

Η βία και η παρενόχληση στην εργασία συνιστούν όχι μόνο παραβίαση και κατάχρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά αποτελούν και απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε έναν ασφαλή χώρο εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία και μπορούν να αναφέρουν οποιοδήποτε περιστατικό παρενόχλησης πιστεύουν ότι έχουν υποστεί οι ίδιοι ή κάποιος συνάδελφός τους. Είναι ευθύνη του εργοδότη να διερευνήσει όλα τα περιστατικά που του γνωστοποιούνται.

Ακολουθούν πληροφορίες που βοηθούν τους εργοδότες, τους προϊστάμενους και τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τον ρόλο όλων στη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας και πώς να συμμορφώνονται με τη νομοθεσία σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της βίας στον χώρο εργασίας. Η υιοθέτηση μέτρων και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εργασιακής βίας και παρενόχλησης συμβάλλει όχι μόνο στην εξάλειψη των διακρίσεων και τη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας του ατόμου, αλλά αποτελεί και απαραίτητη προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα της κάθε επιχείρησης.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Βία και παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή 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.

Παρενόχληση λόγω φύλου

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση

Νοείται 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.

ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ο όρος βία και παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών και πρακτικών. Μπορεί να εκδηλωθεί δια ζώσης με διάφορες μορφές (σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση ή υπονοούμενη) ή να εκδηλωθεί στο

διαδίκτυο. Ενδεικτικά

Σωματική. Ανεπιθύμητο άγγιγμα, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητος ασπασμός, ανεπιθύμητος εναγκαλισμός, σωματική επίθεση, σωματική κακοποίηση, δολοφονία.

Λεκτική (γραπτή ή προφορική). Εκφοβισμός, απειλές, εχθρική συμπεριφορά, αδιάκριτες προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου.

Μη λεκτική βία. Άσεμνες χειρονομίες, επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού σεξουαλικού περιεχομένου.

Διαδικτυακή ή κυβερνο-παρενόχληση μέσω της τεχνολογίας και του διαδικτύου. Απειλές, προσβολές, υβριστικά σχόλια, διαδικτυακός εκφοβισμός, διαδικτυακή καταδίωξη, τρολάρισμα, μίσος, αποστολή άσεμνων εικόνων.

Σεξουαλική βία και παρενόχληση. Ανεπιθύμητα αγγίγματα και φιλιά, ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, σεξουαλικά προσβλητικά σχόλια, αστεία, σεξουαλικές χειρονομίες, σχόλια για το ντύσιμο συναδέλφου, επίμονη παρακολούθηση (stalking), απειλές λόγω της μη ανταπόκρισης σε σεξουαλική δραστηριότητα, αδιάκριτες ερωτήσεις, επίμονες προσκλήσεις σε ραντεβού.

Bullying (εκφοβισμός) και mobbing (ηθική παρενόχληση). Επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που ενέχει κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του, επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια, κριτικές, απομόνωση εργαζομένων, απόκρυψη πληροφοριών, ανάθεση εργασιών που δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες, δίνοντας αδύνατους στόχους και προθεσμίες, υπερβολική επιτήρηση ή υπερβολική παρακολούθηση, αναγκάζοντας τους εργαζομένους να εργάζονται άσκοπα, κλιμακούμενη διαδικασία περιθωριοποίησης και σταδιακής αποπομπής από την εργασία.

ΤΙ ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΑ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Δεν συνιστούν παρενόχληση οι διαφωνίες και οι τυχόν συγκρούσεις που συνήθως υφίστανται σε έναν χώρο εργασίας όπως και κάθε δικαιολογημένη και εύλογη ενέργεια της επιχείρησης και/ή των στελεχών της, η οποία συνδέεται με την άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και είναι σύμφωνη με τους κανόνες ευπρέπειας. Ενδεικτικά:

- Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Εποπτεία των εργαζομένων, σχετικά με τον καθορισμό των προσδοκιών απόδοσης.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, οι διαφορετικές απόψεις, ο ανταγωνισμός ακόμα και οι αντιπαράθεσεις είναι χρήσιμα στοιχεία σε έναν εργασιακό χώρο, ενώ το mobbing χαρακτηρίζεται από δυσμενείς ενέργειες σε βάρος κάποιου και είναι αντιπαραγωγικό για όλους. Παράλληλα, μια σύγκρουση δεν αποτελεί bullying, εάν το συμβάν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός ή εάν τα δυο μέλη που διαπληκτίζονται κατέχουν ίση «εξουσία».

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Τον Ιούνιο του 2021 η Ελλάδα με τον νόμο 4808 επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 της ΔΟΕ, η οποία αποτελεί τομή στο δίκαιο της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Στο ν.4808/2021 και συγκεκριμένα στο Μέρος ΙΙ,

- ✓ Απαγορεύεται ρητά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ✓ Αναγνωρίζεται ότι οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως στον χώρο εργασίας ή στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση και τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.
- ✓ Ορίζονται γενικές υποχρεώσεις, οι οποίες δεσμεύουν όλες τις επιχειρήσεις -ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται σε αυτές- δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην εργοδοτική ευθύνη για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων.
- ✓ Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν δύο αυτοτελείς πολιτικές:
 - πολιτική μηδενικής ανοχής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, εκτιμώντας τους πιθανούς κινδύνους, προβαίνοντας σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και ορίζοντας έναν εργαζόμενο ως «πρόσωπο αναφοράς-σύνδεσμο», αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των υπολοίπων και
 - πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία θα περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών με τρόπο που θα διασφαλίζει την προστασία του θιγόμενου προσώπου και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- ✓ Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα διευρυμένα δικαιώματα των θιγόμενων εργαζόμενων
- ✓ Η άμεση προστασία των θιγόμενων ενισχύεται με την καθιέρωση του δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Όταν το θιγόμενο πρόσωπο προβαίνει σε καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης, δηλαδή αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοια περιστατικά.
- ✓ Προβλέφθηκε η σύσταση αυτοτελούς τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε έναν ασφαλή χώρο εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία, και κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμά του να αναφέρει οποιοδήποτε περιστατικό όπου έχει παρενοχληθεί ή πιστεύει ότι μπορεί να έχει παρενοχληθεί ή να έχει δει έναν συνάδελφο να παρενοχλείται. Είναι ευθύνη του εργοδότη να διερευνήσει, να καταγράψει και να αναφέρει όλα τα περιστατικά που είναι γνωστά σε αυτόν.

Συγκεκριμένα κάθε θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα

- ✓ Να καταγγείλει το περιστατικό εντός της επιχείρησης και ακολούθως να εφαρμοστεί η προβλεπόμενη από τον νόμο διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση τέτοιων καταγγελιών.
- ✓ Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- ✓ Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη.
- ✓ Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα και χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή επίπτωση, εφόσον κρίνει ότι υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του και αφού προηγουμένως έχει ενημερώσει εγγράφως και αναλυτικά τον εργοδότη
- ✓ Να διεκδικήσει αποζημίωση.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- Απαγόρευση οποιασδήποτε μορφής αντιποίνων σε βάρος της/του καταγγέλλουσας/οντος
- Λήψη μέτρων προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοια συμπεριφορά/περιστατικό. Ενδεικτικά μέτρα: Σύσταση συμμόρφωσης, Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του/της καταγγελλόμενου/ης, Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΕΙΣ

- [ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ](#)
- [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ](#)
- Τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 (Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων) sos15900@isotita.gr
- [Δίωξη ηλεκτρονικού εγκλήματος](#) 11188
- Πληροφόρηση σε Θέματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας και τις δράσεις καταπολέμησής τους <https://metoogreece.gr>
- 110 Γραμμή Ενημέρωσης και Υποστήριξης – Περιφέρεια Αττικής
- 100 Σε περίπτωση που δεν μπορείς να μιλήσεις στείλε γραπτό μήνυμα (sms) στο 100 με ακριβή διεύθυνση, ονοματεπώνυμο και το είδος της επείγουσας ανάγκης.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. [Bulling at work \(factsheet 23\)/ EU-OSHA](#)
2. [Experiences of violence and harassment at work: A global first survey / ILO, 2022](#)
3. [Violence at work \(factsheet 24\)/ EU-OSHA](#)
4. [Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας/ ΚΕΘΙ, 2022](#)
5. [Εργασία χωρίς βία και παρενόχληση: Οδηγός του ΣΕΒ για τις επιχειρήσεις/ ΣΕΒ, Μάρτιος 2022](#)
6. [Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα / Κοινωνικό Πολύκεντρο, ΑΔΕΔΥ, 2021](#)
7. [Παρενόχληση και βία στην εργασία. Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21, ΣΕΒ, Μάρ. 2022](#)
8. [Ν. 4808/2021 \(ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021\)](#)

Φανή Θωμαδάκη,

Βιβλιοθηκονόμος – Κοιν. Επιστήμων, MSc YAE ♦ 2022