμα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας [2001/2339 (INI)] σημεία Ε' και ΣΤ', όπου υποδεικνύεται η "σαφής σχέση μεταξύ, αφενός, της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και, αφετέρου, του στρες ή της εργασίας με μεγάλη ψυχολογική ένταση, του αυξημένου ανταγωνισμού, της χαμηλής επαγγελματικής ασφάλειας και ενός καθεστώτος προσωρινότητας"

Ψήφισμα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας [2001/2339 (INI)] σημείο Γ'.

## **ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

D v. Commission, T – 549/93, Συλλογή 1995, σελ. II-43 και D v. Commission, C-89/95P, Συλλογή 1996, σελ. I-53

ΑΠ 109/2012 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1130/1991 ΕΕΝ 1992, 683 = ΔΕΝ 1993, 238

ΑΠ 1138/2010 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 114/2012 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1187/2009 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1227/1993 ΕλλΔνη 1995, 849

ΑΠ 1303/2005 ΔΕΕ 2005, 1333

ΑΠ 1303/2005 ΔΕΕ 2005, 1333,

ΑΠ 14/2011 Αρμ 2012, 1414

ΑΠ 1422/2015 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1426/2004 ΕΕργΔ 2005, 576

ΑΠ 1479/2002 ΕλλΔνη 2004,

ΑΠ 1589/2009 ΔΕΕ 2010, 731

ΑΠ 161/1997 ΔΕΝ 1997.763

ΑΠ 1655/1999 ΕΔ 2001. 171 και ΔΕΝ 2000.1444,

ΑΠ 1683/2012 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 173/2016 ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1730/2002 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 1839/2008 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 1875/1988 ΔΕΝ 1989, 735  
ΑΠ 2021/2007 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 2159/2007 (ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
ΑΠ 282/2009 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 333/2010 ΔιΜΕΕ 2010, 367  
ΑΠ 542/1999 ΕλλΔνη 1999.542  
ΑΠ 605/1996 ΕλλΔνη 1999  
ΑΠ 623/1998 ΕΕργΔ 1999, 761,  
ΑΠ 631/2008 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 660/2010 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 749/2011 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 829/1999 ΕλλΔνη 2000, 345,  
ΑΠ 84/2011 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 846/2010 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 865/1977 ΝοΒ 1978  
ΑΠ 881/1980 ΝοΒ 1981, 107  
ΑΠ 906/2012 ΝΟΜΟΣ  
ΑΠ 94/2008ΔΕΝ 2008, 353,  
ΑΠ 948/1984 ΕΕργΔ 1985, 378,  
ΑΠ 998/2012 ΝΟΜΟΣ  
ΔΕυρΕ 30.04.1996, C-13/94, P Vs S und Cornwall Country Council, Slg. 1996,  
ΕΔΔΔ 10.7.2008 F- 61/06 (Cathy Sapara) σκέψεις 101- 110  
ΕΔΔΔ 13.9.2011 F- 100/09 (Μιχαήλ) σκέψη 56, ΕΔΔΔ 9.12.2008 F- 52/05 (Q) σκέψη 133 επ  
ΕΔΔΔ 8.2.2011 F-95/09 (Skareby), ΕΕ C 95 της 26.3.2011  
Εφαθ 1139/2007 ΕλλΔνη 2007.885  
Εφαθ 2121/2003 ΝΟΜΟΣ  
Εφαθ 4937/2001 ΕλλΔνη 2001, 1384,

Εφαθ 5789/1998 ΕΕΔ 2000.185  
Εφαθ 6720/2000 ΕλλΔνη 2002, 1495  
ΕφΘεσ/νικης 1559/2006 Αρμ 2006, 1461,  
ΕφΘεσ/νικης 1764/1999 Αρμ 2000,243  
ΕφΘεσ/νικης 2235/2007 Αρμ 2007  
ΕφΘεσ/νικης 727/2009 ΔΕΝ 2010, 1419  
ΕφΘεσ/νικης 957/2001 Αρμ 2001, 948  
ΕφΙωαν 182/2011 ΕΕργΔ 2012 (7), 167 επ.  
ΕφΚαλαμ 157/2007 Αρμ 2006  
ΕφΚαλαμ 51/2006 ΕΕργΔ 2006, 1302,  
ΕφΛαρ 431/2000 ΕλλΔνη 2001, 499  
ΕφΝαυπλ 119/1969 ΕΕργΔ 1969, 1165  
ΕφΠειρ 1/2018, ΝΟΜΟΣ  
ΕφΠειρ 1065/2000 ΔΕΕ 2001, 634  
ΕφΠειρ 399/1995 ΑρχΝ 1998, 803  
ΕφΠειρ 399/1995 ΑρχΝ 1998, 803  
ΕφΠειρ 476/1999 Αρμ 2002, 560  
ΜονΕφΘεσσ 1196/2020, Αρμενόπουλος τεύχος 1, Ιανουάριος 2021, σελ. 52 επ.  
ΜονΠρωτΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ  
ΜΠρΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ  
ΜονΠρωτΑθ 743/1999 ΔΕΕ 2000.547  
ΜονΠρωτΘεσσ/νικης 1936/2005 Αρμ 2005. 1423  
ΜονΠρωτΣαμ 195/2005 ΝοΒ 2006.1786  
ΜπρΑθ 2232/1997 ΑρχΝ 1997, 785  
ΜΠρΑθ 2656/2002 ΑρχΝ 2008, 197  
ΜΠρΑθ 2906/1982 ΕΕργΔ 1983 (42), 216  
ΜΠρΑθ 335/1995 ΔΕΕ 1996, 515.  
ΜΠρΑθ 3623/1997 ΝΟΜΟΣ  
ΜΠρΘεσ/νικης 158/1989 Αρμ 1989, 880



ΜΠρΘεσ/νίκης 3082/1997 Αρμ 1997, 380, ΔΕΝ 1997, 285

ΜΠρΘεσ/νίκης 135/2003 Αρμ 2003, 484

ΜΠρΘεσ/νίκης 158/1989 Αρμ 1989, 880

ΜΠρΘεσ/νίκης 1936/2009, Αρμ. 2005, 1423

ΜΠρΚαβ 9/1997 Αρμ 1997, 537

ΜΠρΛάρισας 3345/2004 Δικογρ 2004, 550

ΜΠρΣάμου 195/2005 ΑρχΝ 2006, 369,

ΟΛΑΠ 13/1987 ΕλλΔνη 1988, 1441,

ΟΛΑΠ 1/2017 ΝΟΜΟΣ

ΟΛΑΠ 13/1987 ΔΕΝ 1987, 756

ΟΛΑΠ 13/1987 ΝΟΜΟΣ

ΟΛΑΠ 7/2009 Δ 2009, 634, ΔΕΕ 2009, 784

ΠΠρΒέροιας 41/2005 ΕΕργΔ 2006, 793

ΣτΕ 1597/2009 ΝΟΜΟΣ

ΣτΕ 505/2010 ΝΟΜΟΣ

Υπόθεση Χ κατά Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, Απόφαση Πρωτοδικείου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (τρίτο τμήμα), Τ- 333/99, Συλλογή Νομολογίας ΔΕΚ 2001, σελ. ΙΙ-3021 επ

#### **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

[https://en.wikipedia.org/wiki/Me\\_Too\\_movement](https://en.wikipedia.org/wiki/Me_Too_movement)

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

<https://notpartofourjob.actionaid.gr/>

[https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Advocacy\\_brief-Gender-2020.1](https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Advocacy_brief-Gender-2020.1)

[https://www.researchgate.net/publication/333199968\\_Online\\_Harassment\\_in\\_the\\_Workplace\\_the\\_Role\\_of\\_Technology\\_in\\_Labour\\_Law\\_Disputes](https://www.researchgate.net/publication/333199968_Online_Harassment_in_the_Workplace_the_Role_of_Technology_in_Labour_Law_Disputes)

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/i-parenohlisi-sto-horo-ergasias-kai-oi-dynatotites-ennomis-prostasias>

<https://ende.gr/%cf%83%cf%85%ce%bc%cf%80%ce%b5%cf%81%ce%ac%cf%83%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1-%cf%84%cf%89%ce%bd-%ce%b5%cf%80%ce%b9%cf%84%cf%81%ce%bf%cf%80%cf%8e%ce%bd-%cf%84%ce%b7%cf%82-%ce%b4%ce%b9%ce%b5%ce%b8%ce%bd/>

<http://www1.umn.edu/humanrts/svaw/harassment/explore/1whatis.htm>.

[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_107705/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm)

[https://www.researchgate.net/publication/292788102 Stalking and Harassment](https://www.researchgate.net/publication/292788102_Stalking_and_Harassment)

<https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-4-2-2013/3742/harassment.pdf>

<https://ifap.ru/library/book227.pdf>

<https://zephoria.com/top-15-valuable-facebook-statistics/>

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From Workplace Bullying to Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE002FRcGULQlbqGhvWipWNo1cmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBho7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2oqZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rKxubPXYLAmx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdStsWebHRazOQrZAHsJCTUMEQk34ftWG9-IEqTwjm8Z5EKgRhiUVUclKWliHsvgEcAQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46361943/From_Workplace_Bullying_to_Cyberbullying20160609-19797-1dm0wbm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633880437&Signature=EOuGD6osoD7bzO-RxE002FRcGULQlbqGhvWipWNo1cmr7ffQHbcKq8OYNpPi9VnFy~dYOH8XfWH306AqkrYwQ0ChCJ7h6y6~syXG7f5aIOkBho7-cTD1WNAIm2S0b~gt~v6Vshn1XL95Q9RFW-tdNXPBdx0POOOO1OOMVzhsMLMYzgDE7mFsXD2oqZ7pZtN6yXxBJMP36o0UcMzR9Nk5rKxubPXYLAmx9Y~CWZq7wtWahuUjPAsO3r6x1WHkDr8AWthbu6kphmgbTL0o8SDdStsWebHRazOQrZAHsJCTUMEQk34ftWG9-IEqTwjm8Z5EKgRhiUVUclKWliHsvgEcAQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[https://www.researchgate.net/publication/8451443 The Online Disinhibition Effect](https://www.researchgate.net/publication/8451443_The_Online_Disinhibition_Effect)

<https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/383>

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

<https://www.kathimerini.gr/society/561255481/to-metoo-eftase-kai-stin-ellada/>