

Η ΗΘΙΚΗ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συντρέχει περίπτωση ηθικής παρενόχλησης υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- Ο εργαζόμενος υφίσταται συστηματικά επιθετική, βάνουση ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας του, η οποία δεν αποκλείεται να εκδηλωθεί και με μία μόνο πράξη.
- Η συμπεριφορά αυτή έχει σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- Κατά κανόνα εκδηλώνεται από ιεραρχικά προϊστάμενο του εργαζόμενου, χωρίς όμως να είναι απόλυτο.
- Εφόσον, η παρενόχληση συνδέεται με την εθνική ή εθνοτική καταγωγή την φυλή, το χρώμα, τις γενεαλογικές καταβολές, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου με αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, με περαιτέρω δυσμενείς συνέπειες για τον εργοδότη.

Συντρέχει περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης εφόσον:

- Ο εργαζόμενος υφίσταται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα
- Η συμπεριφορά αυτή έχει σαν αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητάς του, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος στον χώρο εργασίας.

Ο εργαζόμενος-θύμα παρενοχλητικής συμπεριφοράς έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να προβεί σε καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και εφόσον πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση και ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη.
- Να προβεί σε επίσχεση εργασίας απαιτώντας από τον εργοδότη να λάβει όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία του από την παρενοχλητική συμπεριφορά.
- Να στραφεί δικαστικά κατά του εργοδότη αλλά και του δράστη, λόγω προσβολής προσωπικότητας, απαιτώντας την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον και αξιώνοντας αποζημίωση για την ηθική βλάβη την οποία υπέστη. Παράλληλα μπορεί να ζητήσει την άρση κάθε εργοδοτικής απόφασης, η οποία επιβλήθηκε λόγω της αντίδρασης του θύματος στην παρενοχλητική συμπεριφορά
- Να θεωρήσει την παρενοχλητική σε βάρος του συμπεριφορά ως μονομερή βλαπτική μεταβολή και στην περίπτωση αυτή : α) να ζητήσει την άρση της προσβολής και την επαναφορά των όρων εργασίας στους συμφωνηθέντες β) να θεωρήσει τη συμπεριφορά αυτή ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να αιτηθεί την αποζημίωση απόλυσής του.
- Να καταγγείλει την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου και να αιτηθεί σχετικής αποζημίωσης.
- Να υποβάλλει μήνυση σε βάρος του προσώπου που του έχει προκαλέσει τυχόν η σωματική βλάβη ή κάκωση και σε βάρος του εργοδότη. Με την πρόκληση σωματικής

βλάβης εξομοιώνεται και η μεθοδευμένη πρόκληση σωματικού πόνου ή σωματικής εξάντλησης επικίνδυνης για την υγεία ή ψυχικού πόνου ικανού να επιφέρει σοβαρή ψυχική βλάβη.

Προτείνεται πριν από την άσκηση όλων των ανωτέρω ενεργειών, ο εργαζόμενος να συμβουλευθεί ειδικό νομικό.

Ο εργοδότης υποχρεούται ούτως ή άλλως να λαμβάνει κάθε μέτρο για την προστασία του εργαζομένου από εκδηλώσεις παρενόχλησης, ενώ τυχόν άρνηση ή παράλειψή του θεμελιώνει ευθύνη του για παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας.

Επισήμανση:

Ο εργαζόμενος-θύμα παρενόχλησης, εγείροντας αγωγή στα δικαστήρια, οφείλει να αποδείξει ότι υπέστη παρενοχλητική συμπεριφορά.

Σημαντικό: Εφόσον η παρενόχληση οφείλεται στην εθνική ή εθνοτική καταγωγή την φυλή, το χρώμα, τις γενεαλογικές καταβολές, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου του εργαζομένου τότε ο εργοδότης είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διακριτική μεταχείριση σε βάρος του θύματος. Αυτή η ρύθμιση είναι ιδιαιτέρως ευνοϊκή για τη δικαστική διεκδίκηση από τον εργαζόμενο.