



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΟΥΣ 2024

«ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΟΡΑΤΟΤΗΣ ΜΗΔΕΝ?»



ΜΑΡΤΙΟΣ 2025



ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Συμπληρωματικές Πρακτικές Οδηγίες

1. επικαιροποίηση Οδηγού Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία
2. Βοηθητικές έννοιες εντοπισμού βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2024 (από 01/01/2024 έως 31/12/2024)

1. Ποσοτικά-ποιοτικά & συγκριτικά στοιχεία ετών 2024, 2023, 2022 επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης (Γράφημα 1.-3.)
 - A] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλόντων-θιγομένων ως προς το φύλο (Γράφημα 4.)
 - B] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς το φύλο (Γράφημα 5.)
 - Γ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς την ιδιότητα (Γράφημα 6.)
 - Δ] Στατιστικά στοιχεία ως προς το αντικείμενο της καταγγελίας (Γράφημα 7. & 8.)
 - Ε] Ποιοτικά στοιχεία υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης (Γραφήματα 9.-14.)
 - ΣΤ] Κλάδοι δραστηριότητας καταγγελλόμενων επιχ/σεων (Γράφημα 15.)
 - Ζ] Ηλικιακές ομάδες καταγγελλόντων προσώπων. Γενεακές Ομάδες (Γραφήματα 16.-22.)
 - Η] Μεγέθη καταγγελλόμενων επιχειρήσεων (Γράφημα 23.)
2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης (Γράφημα 24.)
 - A] Επίλυση - Συμφιλίωση
 - B] Ματαίωση
 - Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια
 - Δ] Διοικητικές κυρώσεις
3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη
4. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021
5. Ποσοτικά & ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών-ελέγχων βίας & παρενόχλησης (Γράφημα 1.-3.)

6. Στοιχεία υποβολών κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές βίας & παρενόχλησης (Γράφημα 1.)
7. Ενημερωτικός-εκπαιδευτικός απολογισμός περί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

1. Εργατικές διαφορές με ανδρικό πρόσημο
(που εξετάσθηκαν στην εργασία της πρακτικώς ασκούμενης)
2. Λοιπές ενδιαφέρουσες υποθέσεις εργατικών διαφορών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΣΤΟΧΟΙ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Στελέχωση
2. Επιμόρφωση – Συμβουλευτική στήριξη
3. Προβολή της αποστολής της Επιθεώρησης Εργασίας-Δράσεις ενημέρωσης πολιτών και ευαισθητοποίησης

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα **Ετήσια Έκθεση έτους 2024** αποτελεί ουσιαστικά την τρίτη κατά σειρά εκδοθείσα **Ετήσια Έκθεση του Αυτοτελούς Τμήματος** για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία σύμφωνα με τη θεσμοθετημένη σχετική αρμοδιότητά του κατά το **άρθρο 16 παρ. 1 περ. β) του ΜΕΡΟΥΣ II του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α΄/19-6-2021)**, το οποίο συστάθηκε για την ενδυνάμωση του μηχανισμού συμμόρφωσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ως εκ τούτων μέσω της παρούσας Ετήσιας Έκθεσης, τέσσερα (4) σχεδόν πια χρόνια μετά τη θέσπιση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία αποτυπώνονται οι επικαιροποιημένες οδηγίες επί των κρίσιμων αυτών θεμάτων στην προσπάθεια να διευκολύνεται πάντα η πρόσβαση στη γνώση, που αποτελεί τον πυρήνα της ασφάλειας δικαίου, της διαφάνειας και της εμπέδωσης της εμπιστοσύνης στους θεσμούς. Σε αυτή την προσπάθεια **αύξησης της σχετικής ορατότητας** συνέδραμε καίρια και η πρακτική άσκηση που υλοποίησε στο Αυτοτελές Τμήμα το καλοκαίρι του 2024 η τελειόφοιτη φοιτήτρια, πλέον απόφοιτη, του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, κ. Ντόμι Έρα, η οποία διαφώτισε το φαινόμενο του Mobbing και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία της μέσω ερευνητικής προσέγγισης υποθέσεων παρενόχλησης με ανδρικό πρόσημο αξιοποιώντας τόσο το σχετικό αρχείο του αυτοτελούς τμήματος με ενδιαφέρουσες υποθέσεις που απασχόλησαν τις υπηρεσίες μας ανά την επικράτεια, όσο και προσωπικές συνεντεύξεις με θιγόμενους. Ως επιστέγασμα δε της ως άνω πρακτικής και αгаαστούς συνεργασίας πραγματοποιήθηκε εκδήλωση με θέμα «Βία και παρενόχληση στην εργασία – Υπό το πρίσμα του κόσμου της εργασίας και του ακαδημαϊκού χώρου» σε μια προσπάθεια περαιτέρω ευαισθητοποίησης όλων των ενεργών πολιτών (κόσμος της εργασίας και ακαδημαϊκός χώρος).

Επιπλέον επιχειρείται στην παρούσα ετήσια έκθεση η αξιολογική καταγραφή των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης του έτους 2024 και με αξιόλογες συγκριτικές αναφορές στα προηγούμενα έτη αξιοποιώντας πλέον από τον τρέχοντα μήνα του έτους τούτου και

την παρουσία στο Αυτοτελές Τμήμα της υπαλλήλου ΠΕ Στατιστολόγων, κ. Παππά Ευλαμπίας, που προβλεπόταν από το άρθρο 16 παρ. 2 του Ν. 4808/2021, η οποία και συνέδραμε στην επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και παρενόχληση στην εργασία και με τη χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης. Στην ουσιαστική αποτύπωση των ως άνω δεδομένων με αξιολογικά συμπεράσματα μέσω σχετικών γραφημάτων συνέδραμε και ο αξιολογός συνάδελφος Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων Ηρακλείου Κρήτης, κ. Τριανταφύλλου Γεώργιος, ο οποίος και ασχολείται ενεργά με τα θέματα mobbing στον ξενοδοχειακό κλάδο, όχι μόνο εκ της μάχιμης του θέσης ως Επιθεωρητής Εργασίας που επιβλέπει επί του πεδίου της αγοράς εργασίας την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων, αλλά και ερευνώντας το σχετικό θέμα στα πλαίσια της δεύτερης διδακτορικής του διατριβής στο Πανεπιστήμιο Κρήτης. Από την αξιολόγηση, ετήσια και συγκριτική του συνόλου των σχετικών υποθέσεων που απασχόλησαν τις υπηρεσίες μας σε όλη την επικράτεια σαφώς αποτυπώνεται υπερδιπλασιασμός αυτών, γεγονός που οπωσδήποτε επιδεικνύει αισιόδοξη **αύξηση της ορατότητας**. Για πρώτη φορά δε στην παρούσα Ετήσια Έκθεση επιχειρείται καταγραφή ποιοτικών δεδομένων βάσει των ηλικιακών ομάδων των προσφευγόντων στις Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως επίσης για πρώτη φορά καταγράφονται ποιοτικά δεδομένα βάσει του μεγέθους των επιχειρήσεων που καταγγέλλονται στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας για εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τους.

Επίσης παρατίθενται σε ειδικό κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης κάποιες από τις πιο ενδιαφέρουσες υποθέσεις σχετικών εργατικών διαφορών του έτους αναφοράς (2024) ως καλές πρακτικές αποτελεσματικής διαχείρισης αυτών, την παρουσίαση των οποίων και έχει επιμεληθεί η εξαρχής συνοδουπόρος μου στο Αυτοτελές Τμήμα, κ. Αντωνοπούλου Μαρία.

Πρωταρχικό δε μέλημα της παρούσας ετήσιας έκθεσης είναι **να καταστεί σαφές στο σύνολο του κόσμου εργασίας ότι η ορατότητα** σχετικά με το ισχύον προστατευτικό, νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και την πρακτική εφαρμογή του **αυξάνεται χρόνο με το χρόνο** με την αξιοποίηση των βημάτων ευαισθητοποίησης και διαφώτισης που επιτυγχάνονται από όλους τους

συναρμόδιους φορείς προς τους οποίους και απαιτείται να εμπεδωθεί η εμπιστοσύνη των πολιτών. Στην απόπειρα αυτή φυσικά προβάλλουν ως σταθερά κεκτημένα από τις προηγούμενες Ετήσιες Εκθέσεις τα βασικά συμπεράσματα από τη σχετική μας εμπειρία, που δεν είναι άλλα από το ότι οφείλουμε να αντιμετωπίζουμε το θεσμικό προστατευτικό πλαίσιο όχι απλά ως τυπική υποχρέωση, αλλά να το αξιοποιούμε ως **εξαιρετική ευκαιρία αλλαγής εργασιακής κουλτούρας** προς την κατεύθυνση **επίδειξης μηδενικής ανοχής στη βία και παρενόχληση**, γεγονός που προσδίδει ιδιαίτερη προστιθέμενη αξία στη διασφάλιση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος εις όφελος εργαζομένων/ απασχολουμένων, εργοδοτών, αλλά και της κοινωνίας ολόκληρης. Εξάλλου όλο και περισσότερο αναδεικνύεται η επιτακτική ανάγκη να λάβει άμεση δράση και αποτελεσματικές ενέργειες πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της βίας και παρενόχλησης η πολιτεία σε όλους τους τομείς της ζωής μας (όχι μόνο στην εργασία, αλλά και στην παιδεία, αθλητισμό, κοινωνικές και ενδοοικογενειακές σχέσεις κ.λπ.).

Εξ όλων των ανωτέρω προβάλλει επιτακτικά το χρέος μας να δοθεί έμφαση σε σχετικές συντονισμένες δράσεις μεταξύ των αρμοδίων σε διάφορους τομείς της καθημερινότητάς μας, ώστε να μπορέσουμε να διασφαλίσουμε όχι απλά έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, αλλά μία ολόκληρη κοινωνία που θα έχει θέσει τα θεμέλια της επίδειξης μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους αναξιοπρεπείς συμπεριφορές που βάλλουν τον πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας σε όποιον τομέα της ζωής μας κι αν εκδηλώνονται, δημιουργώντας ανεπίτρεπτα αισθήματα ανασφάλειας, αναρχίας, εκφοβισμού, ταπείνωσης.

Τέλος, αισθάνομαι έντονα την ανάγκη ως επικεφαλής του Αυτοτελούς Τμήματος να ευχαριστήσω από καρδιάς όλους τους συναδέλφους σε όλη την ελληνική επικράτεια που ως γνήσιοι θεματοφύλακες του προστατευτικού πλαισίου έχουν συντελέσει αυτά τα χρόνια στην αποτελεσματική εφαρμογή αυτού προσεγγίζοντας με σθεναρό, αντικειμενικό, αμερόληπτο και πάνω απ' όλα ανθρώπινο τρόπο την κάθε συγκεκριμένη περίπτωση που άγεται ενώπιον τους και παρά τις ιδιαιτερότητες και δυσκολίες που παρουσιάζονται. Ιδιαίτερες ευχαριστίες και στους συναδέλφους και στην πρακτικώς ασκούμενη, που ως άνω αναφέρονται ότι συνέδραμαν καίρια στην επιτέλεση της αποστολής του Αυτοτελούς Τμήματος,

αλλά φυσικά και στον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής, κ. Τζιλιβάκη Γεώργιο που δίνει την αμέριστη υποστήριξή του σε κάθε σχετικό εγχείρημα αναγνωρίζοντας την πολυπλοκότητα και σπουδαιότητα του φαινομένου.

Με εφελτήριο τη μέχρις στιγμής τεχνογνωσία μας επί των επίμαχων ζητημάτων θα συνεχίσουμε σθεναρά την προσπάθεια περαιτέρω διαφώτισης και ενδυνάμωσης του συνόλου της κοινωνίας μας απέναντι στη μάστιγα των καιρών μας, που λέγεται βία και παρενόχληση στην εργασία, με όποια μορφή και ένταση κι αν εκδηλώνεται.

Μάρτιος 2025

Με εκτίμηση,

**Βαζάκη Γεωργία,
Προϊσταμένη του Αυτοτελούς Τμήματος
για την παρακολούθηση της βίας και
παρενόχλησης στην εργασία**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Συμπληρωματικές Πρακτικές Οδηγίες

1. Επικαιροποίηση Οδηγού Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία

Συμπληρωματικά στα όσα αναλυτικά είχαν εκτεθεί στην προηγούμενη Ετήσια Έκθεση 2023 στο «Κεφάλαιο Α. Βασικός Πρακτικός Οδηγός» αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής, τα προστατευόμενα πρόσωπα και τα δικαιώματα αυτών, τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών και τις αντίστοιχες αρμοδιότητες των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας πρέπει να υπογραμμισθούν στην παρούσα ετήσια έκθεση οι πιο εστιασμένες οδηγίες που δόθηκαν εντός του 2024 στους Επιθεωρητές Εργασίας ως «Επικαιροποίηση Οδηγού Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία» με το υπ' αριθ. πρωτ. 200968/11-4-2024 ενημερωτικό έγγραφο του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής με αποκλειστικό γνώμονα την παροχή σαφών και συγκεκριμένων κατευθυντήριων γραμμών για ενιαία αντιμετώπιση αντίστοιχων εγειρόμενων ζητημάτων κατά τη διερεύνηση από τις υπηρεσίες μας καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ώστε να καλλιεργείται ασφάλεια δικαίου και να ενδυναμώνεται η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του πολίτη στις διαδικασίες.

Κατόπιν των ανωτέρω παρατίθεται κάτωθι το κείμενο του ως άνω ενημερωτικού εγγράφου που εκδόθηκε τον Απρίλιο του 2024, στα βασικά του σημεία ως εξής:

«Έχουν παρέλθει πλέον τρία έτη από την έναρξη σε ισχύ του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α' /19-6-2021), με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 «Για την εξάλειψη της Βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (ΜΕΡΟΣ Ι) και θεσπίσθηκε ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης (άρθρα 2 έως και 23 (ΜΕΡΟΣ ΙΙ)), επιδιώκοντας τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Προβλέπεται **ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας**, η οποία αναφέρεται **στη διαχείριση των επώνυμων καταγγελιών** που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση για παραβίαση των διατάξεων περί απαγόρευσης της βίας και

παρενόχλησης στην εργασία, η οποία καθορίζεται στις κάτωθι νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις,

- στο άρθρο 18 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α')
- στην υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978Β'/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α'101), που εκδόθηκε σε εκτέλεση της εξουσιοδοτικής διατάξεως του άρθρου 22 παρ. 2 του ν. 4808/2021.

Στα πλαίσια δε της θεσμοθετημένης (άρθρο 16 ν. 4808/2021) αρμοδιότητας παροχής συμβουλευτικής στήριξης του Τμήματός μας στις κατά τόπο αρμόδιες περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας εκδόθηκε **Οδηγός Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία το Δεκέμβριο 2022**, που κοινοποιήθηκε στο σύνολο των Υπηρεσιών μας και ενσωματώθηκε και στη βάση Γνώσης του ΠΑΠΥΡΟΥ, αλλά και αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας (<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/epilysi-diaforon-vias-kai-parenochlisis-enopion-tis-epitheorisis-ergasias/>).

Από τη μέχρι σήμερα πρακτική εφαρμογή του ως άνω προστατευτικού πλαισίου και μετά και την έκδοση του ως άνω Οδηγού έχουν προκύψει επιπλέον προβληματισμοί και ερωτήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της ειδικής αυτής διαδικασίας εργατικής διαφοράς, που έχουν απαντηθεί, είτε προφορικά, είτε και εγγράφως στις κάθε φορά ενδιαφερόμενες Υπηρεσίες, οπότε και κρίνεται σκόπιμο να επισημανθούν ως κάτωθι και στο σύνολο των Υπηρεσιών μας προς αξιοποίησή τους και ενιαία ανά την επικράτεια αντιμετώπιση των σχετικών ζητημάτων. Τα όσα δε κάτωθι αποτυπώνονται τονίζεται ότι αποτελούν **διευκρινιστικές επισημάνσεις ως συμπλήρωση-επικαιροποίηση του ως άνω Οδηγού Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία**.

1. Η ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς ενώπιον των Υπηρεσιών μας δεν εφαρμόζεται στους φορείς του Δημοσίου.

Στις περιπτώσεις φορέων Δημοσίου επαναλαμβάνεται ότι εφαρμοστέα τυγχάνει η υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/19-01-2023 Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών για την “Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου” (ΦΕΚ 343 Β'), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την όμοια υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ. 6766/19-4-2023 (ΦΕΚ 2561 Β') και εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 παρ. 4 του ν. 4808/2021.

Είχαν προηγηθεί και σχετικά ενημερωτικά-απαντητικά έγγραφα του Αυτοτελούς Τμήματος ακόμη και πριν την έκδοση αυτής της ΥΑ και σχετικά Υποδείγματα (ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Ε.στ.α ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ/ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΙΕΣ ΓΙΑ ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΤΑ, ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Ε.στ.β. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΝΠΔΔ, ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Ε.στ.γ. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧ/ΣΕΙΣ του Παραρτήματος που υπάρχει συνημμένο στον ως άνω Οδηγό Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία Δεκεμβρίου 2022, που υπενθυμίζουμε ότι βρίσκεται και στη βάση γνώσης του ΠΑΠΥΡΟΥ).

Ως εκ τούτων εφόσον το καταγγελλόμενο μέρος συμπεριλαμβάνεται στους φορείς του Δημοσίου, τότε **δεν θεμελιώνεται η βασική προϋπόθεση της ύπαρξης οποιασδήποτε σχέσης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα**, ώστε να τυγχάνουν εφαρμογής οι ειδικές διατάξεις περί αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας για διενέργεια σχετικής εργατικής διαφοράς (**άρθρα 3,12,18 ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101Α' και ΥΑ 101269/20-12-2021, ΦΕΚ 5978Β'**). Προς άρση δε κάθε αμφισβήτησης περί υπαγωγής ή όχι κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης στους φορείς του Δημοσίου συστήνεται να ανατρέχετε στο κάθε φορά επικαιροποιημένο Μητρώο Φορέων Δημοσίου.

Τονίζεται εξάλλου ότι σύμφωνα με το **άρθρο 12 παρ. 1 & 5 ν. 4808/2021 που αναλογικά και μόνο εφαρμόζεται στους εργαζόμενους και απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα (άρθρο 3 παρ. 2 ν. 4808/2021)** κάθε θιγόμενο από περιστατικό βίας και παρενόχλησης πρόσωπο διατηρεί παράλληλο και διακριτό δικαίωμα πέραν της υποβολής εσωτερικής καταγγελίας σύμφωνα με τις κατά περίπτωση προβλεπόμενες διαδικασίες του εργοδότη, προσφυγής και στο Συνήγορο 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), αλλά και

δικαστικής προσφυγής για επιδίωξη πλήρης αποζημίωσης (θετικής και αποθετικής) και ηθικής βλάβης του.

2. Εκ του θεσμικού πλαισίου αποδιδόμενες ιδιότητες του εργοδότη

Με βάση το ως άνω αναφερόμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου-καταγγέλλοντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων συμπεριλαμβανομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να προσφύγουν στην ως άνω διαδικασία μόνο με γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από σχετικές παραβάσεις, ο οποίος και σε κάθε περίπτωση μπορεί να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία (άρθρο 14 ν. 4808/2021).

Αιτών μπορεί να είναι και ο εργοδότης μόνο στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, ήτοι όταν δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος που επικαλέστηκε το αποχωρόν από τον εργασιακό χώρο πρόσωπο του άρθρου 3 (εργαζόμενος ή απασχολούμενος) και παρά ταύτα αρνείται το τελευταίο να επιστρέψει στην εργασία του. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, οπότε και εφαρμόζεται η διαδικασία του άρθρου 18 του ν. 4808/2021.

Καταγγελλόμενος υπό την έννοια εκείνου που παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης προκαλώντας σχετικά περιστατικά που είτε συνδέονται με την εργασία, είτε προκύπτουν από αυτήν δύναται να είναι **είτε ο ίδιος ο εργοδότης** ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, είτε **άλλος εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 του ν. 4808/2021 σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις του άρθρου 12 παρ. 2, 4 και του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 4808/2021.**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της ως άνω ΥΑ σε συνέχεια κατάθεσης της ως άνω αίτησης, το αρμόδιο όργανο/ο προϊστάμενος που διεξάγει την εργατική διαφορά

προσδιορίζει τη συζήτηση της αίτησης εντός το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την κατάθεσή της, ενημερώνεται αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία και αποστέλλεται, με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο, έγγραφη πρόσκληση σε όλα τα εμπλεκόμενα κατά το νόμο μέρη, ήτοι :

α) στον αιτούντα - θιγόμενο του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 ή αιτούντα - εργοδότη στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021,

β) στον εργοδότη, ή άλλο πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι,

γ) σε άλλο εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο κατά το άρθρο 3 του ν. 4808/2021, όταν αυτός είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο,

δ) στον Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα τις διατάξεις του ν. 3094/2003, στις περιπτώσεις που η διαφορά αφορά σε παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α' 207) και της παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232).

Από τα ανωτέρω σαφώς προκύπτει ότι η ιδιότητα του αιτούντος σχετικής εργατικής διαφοράς προσδίδεται εκ του ως άνω νόμου και ΥΑ **κατά κανόνα σε εργαζόμενο ή απασχολούμενο άτομο της παρ. 1 του άρθρου 3 ν. 4808/2021 και μόνο στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 δύναται να υποβάλλει σχετική αίτηση ο ίδιος ο εργοδότης.** Στον τελευταίο εξάλλου αποστέλλεται πρόσκληση σε κάθε περίπτωση, είτε είναι αυτός το καταγγελλόμενο πρόσωπο, είτε όχι, καθώς οφείλει να αποδείξει την επί της ουσίας συμμόρφωσή του στην καταγγελλόμενη περίπτωση στις εκ του ν. 4808/2021 υποχρεώσεις τους (άρθρα 4-13, ΜΕΡΟΥΣ II ν. 4808/2021) επίδειξης μηδενικής ανοχής σε βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές και την ενεργοποίηση των σχετικών εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών.

3. Δυνατότητα υποβολής υπομνημάτων

Κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας δύναται η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας να ζητήσει τα έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας

και είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα και επί τυχόν μη προσκομίσεως αυτών επιβάλλονται οι κυρώσεις κατά το άρθρο 24 ν. 3996/2011 (άρθρο 5 παρ. 1 της ΥΑ).

(βλ. σχετικό Υπόδειγμα Ε.β. Πρόσκληση για συζήτηση στο Παράρτημα του ως άνω Οδηγού).

Με την πρόσκληση **δύναται να τεθεί προθεσμία υποβολής** εγγράφων υπομνημάτων με τις θέσεις όλων των εμπλεκόμενων μερών επί των θεμάτων εργατικής φύσεως που προέκυψαν σύμφωνα με την παραδεκτή αίτηση του/της καταγγέλλοντος/ουσας από την εργασιακή σχέση του/της με την επιχείρηση και **σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 της ΥΑ 101269/20-12-2021 (Φ.Ε.Κ. 5978/Β΄), που προβλέπει την κατά την ελεύθερη κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δυνατότητα εξέτασης των εμπλεκόμενων μερών είτε μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση** (βλ. σχετικό Υπόδειγμα Ε.γ. Πρόσκληση Υποβολής Υπομνημάτων στο Παράρτημα του ως άνω Οδηγού).

Η δυνατότητα τούτη συστήνεται να επιλέγεται κατά την ελεύθερη κρίση του αρμόδιου Προϊσταμένου Επιθεώρησης Εργασίας για λόγους διευκόλυνσης της ουσιαστικής διευθέτησης της υπόθεσης και εντός των χρονικών ορίων που προβλέπουν οι ως άνω νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις και όταν κρίνεται ότι η κατ' αντιπαράσταση συζήτηση όχι μόνο δε θα ωφελήσει τη διαδικασία, αλλά απεναντίας θα τη δυσχεράνει.

4. Δεν προβλέπεται η εξέταση μαρτύρων ως επιτρεπόμενο αποδεικτικό στοιχείο.

Ως προς την αποδεικτική διαδικασία μέσω προσκομίσεως εγγράφων, εξέτασης των μερών, διενέργειας αυτοψίας και ελέγχου λοιπών αρχείων ή και οπτικοακουστικού υλικού κατά το άρθρο 5 της ως άνω ΥΑ 101269/2021 (ΦΕΚ 5978/Β΄/20-12-2021) προβλέπονται τα κάτωθι :

Ο Επιθεωρητής Εργασίας **δέχεται ως αληθή τα στοιχεία που προκύπτουν από τα επίσημα έγγραφα** που οφείλει να τηρεί και υποβάλλει στην Επιθεώρηση ο εργοδότης και **αφορούν την εργασιακή σχέση του προσφεύγοντος.**

Όποιο τυχόν **άλλο ιδιωτικό έγγραφο ή στοιχείο** προσκομίζεται σε φυσική ή ηλεκτρονική μορφή **λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται ελεύθερα.**

Δυνατότητα εξέτασης των εμπλεκόμενων μερών είτε μεμονωμένα ή κατά αντιπαράσταση **κατά την ελεύθερη κρίση** του Επιθεωρητή Εργασίας

Δυνατότητα διενέργειας αυτοψίας (όμως δυσδιάκριτη και δυσαπόδεικτη η βία και παρενόχληση).

Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει **ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία** της επιχ/σης/εργοδότη *εν γένει και ιδίως* σε τυχόν **οπτικοακουστικό υλικό** που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό (π.χ. ασφάλεια).

Εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ο **δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης** του άρθρου 24 παρ. 1 του ν. 3896/2010, εφόσον δηλ. έχει θεμελιωθεί **αρχή απόδειξης** με την επίκληση από τον αιτούντα γεγονότων ή στοιχείων από τα οποία **πιθανολογείται** η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, **ο καθ' ού η αίτηση έχει το βάρος να ανατρέψει** το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

Σαφώς προκύπτει από τα ανωτέρω ισχύοντα ότι δεν προβλέπεται ειδική διαδικασία εξέτασης μαρτύρων κατά την ειδική αυτή διαδικασία εργατικής διαφοράς βίας και παρενόχλησης. Στα πλαίσια δε της ως άνω δοθείσης δυνατότητας προσκόμισης όποιου τυχόν άλλου ιδιωτικού εγγράφου ή στοιχείου και ελεύθερης εκτίμησης αυτού δύναται να υποβάλλονται σχετικές υπεύθυνες δηλώσεις από όποιον τυχόν ενδιαφερόμενο να επιβεβαιώσει ή όχι γεγονότα προς επίρρωση των ισχυρισμών ενός εκάστου εκ των εμπλεκόμενων μερών.

5. Δεν προβλέπεται στάδιο επανεξέτασης της περαιωμένης εργατικής διαφοράς.

Με βάση το ως άνω περιγραφόμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο η **ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς βίας και παρενόχλησης ολοκληρώνεται** εντός το αργότερο δύο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασίας.

Επισημαίνεται ότι η Υπηρεσία μας ενεργώντας σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας, της αναλογικότητας και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου τηρεί καθ' όλη τη διάρκεια της ειδικής αυτής διαδικασίας εργατικών διαφορών τις ως άνω ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις, οι οποίες μεταξύ άλλων ρητά ορίζουν ότι κατά τη αποστολή της πρόσκλησης ή και

μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας -με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή – δύναται η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας να ζητήσει έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση ζητήματα (άρθρο 4 παρ. 4 & 5 παρ. 9 της ως άνω Υπουργικής Απόφασης). Οπότε, πριν τη σύνταξη του αιτιολογημένου πορίσματος του Επιθεωρητή η υπόθεση δε λογίζεται εκ του νόμου και των κανονιστικών αυτού διατάξεων περαιωμένη, άρα και δύναται κάθε εμπλεκόμενο στη διαδικασία μέρος να προσκομίσει όποιο στοιχείο κρίνει αναγκαίο προς επίρρωση των ισχυρισμών του και **ελεύθερη εκτίμηση** αυτού από τον Επιθεωρητή Εργασίας σύμφωνα με την παρ. 2 εδ. β' του άρθρου 5 της υπ' αριθ. 101269/2021 ΥΑ και ταυτόχρονη ενημέρωση του άλλου μέρους προς ανάπτυξη των δικών του θέσεων. **Μετά τη σύνταξη του αιτιολογημένου πορίσματος του Επιθεωρητή Εργασίας η υπόθεση λογίζεται ολοκληρωμένη και δεν καταλείπεται σε κανένα από τα εμπλεκόμενα μέρη κανένα περιθώριο επαναφοράς τους στα ήδη συζητηθέντα αντικείμενα της περαιωμένης εργατικής διαφοράς.** Σύμφωνα δε με την παράγραφο 6, τελευταίο εδάφιο του άρθρου 122 ν. 4808/2021 που εφαρμόζεται συμπληρωματικά στο άρθρο 18 «Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη».

Εν προκειμένω και από το σύνολο των ως άνω ισχυουσών ρυθμίσεων σαφώς προκύπτει ότι **δεν προβλέπεται καμία διαδικασία ένστασης, επανεξέτασης ή εν γένει προσφυγής κατά του αιτιολογημένου πορίσματος** του διεξάγοντος την εργατική διαφορά βίας και παρενόχλησης Προϊσταμένου αρμόδιου Τμήματος ή αρμόδιας Περιφερειακής Δ/σης, **η επιλογή του οποίου εναπόκειται εκ του νόμου στη διακριτική ευχέρεια του ίδιου του θιγόμενου προσώπου κατά το αρχικό στάδιο υποβολής της σχετικής ειδικής αίτησης και σε καμία περίπτωση μετά την περαίωση της διαδικασίας με την έκδοση του πορίσματος.**

Τονίζεται τέλος, ότι κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει

σύμφωνα με το άρθρο 12 ν. 4808/2021 παράλληλα και διακριτά τα κάτωθι δικαιώματα : α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, **το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το αυτοτελές δικαίωμά** του να προσφύγει σε κάθε ως άνω αρμόδια αρχή χωρίς να εξαρτάται η άσκηση αυτού από την ολοκλήρωση οποιασδήποτε άλλης συναφούς διαδικασίας».

Να τονισθεί τέλος ότι μέσω της εκ του νόμου προβλεπόμενης υποχρέωσης ενημέρωσης καθ' όλα τα στάδια της διαδικασίας της εργατικής διαφοράς βίας και παρενόχλησης του Αυτοτελούς Τμήματος, υπαγόμενου απευθείας στον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής, είναι δυνατή η ad hoc παροχή σε κάθε εξεταζόμενη περίπτωση της πλέον άμεσης, καίριας και αποτελεσματικής συμβουλευτικής στήριξης και καθοδήγησης ως της πιο κατάλληλης ασφαλιστικής δικλείδας προς την κατεύθυνση της άσκησης της σαφώς οριοθετημένης αυτής αρμοδιότητας των Επιθεωρητών Εργασίας σύμφωνα με τις διοικητικές αρχές της νομιμότητας, ασφάλειας δικαίου, αναλογικότητας και δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου.

2. Βοηθητικές έννοιες εντοπισμού βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών

Πρωταρχικής σημασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελεί η αναγνώριση και εντοπισμός αυτών εκ μέρους όλων των εμπλεκόμενων μερών είτε πρόκειται για το πρόσωπο που τις δέχεται, είτε για εκείνο που τις διαπράττει, είτε και για εκείνους που τυχόν επιτρέπουν την επανάληψη αυτών ως παθητικοί παρατηρητές. Για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα πρέπει αρχικά να γίνει η παραδοχή ότι υπάρχει καθώς και να εντοπιστούν τα βασικά χαρακτηριστικά του. Προς την κατεύθυνση αυτή πολύ βοηθητικά είναι όσα έχουν καταγραφεί σχετικά στην εργασία της φοιτήτριας που έκανε την πρακτική της στο Αυτοτελές Τμήμα με θέμα

«ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ: Τα φαινόμενα του **Mobbing** και της **Σεξουαλικής παρενόχλησης** στην εργασία, υποθέσεις παρενόχλησης με ανδρικό πρόσημο», από όπου και αντλούνται και σας μεταφέρονται οι κάτωθι αξιόλογες παρατηρήσεις :

«Ο εργασιακός εκφοβισμός, το φαινόμενο του mobbing, η ηθική, σεξουαλική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός έχουν παρατηρηθεί διαχρονικά στον κόσμο της εργασίας. Μελέτες νέες εστιασμένες σε αυτά τα φαινόμενα έχουν φέρει στο προσκήνιο τη σημασία της ειρήνης στον εργασιακό χώρο. Τα φαινόμενα της βίας και της παρενόχλησης είναι διαδεδομένα στους χώρους εργασίας κάθε χώρας ανεξαρτήτως παραγόντων οικονομικής ισχύς, ανάπτυξης, τύπο πολιτεύματος, γενικότερο πλούτο ή επικρατούσα θρησκεία. Ένας στους πέντε εργαζομένους παγκοσμίως έχουν έρθει αντιμέτωποι με βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, ωστόσο περισσότερο από τους μισούς, φοβούνται να καταγγείλουν το περιστατικό (ILO)... Έτσι αρχικά γίνεται προσπάθεια συγκρότησης του θεωρητικού πλαισίου, όπως αυτό αναδύεται από τη σχετική βιβλιογραφία και εννοιολογική αποσαφήνιση των κρίσιμων για την κατανόηση όρων, που οριοθετούν τα υπό μελέτη φαινόμενα...

Βία

Το εγχείρημα χαρτογράφησης των φαινομένων βίας και παρενόχλησης δεν αποδεικνύεται πάντα εύκολο καθώς συναντώνται δυσκολίες λόγω της οριοθέτησης των αποδεκτών από κάθε πολιτισμό αντιλήψεων και συμπεριφορών που εμπίπτουν στα παραπάνω φαινόμενα. Έτσι ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός περί βίας είναι δύσκολο να διατυπωθεί, ωστόσο διάφοροι ορισμοί συγκλίνουν σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) στην απειλή (threatening) ή πρόκληση φυσικής βλάβης (causing physical harm). Το European Agency for Safety and Health at Work/p.9 (2010) αναφέρει ότι ο γενικός όρος καλύπτει διάφορα είδη κακοποίησης μεταξύ των οποίων συμπεριφορά που ταπεινώνει, υποβαθμίζει, βλάπτει την ευημερία, αξία ή αξιοπρέπεια ενός ατόμου.

Η βία χαρακτηρίζεται ως πολυμορφική και διαχωρίζεται σε φυσική, ψυχολογική και σεξουαλική. Η πρώτη μορφή, η φυσική περιλαμβάνει την χρήση σωματικής δύναμης εναντίον ενός άλλου ατόμου ή ομάδας με αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής βλάβης. Τέτοιες συμπεριφορές

μπορεί να περιλαμβάνουν ξυλοδαρμό, κλωτσιές, μαχαίρωμα, σπρώξιμο, δάγκωμα, τσίμπημα κ.ά. (ILO/ICN/WHO/PSI, 2003). Οι Chappell & DiMartino (2006) αναφερόμενοι στην έννοια της επίθεσης (Assault), τη χαρακτηρίζουν ως οποιαδήποτε προσπάθεια σωματικού τραυματισμού ή επίθεσης, συμπεριλαμβανομένου της πρόκλησης πραγματικής φυσικής βλάβης. Στην ετήσια έκθεση για το έτος 2023 του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία (2024) τονίζεται ότι η βία και η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε βλάβη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική που μπορεί να εκδηλώνεται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ηθική ,Ψυχολογική Παρενόχληση: Το φαινόμενο του Mobbing

Το φάσμα της ψυχολογικής βίας περιλαμβάνει μια σειρά εννοιών οι οποίες συλλογικά οριοθετούν τον ορισμό της σε ένα πιο ευρύ πλαίσιο, οι ILO & WHO (2003) χαρακτηρίζουν την ψυχολογική βία ως την «σκόπιμη χρήση δύναμης, συμπεριλαμβανομένου της απειλής σωματικής βίας εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας που μπορεί να προκαλέσει βλάβη στη σωματική, ψυχική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου κα εμπεριέχει λεκτική κακοποίηση, bullying, mobbing, παρενόχληση και απειλές». Συγκεκριμένα η έννοια της **παρενόχλησης (Harassment)** πλαισιώνεται ως «οποιαδήποτε συμπεριφορά προς κάποιον με βάση την ηλικία, αναπηρία, την κατάσταση του HIV, τις οικογενειακές συνθήκες, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το εθνικό υπόβαθρο, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις, για τα συνδικάτα ή άλλη γνώμη ή πεποίθηση, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, σύνδεση με μειονότητα, περιουσία, γένεση ή άλλο καθεστώς που είναι αμείλικτο ή ανεπιθύμητο και που επηρεάζει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στην εργασία» (ILO, 2012a). Οποιαδήποτε δηλαδή συμπεριφορά η οποία ντροπιάζει, εξευτελίζει ή ενοχλεί το άτομο με οποιοδήποτε μέσο, είτε αυτό είναι λόγια, χειρονομίες, είτε απειλές και προσβολές ως προς το πρόσωπο του.

Οι Di Martino et al (2003) αναφέρουν πως η ψυχολογική βία πραγματοποιείται μέσω της επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς, η οποία σε μεμονωμένες καταστάσεις και μορφές μπορεί να είναι ελάχιστος σημασίας, αλλά αντιθέτως συσσωρευτικά αυτές οι μεμονωμένες καταστάσεις και μορφές ψυχολογικής βίας, μπορούν να οδηγήσουν σε μια πολύ σοβαρή μορφή βίας. Η επαναλαμβανόμενη

αυτή συμπεριφορά ορίζεται στις έννοιες **Bullying** και **Mobbing** που χαρακτηρίζουν ακριβώς την «επαναλαμβανόμενη και με την πάροδο του χρόνου προσβλητική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, σκληρών ή κακόβουλων προσπαθειών εξευτελισμού ή υπονόμησης ενός ατόμου ή ομάδων εργαζομένων» ILO/ICN /WHO/PSI, (2003).

Γενικότερα αναφέρει η Καρακιουλάφη (2023) έχουν χρησιμοποιηθεί πολλές διαφορετικές έννοιες για να περιγράψουν τα φαινόμενα αυτά, **mobbing, bullying, emotional abuse, work mistreatment, (psychological/moral) harassment, victimization, adverse social behaviour, psychological terror**, κ.ά. Οι έννοιες διαφοροποιούνται ανάλογα με το εθνικό, χωρικό και πολιτισμικό πλαίσιο, για παράδειγμα στις αγγλόφωνες χώρες παρατηρείται η επικράτηση του όρου **bullying**, ενώ στις σκανδιναβικές και γερμανόφωνες γίνεται λόγος για τη χρήση του όρου **Mobbing**. Παρακάτω όπως αναφέρεται από την ίδια, παρά τις εννοιολογικές διαφωνίες η διεθνή ερευνητική κοινότητα συγκλίνει σε επίπεδο ορισμών όμως ιδιαίτερα σημαντικό είναι πως η διαφοροποίηση συντελείται επί το γεγονός ότι η επιλογή του όρου **Mobbing** ήταν επιτηδευμένη αφού ο όρος αναφέρεται σε συχνά ανεπαίσθητες και λιγότερο άμεσες μορφές επιθετικότητας αντίθετα με το **Bullying** που πλαισιώνει πιο άμεσες μορφές επιθετικότητας.

Το **Mobbing** προέρχεται από το ρήμα «TO MOB» που σημαίνει κακομεταχειρίζομαι κάποιον, επιτίθεμαι, περικυκλώνω. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τον εθνολόγο Konrad Zacharias Lorenz για να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας μικρών ζώων που απειλούσε ένα μεγαλύτερο. Αργότερα ο Σουηδός φυσικός που ασχολήθηκε με το φαινόμενο ήταν ο Peter-Paul Heinemann ο οποίος επαγγελλόταν ως ιατρός σε σχολείο και χρησιμοποίησε τον όρο για να χαρακτηρίσει την επιθετική συμπεριφορά ολιγομελών ομάδων μαθητών σε κάποιο μεμονωμένο μαθητή. Τη δεκαετία του '80 ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leymann χρησιμοποίησε τον όρο mobbing εφαρμοσμένο στον εργασιακό χώρο για να περιγράψει παρόμοιες μορφές επιθετικής συμπεριφοράς (Δάδε, 2017). Έκανε διάκριση ανάμεσα στους όρους **mobbing /bullying** καθώς ο τελευταίος εμπίπτει συχνά σε σχολικό περιβάλλον (Μακρή, 2021). Το Mobbing χαρακτηρίζεται ως ένα φαινόμενο συναισθηματικής κακοποίησης το οποίο αυξάνεται με γοργούς ρυθμούς τα τελευταία χρόνια σύμφωνα με τον ILO (International Labour Organization),

βλάπτοντας την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα του ατόμου, ενώ ταυτόχρονα θέτει και σε κίνδυνο την εργασία του, αλλά και το εργασιακό κλίμα.

Η αρνητική αυτή συμπεριφορά μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ιεραρχικών προϊσταμένων και υφισταμένων, κατά την διάρκεια της οποίας ο εμπλεκόμενος εξευτελίζεται επανειλημμένα και δέχεται επίθεση άμεσα ή έμμεσα από ένα ή περισσότερα άτομα έχει ως αποτέλεσμα την αποξένωση του από το εργασιακό κλίμα (European Commission, 2001). Ο ψυχολογικός εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο παρουσιάζεται συστηματικά, ενώ η συχνότητα εκδήλωσης του φαινομένου της παρενοχλητικής συμπεριφοράς αναφέρεται σε τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα για ένα εκτεταμένο χρονικό διάστημα. Θα πρέπει δηλαδή να παρατηρείται η εκδήλωση του φαινομένου για ένα χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι (6) μηνών (Μακρή, 2021). Στο mobbing παρατηρούνται διαφορετικές εκφάνσεις του ίδιου φαινομένου, με πολλαπλές αιτίες και επίπεδα (Καρακιουλάφη, 2023). Όταν συνδέεται με την επαγγελματική ιεραρχία με την οποία οργανώνεται το εργασιακό περιβάλλον, το mobbing μπορεί να διαχωριστεί σε κάθετο και οριζόντιο. Όπως αναφέρεται από τη Μακρή (2021) το πρώτο, το «εκ των άνω» mobbing κάνει λόγο για παρενόχληση που προέρχεται από κάποιον ιεραρχικά ανώτερο σε άτομο κατώτερης ιεραρχικά βαθμίδας, ενώ το δεύτερο, το οριζόντιο κάνει λόγο για παρενόχληση προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα σε άτομο ίδιας βαθμίδας. Μια πιο σπάνια όμως υπαρκτή περίπτωση είναι το κάθετο αλλά «εκ των κάτω» προερχόμενο Mobbing, αυτό δηλαδή που ασκείται από υπάλληλο ιεραρχικά κατώτερης βαθμίδας σε κάποιον ανώτερης.

Οι εργασιακές εκφοβιστικές συμπεριφορές μπορεί να είναι άμεσες, όπως η λεκτική βία ή έμμεσες όπως φήμες, κοινωνική απομόνωση κ.ά. (Καρακιουλάφη, 2023). Αυτή η διάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς δεν προϋποθέτει σε όλες τις περιπτώσεις τη φυσική παρουσία του ατόμου που δέχεται την παρενόχληση και πως αυτή μπορεί να νοηθεί ως τέτοια ακόμη και όταν το άτομο αυτό είναι φυσικά απών.....

Πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με την κατηγοριοποίηση συμπεριφορών που εντάσσονται στο φάσμα του mobbing, επίσης πολλοί εξ αυτών συμπεριλαμβάνουν και τη σωματική κακοποίηση ως μέρος του εργασιακού εκφοβισμού, ωστόσο οι συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού που αναφέρονται

περισσότερο είναι ψυχολογικής και ηθικής φύσης (Καρακιουλάφη, 2023). Ακριβώς λόγω των πολλών και διαφορετικών εκφάνσεων του mobbing, το φαινόμενο γίνεται δύσκολο στην καταγραφή, αφού συχνά δεν είναι αναγνωρίσιμο από τον ίδιο τον θιγόμενο ως τέτοιο. Το παραπάνω οφείλεται και στο γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας γενικά κοινά αποδεκτός ορισμός, γεγονός που δυσχεραίνει τα χαρακτηριστικά, τα οποία θα πρέπει να πληροί κάποιος εργαζόμενος, ώστε να χαρακτηριστεί θύμα mobbing (Μακρή, 2021).

Τέλος, σημαντικό είναι να μην συγχέονται εργασιακές εντάσεις και διαφωνίες με τον εργασιακό εκφοβισμό και την παρενόχληση, αφού εντάσεις αναφορικά με την εργασία και σε πλαίσια υγιούς ανταγωνιστικότητας δεν αποτελούν εργασιακό εκφοβισμό.

Ο Τσαγκαράκης (2022) σημειώνει μια σειρά από ενέργειες, οι οποίες δεν συνιστούν ηθική παρενόχληση και εκφοβισμό στην εργασία:

- ✓ «Παροχή ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση ενός υπαλλήλου, με βάση αντικειμενικά γεγονότα και την απόδοση του μεμονωμένου εργαζομένου και με στόχο τη βελτίωση της εργασίας του εργαζομένου.
- ✓ Ενημέρωση υπαλλήλου για μη ικανοποιητική απόδοση, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό γίνεται με δίκαιη αλλά ρεαλιστική κρίση και υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτει τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την άσκηση των καθηκόντων του.
- ✓ Εποικοδομητικά σχόλια σχετικά με το αποτέλεσμα ενός συγκεκριμένου έργου ενός υπαλλήλου.
- ✓ Διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με την απόδοση των εργαζομένων.
- ✓ Καθορισμός εύλογων κριτηρίων απόδοσης και καθορισμός εφικτών προθεσμιών για την ολοκλήρωση ενός έργου.
- ✓ Λήψη αποφάσεων σχετικά με την πρόσληψη, την επιλογή και άλλες εξελίξεις σταδιοδρομίας ευκαιρίες για τους εργαζομένους, αλλά βάσει δίκαιων και αντικειμενικών διαδικασιών.
- ✓ Μετάθεση υπαλλήλου σε άλλη θέση για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης και της καλής απόδοσης για όλους τους εργαζόμενους.
- ✓ Κατάλληλες και εύλογες ενέργειες για την προστασία της ασφάλειας των

εργαζομένων.

- ✓ Δράσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις πολιτικές κάθε εταιρείας και παρατηρήσεις για παραπτώματα υπαλλήλου.
- ✓ Παροχή κατάλληλης καθοδήγησης σχετικά με την κατανομή της εργασίας, την απόδοση και τη συμμετοχή στο χώρο εργασίας.

Σεξουαλική παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο

Στη βία που λαμβάνει μέρος στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνεται πέρα από την ηθική, ψυχολογική παρενόχληση mobbing/bullying και η **σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment)**. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι επίσημα αναγνωρισμένη από το 1970. Αυτό το φαινόμενο ορίζεται ως αυτόκλητη και ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά που γίνεται αντιληπτή από το θύμα ως ταπεινωτική, προσβλητική και αναπηρική όσον αφορά την ασφάλεια και την ψυχοσωματική του ευημερία (Fitzgerald et al., 1995).

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) (2012) ορίζει την σεξουαλική παρενόχληση ως «κάθε ανεπιθύμητη, μη ανταποδοτική, μη καλοδεχούμενη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που είναι προσβλητική για το άτομο που εμπλέκεται και προκαλεί απειλή, ταπείνωση και ντροπή» Eurofound (2007). Αργότερα προστέθηκε «Κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ιδίως όταν δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην οδηγία **E 2002/73/EK**, αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης [...] με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως όταν δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». European Council Directive **2002/73 /EC**. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο μπορεί να περιλαμβάνει πράξεις όπως πιάσιμο, παρεμβατικά βλέμματα, σχόλια ή/και αστεία για το σώμα/ρούχα του θύματος, χρήση σεξουαλικής γλώσσας ή και διαφόρων υπονοούμενων για την ιδιωτική ζωή του θύματος, σχόλια σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή ακόμα και τη σεξουαλική, ερωτική επαφή, όπως και το γεγονός ότι

ο/οι δράστες συνήθως χαίρουν θέσεις μεγαλύτερης ιεραρχίας ή συγκεντρώνουν μεγαλύτερη δύναμη στον εργασιακό χώρο από τον θιγόμενο. Συχνά για τους παραπάνω λόγους μεταξύ άλλων οι θιγόμενοι παρουσιάζουν αισθήματα φόβου και αποφεύγουν να προβούν σε επίσημη καταγγελία του συμβάντος. Chappell and Di Martino (2006)».

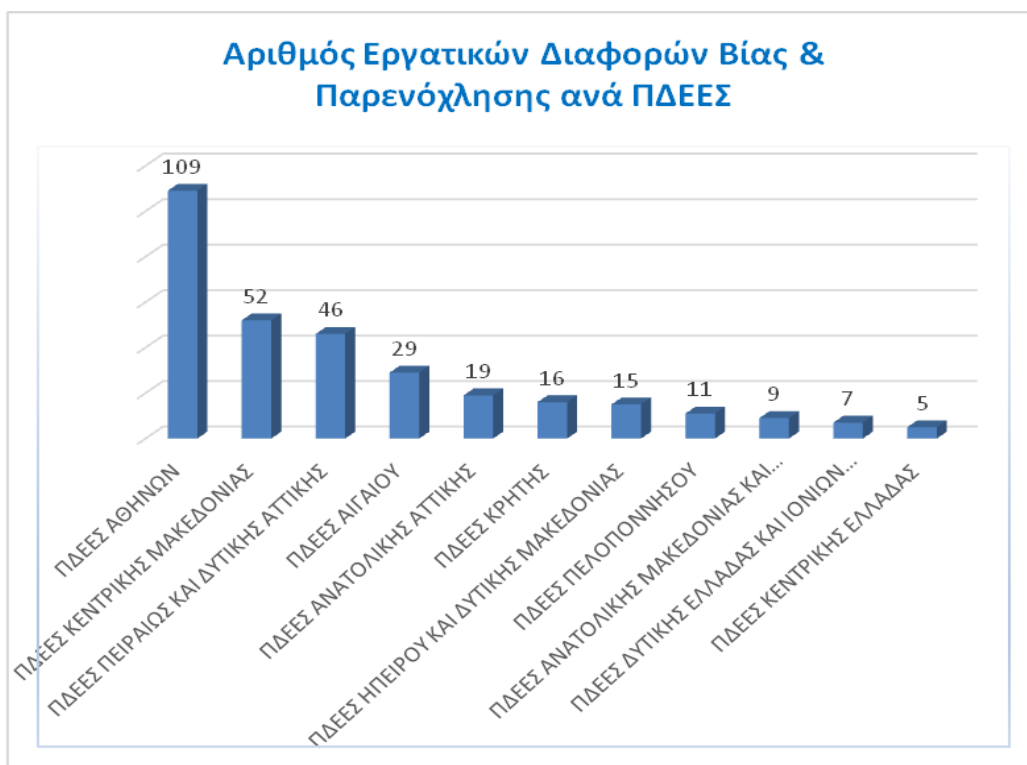
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2024 (από 01/01/2024 έως 31/12/2024)

1. Ποσοτικά-ποιοτικά & συγκριτικά στοιχεία ετών 2024, 2023, 2022 επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης

Έχουν διαβιβασθεί στο Αυτοτελές Τμήμα από 01/01/2024 έως την 31/12/2024 (έτος αναφοράς) σχετικές καταγγελίες για εργατικές διαφορές με θέμα τη βία και παρενόχληση στην εργασία από πενήντα οκτώ (58) Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων ανά την επικράτεια (από τις 91 συνολικά, ποσοστό περί 64% των υπηρεσιών μας), που αντιστοιχούν συνολικά σε τριακόσιες δεκαοκτώ (318) σχετικές αιτήσεις διενέργειας εργατικών διαφορών και σε τριακόσιους πενήντα τέσσερις (354) προσφεύγοντες/-ουσες.

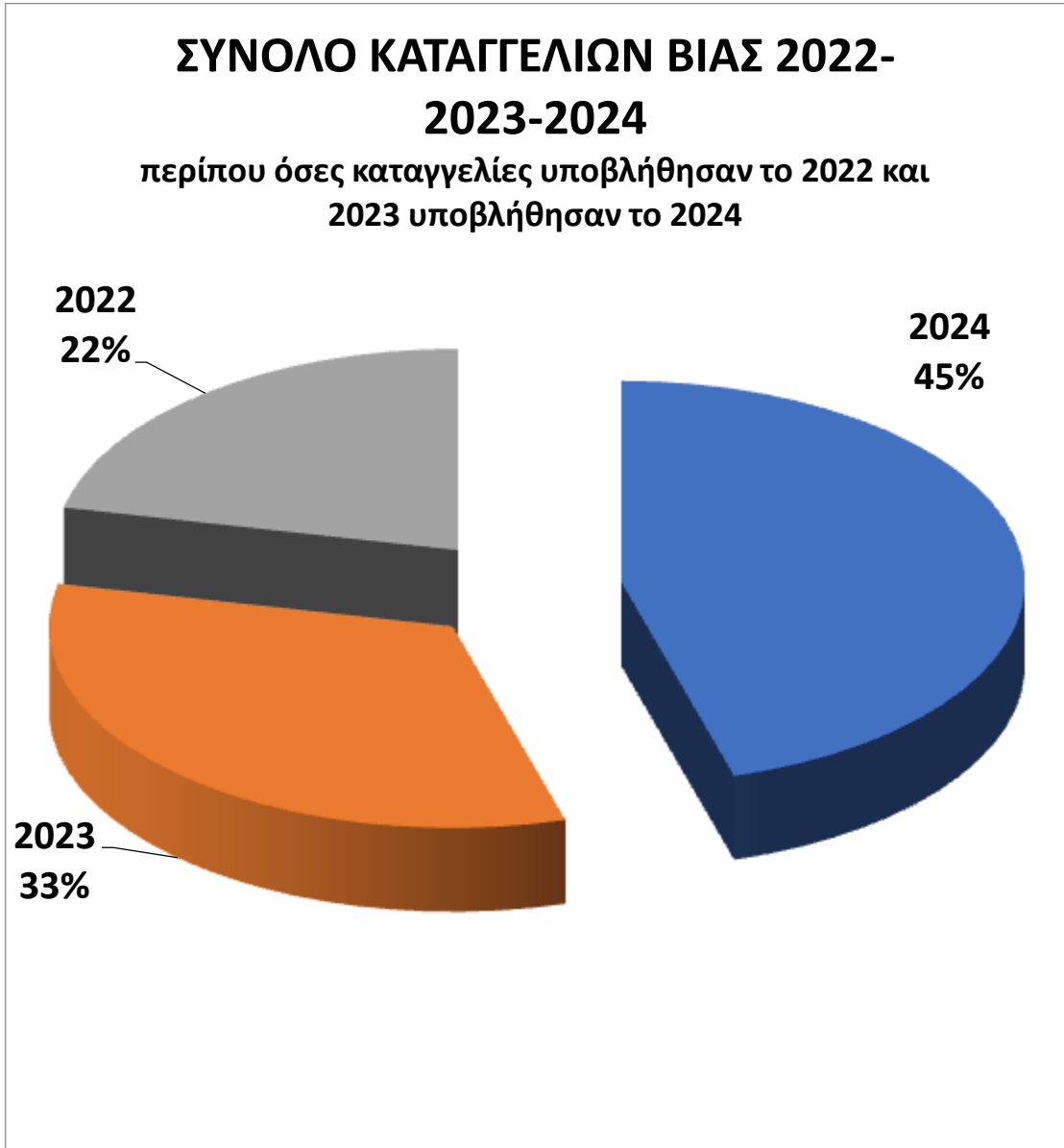
Η γεωγραφική κατανομή των ως άνω εργατικών διαφορών ανά Περιφερειακή Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) αποτυπώνεται στο κάτωθι **Γράφημα 1.**, από το οποίο προκύπτει ότι η πλειοψηφία των σχετικών αιτήσεων έχουν υποβληθεί στην ΠΔΕΕΣ Αθηνών και έπονται οι ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Μακεδονίας και ΠΔΕΕΣ Πειραιώς και Δυτικής Αττικής.

Γράφημα 1.



Τα αντίστοιχα ποσά κατά το προηγούμενο έτος **2023** είχαν ανέρθει στις **διακόσιες τριάντα (230) σχετικές υποθέσεις** για τριακόσιους (300) προσφεύγοντες/-ουσες και το **2022 στις εκατό πενήντα μία (151)**. Διαπιστώνεται επομένως εντυπωσιακή άνοδος του συνολικού αριθμού των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αλλά και του αριθμού του συνόλου των προσφευγόντων/-ουσων στις Υπηρεσίες μας για τα φλέγοντα αυτά ζητήματα.

Παραστατικότατα δε προκύπτει και από τα κάτωθι Γραφήματα του συνάδελφου Δρ. Τριανταφύλλου Γεωργίου ότι **όσες περίπου καταγγελίες υπεβλήθησαν συνολικά και τα δύο προηγούμενα έτη, 2022 & 2023 (22% και 33% αντίστοιχα) υπεβλήθησαν μόνο εντός του 2024 (45%),** οπότε και καταγράφεται κατακόρυφη σχετική αύξηση ποσοστού **110%** από το 2022 έως και το έτος αναφοράς, **2024:**





Α] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλόντων-θιγομένων ως προς το φύλο

Όσον αφορά στο φύλο των καταγγελλόντων προσώπων (θιγομένων) διακόσιες τριάντα τρεις (233) ήταν γυναίκες (ποσοστό 66%) και εκατόν είκοσι (120) άντρες (ποσοστό 34%). Τα αντίστοιχα ποσά το 2023 ήταν εκατόν ογδόντα (180), ήτοι 60% γυναίκες και εκατό είκοσι (120) άντρες (40%), δηλαδή διατηρήθηκαν και το έτος 2024 σε όμοια επίπεδα. Για πρώτη δε φορά το έτος 2024 παρουσιάστηκε και καταγγελία διεμφυλικού ατόμου (ποσοστό 0,3%) (Γράφημα 4.)

Αξιοσημείωτο όμως παραμένει το γεγονός ότι σε αυτές τις υποθέσεις βίας και παρενόχλησης καταγγέλλοντες-«θιγόμενοι» εξακολουθούν να παρουσιάζονται σε μεγάλο ποσοστό και **άντρες, αν και το γυναικείο φύλο συνεχίζει να κατέχει την πρώτη θέση.** Στο ανδρικό πρόσημο των υποθέσεων παρενοχλήσεων δόθηκε έμφαση και στην εργασία της πρακτικώς ασκούμενης στο Αυτοτελές Τμήμα, όπου επισημάνθηκε ότι «...γυναίκες και άνδρες είναι το ίδιο πιθανό να βιώσουν οποιαδήποτε φυσική βία, ωστόσο ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας διαφοροποιεί τους τύπους της εργασιακής βίας που δέχονται τα δύο φύλα με τις γυναίκες να φαίνονται πιο επιρρεπείς σε συμπεριφορές bullying και σεξουαλικών παρενοχλήσεων. Ωστόσο, όπως επιβεβαιώνεται και από το αρχείο καταγγελιών του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία, το γυναικείο φύλο φαίνεται ότι προβαίνει σε περισσότερες επίσημες καταγγελίες συγκριτικά με τους άνδρες.....

Γιατί οι άνδρες δεν αναφέρουν την παρενόχληση που δέχονται;

α) Κοινωνικά Στερεότυπα: Υπάρχει η αντίληψη ότι οι άνδρες πρέπει να είναι δυνατοί και να μην δείχνουν ευάλωτοι. Αυτό μπορεί να τους αποθαρρύνει από το να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης, φοβούμενοι ότι θα θεωρηθούν αδύναμοι ή ότι θα γελοιοποιηθούν,

β) Έλλειψη Υποστήριξης: Οι άνδρες μπορεί να αισθάνονται ότι δεν θα λάβουν την ίδια υποστήριξη ή κατανόηση από τους συναδέλφους ή τους προϊσταμένους τους, σε σύγκριση με τις γυναίκες. Αυτό μπορεί να τους αποθαρρύνει από το να καταγγείλουν τέτοια περιστατικά,

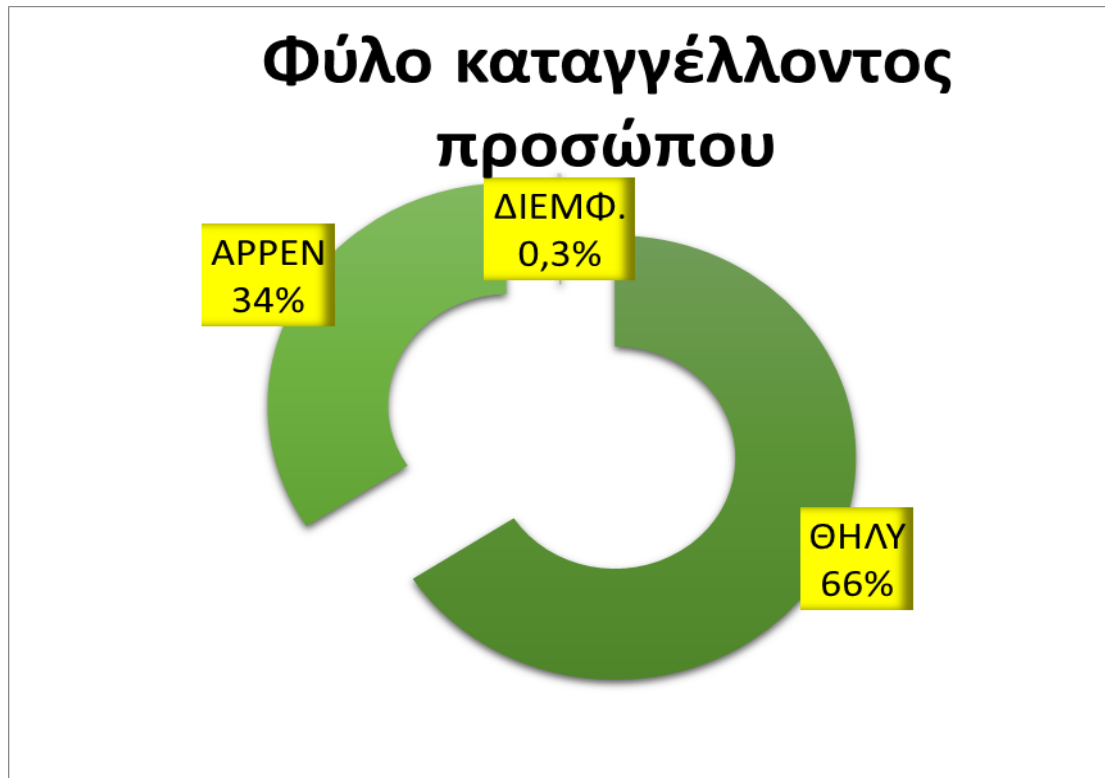
γ) Αγνοία ή Υποτίμηση του Προβλήματος: Πολλοί άνδρες μπορεί να μην αναγνωρίζουν ότι έχουν υποστεί παρενόχληση ή να θεωρούν ότι το περιστατικό δεν είναι αρκετά σοβαρό για να το καταγγείλουν,

δ) Φόβος Αντιποίνων: Όπως και οι γυναίκες, οι άνδρες μπορεί να φοβούνται τις συνέπειες της καταγγελίας, όπως την απώλεια της εργασίας τους ή την υποβάθμιση της θέσης τους».

Αλλά και η αναφορά διεμφυλικού προσφεύγοντος προσώπου κατά τέτοιων συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο υποδηλώνει την άμεση διασύνδεση των ευρύτερων αλλαγών στην κοινωνία μας με την εργασιακή πραγματικότητα, που οφείλει και εκείνη να προσαρμόζεται άμεσα και αποτελεσματικά. Ως εκ τούτων από τη μια αποτυπώνεται και πάλι στην πράξη η εκ του νόμου αποσύνδεση της απαγόρευσης της παρενόχλησης και βίας στην εργασία (“mobbing”) από την έννοια των απαγορευμένων κριτηρίων διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης (σε σχέση με το φύλο ή τη σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το ν. 3896/2010 ή με τα υπόλοιπα κριτήρια διάκρισης, όπως η εθνική καταγωγή, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία κ.λπ. σύμφωνα με το ν. 4443/2016). Από την άλλη το γεγονός ότι η πλειοψηφία των καταγγελλόντων προσώπων συνεχίζει να είναι γυναίκες αποδεικνύει ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ακόμη, πιο ευάλωτη και πιο αδύναμη από αυτή των ανδρών, συνδεδεμένη και με σχετικά στερεοτυπικά πρότυπα.

Γράφημα 4.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



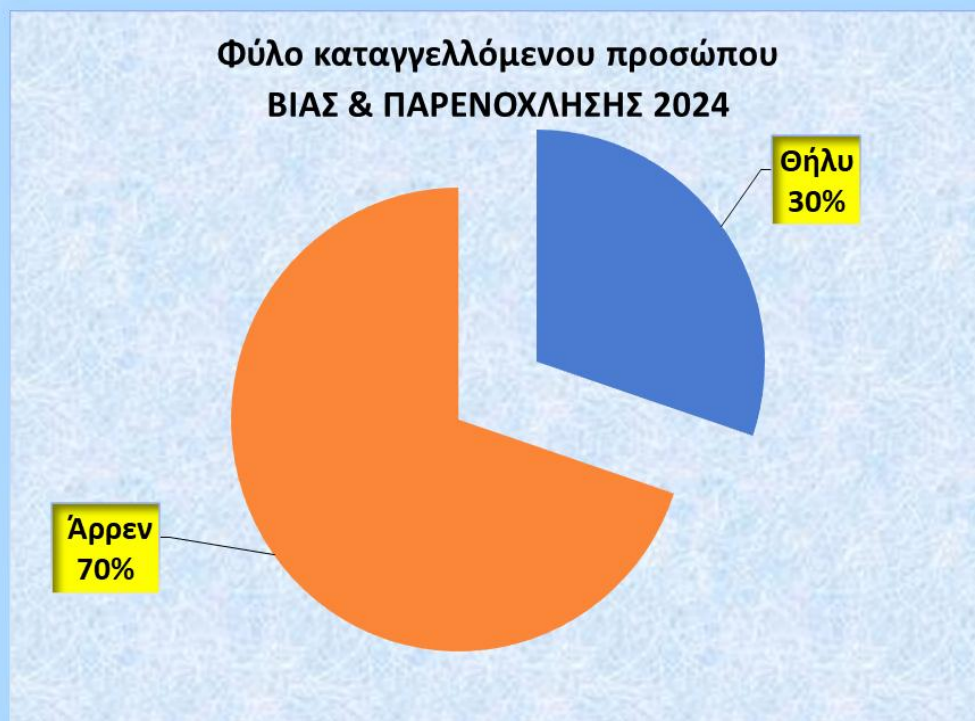
Β] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς το φύλο

Αντεστραμμένα **συνεχίζουν να** εμφανίζονται τα ποσοστά αναφορικά με το **φύλο καταγγελλομένου/ης**, όπου την πρώτη θέση κατέχουν οι **άντρες** σε ποσοστό **70%** (αριθμητικά: 280) έναντι των **γυναικών** που σε ποσοστό μόλις **30%** (αριθμητικά: 121) αναφέρθηκαν ως πρόσωπα που καταγγέλθηκε ότι προκάλεσαν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. **(Γράφημα 5.)**

Το αυξημένο αυτό ποσοστό με το οποίο εμφανίζονται οι άντρες ως τα πρόσωπα που προκαλούν τις παρενοχλητικές συμπεριφορές υποδηλώνει ότι συνεχίζουν να αποτελούν εργασιακή πραγματικότητα παραδοσιακές νοοτροπίες περί υπεροχής του αντρικού φύλου σε ορισμένους χώρους εργασίας.

Γράφημα 5.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



Γ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς την ιδιότητα

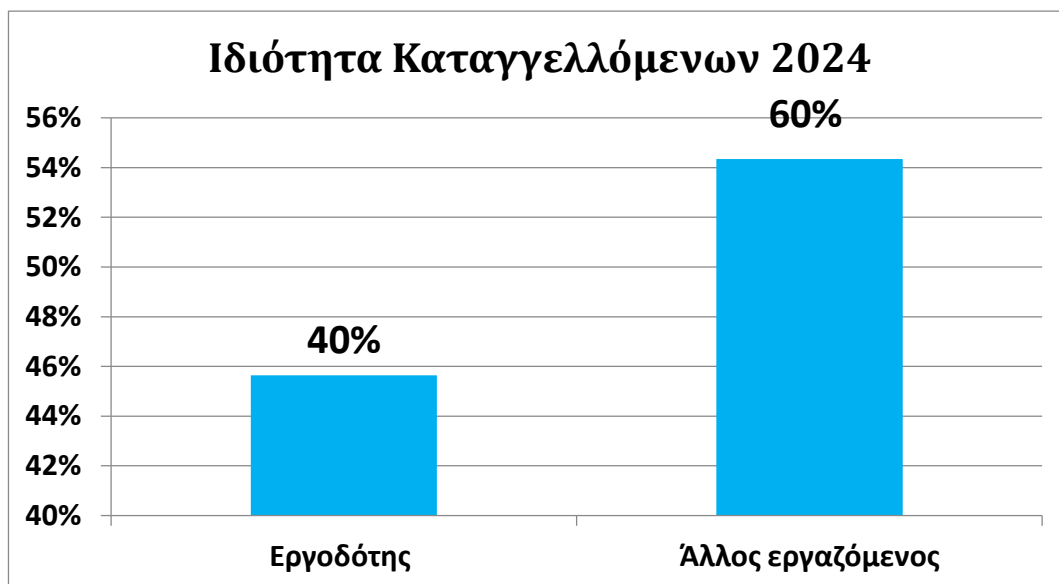
Ως προς την ιδιότητα δε του καταγγελλομένου διαπιστώνεται ότι σε **εκατό εξήντα δύο (162) περιπτώσεις**, ήτοι σε **ποσοστό 40%**, εντός του έτους 2024 το θέμα σχετίζεται με βία και παρενόχληση **προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη/νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης** και στις λοιπές **διακόσιες τριάντα εννέα (239)**, ήτοι σε **ποσοστό 60%** καταγγελλόμενος είναι **άλλος εργαζόμενος (προϊστάμενος, υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 (μέλος ΔΣ κ.λπ.). (Γράφημα 6.)**. Αντιστρόφως, σύμφωνα με τα αντίστοιχα στοιχεία του 2022 και του 2021, την πρώτη θέση στην πρόκληση τέτοιου είδους συμπεριφορών κατείχαν οι ίδιοι οι εργοδότες (60% το 2022 και 65% το 2021), ως ασκούντες το διευθυντικό δικαίωμα και κατέχοντες εκ των πραγμάτων την πιο ισχυρή θέση στην εργασιακή σχέση.

Ενώ όπως προκύπτει από τα τηρούμενα στοιχεία, παρατηρείται τα τελευταία δύο έτη αυξητική τάση βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών μεταξύ εργαζομένων και λοιπών απασχολούμενων, καθώς όπως ως άνω αναλύθηκε, **εντός του 2024**, σε ποσοστό **60%** καταγγελλόμενος είναι άλλος εργαζόμενος (π.χ. συνάδελφος, προϊστάμενος ή υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο απασχολούμενο πρόσωπο και σε ποσοστό **40%** το θέμα σχετίζεται με βία και παρενόχληση προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη ή τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης ή τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούντα τον εργοδότη. Τα αντίστοιχα ποσοστά **εντός του 2023**, ήταν 54% για τον άλλο εργαζόμενο, απασχολούμενο πρόσωπο έναντι 46% για βία και παρενόχληση προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη κ.λπ.

Το ως άνω διαπιστωθέν να βαίνει μειούμενο ποσοστό παρενοχλητικών συμπεριφορών από υπεύθυνο/εργοδότη προς τους υφιστάμενους («κάθετο mobbing») σε σχέση με το διαρκώς αυξανόμενο «οριζόντιο mobbing» (όπου οι συνάδελφοι παρενοχλούν ο ένας τον άλλο) δύναται να υποδηλώνει την επί τοις ουσίας αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας των εργοδοτών προς την κατεύθυνση της επίδειξης μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους παρενοχλητικές συμπεριφορές στις επιχ/σεις τους και πραγματικής διάθεσής τους για την αποτελεσματική

εφαρμογή των σχετικών προστατευτικών διατάξεων, στόχος για τον οποίο απαιτείται η συστράτευση όλων.

Γράφημα 6.

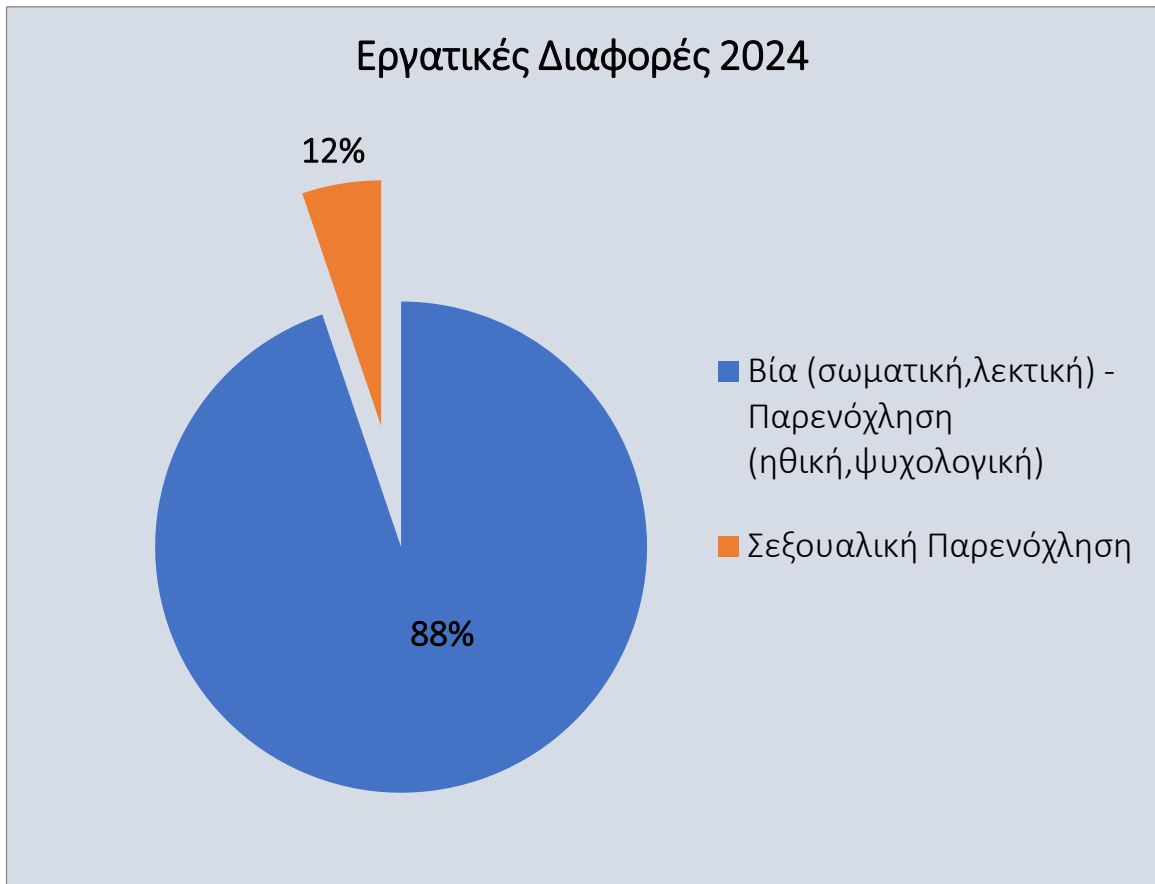


Δ] Στατιστικά στοιχεία ως προς το αντικείμενο της καταγγελίας

Όσον αφορά στο **αντικείμενο** της καταγγελίας οι **διακόσιες ογδόντα, 280**, (εκ των οποίων σαράντα έξι [46] και σωματική βία) αφορούσαν το 2024 σε περιστατικά **βίας, λεκτικής, σωματικής και ηθικής, ψυχολογικής παρενόχλησης και οι τριάντα οκτώ (38)** σε περιστατικά **σεξουαλικής παρενόχλησης. (Γράφημα 7.)**

Ως εκ τούτου η συντριπτική πλειονότητα των εργατικών διαφορών και εντός του έτους **2024** αφορούσε σε περιστατικά βίας, λεκτικής, σωματικής και ηθικής, ψυχολογικής παρενόχλησης σε ποσοστό **88% έναντι 12%** των αντίστοιχων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα αντίστοιχα ποσοστά έτους 2023 ήταν 95% έναντι 5%. Άξιο αναφοράς εντούτοις προβάλλει το γεγονός ότι, εντός του 2024, παρουσιάζεται **υπερδιπλασιασμός των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς από τις 12 το 2023 έφτασαν στις 38 αυξάνοντας έτσι το 5% στο 12%**. Επιπλέον, φέτος έχουν ήδη καταγραφεί και υποθέσεις προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας αντρών και διεμφυλικών ατόμων.

Γράφημα 7.



Χαρακτηριστικό της κατακόρυφης αυξήσεως που παρατηρήθηκε εντός του 2024 στις υποβολές καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το κάτωθι Γράφημα 8. του συναδέλφου Δρ. Γ. Τριανταφύλλου που αποτυπώνει **ποσοστιαία αύξηση 315% μεταξύ των δύο τελευταίων ετών!! (Γράφημα 8.)**

Γράφημα 8.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



Ε] Ποιοτικά στοιχεία υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης

Ειδικότερο ενδιαφέρον σχετικά με τις **τριάντα οκτώ (38)** αυτές καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζουν τα κάτωθι στοιχεία :

✓ Η συντριπτική πλειοψηφία των καταγγελλόντων, θιγομένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, στα οποία συμπεριλήφθηκαν στο έτος τούτο και καταγγελίες τριών αντρών και ενός διεμφυλικού ατόμου για προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειάς τους εξακολουθεί να έχει θηλυκό πρόσημο, καθώς στις **34 από τις 38 σχετικές καταγγελίες θιγόμενες φέρονται γυναίκες**, ήτοι στο συντριπτικό ποσοστό των **89% (Γράφημα 9.)**.

Γράφημα 9.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου

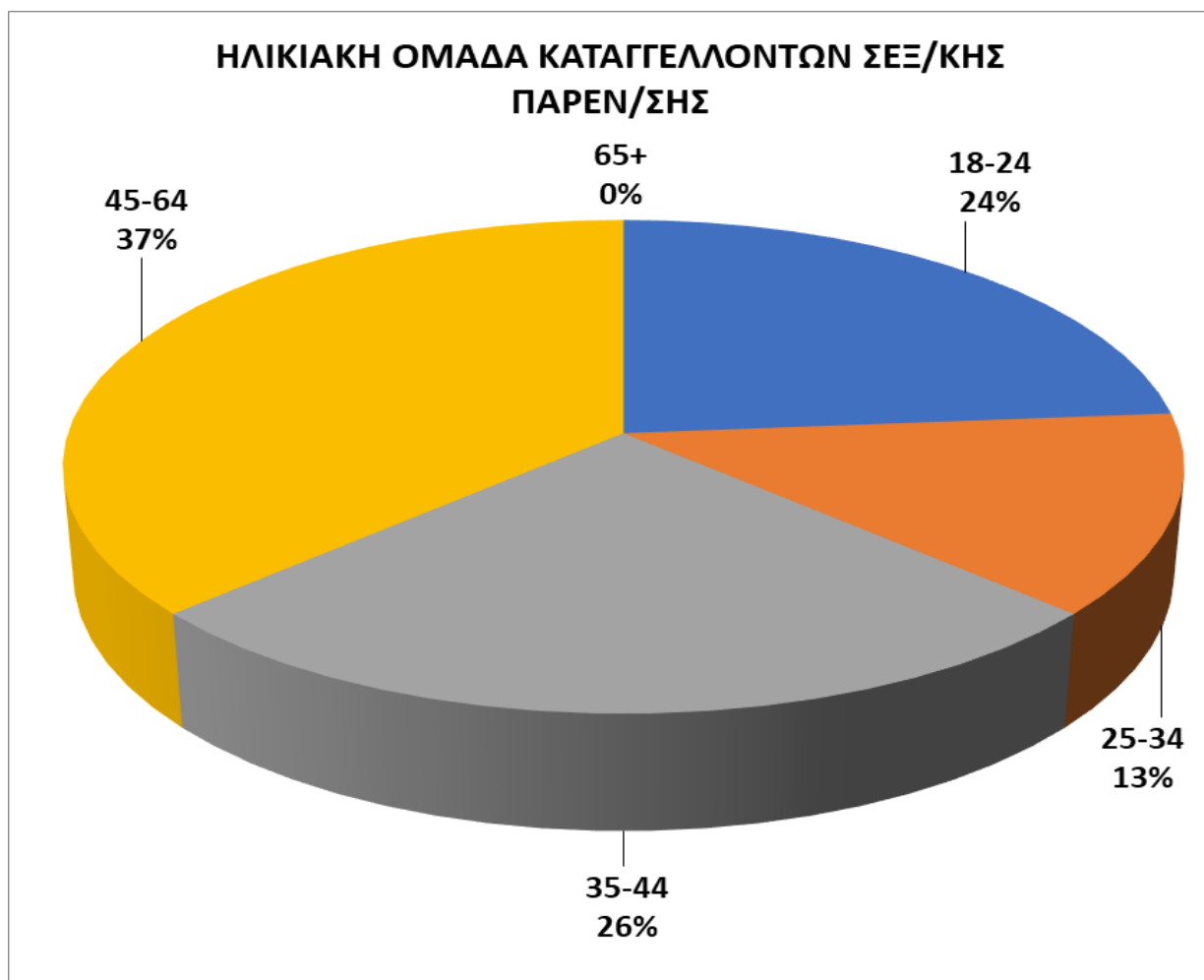


✓ Όσον αφορά δε στο φύλο του καταγγελλόμενου αυτό συνεχίζει να φέρει **αντρικό χαρακτήρα**, καθώς **και στις τριάντα οκτώ (38) σχετικές υποθέσεις** που απασχόλησαν τις Υπηρεσίες μας εντός του 2024 φέρεται ότι άντρας ήταν ο δράστης των καταγγελλόμενων συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία **(ποσοστό 100%)**.

✓ Ως προς την **ηλικία** των καταγγελλόντων σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία προσώπων από την επεξεργασία των συλλεχθέντων στοιχείων προκύπτουν τα κάτωθι δεδομένα μέσω και της παραστατικής αποτύπωσής τους στο σχετικό Γράφημα 10.

Γράφημα 10.

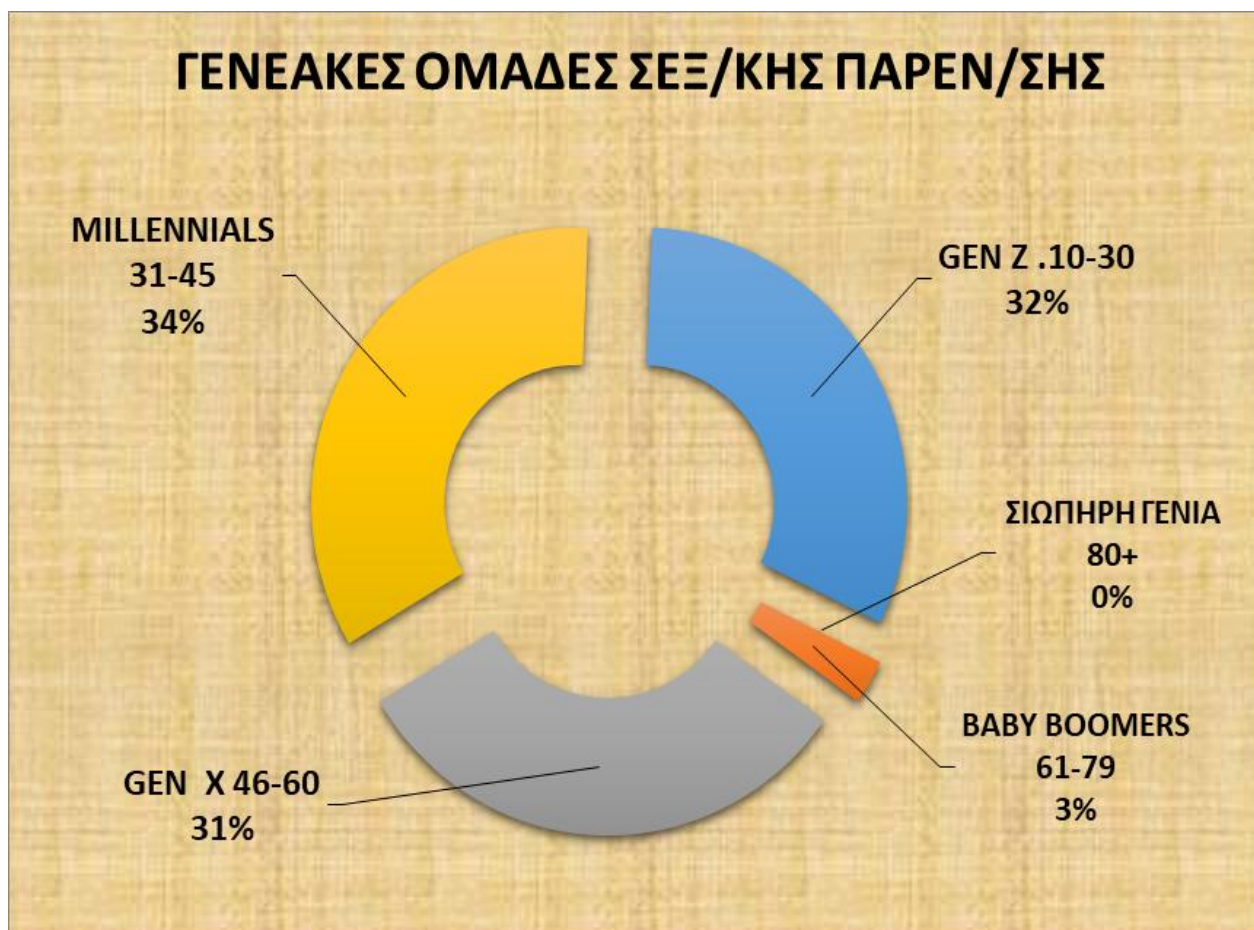
Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



Ως εκ τούτων το έτος 2024 τα περισσότερα σχετικά περιστατικά αφορούσαν τις **ηλικίες 45-64, σε ποσοστό 37%**, ενώ σε όμοια ποσοστά ακολούθησαν οι ηλικιακές κατηγορίες 35-44 (26%) και 18-24 (24%) και αρκετά πιο κάτω σε ποσοστό 13% οι ηλικίες 25-34.

Η αντίστοιχη αποτύπωση των ως άνω δεδομένων **σε γενεακές ομάδες** (όπως αυτές επεξηγούνται παρακάτω στο Γράφημα 22.) δείχνει μία κατανομή των ποσοστών μεταξύ των γενεών Millennials (ηλικίες 31-45 με **34%**), GEN Z (ηλικίες 10-30 με **32%**) και GEN X (ηλικίες 46-60 με **31%**), όπως αυτή παρουσιάζεται κάτωθι (Γράφημα 11.):

Γράφημα 11.
Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



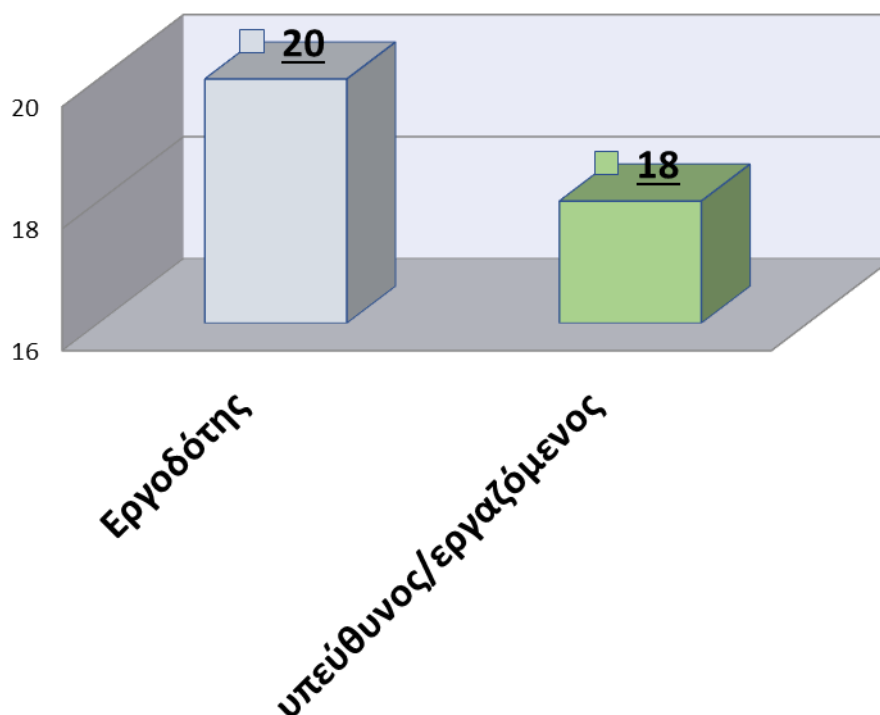
✓ Ως προς την ιδιότητα του καταγγελλόμενου τα αριθμητικά στοιχεία δείχνουν ότι στις είκοσι (20) από τις τριάντα (38) υποθέσεις, ήτοι σε ποσοστό **53%** η σεξουαλική παρενόχληση φέρεται προκληθείσα **από τον ίδιο τον εργοδότη**, ενώ σε ποσοστό **47%** φέρεται ως καταγγελλόμενος άλλος εργαζόμενος/υπεύθυνος κατά την έννοια του άλλου προσώπου του άρθρου 3 ν. 4808/2021.

Επομένως και στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης επιβεβαιώνεται η γενικότερη ως άνω διαπίστωση περί καταγραφής αυξητικής πλέον τάσης παρενοχλητικών συμπεριφορών και μεταξύ εργαζομένων (**Γράφημα 12.**).

Γράφημα 12.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου

Ιδιότητα καταγγελλόμενου Σεξουαλικής παρενόχλησης

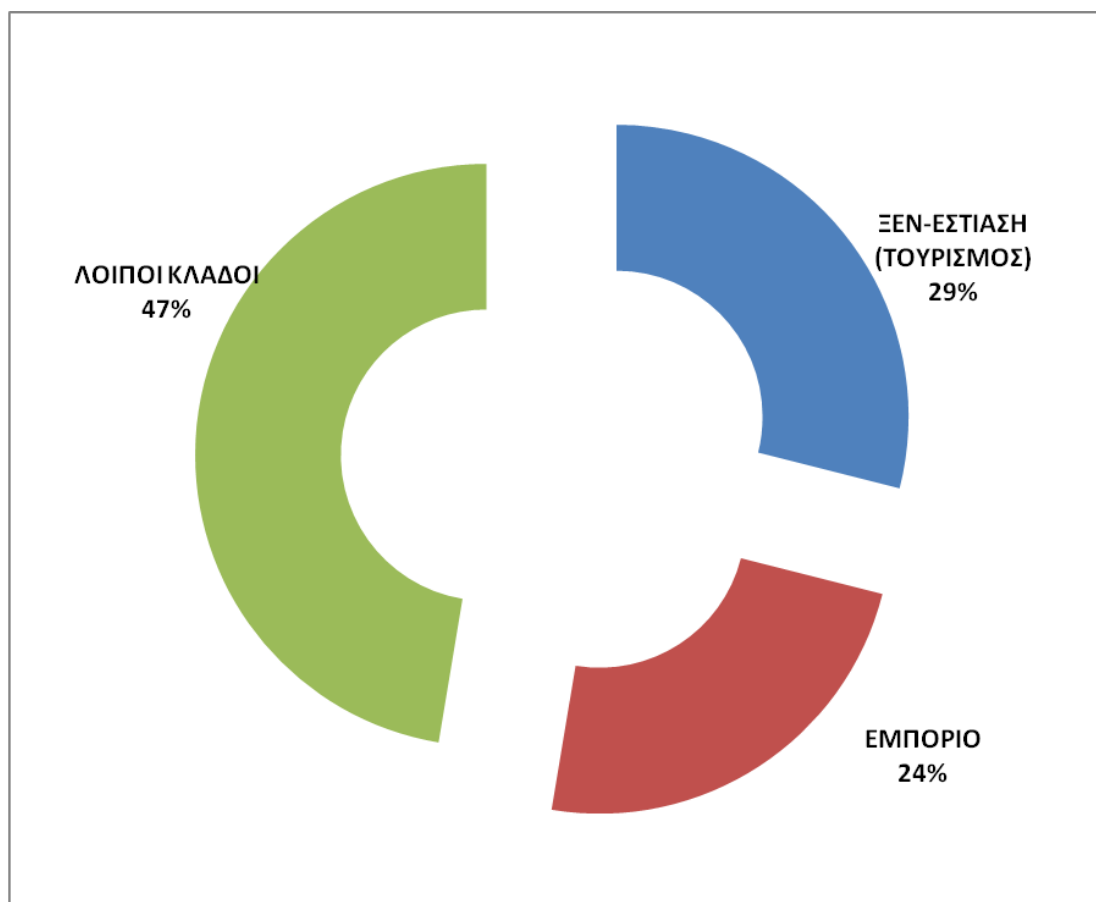


✓ Αναφορικά δε με τους κλάδους δραστηριότητας των επιχ/σεων που απασχόλησαν εντός του 2024 με τα καταγγελλόμενα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην πρώτη θέση βρίσκονται η **εστίαση (ΚΑΔ 56)** και οι **ξενοδοχειακές επιχ/σεις (ΚΑΔ 55)** σε ποσοστό **29%**, που κατά κανόνα καλύπτουν το **φάσμα των υπηρεσιών που παρέχονται στον τουρισμό**, με έξι και πέντε αντίστοιχα εις βάρος τους σχετικές καταγγελίες και ακολουθούν **οι κλάδοι του λιανικού και χονδρικού εμπορίου σε ποσοστό 24%**, με 9 καταγγελίες (ΚΑΔ 47 & 46), της βιομηχανίας τροφίμων (ΚΑΔ 10), υγείας και εκπαίδευσης (ΚΑΔ 86 & 85) και λοιπά ΚΑΔ 45, 70, 71, 79, 97 (**Γράφημα 13.**)

Γράφημα 13.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 2024



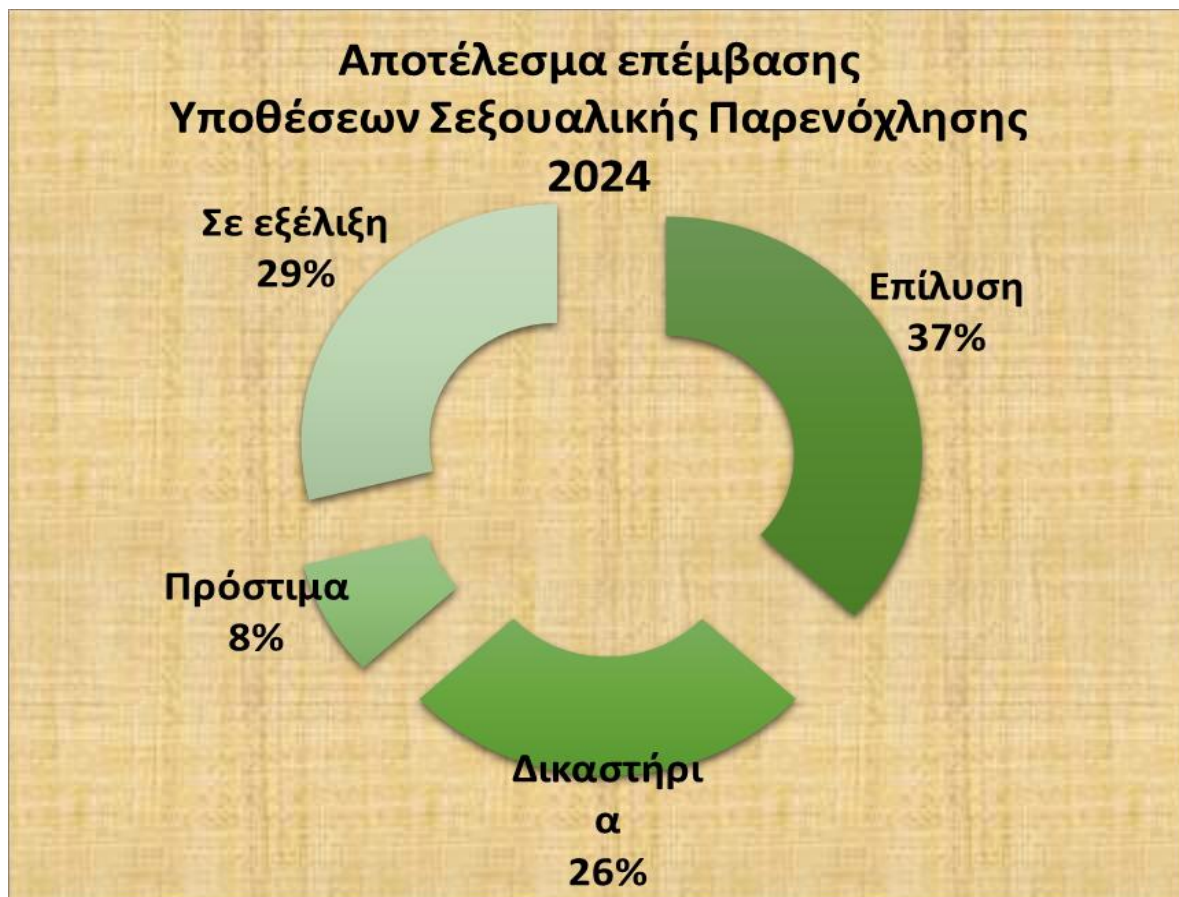
✓ Για να επισημανθεί και το αισιόδοξο συμπέρασμα από τη διαχείριση των εν λόγω υποθέσεων από τις αρμόδιες υπηρεσίες μας προκύπτει ότι το **37%** (14 από τις 38) αυτών έχουν ήδη **επιλυθεί** με την αποτελεσματική διαμεσολάβηση των έμπειρων Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και την αξιοποίηση από αυτούς του ισχύοντος προστατευτικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

✓ Επίσης σε τρεις (3) από τις υποθέσεις αυτές επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις** για διαπιστωθείσες παραβιάσεις του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου από τις εργοδότες επιχ/σεις (**8%**). Σε δέκα (10) τέλος υποθέσεις (**26%**) δεν κατέστη εφικτό να αξιοποιηθεί ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθότι τα ελλιπή στοιχεία περί των καταγγελλομένων δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν την απαιτούμενη αρχή απόδειξης και έτσι ήταν αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα αρμόδια να κρίνουν **δικαστήρια**.

✓ Δέον τέλος να επισημανθεί ότι σε ποσοστό **29%** βρίσκονται **σε εξέλιξη** ακόμη εργατικές διαφορές σεξουαλικής παρενόχλησης εξαιτίας και της σχετικής εκ του νόμου συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη στις υποθέσεις αυτές, οπότε και αναμένεται το σχετικό του πόρισμα, ώστε να αυξηθεί αντιστοίχως ένα από τα ως άνω ποσοστά έκβασης, μεταξύ των οποίων εν δυνάμει και αυτά της επιλύσεως.

Γράφημα 14.

Δρ. Γ. Τριανταφύλλου



ΣΤ] Κλάδοι δραστηριότητας καταγγελλόμενων επιχ/σεων

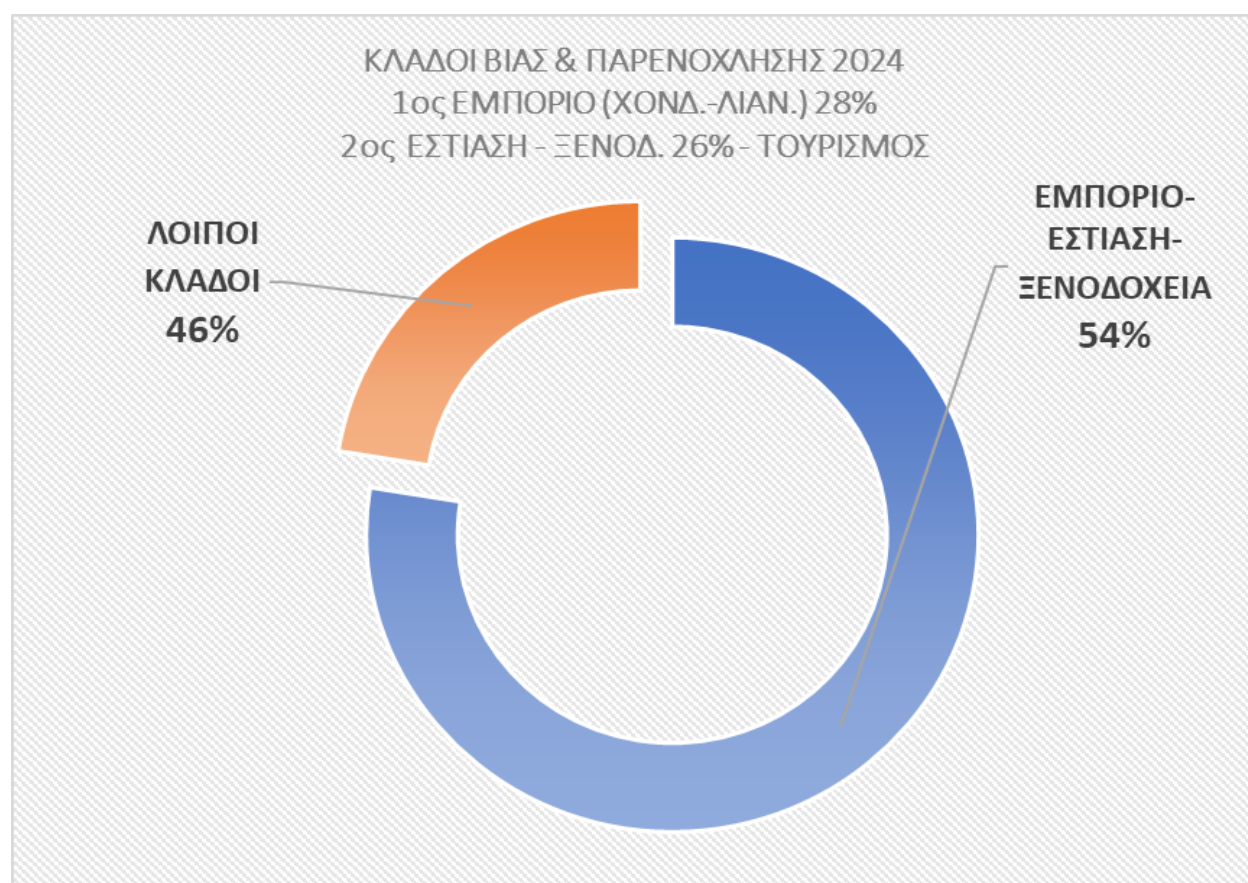
Για μία ακόμη χρονιά την πρώτη θέση στις καταγγελίες για εν γένει παραβιάσεις της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατέχουν οι επιχ/σεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους του **χονδρικού και λιανικού εμπορίου λιανικού (ΚΑΔ 46 & 47) σε ποσοστό 28%** (77 από τις 280 υποθέσεις), των **ξενοδοχείων και της εστίασης (ΚΑΔ 55 & 56), που κατά κανόνα καλύπτουν το φάσμα των υπηρεσιών που παρέχονται στον τουρισμό, σε ποσοστό 26%** (72 από τις 280 υποθέσεις). Έπονται με πολύ μικρότερα ποσοστά οι δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας (ΚΑΔ 86), η βιομηχανία τροφίμων (ΚΑΔ 10), παροχή

προστασίας-φυλάξεις (ΚΑΔ 80), (ΚΑΔ 73), (ΚΑΔ 87), υπηρεσίες καθαρισμού-εξωτερικών χώρων (ΚΑΔ 81) και λοιπά ΚΑΔ 49,52,53,62,64,66,70,79.

Αξιοσημείωτο προβάλλει το γεγονός ότι οι επιχ/σεις στους πλέον παραβατικούς ως άνω κλάδους του εμπορίου και τουρισμού (εστίασης & ξενοδοχείων) συγκεντρώνουν το συντριπτικό ποσοστό του **54%** των σχετικών καταγγελιών, που καταδεικνύει ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των κλάδων επενεργούν και επιδρούν αυξητικά στις πάσης φύσεως εκδηλούμενες κακοποιητικές συμπεριφορές.

Άρα επιτάσσεται η λήψη προσφορότερων κατά περίπτωση μέτρων και στοχευμένη δράση που οφείλουν να αναλάβουν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, προκειμένου να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη αλλαγή εργασιακής κουλτούρας προς την κατεύθυνση επίδειξης μηδενικής ανοχής σε κάθε είδους παρενοχλητικές συμπεριφορές σε αυτούς τους κλάδους, οι οποίοι προκύπτει ότι αντιμετωπίζουν περισσότερο στην εργασιακή καθημερινότητά τους τέτοιας φύσεως προβλήματα.

Γράφημα 15.

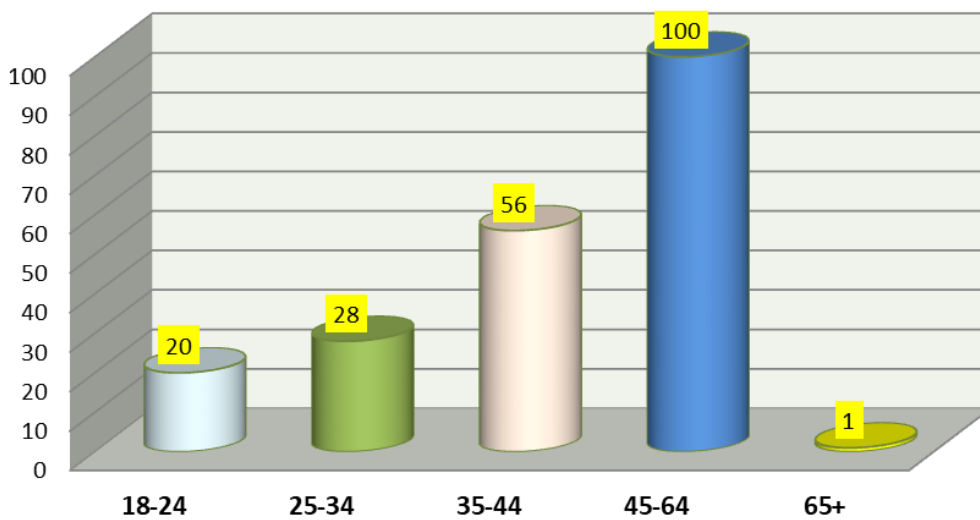


Ζ] Ηλικιακές ομάδες καταγγελλόντων προσώπων – Γενεακές ομάδες

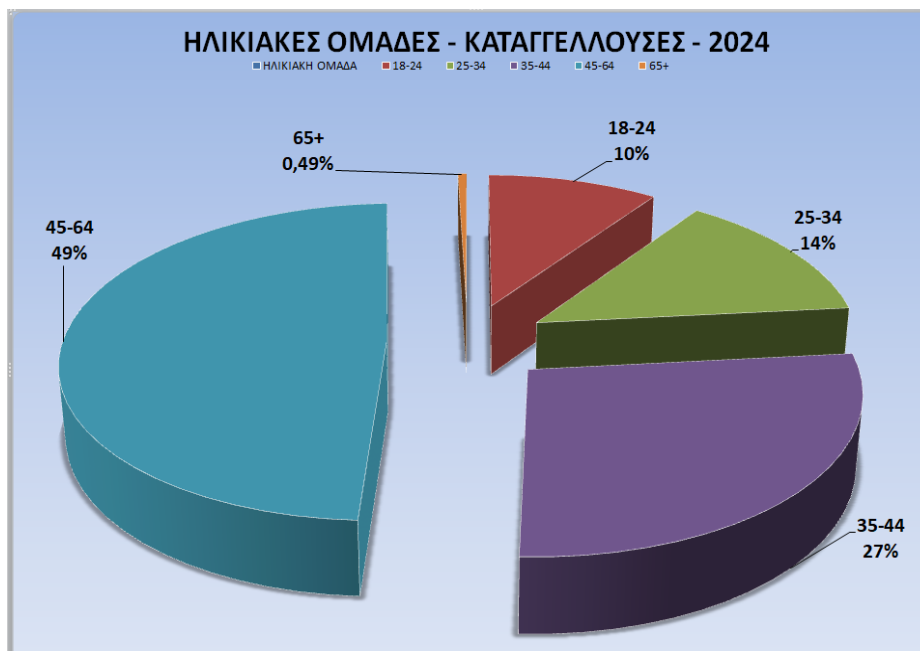
Για πρώτη φορά στην παρούσα Ετήσια Έκθεση επιχειρείται καταγραφή ποιοτικών δεδομένων βάσει των ηλικιακών ομάδων των προσφευγόντων στις Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αυτά αποτυπώνονται παραστατικά στα κάτωθι Γραφήματα του συναδέλφου Δρ. Γ. Τριανταφύλλου:

Γράφημα 16.

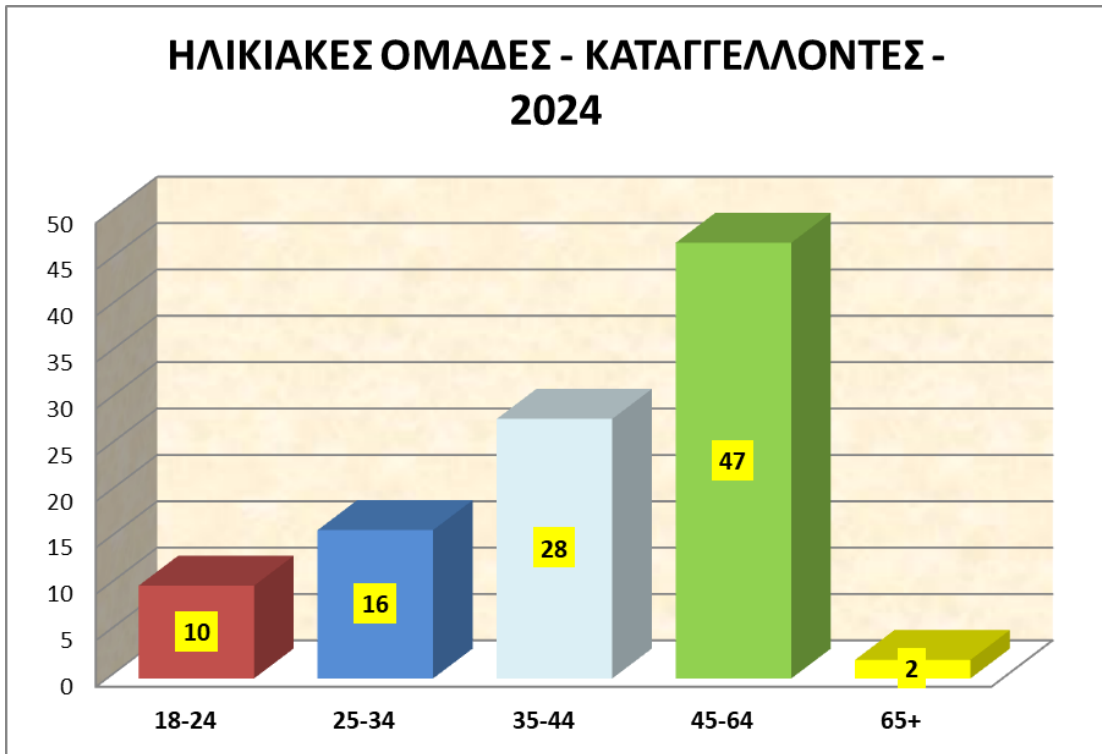
ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΥΣΕΣ - 2024



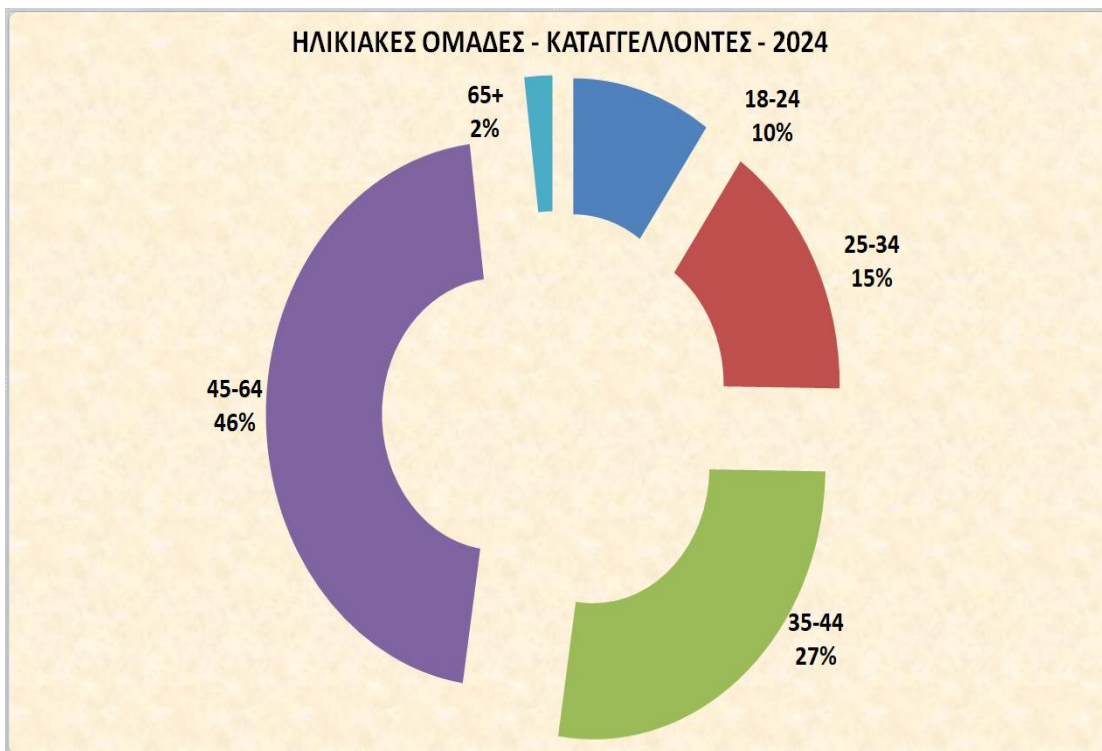
Γράφημα 17.



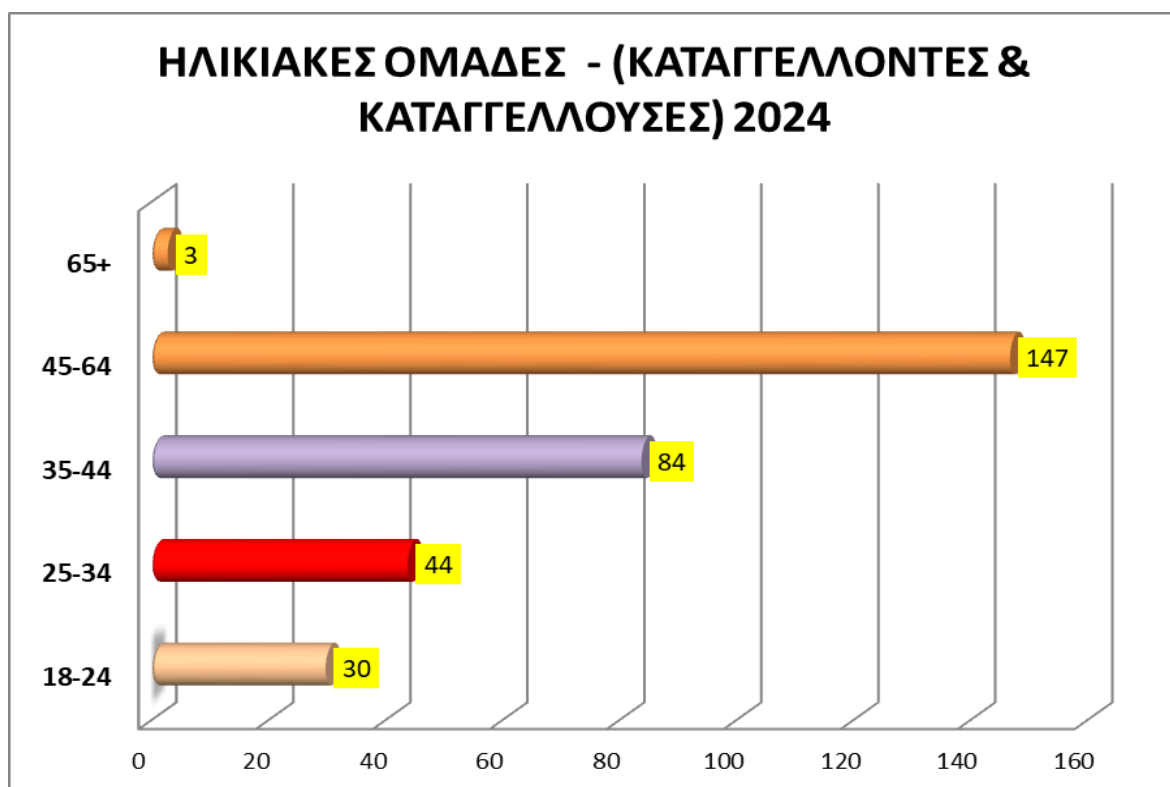
Γράφημα 18.



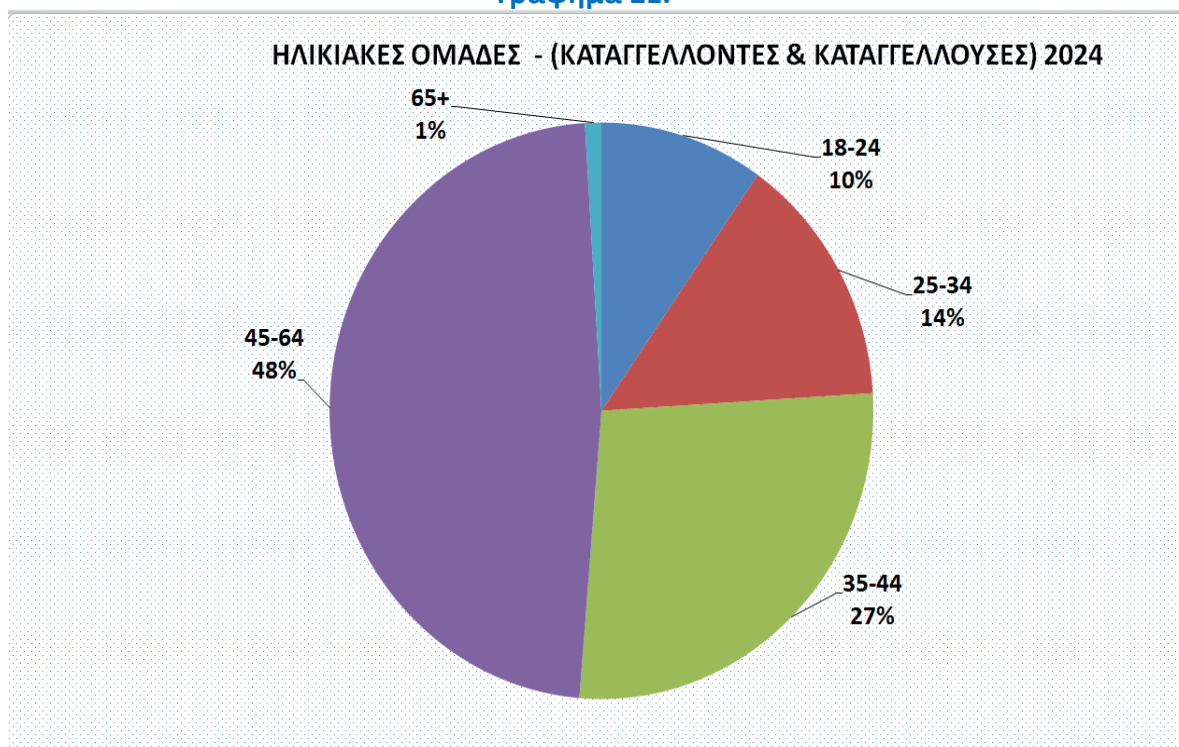
Γράφημα 19.



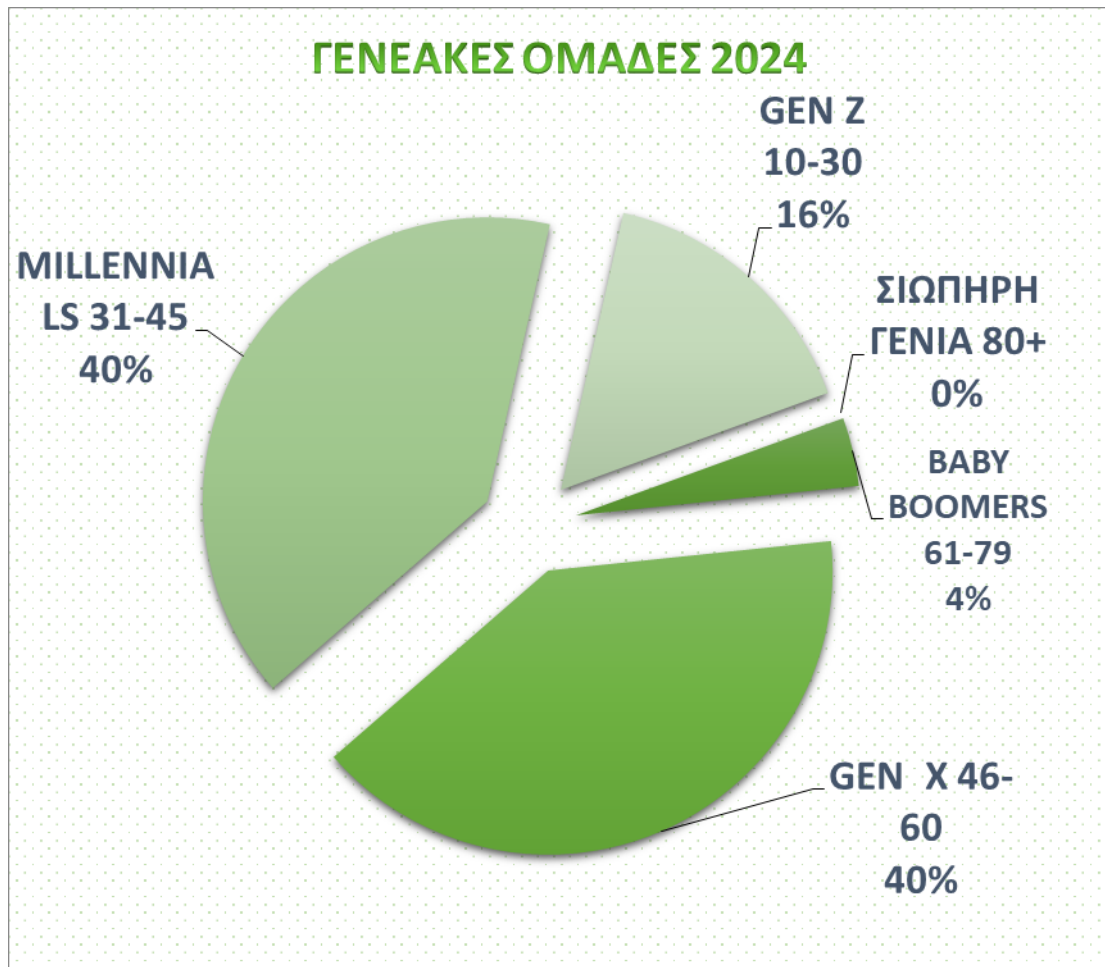
Γράφημα 20.



Γράφημα 21.



Γράφημα 22.



Επεξήγηση των γενεακών ομάδων:

- ❖ Σιωπηρή γενιά: Περιλαμβάνει όλους γεννήθηκαν πριν το 1945.
- ❖ Baby Boomers: Αποτελείται από όλους γεννήθηκαν μεταξύ των ετών 1946 έως 1964.
- ❖ Γενιά X: Περιλαμβάνει όλους γεννήθηκαν από το 1965 έως το 1979.
- ❖ Millennials ή γενιά Y: Αποτελείται από όλους γεννήθηκαν το διάστημα μεταξύ 1980- 1994.
- ❖ Zoomers ή Gen Z: Αντιπροσωπεύει όλους γεννήθηκαν στο διάστημα 1995- 2015.

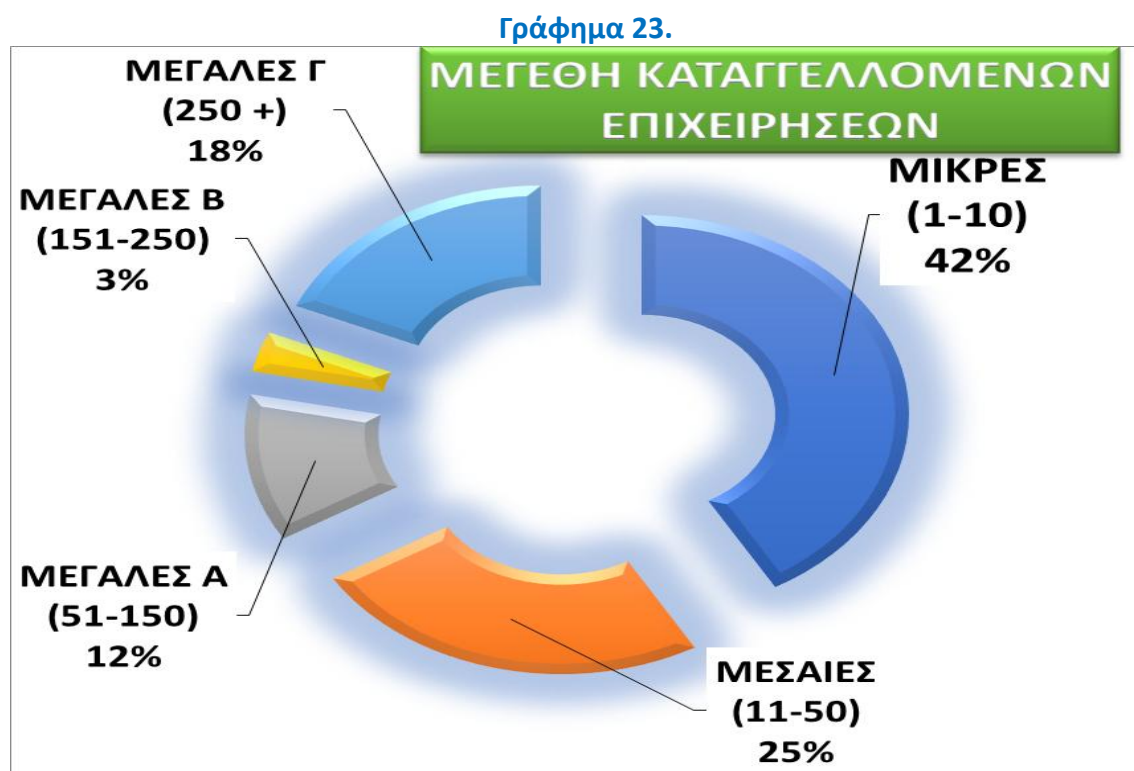
Από την επεξεργασία των συγκεντρωθέντων στοιχείων έτους 2024 αναφορικά με την ηλικία των προσφευγόντων στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας προσώπων ως αναλύονται και στα ως άνω Γραφήματα προκύπτει ως βασικό συμπέρασμα ότι η ηλικιακή κατηγορία ανεξαρτήτως φύλου που καταγγέλλει περισσότερο βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές στην εργασία τους είναι εκείνη των **45-64 ετών σε ποσοστό 48%** και ακολουθούν με **27%** οι ηλικίες **35-44**

και σε πολύ μικρότερα ποσοστά έπονται οι απασχολούμενοι ετών 25-34 (14%), 18-24 (10%) και μόλις 1% οι 65+. Προφανώς οι τελευταίες αυτές κατηγορίες είναι εκείνες που έχουν πιθανά και τη μικρότερη εκπροσώπηση στον εργασιακό χώρο, ενώ οι δύο πρώτες αφορούν εργαζόμενους με πολυετή εργασιακή εμπειρία.

Το ίδιο ουσιαστικό συμπέρασμα επιβεβαιώνεται και από το Γράφημα 22 που αποτυπώνει τα σχετικά ηλικιακά στοιχεία από κοινωνιολογικής απόψεως στις Γενεακές ομάδες, όπως ανωτέρω περιγράφονται ως εξής: την πρώτη θέση στις καταγγελίες κατέχουν με ίσα ποσοστά 40% η Γενιά X (ετών 46-60) και οι Millennials ή γενιά Y (ετών 31-45) και ακολουθούν οι Zoomers ή Gen Z (ετών 10-30) με 16% και οι Baby Boomers (ετών 61-79) με 4%.

Η) Μεγέθη καταγγελλόμενων επιχειρήσεων

Στην παρούσα Ετήσια Έκθεση επιχειρείται επίσης για πρώτη φορά καταγραφή ποιοτικών δεδομένων βάσει του μεγέθους των επιχειρήσεων που καταγγέλλονται στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας για εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τους, όπως αυτά αποτυπώνονται παραστατικά στα κάτωθι Γράφημα του συναδέλφου Δρ. Γ. Τριανταφύλλου:



Διευκρινίζεται ότι ως μέγεθος της επιχείρησης νοείται ο αριθμός των απασχολούμενων μόνο στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας (έδρα, υποκατάστημα, παράρτημα κ.λπ.) και σύμφωνα με αυτό το κριτήριο οι επιχ/σεις κατατάσσονται σε Μικρές (1-10 απασχολούμενοι), Μεσαίες (11-50 απασχολούμενοι), Μεγάλες Α' (51-150 απασχολούμενοι), Μεγάλες Β' (151-250 απασχολούμενοι) και Μεγάλες Γ' (251 και άνω απασχολούμενοι). Τα ποιοτικά δε συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από τα ανωτέρω συνοψίζονται στα κάτωθι σημεία:

Περισσότερα περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε ποσοστό **42%** παρουσιάζονται στις **Μικρές επιχ/σεις**, όπου ο εκ φύσεως πιο «οικογενειακός» χαρακτήρας τους πιθανά επιτείνει τα σχετικά ζητήματα συμπεριφορών προς τους απασχολούμενους, ενώ και μαζί με τις **Μεσαίες επιχ/σεις**, όπου εμφανίζονται σε ποσοστό **25%** προβλήματα βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών κρατούν την πρώτη θέση στις σχετικές καταγγελίες. Ακολουθούν με **18%** οι μεγάλες επιχ/σεις που απασχολούν από 250 και άνω εργαζόμενους, προφανώς λόγω και του μεγάλου πλήθους των συναναστρεφόμενων συναδέλφων, υπευθύνων και εργοδοτών, ενώ έπονται οι πιο μικρές από τις μεγάλες, όπου απασχολούνται από 51-150 άτομα σε ποσοστό **12%**. Τέλος, όπως προκύπτει οι μεγάλες επιχ/σεις της μεσαίας τάξεως των 151-250 ατόμων φαίνεται να έχουν επιτύχει σε μεγάλο βαθμό την απαιτούμενη αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας προς την επίδειξη μηδενικής ανοχής στις βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, καθώς μόνο σε ποσοστό **3%** απασχόλησαν εντός του 2024 τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί των εργατικών διαφορών

Η διεκπεραίωση των ως άνω αιτήσεων εργατικών διαφορών έτους 2024 έχει στο μεγαλύτερο μέρος τους ολοκληρωθεί από τους αρμόδιους κατά περίπτωση Προϊσταμένους Δ/νσης ή Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, που επιδεικνύουν ιδιαίτερο ζήλο και ενδιαφέρον κατά τη διαχείριση αυτών των υποθέσεων, όπως αποδεικνύεται και από τα υψηλά ποσοστά επιλύσεων αυτών ως κατωτέρω αναλύονται.

Τα αποτελέσματα της επέμβασης των κατά τόπο αρμοδίων Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ / ΤΕΕΣ) στο σύνολο των **τριακοσίων**

δεκαοκτώ (318) υποβληθέντων καταγγελιών-εργατικών διαφορών αποτυπώνονται ως εξής (Γράφημα 24.) :

A) Επίλυση – Συμφιλίωση

Ενενήντα εννέα (99) υποθέσεις έχουν επιλυθεί με λήψη των πρόσφορων & ανάλογων μέτρων κατά το Ν. 4808/2021 (άρθρα 12 παρ. 2 & 19 παρ. 3) κατόπιν των σχετικών συστάσεων συμμόρφωσης στις επιχ/σεις και σχετική παρακολούθηση ως προς την εφαρμογή αυτών από τους αρμόδιους για τη διεξαγωγή τους Προϊσταμένους Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ήτοι ποσοστό **31%**.

Σαράντα τρεις (43) βέβαια εκ των σχετικών τελευταίων υποθέσεων του έτους 2024 βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη για διάφορους νόμιμους λόγους, οπότε και πολύ πιθανό προβλέπεται αυτό το **13%** ποσοστό των **εν εξελίξει** ευρισκόμενων υποθέσεων να ενισχύσει τελικά το ποσοστό των επιλυμένων ενώπιον των Υπηρεσιών μας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης.

Το αυξημένο αυτό ποσοστό εξωδικαστικής επίλυσης αυτών των ιδιαίτερα δυσδιάκριτων και δυσαπόδεικτων υποθέσεων αποτυπώνει για ένα ακόμη έτος τον ιδιαίτερο ζήλο που επιδεικνύεται από τους ως άνω αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίοι κατά τη διαχείριση των σχετικών υποθέσεων αξιοποιούν το σύνολο του ισχύοντος προστατευτικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά τα καταγγελλθέντα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά το καίριο αυτό εξωδικαστικό στάδιο εις όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και πάνω από όλα της εμπέδωσης της εργασιακής ειρήνης και δημιουργίας της πλέον σημαντικής νοοτροπίας όλων για πρόληψη και αποφυγή κλιμάκωσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Το ποσοστό αυτό των επιλυμένων εργατικών διαφορών αποτελεί επιπλέον ενθαρρυντικό σημάδι για το γεγονός ότι «εσωκλείει» τόσο την ανάληψη ευθύνης όσο και τη συμμόρφωση, απαραίτητοι και οι δύο παράγοντες για την επιδιωκόμενη αλλαγή εργασιακής κουλτούρας προς την κατεύθυνση της επίδειξης ουσιαστικής μηδενικής ανοχής στις βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές στον κόσμο της εργασίας.

Β] Ματαίωση

Είκοσι μία (21) υποθέσεις έχουν ματαιωθεί, ήτοι ποσοστό **7%**, είτε λόγω μη παράστασης κατά την ορισθείσα συζήτηση των καταγγελλόντων προσώπων, είτε λόγω γραπτής σχετικής ανακλητικής δήλωσης των τελευταίων, ιδίως όταν επήλθε μεταξύ των μερών επίλυση ενόψει και της προγραμματισμένης συζήτησης ενώπιον των υπηρεσιών μας, είτε διότι κατά τη συζήτηση δεν αναλύθηκαν περαιτέρω συγκεκριμένα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε να μπορούν να υπαχθούν στην ειδική διαδικασία του άρθρου 18 του Ν. 4808/2021.

Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια

Σε εκατό είκοσι τέσσερις (124) υποθέσεις, ήτοι ποσοστό **39%**, έχει καταγραφεί από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων **αιτιολογημένη γνώμη σύστασης προσφυγής στα αρμόδια δικαστήρια** αφενός μεν εξαιτίας αντικρουόμενων ισχυρισμών επί αμφισβητούμενων πραγματικών και νομικών ζητημάτων, που χρήζουν δικαστικής εκτιμήσεως. Αφετέρου δε επειδή δεν κατέστη εφικτό να αξιοποιηθεί ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθότι τα ελλιπή στοιχεία περί των καταγγελλομένων δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν την απαιτούμενη αρχή απόδειξης και έτσι ήταν αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα αρμόδια να κρίνουν δικαστήρια.

Σε κάθε περίπτωση βέβαια η δικαστηριακή πρακτική έχει αποδείξει ότι η αιτιολογημένη γνώμη του διεξάγοντος τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας, που προκύπτει από την ουσιαστική διερεύνηση της υπόθεσης και τον πληρέστατο σχετικό φάκελο που συνοδεύει αυτήν αποτελεί βασική πυξίδα και ακρογωνιαίο λίθο και για το διατακτικό της απόφασης του φυσικού δικαστή (βλ. απόφαση 680/2024 ΜονΠρωτΑθηνών).

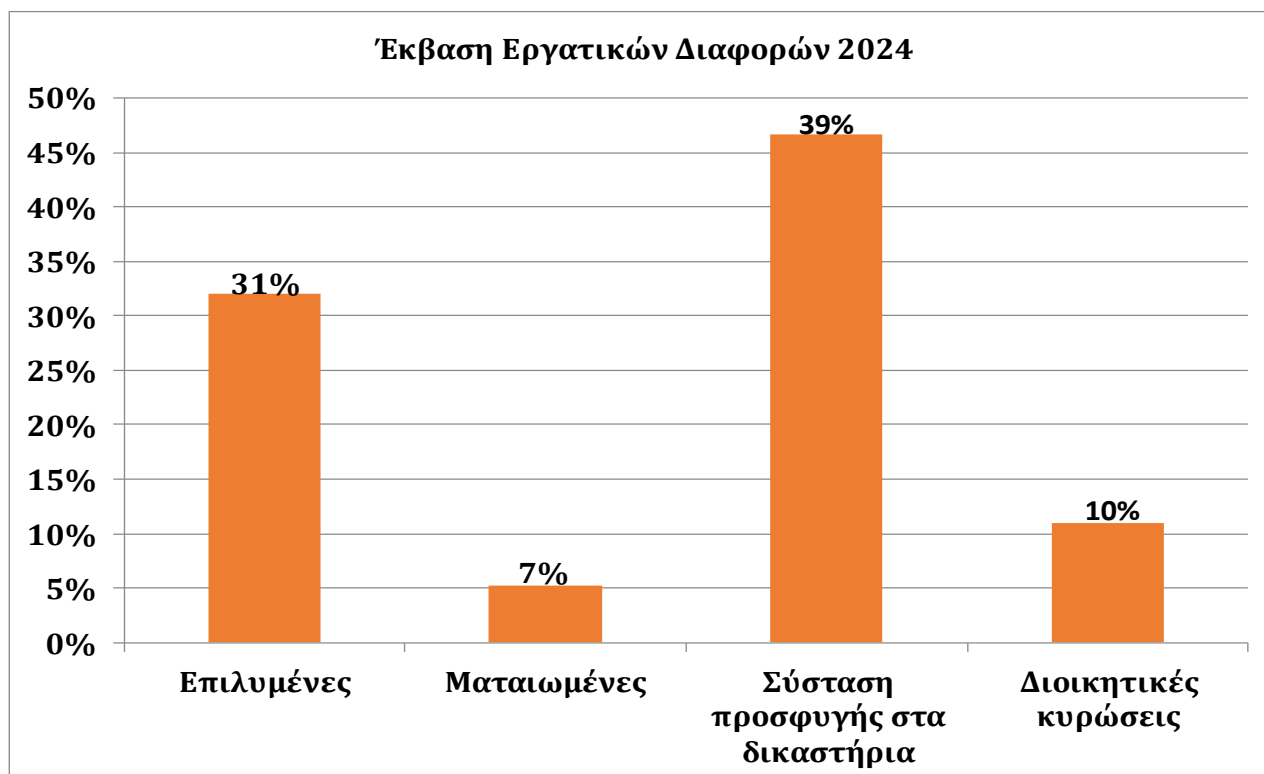
Δ. Διοικητικές κυρώσεις

Κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επιβλήθηκαν από τους διενεργούντες τις σχετικές εργατικές διαφορές Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων σχετικές διοικητικές κυρώσεις για παραβιάσεις των προστατευτικών κατά της βίας

και παρενόχλησης διατάξεων σε **τριάντα μία (31)** υποθέσεις, που αντιστοιχούν σε ποσοστό **10%** επί του συνόλου αυτών και σε συνολικό ποσό ύψους 57.600 ευρώ.

Δέον δε να αναφερθεί ότι εντός του έτους 2024 καταγράφηκε και εργατική διαφορά κατά την οποία εφαρμόστηκε το διοικητικό μέτρο έκδοσης εντολής άμεσης εκτελεστικής ισχύς λήψης του προσωρινού μέτρου της μετακίνησης της καταγγελλόμενης υπαλλήλου που προκάλεσε τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε άλλο υποκατάστημα κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 από τον διενεργούντα αυτήν προϊστάμενο κατά το στάδιο διατύπωσης του αιτιολογημένου πορίσματος του κι αφού είχε σχηματίσει πλήρη εικόνα ως προς το πλέον πρόσφορο και κατάλληλο μέτρο αποτροπής επανάληψης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς σε βάρος της προσφεύγουσας εργαζόμενης (κι αφού έως τότε δεν το είχε λάβει η επιχ/ση κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021). Για κάθε δε ημέρα μη συμμόρφωσης του εργοδότη στα ανωτέρω προβλεπόμενα επιβολή προστίμου 1.500€.

Γράφημα 24.



Επιχειρώντας μια σχετική συγκριτική επισκόπηση του ως άνω γραφήματος με το αντίστοιχο του έτους 2023 μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι παρά τη ραγδαία αύξηση στην υποβολή των σχετικών καταγγελιών τα τρία τελευταία έτη (αύξηση 110% από το 2022 έως το 2024 ως ανωτέρω τονίσθηκε) το ποσοστό επιλύσεων αυτών παραμένει σταθερά σε υψηλά επίπεδα, ενώ εξίσου αισιόδοξο προβάλλει το γεγονός ότι ταυτοχρόνως η ψαλίδα μεταξύ επιλύσεων και συστάσεως προσφυγής στα δικαστήρια έχει αισθητά μειωθεί μεταξύ των ετών 2023 και 2024 σε οκτώ (8) ποσοστιαίες μονάδες (το 47% «δικαστήρια» του 2023 μειώθηκε στο 39%, ενώ αντίστοιχα οι επιλύσεις διατηρούνται σταθερά σε ποσοστό 31% με 32%, το οποίο δύναται να αυξάνεται και με μέρος των ματαιωμένων που υποκρύπτουν επίλυση, αλλά και των ευρισκομένων ακόμη σε εξέλιξη υποθέσεων).

3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

Στα πλαίσια της νομοθετημένης με το άρθρο 16 παρ. 1 περ. δ) και 18 παρ. 3 συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) κατά το λόγο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το ν. 3094/2003 για υποθέσεις του **άρθρου 4 του Ν. 4808/2021** («βία και παρενόχληση», «παρενόχληση» για άλλους λόγους διάκρισης, «παρενόχληση λόγω φύλου» κατά το άρθρο 2 του Ν. 3896/10 & άρθρο 2 παρ. 2 του Ν. 4443/2016, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου) έχει ζητηθεί από τις αρμόδιες κατά τόπο αρμόδιες Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας συνδρομή του σε **σαράντα μία (41)** από τις συνολικά ως άνω τριακόσιες δεκαοκτώ (318) υποθέσεις, ήτοι σε **ποσοστό 13%** του συνόλου των υποβληθεισών στις Υπηρεσίες μας καταγγελιών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Εξάλλου και σύμφωνα με σχετικά πορίσματά του ο ΣτΠ επανειλημμένως **έχει διατυπώσει ότι δεν έχει γενική αρμοδιότητα** επί όλων των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, παρά μόνο όταν τέτοιου είδους περιστατικά ή συμπεριφορές έχουν ως έρεισμα ή βάση κάποια από τα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης κατά τους ν. 3896/2010 & 4443/2016.

Μέχρι στιγμής βάσει της σχετικής ενημέρωσης του Αυτοτελούς Τμήματος από τις κατά τόπο αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων τα αποτελέσματα των σχετικών εργατικών διαφορών λαμβάνουν την κάτωθι ποσοτική και ποιοτική απεικόνιση :

- ✓ **τρεις (3)** υποθέσεις έχουν **επιλυθεί**,
- ✓ **δύο (2)** υποθέσεις έχουν τεθεί στο αρχείο ως **ματαιωθείσες**.

Το ότι εκκρεμεί ακόμη ως ανωτέρω προκύπτει η έκβαση αποτελεσμάτων του μεγαλύτερου μέρους των ως άνω διαφορών κατά πολλούς οφείλεται στο γεγονός ότι οι διενεργούντες αυτές Επιθεωρητές Εργασίας επιφυλάσσονται μέχρι εκδόσεως του τελικού πορίσματος του ΣτΠ επί της καταγγελίας κατά το μέρος που άπτεται των ν. 3896/2010 & ν. 4443/2016, καθώς στις περιπτώσεις αυτές ισχύουν οι διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003. Βέβαια κατά αυτόν τον τρόπο και εξ αυτού του λόγου υφίσταται κίνδυνος μη δυνατότητας ολοκλήρωσης της διαδικασίας εντός διμήνου από την καταγγελία, όπως επιτάσσει το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 για την ειδική διαδικασία επίλυσης διαφορών βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας.

[4. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021](#)

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021 και το άρθρο 7 του Οργανισμού της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας το Αυτοτελές Τμήμα τηρεί μητρώο εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Το Μητρώο αυτό ενεργοποιήθηκε εντός του έτους 2022 και μετά την έκδοση, τον Σεπτέμβριο 2022, του ως άνω ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου (υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ, ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022), βάσει του οποίου κατηγοριοποιούνται οι σχετικές παραβάσεις και καθορίζονται τα σχετικά πρόστιμα. Στο Μητρώο αυτό συμπεριλαμβάνονται διοικητικές κυρώσεις που επιβλήθηκαν για παραβάσεις της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία όχι μόνο στο πλαίσιο εργατικών διαφορών από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, αλλά και κατόπιν σχετικών ελέγχων είτε από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, είτε από Επιθεωρητές Ασφάλειας

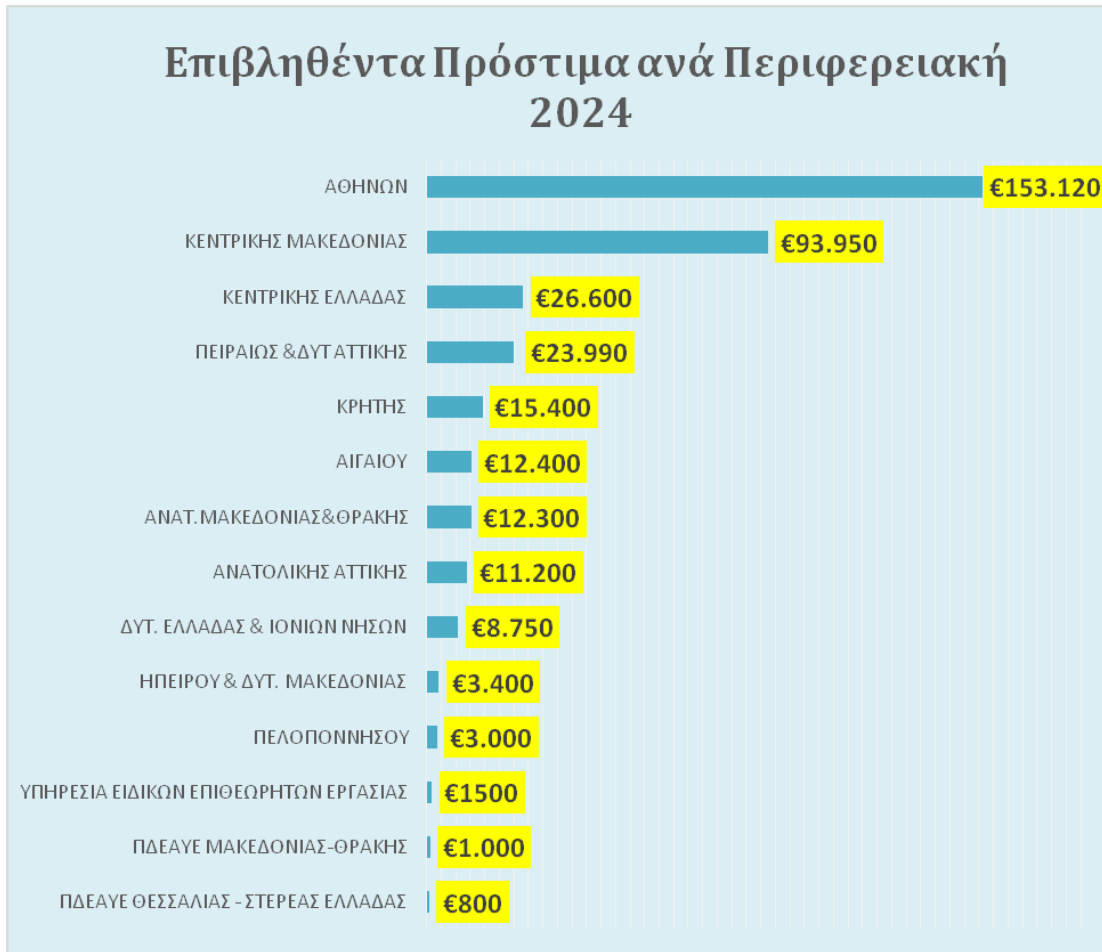
& Υγείας στην Εργασία. Έτσι το εν λόγω Μητρώο λειτούργησε πλήρως εντός του 2023, οπότε και έλαβε χώρα και η υλοποίηση εκστρατείας ευαισθητοποίησης των επιχ/σεων στο πλαίσιο επίτευξης σχετικής στοχοθεσίας των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και μέσω σχετικών προληπτικών ελέγχων. Ενώ και εντός του 2024 έχει τηρηθεί το εν λόγω μητρώο αντλώντας στοιχεία από τους σχετικούς ελέγχους, που έχουν διενεργηθεί από το σύνολο των Επιθεωρητών Εργασίας ανά την επικράτεια, από τα οποία και δύνανται να εξαχθούν τα κάτωθι συγκεντρωτικά στοιχεία.

5. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των ελέγχων περί εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρχικά στο κάτωθι **Γράφημα 1**, παρατίθενται τα επιβληθέντα πρόστιμα από ελέγχους που διενεργήθηκαν για τη διαπίστωση συμμόρφωσης των επιχ/σεων με τις εκ του Ν. 4808/2021 γενικές υποχρεώσεις τους πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης (άρθρα 5-11 ν. 4808/2021) από το σύνολο των υπηρετούντων ανά την επικράτεια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία και ανά κατά τόπο αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) και Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία (ΠΔΕΑΥΕ) αντίστοιχα είτε κατόπιν σχετικής καταγγελίας, είτε κυρίως στα πλαίσια προγραμματισμένων-προληπτικών ελέγχων εντός του έτους 2024. Συμπεριλαμβάνεται επίσης το σύνολο των προστίμων που επιβλήθηκαν για διαπιστωθείσες γενικές παραβάσεις του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 4808/2021 από την Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία.

Κατόπιν τούτων προκύπτει ότι **εντός του 2024** από το σύνολο των ελέγχων που διενεργήθηκαν για την τήρηση των υποχρεώσεων των επιχ/σεων που απορρέουν από τα άρθρο 5 περ. α),β), άρθρο 5 περ. γ),δ), άρθρα 6-8 και άρθρα 9-11 του ν. 4808/2021 από όλες τις ως άνω οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας επιβλήθηκαν για διαπιστωθείσες σχετικές παραβάσεις συνολικά **εκατόν εβδομήντα ένα (171) πρόστιμα** συνολικού ποσού **367.410 €**.

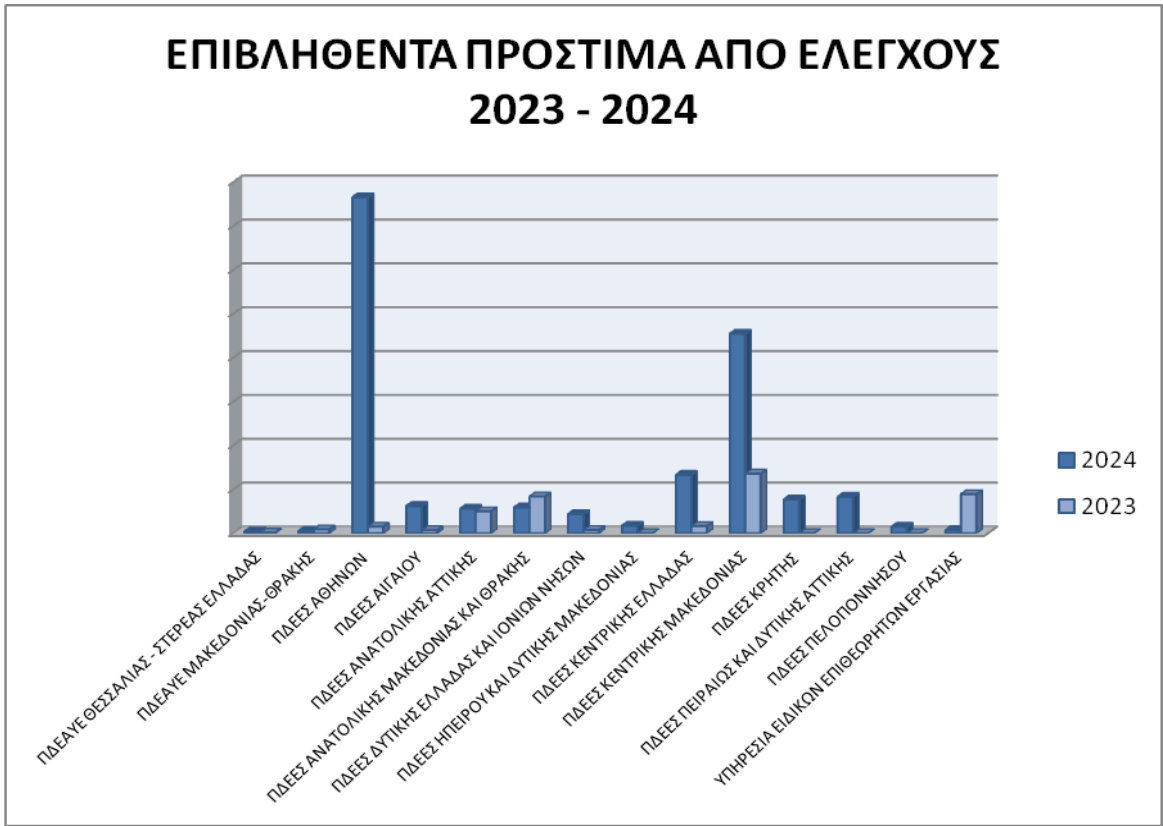
Γράφημα 1.



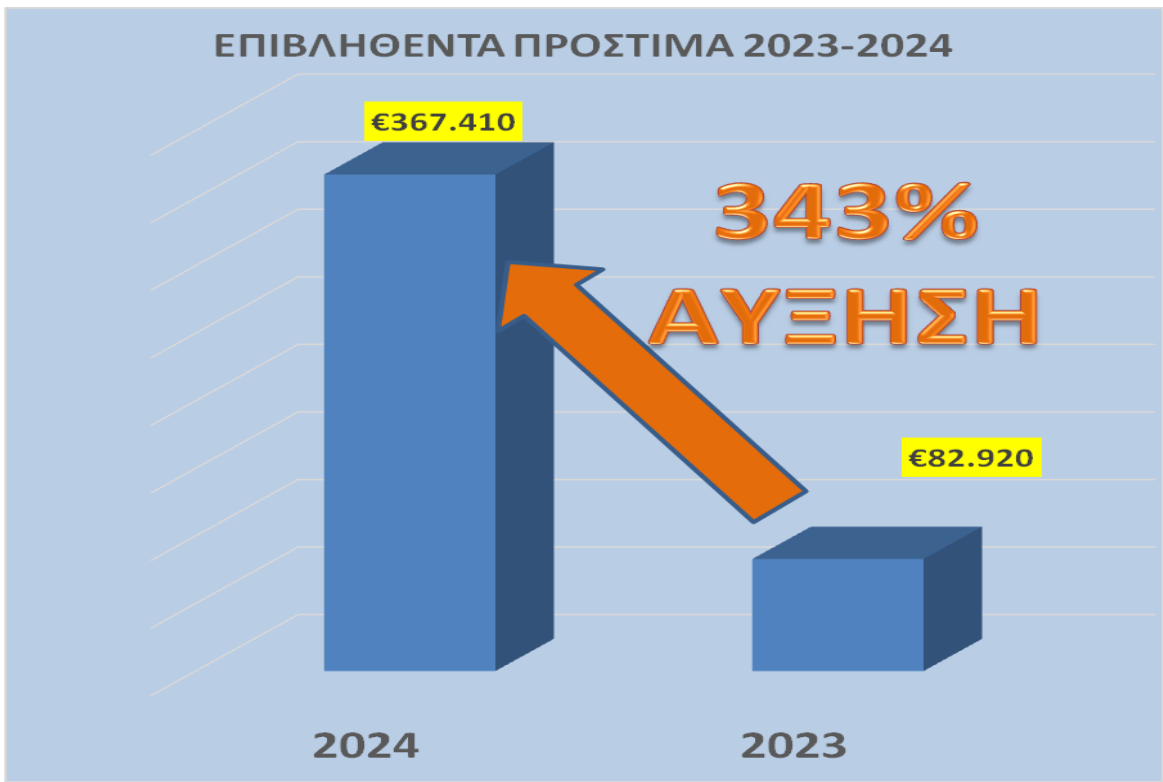
Από το ως άνω **Γράφημα 1**, αποτυπώνεται η γεωγραφική κατανομή των επιβληθέντων προστίμων ανά Περιφερειακή Δ/ση, από όπου προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος των ως άνω προστίμων έχει επιβληθεί από την ΠΔΕΕΣ Αθηνών, σε ποσοστό 42% (153.120 €) επί του συνόλου αυτών και σε ποσοστό 25% ακολουθεί η ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Μακεδονίας (93.950 €).

Από τη συγκριτική δε επισκόπηση με τα αντίστοιχα δεδομένα προστίμων του έτους 2023 προκύπτει η **κατακόρυφη αύξηση** των επιβληθέντων σχετικών προστίμων από 82.920€ το έτος 2023 σε **367.410€** το 2024, ήτοι **αύξηση κατά 343%**, όπως σαφώς αποτυπώνεται και στα κάτωθι **Γραφήματα 2. & 3:**

Γράφημα 2.



Γράφημα 3.



6. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των υποβληθέντων κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές βίας και παρενόχλησης

Υπογραμμίζεται εκ νέου ότι εφόσον στην επιχ/ση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή η υπάρχουσα δεν επιθυμεί να ρυθμίσει με ΣΣΕ το περιεχόμενο του κανονισμού και στην επιχ/ση δεν υπάρχει εκλεγμένο συμβούλιο εργαζομένων, τότε η κατάρτιση του κανονισμού γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη (άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957). Στην περίπτωση αυτή **απαιτείται κύρωση του κανονισμού των ιδιωτικών επιχ/σεων από τα κατά τόπο αρμόδια, με βάση την έδρα της επιχ/σης, Τμήματα Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΣΕΕΣ) των αντίστοιχων Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 20 παρ. 3 περ. (αδ) «Οργανισμού Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», ΦΕΚ 5937 Β΄/21-11-2022).**

Από τα σχετικά στοιχεία που τηρούνται από τα κατά τόπο αρμόδια ΤΣΕΕΣ ανά την επικράτεια προκύπτουν τα κάτωθι αριθμητικά δεδομένα για υποβολές προς κύρωση κατά το έτος 2024 κανονισμών εργασίας από υπόχρεες προς κατάρτιση τέτοιων επιχ/σεις, με ενσωματωμένες σχετικές πολιτικές βίας & παρενόχλησης στην εργασία κατά το άρθρο 11 του ν. 4808/2021 **(Γράφημα 1)**.

Από τις συνολικά **299** υποβολές κανονισμών εργασίας με πολιτικές βίας και παρενόχλησης εντός του 2024 σαφή διαπίστωση αποτελεί ότι η πλειοψηφία αυτών έχουν κατατεθεί στις μεγάλες περιφερειακές ενότητες Αττικής και Μακεδονίας, όπου και λογικά δραστηριοποιούνται έχοντας την έδρα τους οι μεγάλες επιχ/σεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, οι οποίες και εκ του νόμου είναι επιφορτισμένες με αυτήν την υποχρέωση.

Γράφημα 1.



Εξάλλου ενθαρρυντική είναι η διαπίστωση ότι τα ως άνω στοιχεία υποβάλλονται σταθερά διαχρονικά, από ενάρξεως εφαρμογής των σχετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, γεγονός που πιθανότατα καταδεικνύει την έναρξη στροφής της εργασιακής κουλτούρας των εργοδοτών προς την επιδιωκόμενη επίδειξη μηδενικής ανοχής σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Καθίσταται έτσι, πιο εμφανές από ποτέ ότι έχοντας προβεί οι εργοδότες στις τυπικές υποχρεώσεις που τους επιτάσσουν -μεταξύ άλλων- να καταρτίζουν εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης είναι πλέον σε μεγάλο βαθμό έτοιμοι και για την πρακτική αντιμετώπιση και αποτροπή κάθε σχετικού ζητήματος στους χώρους εργασίας των επιχ/σεων τους εις όφελος της υγιούς ανάπτυξης και λειτουργίας αυτών.

7. Ενημερωτικός-εκπαιδευτικός απολογισμός περί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ειδική αναφορά θα πρέπει να γίνει στις βασικές εκπαιδευτικές-ενημερωτικές δράσεις ευαισθητοποίησης που υλοποίησε το Αυτοτελές εντός του έτους 2024 καλύπτοντας τους αντίστοιχους δύο βασικούς πυλώνες δράσης του, οι οποίες και είχαν στόχο τόσο τη διαρκή επιμόρφωση και επικαιροποίηση της σχετικής γνώσης των Επιθεωρητών Εργασίας, όσο και τη σχετική ευαισθητοποίηση των ακαδημαϊκών πολιτών ως εν δυνάμει εργαζομένων ή ήδη (νέο)εισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα θα ήταν παράλειψη να μη γίνει ειδική μνεία στις κάτωθι δράσεις ευαισθητοποίησης του Αυτοτελούς Τμήματος εντός του 2024 ως εξής:

- εκδήλωση ευαισθητοποίησης **«ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ -υπό το πρίσμα του κόσμου της εργασίας και του ακαδημαϊκού χώρου»**, που πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 9 Οκτωβρίου 2024 στο αμφιθέατρο «Αντώνης Τρίτσης» του Δήμου Αθηναίων (Ο.Π.Α.Ν.Δ.Α.) από την Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο της συνεργασίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία με το Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης (πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης φοιτήτριας του τελευταίου στο Αυτοτελές Τμήμα),
- επιμορφωτική δράση ευαισθητοποίησης με τίτλο **«Το αποτύπωμα της Βίας και Παρενόχλησης στον εργασιακό κόσμο από την οπτική της Επιθεώρησης Εργασίας. Μελέτη περιπτώσεων»**, που πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 13 Νοεμβρίου 2024 στο αμφιθέατρο Δ02, Πανεπιστημιούπολη 2, Αρχαίου Ελαιώνα στο πλαίσιο συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με το Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής,
- επιμορφωτική δράση-ομιλία των στελεχών του Αυτοτελούς με θέμα **«Αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία»** στους καταρτιζόμενους/ες της Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ) Περιστερίου, που πραγματοποιήθηκε την 12 Ιουνίου 2024 στις εγκαταστάσεις της ΣΑΕΚ Περιστερίου, η διάδραση δε που προκλήθηκε

μεταξύ εισηγητριών και καταρτιζομένων εμπέδωσε στους τελευταίους την πεποίθηση πως τέτοιες δράσεις βοηθούν στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς και στην ελληνική δημόσια διοίκηση και δη στον κομβικό ρόλο των Επιθεωρητών Εργασίας,

- συμμετοχή στην **Ημερίδα «Ένας Χρόνος Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας: Αποτελέσματα, Προκλήσεις & Προοπτικές»** που πραγματοποιήθηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, στις 27 Μαρτίου 2024 (πάνελ συζήτησης εστιασμένο στην Ετήσια Έκθεση 2023 με θέμα: «Βία και Παρενόχληση στην εργασία: Μονόδρομος η μηδενική ανοχή»)
- συμμετοχή στην εκδήλωση του Συνηγόρου του Πολίτη **«Το βάρος απόδειξης στις υποθέσεις διακρίσεων: πρακτικά διλήμματα και προκλήσεις»**, που πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα τελετών του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών, την Τρίτη 6 Φεβρουαρίου 2024.

Επιπροσθέτως, εντός του 2024 προστιθέμενη αξία προσέδωσε στον ενημερωτικό-εκπαιδευτικό απολογισμό περί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία πέραν του γεγονότος ότι καθ' όλη τη διάρκεια του έτους έχουν δοθεί από το Αυτοτελές Τμήμα έγγραφες κατευθυντήριες οδηγίες για σωρεία θεμάτων που προέκυπταν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης και η ουσιαστική συμμετοχή των υπαλλήλων του Αυτοτελούς Τμήματος με εισηγήσεις και παρουσιάσεις τους σε δύο σχετικές δράσεις της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (ΕΑΔ):

α. Συμβολή του Αυτοτελούς Τμήματος σε πιστοποιημένα εκπαιδευτικά προγράμματα της ΕΑΔ, που είχαν ταυτόχρονα ενσωματωθεί και στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικότερα στα σεμινάρια της 23-10-2024 και 27-11-2024, με αντικείμενο «Βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας», με τη μέθοδο της τηλεκπαίδευσης, όπου παρουσιάστηκαν εισηγήσεις για τη θεματική ενότητα: **«Ο θεσμικός ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας για την πρόληψη & αντιμετώπιση της βίας & παρενόχλησης στην εργασία. Μελέτες περιπτώσεων»**, τις οποίες και παρακολούθησε, μεταξύ άλλων και μεγάλος αριθμός Επιθεωρητών Εργασίας κατόπιν επιλογής των συγκεκριμένων σεμιναρίων και

β. Συμμετοχή σε σχετικό πάνελ συζήτησης στο 4^ο Φόρουμ Ακεραιότητας της ΕΑΔ που πραγματοποιήθηκε στις 10 Δεκεμβρίου 2024 στην Εθνική Πινακοθήκη με θέμα παρουσίασης: **«Το αποτύπωμα της Βίας και Παρενόχλησης στον εργασιακό κόσμο από την οπτική της Επιθεώρησης Εργασίας»** .

Τέλος, εντός του 2024 καταγράφεται και επικοινωνητικός διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους στα πλαίσια εστιασμένων συζητήσεων για τη σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία εξ αφορμής σχετικής πανευρωπαϊκής έρευνας για το θέμα αυτό που διεξήγε το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) σε συνεργασία με τα γραφεία του FES στην Αθήνα, τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και τη Γραμματεία Ισότητας Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ. Στα πλαίσια αυτά έλαβε χώρα σε πρώτη φάση μία εστιασμένη συζήτηση (focus group) στις 30 Σεπτεμβρίου 2024, στα γραφεία της ΓΣΕΕ στην Αθήνα, μεταξύ των εκπροσώπων οργανώσεων που συνδέονται ως προς το πεδίο δράσης τους με τη σεξουαλική παρενόχληση, όπου και συζητήθηκαν τα ευρήματα του ερωτηματολογίου της έρευνας (που διατέθηκε στο κοινό το διάστημα από 9 Ιουλίου έως 9 Σεπτεμβρίου 2024), όπου και συμμετείχε και ο Διοικητής της Ανεξάρτητης Αρχής με την επικεφαλής του Αυτοτελούς Τμήματος της Επιθεώρησης Εργασίας. Σε δεύτερο δε στάδιο συμμετείχαμε σε πάνελ συζήτησης, που διοργάνωσαν οι ίδιοι ως άνω φορείς για την παρουσίαση της σχετικής μελέτης που προέκυψε κατόπιν της ως άνω έρευνας και που έλαβε χώρα στα γραφεία της ΕΣΗΕΑ στις 9 Δεκεμβρίου 2024.

Τέτοιου είδους συζητήσεις και δράσεις προβάλλουν την επιτακτική ανάγκη συστράτευσης όλων μας στον αγώνα της αλλαγής της εργασιακής κουλτούρας προς την επίτευξη μηδενικής ανοχής στις βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, ώστε **να τονωθεί το αίσθημα εμπιστοσύνης των πολιτών** προς όλους τους συναφώς εμπλεκόμενους φορείς και να αισθανθούν τη δέουσα ασφάλεια ενάντια σε κάθε τυχόν καλλιεργούμενο αίσθημα φόβου, ώστε να προστρέξουν στις ισχύουσες προστατευτικές διαδικασίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

1. Εργατικές διαφορές με ανδρικό πρόσημο (που εξετάσθηκαν στην εργασία της πρακτικώς ασκούμενης)

1.1. Η συστηματική παρενόχληση με λεκτικές επιθέσεις, απειλές και απαξιωτικούς χαρακτηρισμούς φαίνεται να κυριαρχεί στην πλειονότητα των υποθέσεων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Σε δύο από αυτές καταγγελλόμενη ήταν η ίδια η εργοδότης (θήλυ), η οποία ασκούσε το διευθυντικό της δικαίωμα χρησιμοποιώντας εκβιασμούς και κατ' επανάληψη απειλές με σκοπό να οδηγήσει τους θιγόμενους εργαζόμενους (άνδρες 29 και 49 ετών, εργάτης και οδηγός αντίστοιχα) σε οικειοθελή αποχώρηση, όπως οι ίδιοι αναφέρουν στις καταγγελίες τους. Η συστηματική εκδήλωση του φαινομένου του mobbing προκάλεσε έντονη σύγχυση στον έναν θιγόμενο, οδηγώντας τον «σε άθλια ψυχολογική κατάσταση» και ψυχική εξουθένωση, με αποτέλεσμα την πρόκληση κρίσεων πανικού και την επανειλημμένη επίσκεψη του σε ιατρούς και νοσοκομεία.

Παρόμοια αντιμετώπιση από την ίδια εργοδότης καταγγέλλει και ο δεύτερος εργαζόμενος που εν τέλει απολύθηκε δίχως την δέσμευση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης του. Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να υφίσταται και εν απουσία του θιγόμενου με τη διάδοση συκοφαντιών, δυσφήμιση σε συναδέλφους, πελάτες κ.α. Η διάσταση αυτή βλάπτει εξίσου τον εργαζόμενο δυσκολεύοντας τη μελλοντική εύρεση εργασίας.

1.2. Σε τρεις εργατικές διαφορές κατά της ίδιας εργοδοσίας καταγγέλλεται ηθική-ψυχολογική παρενόχληση με συστηματική χρήση λεκτικής βίας, εξύβριση των εργαζομένων αλλά και των οικείων τους, απειλές μη καταβολής δεδουλευμένων από τον άντρα εργοδότη προς τους σερβιτόρους άντρες εργαζόμενους ηλικίας 31, 31 και 26 ετών. Επιπροσθέτως ο ένας εκ των προσφευγόντων καταγγέλλει όχι μόνο συμπεριφορές που συνιστούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (συστηματική άσκηση λεκτικής βίας, απειλές εν

παρουσία του, απειλές εν απουσία του μπροστά στο υπόλοιπο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης), αλλά και ξυλοδαρμό από τον εργοδότη και τον αδερφό του. Αφορμή του εν λόγω περιστατικού, στάθηκε η πρόθεση συζήτησης από την μεριά του εργαζομένου για την παρενοχλητική συμπεριφορά του εργοδότη, η οποία κλιμακώθηκε και έφτασε έως την άσκηση σωματικής βίας επί του εργαζόμενου, που του προκάλεσε σοβαρές σωματικές βλάβες. Σύμφωνα με την ιατρική βεβαίωση που επισύναψε ο θιγόμενος κατά την καταγγελία του στο κατά τόπο αρμόδιο τμήμα επιθεώρησης εργασίας και στην εισαγγελική αρχή η κλινική του εικόνα καθιστούσε επιβεβλημένη την εισαγωγή του σε νοσοκομείο και λήψη φαρμακευτικής αγωγής.

Στην προβλεπόμενη διαδικασία που ακολουθήθηκε της αιτήσεως διενέργειας εργατικής διαφοράς βίας και παρενόχλησης σύμφωνα με το άρθρο 18 ν. 4808/2021 οι προσφεύγοντες δεν παρευρέθηκαν, για να υποστηρίξουν τις αιτήσεις και έτσι δυστυχώς δε θεμελιώθηκε η απαιτούμενη εκ του νόμου αρχή απόδειξης. Παρά ταύτα η υπηρεσία ελέγχοντας την εν γένει μη συμμόρφωσης της επιχ/σης με τις διατάξεις των άρθρων 9,10,11 ν. 4808/2021 επέβαλε στην επιχ/ση τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις απευθύνοντας και αυστηρές συστάσεις προς την εργοδοτική πλευρά για πιστή τήρηση και εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και θέτοντας την υπόθεση υπό παρακολούθηση για την επίβλεψη εφαρμογής των παραπάνω συστάσεων.

1.3. Εκ των καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης μία ακόμη προσφυγή ήταν κατά του εργοδότη της επιχείρησης. Επρόκειτο για υπάλληλο γραφείου 35 ετών, που κατέθεσε στο αρμόδιο τμήμα επιθεώρησης εργασίας καταγγελία αναφορικά με τις σεξουαλικού περιεχομένου συζητήσεις που του απηύθυνε σε τακτά διαστήματα ο καταγγελλόμενος εργοδότης του εντός και εκτός του εργασιακού χώρου και που τον έφεραν σε ιδιαίτερα δύσκολη θέση, με αποτέλεσμα την οικειοθελή αποχώρηση του από την εταιρεία.

Ο θιγόμενος μετά το χρονικό διάστημα δυο (2) μηνών επαναπροσλαμβάνεται από την επιχείρηση, με την πεποίθηση ότι ο

καταγγελλόμενος έχει αντιληφθεί τη λανθασμένη συμπεριφορά του και τις επιπτώσεις που είχαν αυτού του είδους οι συζητήσεις στον υπάλληλο του, διαβεβαιώνοντας τον ότι δεν θα επαναληφθεί παρόμοια συμπεριφορά. Αντίθετα με τις διαβεβαιώσεις του ο καταγγελλόμενος εργοδότης κατά την διάρκεια της δεύτερης σύμβασης εργασίας με τον θιγόμενο προχωρά σε επανειλημμένη σεξουαλική παρενόχλησή με την μορφή παρότρυνσης για σεξουαλική πράξη, χειρονομίες σε ιδιωτικά σημεία του σώματος του, αλλά και σε προσωπικά μηνύματα. Σημαντικό σε αυτή την περίπτωση είναι να τονιστεί ο χρόνος που τα περιστατικά αυτά συντελέστηκαν, καθώς ακολούθησε απόλυση του θιγομένου μετά την αντίδραση του στη σεξουαλική παρενόχληση που δέχτηκε, γεγονός που ρητά απαγορεύεται από το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 περί απαγόρευσης αντιποίνων.

Η ως άνω απόλυση του θιγομένου εμπίπτει στην περίπτωση που, απόλυση λόγω εκδίκησης, μετά από την απόκρουση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο ή και λόγω της αναφοράς του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απολύτως άκυρη.

Εξάλλου μια τέτοια συμπεριφορά του εργοδότη θεωρείται παράνομη καθώς προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου, ενώ οι προσωπικές συζητήσεις και ιδιαίτερα αναφορικά με πρόθεση για συνάντηση εκτός εργασιακού χώρου, ερωτικές σχέσεις ή ερωτήσεις αναφορικά με σεξουαλικές εμπειρίες και προτιμήσεις συνιστούν μορφή εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης που προκαλεί μεταξύ άλλων από δυσάρεστο αίσθημα στον εργαζόμενο έως και αίσθηση εκφοβισμού ή και ταπεινωτικό εργασιακό κλίμα (Μον. Πρ. Θεσ/νίκης 1936/2015), (Μον. Πρ. Θεσ/νίκης 1936/2005).

1.4. Εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία έλαβε χώρα από συνάδελφο του προσφεύγοντα, αρτοποιού, 31 ετών. Κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας ο προσφεύγων καταγγέλλει στον αρμόδιο τμήμα επιθεώρησης ότι δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση επανειλημμένα από τον (αλλοδαπό) συνάδελφο του από την αρχή της εργασιακής του σχέσης, ωστόσο επίσης στην καταγγελία του αναφέρει την παρουσία του εργοδότη κατά την διάρκεια των

περιστατικών, παρόλα αυτά όμως χωρίς την παρέμβαση του. Ο θιγόμενος αποφάσισε κατόπιν σχετικής συστάσεως από το αρμόδιο τμήμα επιθεώρησης εργασίας να κάνει άσκηση του δικαιώματος του να απέχει από το περιβάλλον εργασίας χωρίς στέρηση μισθού (άρθρο 12 παρ. 3 ν. 4808/2021) μέχρι ο εργοδότης να απομακρύνει τον καταγγελλόμενο, ώστε να παύσει αυτή η ανεπίτρεπτη παρενοχλητική συμπεριφορά. Κατόπιν ενημέρωσής τους για την απουσία του και τους λόγους αυτής, αναφέροντας μεταξύ άλλων ότι έχει προσφύγει στο αρμόδιο τμήμα επιθεώρησης εργασίας, αλλά και στο αστυνομικό τμήμα ήρθε σε αντιπαράθεση με την εργοδοσία, όπου η τελευταία τον απείλησε με δυσμενείς για την εύρεση μελλοντικής εργασίας του συνέπειες.

Εν τέλει η εργασιακή διαφορά έληξε με την απόφαση του θιγομένου να μην επιστρέψει στην εργασία του παρά το γεγονός ότι τελικά ο εργοδότης απομάκρυνε τον καταγγελλόμενο, καθώς όπως ανέφερε η διάσταση του θέματος όντας σε κλειστή κοινωνία, αλλά και η ένταση του φαινομένου του προκάλεσαν μια έντονη ψυχολογική κατάσταση που για εκείνον η μόνη λύση ήταν να αναζητήσει αλλού εργασία, καθώς δεν επιθυμούσε να βρίσκεται άλλο σε αυτό το εργασιακό περιβάλλον με τα τόσα δυσάρεστα και ψυχοφθόρα βιώματα.

2. Λοιπές ενδιαφέρουσες υποθέσεις εργατικών διαφορών

2.1. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 10Ζ'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε εμπορική επιχείρηση με την ειδικότητα της αποθηκάριου, για **προσβλητική, υβριστική, συκοφαντική και κακόβουλη συμπεριφορά άλλης εργαζόμενης – συναδέλφου**, ακόμα και ενώπιον Δ/ντη και λοιπών συναδέλφων.

(Να σημειωθεί ότι η εν λόγω καταγγελία έλαβε χώρα σε συνέχεια προηγούμενης, που είχε υποβληθεί από την εργαζόμενη στην Υπηρεσία μας πριν επτά (7) μήνες. Κι αυτό διότι παρά τις σχετικές συστάσεις και υποδείξεις που έγιναν από την Υπηρεσία μας προς την εργοδότη επιχείρηση, κατά την εξέτασή της, η επιχείρηση δεν συμμορφώθηκε εξακολουθώντας συστηματικά και εσκεμμένα να υποτιμά την καταγγελλόμενη συμπεριφορά της έτερης εργαζόμενης – συναδέλφου,

όχι μόνο μη λαμβάνοντας τα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα για την αντιμετώπισή της, αλλά και προβαίνοντας τελικά η ίδια η επιχείρηση (εργοδότης) σε εκφοβιστική και επιθετική τακτική κατά της προσφεύγουσας με αποστολή εξωδίκου με ψευδείς και συκοφαντικούς χαρακτηρισμούς).

Έκβαση υπόθεσης: Μετά και τη δεύτερη μεσολάβηση της Υπηρεσία μας και τις έντονες συστάσεις προς την εργοδότηρια επιχείρηση για την πιστή τήρηση και εφαρμογή των σχετικών διατάξεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση των βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών στην εργασία, τελικά η επιχείρηση **έλαβε τα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα**, ως όφειλε από την πρώτη καταγγελία να κάνει και προέβη στη **μετακίνηση της καταγγελλόμενης σε άλλο κατάσταση της επιχείρησης**. Έτσι διασφαλίστηκε ότι οι δύο εργαζόμενες δεν θα είχαν πλέον καμία επαφή και συνεργασία και αποκαταστάθηκε η εργασιακή ειρήνη.

2.2. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 15B'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο σε ξενοδοχείο με την ειδικότητα του οροφοκόμου, για **λεκτική επίθεση με απειλή και άσεμνη χειρονομία από άλλο συνάδελφό του**, που εργαζόταν στην επόμενη από αυτόν βάρδια με αφορμή κάποιες εργασίες. Η υπεύθυνη όταν έλαβε γνώση του συμβάντος προσπάθησε να καλύψει τον καταγγελλόμενο, επιτέθηκε κι αυτή λεκτικά στον προσφεύγοντα απειλώντας τον και προσπάθησε να τον οδηγήσει στην παραίτηση.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας και την εξέταση των καταγγελλομένων, ο προσφεύγων ενημερώθηκε από την πλευρά της εργοδότηριας επιχείρησης για τις ενέργειές της αναφορικά με το περιστατικό και μεταξύ άλλων, ότι **επέπληξε εντόνως τον καταγγελλόμενο** για τη συμπεριφορά του, γεγονός που **ικανοποίησε τον προσφεύγοντα** και δήλωσε εγγράφως ότι θεωρεί το περιστατικό **λήξαν** και δεν επιθυμεί την περαιτέρω συνέχιση της διαδικασίας.

2.3. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 17Γ'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από δύο (2) αλλοδαπούς, εργαζόμενους σε ξενοδοχείο ως προσωπικό κουζίνας, **για εξύβριση, λεκτική απειλή αλλά και απειλή με όπλο, άσκηση σωματικής βίας με μπουινιές και κλωτσιές από τους ιδιοκτήτες και συνιδιοκτήτη της επιχείρησης**, όταν ζήτησαν να τους καταβληθούν οι δεδουλευμένες αποδοχές τους.

Έκβαση υπόθεσης: Μετά από αρκετές συναντήσεις και συζητήσεις των μερών είτε ενώπιον της Υπηρεσίας μας, είτε κατ' ιδίαν αλλά και μετά από αρκετές τηλεφωνικές επικοινωνίες μεταξύ της Υπηρεσίας μας και των δύο μερών, με στόχο την προσέγγιση των απόψεών τους και εν τέλει τη συμβιβαστική επίλυση, στο πλαίσιο του ρόλου που επωμίζεται η Επιθεώρηση Εργασίας να επιβλέπει την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας προτείνοντας και πρόσφορους τρόπους εξωδικαστικής επίλυσης των εγειρόμενων διαφωνιών, επήλθε η σύγκλιση των απόψεων. Οι δύο πλευρές υπέγραψαν **ιδιωτικό συμφωνητικό αμοιβαίας επίλυσης** του ζητήματος βίας και παρενόχλησης και οι δύο (2) εργαζόμενοι δήλωσαν εγγράφως ότι ικανοποιήθηκαν τόσο οικονομικά όσο και ηθικά και ουδεμία άλλη απαίτηση έχουν από την εργοδότη επιχείρηση.

Η Υπηρεσία μας, ως εκ τούτου, θεώρησε την υπόθεση **επιλυθείσα** απευθύνοντας ωστόσο αυστηρή σύσταση προς την επιχείρηση και ιδίως στον εργοδότη, για συμμόρφωση με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021 και συγκεκριμένα να λαμβάνει πάντα πρόνοια για την προστασία των εργαζομένων του και όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας. Επίσης να επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Τέλος, η Υπηρεσία μας επιφυλάχθηκε για τυχόν περαιτέρω νόμιμες ενέργειές της, κατόπιν έκδοσης και του τελικού πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη για την υπόθεση, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, καθώς είχε ενημερωθεί για την υπόθεση στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του εκ του ν. 4443/2016 (έλεγχο πιθανής διάκρισης λόγω εθνικής καταγωγής) με αποστολή σχετικού φακέλου.

2.4. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 20Α'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο σε εμπορική επιχείρηση με την ειδικότητα του αποθηκάριου, για **άσκηση λεκτικής και σωματικής βίας** (πιάσιμο από το χέρι και σπρώξιμο εκτός μαγαζιού) **από τον εργοδότη και τον πατέρα του.**

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας πραγματοποιήθηκε εκτενής διαλογική συζήτηση μεταξύ των μερών και διατυπώθηκαν αντικρουόμενοι ισχυρισμοί, οι οποίοι έχρηζαν δικαστικής διερεύνησης. Ωστόσο η Υπηρεσία μας εξαντλώντας κάθε δυνατότητα εξωδικαστικής επίλυσης της υπόθεσης, παρότρυνε την εργοδότη επιχείρηση να επανεξετάσει την υπόθεση και να την ενημερώσει σχετικά. Κατόπιν επικοινωνίας και κατ' ιδίαν συζητήσεων των δύο πλευρών επανήλθε ο προσφεύγων στην Υπηρεσία μας και κατέθεσε σχετικό **ιδιωτικό συμφωνητικό** που υπεγράφη μεταξύ τους. Σύμφωνα με αυτό δόθηκαν αμοιβαίες εξηγήσεις και ο προσφεύγων δήλωσε ότι ικανοποιήθηκε τόσο οικονομικά όσο και ηθικά, ουδεμία άλλη απαίτηση ήγειρε πλέον έναντι της εργοδότη επιχείρησης και ως εκ τούτων ανακάλεσε το σύνολο των καταγγελλόμενων.

2.5. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 20Ε'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε εμπορική επιχείρηση με την ειδικότητα της υπαλλήλου γραφείου, για βάνουση **προσβολή της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητάς της και της γενετήσιας ελευθερίας της,** (εξέθεσε σε κοινή θέα ενώπιον της τα γεννητικά του όργανα) από άλλο εργαζόμενο - **συνάδελφό της.** Ο εργοδότης, αν και ενημερώθηκε από την εργαζομένη του για το περιστατικό, δεν έλαβε κανένα μέτρο προστασίας της και καμία κύρωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προς αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης και εξάλειψη όμοιου μελλοντικού κινδύνου.

Έκβαση υπόθεσης: Από τη στιγμή που η Υπηρεσία μας ενημέρωσε την εργοδότη επιχείρηση για την επώνυμη καταγγελία της προσφεύγουσας και την επιθυμία της να διενεργηθεί εργατική διαφορά για τη διερεύνηση των καταγγελλομένων, με την αποστολή σχετικής πρόσκλησης, έλαβε το πλέον **πρόσφορο μέτρο της απομάκρυνσης του καταγγελλόμενου** από την επιχείρηση

καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας του. Η προσφεύγουσα ενημέρωσε την Υπηρεσία μας σχετικά, μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και δήλωσε ότι επέστρεψε στην εργασία της (είχε κάνει χρήση του δικαιώματος που της δίνει ο νόμος, αρθ. 12 παρ. 3 Ν. 4808/2021, να αποχωρήσει από την εργασία της για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλειά της, για όσο διάστημα δεν λαμβάνει ο εργοδότης τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να εξαλειφθεί ο κίνδυνος επανάληψης συμπεριφοράς παρενόχλησης). Επίσης δήλωσε ότι δεν επιθυμεί πλέον να πραγματοποιηθεί η συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας, εφόσον η υπόθεση επιλύθηκε με την απόλυση του καταγγελλόμενου, εξαλείφθηκε ο κίνδυνος επανάληψης παρόμοιου παρενοχλητικού περιστατικού και αποκαταστάθηκε η ψυχική της ηρεμία.

2.6. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 13Γ'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία εργαζόμενης σε βρεφονηπιακό σταθμό Ιερού Ναού ως διοικητική υπάλληλος, για **προσβλητική και υβριστική συμπεριφορά** από τον **προϊστάμενο του σταθμού – Αρχιμανδρίτη**.

Έκβαση της υπόθεσης: Η διαδικασία διενέργειας της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας **ματαιώθηκε λόγω αναρμοδιότητάς μας**, αφού στην εν λόγω υπόθεση έχουν εφαρμογή οι ειδικές διατάξεις της εκκλησιαστικής νομοθεσίας ως Εκκλησιαστικού Ιδρύματος, που λειτουργεί με τη μορφή Ν.Π.Ι.Δ. μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Ως εκ τούτου η Υπηρεσία μας δεν είχε την αρμοδιότητα να επιληφθεί και να διερευνήσει τα καταγγελλόμενα.

2.7. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 26Β'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία εργαζόμενης σε **δημόσιο νοσοκομείο** επαρχιακής πόλης με την ειδικότητα της τραπεζοκόμου, για **ηθική παρενόχληση, άνιση μεταχείριση λόγω εθνικότητας και συκοφαντική δυσφήμιση από την προϊσταμένη Δ/νσης**.

Έκβαση υπόθεσης: Η διαδικασία διενέργειας της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας **ματαιώθηκε λόγω αναρμοδιότητάς μας** επί σχετικών θεμάτων φορέων Δημοσίου, που είναι στην προκειμένη περίπτωση ο

καταγγελλόμενος εργοδότης. Στις περιπτώσεις φορέων Δημοσίου εφαρμοστέα τυγχάνει η υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/26-01-2023 Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών για την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου» (ΦΕΚ 343/Β'), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την όμοια υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ. 6766/19-04-2023 (ΦΕΚ 2561/Β') και εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του αρθ. 22 παρ. 4 του Ν.4808/2021.

Στη συγκεκριμένη υπόθεση το καταγγελλόμενο μέρος συμπεριλαμβάνεται στους φορείς του Δημοσίου (σύμφωνα και με το σχετικό Μητρώο Φορέων Δημοσίου) και δεν θεμελιώνεται η βασική προϋπόθεση της ύπαρξης οποιασδήποτε σχέσης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, ώστε να τυγχάνουν εφαρμογής οι ειδικές διατάξεις περί αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας για διενέργεια σχετικής εργατικής διαφοράς.

2.8. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 28Γ'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε επιχείρηση καταλυμάτων διακοπών με την ειδικότητα της **καμαριέρας**, για **συστηματική και μεθοδική ανάρμοστη συμπεριφορά από την υπεύθυνη καταλύματος, με έντονη άσκηση ψυχολογικής και ηθικής βίας, ταπείνωση και προσβολή της προσωπικότητάς της.**

Έκβαση υπόθεσης: Στο πλαίσιο διενέργειας της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας ζητήθηκε από τα εμπλεκόμενα μέρη η υποβολή γραπτών υπομνημάτων ανάλυσης των θέσεων τους. Στο αίτημα αυτό της Υπηρεσίας ανταποκρίθηκε η πλευρά της εργοδότης επιχείρησης, αλλά **δεν ανταποκρίθηκε η προσφεύγουσα**. Ως εκ τούτου και με δεδομένο ότι η αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς που υπέβαλε η προσφεύγουσα στην Υπηρεσία μας ήταν γενικά **αόριστη και αστήρικτη** από μέρους της, οπότε και **δεν θεμελιώθηκε η απαιτούμενη εκ του άρθρου 15 ν. 4808/2021 αρχής απόδειξης** εξ αυτού του λόγου η συγκεκριμένη υπόθεση **τέθηκε στο αρχείο της Υπηρεσίας**. Ωστόσο η εργοδότης επιχείρηση ελέγχθηκε για την τήρηση των τυπικών της υποχρεώσεων, όπως αυτές ορίζονται από τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021, για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2.9. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 36Α'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε οικοτροφείο με ειδικότητα Υ.Ε. Γενικών καθηκόντων, για περιστατικά **εργασιακού εκφοβισμού με απειλές, ύβρεις και λεκτικές επιθέσεις από την προϊσταμένη της.**

Έκβαση υπόθεσης: Πριν τη διενέργεια της συζήτησης και κατόπιν έρευνας της Υπηρεσίας μας στο Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης, προέκυψε ότι η εν λόγω εργοδότη επιχείρηση – δομή αποτελεί φορέα της δημόσιας διοίκησης ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα εποπτευόμενο από το Υπουργείο Υγείας και επιχορηγούμενο άνω του 50% από τον κρατικό προϋπολογισμό. Συνεπώς διαπιστώθηκε ότι η Υπηρεσία μας **στερείται της αρμοδιότητας** εξέτασης και διερεύνησης της συγκεκριμένης υπόθεσης και παρέλκει η συζήτησή της ενώπιον μας. Συνεστήθη η προσφυγή της εργαζόμενης στην ειδική διαδικασία και τα αρμόδια όργανα που προβλέπονται στην με αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/26-01-2023 Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, που αφορά σε φορείς του Δημοσίου, καθώς και σε κάθε άλλη νόμιμη ενέργεια.

2.10. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 110'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από δύο εργαζόμενες σε τράπεζα με την ειδικότητα των υπαλλήλων, για **έντονα προσβλητική, επιθετική, εξευτελιστική και απαξιωτική συμπεριφορά από στέλεχος της τράπεζας σε θέση ευθύνης.**

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διαδικασία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας παραστάθηκαν τα εμπλεκόμενα μέρη και εξέφρασαν τις θέσεις και τις απόψεις τους επί των καταγγελλομένων. Οι ισχυρισμοί τους ήταν αντικρουόμενοι, καθώς η πλευρά της εργοδότης επιχείρησης αρνήθηκε αυτούς των εργαζομένων.

Από τη συνολική αποτίμηση της υπόθεσης και τη συνεκτίμηση όλων των απόψεων και των προσκομισθέντων στοιχείων, η Υπηρεσία μας διαπίστωσε ότι η εργοδότης επιχείρηση δεν διερεύνησε ορθά τις εσωτερικές καταγγελίες των δύο εργαζομένων, κατά παράβαση των πολιτικών της βίας και παρενόχλησης που έχει

υιοθετήσει και οφείλει να τηρεί. Διαπιστώθηκε ότι **δεν εφάρμοσε όσα ορίζονται στην πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης** εντός της επιχείρησης και **στην πολιτική για την υποδοχή και εξέταση των εσωτερικών καταγγελιών**. Ως εκ τούτου **διαπιστώθηκε παράβαση των αρθ. 9,10,11 Ν. 4808/2021** και ζητήθηκαν από την εργοδότρια επιχείρηση έγγραφες εξηγήσεις για την ανωτέρω διαπίστωση, οι οποίες δεν κρίθηκαν επαρκείς και η Υπηρεσία μας επέβαλε την προβλεπόμενη **διοικητική κύρωση**. Επίσης απεύθυνε αυστηρή σύσταση για πιστή εφαρμογή των διατάξεων των αρθ. 4-13 Ν. 4808/2021.

2.11. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 121'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε εξειδικευμένο κέντρο λογοθεραπείας, εργοθεραπείας, αυτισμού και ψυχολογικής στήριξης με την ειδικότητα της **εργοθεραπεύτριας**, για **σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη**, συμπεριφορά που προσέβαλε την τιμή και τη γενετήσια αξιοπρέπειά της.

Έκβαση υπόθεσης: Η Υπηρεσία μας στο πλαίσιο διερεύνησης των καταγγελλομένων και προκειμένου να αποφύγει η εργαζόμενη την επαφή με τον εργοδότη της και την τυχόν αντιπαράθεσή τους ενώπιον μας, ζήτησε από τις δύο πλευρές να υποβάλλουν εγγράφως τις θέσεις και τις απόψεις τους με τη μορφή υπομνημάτων καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο – έγγραφο κρίνουν απαραίτητο, τα οποία θα μελετήσει και θα εξετάσει. Στη συγκεκριμένη υπόθεση κρίθηκε απαραίτητη η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 (Α'/207) και Ν. 4443/2016 (Α'/232), καθώς η εξέτασή της εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητας του και έτσι κλήθηκε και αυτός να διενεργήσει τη δική του σχετική έρευνα.

Κατόπιν ενδελεχούς μελέτης του συνόλου των προσκομισθέντων εγγράφων και στοιχείων των δύο πλευρών η Υπηρεσία μας κατέληξε στην αιτιολογημένη της άποψη η οποία ταυτίστηκε απόλυτα με το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη. Κοινή λοιπόν διαπίστωση ήταν ότι **προκύπτουν ισχυρές ενδείξεις ότι τα πραγματικά περιστατικά που επικαλείται η προσφεύγουσα συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση** (π.χ. σε γραπτό μήνυμα η εργαζόμενη αναφέρεται

ευθέως σε περιστατικό ανεπιθύμητου αγγίγματος της από τον εργοδότη της, εκφράζει ρητά τη δυσαρέσκεια και το θυμό της και ο εργοδότης με την απάντησή του φαίνεται να γνωρίζει σε τι αναφέρεται η εργαζόμενη και να παραδέχεται ότι εκείνη έχει δίκιο). Η εργοδοτική πλευρά είναι αυτή που φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τα καταγγελλόμενα περιστατικά, αλλά **ο εργοδότης δεν προσκόμισε επαρκή στοιχεία ικανά να αντικρούσουν την καταγγελία** περί σεξουαλικής παρενόχλησης της εργαζόμενης στην εργασία της. Ως εκ τούτου ο Συνήγορος του Πολίτη **εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων** κατά της εργοδότης επιχείρησης και η Υπηρεσία μας τις **επέβαλε για παραβίαση από τον εργοδότη της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, όπως προβλέπεται από το αρθ. 4 σε συνδυασμό με το αρθ. 12 παρ. 4 Ν. 4808/2021.**

2.12. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5Β'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη 51 ετών σε επιχείρηση χονδρικού εμπορίου με την ειδικότητα της λογίστριας, για **σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο πωλήσεων.**

Έκβαση υπόθεσης: Η Υπηρεσία μας στο πλαίσιο διερεύνησης των καταγγελλομένων κάλεσε τα εμπλεκόμενα μέρη (εργαζόμενη, εργοδότη, τρίτο καταγγελλόμενο πρόσωπο) να υποβάλουν εγγράφως τις θέσεις και τις απόψεις τους με τη μορφή υπομνημάτων, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο – έγγραφο επιθυμούν και κρίνουν απαραίτητο. Στη συγκεκριμένη υπόθεση κρίθηκε απαραίτητη η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 (Α'/207) και Ν. 4443/2016 (Α'/232), καθώς η εξέτασή της εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητας του και έτσι κλήθηκε και αυτός να διενεργήσει τη δική του σχετική έρευνα.

Κατόπιν ενδελεχούς μελέτης του συνόλου των προσκομισθέντων εγγράφων και στοιχείων των μερών η Υπηρεσία μας διαπίστωσε ότι **δεν καθίσταται εφικτό να καταλήξει σε ασφαλή, αντικειμενικά και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα** σχετικά με την επικαλούμενη από την προσφεύγουσα παραβίαση της απαγόρευσης συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, καθώς έχουν διατυπωθεί αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί εκ διαμέτρου αντίθετοι,

η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης **άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων** κατόπιν προσφυγής κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η εργαζόμενη δεν προέβη σε εσωτερική καταγγελία εντός της επιχείρησης, σύμφωνα με την πολιτική της για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, με αποτέλεσμα να μην έχει λάβει γνώση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς και να μην έχει διενεργήσει εσωτερική έρευνα. Η εσωτερική αυτή έρευνα διενεργήθηκε μετά τη γνωστοποίηση της καταγγελίας της εργαζόμενης από την Υπηρεσία μας, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται από τον εσωτερικό της κανονισμό.

Με την ανωτέρω αιτιολογημένη άποψη της Υπηρεσίας μας συντάχθηκε και ο Συνήγορος του Πολίτη στο πόρισμά του, καθώς δεν προέκυψε κάτι διαφορετικό από τη δική του έρευνα. Τέλος, έγιναν αυστηρές συστάσεις προς την εργοδοτική πλευρά να λαμβάνει πρόνοια για την προστασία των εργαζομένων της και όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

2.13. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 58Α' /2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη 24 ετών σε επιχείρηση εστίασης με την ειδικότητα της **μπαργούμαν – σερβιτόρας**, για **επαναλαμβανόμενα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, απρεπούς και αντιεπαγγελματικής, προσβλητικής συμπεριφοράς από τον εργοδότη.**

Έκβαση υπόθεσης: Όταν ολοκληρώθηκε η διαδικασία συζήτησης των εμπλεκόμενων μερών και η συλλογή όλων των σχετικών στοιχείων και των ισχυρισμών τους, η Υπηρεσία μας εξέτασε το σύνολο αυτών με μεγάλη προσοχή και ενδιαφέρον. Ωστόσο διαπιστώθηκε ότι **δεν καθίσταται εφικτό να καταλήξει σε ασφαλή, αντικειμενικά και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα** σχετικά με την επικαλούμενη από την προσφεύγουσα παραβίαση της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς είχαν διατυπωθεί αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί εκ διαμέτρου αντίθετοι, η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης **άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων** κατόπιν προσφυγής κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Επιφυλάχθηκε παρά ταύτα η Υπηρεσία μας να προβεί σε περαιτέρω νόμιμες ενέργειες, εφόσον

αυτό κριθεί απαραίτητο και γίνει σχετική εισήγηση από τον Συνήγορο του Πολίτη με το πόρισμα που θα εκδώσει μετά την ολοκλήρωση της δικής του έρευνας.

2.14. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 291Δ'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη 36 ετών σε εμπορική επιχείρηση με την ειδικότητα της **πωλήτριας**, για **σεξουαλική παρενόχληση από άλλο εργαζόμενο – συνάδελφο** που προσφάτως είχε μετακινηθεί από άλλο υποκατάστημα.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διενέργεια της συζήτησης της εργατικής διαφοράς η προσφεύγουσα περιέγραψε αναλυτικά τα καταγγελλόμενα περιστατικά και ισχυρίστηκε ότι παρά το γεγονός ότι από την πρώτη στιγμή που συνέβησαν ενημέρωσε όλους τους υπευθύνους (εντός καταστήματος παροχής εργασίας, κεντρικό τμήμα προσωπικού, περιφερειακή δ/ντρια και δ/ντη) και αν και ο ίδιος ο καταγγελλόμενος παραδέχτηκε τις πράξεις του, η εργοδότη επιχείρηση δεν έλαβε κανένα μέτρο προστασίας της. Αντίθετα μετακίνησαν την ίδια δύο φορές σε άλλα καταστήματα και εντέλει της έστειλαν εξώδικο για απόλυση με προειδοποίηση λόγω πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων της.

Οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των εμπλεκομένων μερών ζήτησαν να παραλάβουν το σύνολο των στοιχείων της υπόθεσης προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών και από κοινού αναβολή της συζήτησης προκειμένου να τα μελετήσουν. Το αίτημά τους έγινε δεκτό από την Υπηρεσία μας.

Μετά από εύλογο χρονικό διάστημα και ενώ η διαδικασία ήταν σε εξέλιξη ο πληρεξούσιος δικηγόρος της προσφεύγουσας επικοινωνήσε με την Υπηρεσία μας, μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και υπέβαλε την έγγραφη ανάκληση της καταγγελίας δηλώνοντας **την εξωδικαστική επίλυση της υπόθεσης.**

2.15. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 41 Α'/2024

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία εργαζόμενης σε εμπορική επιχ/ση ως υπαλλήλου γραφείου για **σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της** με επαναλαμβανόμενες εκ μέρους του τελευταίου επιθέσεις σεξουαλικού περιεχομένου, που δημιούργησαν έντονο φόβο και επικείμενο σοβαρό κίνδυνο για

τη σωματική και ψυχική υγεία και ασφάλεια της υπαλλήλου, η οποία και ενημερώθηκε εξ αρχής από την τοπική μας υπηρεσία για τα σχετικά δικαιώματά της με ιδιαίτερη ευαισθησία, εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και κατά αυτόν τον τρόπο η εργαζόμενη εμπιστεύτηκε τις προστατευτικές διαδικασίες ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και κατέθεσε, κατά τα προβλεπόμενα και στο άρθρο 18 του ν. 4808/2021 και της ΥΑ 101269/2021, σχετική έγγραφη καταγγελία στο ως άνω τοπικά αρμόδιο Τμήμα.

Έκβαση υπόθεσης: Τόσο το ως άνω αρμόδιο Τμήμα, όσο και η αρμόδια Περιφερειακή Δ/ση σε αμοιβαία μεταξύ τους συνεργασία επιλήφθηκαν πάραυτα των καταγγελλομένων και διασφαλίζοντας την προστασία της ιδιωτικότητας των μερών και των προσωπικών δεδομένων διερεύνησε την υπόθεση διακριτικά τόσο με επιτόπιο έλεγχο, όσο και με τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς αξιοποιώντας έτσι το σύνολο των σχετικών ευρημάτων προς θεμελίωση της απαιτούμενης εκ του νόμου (άρθρο 15 ν. 4808/2021) αρχής απόδειξης για τα καταγγελλόμενα περιστατικά. Ο καταγγελλόμενος εργοδότης δεν κατάφερε έτσι να αντιστρέψει επιτυχώς το βάρος απόδειξης και ως εκ τούτου διαπιστώθηκε η ευθεία παραβίαση των διατάξεων ρητής απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τον ίδιο τον εργοδότη στο πρόσωπο της καταγγέλλουσας εργαζόμενης, που προβλέπεται στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021 (άρθρο 12 παρ. 4 σε συνδυασμό με το άρθρο 19 παρ. 2 του Ν. 4808/2021) και επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022). Με το ως άνω αιτιολογημένο πόρισμα της τοπικής Υπηρεσίας μας συντάχθηκε και ο Συνήγορος του Πολίτη, ενώ ταυτόχρονα η όλη σχετική διερεύνηση της υπόθεσης από τις Υπηρεσίες μας συνέδραμε καίρια και στις σχετικές δικαστικές ενέργειες της εργαζόμενης.

Η εργαζόμενη τέλος, δημοσίευσε σε τοπική εφημερίδα **ευχαριστήρια επιστολή** στην οποία ανέφερε τα κάτωθι:

«Με την παρούσα επιστολή θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για τον επαγγελματισμό που επέδειξε και για την άψογη συνεργασία που είχαμε καθ' όλη τη διάρκεια διερεύνησης της υπόθεσής μου.

Η Επιθεώρηση Εργασίας χειρίστηκε με μεθοδικότητα, αίσθημα ευθύνης και συνέπειας μία εξαιρετικά δύσκολη υπόθεση, αυτή της σεξουαλικής παρενόχλησης σε εργασιακό χώρο. Κατόπιν των παρεμβάσεων και των ενεργειών της η Επιθεώρηση Εργασίας απέδειξε εμπράκτως την ευαισθητοποίηση αλλά και την αποτελεσματικότητα της.

Η εν λόγω επιστολή αποτελεί ελάχιστη ένδειξη εκτίμησης και ευγνωμοσύνης για την αλληλεγγύη και την ευαισθησία με την οποία προσέγγισαν την υπόθεσή μου. Ευχαριστίες αξίζουν στις Επιθεωρήτριες Εργασιακών Σχέσεων ..., ενώ ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω στην Προϊσταμένη Δ/σης ... και την Προϊσταμένη του Τμήματος Εύχομαι να επιτελείτε πάντα το λειτούργημά σας με ανθρωπιά, ανεξάντλητη δύναμη και υπομονή. Καλή συνέχεια στο έργο σας!».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Στελέχωση

Τον τρέχοντα μήνα Μάρτιο, που είναι και ο πλέον αποφασιστικός για την έκδοση κάθε χρόνο της Ετήσιας Έκθεσης του Αυτοτελούς Τμήματος πραγματοποιήθηκε η κάλυψη της θέσης ΠΕ Στατιστικολόγου, όπως αναφέρθηκε και στον πρόλογο της παρούσης, η οποία και ανέλαβε ευθύς αμέσως σχετική δράση. Εκκρεμεί πλέον η κάλυψη των προβλεπόμενων από το άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 4808/2021 και τον Οργανισμό της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρηση Εργασίας θέσεων ΠΕ Νομικών, ΠΕ Πληροφορικής. Να επισημανθεί στο σημείο αυτό, ότι θα προέβαλε πιο αποτελεσματική και πρακτικά ευχερέστερα να υλοποιηθεί η στελέχωση του Αυτοτελούς με μία επιπλέον θέση ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού όπως και μια θέση ΠΕ Ψυχολόγων θα αξιοποιούνταν δεόντως εξαιτίας της ψυχοσυναισθηματικής ιδιαιτερότητας των διαφορών βίας και παρενόχλησης, που επιτάσσουν και ιδιαίτερη ψυχολογική αντιμετώπιση των εμπλεκόμενων μερών.

Προβάλλεται έντονη η ανάγκη ολοκλήρωση της στελέχωσης του Αυτοτελούς Τμήματος, καθώς όσο εφαρμόζονται στην πράξη οι νέες νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση των

μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ευαισθητοποιείται σχετικά το σύνολο του κόσμου της εργασίας, τόσο αυξάνονται και οι σχετικές καταγγελίες (που ως αναλύθηκε ανωτέρω εντός του 2024 όντως έχουν υπερδιπλασιαστεί) και οι ανάγκες άμεσης συμβουλευτικής στήριξης ολοένα και περισσότερων περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπών φορέων και πολιτών.

2. Επιμόρφωση – Συμβουλευτική στήριξη

Από την υιοθέτηση των προστατευτικών μέτρων και ρυθμίσεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία προκύπτουν πρακτικά ζητήματα εφαρμογής αυτών από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, που καθιστούν ιδιαίτερα επιτακτική την ανάγκη επιμόρφωσης των Επιθεωρητών Εργασίας, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους. Το Αυτοτελές Τμήμα λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, αλλά και την ολοένα αυξανόμενη ροή των σχετικών καταγγελιών και συνεκτιμώντας τις τρέχουσες σε κάθε έτος ανάγκες των υπηρεσιών μας προγραμματίζει σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια σε συνεργασία με κάθε αρμόδια υπηρεσία ή και εξωϋπηρεσιακό φορέα.

Ως εκ τούτων στους βασικούς στόχους και για το έτος 2025 περιλαμβάνεται και η πρόταση υλοποίησης ενός τουλάχιστον επιμορφωτικού σεμιναρίου για το σύνολο των Επιθεωρητών Εργασίας, είτε μεμονωμένα, είτε από κοινού, για Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Στους άμεσους επίσης στόχους του Τμήματος και για το έτος 2025 τίθεται σαφώς η συνέχιση της παροχής άμεσα της συμβουλευτικής του στήριξης όχι μόνο στο σύνολο των αιτούντων αυτής, αλλά και με την έκδοση ενημερωτικών εγγράφων κάθε φορά που εμφανίζονται ως επίκαιρα ζητήματα βίας και παρενόχλησης που χρήζουν διευκρινίσεων και σαφών κατευθυντήριων οδηγιών.

3. Προβολή της αποστολής της Επιθεώρησης Εργασίας - Δράσεις ενημέρωσης πολιτών

Στους επιδιωκόμενους στόχους του 2025 για το Αυτοτελές Τμήμα συγκαταλέγεται και η υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των πολιτών και όλων των εμπλεκόμενων φορέων αναφορικά με τα τρέχοντα και ευαίσθητα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δράσεις εξωστρέφειας, όπως διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων, αλλά και συμμετοχή του σε ημερίδες, συνέδρια και επιτροπές λοιπών συναρμόδιων φορέων και υπηρεσιών, συνεντεύξεις, δημοσιεύσεις.

Τονίζεται για ακόμη μία φορά ότι απώτερος στόχος όλων των δράσεων ευαισθητοποίησης, όπως και της παρούσας Έκθεσης αποτελεί η διασφάλιση της πιο πλήρους, επίκαιρης και έγκυρης ενημέρωσης, που θα καταστήσει σαφές στο σύνολο του κόσμου της εργασίας ότι **αποτελεί μονόδρομο η επίδειξη μηδενικής ανοχής σε βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές** που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν.

Με αυτόν τον τρόπο και τη συστράτευση όλων των εμπλεκόμενων μερών και συναρμόδιων φορέων προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί **να γίνει ολοένα και περισσότερο πραγματικότητα η αύξηση της ορατότητας** απέναντι σε κάθε είδους βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, που όχι μόνο δυναμιτίζουν την εργασιακή ειρήνη και ασφάλεια, αλλά και αποτελούν πλήγμα στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Καθώς όπως και στην αρχή της παρούσας έκθεσης τονίσαμε το πρώτο βασικό βήμα για την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου είναι ο εντοπισμός αυτού, η διαφώτιση και η δέουσα ευαισθητοποίηση για την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας προς ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο δε θα είναι ανεκτή και αποδεκτή καμία τέτοιου είδους συμπεριφορά.

**Η Προϊσταμένη του
Αυτοτελούς Τμήματος
Βαζάκη Γ. Γεωργία**

