



ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

**Η παρενόχληση και η σεξουαλική  
παρενόχληση στην εργασία**





ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ  
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ  
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ



ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

## Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

(Περίοδος Αναφοράς: 2011-2022)

Επιμέλεια	Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Κείμενα	Χριστίνα Αγγέλη Μαρία Βουτσίνου Ηλέκτρα Δεμοίρου Αμαλία Λεβέντη Δήμητρα Μυτιληναίου Θεόδωρος Σπύρος
Στατιστικά Στοιχεία	Χριστίνα Κούγια Δήμητρα Μυτιληναίου
Συντονισμός Έκδοσης	Ελένη Αδαμαντίδου Βασιλική Δελέγκου
Γλωσσική Επιμέλεια	Δήμητρα Μυτιληναίου
Σχεδιασμός, σελιδοποίηση	ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ, Μάρθα Δελοτούζου info@kambili.gr

Επιτρέπεται η δωρεάν αναπαραγωγή του κειμένου αυτής της έκδοσης σε οποιαδήποτε μορφή ή μέσο, υπό την προϋπόθεση ότι αναπαράγεται με τρόπο ακριβή και μη παραπλανητικό.

Είναι απαραίτητη η αναφορά στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Συνηγόρου του Πολίτη και στον τίτλο της έκδοσης. Σε περίπτωση που περιλαμβάνεται υλικό τρίτων, πρέπει να ζητηθεί η άδεια από τον αντίστοιχο κάτοχο των πνευματικών δικαιωμάτων.

Για ερωτήματα σχετικά με την έκδοση παρακαλώ επικοινωνήστε στο [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)

Η Ειδική Έκθεση τυπώθηκε το 2023 σε 500 ελληνικά και 100 αγγλικά αντίτυπα από το Εθνικό Τυπογραφείο και διατίθεται στην πλήρη της μορφή στην ιστοσελίδα της Αρχής: <https://www.synigoros.gr>

#### © Συνήγορος του Πολίτη

📍 Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 – Αθήνα

☎ Τηλ.: (+30) 213 1306 600

🌐 [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

📘 Συνήγορος του Πολίτη - THE GREEK OMBUDSMAN

🐦 @Synigoros

Διαστάσεις: 16,2Χ23,5 εκ.

Σελίδες: 116

ISBN: 978-960-6762-29-1



# Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	9
Εισαγωγή.....	13
Στατιστικά στοιχεία περιόδου 2011-2022.....	15
<b>Κεφάλαιο I: Τα στοιχεία των αναφορών</b> .....	<b>23</b>
1. Ο αριθμός των αναφορών (Γράφημα 1).....	26
2. Το είδος και οι μορφές των καταγγελλόμενων παρενοχλήσεων ..	27
3. Το προφίλ των «καταγγελλόντων» και των «καταγγελλόμενων» (Γραφήματα 2 και 3) .....	28
4. Η σχέση επαγγελματικής ιεραρχίας (Γραφήματα 4 και 5).....	29
5. Το προφίλ των επαγγελματιών χώρων και η κυριαρχία του ιδιωτικού τομέα (Γραφήματα 6 και 7).....	30
6. Διαφοροποιήσεις μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων .....	32
7. Ο αυξημένος αριθμός ανακλήσεων (Γράφημα 8) .....	34
8. Οι ελλείψεις σε αποδεικτικά μέσα και τα συνήθως προσκομιζόμενα στοιχεία .....	35
9. Έκβαση των καταγγελιών (Γραφήματα 8-10).....	36
<b>Κεφάλαιο II: Η νομική αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης</b> .....	<b>39</b>
1. Το διεθνές δίκαιο .....	41
2. Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	43
3. Το εθνικό δίκαιο.....	47
3.1. Η παρενόχληση ως νομική έννοια και η απαγόρευση αυτής ως μορφή διάκρισης.....	49
3.2. Η διευρυμένη έννοια της παρενόχλησης στον Ν. 4808/2021 .....	50
3.3. Οι αλλαγές που επιφέρει ο Ν. 4808/2021 .....	51
3.4. Τα πρόσθετα ειδικά θεσμικά εργαλεία του Ν. 4808/2021 .....	53

3.5. Ο Ν. 4808/2021 και η προστασία στον δημόσιο τομέα .....	56
3.6. Ο ρόλος των κυρώσεων και η απαίτηση αποτελεσματικής, αναλογικής και αποτρεπτικής επιβολής τους.....	59
3.6.1. Η επιβολή κυρώσεων σε υποθέσεις παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα .....	61
3.6.2. Οι κυρώσεις στον δημόσιο τομέα .....	64

## **Κεφάλαιο III: Η ειδική αρμοδιότητα του Συνηγόρου σε θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης .....**

<b>1. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας.....</b>	<b>71</b>
<b>2. Η εφαρμογή του πλαισίου στην πράξη.....</b>	<b>76</b>
2.1. Η έννοια της παρενόχλησης και ιδίως της σεξουαλικής παρενόχλησης .....	77
2.1.1. Ο υποκειμενικός χαρακτήρας της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς.....	77
2.1.2. Η αντικειμενική ευθύνη του παρενοχλούντος.....	79
2.2. Δικαιούχοι προστασίας .....	80
2.3. Η υποχρέωση εχεμύθειας και το ενδεχόμενο τήρησης ανωνυμίας.....	82
2.4. Η ιδιαιτερότητα της αποδεικτικής διαδικασίας στην κατανομή του βάρους απόδειξης .....	83
2.5. Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.....	89
2.6. Οι ειδικότερες υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Ν. 4808/2021 .....	91

## **Κεφάλαιο IV: Καταληκτικές διαπιστώσεις .....**

<b>Περίληψεις αντιπροσωπευτικών υποθέσεων .....</b>	<b>107</b>
---	------------



**Πρόλογος - Εισαγωγή**





## Πρόλογος

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ο εθνικός φορέας προώθησης, προαγωγής και προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αλλά και της καταπολέμησης διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία διερευνά καταγγελίες για παρενόχληση, και για σεξουαλική παρενόχληση ειδικότερα. Η παρούσα έκθεση αποτελεί μία σύντομη καταγραφή των ευρημάτων από τις υποθέσεις που χειρίστηκε η Αρχή την περίοδο 2011–2022 και αφορούν παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην απασχόληση και την εργασία.

Το πρόβλημα της παρενόχλησης, και της σεξουαλικής παρενόχλησης ειδικότερα, στην απασχόληση και την εργασία δεν είναι πρόσφατο. Απέκτησε, ωστόσο, νέο και πιο έντονο ενδιαφέρον μετά το διεθνές κίνημα #MeToo και ιδίως, μετά το ελληνικό #MeToo. Δεν μετουσιώθηκε πάντως άμεσα στην αναμενόμενη αύξηση σχετικών καταγγελιών, κυρίως διότι το ελληνικό κίνημα #MeToo προέκυψε και εξελίχθηκε κατά τη περίοδο της πανδημίας, όπου έκτακτα μέτρα για την εργασία τέθηκαν σε ισχύ, όπως η αναστολή εργασίας σε ολόκληρους κλάδους, αλλά και η εισαγωγή του πλαισίου για εργασία από το σπίτι. Είναι ενδεικτικό, ότι την περίοδο της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων παρουσιάζεται μείωση του συνολικού αριθμού των εργατικών διαφορών που διαβιβάστηκαν στον Συνήγορο από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας. Αύξηση καταγράφεται σαφώς πλέον τα έτη 2021 και 2022, όπου ο συνολικός αριθμός σχετικών αναφορών ετησίως σχεδόν διπλασιάζεται.

Η παρούσα έκθεση προσφέρει στον αναγνώστη μία ευρεία επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου, εθνικού, ευρωπαϊκού και διεθνούς, για την αποτροπή αλλά και τη διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και την επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων. Ειδικά στο ελληνικό πλαίσιο, καταλυτική αναμένεται η επίδραση του Ν. 4808/2021, με τον οποίο εισάγεται, πλέον, ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο, με διευρυμένο πεδίο προστασίας, για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, τουλάχιστον στον ιδιωτικό τομέα.

Η έκθεση, παράλληλα, τυποποιεί τα χαρακτηριστικά της φυσιογνωμίας καταγγελλόμενων και καταγγελλόντων, αναδεικνύει ομοιότητες και διαφορές στα περιστατικά παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, σταχυολογεί τα βασικά προβλήματα στη διερεύνηση των περιστατικών και εισηγείται μέτρα και εργαλεία για την ακόμη αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών.



Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην πλειονότητα των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη, το πρόσωπο που προβαίνει σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ασκεί εργοδοτικές εξουσίες και κατέχει ιεραρχική θέση στην επιχείρηση. Στον δημόσιο τομέα, συνήθως πρόκειται για πρόσωπο που κατέχει κάποια θέση στην ιεραρχία. Στον ιδιωτικό, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται εντονότερα στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οικογενειακές ή μη, που αποτελούν, άλλωστε, τη ραχοκοκαλιά του ελληνικού παραγωγικού μοντέλου. Στις μεγάλες επιχειρήσεις, ήδη πριν τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, είχαν εισαχθεί κώδικες δεοντολογίας των εργαζομένων και διοργανώνονταν εκπαιδευτικά σεμινάρια, κατά το πρότυπο πρακτικών που ακολουθούνται σε άλλες χώρες, με αποτέλεσμα τον περιορισμό των περιστατικών, αλλά και την αποτελεσματικότερη διαχείριση των καταγγελιών.

Η έκθεση διαπιστώνει τις δυσχέρειες στη συλλογή του απαραίτητου αποδεικτικού υλικού για τη θεμελίωση μίας καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Ιδίως στις μικρές επιχειρήσεις, διαπιστώνεται μεγάλος δισταγμός, συχνά υπαναχώρηση και τελικά άρνηση για κατάθεση μαρτύρων που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την καταγγελία. Ειδικά σε ό,τι αφορά την αποτελεσματική διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, και παρά τη σημαντική ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου, εξακολουθεί να προβληματίζει, ότι οι καταγγέλλοντες δημόσιοι υπάλληλοι δεν νομιμοποιούνται να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσής τους, ότι οι οικείες καταγγελίες δεν διαβιβάζονται στον Συνήγορο του Πολίτη, το ανεξάρτητο, εξωτερικό όργανο ελέγχου, παρά την ειδική σχετική υποχρέωση των υπηρεσιών που τις παραλαμβάνουν, ότι η διαδικασία εξέτασης των σχετικών καταγγελιών είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και, ως εκ τούτου, συντηρείται η εντύπωση στους καταγγέλλοντες μιας πρακτικής συγκάλυψης, που δρα αποτρεπτικά για την υποβολή καταγγελιών.

Τα τελευταία χρόνια, είναι γεγονός, έχουν γίνει αξιοσημείωτα βήματα για την αποτροπή, καθώς και για την ενδελεχή διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία. Το θεσμικό πλαίσιο έχει ενισχυθεί σημαντικά, ενώ και η ευρύτερη κοινωνική ευαισθητοποίηση, ιδίως μετά το κίνημα #MeToo, είναι εντονότερη. Η εμπάθυνση της συνεργασίας μεταξύ των φορέων που είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των μέτρων σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και η ενδυνάμωσή τους με τα κατάλληλα θεσμικά εργαλεία και τους αναγκαίους πόρους, ανθρώπινους και υλικούς, μπορούν να συμβάλλουν αποφασιστικά στην αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών παρενόχλησης στην εργασία και την απασχόληση στη χώρα μας. Η ουσιαστική ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών

και φορέων μπορεί να επιδράσει καταλυτικά στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος ελεύθερου από παρενοχλητικές συμπεριφορές. Και αυτό πρέπει να είναι στόχος και απαίτηση όλων μας.

**Ανδρέας Ι. Ποττάκης**

*Συνήγορος του Πολίτη*



## Εισαγωγή

**Η** παρενόχληση, στις ποικίλες εκφάνσεις της, αποτελεί διαχρονικά υπαρκτό φαινόμενο. Στο εργασιακό περιβάλλον προσλαμβάνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, κυρίως διότι η σχέση εξάρτησης -ιεραρχικής ή μη- εμφανίζεται να συνδέεται συχνότερα με την εκδήλωσή της. Ο Συνήγορος του Πολίτη ως εθνικός φορέας ισότητας έχει ειδική αρμοδιότητα εξέτασης υποθέσεων παρενόχλησης όταν αυτές συνιστούν μορφή απαγορευμένης διάκρισης λόγω φύλου, εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

Αντικείμενο της παρούσας ειδικής έκθεσης είναι η έμφυλη διάσταση της παρενόχλησης και ιδίως, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η οποία αποτελεί και τη συντριπτική πλειονότητα των υποθέσεων παρενόχλησης που δέχεται η Αρχή. Εκείνο που επιχειρείται για την χρονική περίοδο αναφοράς 2011-2022, είναι:

α) η ανάδειξη των τάσεων που εμφανίζουν οι σχετικές καταγγελίες και η διερεύνησή τους (κεφάλαιο I), β) η παρουσίαση και ανάδειξη της επιρροής που ασκούν οι νομοθετικές εξελίξεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο (κεφάλαιο II), γ) η αποτύπωση της εμπειρίας της Αρχής από την πρακτική εφαρμογή της οικείας νομοθεσίας κατά την εξέταση των υποθέσεων (κεφάλαιο III και Παράρτημα), και δ) η σκιαγράφηση των συμπερασμάτων αυτής της πολύχρονης εμπειρίας (κεφάλαιο IV), λαμβανομένης υπόψη της δυναμικής που προσέδωσε το ελληνικό κίνημα #MeToo# και η έναρξη εφαρμογής του νέου νομοθετικού πλαισίου που θεσπίστηκε με τον Ν.4808/2021.

Κύριος στόχος είναι η συνεισφορά της εμπειρίας αυτής στον τρόπο πρόσληψης, εννοιολόγησης, εγγραφής στο δημόσιο λόγο, καταγγελίας και, εν τέλει, έμπρακτης αντιμετώπισης της έμφυλης παρενόχλησης στην εργασία, αλλά και η καταγραφή παραμέτρων που επιτρέπουν τη συστηματική παρακολούθηση και τη συγκριτική αξιολόγηση των σχετικών εξελίξεων στο μέλλον. Άλλωστε, οι πρόσφατες εξελίξεις σε επίπεδο κοινωνικής ευαισθητοποίησης και νομοθετικής πρόβλεψης, διαμορφώνουν αναμφίβολα μια ευνοϊκή συγκυρία, η συνεπής συνέχεια και η ανατροφοδότηση της οποίας είναι απολύτως αναγκαίες για την επιβεβαίωση μιας πραγματικής πρόδου.

**Καλλιόπη Λυκοβαρδή**

*Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη*





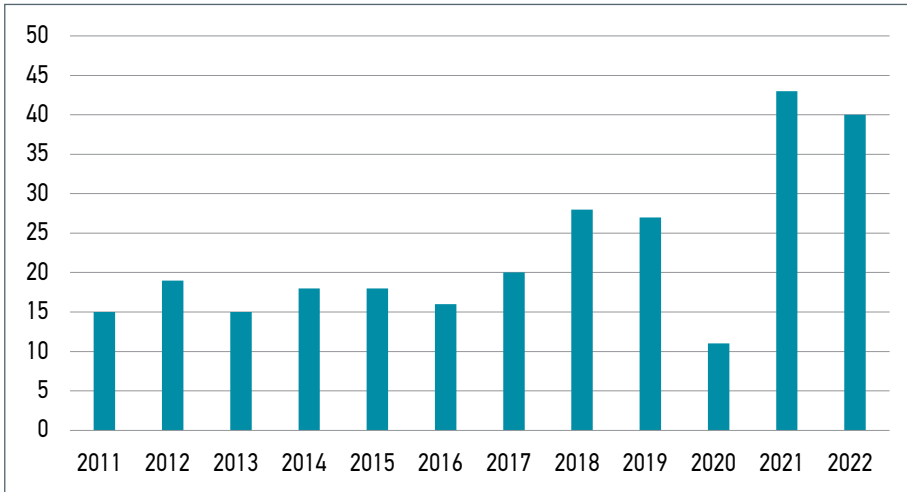
Στατιστικά Στοιχεία



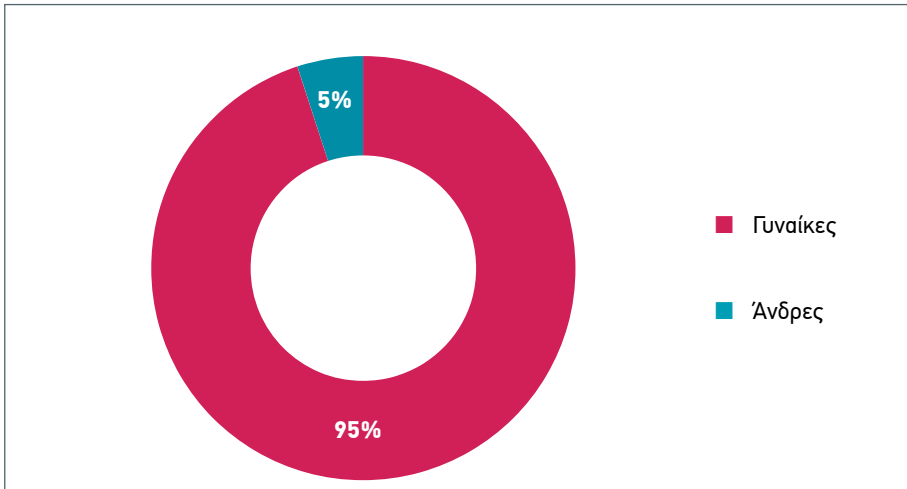


## Στατιστικά στοιχεία περιόδου 2011-2022

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Αριθμός υποθέσεων ανά έτος<sup>1</sup>



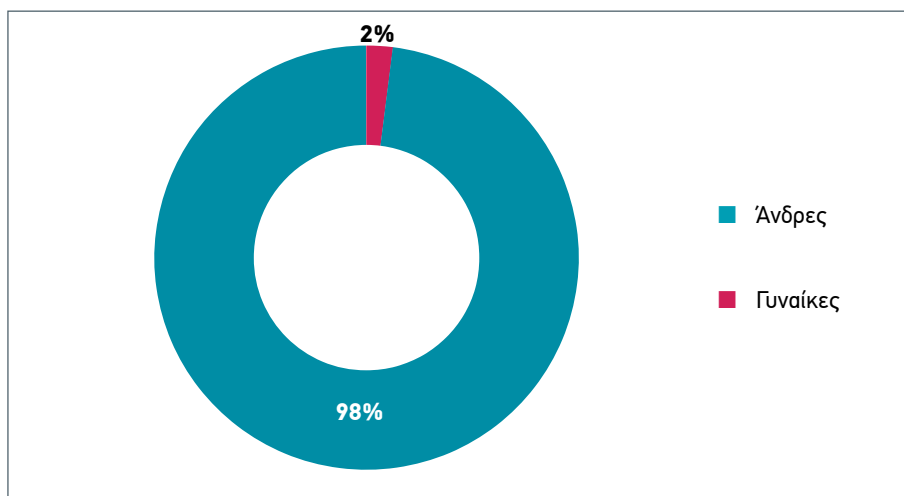
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Φύλο καταγγέλλοντος προσώπου



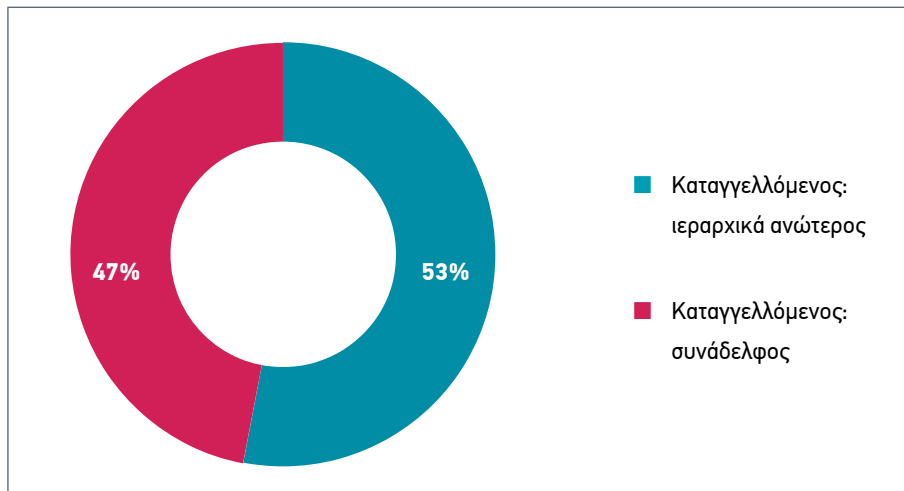
1. Συμπεριλαμβάνονται 17 αναφορές εκτός αρμοδιότητας που δεν προσμετρώνται στα επόμενα στατιστικά στοιχεία.



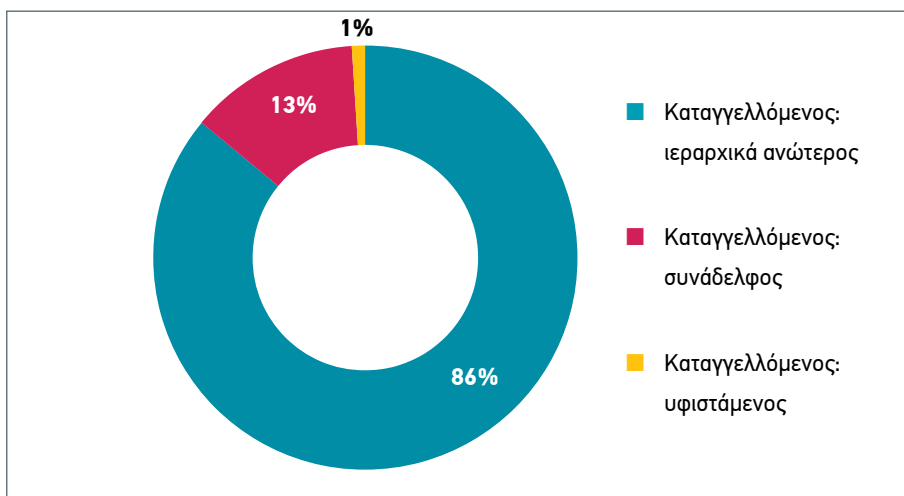
**ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Φύλο καταγγελλόμενου προσώπου**



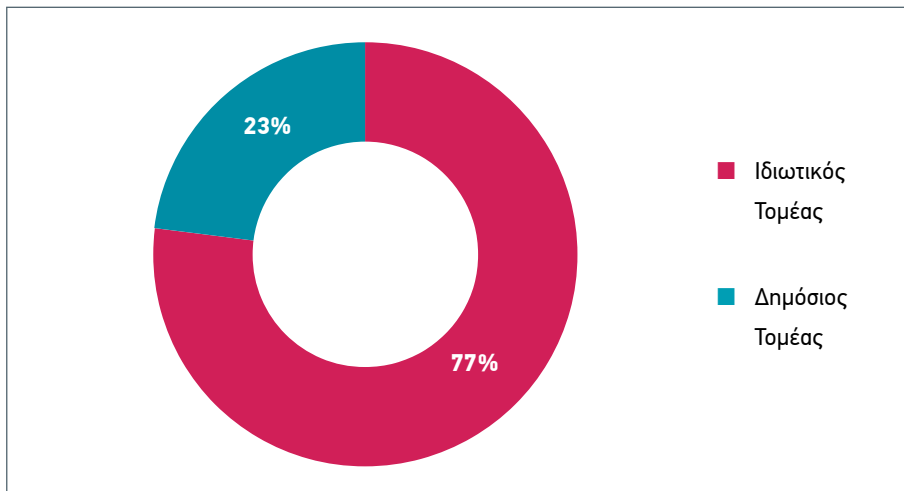
**ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Ιεραρχική σχέση (δημόσιος τομέας)**



**ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Ιεραρχική σχέση (ιδιωτικός τομέας)**

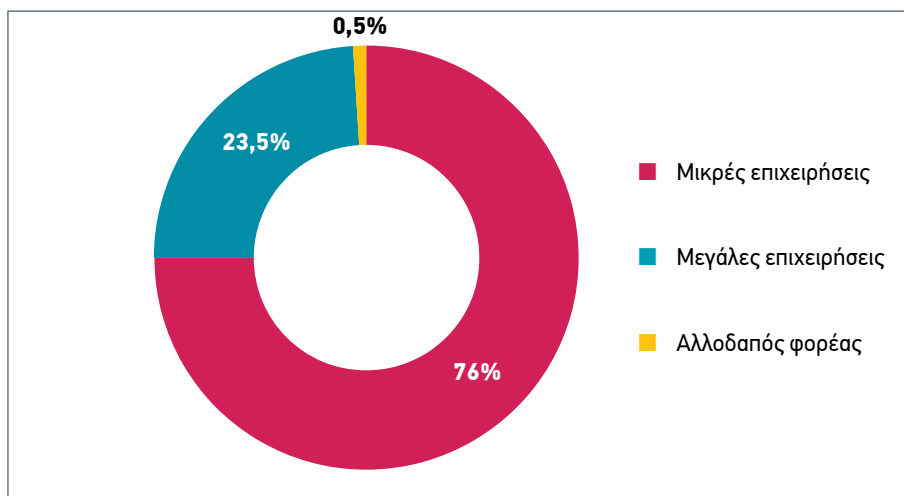


**ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Καταγγελίες ανά επαγγελματικό χώρο**

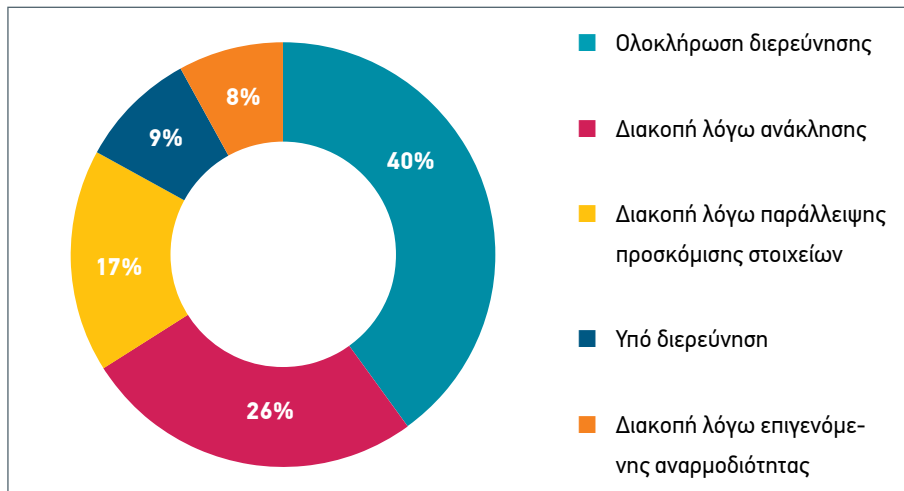




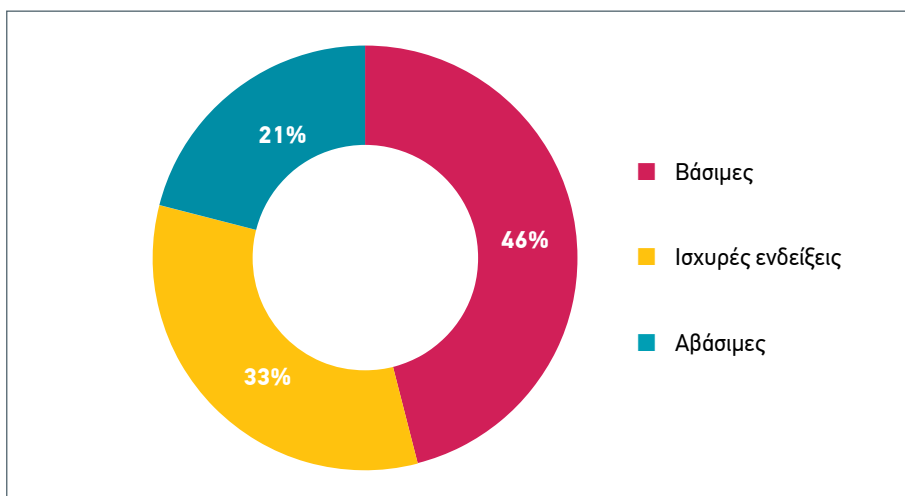
**ΓΡΑΦΗΜΑ 7: Καταγγελίες ιδιωτικού τομέα - Μέγεθος επιχειρήσεων**



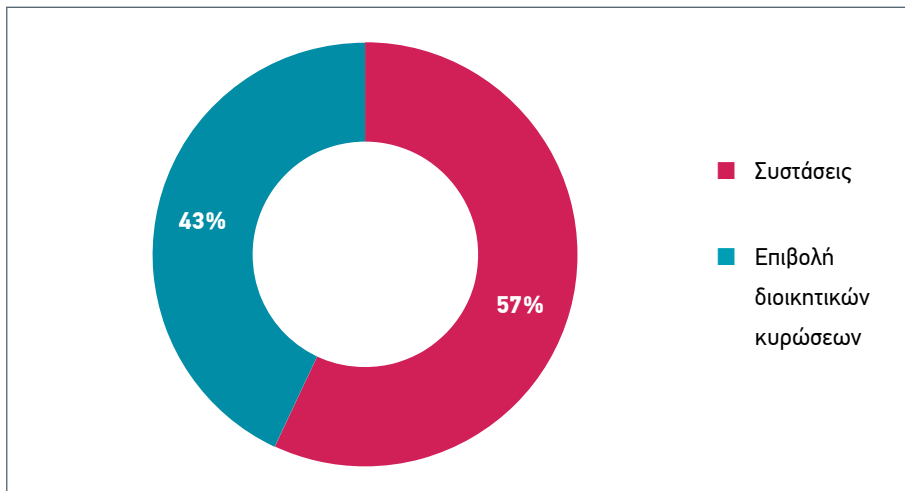
**ΓΡΑΦΗΜΑ 8: Έκβαση αναφορών**



**ΓΡΑΦΗΜΑ 9: Κατανομή αναφορών ως προς τη βασιμότητα**



**ΓΡΑΦΗΜΑ 10: Επιβολή κυρώσεων**







## Κεφάλαιο Ι





## Κεφάλαιο Ι: Τα στοιχεία των αναφορών

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα στοιχεία των αναφορών που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη την περίοδο 2011-2022 και αφορούν παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην απασχόληση και την εργασία. Η περίοδος αναφοράς εκκινεί το 2011, καθώς ο Συνήγορος είχε εκπονήσει έκθεση<sup>2</sup> για το ίδιο θέμα το έτος 2010 που αφορούσε την περίοδο από το 2006 έως και το 2010. Το εμπειρικό υλικό της παρούσας έκθεσης προκύπτει στο πλαίσιο μιας θεσμικής διαδικασίας εξέτασης ατομικών αναφορών, οι σκοποί της οποίας δεν είναι καταρχάς ερευνητικοί και ως εκ τούτου, δεν αποτελεί προϊόν μιας εξ αρχής σχεδιασμένης ερευνητικής μεθοδολογίας με σκοπό την ανάλυση του φαινομένου της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία. Το γεγονός αυτό θέτει ορισμένους περιορισμούς<sup>3</sup> στην εξαγωγή γενικότερων συμπερασμάτων για τις κοινωνικές και πολιτισμικές διαστάσεις του φαινομένου της παρενόχλησης λόγω φύλου στους χώρους εργασίας, τόσο σε ποσοτικό<sup>4</sup>, όσο και σε ποιοτικό<sup>5</sup> επίπεδο.

Ωστόσο, το υλικό μάς επιτρέπει να σχολιάσουμε κριτικά τα δεδομένα που συνάγονται από αυτό, υπό το πρίσμα προσεγγίσεων και δεδομένων που αναδεικνύουν και άλλες συναφείς με το θέμα έρευνες<sup>6</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, τα ποσοτικά δεδομένα και οι περιπτώσεις στις οποίες αντιστοιχούν μπορούν να λειτουργήσουν ως δεί-

2. *Η Εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης (2006-2010)* <https://old.synigoros.gr/resources/docs/203714.pdf>.

3. Για τη δευτερογενή ανάλυση δεδομένων στην κοινωνική έρευνα, βλ. Γ. Τσιώλης, Ν. Σερντεδάκης, Γ. Κάλλας (επιμ.) (2011). *Εμπειρική Έρευνα και Ερευνητικές Υποδομές στις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Επιστήμες*. Αθήνα: Νήσος. Για την έννοια του «αρχείου» από τη σκοπιά των κοινωνικών επιστημών βλ. Μ. Foucault (2017). *Η αρχαιολογία της γνώσης*. Αθήνα: Πλέθρον.

4. Για τις μεθοδολογικές προϋποθέσεις της ποσοτικής κοινωνικής έρευνας βλ. Κ. Singh (2007). *Quantitative Social Research Methods*. Los Angeles, London, New Delhi & Singapore: Sage.

5. Σε ό,τι αφορά στην ποιοτική ανάλυση, οι καταγγελίες περιλαμβάνουν περιορισμένες ή/και αποσπασματικές αναφορές σε στοιχεία σχετικά με τα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά των εμπλεκόμενων μερών, αλλά και του δομικού/οργανωτικού πλαισίου εντός του οποίου έλαβαν χώρα οι καταγγελλόμενες πράξεις.

6. PRORATA (2021). *Έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση*. Διαθέσιμο στο <https://prorata.gr/2021/01/26/sexoualiki-parenoxlisi-kai-kakopoiisi-ereyna-anixneusis-staseon-kai-antilipseon>. Action AID! (2020). *Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*. [Ερευνητική Έκθεση]. Διαθέσιμο στο <https://notpartofourjob.actionaid.gr/>. FRA (2014), *Violence against women: An EU wide survey*, σελ 95 επ. διαθέσιμο σε: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.



κτες ή ως παραδείγματα αντίστοιχα, για την προσέγγιση βασικών παραμέτρων του φαινομένου, όπως ο μικρός συγκριτικά αριθμός των καταγγελιών, το είδος και οι μορφές της καταγγελλόμενης παρενόχλησης, το προφίλ των «καταγγελλόντων» και των «καταγγελλόμενων», η συνήθης μεταξύ τους σχέση ιεραρχίας, το προφίλ του επαγγελματικού περιβάλλοντος όπου εκδηλώνεται η παρενόχληση, ο αυξημένος αριθμός ανακλήσεων των καταγγελιών και οι δυσχέρειες προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων.

Στα υποκεφάλαια που ακολουθούν, καταγράφονται στοιχεία που προκύπτουν από την εξέταση και την τελική έκβαση των αναφορών που έχουν υποβληθεί στην Αρχή. Αφορούν την παρενόχληση λόγω φύλου και ιδίως τη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία αποτελεί και τη συντριπτική πλειονότητα των υποθέσεων.

## 1. Ο αριθμός των αναφορών (Γράφημα 1)

Το διάστημα 2011 – 2022, ο Συνήγορος δέχτηκε 270 αναφορές για παρενόχληση στην εργασία (Γράφημα.1). Η διερεύνηση κατέστη δυνατή σε 253 από αυτές, ενώ οι 17 αρχειοθετήθηκαν χωρίς να εξεταστούν για τυπικούς λόγους<sup>7</sup>. Για τον λόγο αυτό, οι 17 αυτές αναφορές δεν συμπεριλαμβάνονται στις επόμενες μετρήσεις. Από το έτος 2011 έως το 2016, ο αριθμός των αναφορών κυμαίνεται κατά μέσο όρο στις 17 περίπου αναφορές ετησίως. Από το 2017 όμως, διαφαίνεται μια αυξητική τάση, η οποία τα έτη 2018 και 2019 φτάνει τις 28 και 27 αναφορές αντίστοιχα. Η αύξηση αυτή συμπίπτει χρονικά με την εμφάνιση του κινήματος #MeToo στις ΗΠΑ στα τέλη του 2017 και θα μπορούσε ενδεχομένως να συνδεθεί με τη δημοσιότητα και τη δυναμική που προσέδωσε το κίνημα αυτό στο φαινόμενο και στην ανάγκη καταγγελίας του. Κυρίως, όμως, το διάστημα εκείνο ο Συνήγορος ενέτεινε τις δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και επιδίωξε την περαιτέρω ενδυνάμωση και εμπέδωση της συνεργασία του με την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) στα θέματα αυτά, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Επιδίωξη ήταν να καταστεί ευχερέστερα δυνατή η έγκαιρη αναγνώριση και εγρήγορση των αρμόδιων επιθεωρήσεων στα ζητήματα διακρίσεων που εμπεριέχονται ή προκύπτουν κατά την εξέταση των εργατικών διαφορών, ακόμη και ως επιμέρους ζητήματα, συμπεριλαμβανομένων των παρενοχλήσεων λόγω φύλου, ώστε να καταστεί δυνατή η αποτελεσματική διερεύνησή τους.

Το ελληνικό #MeToo και η αντίστοιχη δημοσιότητα το 2020, σε συνέχεια της καταγγελίας της Σοφίας Μπεκατώρου, δεν φαίνεται να αποδίδει αντίστοιχη δυναμική

7. Αωνυμία, πρόδηλη αοριστία, εκκρεμοδικία κ.λπ.

στις κατατεθειμένες αναφορές για παρενοχλήσεις στην εργασία. Πρέπει να ληφθεί υπόψη, βέβαια, ότι το ελληνικό #MeToo εμφανίζεται την περίοδο της πανδημίας, όπου τα έκτακτα μέτρα και ιδίως το μέτρο της αναστολής της εργασίας, αλλά και της εργασίας από το σπίτι αφορά πλήθος εργαζομένων. Είναι ενδεικτικό ότι την περίοδο της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων παρουσιάζεται μείωση του συνολικού αριθμού των εργατικών διαφορών που διαβιβάζονται στον Συνήγορο από τα αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας. Το 2021, ο αριθμός των αναφορών για παρενόχληση αυξάνεται σημαντικά και ανέρχεται σε 43 υποθέσεις, αριθμός που παραμένει στα ίδια περίπου επίπεδα το 2022.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας ανά την Ελλάδα, μετά την έναρξη ισχύος του Ν. 4808/2021, κοινοποιούν στον Συνήγορο τις καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης εργαζομένων, ακόμη και αν δεν υπάγονται στην ειδική αρμοδιότητα της Αρχής<sup>8</sup>. Τούτο βοηθά στην απόκτηση πληρέστερης εικόνας για το συνολικό φαινόμενο, στο οποίο εντάσσονται οι καταγγελίες που εξετάζει ο Συνήγορος για παρενόχληση λόγω φύλου και για σεξουαλική παρενόχληση.

## 2. Το είδος και οι μορφές των καταγγελλόμενων παρενοχλήσεων

Από τις 253 υποθέσεις, οι 196 αφορούν καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση. Ως προς τη μορφή παρενόχλησης, 56 περιπτώσεις αφορούν λεκτική σεξουαλική παρενόχληση, γραπτή ή/και προφορική και 134 περιπτώσεις αφορούν σωματική επαφή (αγγίγματα, χειρονομίες). Πράξεις σεξουαλικής βίας, όπως ο βιασμός και η απόπειρα βιασμού αποτελούν εξαιρετικά περιορισμένο αριθμό αναφορών (4 και 2, αντίστοιχα), που συνήθως ακολουθούν τον δρόμο της δικαστικής προσφυγής και διερεύνησης.

Στις υπόλοιπες 57 περιπτώσεις καταγγέλλεται παρενόχληση λόγω φύλου που αφορά συμπεριφορά συνδεδεμένη με σεξιστικά κίνητρα. Ειδικότερα, πρόκειται για εξύβριση (15 υποθέσεις), ηθική παρενόχληση (11 υποθέσεις), βίαιη συμπεριφορά (5 υποθέσεις ξυλοδαρμού), ενώ σε 26 περιπτώσεις, η καταγγελλόμενη παρενόχληση αφορούσε συμπεριφορά που το θιγόμενο πρόσωπο εκλαμβάνει ως γενικότερα προσβλητική και υποτιμητική λόγω του φύλου του.

8. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το έτος 2021 κοινοποιήθηκαν 5 τέτοιες υποθέσεις, ενώ το 2022 ο Συνήγορος ενημερώθηκε για 35.



Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η διαπίστωση ότι οι μορφές παρενόχλησης διαφοροποιούνται ποσοτικά στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Συγκεκριμένα, στο Δημόσιο το 57% των καταγγελιών αφορούν σεξουαλική παρενόχληση και το 43% άλλες μορφές παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Στον ιδιωτικό τομέα, το 80,5% των αναφορών αφορούν σεξουαλική παρενόχληση και μόλις το 19,5% άλλη μορφή παρενόχλησης.

### 3. Το προφίλ των «καταγγελλόντων» και των «καταγγελλόμενων» (Γραφήματα 2 και 3)

Πρόσφατες έρευνες τόσο διεθνώς, όσο και στη χώρα μας, δείχνουν ότι οι γυναίκες αποτελούν κατά κόρον τα «θύματα» παρενόχλησης λόγω φύλου και ιδίως σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>9</sup>, ότι οι άντρες είναι πολύ πιθανότερο να δεχθούν παρενόχληση από άτομα του ίδιου φύλου<sup>10</sup>, ότι τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα είναι πολύ πιθανότερο να δεχθούν σεξουαλική ή άλλη μορφή παρενόχλησης από άτομα του ίδιου ή όχι φύλου<sup>11</sup>. Ειδικά σε ό,τι αφορά τη χώρα μας, πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι οι περισσότερες Ελληνίδες (65%), έχουν δεχτεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά επίσης ότι η εργασία αποτελεί τον κατεξοχήν χώρο εκδήλωσης μιας τέτοιας συμπεριφοράς (58% των ερωτώμενων)<sup>12</sup>.

Οι διαπιστώσεις αυτές επιβεβαιώνονται σε μεγάλο βαθμό στις αναφορές που έχει δεχθεί ο Συνήγορος του Πολίτη.

9. Βλ. The Women's Initiative (2018). Gender Matters: Women Disproportionately Report Sexual Harassment in Male-Dominated Industries". Διαθέσιμο στο <https://www.americanprogress.org/issues/women/news/2018/08/06/454376/gender-matters/> (ανάκτηση: 25/04/2021). S. M. Greathouse, J. Saunders, M. Matthews, K. M. Keller, L. L. Miller (2015). *A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors*. Research Report. Διαθέσιμο στο [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR1000/RR1082/RAND\\_RR1082.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1000/RR1082/RAND_RR1082.pdf). Action AID! (2020), ό.π.
10. Βλ. B. L. Russell & D. Oswald (2016). When Sexism Cuts Both Ways: Predictors of Tolerance of Sexual Harassment of Men. *Men and Masculinities*, Vol. 19 (5), 524-544.
11. Βλ. TUC (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*. Research report. σ. 14. Διαθέσιμο στο [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT\\_Sexual\\_Harassment\\_Report\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf).
12. PRORATA (2021). *Έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση*, ό.π.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά το φύλο, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων οι αναφερόμενες είναι γυναίκες. Στις περιπτώσεις αυτές, οι καταγγελλόμενοι είναι σχεδόν αποκλειστικά άντρες. Σε 2 μόνο περιπτώσεις, αμφότερα τα εμπλεκόμενα μέρη είναι γυναίκες.

Οι αναφορές από άντρες είναι μόλις 12, από τις οποίες σε 6 περιπτώσεις, οι καταγγελλόμενοι είναι επίσης άντρες. Στις δε 2 από τις 6 περιπτώσεις με καταγγέλλοντες άντρες και καταγγελλόμενες γυναίκες, η σεξουαλική παρενόχληση συνοδεύεται από απαξιωτική συμπεριφορά των καταγγελλόμενων γυναικών έναντι των παρενοχλούμενων λόγω γνωστοποίησης του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Επομένως και οι σχετικές αναφορές στον Συνήγορο του Πολίτη αναδεικνύουν και επιβεβαιώνουν την έμφυλη διάσταση του φαινομένου, την πλέον συνήθη εκδήλωσή του σε βάρος γυναικών, αλλά και την ευθεία σύνδεση με βαθιά ριζωμένες κοινωνικο-πολιτισμικές αντιλήψεις<sup>13</sup> και πρότυπα που χαρακτηρίζουν άνδρες και γυναίκες και δυσχεραίνουν την αποτελεσματική αντιμετώπισή του.

#### 4. Η σχέση επαγγελματικής ιεραρχίας (Γραφήματα 4 και 5)

Σημαντική παράμετρο<sup>14</sup> στο προφίλ των «καταγγελόντων» και των «καταγγελλόμενων» αποτελεί η θέση στο πλαίσιο της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Στην πλειονότητα των αναφορών (198 περιπτώσεις) ο καταγγελλόμενος για παρενόχληση είναι ιεραρχικά ανώτερος, σε πολύ μικρότερο βαθμό (53 περιπτώσεις) ομόβαθμος/συνάδελφος, ενώ σε ελάχιστες περιπτώσεις (μόλις 2) υφιστάμενος.

Το ζήτημα της ιεραρχίας και της επιρροής του στην εκδήλωση παρενοχλητικής

13. Βλ. S. Walby (1990). *Theorizing Patriarchy*. Blackwell Publishers Ltd.: Oxford, UK and Cambridge USA Βλ. J. Brewis, & St. Linstead, St. (2000). *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization*, Routledge, βλ. Bourdieu (2007). Η ανδρική κυριαρχία. Αθήνα: Πατάκης.

14. Για το δομικό και το σχετιζόμενο με αυτό οργανωσιακό μοντέλο ερμηνείας της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, βλ. J. Sibley Butler & J. M. Schmidtke (2010). *Theoretical Traditions and the Modeling of Sexual Harassment within Organizations. Armed Forces & Society*, V. 36 (2), 193-222. Επίσης, Action Aid! (2020), ό.π., σ. 27.



συμπεριφοράς συχνά συνδέεται με το φύλο. Είναι ενδεικτικό ότι ακόμα και σε επαγγελματικούς χώρους με σημαντική ή και πλειοψηφική παρουσία γυναικών, οι άντρες συχνά συνεχίζουν να κυριαρχούν στις υψηλές θέσεις ευθύνης<sup>15</sup> και επομένως στις ιεραρχικά ανώτερες θέσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην καταγραφή του European Gender Index, η χώρα μας καταλαμβάνει την τελευταία θέση στην κατάταξη των ευρωπαϊκών χωρών σε ό, τι αφορά τα ζητήματα ισότητας των φύλων με συνολική βαθμολογία (53.4). Στο πεδίο «εξουσία» (power), η Ελλάδα βαθμολογείται με (28.8), βαθμολογία η οποία σε μεγάλο βαθμό καθορίζει την τελική και εξαιρετικά χαμηλή κατάταξή της στο σύνολο των χωρών.

Πέρα από σειρά άλλων διαφοροποιήσεων που θα παρουσιαστούν στη συνέχεια και αφορούν την εκδήλωση και αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενδιαφέρον εύρημα από την ανάλυση των στοιχείων των αναφορών είναι το εξής: Το ποσοστό των καταγγελιών από υπαλλήλους του Δημοσίου σε βάρος συναδέλφων ή ομόβαθμων τους ανέρχεται στο (47%), ενώ στον ιδιωτικό τομέα στην συντριπτική πλειονότητα των καταγγελιών, καταγγελλόμενοι είναι οι ίδιοι οι εργοδότες ή άτομα ιεραρχικά ανώτερα του καταγγέλλοντος προσώπου (86%).

## 5. Το προφίλ των επαγγελματιών χώρων και η κυριαρχία του ιδιωτικού τομέα (Γραφήματα 6 και 7)

Ένα άλλο ενδιαφέρον στοιχείο που αναδεικνύεται από την ανάλυση των σχετικών καταγγελιών στον Συνήγορο του Πολίτη, αφορά στο προφίλ των επαγγελματιών χώρων, όπου διαδραματίζονται τα περισσότερα περιστατικά παρενόχλησης.

Από το σύνολο των 253 καταγγελιών, 195 περιπτώσεις αφορούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή μεμονωμένους εργοδότες, ενώ σημαντικά μικρότερος είναι ο αριθμός που αφορά καταγγελίες στον δημόσιο τομέα (58 περιπτώσεις).

Το εύρημα αυτό προκαλεί, κατ' αρχήν, εντύπωση καθώς η παραδοσιακή σύνδεση του Συνηγόρου με τον έλεγχο νομιμότητας δημοσίων φορέων και υπηρεσιών, θα εμφάνιζε αυξημένη την πιθανότητα να συμβαίνει το αντίθετο. Εξηγείται ωστόσο, αν ληφθεί υπόψη ότι η ισχύουσα νομοθεσία, προβλέπει ρητά ειδική υποχρέωση<sup>16</sup>

15. Βλ. τη θέση της χώρας στην κατάταξή της στο European Gender Index με συνολική βαθμολογία (53.4) και την ιδιαίτερα χαμηλή βαθμολογία (28.8) στο πεδίο που αφορά την κατάληψη θέσεων εξουσίας, διαθέσιμο σε: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EL>.

16. Βλ. άρθρο 25, παρ. 10 του Ν. 3896/2010 «10. Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται

των αρμόδιων Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασίας να διαβιβάζουν τις συναφείς καταγγελίες στον Συνήγορο.

**Για τον ιδιωτικό τομέα** προβλέπεται επομένως ειδικός δίαυλος θεσμικής επικοινωνίας, μέσω των αρμόδιων Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασίας ανά τη χώρα (κεντρικά και περιφερειακά), προκειμένου να καταστεί δυνατή η διευκόλυνση πρόσβασης και επαφής θιγόμενων προσώπων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις με τον αρμόδιο εθνικό φορέα ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, ό,τι καταγγέλλεται αυτοτελώς ως παρενόχληση λόγω φύλου (σεξουαλική ή άλλη) ή σωρευτικά με άλλα αιτήματα στο πλαίσιο εργατικών διαφορών διαβιβάζεται και εξετάζεται από τον Συνήγορο.

Από την άλλη πλευρά, **στον δημόσιο τομέα** υπάρχει η δυνατότητα υποβολής καταγγελίας, η οποία οφείλει να εκκινεί, κατ' αρχήν μια διαδικασία διερεύνησης εντός της υπηρεσίας, σύμφωνα με τις προβλέψεις του υπαλληλικού κώδικα. Βέβαια, στην πράξη, οι σχετικές ρυθμίσεις συχνά διαπιστώνεται ότι δεν τηρούνται με επιμέλεια ή δεν οδηγούν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα. Είναι ενδεικτικό ότι από το σύνολο των σχετικών καταγγελιών που αφορούν τον δημόσιο τομέα (58 υποθέσεις), μόνο σε 12 από αυτές πραγματοποιήθηκε πειθαρχική έρευνα από την εμπλεκόμενη υπηρεσία. Διαπιστώνεται επομένως ότι, οι θεσμοθετημένες πρόνοιες και διαδικασίες που προβλέπει το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο παρέχουν μεν ένα μέσο ελέγχου των φαινομένων σεξουαλικής και εν γένει έμφυλης παρενόχλησης, ωστόσο οι σχετικές προβλέψεις δεν είναι απολύτως επαρκείς και συνεκτικές και κυρίως, δεν φαίνεται να τηρούνται πάντα.

Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι οι υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που εξετάστηκαν από τον Συνήγορο στη συντριπτική πλειονότητα ήταν περιπτώσεις που τα θιγόμενα πρόσωπα προσέφυγαν απευθείας στην Αρχή και όχι περιπτώσεις που οι καταγγελίες διαβιβάστηκαν από τις υπηρεσίες τους, παρά τη σχετική ρητή υποχρέωση που υπάρχει στη νομοθεσία και αφορά όλες τις δημόσιες αρχές<sup>17</sup>.

*σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας». Βλ. επίσης, άρθρο 20 παρ. 5 του Ν. 4443/2016.*

17. Άρθρο 4, παρ. 5 του Ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 20 του Ν. 4443/2016.



Ο μεγαλύτερος συγκριτικά αριθμός αναφορών σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζει και μια άλλη ενδιαφέρουσα παράμετρο. Όχι σπάνια η παρενόχληση συνδέεται αμφίδρομα και με άλλες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας από μέρους του εργοδότη (οφειλή δεδουλευμένων, δώρων, ρεπό, καταχρηστική απόλυση κτλ.). Συνεπώς, η σεξουαλική παρενόχληση θα μπορούσε να εξεταστεί και ως ένα στοιχείο που συνδέεται και με άλλες παραμέτρους εκμετάλλευσης της εργασίας και ιδίως, εν προκειμένω, της εργασίας των γυναικών. Τέλος, ένα άλλο ενδιαφέρον στοιχείο που προκύπτει από τα στοιχεία των αναφορών για τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα είναι το εξής:

Η συνήθης απόληξη της αντίδρασης του εργαζόμενου στην παρενοχλητική συμπεριφορά του εργοδότη, στον ιδιωτικό τομέα, είναι η απώλεια της θέσης εργασίας. Στον δημόσιο τομέα, είναι συχνή η αλλαγή θέσης εργασίας του καταγγέλλοντος προσώπου, ενίοτε δε και η τοποθέτηση σε υποδεέστερη θέση, αλλά πάντως ενέργειες που συχνά ενέχουν τιμωρητικό χαρακτήρα.

## 6. Διαφοροποιήσεις μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων

Εστιάζοντας στο εσωτερικό του ιδιωτικού τομέα, διαπιστώνουμε σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ μικρών επιχειρήσεων/μεμονωμένων εργοδοτών και μεγάλων επιχειρήσεων/εταιριών.

Από τις 195 καταγγελίες που στρέφονται κατά ιδιωτών εργοδοτών, οι 148 αφορούν μικρές επιχειρήσεις ή μεμονωμένους εργοδότες, ενώ σημαντικά μικρότερος (46 περιπτώσεις) είναι ο αριθμός καταγγελιών που αφορούν μεγάλες επιχειρήσεις. Σε 1 περίπτωση ο εργοδότης είναι αλλοδαπός φορέας.

Το γεγονός αυτό συνάδει με τα στοιχεία σχετικών ερευνών σε διεθνές επίπεδο, σύμφωνα με τα οποία οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις είναι περισσότερο ευάλωτοι σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>18</sup>. Μάλιστα, μπορούμε να

18. Βλ. R. Whitson (2021). Sexual harassment of women in small businesses is rife, reporting is rare. <https://www.abc.net.au/news/2021-04-13/women-in-small-businesses-vulnerable-to-sexual-harassment/100062616>.



υποθέσουμε ότι ο συγκριτικά αυξημένος αριθμός καταγγελιών παρενοχλήσεων σε βάρος μικρών επιχειρήσεων στην πράξη είναι ακόμα πιο έντονος από όσο καταγράφουν τα επίσημα στοιχεία, αφού παρότι οι εργαζόμενοί τους αποτελούν συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, καταγγέλλουν δυσκολότερα τα σχετικά περιστατικά συγκριτικά με εκείνους των μεγάλων επιχειρήσεων/οργανισμών<sup>19</sup>. Στην περίπτωση της Ελλάδας μάλιστα θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων συνδέεται και με το ελληνικό παραγωγικό μοντέλο, το οποίο βασίζεται στις μικρές και κατά βάση οικογενειακές επιχειρήσεις.

Το ως άνω εύρημα σε σχέση με τον τύπο των επιχειρήσεων και τις καταγγελίες παρενόχλησης μπορεί να ερμηνευθεί και υπό το πρίσμα της διαφορετικής επιχειρησιακής/οργανωσιακής κουλτούρας που χαρακτηρίζει τους διαφορετικούς τύπους επιχειρήσεων. Οι μεγάλες επιχειρήσεις υιοθετούν ευχερέστερα κώδικες και μηχανισμούς ελέγχου της συμπεριφοράς των εργαζομένων τους, διαθέτουν πολιτικές ή κώδικες δεοντολογίας, ειδικά τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και δίνουν ιδιαίτερη σημασία στη δημόσια εικόνα τους. Το γεγονός αυτό δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την επιδίωξη ανάσχεσης παρενοχλητικών συμπεριφορών και παράλληλα κάνει πιθανότερη την ενδο-επιχειρησιακή καταγγελία και διαχείριση σχετικών περιστατικών και συνεπώς τη μη καταγγελία τους σε κάποιο εξωτερικό θεσμό, όπως ο Συνήγορος ή το ΣΕΠΕ.

Αντίθετα, οι μικρές επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από άτυπες μορφές διαπραγμάτευσης που συχνά επεκτείνουν τους κώδικες των διαπροσωπικών σχέσεων στον επαγγελματικό χώρο, γεγονός που καθιστά ευχερέστερη τη σχετικοποίηση των ορίων μεταξύ οικειότητας και παρενόχλησης και την πιθανότητα υπέρβασής τους.

Επομένως, οι μικρές επιχειρήσεις συχνά στερούνται εσωτερικών μηχανισμών ελέγχου<sup>20</sup> και οι εξωτερικοί ελεγκτικοί θεσμοί αποτελούν τη μοναδική διέξοδο για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να καταγγείλουν περιστατικά παρενόχλησης.

---

19. Ό.π.

20. Ό.π.



## 7. Ο αυξημένος αριθμός ανακλήσεων (Γράφημα 8)

Οι κυρίαρχες αντιλήψεις κατανομής ρόλων συνδέονται όχι μόνο με τον διαφορετικό κοινωνικό ρόλο, αλλά και με τη διαφορετική «σεξουαλική ηθική» που αναμένεται να χαρακτηρίζει τα δύο φύλα<sup>21</sup>. Υπό το πρίσμα αυτό, το γεγονός ότι τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένουν στο σκοτάδι μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα του φόβου ή της αυτοενοχοποίησης των θυμάτων. Ο φόβος αφορά καταρχάς, και ανάλογα με την περίπτωση, τα εργασιακά ή και τα δικαστικά αντίποινα και την ταλαιπωρία που απειλούνται ή δρομολογούνται με την υποβολή της καταγγελίας για παρενόχληση.

Η αυτοενοχοποίηση και η περαιτέρω θυματοποίηση των εργαζόμενων που παρενοχλήθηκαν συχνά συνδέεται και με τον φόβο για τον ηθικό τους στιγματισμό στο πλαίσιο μιας κυρίαρχης αντίληψης που αποδίδει πολύ συχνά τη σεξουαλική παρενόχληση στη «σεξουαλικά απρεπή» συμπεριφορά του θύματος (και ειδικά των γυναικών και των ΛΟΑΤΚΙ+ προσώπων).

Η παραπάνω υπόθεση συνάδει με τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση των σχετικών αναφορών στον Συνήγορο του Πολίτη. Είναι ενδεικτικό ότι σε 66 περιπτώσεις η καταγγελία για παρενόχληση ανακλήθηκε πριν ολοκληρωθεί η διερεύνηση. Εξ αυτών, σε 17 περιπτώσεις η ανάκληση οφείλεται σε συμβιβασμό των δύο μερών ο οποίος μας γνωστοποιήθηκε από τους/τις προσφεύγοντες/ουσες. Ωστόσο, σε 49 περιπτώσεις η ανάκληση δεν αιτιολογήθηκε και επομένως δεν γνωρίζουμε τους ακριβείς λόγους για τους οποίους ζητήθηκε. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι κάποιες υποθέσεις, πέραν των ως άνω 17 υποθέσεων, επίσης έκλεισαν με συμβιβασμό των μερών, σίγουρα πάντως ένα σημαντικό ποσοστό ανακλήσεων οφείλεται και στην αδυναμία προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό ανάκλησης επί του συνόλου των αναφορών που εξετάστηκαν ανέρχεται στο 26%. Στις μεν υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα ανέρχεται στο 30%, στις δε του δημοσίου τομέα, στο 20%.

21. Βλ. R. Bongiorno et. al. (2020). Why Women Are Blamed for Being Sexually Harassed: The Effects of Empathy for Female Victims and Male Perpetrators. *Psychology of Women Quarterly*, 44 (1): 11-27, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0361684319.868730>, όπ. αναφ. στο Action AID! (2020),ό.π., σ. 14. Επίσης, Anna Studzińska. Gender differences in perception of sexual harassment. *Psychology*. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2015, <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01320713/document>.

## 8. Οι ελλείψεις σε αποδεικτικά μέσα και τα συνήθως προσκομιζόμενα στοιχεία

Η παρενόχληση και πρωτίστως η σεξουαλική παρενόχληση σχεδόν εξ ορισμού δεν εκδηλώνεται ενώπιον άλλων προσώπων, πέραν του παρενοχλούντος και του παραενοχλούμενου. Το γεγονός αυτό δημιουργεί εκ των πραγμάτων σοβαρές και ενίοτε ανυπέρβλητες δυσχέρειες για την απόδειξη των πραγματικών περιστατικών της παρενόχλησης.

Είναι ενδεικτικό ότι 44 αναφορές αρχειοθετήθηκαν λόγω παντελούς έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων. Αν στις 44 αυτές υποθέσεις προστεθεί και ένας ικανός αριθμός ανακλήσεων που, όπως προαναφέρθηκε, οφείλεται στην αδυναμία προσκόμισης αποδεικτικών μέσων και επομένως στην αδυναμία περαιτέρω εξέτασης της καταγγελίας, αντιλαμβάνεται κανείς τη σοβαρή δυσχέρεια που δημιουργεί η συχνά εμφανιζόμενη αδυναμία συλλογής και προσκόμισης αποδείξεων.

Στις περιπτώσεις που προσκομίζονται αποδεικτικά στοιχεία, αυτά μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο βασικές ομάδες: **α) οπτικοακουστικό και ψηφιακό υλικό**, όπως φωτογραφίες, βίντεο, μηνύματα μέσω κινητού τηλεφώνου και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (24 περιπτώσεις) και **β) μαρτυρίες προσώπων** (36 περιπτώσεις).

Συχνά επίσης κατά την έρευνα της Αρχής αξιοποιείται το σύνολο των στοιχείων του φακέλου που διαβιβάζεται από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας (υπομνήματα των δύο μερών, τυχόν αγωγές, ένορκες βεβαιώσεις κ.λπ.), ή από τις υπηρεσίες του Δημοσίου (στοιχεία φακέλου πειθαρχικής έρευνας, καταθέσεις μαρτύρων, τελικό πόρισμα ΕΔΕ κ.λπ.).

Εξαιρετικά σημαντική είναι η αξιοποίηση του θεσμικού εργαλείου της λήψης κατάθεσης ενώπιον του Συνηγόρου. Η θεσμική αυτή δυνατότητα αποδεικνύεται ιδιαίτερα αποτελεσματική στην πράξη για την επί της ουσίας διερεύνηση της υπόθεσης και την τελική κρίση επ' αυτής.

Από το σύνολο των υποθέσεων που εξετάστηκαν επί της ουσίας, **σε 30 υποθέσεις** ελήφθησαν συμπληρωματικές μαρτυρικές καταθέσεις από τον Συνήγορο. Οι μαρτυρίες αυτές συνδυάστηκαν κατά περίπτωση με άλλα διαθέσιμα στοιχεία



και πληροφορίες από τα στοιχεία του οικείου φακέλου, όπως αγωγές, εξώδικα, υπομνήματα των πλευρών. Επίσης, αξιολογήθηκαν σε συνδυασμό με συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά των οποίων έγινε επίκληση (απόλυση, μετακίνηση, υποβάθμιση θέσης, προσβολή αξιοπρέπειας, κ.λπ.), προκειμένου να εκτιμηθεί η αναγκαία αιτιώδης συνάφεια με συγκεκριμένο λόγο διάκρισης και να διαμορφωθεί η τελική κρίση της Αρχής.

Πρέπει τέλος να επισημανθεί ότι η ενίοτε παρατηρούμενη επιφυλακτικότητα να προσκομιστούν στοιχεία αντίκρουσης από την ελεγχόμενη πλευρά, με το σκεπτικό της εν συνεχεία αποδυνάμωσης της υπερασπιστικής γραμμής στη δικαστική διαμάχη, καταλήγει σε βάρος της καταγγελλόμενης πλευράς, καθώς η **μη επαρκής αντίκρουση τεκμαίρει τη συνδρομή παρενόχλησης** και την τελική διαπίστωσή της στο οικείο πόρισμα του Συνηγόρου.

## 9. Έκβαση των καταγγελιών (Γραφήματα 8-10)

Η παρουσίαση των δεδομένων από τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που εξετάστηκαν από τον Συνήγορο το διάστημα 2011-2022 ολοκληρώνεται με την ποσοτική καταγραφή της έκβασης των σχετικών αναφορών, τα ποιοτικά στοιχεία της οποίας θα αναλυθούν εκτενώς στα επόμενα κεφάλαια.

Σε σύνολο 253<sup>22</sup> αναφορών, πλήρως ολοκληρώθηκε η διερεύνηση σε 100 περιπτώσεις<sup>23</sup> εκ των οποίων 29 του δημοσίου και 71 του ιδιωτικού τομέα, ενώ σε 24 υποθέσεις εκκρεμεί η έκδοση τελικού πορίσματος. **Από τις 100 υποθέσεις, σε 21** (9 δημοσίου και 12 ιδιωτικού τομέα) **δεν αποδείχτηκε η συνδρομή της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς** ή/και ο καταγγέλλων αντέκρουσε με επαρκή αποδεικτικά μέσα τους ισχυρισμούς του φερόμενου θύματος.

22. Δεν συμπεριλαμβάνονται 17 αναφορές, οι οποίες αρχειοθετήθηκαν χωρίς να εξεταστούν για τυπικούς λόγους (βλ. πιο πάνω, υποκεφάλαιο 1).

23. Από τις υπόλοιπες, η διερεύνηση 19 υποθέσεων διακόπηκε λόγω επιγενόμενης αναρμοδιότητας του Συνηγόρου (εκκρεμοδικία κ.λπ.) ή τυπικού κωλύματος (αδυναμία επικοινωνίας με αναφερόμενο κ.λπ.). Σε 44 περιπτώσεις, ο καταγγέλλων παρέλειψε να προσκομίσει στοιχεία που ζητήθηκαν από τον Συνήγορο προκειμένου να δημιουργηθεί αρχή απόδειξης, ενώ σε 66 υποθέσεις, όπως ήδη αναφέρθηκε, η καταγγελία ανακλήθηκε πριν ολοκληρωθεί η διερεύνηση. Ωστόσο, σε τουλάχιστον 17 από αυτές επήλθε συμβιβαστική επίλυση, με καταβολή χρηματικής αποζημίωσης στο θιγόμενο πρόσωπο ή/και την παροχή ικανοποιητικών για το πρόσωπο που υπέστη την παρενόχληση εξηγήσεων από την πλευρά του παρενοχλούντα.

Σε **33 υποθέσεις** (6 υποθέσεις του δημοσίου και 27 υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα) κρίθηκε ότι από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν από τα δύο μέρη δεν αποδείχθηκε πλήρως η καταγγελλόμενη παρενόχληση, ωστόσο υπήρξαν **ισχυρές ενδείξεις** και ιδίως, **σαφείς παραλείψεις** νομίμων ενεργειών από την πλευρά της καταγγελλόμενης πλευράς ικανές να προκαλέσουν συγκεκριμένες αυστηρές συστάσεις προς τους εργοδότες.

Συνδρομή παρενόχλησης αποδείχτηκε πλήρως σε 46 καταγγελίες (14 υποθέσεις του δημοσίου και 32 υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα), για τις 20 από τις οποίες (3 δημοσίου [ιδιωτικού δικαίου] και 17 ιδιωτικού τομέα) ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Για τις υπόλοιπες 26, ο Συνήγορος γνωστοποίησε το καταληκτικό πρόρισμά του και ζήτησε τις ενέργειες του εργοδότη απευθύνοντας συγκεκριμένες συστάσεις.





## Κεφάλαιο II





## Κεφάλαιο ΙΙ: Η νομική αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

### 1. Το διεθνές δίκαιο

Διεθνείς συμβάσεις για την εργασία κατοχυρώνουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος τους, περιλαμβάνοντας ειδικές ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση<sup>24</sup>. Ειδικής μνείας χρήζουν: α) η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (CEDAW), η οποία εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών και κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 1342/1983, με την οποία προβλέπεται η ισότητα στην απασχόληση ανδρών και γυναικών (Άρθρο 11 της Σύμβασης)<sup>25</sup> και β) η Σύμβαση για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας Κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), η οποία υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 2011<sup>26</sup>, όπου η σεξουαλική παρενόχληση συγκαταλέγεται μεταξύ των συμπεριφορών που απαγορεύονται και τα Κράτη αναλαμβάνουν την ευθύνη να λάβουν όλα τα απαραίτητα νομοθετικά ή άλλα μέτρα, ούτως ώστε η σεξουαλική παρενόχληση να απαγορεύεται και να υπόκειται σε ποινικές κυρώσεις και άλλες νομικές συνέπειες. Η προαναφερθείσα σύμβαση κυρώθηκε με τον Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018)<sup>27</sup>.

Ειδικά δε, με την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στην εργασία, κατά την 108η

24. Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, «Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη - Σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών», Αθήνα-Κομοτηνή, 1985, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, σ. 23-24.

25. Βλ. το κείμενο της Σύμβασης σε: [https://www.unhcr.org/cy/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions\\_Women.pdf?fbclid=IwAR1loZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg](https://www.unhcr.org/cy/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1loZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg).

26. Βλ. το κείμενο της Σύμβασης: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168008482e>.

27. Βλ. σχετικό Δελτίο τύπου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για τη δημοσίευση του Ν.4531/2018 <https://www.isotita.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%86%CE%B5%CE%BA-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BD-4531-2018-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BA%CF%8D%CF%81%CF%89%CF%83/>.



Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας (σύνοδος εκατονταετηρίδας) στις 21 Ιουνίου 2019, εγκρίθηκε η Σύμβαση (ΔΣΕ) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ- ILO) για τη βία και την παρενόχληση (αριθ. 190)<sup>28</sup> μαζί με τη Σύσταση για τη βία και την παρενόχληση (αριθ. 206)<sup>29</sup>. Η Σύμβαση θεσπίζει έναν ενιαίο ορισμό για τη «βία και παρενόχληση», ο οποίος καλύπτει ευρύ φάσμα συμπεριφορών και πρακτικών που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και ειδικά ορίζει την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή έμφυλης βίας<sup>30</sup>. Στο πεδίο προστασίας περιλαμβάνει εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς απασχόλησής τους, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, καθώς και εργαζόμενων των οποίων η απασχόληση έχει λήξει, των εθελοντών, καθώς και των ατόμων που αναζητούν ή αιτούνται εργασία (άρθρο 2). Η Σύμβαση εφαρμόζεται στον «κόσμο της εργασίας», που υπερβαίνει τον χώρο εργασίας και περιλαμβάνει τις σχετικές με την εργασία εγκαταστάσεις και επικοινωνίες, τα ταξίδια και τις κοινωνικές δραστηριότητες, καθώς και την τυχόν παρεχόμενη από τον εργοδότη στέγαση και τις μετακινήσεις από και προς την εργασία (άρθρο 3). Τέλος η Σύμβαση προβλέπει την υποχρέωση υιοθέτησης και υλοποίησης μιας συνεκτικής πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση του φαινομένου, με την εφαρμογή σειράς μέτρων που αφορούν τις ίδιες τις επιχειρήσεις, αλλά και την πρόσβαση των θιγόμενων προσώπων σε μηχανισμούς προστασίας.

Η ΔΣΕ 190 είναι σημαντική αφενός γιατί αποτελεί την πρώτη διεθνή σύμβαση, που ρητά αναγνωρίζει το δικαίωμα σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση σε ευρύτατο φάσμα εργαζόμενων και αφετέρου γιατί αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας, που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες. Καλύπτει τη βία και την παρενόχληση όχι μόνον στον χώρο εργασίας αυτόν καθαυτόν, αλλά και σε κάθε χώρο ή περίσταση που σχετίζεται με την εργασία, ενώ ρυθμίζει για πρώτη φορά τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας στον κόσμο της εργασίας. Επίσης, τα κράτη που κυρώνουν τη Σύμβαση αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λαμβάνουν τα αναγκαία

28. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

29. R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO).

30. Βλ. Πετρόγλου, Π. (2020), «Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 9/2020, σ. 993-1008.

μέτρα για να εξασφαλίζεται εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα προσφυγής, να αναγνωρίζονται οι επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας και, στον βαθμό που αυτό είναι ευλόγως εφικτό, να μετριάζεται ο αντίκτυπός της στον κόσμο της εργασίας, καθώς και να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια εργασιακή κατάσταση επικείμενου και σοβαρού κινδύνου που σχετίζεται με τη βία και την παρενόχληση (άρθρο 10). Η Σύμβαση περιλαμβάνει επίσης διατάξεις καθοδήγησης, κατάρτισης και ευαισθητοποίησης<sup>31</sup>.

Η ΔΣΕ 190, εστιάζει ειδικά και με πληρότητα στην εν γένει αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, διατηρώντας όμως την ειδική στόχευση για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση. Αξίζει εν προκειμένω να επισημανθεί ότι ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης<sup>32</sup>, ο οποίος κυρώθηκε με τον Ν. 4359/2016, έχει την ίδια επί της αρχής, γενική κατεύθυνση και προσέγγιση. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 26 του Αναθεωρημένου Χάρτη με τίτλο «*Το δικαίωμα στην αξιοπρέπεια στην εργασία*» προβλέπεται ότι: «*Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των εργαζομένων στην προστασία της αξιοπρέπειας στην εργασία, τα Μέρη αναλαμβάνουν, σε διαβούλευση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων: 1. να προάγουν την ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία και να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους συμπεριφορές 2. να προάγουν την ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση και την πρόληψη επαναλαμβανόμενων επικριτικών ή σαφώς αρνητικών και προσβλητικών ενεργειών κατά μεμονωμένων εργαζομένων στο χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία και να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους συμπεριφορές*».

## 2. Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρωτογενές και δευτερογενές, έχει συμβάλει στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία και αντιμετωπίζει την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση ως υπονομευτική πτυχή της επιδιωκόμενης ισότιμης μεταχείρισης.

31. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

32. Ο οποίος υπογράφηκε στο Στρασβούργο στις 3 Μαΐου 1996.



Σε επίπεδο περαιτέρω πρόσφατων δράσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σημαντική εξέλιξη αποτελεί η εκκρεμής πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για απόφαση του Συμβουλίου προκειμένου να εξουσιοδοτηθούν τα κράτη μέλη να κυρώσουν τη ΔΣΕ 190 της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση, για τα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της Ένωσης<sup>33</sup>.

Όπως ειδικότερα αναφέρει και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «Είναι προς το συμφέρον της ΕΕ να προωθήσει την εφαρμογή ενός διεθνούς μέσου για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας σύμφωνα με το εσωτερικό της πλαίσιο, διότι η Σύμβαση αφορά ορισμένους τομείς του ενωσιακού δικαίου και η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν είναι σε θέση να προσχωρήσει σε αυτήν. Η ουσία της Σύμβασης δεν προκαλεί ανησυχίες υπό το πρίσμα του ισχύοντος κεκτημένου της ΕΕ. Ως εκ τούτου, είναι προς το συμφέρον της ΕΕ να κυρωθεί η σύμβαση από τα κράτη μέλη της ΕΕ. Για τον σκοπό αυτό, και λαμβανομένων υπόψη των αρμοδιοτήτων της ΕΕ στους τομείς που καλύπτονται από τη Σύμβαση, είναι απαραίτητο να αρθούν τυχόν νομικά εμπόδια σε επίπεδο ΕΕ για την κύρωση της Σύμβασης από τα κράτη μέλη της ΕΕ»<sup>34</sup>.

Άλλωστε, πτυχές της ΔΣΕ 190, όπως συμπληρώθηκαν από τη Σύσταση 206, αφορούν τομείς που καλύπτονται από το ενωσιακό δίκαιο, και ειδικότερα:

- Το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο α) και σημείο ι) και το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, σύμφωνα με τα οποία η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών όσον αφορά τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία, καθώς και τη θέσπιση μέτρων για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- Η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ<sup>35</sup>, η οποία καλύπτει όλους τους κινδύνους για

33. Βλ. επίσης την Πρόταση ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την εξουσιοδότηση των κρατών μελών να κυρώσουν, προς το συμφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας COM/2020/24 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>.

34. Βλ. την Αιτιολογική έκθεση της πρότασης (στοιχ. 2 Πλαίσιο της Πρότασης) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024#>.

35. Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1-8).

την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπως η παρενόχληση και η βία.

- Η «*Συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία*»<sup>36</sup>, που συνήφθη από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους το 2007 βάσει του άρθρου 138 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 155 της ΣΛΕΕ) και η οποία παρέχει στους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους ένα πλαίσιο προσανατολισμένο στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση των προβλημάτων παρενόχλησης και βίας στον χώρο εργασίας.
- Το «*Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2014-2020*»<sup>37</sup> και η ανακοίνωση της Επιτροπής «*Ασφαλέστερη και υγιέστερη εργασία για όλους — Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας και της πολιτικής της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία*»<sup>38</sup>, όπου επισημαίνεται η σημασία της βελτίωσης της πρόληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας.
- Η οδηγία 2006/54/ΕΚ, η οποία αφορά την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης και περιλαμβάνει διατάξεις για την απαγόρευση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>39</sup>.
- Η οδηγία 2000/78/ΕΚ, της 27ης Νοεμβρίου 2000, η οποία θεσπίζει γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία<sup>40</sup>.
- Η οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής<sup>41</sup>.

36. COM (2007) 686.

37. COM (2014) 332 final.

38. COM/2017/012 final.

39. ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23-36. Παρόμοιες διατάξεις περιλαμβάνονται στην οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (ΕΕ L 373 της 21.12.2004, σ. 37-43) και στην οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1-6).

40. ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16-22.

41. ΕΕ L 180, σ. 22-26.



- Οι αποφάσεις του Συμβουλίου της 11ης Μαΐου 2017 σχετικά με την υπογραφή, εξ ονόματος της Ένωσης<sup>42</sup>, της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας («*Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης*»)<sup>43</sup> και η εκκρεμής συζήτηση στο Συμβούλιο σχετικά με την προσχώρηση της Ένωσης στη Σύμβαση αυτή, η οποία περιλαμβάνει διατάξεις για την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένων της σεξουαλικής παρενόχλησης, της προστασίας των θυμάτων αυτής της βίας και της τιμωρίας των δραστών.
- Άλλα θέματα που καλύπτονται από το δίκαιο της ΕΕ στους τομείς της δικαστικής συνεργασίας και των δικαιωμάτων των θυμάτων<sup>44</sup>, της μετανάστευσης, του ασύλου και της ελεύθερης κυκλοφορίας<sup>45</sup>, ιδίως όταν το παράγωγο δίκαιο της Ένωσης<sup>46</sup> προβλέπει δικαιώματα για τα θύματα εγκληματικών πράξεων και τα μέλη των οικογενειών τους όσον αφορά την κατάλληλη ενημέρωση, την υποστήριξη και προστασία, τη συμμετοχή σε ποινικές διαδικασίες και την αναγνώριση και αντιμετώπιση με σεβασμό και χωρίς διακρίσεις.

Τέλος, μνεία θα πρέπει να γίνει στις οικείες διατάξεις του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες έχουν εφαρμογή σε όλες τις πράξεις που τελούνται από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ, καθώς και από τα κράτη μέλη, όταν εφαρμόζουν τη νομοθεσία της ΕΕ. Στο πλαίσιο του Χάρτη η παρενόχληση στην εργασία αντιμετωπίζεται ως ζήτημα σεβασμού της αξιοπρέπειας, της υγείας και της ισότητας. Χωρίς να υπάρχει ειδική μνεία, η οικεία

---

42. Απόφαση (ΕΕ) 2017/865 του Συμβουλίου της 11ης Μαΐου 2017, σχετικά με την υπογραφή, εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας όσον αφορά θέματα που άπτονται της δικαστικής συνεργασίας σε ποινικές υποθέσεις (ΕΕ L 131 της 20.5.2017, σ. 11–12). Απόφαση (ΕΕ) 2017/866 του Συμβουλίου της 11ης Μαΐου 2017, σχετικά με την υπογραφή, εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας όσον αφορά το άσυλο και τη μη επαναπροώθηση (ΕΕ L 131 της 20.5.2017, σ. 13–14).

43. Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης αριθ. 210 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>.

44. Άρθρα 82, 83, 84 και 156 της ΣΛΕΕ.

45. Άρθρα 21, 46, 78 και 79 της ΣΛΕΕ.

46. Οδηγία 2012/29/ΕΕ, της 25ης Οκτωβρίου 2012, για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων εγκληματικών πράξεων (ΕΕ 315 της 14.11.2012, σ. 57–73).

προστασία συνάγεται από το συνδυασμό των άρθρων 21, 23 και 31.

Συγκεκριμένα με το άρθρο 21, παράγραφος 1: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών προσημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Ειδικότερα για την ισότητα ανδρών και γυναικών με το άρθρο 23 προβλέπεται ότι: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές». Στο άρθρο 31, παράγραφος 1 ορίζεται επίσης ότι: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του». Ο Χάρτης έγινε νομικά δεσμευτικός όταν τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισαβόνας, τον Δεκέμβριο του 2009 και τώρα διαθέτει την ίδια νομική ισχύ με τις συνθήκες της ΕΕ<sup>47</sup>.

### 3. Το εθνικό δίκαιο

Στην Ελλάδα οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε νομοθετικό επίπεδο μετρούν ήδη αρκετές δεκαετίες. Κατά βάση, το οικείο πλαίσιο θεσμοθετήθηκε από τον εθνικό νομοθέτη, σε συμμόρφωση με τις ρυθμίσεις του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του διεθνούς δικαίου.

Κατ' αρχάς, η παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίστηκαν, όπως άλλωστε και στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και στην αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, αρχικώς για όμοια και μετέπειτα, για ίσης αξίας εργασία, όπως αυτή ιδίως προβλέπεται στις Οδηγίες: α) 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, β) 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Οκτωβρίου 2002, γ) 86/378/ΕΟΚ, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ, της 20ης Δεκεμβρίου 1996, και, δ) οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου,

47. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133501>.



της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, η οποία επεκτάθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι προαναφερθείσες οδηγίες μεταφέρθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με τον Ν. 1414/1998, ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον νεώτερο Ν. 3488/2006, το ΠΔ 105/2003 και το ΠΔ 87/2002.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» εισήχθη, καταρχάς στο ακαδημαϊκό λεξιλόγιο<sup>48</sup> μόλις το 1979, για να δώσει όνομα σε ένα πρόβλημα το οποίο ήταν από μακρού γνωστό<sup>49</sup>. Ο όρος γρήγορα υιοθετήθηκε και καθιερώθηκε διεθνώς, αλλά και στη χώρα μας. Ειδικότερα, στην Ελλάδα, «το φαινόμενο με κοινωνιολογικούς όρους ανοίγει και ερευνάται [...] για πρώτη φορά το έτος 1988, όταν ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας επιχειρεί την ερευνητική εκτίμηση του φαινομένου σε δείγμα 1.058 γυναικών και 462 ανδρών εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα»<sup>50</sup>.

Για πρώτη φορά στην εθνική νομοθεσία ο όρος σεξουαλική παρενόχληση εισάγεται με τον Ν. 3488/2006, για την «Εφαρμογή 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». Ο συγκεκριμένος νόμος, μεταξύ άλλων, εννοιολογεί τη σεξουαλική παρενόχληση, την εντάσσει στις μορφές διάκρισης λόγω φύλου, τις οποίες επίσης προσδιορίζει ειδικώς και προβλέπει τη μερική μεταφορά του βάρους της απόδειξης προς όφελος του θιγόμενου προσώπου. Με τον νομο αυτό ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο η οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.

Στη συνέχεια, ο νόμος αυτός αντικαθίσταται από τον Ν. 3896/2010, με τον οποίο ενσωματώνεται στην εθνική έννομη τάξη η αναθεωρημένη πλέον Οδηγία

---

48. Ειδικότερα αυτός προτάθηκε από την ακαδημαϊκή Catherine MacKinnon σημαίνουσα εκπρόσωπο του δεύτερου κύματος του φεμινισμού Βλ. C. MacKinnon (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale.

49. Βλ. N. Stark (2015). *Millennials Making Meanings: Social Constructions of Sexual Harassment regarding Gender and Power by Generation Y*. University of Central Florida. Electronic Theses and Dissertations, 2004-2019. 1183. <https://stars.library.ucf.edu/etd/1183>.

50. Βλ. Φ. Μηλιώνη (2008), Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: νομικές ρυθμίσεις και έμφυλες κοινωνικές μεταρρυθμίσεις. Στο Μ. Μαροπούλου (επιμ.). *Το φύλο, το σώμα και η έμφυλη διαφορά: Η συνάντηση δικαίου και κοινωνικής προβληματικής* [σσ. 22-33]. Αθήνα: Εκδόσεις Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών & του Προγράμματος Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας, σ. 31.



2006/54/ΕΕ. Με την οδηγία αυτή ουσιαστικά ενσωματώνονται στις οικείες ρυθμίσεις οι εξελίξεις που έχουν επέλθει και παγιωθεί στη νομολογία του ΔΕΚ και ρητώς προβλέπεται στο προοίμιο 6 της οδηγίας ότι «Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Οι μορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις».

### 3.1. Η παρενόχληση ως νομική έννοια και η απαγόρευση αυτής ως μορφή διάκρισης

Η νομική σύνδεση της παρενόχλησης με απαγορευμένη μορφή διάκρισης είχε αρχικά εισαχθεί στο ελληνικό δίκαιο, ήδη με την ενσωμάτωση των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ με τον Ν. 3304/2004, ο οποίος στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από τον Ν. 4443/2016.

Αυτό σημαίνει ότι παρενόχληση, πέραν των λόγων που σχετίζονται με το φύλο του προσώπου που την υφίσταται, μπορεί να υπάρξει και για άλλους λόγους διάκρισης που ειδικά προβλέπονται στη νομοθεσία και συγκεκριμένα για λόγους εθνικής, εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, ηλικίας, χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης. Συγκεκριμένα, με τις ανωτέρω διατάξεις, ως διάκριση νοείται και: «η παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 1 και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (βλ. άρθρο 3 του Ν. 4443/2016).

Στον ισχύοντα **Ν. 3896/2010**, προβλέπονται οι ακόλουθοι ορισμοί (άρθρο 2):

α. **«παρενόχληση»:** όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. **«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. [...]».



Περαιτέρω, με τις διατάξεις του **N. 4604/2019** «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων» επέρχονται αλλαγές στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2 του νόμου νοούνται ως: «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» και ως «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».

Επομένως και με τον Ν. 4604/2019 στην εθνική νομοθεσία, η βία και η παρενόχληση στην εργασία αντιμετωπίζονταν στο πλαίσιο της προστασίας κατά των διακρίσεων για μια σειρά από λόγους και ειδικότερα: λόγω φύλου σύμφωνα με τον Ν.3896/2010 και λόγω φυλής εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, ηλικίας, χρόνιας πάθησης ή αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σύμφωνα με τον Ν. 4443/2016. Σκοπός των οικείων ρυθμίσεων και της συναφούς ειδικής νομοθεσίας ήταν η άρση των παρτηρούμενων ανισοτήτων και η ισότιμη προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ανεξαρτήτως επιμέρους χαρακτηριστικών ή ιδιοτήτων.

### **3.2. Η διευρυμένη έννοια της παρενόχλησης στον Ν. 4808/2021**

Με τον Ν. 4808/2021, με τον οποίο, μεταξύ άλλων, κυρώνεται η Σύμβαση 190 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, η αλλαγή που, κατ' αρχήν, επέρχεται αφορά το ίδιο το εύρος προστασίας και την έννοια της παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 4 του νόμου προβλέπεται ότι: «1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν». Επομένως, πλέον η έννοια της παρενόχλησης περιλαμβάνει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, ανεξαρτήτως αν συνιστά μορφή διάκρισης κατά τους Ν. 3896/2010 και 4443/2016. Ειδικότερα δε:

α) ως «**βία και παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως **«παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.»

Μετά τη θέση σε ισχύ του Ν. 4808/2021, το πεδίο προστασίας κατά της βίας και της παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία διευρύνεται, ενώ η ειδική προστασία κατά της βίας και της παρενόχλησης για λόγους που συνιστούν απαγορευμένη διάκριση, σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 και 4443/2016 εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο ειδικής εστίασης και μέριμνας.

### 3.3. Οι αλλαγές που επιφέρει ο Ν. 4808/2021

Ήδη από το στάδιο της διαβούλευσης του σχεδίου νόμου, ο Συνήγορος είχε αποστείλει εκτενείς παρατηρήσεις στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων<sup>51</sup>. Ειδικότερα, για τη βία και παρενόχληση στην απασχόληση και την εργασία, είχε αναγνωρίσει ως θετικό βήμα την επικύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, επισημαίνοντας ότι διευρύνει το πλαίσιο προστασίας και ενισχύει το ήδη υφιστάμενο πλαίσιο, όπως αυτό διαμορφώνεται από τους νόμους 3896/2010 και 4443/2016, για την παρακολούθηση της εφαρμογής των οποίων έχει ειδική αρμοδιότητα ο Συνήγορος, σε εναρμόνιση με το οικείο ενωσιακό δίκαιο.

Στις γενικές του παρατηρήσεις, ο Συνήγορος είχε τονίσει τη σημασία να τηρηθεί η αναγκαία συνεκτικότητα με την ήδη υφιστάμενη νομοθεσία και να διασφαλιστεί η απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου.

51. Βλ. Παρατηρήσεις επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την Προστασία της Εργασίας.



Στο πλαίσιο αυτό, ζήτησε να αποσαφηνιστεί το πεδίο εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων<sup>52</sup>, των κρίσιμων ορισμών των εννοιών της βίας και της παρενόχλησης<sup>53</sup> και των αρμοδιοτήτων των φορέων στους οποίους ανατίθεται η εφαρμογή των ρυθμίσεων. Ειδικότερα για τη σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητης Αρχής, ο Συνήγορος του Πολίτη είχε επισημάνει τους κινδύνους που συνεπάγεται τυχόν επικάλυψη ή ασάφεια αρμοδιοτήτων<sup>54</sup>, τονίζοντας την ανάγκη σαφούς οριοθέτησης των αρμοδιοτήτων του νέου φορέα και τήρησης των προβλέψεων της ήδη υφιστάμενης νομοθεσίας με την οποία έχει ενσωματωθεί το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εθνική μας έννομη τάξη (Οδηγίας 2006/54, 2000/43 και 2000/78).

Ο Συνήγορος εστίασε επίσης στη σημασία διατήρησης και περαιτέρω ενδυνάμωσης της παγιωμένης συνεργασίας του με την Επιθεώρηση Εργασίας και στα πολλαπλά οφέλη που αυτή ήδη αποδίδει. Στο πλαίσιο αυτό προτάθηκαν συγκεκριμένες προσθήκες και βελτιώσεις σε άρθρα του σχεδίου νόμου, με σκοπό την αποσαφήνιση των ήδη ακολουθούμενων πρακτικών συνεργασίας (διαβίβαση καταγγελιών από το ΣΕΠΕ, πρόσκληση συμμετοχής εκπροσώπου του Συνηγόρου, την επιφύλαξη για διενέργεια ίδιας έρευνας της Αρχής και έκδοσης πορίσματος από το οποίο χωρεί απόκλιση μετά από σχετική ειδική αιτιολόγηση)<sup>55</sup>, αρκετές από τις οποίες περιελήφθησαν στο τελικό σχέδιο.

Αναφορικά δε με τις αλλαγές που επήλθαν με τον Ν. 4808/2021, αυτές συνοψίζονται ως εξής:

- Διευρύνεται το πεδίο προστασίας και καταλαμβάνει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης.
- Η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση ως μορφές διακρίσεων εξακολουθούν να αποτελούν πεδίο ειδικής εστίασης και προστασίας.
- Το **πεδίο εφαρμογής** καταλαμβάνει όλους τους εργαζομένους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,

52. Στο αρχικό σχέδιο δεν είχε περιληφθεί ο δημόσιος τομέας στο πεδίο εφαρμογής του υπό διαβούλευση νόμου.

53. Οι αρχικοί ορισμοί του υπό διαβούλευση σχεδίου άλλαξαν, λαμβανομένων υπόψη και των ειδικότερων παρατηρήσεων και προτάσεων της Αρχής. Ό.π. υποσημ. 50, σ. 4

54. Ό.π. υποσημ. 50, σ. 8-12.

55. Βλ. επίσης Ετήσια Έκθεση 2021 του ΣτΠ, σ. 168 επ. και Ειδική Έκθεση ΣτΠ για την Ίση Μεταχείριση 2021, σ. 75-77, σε: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, όπως ασκούμενοι και μαθητεύομενοι, εθελοντές, τους εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και τα άτομα που αιτούνται εργασία, αλλά και εργαζομένους στην άτυπη οικονομία.

- Θεσπίζεται υποχρέωση για όλους τους εργοδότες, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, να καταστήσουν προσβάσιμες για τους εργαζομένους **διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης περιστατικών βίας** και παρενόχλησης στην εργασία και να παρέχουν ενημέρωση, συνδρομή και πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές.
- Θεσπίζεται ειδική υποχρέωση για τους εργοδότες με προσωπικό άνω των 20 ατόμων να υιοθετούν **πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης** στην εργασία, στην οποία θα δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και θα προσδιορίζονται τα δικαιώματα και των εργαζομένων και οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.
- Προβλέπεται η **δυνατότητα αποχώρησης** του εργαζόμενου που έχει υποστεί και καταγγείλει συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς περικοπή μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον εύλογα πιστεύει ότι διατρέχει κίνδυνο η ζωή, η υγεία ή η ασφάλειά του.
- Προβλέπεται η **δυνατότητα ατομικής προσφυγής σε όργανα εξωτερικού ελέγχου** και συγκεκριμένα: **α)** στην Επιθεώρηση Εργασίας και **β)** στον Συνήγορο του Πολίτη, αν η υπόθεση εγείρει υπόνοιες διάκρισης και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων των Ν. 3896/2010 και 4443/2016 (περιπτώσεις δηλαδή που αφορούν διάκριση λόγω φύλου, φυλής, εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου).
- Διατηρείται το μοντέλο συνεργασίας των Επιθεωρήσεων Εργασίας και του Συνηγόρου, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί στο πλαίσιο των Ν. 3896/2010 και 4443/2016 για την καταπολέμηση των διακρίσεων, με τη διαβίβαση των σχετικών καταγγελιών στο Συνήγορο και την πρόσκληση συμμετοχής του στη διενέργεια της εργατικής διαφοράς.

### 3.4. Τα πρόσθετα ειδικά θεσμικά εργαλεία του Ν. 4808/2021

Η συνδυαστική εφαρμογή των Ν. 3896/2010 και 4808/2021 ενισχύει τα διαθέσιμα θεσμικά εργαλεία για την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση παρενο-



χλητικών συμπεριφορών που σχετίζονται με το φύλο, όπως: ειδικότερες διατάξεις για την απαγόρευση αντιποίνων, για την προστασία από εκδικητική απόλυση, για το δικαίωμα αποχώρησης από την εργασία του προσώπου που υφίσταται παρενόχληση, καθώς και ειδικές διατάξεις για τις υποχρεώσεις του εργοδότη στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας, της κατάρτισης πολιτικών και της αποτελεσματικής διαχείρισης σχετικών καταγγελιών. Ειδικότερα:

- Ως προς την απαγόρευση αντιποίνων και την προστασία από εκδικητική απόλυση:

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 3896/2010: «Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου.»

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<sup>56</sup>, 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».

- Ως προς το δικαίωμα αποχώρησης από την εργασία:

Σύμφωνα με το άρθρο 12, παρ. 3 του Ν. 4808/2021: «Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν

56. Σύμφωνα με το άρθρο 3, παρ. 2, του εν λόγω νόμου: «Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.»

λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18».

■ Ως προς τις υποχρεώσεις του εργοδότη:

Σύμφωνα, με το άρθρο 12, παρ. 2, του Ν. 4808/2021: «Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί 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».

■ Ειδικότερα, ως προς την υποχρέωση κατάρτισης πολιτικών:

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4808/2021: «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».

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 4808/2021: «1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. 2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων, ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί».

Με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 θεσπίστηκε η υποχρέωση των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 20 άτομα να υιοθετούν συγκεκριμένες πολιτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Μάλιστα, οι πολιτικές αυτές είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της επιχειρησιακής ΣΣΕ ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη μετά από διαβούλευση με τους εργαζόμενους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 11 του Ν. 4808/2021.

### 3.5. Ο Ν. 4808/2021 και η προστασία στον δημόσιο τομέα

Οι διατάξεις του Ν. 4808/2021 ισχύουν και για τον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμέ-



να προβλέπεται ότι: «Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12 (βλ. άρθρο 3 παρ. 2 του ν. 4808/2021)»<sup>57</sup>.

Για δε την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων προβλέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 4 του Ν. 4808/2021 ότι: «Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια».

Η ως άνω υπουργική απόφαση (ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου»), εκδόθηκε τελικά στις 26.01.2023 με σημαντική καθυστέρηση έναντι του χρόνου έναρξης ισχύος του Ν. 4808/2021. Σκοπός των οικείων κανονιστικών προβλέψεων είναι, σύμφωνα με το άρθρο 1, η διαμόρφωση ενός σύγχρονου και συνεκτικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία στον δημόσιο τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, επιχειρείται η αποσαφήνιση των ορισμών και του πεδίου εφαρμογής των ρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα (άρθρα 2 και 3), προσδιορίζεται η διαδικασία και τα αρμόδια όργανα για την εξέταση σχετικών καταγγελιών (άρθρο 5), προσδιορίζονται επίσης μέτρα πρόληψης (άρθρο 4) και μέτρα προστασίας των θιγόμενων προσώπων (άρθρο 6), προβλέπεται η απαγόρευση αντιποίνων (άρθρο 7) και ορίζεται ότι οι προθεσμίες που τάσσονται στην υπουργική απόφαση είναι αποκλειστικές, καταλαμβάνουν και τις ήδη εκκρεμείς καταγγελίες, ενώ η παραβίασή τους συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα (άρθρο 8).

Σε ό, τι αφορά τον ορισμό των αρμόδιων για την εξέταση των καταγγελιών οργάνων, ο Συνήγορος ορίζεται ως ένα εξ αυτών, χωρίς να προσδιορίζεται ή να οριοθετείται το ακριβές αντικείμενο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα προβλεπό-

57. Ειδικότερα, με το άρθρο 12 παρ. 1 του Ν. 4808/2021, προβλέπεται ότι «Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επικείμενης κατά την πολιτική του άρθρου 10».



μενα στον Ν. 4808/2021. Έτσι, δημιουργείται σύγχυση, καθώς η οικεία διάταξη<sup>58</sup> εμφανίζει τον Συνήγορο να είναι αρμόδιος για οποιοδήποτε ζήτημα παρενόχλησης και εκφοβισμού στο Δημόσιο, παρά τη διαφορετική πρόβλεψη του Ν.4808/2021 και την προβλεπόμενη στον Ν. 3094/2003 αρμοδιότητά του.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι ο Συνήγορος, σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021 αποτελεί αρμόδιο όργανο για την εξέταση καταγγελιών για θέματα βίας και παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, μόνο στις περιπτώσεις που οι καταγγελλόμενες συμπεριφορές σε βάρος εργαζομένων οφείλονται σε κάποιον από τους λόγους διάκρισης που προβλέπονται στις διατάξεις των Ν. 3896/2010 και Ν.4443/2016 (π.χ. λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου). Επομένως, η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 της υπουργικής απόφασης αναμένεται να δημιουργήσει σύγχυση σχετικά με την οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων και την εναρμόνιση της σχετικής πρόβλεψης με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021.

Αξίζει περαιτέρω να τονιστεί ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 5 του Ν. 3094/2003 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει: *«Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη».*

Ο Συνήγορος επομένως, πέρα από την εξέταση ατομικών αναφορών, έχει έναν κεντρικό εποπτικό ρόλο σε θέματα διακρίσεων στον δημόσιο τομέα, όπου τα θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν ιδιαίτερη θέση.

Είναι αμφίβολο, ωστόσο, αν θα καταστεί δυνατή η επιτέλεση του έργου, ιδίως σε ό,τι αφορά τη συνολική εποπτεία σε σχετικές καταγγελίες διακρίσεων και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, λαμβανομένου υπόψη του πλήθους των αρμόδιων φορέων<sup>59</sup>, της ασάφειας στον επιμερισμό των αρμοδιοτήτων τους και της, σε κάθε

58. Άρθρο 5 παρ. 1 της ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023.

59. Βλ. άρθρο 5 παρ. 1 και 2, όπου αρμόδια όργανα είναι ο εκάστοτε φορέας όπου παρέχεται η εργασία, ο εποπτεύων φορέας, ο σύμβουλος ακεραιότητας).

περίπτωση, δυσχερούς αναζήτησης του συνολικού αριθμού και της τελικής έκβασης των κατατεθειμένων καταγγελιών.

Με τις διατάξεις της πρόσφατης υπουργικής απόφασης επιχειρείται η προσαρμογή των ρυθμίσεων του Ν. 4808/2021 στα δεδομένα και τις απαιτήσεις του δημόσιου τομέα, διατηρώντας όμως κενά στη συνεκτικότητα, τον συντονισμό και τη συμβατότητα με άλλες συναφείς ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Επίσης, μολοντί η ως άνω υπουργική απόφαση σε μεγάλο βαθμό οργανώνει και επαναλαμβάνει τις βασικές ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021, δεν γίνεται ειδική αναφορά στο βάρος απόδειξης και στον τρόπο εφαρμογής του από τον εκάστοτε φορέα ή υπηρεσία που στην πράξη θα κληθεί να το επιμερίσει κατά τη διαδικασία εξέτασης σχετικής καταγγελίας.

### ***3.6. Ο ρόλος των κυρώσεων και η απαίτηση αποτελεσματικής, αναλογικής και αποτρεπτικής επιβολής τους***

Για την αντιμετώπιση των φαινομένων της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως προβλέπεται και στα νομοθετικά κείμενα, προτεραιότητα φαίνεται να δίνεται τόσο στην πρόληψη, όσο και στην επίλυση της διαφοράς μεταξύ των μερών με την άρση της προσβολής και την αποτροπή της στο μέλλον. Οι συμπεριφορές αυτές όμως, ως μη νόμιμες επισύρουν και κυρώσεις, διοικητικές, αστικές ή/και ποινικές. Αναφορικά με τις προβλεπόμενες κυρώσεις θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι σύμφωνα με τις επιταγές του ενωσιακού δικαίου (βλ. Οδηγία 2006/54) οποιαδήποτε μορφή διάκρισης στον χώρο της εργασίας, αλλά και της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη απαγορεύεται και υπόκειται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις. Με τη μεταφορά της ανωτέρω οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη προβλέπονται στο άρθρο 23 του Ν. 3896/2010<sup>60</sup> αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Ειδικότερα, στις υποθέσεις που έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας προβλέπεται ότι «(...) Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ` αυτών, κατά

60. Ανάλογη πρόβλεψη υπάρχει και στις διατάξεις του Ν. 4443/2016 για την παρενόχληση για τους λόγους διάκρισης, που προβλέπονται στις οδηγίες 2000/43 και 2000/78.



τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει (παρ.2 του άρθρου 23 του Ν. 3896/2010).».

Ανάλογη πρόβλεψη για κυρώσεις υπάρχει και στο άρθρο 11 του Ν. 4443/2016 (πρβλ. άρθρα 15 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ): «Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α 170).» (παρ. 2).

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι, σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου ή για τους άλλους προστατευόμενους λόγους διάκρισης, εκτός από τις κυρώσεις, διοικητικές ή/και ποινικές σε βάρος του παρενοχλούντος υφίσταται αξίωση του θύματος για πλήρη αποζημίωση, θετική και αποθετική, για υλική και ηθική βλάβη, που προκαλείται από την παρενόχληση, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 3896/2010 (και Ν. 4443/2016 για παρενόχληση για άλλους λόγους διάκρισης πέρα από το φύλο), καθώς και κατ'εφαρμογή των διατάξεων ΑΚ 57 και 59 (προσβολή της προσωπικότητας) ή ΑΚ 914 και 923 (αδικοπρακτική ευθύνη)<sup>61</sup>. Σε αυτές τις περιπτώσεις αρμόδια για την επίδικαση αποζημίωσης στο θύμα παρενοχλητικής συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχληση στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα, είναι τα πολιτικά ή διοικητικά δικαστήρια.

61. Βλ. Σχόλιο Δ. Γούλας σε ΑΡΜΕΝΟΠΟΥΛΟΣ 1/2021 (σ. 55) και Γεώργιο Ν. Διαμαντόπουλο, Νομοθετικό πλαίσιο και νομολογιακές εκφάνσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ΔΕΕ 2016/1334.

### 3.6.1. Η επιβολή κυρώσεων σε υποθέσεις παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα

Ο Συνήγορος του Πολίτη ως ανεξάρτητος εξωδικαστικός μηχανισμός επίλυσης διαφορών δεν έχει κατ' αρχήν, αρμοδιότητα να εκδίδει κανονιστικές πράξεις και να επιβάλλει κυρώσεις. Αυτό ισχύει και στο πλαίσιο της ειδικής του αρμοδιότητας ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Σε περίπτωση όμως παραβίασης της νομοθεσίας και σε εναρμόνιση με τις απαιτήσεις περί αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων των οικείων οδηγιών, ο Συνήγορος ως αρμόδιος φορέας για την εποπτεία της εφαρμογής του οικείου ενωσιακού πλαισίου μπορεί να εισηγηθεί κυρώσεις.

Συγκεκριμένα, στις υποθέσεις οι οποίες διερευνώνται σε συνεργασία με τα αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να εισηγηθεί την επιβολή κυρώσεων, ενώ η έκδοση της σχετικής διοικητικής πράξης πραγματοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία<sup>62</sup>. Η εισήγηση κυρώσεων από την πλευρά του Συνηγόρου έχει ειδική βαρύτητα, λαμβανομένου υπόψη ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει από τις διατάξεις των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, σε περίπτωση που η Επιθεώρηση Εργασίας αποστεί από τη σχετική εισήγηση και τις διαπιστώσεις που περιλαμβάνονται στο πόρισμα του Συνηγόρου, οφείλει να αιτιολογήσει ειδικώς και επαρκώς την απόκλιση αυτή<sup>63</sup>.

Αναφορικά με τις διοικητικές κυρώσεις προβλέπεται σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011, «Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων «Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο.».

Σε ό, τι αφορά το ύψος του προστίμου, ο υπολογισμός του εξαρτάται από πολλά επιμέρους στοιχεία (μέγεθος επιχείρησης, αριθμός εργαζομένων, βαρύτητα παράβασης κ.λπ.) και υπολογίζεται από την Επιθεώρηση Εργασίας βάσει αλγορίθμου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα την ισχύουσα νομοθεσία<sup>64</sup> για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται τα εξής κριτήρια: η σοβαρότη-

62. Βλ. άρθρο 3 και 4 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

63. Βλ. άρθρο 4, παρ. 5 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

64. Βλ. παρ 2 του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011.



τα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, το καθεστώς απασχόλησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες του άρθρου 10 του Ν. 3850/2010. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται<sup>65</sup>.

Ήδη με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021, προβλέπεται στο άρθρο 19, σχετικά με την επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας, η εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3850/2010 και του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011<sup>66</sup>. Ειδικότερα προβλέπεται ότι, σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 του Ν. 4808/2021 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011, ως εξής: «α) Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 συνιστά επιβαρυντική περίπτωση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη, β) Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίπτωση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα

65. Βλ. ΥΑ 291//2019 (ΥΑ 29164/755 ΦΕΚ Β 2686 2019): Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και ύψος προστίμων που επιβάλλονται από το ΣΕΠΕ, η οποία καταργήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 14 της ΥΑ 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01.09.2022) και από την έναρξη ισχύος αυτής, η οποία σύμφωνα με το ίδιο άρθρο αρχίζει από τη δημοσίευσή της με την επιφύλαξη των ειδικότερων διατάξεων.

66. Βλ. άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 4808/2021: «Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του Ν. 3850/2010 (Α' 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170)».

*σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. (βλ. άρθρο 19 παρ. 2)».*

Πέραν των κυρώσεων, με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021, προβλέπεται και η δυνατότητα λήψης προσωρινών μέτρων<sup>67</sup>, εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Ακολουθεί πρόσκληση της Επιθεώρησης Εργασίας προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλήτι και εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος: «α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών, β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας, δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων<sup>68</sup>».

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο, ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της

67. Βλ. άρθρο 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021.

68. Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων (βλ. άρ. 4 παρ. 19 του Ν. 4808/2021).



παρ. 5 του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α` 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών<sup>69</sup>.

### 3.6.2. Οι κυρώσεις στον δημόσιο τομέα

Αντιστοίχως, κατά τη διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει την πειθαρχική διερεύνηση των περιστατικών αυτών από τα αρμόδια όργανα ή να ελέγξει ο ίδιος τη νομιμότητα και την αρτιότητα της πειθαρχικής διαδικασίας. Στις περιπτώσεις αυτές, εφαρμογή έχουν οι οικείες διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, εφόσον η σχετική καταγγελία αφορά υπάλληλο στον οποίο έχουν άμεση ή αναλογική εφαρμογή οι διατάξεις για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Ήδη με τις διατάξεις του Ν. 3769/2009 και στη συνέχεια με τον Ν. 3896/2010, υπάρχει ειδική πρόβλεψη για πειθαρχικό παράπτωμα σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, για τις κυρώσεις και τη διαδικασία επιβολής τους σε βάρος υπαλλήλων του δημόσιου τομέα εφαρμογή έχουν κατ' αρχήν οι διατάξεις του Ν. 3538/2007 (Κώδικας Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων). Στο άρθρο 107<sup>70</sup> του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (Ν. 3528/2007) επιχειρείται απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων και μεταξύ αυτών προβλέπεται: η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός υπηρεσίας<sup>71</sup> (περ. ε'), η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας (περ. στ'), η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον Ν. 3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των κα-

69. Άρθρο 19 παρ. 4 του Ν. 4808/2021.

70. Το άρθρο 107, όπως είχε τροποποιηθεί με σειρά διατάξεων (βλ. προϊσχυσάσες εκδόσεις του) αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 4325/2015, ΦΕΚ Α 47/11.5.2015.

71. Υπήρχε στην ανωτέρω διάταξη δεύτερο εδάφιο «Ειδική περίπτωση παρόμοιας συμπεριφοράς αποτελεί οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, στην οποία ενέχεται εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο», το οποίο καταργήθηκε με το άρθρο 39 παρ. 2 Ν. 4795/2021, ΦΕΚ 62/17.4.2021, κατά την παρ. 6 του οποίου: «Οι εκκρεμείς πειθαρχικές δίωξεις κατά εκπαιδευτικών ή υπαλλήλων για την ειδική περίπτωση του πειθαρχικού παραπτώματος της περ. ε) της παρ. 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (Ν. 3528/2007), η οποία καταργείται με την παρ. 1 του παρόντος, συνεχίζονται ως πειθαρχικές δίωξεις για το αντίστοιχο πειθαρχικό παράπτωμα της περ. λδ) της παρ. 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (Ν. 3528/2007), όπως αυτό προστίθεται με την παρ. 3 του παρόντος.».



θηκόντων<sup>72</sup> (περ. ζ), οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και ειδικότερα η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας άλλου προσώπου ή και οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, εντός και εκτός υπηρεσίας. Επιβαρυντική περίπτωση αποτελεί η τέλεση των πράξεων αυτών σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση των πράξεων αυτών από υπαλλήλους κατά κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων<sup>73</sup> (περ. λδ'). Προβλέπεται επίσης ότι συνιστά πειθαρχικό αδίκημα «η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 110 του παρόντος, (περ. κδ)».

Αναφορικά δε με τις κυρώσεις, αυτές προβλέπονται στις διατάξεις του Ν. 3528/2007<sup>74</sup> ως εξής: α) η έγγραφη επίπληξη, β) το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών, γ) η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, δ) η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, ε) η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της, στ) ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς, ζ) η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και η) η ποινή της οριστικής παύσης<sup>75</sup>.

Κατά την διερεύνηση των ανωτέρω πειθαρχικών παραπτώματων, είναι δυνατόν ο υπάλληλος να τεθεί σε αυτοδίκαιη ή δυντική αργία<sup>76</sup>.

72. Η περ. ζ' του άρθρου 107 του Ν. 3528/2007 τροποποιήθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν. 4604/2019, ΦΕΚ Α 50/26.3.2019.

73. Η περ. λδ' προστέθηκε με το άρθρο 39 παρ.3 Ν.4795/2021, ΦΕΚ 62/17.4.2021.

74. Βλ. άρθρο 109 του Ν. 3528/2021.

75. Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα: της παράβασης των περ. α) και λδ) της παρ. 1 του άρθρου 107, της παράβασης καθηκόντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, της χαρακτηριστικής αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, της παράβασης της υποχρέωσης εξεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους ή πάνω από πενήντα (50) εργάσιμες ημέρες εντός μίας τριετίας, της εξαιρετικής σοβαρής απείθειας, της άμεσης ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχής σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί, της εμμονής σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή.

76. Βλ. άρθρο 103 παρ. 1 περ. γ): «Ο υπάλληλος, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονο-



Ενδεικτικές υποθέσεις που έχουν διερευνηθεί από τον Συνήγορο του Πολίτη και αποτυπώνουν τον τρόπο χειρισμού, τα στάδια εξέλιξης και την τελική έκβαση περιπτώσεων παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα παρουσιάζονται στις ειδικές ετήσιες εκθέσεις της Αρχής για την ίση μεταχείριση. Παράλληλα, συνόψεις διαμεσολάβησης<sup>77</sup> που αφορούν την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων σε λειτουργούς της δημόσιας διοίκησης, επειδή υπέπεσαν σε συμπεριφορές που συνιστούσαν (και) μορφές παρενόχλησης (η μια αφορά πειθαρχική ποινή σε υπάλληλο νοσοκομείου και η άλλη πρόστιμο σε δημοτική επιχείρηση λόγω παρενόχλησης εργαζόμενης με αναπηρία) έχουν αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Αρχής ή περιλαμβάνονται στα τετραμηνιαία δελτία υποθέσεων που δημοσιοποιεί στην ιστοσελίδα της η Αρχή<sup>78</sup>.

Η κριτική, η οποία διατυπώνεται για την πειθαρχική διαδικασία και την ευθύνη στο Δημόσιο σε περίπτωση παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι δεν υπάρχουν ειδικότερες ρυθμίσεις, που καλύπτουν όλα τα είδη της παρενόχλησης, αλλά αντιθέτως και σε αυτές τις περιπτώσεις, ελλείψει ειδικότερων ρυθμίσεων, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 107 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (Ν. 3528/2007, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει)<sup>79</sup>. Η κριτική αυτή παραμένει και μετά τον Ν. 4808/2021 και μετά την έκδοση της ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 «*Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου*».

Ήδη με τις διατάξεις του Ν. 4725/2021 προβλέπεται ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στον δημόσιο τομέα, ο οποίος είναι αρμόδιος για την παροχή συμβουλών και τη διαβίβαση υποθέσεων στα αρμόδια όργανα<sup>80</sup>. Για τον δημόσιο τομέα υπάρχει επίσης και ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Δημοσίων Υπαλλήλων, σύμφωνα με τον οποίο δίνονται ορισμένες κατευθύνσεις και συμπεριφο-

---

*μικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής», η οποία αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 39 παρ. 1 του Ν. 4795/2021, ΦΕΚ 62/17.4.2021.*

77. Βλ. σύνοψη διαμεσολάβησης του Συνηγόρου του Πολίτη με ημερομηνία Νοεμβρίου 2020 και τίτλο «*Πειθαρχική ποινή σε υπάλληλο νοσοκομείου που χειροδίκησε σε βάρος εργαζόμενης*», όπως και αντιστοίχως με ημερομηνία Δεκεμβρίου 2020 και τίτλο «*Πρόστιμο σε δημοτική επιχείρηση και παραπομπή δημάρχου και δημοτικού συμβούλου σε πειθαρχική έρευνα, κατόπιν καταγγελίας από ΑμεΑ εργαζόμενη για παρενοχλητικό περιστατικό στην εργασία*» διαθέσιμα σε: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

78. Βλ. ιστοσελίδα της Αρχής, στο πεδίο ειδικές εκθέσεις και τετραμηνιαία δελτία υποθέσεων διαθέσιμα σε [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

79. Βλ. και Έκθεση του Πολυδύναμου Κέντρου της ΑΔΕΔΥ για σεξουαλική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα σε <https://kpolykentro.gr/2022/05/24/ekdosi-sexpar/>, καθώς και σε Δ.Λάτσιοι/Β.Τσιγαρίδα, Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης στο Δημόσιο, ΕΕργΔ, 7/2022 σ. 850.

80. Βλ. περισσότερες πληροφορίες σε: [www.ypes.gr](http://www.ypes.gr).

ρές για τον δημόσιο τομέα<sup>81</sup>. Τέλος, στην ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023, η οποία εκδόθηκε με βάση την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 22 παρ. 4 του Ν. 4808/2021 προβλέπονται μέτρα που μπορούν να ληφθούν στον δημόσιο τομέα σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου και για την προστασία του θιγόμενου προσώπου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, τη μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα, την αλλαγή του χώρου εργασίας ή την αλλαγή ωραρίου, την απομάκρυνσή του από τον χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο, τη διερεύνηση τυχόν πειθαρχικής ευθύνης του καταγγελλόμενου, την πειθαρχική του δίωξη και την επιβολή πειθαρχικής ποινής, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης, σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή με βάση τη σχέση εργασίας του καταγγελλόμενου, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής χώρου εργασίας ή ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα και στην περίπτωση αυτή η Υπηρεσία υποχρεούται να εξετάσει το αίτημα αυτό κατά προτεραιότητα (άρθρο 6 παρ. 2 της ως άνω υπουργικής απόφασης). Παράλληλα, στην παρ. 3 του άρθρου 6 της ίδιας υπουργικής απόφασης προβλέπεται ότι: «3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν παρά την υποβολή καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της Υπηρεσίας, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης».

Τα ως άνω προσωρινά μέτρα διαμορφώνουν ένα πλαίσιο συγκεκριμένων δεσμεύσεων για τους φορείς στους οποίους απευθύνονται, γεγονός που αποτιμάται θετικά. Παραμένει όμως σε εκκρεμότητα ένα επαρκέστερο και συνεκτικότερο πλαίσιο για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης,

81. Βλ. σχετικά σε [https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code\\_final-1.pdf](https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf).



ιδίως σε ό,τι αφορά στο πειθαρχικό της σκέλος, αλλά και στο σκέλος που αφορά μέτρα γενικής και αποτελεσματικής πρόληψης και πολιτικών.

Άλλωστε, σύμφωνα με το διεθνές και το ενωσιακό δίκαιο, οι κυρώσεις θα πρέπει να έχουν αποτρεπτικό ρόλο και να συμβάλουν, εκτός από την απόδοση ευθυνών με τρόπο αναλογικό προς το διαπραχθέν αδίκημα, στην εξάλειψη, αλλά και την πρόληψη των παράνομων συμπεριφορών.



## Κεφάλαιο III



## Κεφάλαιο ΙΙΙ: Η ειδική αρμοδιότητα του Συνηγόρου σε θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης

### 1. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας

Με τη θέσπιση της ειδικής αρμοδιότητάς του ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων ήδη από το 2005, ο Συνήγορος του Πολίτη ασχολείται πλέον με θέματα που μέχρι τότε ήταν εκτός της αρμοδιότητάς του. Συγκεκριμένα, αποκτά ειδική αρμοδιότητα σε θέματα υπηρεσιακής μεταχείρισης στον δημόσιο τομέα, σε περίπτωση που συντρέχει κάποιος ειδικά προστευόμενος στη νομοθεσία λόγος διάκρισης. Αντιστοίχως, αποκτά αρμοδιότητα ελέγχου για τα θέματα αυτά στην απασχόληση και την εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση ως μορφές διάκρισης διερευνώνται από τον Συνήγορο στο πλαίσιο της ειδικής αυτής αρμοδιότητας.

Η παρενόχληση ως νομική έννοια και η απαγόρευση αυτής ως μορφή διάκρισης, καθώς και η σχετική αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη, προβλεπόταν στο ελληνικό δίκαιο και πριν από την κύρωση της ΔΣΕ 190, ήδη με την ενσωμάτωση των Οδηγιών 2000/43/Ε.Κ. και 2000/78/Ε.Κ. με τον Ν. 3304/2005, ο οποίος στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του Ν. 4443/2016. Όπως και προηγουμένως επισημάνθηκε, η παρενόχληση, εκτός από τους λόγους που σχετίζονται με το φύλο του θύματος, συνιστά απαγορευμένη διάκριση και για τους λοιπούς λόγους που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, δηλαδή φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης<sup>82</sup>. Συγκεκριμένα, με τις ανωτέρω διατάξεις ως διάκριση νοείται και «η παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 1 και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»<sup>83</sup>.

82. Βλ. άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει με τις διατάξεις του Ν. 4443/2016.

83. Βλ. άρθρο 3 του Ν. 4443/2016.



Αναφορικά με την ειδική αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη θα πρέπει να σημειωθεί ότι αυτή περιλαμβάνει και την **προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης**<sup>84</sup>. Αυτό σημαίνει ότι ο Συνήγορος, πέραν της εξέτασης ατομικών αναφορών, είναι αρμόδιος και για την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης (π.χ. ενημέρωση, πληροφόρηση, προώθηση), καθώς και τη συνεργασία με άλλους φορείς και κοινωνικούς εταίρους (π.χ. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Επιθεώρηση Εργασίας, Γ.Σ.Ε.Ε., Α.Δ.Ε.Δ.Υ., κ.ά.). Συγκεκριμένα, για την πραγμάτωση του ρόλου αυτού και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτόν, η Αρχή αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και δράσεις (π.χ. ενημερωτικό υλικό, συναντήσεις, επισκέψεις) για

---

84. Βλ. άρθρο 3 παρ. 6 του Ν. 3094/2003: «Στο πλαίσιο της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής του ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και πέραν των λοιπών κατά τον παρόντα νόμο αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη: α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και λόγω φύλου διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμα του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει σχετικά τον Συνήγορο του Πολίτη, β) διενεργεί έρευνες σχετικά με τις διακρίσεις σύμφωνα με το άρθρο 4, γ) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων, δ) διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία του παρόντος νόμου, ε) ανταλλάσσει πληροφορίες και συνεργάζεται με ομόλογους φορείς των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως σε θέματα διακρίσεων φύλου με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403), ή σε εργασιακά θέματα με υπηρεσίες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως Your Europe, SOLVIT, EURES και το δίκτυο Enterprise Europe Network, στ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων».



την ενημέρωση των εν δυνάμει θυμάτων και την εν γένει ευαισθητοποίηση, καθώς και συνεργασία με φορείς, συνδικαλιστικές οργανώσεις και την κοινωνία των πολιτών για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης και της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>85</sup>.

Ειδικότερα, ο Συνήγορος, στο πλαίσιο αυτής της ειδικής αρμοδιότητας, **διερευνά αναφορές** για τυχόν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης και της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία<sup>86</sup>:

- κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση,
- στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα,
- κατά την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος / αυτοαπασχολούμενων.

Η έρευνα του Συνηγόρου του Πολίτη ξεκινά συνήθως κατόπιν αναφοράς του θύματος ή προσώπων (π.χ. πληρεξούσιοι δικηγόροι) ή/και οργανώσεων που το εκπροσωπούν, συμπεριλαμβανομένων και συνδικαλιστικών φορέων. Εκτός όμως από την έρευνα της υπόθεσης κατόπιν υποβολής αναφοράς, προβλέπεται και αυτεπάγγελτη διερεύνηση υποθέσεων, σε περίπτωση που πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου<sup>87</sup>.

Περαιτέρω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οποιαδήποτε δημόσια αρχή ή φορέας, σε περίπτωση που διαπιστώσει ότι υπάρχουν ενδείξεις για παραβίαση της ισχύουσας νομοθεσίας για τις διακρίσεις, οφείλουν να ενημερώσουν τον Συνήγορο του Πολίτη<sup>88</sup>.

Αναφορικά δε με τη διερεύνηση των υποθέσεων διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφαρμογή έχει σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία η αντιστροφή, δηλαδή η μετάθεση του βάρους απόδειξης από το καταγγέλλον πρόσωπο, στο καταγγελλόμενο<sup>89</sup>. Η μεταφορά

85. Περισσότερες πληροφορίες και ενημερωτικό υλικό είναι διαθέσιμα και στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου του Πολίτη σε: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

86. Βλ. άρθρο 3 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

87. Βλ. άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 3094/2003.

88. Βλ. άρθρο 3 παρ. 5 εδ. β' του Ν. 3094/2003.

89. Βλ. άρθρο 24 του Ν. 3896/2010 και τις αντίστοιχες του Ν. 4443/2016, αλλά και τις διατάξεις



αυτή της κατανομής του βάρους απόδειξης αποτελεί εξαίρεση των όσων ισχύουν από τη βασική αρχή της αποδεικτικής διαδικασίας, σύμφωνα με την οποία κάθε διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που είναι αναγκαία για να υποστηρίξει την αυτοτελή αίτηση ή ανατίμησή του<sup>90</sup>. Η κατανομή αυτή του βάρους απόδειξης έχει εφαρμογή και στη διοικητική διαδικασία ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη<sup>91</sup>. Αν και εφόσον τα προσκομισθέντα στοιχεία κριθούν επαρκή, ο Συνήγορος ενεργοποιεί τη διάταξη για τη μετάθεση του βάρους απόδειξης<sup>92</sup>, οπότε και ζητείται από τον καθ' ου/ης η αναφορά να αποδείξει στην Αρχή ότι δεν υπήρξε παράνομη συμπεριφορά σε βάρος της αναφερομένης/του αναφερομένου<sup>93</sup>.

Η διενέργεια της έρευνας των υποθέσεων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, γίνεται με τη συνήθη μέθοδο και τα εργαλεία έρευνας του Συνηγόρου του Πολίτη, με την πρόσθετη και αποκλειστική εφαρμογή στις υποθέσεις αυτές της μετάθεσης του βάρους απόδειξης, υπό προϋποθέσεις που εκτενέστερα θα αναλυθούν στη συνέχεια<sup>94</sup>.

Ο Συνήγορος επίσης μπορεί να ζητήσει την πειθαρχική διερεύνηση της υπόθεσης ή, σε περίπτωση που αυτή έχει ήδη διαταχθεί, οφείλει να αναμένει την ολοκλήρωση της έρευνας και τις ενέργειες της Διοίκησης<sup>95</sup>.

Σημειώνεται δε ότι και στην περίπτωση των υποθέσεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα, τα θύματα μπορούν να προσφύγουν απευθείας στον Συνήγορο του Πολίτη χωρίς να απαιτείται να έχουν απευθυνθεί προηγουμένως στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές η Αρχή

---

του Ν. 4808/2021.

90. Βλ. Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, 2019, σ. 307 επ.

91. Ειδικότερα, κατά την αποδεικτική διαδικασία ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη υπάρχει η δυνατότητα προσκόμισης από τα μέρη, κάθε πρόσφορου αποδεικτικού μέσου, συμπεριλαμβανομένων και των μαρτυρικών καταθέσεων, οι οποίες είναι δυνατόν να ληφθούν και ενώπιον της Αρχής ανωμοτί, όπως προβλέπουν οι διατάξεις των άρθρων 3 και 4 του Ν. 3094/2003, σύμφωνα με την εσωτερική διαδικασία, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα της υπόθεσης.

92. Βλ. άρθρο 24 του Ν. 3896/2010 σε συνδ. με άρθρο 9 του Ν.4443/2016.

93. Βλ. ενδεικτικά σχετικά με την αποδεικτική διαδικασία και τη δημιουργία αρχής απόδειξης κατά τη διερεύνηση αναφορών από τον Συνήγορο του Πολίτη στην Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση 2021, σ. 41- 44.

94. Βλ. πιο κάτω, υποκεφάλαιο 2.4.

95. Βλ. άρθρο 4 του Ν. 3094/2005.

ακολουθεί τη μέθοδο έρευνας που θα εκτεθεί κατωτέρω αναλυτικά, προτρέπετε όμως ο/η καταγγέλλον/καταγγέλλουσα να υποβάλει αίτημα για διενέργεια εργατικής διαφοράς και στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να αξιοποιηθεί και η συνδρομή της για την επίλυσή της.

Στην περίπτωση που το θύμα της παρενόχλησης ή της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα έχει ήδη απευθυνθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, ακολουθεί ενημέρωση του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο<sup>96</sup>.

Ειδικότερα, οι αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων προσκαλούν την Αρχή στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, κοινοποιώντας την πρόσκληση για τη διενέργεια αυτής, την αίτηση του/της αναφερομένου/ης, καθώς και τυχόν σχετικά έγγραφα.

Στις εργατικές διαφορές ενώπιον του αρμόδιου Τμήματος της Επιθεώρησης Εργασίας, τουλάχιστον εντός Αττικής, συμμετέχει συνήθως εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι σε περίπτωση μη επίλυσης της εργατικής διαφοράς κατά τη συζήτηση της υπόθεσης ενώπιον του ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος του Πολίτη επιφυλάσσεται για ιδίαν έρευνα της υπόθεσης, την οποία και διενεργεί με συλλογή περαιτέρω αποδεικτικών στοιχείων (π.χ. έγγραφα, μαρτυρικές καταθέσεις κ.λπ.). Δυστυχώς, στην Περιφέρεια συνήθως, δεν είναι δυνατή η παρουσία εκπροσώπου της Αρχής για πρακτικούς κυρίως λόγους. Στις υποθέσεις αυτές τα αρμόδια Τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, μετά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς ενώπιον τους, ενημερώνουν τον Συνήγορο για την έκβαση αυτής κοινοποιώντας το δελτίο της εργατικής διαφοράς και τυχόν προσκομισθέντα στοιχεία από τα μέρη (π.χ. υπομνήματα, κ.ά.). Ο Συνήγορος επιφυλάσσεται και στις υποθέσεις αυτές για ιδίαν έρευνα της υπόθεσης ακολουθώντας την ίδια ως άνω διαδικασία. Η έρευνα της υπόθεσης από τον Συνήγορο του Πολίτη συνήθως ολοκληρώνεται με την εκπόνηση πορίσματος στο οποίο περιέχονται οι διαπιστώσεις και οι προτάσεις της Αρχής.

Το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη αποστέλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας για υποθέσεις που έχει εφαρμογή η εργατική νομοθεσία, ή στην αρμόδια δημόσια υπηρεσία σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά τον δημόσιο τομέα, για τις δικές

96. Βλ. άρθρα 3 και 4 του Ν. 3304/2005, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν.



τους ενέργειες, καθώς κοινοποιείται και στις/στους αναφερόμενες/ους προκειμένου να λάβουν γνώση για την έκβαση της υπόθεσης.

Στις υποθέσεις αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας ο επιθεωρητής εργασίας οφείλει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες σύμφωνα με τις διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη (π.χ. διαπίστωση παραβίασης ή μη της ισχύουσας νομοθεσίας, έκδοση πράξης επιβολής διοικητικού προστίμου). Σε περίπτωση μη αποδοχής των διαπιστώσεων και προτάσεων του Συνηγόρου του Πολίτη στην υπό διερεύνηση εργατική διαφορά, η Επιθεώρηση Εργασίας οφείλει να αιτιολογήσει ειδικώς και επαρκώς τυχόν απόκλιση από την πρόταση του Συνηγόρου<sup>97</sup>.

Διευκρινίζεται δε ότι κατά τη διερεύνηση των σχετικών καταγγελιών για παρενόχληση ή/και σεξουαλική παρενόχληση, ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί κατ' αρχήν ως φορέας διαμεσολάβησης στο πλαίσιο εξωδικαστικής επίλυσης της διαφοράς για την άρση της προσβολής που συνιστά η παρενόχληση ή/και η σεξουαλική παρενόχληση, την παράλειψή της στο μέλλον και την αποκατάσταση της νομιμότητας.

Σε περίπτωση εκκρεμοδικίας, όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κατά τον νόμο επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, μέχρι τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή εωσότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας<sup>98</sup>.

## 2. Η εφαρμογή του πλαισίου στην πράξη

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναλυθούν ποικίλα ζητήματα που αφορούν την εφαρμογή της νομοθεσίας για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτά αναδεικνύονται από τον τρόπο χειρισμού και εξέτασης των σχετικών καταγγελιών στον Συνήγορο. Πρόκειται για ερμηνευτικά ζητήματα, αλλά και για ζητήματα που αναδεικνύουν δυσχέρειες στη διαδικασία εξέτασης των καταγγελιών. Επιχειρώντας να αναλύσουμε τα σημαντικότερα από αυτά, ξεκινάμε από την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης.

97. Βλ. ό.π., υποσ. 16.

98. Βλ. άρθρα 3 και 4 του Ν. 3304/2005.

## 2.1. Η έννοια της παρενόχλησης και ιδίως της σεξουαλικής παρενόχλησης

### 2.1.1. Ο υποκειμενικός χαρακτήρας της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην ανάλυση του νομοθετικού πλαισίου, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς (λεκτικής, ψυχολογικής, σωματικής) σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία συνεπάγεται την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (άρθρο 2 δ' Ν. 3896/2010). Κύρια επομένως προϋπόθεση υπαγωγής στη νομική έννοια της παρενόχλησης είναι η ύπαρξη ανεπιθύμητης συμπεριφοράς.

Περαιτέρω, οι μορφές εκδήλωσης της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να έχουν ποικίλες εκφάνσεις, από ήπιες συμπεριφορές μέχρι και σοβαρά ποινικά αδικήματα.

Οι σχετικές καταγγελίες στον Συνήγορο αναδεικνύουν πάντως ότι δεν μπορούν ευχερώς και εκ των προτέρων να προσδιοριστούν ή να κατηγοριοποιηθούν. Αντιθέτως, η **κάθε περίπτωση έχει ειδικά χαρακτηριστικά** και πρέπει να αντιμετωπίζεται και να αξιολογείται ad hoc. Επιχειρώντας μια περιγραφή των συμπεριφορών που καταγγέλλονται, αυτές αφορούν αγγίγματα στο σώμα του εργαζομένου, ανάρμοστες χειρονομίες, ανεπιθύμητες ερωτικές προτάσεις, πίεση για σεξουαλικές πράξεις, μηνύματα σεξουαλικού χαρακτήρα στο κινητό ή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης καθώς και πράξεις προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας.

Οι ως άνω περιπτώσεις έχουν ως κοινό χαρακτηριστικό τον σεξουαλικό χαρακτήρα της συμπεριφοράς και αυτό είναι το κρίσιμο στοιχείο που τις κατατάσσει στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης. **Η παρενόχληση όμως μπορεί να είναι επίμεμπτη ακόμη και αν δεν έχει σεξουαλικό χαρακτήρα**, όταν δηλαδή δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, αλλά παρενόχληση λόγω φύλου. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να έχουμε επίσης ανεπιθύμητη συμπεριφορά και προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, για λόγους που σχετίζονται αιτιωδώς με το φύλο του θύματος, η αιτία δηλαδή της παρενοχλητικής συμπεριφοράς είναι το φύλο του θύματος.

Βεβαίως, κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά δεν συνιστά άνευ ετέρου και παρενόχληση κατά τη νομική έννοια του όρου. Προς τούτο απαιτείται η συμπεριφορά αυτή να έχει, επιπροσθέτως, ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού,



ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από το πρόσωπο που την υφίσταται<sup>99</sup>. Με δεδομένο ότι τα όρια ανοχής μιας δυσάρεστης συμπεριφοράς είναι υποκειμενικά και διαφέρουν ανά άτομο, διαφορετικές περιστάσεις στοιχειοθετούν κάθε φορά παρενόχληση. Η διαπίστωση αυτή βέβαια δεν αναιρεί το γεγονός ότι συμπεριφορές μη ανεκτές από το μέσο συνετό άνθρωπο μπορούν να εμπίπτουν στην έννοια της παρενόχλησης, ακόμη και αν δεν εκλαμβάνονται ως παρενοχλητικές από τον αποδέκτη τους.

**Η κρίση για τον ανεπιθύμητο χαρακτήρα** μίας παρενοχλητικής σεξουαλικής συμπεριφοράς είναι κατ' αρχήν υποκειμενική<sup>100</sup>. Αρκεί το πρόσωπο που δέχεται τη συμπεριφορά αυτή να τη θεωρεί ανεπιθύμητη και να το δηλώσει. Ακόμη όμως και αν δεν το δηλώσει ή δεν αντιδράσει, μόνη η απουσία ενεργητικής αντίδρασης δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή συναίνεση ή να άρει τον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της.

Κριτήριο επομένως για τη διαπίστωση του ανεπιθύμητου είναι τα εκάστοτε περιστατικά των οποίων γίνεται επίκληση και η κρίση αν η επίμαχη συμπεριφορά σύμφωνα με τα δεδομένα της καλής πίστης μπορεί να εκληφθεί ως αντικειμενικά ανεπιθύμητη για τον μέσο συνετό άνθρωπο.

Χαρακτηριστική περίπτωση ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα είναι η υπόθεση νεαρής εργαζομένης, η οποία, δέκα μέρες μετά την πρόσληψή της, δέχτηκε άγγιγμα σεξουαλικού χαρακτήρα από τον εργοδότη της. Η υπάλληλος αντέδρασε άμεσα και αποχώρησε από την εργασία της, ενώ ο εργοδότης προχώρησε σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της (υπόθεση 248315). Ενδεικτική περίπτωση του υποκειμενικού χαρακτήρα της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς είναι η υπόθεση μαίας σε γυναικολογική κλινική η οποία εξέλαβε σεξιστικά σχόλια εκ μέρους του εργοδότη της ως σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της, γεγονός που την εξανάγκασε σε αποχώρηση από την εργασία της και τελικά σε απώλεια της θέσης εργασίας της (υπόθεση 227476). Στον αντίποδα, το ανεπιθύμητο και προσβλητικό της συμπεριφοράς δεν απεδείχθη σε υπόθεση, όπου διαπιστώθηκε από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν από τον καταγγελλόμενο ως αντίκρουση στους ισχυρισμούς της καταγγέλλουσας ότι η εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος δεν ήταν μονομερής (υπόθεση 125248).

99. Για τον ορισμό της παρενόχλησης, βλ. άρθρο 4 παρ. 2 β' Ν. 4808/2021, Δ.Γούλας, σχόλιο σε ΜΕφθεσ 1196/2020, Αρμενόπουλος 1/2021, σ. 52-59.

100. Βλ. Δ. Γούλας, σχόλιο σε ΜΕφθεσ 1196/2020, Αρμενόπουλος, 1/2021, σ. 57.

### 2.1.2. Η αντικειμενική ευθύνη του παρενοχλούντος

Σε αντίθεση με τον υποκειμενικό χαρακτήρα που προσλαμβάνει η ανεπιθύμητη συμπεριφορά για τον παρενοχλούμενο, σε ό, τι αφορά τη συμπεριφορά του παρενοχλούντος συντρέχει περίπτωση αντικειμενικής ευθύνης<sup>101</sup>. **Ο σκοπός** δηλαδή της προσβολής της αξιοπρέπειας του ατόμου και της δημιουργίας του εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας, **δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση** για τη στοιχειοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αρκεί, αντίθετα, κατ' αντικειμενική κρίση να διαπιστώνεται το γεγονός, χωρίς να απαιτείται και το υποκειμενικό στοιχείο της πρόθεσης («σκοπού»).

Ακόμη λοιπόν και όταν ο καταγγελλόμενος δεν είχε πρόθεση να παρενοχλήσει το πρόσωπο που καταγγέλλει τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά αντίθετα είχε ως κίνητρο τη δημιουργία ενός κλίματος οικειότητας στον χώρο εργασίας, δεν αποκλείεται η στοιχειοθέτηση σεξουαλικής παρενόχλησης, υπό την προϋπόθεση ότι ο αποδέκτης της σεξουαλικής συμπεριφοράς την εκλαμβάνει ως παρενοχλητική και αντικειμενικά θα ήταν ανεπιθύμητη και προσβλητική για τον μέσο συνετό άνθρωπο.

Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, η θεμελίωση της ευθύνης λόγω παραβίασης της κατά το ενωσιακό δίκαιο απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου (μεταξύ των οποίων εντάσσεται και η σεξουαλική παρενόχληση) δεν μπορεί να εξαρτάται από την απόδειξη πταίσματος<sup>102</sup>. Στην εν λόγω απόφαση (σκ. 16-22) το Δικαστήριο έκρινε πως «*οσάκις η επιλεγείσα από το κράτος μέλος κύρωση εντάσσεται στο πλαίσιο ενός συστήματος αστικής ευθύνης του εργοδότη, η παραβίαση της απαγορεύσεως των διακρίσεων πρέπει να αρκεί για τη γένεση, λόγω αυτής και μόνης, της πλήρους ευθύνης του παραβιάζοντος*». Παρομοίως, στην απόφαση του ΔΕΚ C-177/88<sup>103</sup>, σκ. 22 είχε κριθεί επί λέξει ότι «*η οδηγία [76/207/EK] [...] δεν εξαρτά κατά κανένα τρόπο την ευθύνη του δημιουργού μιας διακρίσεως από την απόδειξη πταίσματος ή της απουσίας κάθε λόγου απαλλαγής από την ευθύνη*». Ακόμα λοιπόν και παρενόχληση «ακούσια» ή «με καλή πρόθεση», εξακολουθεί να θεμελιώνει υποχρέωση αποκατάστασης της ζημίας (είτε περιουσιακής είτε μη περιουσιακής), χωρίς το δικαστήριο να απαιτεί τη συνδρομή δόλου ή αμέλειας στο πρόσωπο του

101. Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, 6η έκδ. 2012, σ. 790, Στ. Γιαννακούρου, ΔΕΝ 2007, σ. 296.

102. Βλ. πρωτίστως ΔΕΚ, 22.04.1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, ECLI:EU:C:1997:208.

103. *Dekker*, ECLI:EU:C:1990: 383.



δράστη της, χωρίς δηλαδή να χρειάζεται να αποδειχθεί ότι ο δράστης υπαιτίως δεν διέγινε π.χ. ότι η επίμαχη συμπεριφορά του ήταν ανεπιθύμητη ή προσβλητική απέναντι στο θύμα. Ως εκ τούτου, για την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης εισάγεται εξαίρεση από το γενικό σύστημα της υποκειμενικής αδιοπρακτικής ευθύνης και αρκεί η αντικειμενική διαπίστωση της ύπαρξης σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>104</sup>.

Αξίζει, εν προκειμένω, να επισημανθεί ότι από τα στοιχεία των αναφορών προκύπτει ότι δεν υπάρχει ένας **κοινός νοηματικός τόπος** στον τρόπο πρόσληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης, αντιθέτως, διαπιστώνεται απόκλιση στο υποκειμενικό νόημα, που δίνεται στην επίμαχη συμπεριφορά από τα δύο μέρη. Είναι ενδεικτικό, για παράδειγμα, ότι αμφότερα τα μέρη φαίνεται να έχουν έναν κοινό νοηματικό τόπο σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική κακοποίηση, ωστόσο αυτή δεν είναι η συνήθης περίπτωση στις καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι, στις περιπτώσεις σεξουαλικής κακοποίησης δεν αμφισβητείται από τον καταγγελλόμενο η απαξία που έχουν οι συγκεκριμένες πράξεις, εκείνο που αμφισβητείται είναι η συνδρομή των περιστατικών που τις στοιχειοθετούν. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αμφισβητείται πάντα ή απαραίτητα η συνδρομή των περιστατικών των οποίων γίνεται επίκληση. Εκείνο που συχνά υποστηρίζεται είναι ότι η καταγγελλόμενη συμπεριφορά όχι μόνο δεν συνιστά παρενόχληση, αλλά πρόκειται για «μη επιλήψιμη» συμπεριφορά, που αποτελεί εκδήλωση οικειότητας ή και θεμιτού ερωτικού ενδιαφέροντος. Το ζήτημα γίνεται ακόμα πιο σύνθετο στην περίπτωση αναφορών όπου η καταγγελλόμενη συμπεριφορά δεν έχει σεξουαλικό χαρακτήρα, αλλά αποτελεί ηθική παρενόχληση λόγω φύλου, σχετίζεται δηλαδή με συμπεριφορά υποκινούμενη από σεξιστικά κίνητρα που προσβάλλουν την προσωπικότητα του προσώπου που την υφίσταται και οδηγούν σε δυσμενή μεταχείριση και εν τέλει σε έμφυλη διάκριση.

## 2.2. Δικαιούχοι προστασίας

Στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του Ν. 3896/2010 (όπως άλλωστε και του Ν. 4443/2016) εμπίπτουν όχι μόνον οι εργαζόμενοι αλλά και οι μαθητευόμενοι, οι ευρισκόμενοι σε στάδιο απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας ή κατάρτισης, όπως και οι αναζητούντες εργασία. Ο δε ορισμός του εργαζομένου σε αυτά τα νομο-

104. Βλ. ειδικότερη ανάλυση και περαιτέρω παραπομπές σε Μπουμπουχερόπουλο, *Mobbing* (ό.π.), σ. 234-240· Ζερδελή, *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*, σ. 199-201· Γιαννακούρου, *Ζητήματα αστικής ευθύνης του εργοδότη λόγω παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων του ενωσιακού δικαίου*, ΔΕΕ 2017, 317.



θετήματα είναι αυτόνομος και κατά πολύ ευρύτερος σε σχέση με τη γνωστή στο ελληνικό δίκαιο έννοια του εξαρτημένου μισθωτού<sup>105</sup>.

Ακόμα, πάντως, και στην περίπτωση παρενόχλησης από τρίτο πρόσωπο, ουδόλως συνδεόμενο με τη σύμβαση εργασίας, η παρενοχλητική συμπεριφορά συνιστά προσβολή της προσωπικότητας κατά τις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα και γεννά ούτως ή άλλως τις αξιώσεις των άρθρων 59 και 932 ΑΚ. Ως εκ τούτου, δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την ενεργοποίηση της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας περί απαγόρευσης της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας η υπαγωγή του θύματος στην έννοια του εξαρτημένου μισθωτού, όπως αυτή είναι γνωστή στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

Το διευρυμένο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής αναδεικνύεται ιδιαίτερα σημαντικό στην πράξη, δεδομένου ότι στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, της μαθητείας ή της πρακτικής άσκησης βρίσκονται συνήθως άτομα νεαρής ηλικίας και ενδεχομένως περισσότερο ευάλωτα.

Ενδεικτική είναι η υπόθεση σπουδάστριας σε Οργανισμό, που κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση από τον επιβλέποντά της. Η οικεία καταγγελία δεν μπορούσε να υποβληθεί και να εξεταστεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς δεν είχε ενεργό σύμβαση εργασίας με τον φορέα. Ο Συνήγορος εξέτασε την υπόθεση και κατέληξε σε συγκεκριμένες διαπιστώσεις απευθύνοντας σχετικές αυστηρές συστάσεις στον Οργανισμό, λόγω μη εφαρμογής της διάταξης για το βάρος απόδειξης, αλλά και λόγω πλημμελούς τήρησης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 259820).

Βέβαια, πρέπει να τονιστεί ότι η πλειονότητα των καταγγελιών για παρενόχληση που υποβάλλονται στον Συνήγορο του Πολίτη, είναι υποθέσεις με θύματα απασχολούμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή δημοσίου υπαλλήλους, απασχολούμενους δηλ. που εμπίπτουν στη συνήθη έννοια του «εργαζόμενου». Επίσης, στην πλειονότητά τους αφορούν περιπτώσεις όπου η σχέση εργασίας έχει εγκαθιδρυθεί, ενώ είναι εξαιρετικά σπάνιες οι καταγγελίες για παρενόχληση στο στάδιο της πρόσβασης στην απασχόληση (π.χ. κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης

105. Δ. Ζερδελής, Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, 2020, σ. 112-113, 122· *Temming*, Μετατοπίσεις του συστήματος προκαλούμενες από τη μεταβολή της έννοιας του εργαζομένου στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕργΔ 2017, 1057 επ.· *Morgenbrodt*, Εξελίξεις της ευρωπαϊκής έννοιας του εργαζομένου, ΕΕργΔ 2018, 1095 επ.).



για εργασία), μολονότι στις περιπτώσεις αυτές ο φόβος απώλειας της θέσης εργασίας δεν υφίσταται.

### 2.3. Η υποχρέωση εχεμύθειας και το ενδεχόμενο τήρησης ανωνυμίας

Κατά τη διερεύνηση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης αναδύονται και συχνά δημοσιοποιούνται εκ των πραγμάτων περιστατικά που ενδεχομένως θίγουν την προσωπικότητα κυρίως -αλλά όχι μόνο- των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης. Γι' αυτό τον λόγο η διερεύνηση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτεί ειδικό χειρισμό, έτσι ώστε αφ' ενός να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των μερών και αφ' ετέρου να μην εντείνονται περαιτέρω οι σχέσεις μεταξύ καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου. Εξ αιτίας της ιδιαιτερότητας αυτής, αλλά και για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της διαδικασίας είναι εξαιρετικά κρίσιμη η αντιμετώπιση των υποθέσεων αυτών με εχεμύθεια και επαγγελματισμό σε ό,τι αφορά τα στοιχεία των εμπλεκόμενων προσώπων, αλλά και των περιστατικών που καταγγέλλονται.

Η τήρηση της υποχρέωσης αυτής θέτει, ωστόσο, το ζήτημα της διασφάλισης της ισότητας των όπλων, ιδίως σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα του καταγγελλόμενου προσώπου να αντικρούσει το περιεχόμενο της καταγγελίας και αντιστοίχως να προστατευθεί έναντι του ενδεχομένου προβολής της δικής του προσωπικότητας. Η δυνατότητα αντίκρουσης προϋποθέτει, κατ' αρχήν, την πλήρη γνώση των στοιχείων της καταγγελίας, συμπεριλαμβανομένων, κατ' αρχήν, και των στοιχείων του καταγγέλλοντος προσώπου. Εκ των πραγμάτων επομένως, το ενδεχόμενο ουσιαστικής διερεύνησης χωρίς τη γνωστοποίηση των στοιχείων του καταγγέλλοντος εμφανίζεται αντικειμενικά εξαιρετικά περιορισμένο.

Η Αρχή δέχτηκε και ανώνυμη καταγγελία σε βάρος συγκεκριμένου εργαζόμενου σε δημόσια υπηρεσία, ο οποίος κατηγορείτο ότι παρενοχλεί σεξουαλικά συστηματικά τις συναδέλφους του. Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε ότι για να μπορέσει να διερευνήσει επί της ουσίας την εν λόγω καταγγελία είναι αναγκαίο να καθίσταται δυνατή η παροχή των απαραίτητων διευκρινίσεων και πρόσθετων πληροφοριών. Επομένως, είναι αναγκαίο να είναι διαθέσιμα, τουλάχιστον στον ίδιο τον Συνήγορο, τα στοιχεία του άμεσα θιγόμενου προσώπου, αφενός για να διασφαλίζεται ότι το πρόσωπο αυτό είναι υπαρκτό και αφετέρου για να διευκολύνεται η απευθείας επικοινωνία για την αναζήτηση τυχόν πρόσθετων στοιχείων. Άλλωστε, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Αρχής (άρθρο 3 π.δ. 273/1999), ο Συνήγορος «δύνатаι, να μην ανακοινώνει το όνομα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του προσώπου που κατέθεσε αναφορά, εφόσον το ζητήσει εγγράφως ο ίδιος ο ενδια-

φερόμενος και εφόσον η διερεύνηση της αναφοράς είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος».

Παρέχεται επομένως η δυνατότητα τήρησης της ανωνυμίας του καταγγέλλοντος υπό τις ως άνω δύο προϋποθέσεις του νόμου: α) αν το ζητήσει εγγράφως ο/η ενδιαφερόμενος/η και β) αν καθίσταται αντικειμενικά δυνατή η διερεύνηση.

Με τα δεδομένα αυτά, ο Συνήγορος του Πολίτη έθεσε τη συγκεκριμένη αναφορά στο αρχείο επιφυλασσόμενος, ωστόσο, να αξιοποιήσει στοιχεία της σε ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα της Αρχής, σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση σε υπηρεσίες του δημοσίου τομέα. (υπόθεση 310897).

#### *2.4. Η ιδιαιτερότητα της αποδεικτικής διαδικασίας στην κατανομή του βάρους απόδειξης*

Κατά το άρθρο 24 του Ν. 3896/2010, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, στην οποία συγκαταλέγεται και η σεξουαλική παρενόχληση, οφείλει να επικαλεστεί ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η διάκριση ή η σεξουαλική παρενόχληση. Ακολούθως, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Η κατανομή του βάρους της απόδειξης που προβλέπεται στο άρθρο 24 του Ν. 3896/2010 εφαρμόζεται τόσο από τις αρμόδιες διοικητικές αρχές, όπως είναι ο Συνήγορος του Πολίτη, όσο και από τα πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια (με εξαίρεση τα ποινικά δικαστήρια, που ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας για τον κατηγορούμενο)<sup>106</sup>.

Από τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης προκύπτει ότι το καταγγέλλον πρόσωπο δεν καλείται μεν να αποδείξει πλήρως τους ισχυρισμούς του, οφείλει όμως να δημιουργήσει αρχή απόδειξης, να επικαλεστεί δηλαδή συγκεκριμένα γεγονότα και στοιχεία, από τα οποία **πιθανολογείται** η αλήθεια των ισχυρισμών του<sup>107</sup>.

106. Βλ.περισσότερα στην Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση 2021, σ. 54 επ.

107. Βλ. Δ. Ζερδελή, Ζητήματα αποτελεσματικής έννομης προστασίας στις εργατικές διαφορές – Βάρος απόδειξης και προσωρινή έννομη προστασία, ΔΕΕ 2016, 602-604, Μπουμπουχερό-



Άλλωστε, έχει κριθεί και από τη νομολογία ότι αρκεί το πρόσωπο που επικαλείται ότι υπέστη παρενόχληση 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.

Πιο συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο να γίνει επίκληση σε περιστατικά, από τα οποία να προκύπτει ο ανεπιθύμητος σεξουαλικός χαρακτήρας της συμπεριφοράς που δέχτηκε ο καταγγέλλων. Εν συνέχεια, ο καταγγέλλων οφείλει να συνδέσει τα περιστατικά αυτά με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Δεν αρκεί επομένως η απλή αναφορά των εκδηλώσεων της παρενοχλητικής συμπεριφοράς, πρέπει να περιγράφεται ο χρόνος που έλαβαν χώρα, το ακριβές περιεχόμενό τους<sup>108</sup>, τυχόν επανάληψη των συμπεριφορών αυτών, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο από το οποίο: α) να εξειδικεύονται τα χαρακτηριστικά της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς και β) να συνάγεται ότι οι καταγγελλόμενες συμπεριφορές τελούν σε συνάρτηση με τη δημιουργία δυσμενούς εργασιακού περιβάλλοντος για τον καταγγέλλοντα.

Πράγματι, από τη μακρά ενασχόληση του Συνηγούρου με υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, προκύπτει ότι η εκ μέρους του καταγγέλλοντος επίκληση συγκεκριμένων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και η σύνδεσή τους με τη δημιουργία δυσμενούς για τον αναφερόμενο περιβάλλοντος είναι τα ελάχιστα απαραίτητα στοιχεία που καθιστούν δυνατή τη διερεύνηση των υποθέσεων αυτών. Στο πλαίσιο αυτό, ο καταγγέλλων δεν πληροί το βάρος της επίκλησης όταν δηλώνει ότι διαθέτει στοιχεία για τη φερόμενη σεξουαλική παρενόχληση, τα οποία όμως αρνείται να προσκομίσει. Στις περιπτώσεις αυτές, καλείται από τον Συνήγορο να προσκομίσει τα στοιχεία που επικαλείται εντός προθεσμίας, μετά την άπρακτη παρέλευση της οποίας η υπόθεση τίθεται υποχρεωτικά στο αρχείο (βλ. ενδεικτικά υπόθεση 163866).

Επομένως, εφόσον έχουν προσκομιστεί από τον καταγγέλλοντα/ουσα τα αναγκαία στοιχεία και έχει επέλθει η απαιτούμενη αρχή απόδειξης, ο Συνήγορος καλεί τον καθ' ου η καταγγελία να αποδείξει ότι δεν συνέβησαν τα γεγονότα που ο καταγγέλλων/καταγγέλλουσα έθεσε υπόψιν της Αρχής και να αντικρούσει τους ισχυρισμούς της άλλης πλευράς.

---

πουλο, Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, σ. 337 επ., Δ.Γούλα, Η κατανομή του βάρους απόδειξης στο πεδίο της απαγόρευσης κατά το ενωσιακό δίκαιο, σε Επετειακός Τόμος ΕΝΟΒΕ, 2017, σ.169 επ.

108. Βλ. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π. σ. 332-333.

Εφόσον δηλαδή το πρόσωπο που καταγγέλλει παρενόχληση ανταποκριθεί στο **βάρος επίκλησης**, η αποδεικτική διευκόλυνσή του συνίσταται στη μείωση του βάρους απόδειξης που του αναλογεί και αντιστοίχως στη μετατόπιση αποδεικτικού βάρους στην πλευρά του εργοδότη.

Η διερεύνηση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση από τον Συνήγορο αναδεικνύει συχνά αποδεικτικές δυσχέρειες, λόγω των συνθηκών υπό τις οποίες λαμβάνουν χώρα τέτοιες συμπεριφορές και ιδίως λόγω της απουσίας τρίτων προσώπων. Η συχνά εμφανιζόμενη έλλειψη επαρκών αποδεικτικών στοιχείων και οι συνεπαγόμενες δυσχέρειες στην αποδεικτική διαδικασία, ακόμα και παρά την πρόβλεψη της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθιστούν προφανείς τις επιπτώσεις στην τελική στοιχειοθέτησή της.

Πάντως, ο Συνήγορος έχει εξετάσει αρκετές περιπτώσεις επαρκούς επίκλησης στοιχείων ικανών να προκαλέσουν αρχή απόδειξης. Στις υποθέσεις αυτές, είτε προσκομίστηκαν εξαρχής τα απαραίτητα στοιχεία είτε προσκομίστηκαν στη συνέχεια και μετά από σχετικό έγγραφο αίτημα του Συνηγόρου, προκειμένου να αξιολογηθεί αν είναι δυνατή η περαιτέρω εξέταση της υπόθεσης.

Στις περιπτώσεις που προσκομίζονται επαρκή στοιχεία εξαρχής, η πιθανότητα θετικής έκβασης της καταγγελίας είναι ιδιαίτερα αυξημένη.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση υπαλλήλου ιδιωτικού τομέα, η οποία κατήγγειλε επανειλημμένη λεκτική και σωματική παρενόχληση από τον εργοδότη της, με αποκορύφωμα χειρονομία σεξουαλικού χαρακτήρα σε βάρος της, γεγονός που την ανάγκασε να εγκαταλείψει την εργασία της. Η αναφερομένη προσκόμισε εκτύπωση σχετικών μηνυμάτων από το κινητό της τηλέφωνο, απεσταλμένων από τον εργοδότη της σε μη εργάσιμη ώρα. Με τα μηνύματα αυτά, τα οποία είχαν σεξουαλικό χαρακτήρα, ο εργοδότης προσκαλούσε την εργαζομένη σε επαγγελματικό ταξίδι. Ο Συνήγορος έκρινε ότι τα μηνύματα αυτά αποτελούν ικανό αποδεικτικό στοιχείο για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης και ζήτησε από τον εργοδότη να προσκομίσει στοιχεία αντίκρουσης. Ο εργοδότης, αν και δεν αρνήθηκε την αποστολή των γραπτών μηνυμάτων, δεν αποδέχθηκε τη συνδρομή σεξουαλικής παρενόχλησης. Προς επίρρωση των ισχυρισμών του προσκόμισε υπεύθυνες δηλώσεις, με τις οποίες οι λοιποί εργαζόμενοι αρνούσαν ότι έλαβαν χώρα τα καταγγελλθέντα περί χειρονομίας σεξουαλικού χαρακτήρα προς την εργαζομένη. Αξιολογώντας το σύνολο των στοιχείων, ο Συνήγορος με πόρισμά του κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης δεν αντέκρουσε με επάρκεια τα στοιχεία στα



οποία έγινε επίκληση από την εργαζόμενη και ιδίως τα σχετιζόμενα με τα επίμαχα μηνύματα και εισηγήθηκε την επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων (υπόθεση 203199).

Στις περιπτώσεις που δημιουργείται αρχή απόδειξης, το κρίσιμο μέρος της διαδικασίας μετατίθεται πλέον στην επαρκή αντίκρουση των στοιχείων από την πλευρά του εργοδότη.

Πέρα από τις περιπτώσεις όπου η αντίκρουση από την πλευρά του εργοδότη είναι ανεπαρκής, ενίοτε τα στοιχεία (έγγραφα, ένορκες βεβαιώσεις αυτοπτών μαρτύρων κ.λπ.) που προσκομίζονται από την εργοδοτική πλευρά κλονίζουν ή και καταρρίπτουν πλήρως τους αρχικούς ισχυρισμούς του καταγγέλλοντος προσώπου.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση όπου καταγγέλλουσα (οικιακή βοηθός) προσκόμισε μαρτυρική κατάθεση πρώην εργαζομένης στην ίδια εργοδότη, η οποία ισχυρίστηκε ότι είχε υποστεί και η ίδια κατά το παρελθόν σεξουαλική παρενόχληση από τον πατέρα της εργοδότης, χωρίς όμως να έχει καταγγείλει τότε το γεγονός. Τα στοιχεία αυτά κρίθηκαν ικανά από τον Συνήγορο για να προκληθεί αρχή απόδειξης και επομένως ζητήθηκε από την εργοδοτική πλευρά η αντίκρουση στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης για το βάρος απόδειξης. Από την εργοδοτική πλευρά προσκομίστηκαν ένορκες καταθέσεις και πλήθος εγγράφων και αποδεικτικών στοιχείων, συμπεριλαμβανομένης και της αγωγής που η προσφεύγουσα είχε καταθέσει. Από την εξέταση των στοιχείων προέκυψαν, αφενός ισχυρά αποδεικτικά στοιχεία αντίκρουσης από την εργοδοτική πλευρά και αφετέρου σοβαρές αντιφάσεις και ουσιώδεις διαφοροποιήσεις από την πλευρά της καταγγέλλουσας. Ενόψει αυτών, ο Συνήγορος έκρινε ότι οι ισχυρισμοί της καταγγέλλουσας δεν επιβεβαιώθηκαν ως αληθείς και απέστειλε σχετικό πόρισμα προς τα μέρη και την Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων (υπόθεση 150987).

Οι δυσκολίες στην αποδεικτική διαδικασία περιπλέκονται περαιτέρω όταν, στην προσπάθεια στοιχειοθέτησης (από την πλευρά του θιγόμενου προσώπου) ή αντίκρουσης (από την εργοδοτική πλευρά), τα προσκομιζόμενα αποδεικτικά στοιχεία δεν έχουν αποκτηθεί με νόμιμο τρόπο.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση εξέτασης καταγγελίας εργαζομένης ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της, ο οποίος εν συνεχεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Ως αποδεικτικό στοιχείο η εργαζόμενη προσκόμισε ένορκη

βεβαίωση πελάτιδος του καταστήματος, η οποία είχε υπάρξει αυτόπτης μάρτυρας σε δύο περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε, μεταξύ άλλων, ένορκες καταθέσεις και οπτικοακουστικό υλικό (dvd), από το κλειστό κύκλωμα καμερών ασφαλείας του καταστήματος, στο οποίο καταγράφονταν οι κινήσεις του καταστήματος τις επίμαχες ημέρες. Ωστόσο, ο Συνήγορος δεν αξιολόγησε το επίμαχο οπτικοακουστικό υλικό, καθώς ήταν παρανόμως κτηθέν, δεδομένου ότι ελήφθη άνευ άδειας της αρμόδιας Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (υπόθεση 281310).

Αντιθέτως, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο/η καθ' ου/ης η καταγγελία υπέπεσε σε αντιφάσεις ή υπήρχαν ισχυρά και νομίμως κτηθέντα αποδεικτικά στοιχεία, ο Συνήγορος κατέληξε στη διαπίστωση τέλεσης σεξουαλικής παρενόχλησης και εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων<sup>109</sup>.

Χαρακτηριστική είναι η υπόθεση διοικητικής υπαλλήλου δημοτικής επιχείρησης η οποία κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας της από τον Προέδρο της δημοτικής επιχείρησης. Προς απόδειξη των ισχυρισμών της η εργαζόμενη προσκόμισε έναν ψηφιακό βιντεοδίσκο με όσα κατέγραψε η κάμερα ασφαλείας, η οποία νομίμως είχε τοποθετηθεί και λειτουργούσε στην είσοδο της δημοτικής επιχείρησης, με άδεια της αρμόδιας Αρχής. Από την εκτίμηση του περιεχομένου του υλικού, δημιουργήθηκε αρχή απόδειξης των λεγομένων της αναφερομένης και, ως εκ τούτου, υπήρξε μεταφορά του βάρους απόδειξης, ζητήθηκε δηλαδή από τον καταγγελλόμενο να αποδείξει ότι δεν παρενόχλησε την αναφερόμενη. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ισχυρισμοί της εργαζόμενης ευσταθούσαν, όπως προέκυπτε αναμφίβολα από το προσκομισθέν υλικό από την κάμερα ασφαλείας, ο δε καταγγελλόμενος δεν κατάφερε να πείσει ότι οι κινήσεις του κατά το υπό εξέταση συμβάν ήταν κινήσεις αβρότητας. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο στην αρμόδια Επιθεώρηση (υπόθεση 196683).

Οι καταγγελίες για ανάρμοστες λεκτικές, μη λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές που παραπέμπουν σε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, υπό προϋποθέσεις, αποκτούν ιδιαίτερη αποδεικτική βαρύτητα όταν υποβάλλονται από περισσότερα από ένα θύματα, κατά συγκεκριμένου παρενοχλούντος και στον ίδιο

109. Ενδεικτικές υποθέσεις 256770, 210504, 203199, 186339.



χώρο εργασίας, ιδίως όταν εμφανίζουν πανομοιότυπα και επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφοράς.

Ο Συνήγορος, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία του φακέλου υπόθεσης, όπου δύο εργαζόμενες, κατήγγειλαν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση από συγγενικό πρόσωπο του εργοδότη τους, το οποίο επίσης απασχολείται στην επιχείρηση, διαπίστωσε ότι ο παρενοχλών είχε συγκεκριμένο και επαναλαμβανόμενο μοτίβο παρενοχλητικής συμπεριφοράς και στις δύο περιπτώσεις. Ήτοι, αρχικά, προέβαινε σε λεκτικά σχόλια και παρενοχλητικές χειρονομίες προς τις εργαζόμενες και στη συνέχεια, όταν τα συμβάντα τίθεντο υπόψη του εργοδότη, ο παρενοχλών υιοθετούσε επιθετική και εν γένει προσβλητική της προσωπικότητάς τους συμπεριφορά, προκειμένου να «εκδικηθεί» για το γεγονός ότι είχαν αποκαλύψει την παρενοχλητική του συμπεριφορά στην εργοδοτική πλευρά. Παράλληλα, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η εργοδοτική πλευρά δεν κατέβαλε, ως όφειλε στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας, κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να λάβει τα προσήκοντα μέτρα πρόληψης άλλων τέτοιων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και διαφύλαξης των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζόμενων (π.χ. απομακρύνοντας το συγγενικό του πρόσωπο από τον χώρο εργασίας). Στη βάση των ανωτέρω συμπερασμάτων, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου, το οποίο και επιβλήθηκε (υπόθεσεις 299664, 299665).

Σε κάποιες περιπτώσεις αποδείχθηκε ότι τα καταγγελλόμενα δεν τελούσαν σε αιτιώδη συνάφεια με τη δημιουργία εχθρικού, εκφοβιστικού, ταπεινωτικού ή εχθρικού περιβάλλοντος σε βάρος της καταγγέλλουσας.

Επί παραδείγματι, υπάλληλος εταιρείας ισχυρίστηκε ότι ο προϊστάμενός της, κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης προέβη σε άσκηση ψυχολογικής βίας, που η ίδια στην αναφορά της συνέδεσε με την ηλικία της και ενδεχόμενη σεξουαλική παρενόχληση από την πλευρά του. Βάσει των στοιχείων που προσκομίστηκαν, και ειδικά σε σχέση με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, διαπιστώθηκε ότι τα πραγματικά περιστατικά της καταγγελίας, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν συνδέονταν αιτιωδώς με τη δημιουργία εχθρικού, εκφοβιστικού, ταπεινωτικού ή εχθρικού περιβάλλοντος σε βάρος της καταγγέλλουσας (υπόθεση 249541).

Τέλος, σε κάποιες περιπτώσεις, η αρχική καταγγελία ανακλήθηκε μετά από συμβιβασμό των μερών στη βάση ιδιωτικής συμφωνίας.



Ενδεικτικά αναφέρουμε υπόθεση υπαλλήλου σε επιχείρηση, που κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι κατ' επανάληψη κατά τη διάρκεια της εργασίας της έγινε αποδέκτης ανάρμοστης συμπεριφοράς από τον εργοδότη της λόγω του φύλου της. Ο Συνήγορος ξεκίνησε την έρευνα της υπόθεσης, η οποία όμως διεκόπη όταν, η πλευρά της εργαζομένης ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι επήλθε εξωδικαστική επίλυση της υπόθεσης (υπόθεση 205946). Αξίζει εν προκειμένω να επισημανθεί ότι συχνά παρατηρείται το φαινόμενο τα μέρη να έρθουν σε συμβιβαστική συμφωνία και η προσφυγή στον Συνήγορο ή στο ΣΕΠΕ να λειτουργεί καταλυτικά προς αυτή την κατεύθυνση.

### 2.5. Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη

Μια από τις παρεπόμενες υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη είναι και η υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζόμενου, η οποία περιλαμβάνει τόσο τον σεβασμό της αξίας του προσώπου, όσο και το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας<sup>110</sup>.

Ιδιαίτερα σοβαρή προσβολή της προσωπικότητας συνιστά οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, η οποία δεν προέρχεται κατ' ανάγκη από τον ίδιο τον εργοδότη ή εκπροσώπους του, αλλά είναι δυνατόν να προέρχεται και από συναδέλφους του εργαζόμενου ή και τρίτους<sup>111</sup>.

Ο εργοδότης οφείλει να αποτρέπει κάθε προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, από όποιον και αν αυτή προέρχεται και στο πλαίσιο εκπλήρωσης της γενικής υποχρέωσης πρόνοιας να διασφαλίζει ομαλές για τον εργαζόμενο συνθήκες απασχόλησης. Η παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα προσήκοντα μέτρα συνιστά παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας που τον βαρύνει, και αντιστοίχως δικαίωμα του εργαζόμενου να την επικαλεστεί συνδυαστικά με την καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή. Γενικότερα, πλέον, η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας, συνδέεται με τη μέριμνα για τη διαμόρφωση υγιούς περιβάλλοντος εργασίας και με τη διαφύλαξη των άυλων συμφερόντων των εργαζόμενων<sup>112</sup>.

110. Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' έκδ. σ. 774 επ.

111. Εφαθ 4937/2001, ΕλλΔνη 2001, 1384.

112. Για τη γενικότερη έννοια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, βλ. Κουκιάδη, Ι., *Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σ. 652 - 672 και για το ειδικότερο θέμα, σ. 666. Επί-



Στη νομολογία η υποχρέωση προνοίας στηριζόταν στις γενικές ρυθμίσεις του Αστικού Κώδικα για την προσβολή της προσωπικότητας και την αδικοπρακτική ευθύνη (άρθρα 57, 59, 914, 932 ΑΚ), για την περίπτωση, δε, που το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης εξαναγκαζόταν να εγκαταλείψει την εργασία του ή ο εργοδότης προέβαινε σε καταγγελία της σύμβασης, λόγω της άρνησής του να αποδεχθεί την παρενόχληση, τότε η συμπεριφορά του εργοδότη θεωρούνταν ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (άρθρο 7 του Ν 2112/1920), η δε καταγγελία κατά τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ θεωρείτο καταχρηστική και άκυρη, ενώ ο εργαζόμενος μπορούσε να ζητήσει αποζημίωση και για την αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης<sup>113</sup>.

Ήδη στο άρθρο 14 του Ν. 3896/2010 ορίζεται ρητά ότι απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σύμβασης εργασίας (καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση για λόγους φύλου) από εκδίκηση εξ αιτίας της μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική παρενόχληση.

Τούτο βεβαίως προϋποθέτει ότι ο/η καταγγέλλων/ουσα έθεσε σε γνώση του εργοδότη τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης. Ενδεικτική είναι υπόθεση που η εργοδοτική πλευρά πληροφορήθηκε για πρώτη φορά κατά τη διάρκεια εργατικής διαφοράς ότι η εργαζόμενη, ομοφυλόφιλη γυναίκα, ισχυρίστηκε ότι ο λόγος απόλυσής της ήταν ο σεξουαλικός της προσανατολισμός και η μη ανταπόκρισή της σε σεξουαλική παρενόχληση της προϊσταμένης της. Η εργαζόμενη ανέφερε ότι τους τελευταίους μήνες δεχόταν σεξουαλική παρενόχληση από την υπεύθυνη του καταστήματος και προϊσταμένη της και εξαιτίας της μη ανταπόκρισής της η προϊσταμένη εισηγήθηκε την απόλυση της. Ο εργοδότης δήλωσε ότι δεν τελούσε σε γνώση της συμπεριφοράς της προϊσταμένης και ότι δεν τον είχε ενημερώσει η εργαζόμενη για σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της. Ισχυρίστηκε, επίσης,

---

σης, βλ. και Κουκιάδη, Ι., *Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2008, σσ. 449 - 458. Από τη σχετική νομολογία, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η Μον. Πρωτ. Αθ. 1962/2003. Στην περίπτωση αυτή, υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση από μέρους συναδέλφου της καταγγέλλουσας και η σχετική δικαστική απόφαση αναφέρεται στα μέτρα που όφειλε να λάβει -αλλά ουδέποτε έλαβε- ο εργοδότης για την προστασία της προσωπικότητας της εργαζόμενης, στο πλαίσιο της εκπλήρωσης της υποχρέωσης πρόνοιάς του. Επίσης, αναφέρεται στις συνέπειες των παραλείψεων του εργοδότη (συνέχιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από μέρους του συναδέλφου της καταγγέλλουσας και, τελικά, παραίτηση της τελευταίας από την ιδιωτική εταιρεία όπου εργαζόταν).

113. Βλ. ΑΠ 84/2011, ΕΛΛΔνη 2011,1621, ΑΠ 1655/1999, ΔΕΝ 2000,1444, Εφθεσ 957/2001, Αρμ 2001,948, ΕφΑθ 1139/2007, ΔΕΕ 2007, 1234, όπου σχόλια Ι. Ληξουριούτη και αναφορά για την αξίωση αποζημίωσης με παραπομπές στις ΜΠρΣαμ 195/2005, ΑρχΝ 2006,369, ΜΠρθεσ 1936/2005, Αρμ 59.1423, Γκούτος, ΕΕργΔ 2003,198 επ., Κιοσσέ-Παυλίδου, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΔΕΕ 2008,1214 επ.).

ότι η απόλυση της εργαζόμενης έγινε κατόπιν εισήγησης της προϊσταμένης, αλλά για οικονομικούς λόγους. Στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, ο Συνήγορος ζήτησε από τον εργοδότη να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να εξετασθεί η καταγγελία της εργαζόμενης, καθώς και το ενδεχόμενο επαναπρόσληψής της (υπόθεση 211428).

Περίπτωση παραβίασης της αρχής πρόνοιας του εργοδότη αποτελεί η υπόθεση δύο γυναικών εργαζομένων, οι οποίες εργάζονταν ως υπάλληλοι σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων και οι οποίες κατήγγειλαν στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό τους. Μετά την υποβολή της καταγγελίας, η εταιρεία απέλυσε τις δυο υπάλληλους και τον προϊστάμενό τους. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον εργοδότη εξηγήσεις, ενώ παράλληλα του επισημάνθηκαν οι υποχρεώσεις του, όπως αυτές απορρέουν από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι του μισθωτού. Οι εξηγήσεις του εργοδότη δεν κρίθηκαν ικανοποιητικές, λαμβανομένης ιδίως υπόψη της μη αναλογικότητας των μέτρων που ελήφθησαν, αλλά και της μη εξάντλησης άλλων ηπιότερων μέσων, όπως, για παράδειγμα, η μετάθεση των μισθωτών σε διαφορετικά υποκαταστήματα. Στο πλαίσιο αυτό οι απολύσεις των υπαλλήλων κρίθηκαν καταχρηστικές (υποθέσεις 136373, 136374).

Πάντως, η προστασία έναντι της απόλυσης, όπως περιγράφεται στο άρθρο 14 του Ν. 3896/2010, είναι διαρκής, υπό την έννοια ότι αν η απόλυση επισυμβεί και σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι δεν συνδέεται αιτιωδώς με την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης, ειδάλλως θα θεωρηθεί ότι ασκήθηκε καταχρηστικά ως αντίμετρο του εργοδότη στην καταγγελία της εργαζόμενης για σεξουαλική παρενόχληση.

## *2.6. Οι ειδικότερες υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Ν. 4808/2021*

Με τον πρόσφατο Ν. 4808/2021 θεσμοθετήθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει **συγκεκριμένα μέτρα** για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (βλ. άρθρα 5-12 Ν. 4808/2021,) τα οποία εξειδικεύονται κατά περίπτωση (βλ. άρθρα 9-11 Ν. 4808/2021 για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 εργαζομένων). Από το γράμμα και το πνεύμα του νόμου προκύπτει ως βασική υποχρέωση του εργοδότη να διερευνά κάθε καταγγελία περί παρενόχλησης και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση των παρενοχλήσεων και την υποβολή καταγγελιών, τόσο εντός της επιχείρησης, όσο και σε εξωτερικούς αρμόδιους φορείς.



Στο πλαίσιο αυτό, ο εργαζόμενος που υφίσταται παρενόχληση λόγω φύλου συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οφείλει κατ' αρχήν, να το καταγγείλει στον εργοδότη του, περιγράφοντας τα περιστατικά της παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Από τη στιγμή που θα λάβει γνώση των καταγγελλόμενων περιστατικών, ο εργοδότης οφείλει τηρώντας τις προβλέψεις του Ν. 4808/2021 να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου να προστατεύσει τον εργαζόμενο από την καταγγελλόμενη προσβολή. Η διαδικασία αυτή πλέον ελέγχεται από τον Συνήγορο του Πολίτη και στο σκέλος που αφορά την υποχρέωση των επιχειρήσεων να καταρτίζουν πολιτικές και στο σκέλος που αφορά την τήρησή τους.

Η εργοδοτική επιχείρηση καλείται, εκπληρώνοντας την υποχρέωση προνοίας και τις συγκεκριμένες προβλέψεις του νόμου για την παρενόχληση, να εξετάσει την καταγγελία του εργαζόμενου και εν συνεχεία να λάβει συγκεκριμένα κατά περίπτωση μέτρα πρόληψης, αποτροπής ή και καταστολής (π.χ. απομάκρυνση παρενοχλούντος, ενεργοποίηση πειθαρχικής διαδικασίας ελέγχου του, γενικές συστάσεις στα μέρη κ.ά.).

Πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι στον ιδιωτικό τομέα, πριν τη δημοσίευση του Ν. 4808/2021 και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για τα θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ο Συνήγορος του Πολίτη καλείτο κατά τη διερεύνηση σεξουαλικών παρενοχλήσεων να διαχειριστεί την απροθυμία συνεργασίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς (υπόθεση 271470) και μία εν γένει επιθετική στάση που πιθανώς αποδίδεται στην άγνοια των επιχειρήσεων για την αρμοδιότητα και τον ρόλο του Συνηγούρου. Τούτο συνέβαινε είτε μέσω εγγράφων είτε και κατά τη συζήτηση ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (υπόθεση 225169).

Στον δημόσιο τομέα, οι υποχρεώσεις εξειδικεύονται κατά το δυνατό στην ΔΙΔΑ-Δ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 «*Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου*». Θετικά αποτιμάται η πρόβλεψη σύντομης αποκλειστικής προθεσμίας για την εκκίνηση της διαδικασίας διερεύνησης, αλλά και του πειθαρχικού ελέγχου σε περίπτωση που δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως οι προβλεπόμενοι φορείς (άρθρο 5). Εποπτικός ρόλος στον πειθαρχικό έλεγχο των φορέων που δεν έχουν ανταποκριθεί έγκαιρα στις υποχρεώσεις τους ανατίθεται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1, εδ. γ. Είναι προφανές ότι η οικεία αρμοδιότητα της Αρχής Διαφάνειας καταλαμβάνει όλους τους φορείς και τις υπηρεσίες του Δημοσίου που έχουν δεχθεί σχετικές καταγγελίες και τις εξετάζουν στο πλαίσιο μιας εσωτερικής διοικητικής

διαδικασίας. Είναι αντιστοίχως προφανές ωστόσο, ότι ο έλεγχος αυτός δεν αφορά και δεν μπορεί να αφορά τον τρόπο λειτουργίας του Συνηγόρου του Πολίτη.





## Κεφάλαιο IV





## Κεφάλαιο IV: Καταληκτικές διαπιστώσεις

- Από τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που εξέτασε ο Συνήγορος του Πολίτη, προκύπτει το συμπέρασμα ότι, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, το πρόσωπο που προβαίνει σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ασκεί εργοδοτικές εξουσίες και κατέχει σημαντική θέση στην επιχείρηση. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται κυρίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Αλλά και στο Δημόσιο, συχνά πρόκειται για πρόσωπο που κατέχει κάποια θέση στην ιεραρχία. Ο παρενοχλών εκμεταλλεύεται το γεγονός ότι βρίσκεται σε **θέση ισχύος** σε σύγκριση με τον παρενοχλούμενο, τον οποίο αντιλαμβάνεται ως υποκείμενο στην εξουσία του για διάφορους λόγους. Σχεδόν πάντα μεταξύ των δύο αυτών προσώπων υπάρχει κάποια **ιεραρχική σχέση τυπική ή άτυπη**. Στην περίπτωση κατά την οποία ο παρενοχλών δεν είναι τυπικά ιεραρχικά ανώτερος, συχνά είναι πρόσωπο που ανήκει στο στενό περιβάλλον του εργοδότη ή πρόσωπο που περιβάλλεται με ιδιαίτερη εμπιστοσύνη από τον εργοδότη.
- Στις μεγάλες επιχειρήσεις, συχνά υπάρχουν **μηχανισμοί ελέγχου και αξιολόγησης** της απασχόλησης, επειδή ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να εποπτεύει ο ίδιος την εκτέλεση των εργασιών, λόγω του μεγάλου αριθμού των εργαζομένων. Αρκετά συχνά, σε τέτοιες επιχειρήσεις, ήδη πριν τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, είχαν εισαχθεί κώδικες δεοντολογίας των εργαζομένων και διοργανώνονταν εκπαιδευτικά σεμινάρια για την ομαλή συνεργασία των εργαζομένων, κατά το πρότυπο πρακτικών που ακολουθούνται σε άλλες χώρες. Τα παραπάνω έχουν ως στόχο, κατ' αρχήν, να αποτραπούν περιστατικά παρενόχλησης μεταξύ εργαζομένων, ώστε να λειτουργεί εύρυθμα η επιχείρηση. Όμως, και στις μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχουν περιπτώσεις όπου πρόσωπα με υψηλή θέση στην ιεραρχία παρενοχλούν εργαζόμενους που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερο επίπεδο. Η εμπειρία του Συνηγόρου από σχετικές υποθέσεις δείχνει ότι αρκετές φορές οι μεγάλες επιχειρήσεις, όταν τους γνωστοποιηθεί κάποια σχετική καταγγελία, λαμβάνουν κάποια άμεσα μέτρα, πχ. διαχωρίζοντας καταγγέλλοντα και καταγγελλόμενο, αν βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό χώρο. Από την άλλη πλευρά, υπήρξαν περιπτώσεις κατά τις οποίες η αντιμετώπιση της υπόθεσης από μέρος της μεγάλης επιχείρησης ήταν προς τελείως λάθος κατεύθυνση, πχ. επιχείρηση απέλυσε τόσο την καταγγέλουσα όσο και τον καθ' ου, μόλις ενημερώθηκε ότι υπήρξε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, χωρίς να εξετάσει καν την καταγγελία.
- Στις μικρές επιχειρήσεις, όταν ο καταγγέλλων και ο καθ' ου είναι συνάδελφοι, προκειμένου ο εργοδότης να τηρήσει την **υποχρέωση πρόνοιας**, θα



πρέπει, κατ' αρχάς, να εξετάσει όσο πιο ενδελεχώς μπορεί την καταγγελία και, στη συνέχεια να λάβει μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας του καταγγέλλοντα (πχ. έγγραφη ή προφορική σύσταση στον καθ' ου, απόφαση για τις συνέπειες που θα υπάρξουν, αν κριθεί ότι τα καταγγελλθέντα έλαβαν χώρα κα). Η διερεύνηση των υποθέσεων του Συνηγόρου κατέδειξε ότι, συχνότατα, όταν τα παραπάνω συμβαίνουν, η διαφορά επιλύεται. Σημειωτέον ότι ορισμένοι καταγγέλλοντες μάς ανέφεραν ότι μολονότι δεν διεκδικούσαν οικονομικές αξιώσεις, ούτε ήθελαν να επιστρέψουν στην εργασία τους (αν είχαν απολυθεί), σκοπός της καταγγελίας τους ήταν να μη συμβεί το ίδιο και σε άλλα πρόσωπα που εργάζονταν στην επιχείρηση ή θα εργάζονταν μελλοντικά εκεί. Ασφαλώς, είναι και προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς η δημιουργία και διατήρηση αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος, αφού αυτό λειτουργεί θετικά στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και στη βελτίωση της αποδοτικότητας των εργαζόμενων.

- Από τις αναφορές που χειρίστηκε ο Συνήγορος και αφορούν επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα προκύπτει επίσης ότι, όταν το πρόσωπο που επιδείκνυε συμπεριφορά παρενόχλησης ήταν εργοδότης, πολύ συχνά, καταγγελλόταν, παράλληλα, και για **άλλες παραβιάσεις της εργατικής αλλά και της ασφαλιστικής νομοθεσίας** -οφειλή δεδουλευμένων, υπερωρίες που δεν αμείβονταν, ανασφάλιστη εργασία κα. Εκτιμούμε, λοιπόν, ότι η ειδικότερη συζήτηση για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συνδέεται με το ευρύτερο πρόβλημα της παραβίασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, το οποίο επιτείνεται σε περιόδους κρίσης, όπως καταδεικνύει η προηγηθείσα οικονομική κρίση στη χώρα μας, αλλά και προσφάτως οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας.
- Στον δημόσιο τομέα, ο οποίος είναι ιεραρχικά δομημένος, φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης επίσης συναρτώνται με την κατάχρηση εξουσίας, αλλά και με το γεγονός ότι τα πρόσωπα που κατέχουν θέσεις ευθύνης εκτιμούν ότι δεν θα μετακινηθούν από τη θέση τους ούτε θα τους αφαιρεθούν αρμοδιότητες. Τα παραπάνω ισχύουν περισσότερο στις υποθέσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, όταν ο παρενοχλών θεωρεί ότι εξαιτίας του φύλου του μπορεί να φέρεται δυσμενώς σε συναδέλφους του. Σημειωτέον ότι, με βάση τα στατιστικά στοιχεία της Αρχής μας, όπως αναλύθηκαν και στο πρώτο κεφάλαιο, οι υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα είναι σαφώς περισσότερες σε σύγκριση με αυτές του δημοσίου τομέα
- Πολλές από τις καταγγελίες που διερεύνησε ο Συνήγορος του Πολίτη υποβλήθηκαν από τον εργαζόμενο (είτε στην αρμόδια Υπηρεσία είτε απ' ευθείας

στο Συνήγορο του Πολίτη) **μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας**, δηλαδή αφού εκείνος απολύθηκε ή παραιτήθηκε. Η καταγγελία των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης σε χρόνο μεταγενέστερο από τον χρόνο που αυτά έλαβαν χώρα αποδίδεται στον φόβο του εργαζόμενου για τις ενδεχόμενες δυσμενείς συνέπειες που θα έχει η καταγγελία του. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος διστάζει να προβεί σε σχετική καταγγελία επειδή φοβάται ότι, εξαιτίας αυτής, είναι δυνατόν να χάσει τη θέση εργασίας του, ή ότι θα υπάρχουν άλλες συνέπειες, όπως ότι θα δημιουργηθεί αρνητικό κλίμα σε βάρος του, το οποίο μπορεί να έχει επίπτωση στην επαγγελματική του εξέλιξη, ότι θα υπάρξει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του ή ακόμη και ότι θα χάσει τη θέση εργασίας του. Δεν πρέπει εξάλλου να υποτιμούμε το γεγονός ότι η αποκάλυψη της σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτεί να έχει ο καταγγέλλων μεγάλα αποθέματα ψυχικού σθένους, αφού καλείται να περιγράψει και να δημοσιοποιήσει περιστατικά ιδιαίτερα δυσάρεστα για τον ίδιο, τα οποία μάλιστα, πολύ συχνά, αδυνατεί να αποδείξει. Για όλους αυτούς τους λόγους η **μεταγενέστερη καταγγελία των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης** δεν πρέπει να λογίζεται ως ανοχή ή συναίνεση του θύματος στη σεξουαλική παρενόχληση κατά τον χρόνο που αυτή έγινε (βλ. και άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 4808/2021). Περαιτέρω, σε περιόδους εργασιακής ανασφάλειας, αυξάνουν οι πιθανότητες να υπερισχύει ο φόβος της απόλυσης και γενικώς των συνεπειών που μπορεί να έχει η υποβολή μιας καταγγελίας και τελικά ο εργαζόμενος να μην προβεί καθόλου σε καταγγελία.

- Παρατηρείται **δυσχέρεια να συγκεντρωθούν αποδεικτικά στοιχεία** από τους καταγγέλλοντες και ακόμη περισσότερο όταν αυτοί είναι οι μοναδικοί εργαζόμενοι της επιχείρησης. Λίγες ήταν οι υποθέσεις τις οποίες διερεύνησε η Αρχή μας και στις οποίες, διέθετε ο καταγγέλλων επαρκή αποδεικτικά στοιχεία. Στην πλειονότητα των υποθέσεων, ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από τον προσφεύγοντα να προσκομίσει επιπλέον στοιχεία, προκειμένου να δημιουργηθεί αρχή απόδειξης για τα καταγγεληθέντα. Καθώς η σεξουαλική παρενόχληση, προφανώς, δεν τελείται ενώπιον τρίτων, στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ο καταγγέλλων αδυνατεί να αποδείξει τις παρενοχλητικές πράξεις με μάρτυρες. Κατά κανόνα, τα πρόσωπα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, τα οποία- όπως προκύπτει και από τα στατιστικά στοιχεία της Αρχής μας- είναι στην πλειονότητά τους γυναίκες, δεν μπορούν να προσκομίσουν κάποιο αποδεικτικό στοιχείο (π.χ. μηνύματα σε κινητό τηλέφωνο, επιστολές, μαρτυρικές καταθέσεις τρίτων προσώπων). Το γεγονός αυτό δεν αποκλείει ότι υπήρξε παρενόχληση, αλλά επιβεβαιώνει τη μεγάλη αποδεικτική δυσχέρεια που υπάρχει, την οποία



καλείται να διαχειριστεί η εκάστοτε καταγγέλλουσα, αλλά και η Αρχή μας, κατά τη διερεύνηση των υποθέσεων. Έτσι, συχνά δεν είναι δυνατόν να προχωρήσει η διερεύνηση της καταγγελίας από τον Συνήγορο, επειδή τα στοιχεία που προσκομίζονται δεν επαρκούν για να δημιουργηθεί η απαιτούμενη από τη νομοθεσία αρχή απόδειξης.

- Αντίθετα, **ο καθ' ου η παρενόχληση εργοδότης έχει πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία**, τα οποία είναι δυνατόν να αντικρούσουν τους ισχυρισμούς του καταγγέλλοντος προσώπου, αφού ο εργοδότης μπορεί εύκολα να προσκομίσει μαρτυρικές καταθέσεις άλλων εργαζόμενων στην επιχείρησή του, οι οποίοι δέχονται να καταθέσουν για την υπεράσπισή του. Ειδικά στις περιπτώσεις κατά τις οποίες το πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία, είχε απολυθεί, η πλευρά της επιχείρησης συχνότατα προσκόμιζε καταθέσεις από εργαζόμενους που είχαν παραμείνει στην επιχείρηση και ενίσχυαν τις θέσεις της εργοδοτικής πλευράς. Αντίθετα, υπήρξε μεγάλος δισταγμός, συχνά υπαναχώρηση και τελικά άρνηση να καταθέσουν, υπέρ του καταγγέλλοντος προσώπου, άλλοι εργαζόμενοι, κι ας είχαν συμφωνήσει, αρχικά (πχ. να προσέλθουν για μαρτυρική κατάθεση), επειδή τελικά υπερίσχυσε ο φόβος ότι θα απωλέσουν τη θέση εργασίας τους, όπως οι ίδιοι εξήγησαν.
- Τα παραπάνω προσκόμματα (δυσκολία στη συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων, φόβος για τις συνέπειες που μπορεί να έχει η υποβολή καταγγελίας, δισταγμός για την έκθεση που συνεπάγεται η δημοσιοποίηση των επίμαχων περιστατικών) εξηγούν το γεγονός, ότι τα ποσοστά των θιγομένων προσώπων που προβαίνουν σε καταγγελία δεν αντανακλούν **τα πραγματικά ποσοστά των περιστατικών** που συμβαίνουν στους χώρους εργασίας.
- Επίσης, δεν είναι σπάνιες οι φορές που τα πρόσωπα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, υποβάλουν **καταγγελία**, ξεπερνώντας τις παραπάνω δυσκολίες, αλλά **στη συνέχεια την ανακαλούν**. Ο συνηθέστερος λόγος για την ανάκληση είναι η υποβολή έγκλησης για συκοφαντική δυσφήμιση από τον καθ' ου, σε συνέχεια της οποίας ο καταγγέλλων φοβάται ότι θα εγκλωβιστεί σε έναν κυκεώνα εγκλήσεων και αντεγκλήσεων με τον καταγγελλόμενο, κατάσταση που συνεπάγεται και οικονομική επιβάρυνση, εκτός από την ψυχική. Ακόμη και η επίκληση, εν είδει απειλής (πχ. προφορικά, κατά τη συνάντηση μεταξύ των μερών στο ΣΕΠΕ, χωρίς να καταγραφεί στα πρακτικά της συζήτησης), ότι θα υποβληθεί έγκληση αν δεν υπάρξει ανάκληση της καταγγελίας, μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τον καταγγέλλοντα. Σε άλλες περιπτώσεις ανάκλησης, ο προσφεύγων ανέφερε ότι ήταν ψυχικά επιβαρυντική η συνέχιση της διαδικασίας, αφού αυτός έπρεπε να περιγράψει αναλυτικά τα καταγεληθέντα, να αναζητήσει στοιχεία κλπ. Τέλος, υπήρξαν και οι περι-

πτώσεις κατά τις οποίες επήλθε συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς, όταν αναφέρθηκαν στοιχεία που επιβεβαίωναν τα πραγματικά περιστατικά και είχε ζητηθεί από τον Συνήγορο να αντιστρέψει ο καθ' ου το βάρος απόδειξης. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει ότι η παρέμβαση της Αρχής, ως εξωτερικού και ανεξάρτητου μηχανισμού, μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά για την επίτευξη λύσης.

- Για τη διερεύνηση των υποθέσεων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφών απαγορευμένων διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα, ο **Συνήγορος συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας** για περισσότερα από δεκαπέντε έτη. Η συνεργασία αυτή είναι σε γενικές γραμμές αρμονική, θεμελιώθηκε σταδιακά και ενδυναμώθηκε μετά και τον Ν. 4443/2016 και λειτουργεί σαφώς θετικά σε ό,τι αφορά την αναγκαία θεσμική συνεργασία για την αποτελεσματική διερεύνηση των υποθέσεων και τη συστηματοποίηση των προσπαθειών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία. Τα κατά τόπον αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων διαβιβάζουν στον Συνήγορο τις καταγγελίες που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά του και, πολύ συχνά στις υποθέσεις παρενόχλησης, ο Συνήγορος αξιοποιεί το θεσμικό εργαλείο διενέργειας ίδιας έρευνας. Γενικά, οι εργαζόμενοι έχουν πλέον γνώση για τη συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων. Η δυνατότητα που υπάρχει να καλείται ο εργοδότης σε συνάντηση στα κατά τόπον Τμήματα του ΣΕΠΕ είναι πολύτιμη, ενώ έχει διαφανεί ότι η ενημέρωση σχετικά με τη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων κινητοποιεί τον εργοδότη προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις εξέτασης της υπόθεσης και ιδίως στην υποχρέωσή του να αντικρούσει τους ισχυρισμούς του καταγγέλλοντος προσώπου, προσκομίζοντας σχετικά στοιχεία.
- **Στο δημόσιο τομέα** δεν υπάρχει κάποια κεντρική υπηρεσία, αυτοτελώς αρμόδια να παραλαμβάνει, να διαχειρίζεται και να διερευνά καταγγελίες δημοσίων υπαλλήλων για παρενόχληση, όπως υπάρχει το αυτοτελές τμήμα της επιθεώρησης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, ακόμη και σε θέματα παρενόχλησης ως μορφής διάκρισης, με εξαίρεση τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίες συχνά διαβιβάζουν στην Αρχή καταγγελίες των οποίων λαμβάνουν γνώση, οι υπηρεσίες του δημοσίου δεν φαίνεται να ανταποκρίνονται στην υποχρέωση<sup>114</sup> διαβίβασης καταγγελιών διάκρισης ή παρενόχλησης.
- Στην πράξη επομένως, ο εργαζόμενος στο Δημόσιο, ο οποίος υφίσταται πα-

114. Άρθρο 4, παρ. 5 του Ν. 3094/2003, όπως ισχύει.



ρενοχλητική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας του, εφόσον καταγγείλει το συμβάν στην υπηρεσία του, η καταγγελία αυτή θα προκαλέσει, κατ' αρχήν, τη διενέργεια μιας διοικητικής έρευνας, στο πλαίσιο των γενικών διατάξεων του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (Ν.3528/2007) που αφορούν την **πειθαρχική διαδικασία**. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή είναι συνήθως εξαιρετικά μακρά -μπορεί και πλέον του έτους- και δεν συνοδεύεται από ενημέρωση του καταγγέλλοντα για την εξέλιξη της έρευνας, ακόμη και για την ολοκλήρωσή της. Μόνον την περίπτωση που ο καταγγέλλων έχει κάνει αναφορά στον Συνήγορο, ενημερώνεται σε πρώτο χρόνο σχετικά με τις οικείες εξελίξεις, μέσω των απαντήσεων που λαμβάνει η Αρχή και κοινοποιεί στον ενδιαφερόμενο. Στις περισσότερες των περιπτώσεων δε, η χρονική στιγμή κατά την οποία ενημερώνεται ο Συνήγορος του Πολίτη για την καταγγελία και τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης απέχει από τον χρόνο κατά τον οποίο έλαβαν χώρα τα κρίσιμα συμβάντα. Και αυτό συμβαίνει γιατί συχνά η προσφυγή στην Αρχή θα γίνει και ως αποτέλεσμα της καθυστέρησης ολοκλήρωσης της έρευνας ή της άρνησης να γνωστοποιηθεί το αποτέλεσμα αυτής. Στο πλαίσιο αυτό, ο Συνήγορος ελέγχει όχι μόνον τη **νομιμότητα** της διαδικασίας που ακολουθήθηκε, αλλά και την **αριότητα** της διαδικασίας διερεύνησης, όταν αυτή έχει πλέον ολοκληρωθεί.

- Εξαιρετικά προβληματικό, σε ό,τι αφορά την παρενόχληση στο δημόσιο, παραμένει πάντως: **α)** ότι οι καταγγέλλοντες δημόσιοι υπάλληλοι δεν νομιμοποιούνται να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσής τους (πχ. να λάβουν γνώση του περιεχομένου των καταθέσεων που έδωσαν οι μάρτυρες της υπόθεσης, να υποστηρίξουν με πρόσθετα στοιχεία την καταγγελία τους κ.α.) **β)** το γεγονός ότι οι οικείες καταγγελίες δεν διαβιβάζονται στον Συνήγορο του Πολίτη και επομένως σε ένα ανεξάρτητο εξωτερικό όργανο ελέγχου, παρά την ειδική σχετική υποχρέωση των υπηρεσιών που τις παραλαμβάνουν **γ)** ότι η διαδικασία εξέτασης των σχετικών καταγγελιών είναι εξαιρετικά χρονοβόρα **δ)** ότι διατηρείται με τον τρόπο αυτό η εντύπωση στους καταγγέλλοντες ότι θα επιχειρηθεί άτυπη επίλυση ή και συγκάλυψη, γεγονός που συνδυαστικά αποθαρρύνει από την υποβολή καταγγελιών.
- Η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου για τα ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, απόρροια και του κινήματος #MeToo στη χώρα μας, συνέπεσε χρονικά με την ψήφιση του Ν. 4808/2021. Οι εξελίξεις αυτές εκτιμούμε ότι εξηγούν την **αύξηση των καταγγελιών** για σεξουαλική παρενόχληση που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο, καθώς και των καταγγελιών που διαβιβάστηκαν σε αυτόν, κατά το έτος 2021 και 2022. Αναμένεται, ωστόσο, να αναλυθούν και τα στοιχεία των επόμενων ετών προκειμένου να συναχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα ως προς τις διαφαινόμενες τάσεις.

- Με τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, υπάρχει, πλέον, **ειδικό νομικό πλαίσιο** για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, η παρενόχληση αποσυνδέεται από τα γνωρίσματα της απαγορευμένης διάκρισης, διατηρείται όμως η **ειδική εστίαση στην έμφυλη διάστασή** της. Μολονότι ο νόμος έχει κατ' αρχήν εφαρμογή τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, οι ρυθμίσεις που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα εμφανίζουν μεγαλύτερη συνεκτικότητα και αρτιότερη οργάνωση. Πέρα από τη Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, προβλέπονται συγκεκριμένες εργοδοτικές υποχρεώσεις και δεσμεύσεις και αντιστοίχως, ευχερέστερη δυνατότητα διοικητικού ελέγχου της συμμόρφωσης προς αυτές, γεγονός που δεν ισχύει για τον δημόσιο τομέα. Είναι ενδεικτικό ότι στα άρθρα 9-12 του Ν. 4808/2021 όπου ορίζονται συγκεκριμένες υποχρεώσεις για τους εργοδότες, ιδίως σε ό,τι αφορά την κατάρτιση πολιτικών και την πρόβλεψη μηχανισμών εξέτασης καταγγελιών, δεν έχουν εφαρμογή στο δημόσιο, με εξαίρεση το άρθρο 12 το οποίο αφορά τα δικαιώματα των θιγομένων και έχει αναλογική εφαρμογή.
- Σε ό,τι αφορά τους **μηχανισμούς ελέγχου της εφαρμογής του Ν.4808/2021**, ευλόγως δημιουργείται μια σύγχυση ως προς τον επιμερισμό των αρμοδιοτήτων και ιδίως ως προς τη δυνατότητα να διασφαλιστεί μια κεντρική εποπτεία για τα θέματα αυτά, ιδίως στο δημόσιο τομέα. Και τούτο διότι στον ιδιωτικό τομέα πέραν της καταγγελίας στις ίδιες τις επιχειρήσεις, προβλέπονται δύο εξωτερικά όργανα ελέγχου, ο Συνήγορος και το ΣΕΠΕ, αρμόδια να καλύψουν την προβλεπόμενη προστασία τόσο στο σκέλος που αφορά τη βία και την παρενόχληση ως μορφές απαγορευμένων διακρίσεων, όσο και ως αυτοτελείς μορφές καταχρηστικής συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον. Στο δημόσιο τομέα όμως, η απουσία πρόβλεψης φορέα που θα έχει αντίστοιχο εποπτικό ρόλο με εκείνον του Αυτοτελούς Τμήματος του ΣΕΠΕ, δημιουργεί μερικό κενό και σύγχυση, καθώς ο Συνήγορος έχει μεν αρμοδιότητα εξέτασης καταγγελιών παρενόχλησης ως μορφών απαγορευμένων διακρίσεων στο δημόσιο, αλλά όχι αυτοτελώς καταγγελιών παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού, καταγγελιών δηλαδή που δεν συνδέονται με κάποιο λόγο διάκρισης
- Παρά τα **θετικά βήματα** του νέου νόμου, παραμένουν **κενά ή αστοχίες** στις ρυθμίσεις που δεν επιτρέπουν να θεωρήσουμε ότι υπάρχει ένα πλήρως συνεκτικό πλαίσιο προστασίας τόσο στο ουσιαστικό δίκαιο όσο και στο πειθαρχικό και διοικητικό δίκαιο, ιδίως αναφορικά με την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο δημόσιο.



- Σημαντική αναμφίβολα είναι η θέσπιση της υποχρέωσης για τους εργοδότες να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα, μεταξύ άλλων, για την **πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία** και να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων, αλλά και να επεξεργάζονται και να κοινοποιούν στο προσωπικό της επιχείρησης και στους συνεργάτες αυτής τις διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Πέρα, όμως, από την αντιμετώπιση του φαινομένου, όταν αυτό έχει πλέον εκδηλωθεί ή την πρόληψη του, πριν αυτό εκδηλωθεί, στον χώρο εργασίας, κρίσιμη είναι η ανάληψη πρωτοβουλιών ώστε **να προλαμβάνονται τέτοιες συμπεριφορές, σε πρώτο χρόνο**. Καθώς αναγνωρίζεται πως η σεξουαλική παρενόχληση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με συστημικές διακρίσεις και ανισότητες, είναι σημαντικό να θωρακιστούν τα εργασιακά δικαιώματα, ώστε να ενδυναμωθούν στην πράξη οι πολιτικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αποφυγή εκμετάλλευσης.
- Για τον ίδιο σκοπό, είναι απαραίτητη η ενεργοποίηση διαύλων στενής επικοινωνίας και η **εμβάθυνση της συνεργασίας** μεταξύ των φορέων που είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των μέτρων σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (ΣΕΠΕ, Συνήγορος, Υπουργείο Εργασίας, φορείς του δημόσιου τομέα).
- Απαραίτητη, επίσης, είναι η **επαρκής στελέχωση και η διαρκής εκπαίδευση** των στελεχών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου να διερευνώνται με αμεσότητα και επάρκεια οι σχετικές καταγγελίες, καθώς έχει καταδειχθεί πως για την εξέταση των σχετικών καταγγελιών απαιτείται μακρά και σύνθετη διαδικασία ενδελεχούς έρευνας. Παράλληλα, αναγκαία είναι και η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των λειτουργών και επαγγελματιών οι οποίοι καλούνται να κρίνουν ή να διαχειριστούν σχετικές υποθέσεις (δικαστικοί λειτουργοί, αστυνομικοί κ.λπ.).
- Αντιστοίχως σημαντική είναι η **εξειδικευμένη εκπαίδευση** και η ευαισθητοποίηση όλων των **υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου** που θα κληθούν να εφαρμόσουν τον Ν. 4808/2021, ο οποίος προβλέπει την, κατ' αρχήν, εξέταση των σχετικών καταγγελιών από τον ίδιο τον φορέα ή την υπηρεσία, ή από την εποπτεύουσα αυτών αρχή.
- Σημειωτέον ότι ο **Ν. 4808/2021** διαμορφώνει ένα **πλαίσιο με ιδιαίτερες απαιτήσεις για τους εφαρμοστές του** σε ό,τι αφορά τη διάταξη για την κατανομή του βάρους απόδειξης μεταξύ των μερών, την κατάρτιση πολιτικών



πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, τη λήψη πρόσφορων μέτρων με σεβασμό στην προσωπικότητα του καταγγέλλοντος, τη διαχείριση των καταγγελιών με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, τη διασφάλιση της προστασίας των ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου, τις σύντομες προθεσμίες έναρξης της διαδικασίας εξέτασης των καταγγελιών και έγκαιρης ολοκλήρωσης της έρευνας.

- Τέλος, και δεδομένου ότι επιδίωξη είναι η αλλαγή στάσεων, συμπεριφορών και αντιλήψεων, **η εισαγωγή του μαθήματος της σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης** σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες, εκτιμούμε θα συνεισφέρει καθοριστικά στη δημιουργία κουλτούρας σεβασμού και ενσυναίσθησης αναφορικά με τα εν λόγω ζητήματα.
- Εν κατακλείδι, και λαμβανομένου υπόψιν ότι πλέον υπάρχει κοινωνική ευαισθητοποίηση για τα εν λόγω θέματα και αναμορφωμένο θεσμικό πλαίσιο, ζητούμενο είναι **να οδηγηθούμε σταδιακά σε αλλαγή αντιλήψεων και συμπεριφορών** και να μην υπάρχει ανοχή στην κουλτούρα των διακρίσεων και της παρενοχλητικής συμπεριφοράς.





Περιλήψεις



## Περιλήψεις αντιπροσωπευτικών υποθέσεων

### Σεξουαλική παρενόχληση στην επαγγελματική κατάρτιση

Φοιτήτρια που πραγματοποιούσε πρακτική άσκηση σε οργανισμό κατήγγειλε ότι δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από τον επιβλέποντα της. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων δεν δέχθηκε να εξετάσει την καταγγελία, καθώς η φοιτήτρια δεν είχε συνάψει εργασιακή σχέση με τον φορέα. Ο Συνήγορος εξέτασε την υπόθεση εστιάζοντας ιδίως στις ενέργειες του οργανισμού μετά την καταγγελία, σε εναρμόνιση με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν προέκυψε ότι ο οργανισμός μετακίνησε άμεσα την εργαζόμενη σε άλλο χώρο εργασίας και εξέτασε μάρτυρες, οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν υπέπεσε κάτι στην αντίληψή τους. Ωστόσο, ουδέποτε κλήθηκε σε εξέταση ο ίδιος ο καταγγελλόμενος ούτε υπέστη καμία συνέπεια η όχληση. Ο Συνήγορος απηύθυνε προς τον οργανισμό ισχυρή σύσταση για την πλημμελή διερεύνηση της καταγγελίας, αλλά και για την πλημμελή τήρηση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 259820).

### Απόλυση για λόγους εκδίκησης

Υπάλληλος κατήγγειλε ότι ο γενικός διευθυντής της εταιρείας που εργαζόταν την παρενοχλούσε σεξουαλικά, λεκτικά και σωματικά. Ανέφερε ότι προσπαθούσε να αγνοήσει τις συμπεριφορές αυτές, επειδή φοβόταν ότι θα χάσει τη θέση εργασίας της. Λίγες ημέρες αργότερα, απολύθηκε. Η προσφεύγουσα υπέδειξε ως μάρτυρες την αδελφή της και γιατρό που βεβαίωσε ότι τους τελευταίους μήνες είχε αυξημένη αρτηριακή πίεση και υπέφερε από συμπτώματα έντονου στρες. Ο καθ' ου υπέβαλε έγκληση κατά της προσφεύγουσας, αιτούμενος την άσκηση ποινικής δίωξης σε βάρος της για συκοφαντική δυσφήμιση. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι η απόλυση της εργαζόμενης ήταν προαποφασισμένη, λόγω μειωμένης απόδοσης και κακής συμπεριφοράς της. Επίσης, ανέφερε ότι η προσφεύγουσα είχε κάνει μόνον αόριστα παράπονα στον διευθυντή προσωπικού, χωρίς να αναφερθεί σε συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι η εταιρεία δεν προσκόμισε στοιχεία σχετικά με τους λόγους που οδήγησαν στην απόλυσή της. Ακόμη, ο Συνήγορος εκτίμησε ότι οι, έστω και αόριστες, αναφορές της εργαζόμενης έπρεπε να είχαν ενεργοποιήσει την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 271470).



Πέντε εργαζόμενες σε πρεσβεία αλλοδαπού κράτους στην Ελλάδα κατήγγειλαν ότι υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Αρκετό χρόνο μετά την υποβολή των καταγγελιών, ο καθ' ου η καταγγελία ανακλήθηκε από την πρεσβεία του κράτους στην Αθήνα. Με την έλευση νέου πρέσβη και ενώ ο καθ' ου η καταγγελία δεν υπηρετούσε πλέον στην πρεσβεία, οι εργαζόμενες ισχυρίστηκαν ότι είχαν αρνητική αντιμετώπιση και τελικά, οι τρεις εξ αυτών απολύθηκαν και η μία παραιτήθηκε. Ο διάδοχος πρέσβης με ένορκη βεβαίωση δήλωσε ότι αγνοούσε τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης των εργαζομένων στην πρεσβεία και ότι οι απολύσεις δε συνδέονται με τις επίμαχες καταγγελίες. Η εργοδοτική πλευρά δεν απέδειξε, ωστόσο, τους λόγους απόλυσης και ο Συνήγορος διαπίστωσε την ύπαρξη σοβαρών ενδείξεων ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργαζόμενης που είχε προσφύγει στην Αρχή είναι άκυρη ως καταχρηστική, διότι ασκήθηκε για λόγους εκδίκησης και εξαιτίας της προηγούμενης καταγγελίας της εργαζόμενης για τη σε βάρος της σεξουαλική παρενόχληση. Για τους λόγους αυτούς εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 211428).

## Ανεπάρκεια αποδεικτικών στοιχείων

Υπάλληλος σε κατάσταση οπτικών κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της. Ο εργοδότης κατέθεσε έγκληση κατά της εργαζόμενης για υπεξαίρεση προϊόντων του καταστήματος. Ο Συνήγορος ζήτησε συνάντηση με τα μέρη και αφού συνεκτίμησε όλα τα στοιχεία, κατέληξε ότι προβλήθηκαν παντελώς αντίθετοι ισχυρισμοί υποκειμενικού χαρακτήρα εκ μέρους των δυο πλευρών, χωρίς όμως να μπορούν να υποστηριχθούν από άλλα αποδεικτικά μέσα. Συνεπώς, κατέστη απολύτως αδύνατη η αντικειμενική κρίση περί συνδρομής ή μη σεξουαλικής παρενόχλησης (υπόθεση 169675).

Εργαζόμενη προσληφθείσα ως δοκιμάστρια ρούχων σε εταιρεία, κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της, με αγγίγματα και λεκτικές προκλήσεις. Η αναφερομένη ισχυρίστηκε ότι εκείνη κατέστησε σαφές ότι η συγκεκριμένη συμπεριφορά της ήταν ανεπιθύμητη, ωστόσο αυτό όχι μόνο δεν ελήφθη υπόψη από τον καταγγελλόμενο, αλλά αντίθετα προκάλεσε την απόλυσή της. Προσκόμισε δε η εργαζόμενη μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προς τον σύζυγό της, στον οποίο περιέγραφε την κατάσταση, καθώς και ένορκη βεβαίωση πρώην εργαζόμενης της επιχείρησης. Η εργοδοτική πλευρά αρνήθηκε τα πραγματικά περιστατικά, προσκομίζοντας ένορκες βεβαιώσεις της Διευθύνουσας Συμβούλου της επιχείρησης και δύο εργαζομένων. Εν τέλει, δεν υπήρξαν αυτόπτες μάρτυρες ούτε άλλα ισχυρά αποδεικτικά στοιχεία, πλην αποδεδειγμένου πε-

ριστατικού πρόσκλησης της εργαζόμενης να δοκιμάσει τα μαγιά της στην εταιρεία, το οποίο εξελήφθη από εκείνη ως μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα. Ωστόσο, η συγκεκριμένη συμπεριφορά δεν απεδείχθη πέραν πάσης αμφιβολίας ότι αντικειμενικά θεωρούμενη διέθετε την ανάλογη βαρύτητα, ώστε να δημιουργήσει συνολικά εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας για την αναφερόμενη (υπόθεση 170935).

## Επαρκής αντίκρουση από εργοδότη

Οικιακή βοηθός ισχυρίστηκε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον πατέρα της εργοδότης της. Ο Συνήγορος παρέστη στη συζήτηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και ζήτησε από την καταγγέλλουσα να καταθέσει στοιχεία των λεγόμενων της. Εκείνη προσκόμισε μαρτυρική κατάθεση πρώην εργαζόμενης στην ίδια εργοδότη, η οποία επίσης ισχυρίστηκε ότι είχε υποστεί κατά το παρελθόν σεξουαλική παρενόχληση από τον πατέρα της εργοδότης της, χωρίς να έχει καταγγείλει το γεγονός. Η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε ένορκες καταθέσεις, έγγραφα και στοιχεία αποδεικτικά σε αντίκρουση των ισχυρισμών της καταγγέλλουσας, καθώς επίσης και την κατατεθείσα από την προσφεύγουσα σχετική αγωγή, στην οποία παρατηρούνταν ουσιώδεις διαφορές ως προς τα επικαλεσθέντα από την πλευρά της πραγματικά περιστατικά. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι ο ισχυρισμός της αναφερόμενης αντικρούστηκε με επάρκεια και απέστειλε σχετικό πόρισμα στα μέρη και στην Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 150987).

Εργαζόμενη σε δημοτική επιχείρηση κατήγγειλε ανάρμοστη συμπεριφορά από τον προϊστάμενό της (υπονοούμενα σεξουαλικού περιεχομένου, φωνές και προσβολές) στον χώρο Εργασίας, αλλά και εκτός αυτού με γραπτά σημειώματα και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Στην υπόθεση παρενέβη το Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (ΣΕΕΔΔ) ύστερα από σχετικό αίτημα της αναφερόμενης. Ο Συνήγορος ερεύνησε τα έγγραφα στοιχεία, έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις, έλαβε πλήρη γνώση των στοιχείων του φακέλου της διενεργηθείσας ΕΔΕ, συζήτησε με τα μέρη και κατέληξε στη διαπίστωση ότι η εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος δεν ήταν μονομερής και ανεπιθύμητη, αλλά αποδεκτή από τα δυο μέρη (υπόθεση 125248).

Εργαζόμενη σε πολυεθνική εταιρεία κατήγγειλε ότι υφίστατο σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφό της, με τον οποίο παλαιότερα διατηρούσε προσωπική σχέση. Η προσφεύγουσα προσκόμισε μαρτυρική κατάθεση του συντρόφου της. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στην εργοδότη εταιρεία προκειμένου να ενημερωθεί



για τα μέτρα που είχε λάβει για το ζήτημα. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι προέβη σε ψυχολογική υποστήριξη της εργαζόμενης, προσωρινή απομάκρυνση του καθ' ου η καταγγελία από τον χώρο Εργασίας και πρόταση στην καταγγέλλουσα να μετακινηθεί σε άλλο όροφο. Η εργαζόμενη δεν προσκόμισε, συμπληρωματικά στοιχεία που είχε υποστηρίξει ότι διέθετε (γραπτά μηνύματα), για την περαιτέρω στοιχειοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο Συνήγορος έκρινε ότι τα μέτρα που έλαβε η εταιρεία στο πλαίσιο της αρχής της πρόνοιας του εργοδότη ήταν επαρκή και πλήρη (υπόθεση 163866).

### Διαπίστωση παρενόχλησης - Εισήγηση κυρώσεων

Υπάλληλος κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον Πρόεδρο της δημοτικής επιχείρησης στην οποία εργαζόταν. Προς απόδειξη των ισχυρισμών της η εργαζόμενη προσκόμισε έναν ψηφιακό βιντεοδίσκο (dvd) με όσα κατέγραψε η κάμερα ασφαλείας, η οποία νομίμως είχε τοποθετηθεί και λειτουργούσε στην είσοδο της δημοτικής επιχείρησης. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ισχυρισμοί της εργαζόμενης αποδείχθηκαν αναμφίβολα, ο δε καταγγελλόμενος δεν κατάφερε να πείσει ότι οι κινήσεις του κατά το υπό εξέταση συμβάν ήταν κινήσεις αβρότητας. Με τα δεδομένα αυτά ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (υπόθεση 196683).

Εργαζόμενη κατήγγειλε ότι υπέστη λεκτική σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της κατά το χρονικό διάστημα που απασχολούνταν στην επιχείρησή του. Ο εργοδότης αρνήθηκε την ύπαρξη εργασιακής σχέσης με την καταγγέλλουσα. Τούτο όμως δεν αποδείχθηκε, καθώς αφενός δεν προσκόμισε αποδεικτικά στοιχεία του ισχυρισμού του, αφετέρου ψευδώς ανέφερε ότι είχε υποβάλει ένσταση προς το ΙΚΑ, ενώ ήδη τα ένσημα της εργαζόμενης είχαν καταστεί οριστικά. Ως προς την καταγγελία της εργαζόμενης, προσκομίστηκε μαρτυρική κατάθεση φίλης της, εξ ακοής μάρτυρα, από την οποία καταρχήν πιθανολογήθηκε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της και εκκίνησε η διαδικασία εξέτασης της υπόθεσης. Ο εργοδότης περιέπεσε σε αντιφάσεις και δεν αντέκρουσε τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που η εργαζόμενη κατήγγειλε. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου στον εργοδότη (υπόθεση 186339).

Υπάλληλος σε επιχείρηση κατήγγειλε ότι έχει δεχθεί ανάρμοστες χειρονομίες και συμπεριφορές καθώς και λεκτική και σωματική παρενόχληση από τον εργοδότη της, με αποκορύφωμα χειρονομία σεξουαλικού χαρακτήρα που την ανάγκασε να εγκαταλείψει τελικά την εργασία της. Η αναφερόμενη προσκόμισε μηνύματα του



εργοδότη στο κινητό της τηλέφωνο, με τα οποία την προσκαλούσε σε επαγγελματικό ταξίδι με νύξεις ερωτικού περιεχομένου. Ο εργοδότης, αν και δεν αρνήθηκε την αποστολή των γραπτών μηνυμάτων, δεν αποδέχθηκε την κατηγορία της σεξουαλικής παρενόχλησης και προς επιρρωση των ισχυρισμών του προσκόμισε υπεύθυνες δηλώσεις, με τις οποίες οι λοιποί εργαζόμενοι αρνούσαν ότι έλαβαν χώρα τα καταγγελλθέντα περί χειρονομίας σεξουαλικού χαρακτήρα προς την εργαζόμενη. Από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν ο Συνήγορος εκτίμησε ότι δεν αντικρούστηκαν με επάρκεια οι ισχυρισμοί και τα καταγγελλόμενα από την πλευρά της εργαζόμενης και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 203199).

Σερβιτόρα κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από έναν εκ των συνεταίρων του εστιατορίου, γεγονός που την οδήγησε στη διακοπή της εργασιακής σχέσης. Η καταγγέλλουσα προσκόμισε ένορκες βεβαιώσεις δύο ατόμων, που ισχυρίστηκαν ότι υπήρξαν αυτόπτες μάρτυρες της απρεπούς συμπεριφοράς του εργοδότη εν ώρα εργασίας. Ο καταγγελλόμενος αρνήθηκε τα λεγόμενα της αναφερομένης και προσκόμισε μήνυση - έγκληση σε βάρος της εργαζόμενης και τρεις μαρτυρίες από μη αυτόπτες μάρτυρες. Ο Συνήγορος έκρινε ότι η εργοδοτική πλευρά δεν αντέκρουσε με επάρκεια τα καταγγελλόμενα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και κατέληξε στην εισήγηση διοικητικού προστίμου (υπόθεση 210504).

Γραμματέας σε φιλανθρωπικό ίδρυμα κατήγγειλε ότι υπέστη παρενόχληση από τον νόμιμο εκπρόσωπο του φορέα. Ελήφθησαν ενώπιον του Συνηγόρου μαρτυρικές καταθέσεις ενός αυτόπτη και ενός εξ ακοής μάρτυρα. Στη συνέχεια, κλήθηκε η πλευρά του καθ' ου να αποδείξει την αναλήθεια των ισχυρισμών της αναφερομένης. Η εργοδοτική πλευρά απέστειλε προς την Αρχή έγγραφο του φιλανθρωπικού συνδέσμου, το οποίο ουδόλως απαντούσε ή αντέκρουε τα καταγγελλόμενα της αναφερομένης. Μετά ταύτα, ο Συνήγορος κατέληξε στην εισήγηση διοικητικού προστίμου σε βάρος του φορέα. Η εργαζόμενη δικαιώθηκε στη συνέχεια και δικαστικώς (υπόθεση 225169).

Νεαρή υπάλληλος σε μικρή επιχείρηση κατήγγειλε ότι, δέκα μέρες μετά την πρόσληψή της, ο εργοδότης της προέβη σε άσεμνη χειρονομία σε βάρος της. Την επόμενη μέρα του δήλωσε ότι δεν μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται έπειτα από αυτό το γεγονός και ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Στη συνάντηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ο εργοδότης αποδέχτηκε ότι προέβη στην άσεμνη χειρονομία, αλλά ισχυρίστηκε ότι δεν σκόπευε να παρενοχλήσει σεξουαλικά την εργαζόμενη και ότι το έκανε ως κίνηση ενθάρρυνσης. Ο Συνήγορος στο πόρισμά του κατέληξε ότι η ενέργεια του εργοδότη ήταν σαφής σεξουαλική παρενόχληση έναντι της εργαζόμενης και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου (υπόθεση 248315).



Γραμματέας που εργαζόταν χωρίς σύμβαση εργασίας και ανασφάλιστη, κατήγγειλε ότι σχεδόν σε καθημερινή βάση ο εργοδότης της παρακολουθούσε εν ώρα εργασίας πορνογραφικές ταινίες, τοποθετώντας την οθόνη του υπολογιστή σε τέτοια θέση, ώστε να είναι ορατή από την εργαζόμενη. Το ίδιο διάστημα ο εργοδότης άρχισε να εξιστορεί λεπτομερώς στην εργαζόμενη τις ερωτικές του περιπέτειες και να της μιλά με σεξουαλικά υπονοούμενα. Παράλληλα, κυκλοφορούσε ημίγυμνος στο γραφείο και επιδίωκε τη σωματική επαφή μαζί της. Τέλος, της έστειλε δύο ηλεκτρονικά μηνύματα με φωτογραφίες μίας γυμνής γυναίκας σε σεξουαλικές στάσεις. Η εργαζόμενη αποχώρησε από την εργασία της και άσκησε έγκληση κατά του εργοδότη της. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε ότι εκ παραδρομής είχε αποστείλει τα ηλεκτρονικά μηνύματα, ενώ σε εξώδικη δήλωσή του προς την εργαζόμενη, υποστήριξε ότι είναι απορίας άξιον πώς γυμνές γυναικείες φωτογραφίες είναι δυνατόν να προκαλέσουν τρόμο και ανησυχία σε γυναίκα παραλήπτη αυτών. Επίσης, κάλεσε την καταγγέλλουσα να τηρεί τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και επισήμανε ότι η κοινοποίηση ισχυρισμών περί σεξουαλικής παρενόχλησης σε τρίτους συνιστούν συκοφαντική δυσφήμιση σε βάρος του. Ο εργοδότης δεν απέδειξε ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση και ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (υπόθεση 256770).

## Τα όρια της «οικειότητας»

Μαία σε γυναικολογική κλινική, κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της. Προκειμένου να δημιουργηθεί αρχή απόδειξης, λήφθηκαν μαρτυρικές καταθέσεις από τον Συνήγορο. Η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε ένορκες βεβαιώσεις εργαζομένων και ισχυρίστηκε ότι, ενώ η εργαζόμενη προέβη σε καταγγελία του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, την ίδια ημέρα, αντί να δηλώσει και στην εργοδότη εταιρεία ότι θεωρεί το συγκεκριμένο περιστατικό καταγγελία της σύμβασης Εργασίας της, δήλωσε ασθένεια, μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, τις καταθέσεις των μαρτύρων και τα λοιπά έγγραφα, δεν κατέστη δυνατό να στοιχειοθετηθεί η τέλεση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς, ενώ η οριοθέτηση της θεμιτής οικειότητας και της αθέμιτης απρέπειας και οι αντικρουόμενοι σχετικοί ισχυρισμοί των μερών αποτέλεσαν σοβαρή δυσχέρεια στη διαδικασία της έρευνας (υπόθεση 201208).

Η προσφεύγουσα εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε εταιρεία και, σύμφωνα με την καταγγελία, είχε συμφωνηθεί ότι, λίγο καιρό μετά από την πρόσληψή της, θα αναλάμβανε διευθυντική θέση. Τελικά, μερικούς μήνες αφού

προσελήφθη, η σύμβασή της καταγγέλθηκε και η προσφεύγουσα ισχυρίστηκε ότι αυτό συνέβη εξαιτίας της μη ενδοτικότητάς της στη σεξουαλική παρενόχληση που δεχόταν από τον διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρείας. Προσκόμισε, ως αποδεικτικά στοιχεία, μηνύματα στο κινητό της τηλέφωνο, που της είχε στείλει ο καθ' ου, προτείνοντάς της να συναντηθούν μετά την εργασία. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι ο διευθύνων σύμβουλος είχε φιλικές σχέσεις με τις εργαζόμενες και ότι «παρεξηγήθηκε η οικειότητά του». Επίσης, προσκόμισε τρεις ένορκες βεβαιώσεις διευθυντικών στελεχών της εταιρείας. Από τα διαθέσιμα στοιχεία, δεν στοιχειοθετήθηκε πέραν πάσης αμφιβολίας η τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος της προσφεύγουσας, ενώ τα όρια μεταξύ της επιθυμητής οικειότητας και της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς αποτέλεσαν και σε αυτή την υπόθεση δυσχέρεια στη διαδικασία έρευνας (υπόθεση 227476).

## Η αρχή της πρόνοιας του εργοδότη

Σερβιτόρα ανέφερε ότι υπέστη σεξιστική συμπεριφορά από συνάδελφό της και ότι, λίγες ημέρες αφού κατήγγειλε το περιστατικό στο αρμόδιο Αστυνομικό Τμήμα, απολύθηκε. Η εργαζόμενη προσκόμισε αντίγραφο ηλεκτρονικής συνομιλίας της με πρώην συνάδελφό της, η οποία ήταν παρούσα σε ορισμένα περιστατικά. Εκ των εγγράφων, μαρτύρων και λοιπών στοιχείων προέκυψε ότι η εργοδοτική πλευρά επέδειξε στάση απαθή απέναντι στα γεγονότα και δεν προστάτευσε την εργαζόμενη από τις αλλεπάλληλες λεκτικές προσβολές που δέχτηκε στον χώρο εργασίας της. Περαιτέρω, δημιουργήθηκαν σοβαρές ενδείξεις περί συσχέτισης της καταγγελίας της εργαζόμενης με την απόλυσή της. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος της επιχείρησης για παραβίαση της αρχής της πρόνοιας του εργοδότη (υπόθεση 250649).

Υπάλληλος γραφείου επικοινωνήσε τηλεφωνικά με την εργοδότηριά της και της ανέφερε ότι συνάδελφός της επέδειξε προς εκείνην συμπεριφορά λεκτικής και σωματικής σεξουαλικής παρενόχλησης και υπέβαλε καταγγελία στο οικείο αστυνομικό τμήμα. Η εργοδότηριά της ζήτησε να περιγράψει εγγράφως την καταγγελθείσα συμπεριφορά και την επόμενη ημέρα την ενημέρωσε ότι καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας της, «λόγω οικονομικών δυσχερειών». Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδότηριά της δεν εκπλήρωσε την υποχρέωση πρόνοιας που υπείχε προς την εργαζόμενη, αφού, παρά το γεγονός ότι τέθηκε υπόψιν της περιστατικό προσβολής της προσωπικότητάς της προσφεύγουσας, δεν διερεύνησε την καταγγελία και δεν έλαβε κανένα μέτρο. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις στην εταιρεία (υπόθεση 284619).



Εργαζόμενη σε Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση κατήγγειλε ότι πρόσωπο που εκτελούσε χρέη υπεύθυνου προσωπικού - συμβούλου στην επιχείρηση προέβη σε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της (λεκτική και σωματική). Η εργαζόμενη ενημέρωσε τη νόμιμη εκπρόσωπο της επιχείρησης για τα καταγγελλθέντα περιστατικά. Η επιχείρηση ισχυρίστηκε ότι τα καταγγελλθέντα έχουν ήδη συζητηθεί σε τρεις συνεδριάσεις της Διοικούσας Επιτροπής, στις οποίες η εργαζόμενη αρνήθηκε να προσέλθει, δηλώνοντας ότι δεν της επιτρέπει η ψυχολόγος της να παρευρεθεί. Από τα προσκομισθέντα στοιχεία προέκυψε ότι η επιχείρηση προέβη σε ενέργειες για τη διερεύνηση της καταγγελίας, έκανε προσπάθειες άμβλυνσης των τεταμένων σχέσεων που είχαν δημιουργηθεί μεταξύ επιχείρησης και προσφεύγουσας και προσπάθησε να επιλύσει το ζήτημα (υπόθεση 254288).

## Ανάκληση λόγω συμβιβασμού

Υπάλληλος σε επιχείρηση κατήγγειλε ότι κατ' επανάληψη έγινε αποδέκτης ανάρμοστης συμπεριφοράς από τον εργοδότη της λόγω του φύλου της. Ο Συνήγορος έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις εκ μέρους μαρτύρων που πρότεινε η εργαζόμενη και απευθύνθηκε εγγράφως στην εργοδοτική πλευρά ζητώντας εξηγήσεις. Η πλευρά της εργαζόμενης ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι τελικά επήλθε εξωδικαστική επίλυση της υπόθεσης και η αναφορά ανακλήθηκε (υπόθεση 205946).

## Σύσταση αποφυγής καταχρηστικότητας

Εργαζόμενες ως υπάλληλοι σε υποκατάστημα αλυσίδας σουπερμάρκετ κατήγγειλαν ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό τους. Μετά την υποβολή της καταγγελίας, η εταιρεία απέλυσε τις καταγγέλλουσες και τον καταγγελλόμενο. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον εργοδότη εξηγήσεις, ενώ παράλληλα του επισημάνθηκαν οι υποχρεώσεις του, όπως αυτές απορρέουν από την υποχρέωση πρόνοιας έναντι των υπαλλήλων του. Ο εργοδότης δεν αντέκρουσε τα καταγγελλόμενα και δεν αιτιολόγησε τις επιλογές του, ενώ η απόλυση όλων των εργαζόμενων κρίθηκε καταχρηστική. Ο Συνήγορος διατύπωσε ισχυρή σύσταση προς τον εργοδότη για αποφυγή επανάληψης αντίστοιχης συμπεριφοράς στο μέλλον (υποθέσεις 136373 και 136374).



ISBN: 978-960-6762-29-1



Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, Τηλ.: 213 1306 600  
e-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) • [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)