Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

2025

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2025

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 2025

Copyright ΙΝΕ ΓΣΕΕ © 2025

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα
Τηλ: 210 3327710
Fax: 210 3304452
E-mail: info@inegsee.gr
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Συντακτική ομάδα:
Θωμαή Ε. Δημητριάδου
Σύμβουλος Απασχόλησης ΙΝΕ ΓΣΕΕ / Κοινωνική Επιστήμονας / Εκπαιδεύτρια Εκπαιδευτών Ενηλίκων - ΜΑ Συνεχιζόμενη εκπαίδευση
Σταματία Μόσχου
Σύμβουλος Απασχόλησης ΙΝΕ ΓΣΕΕ / Νομικός
Επιστημονική επιμέλεια: Στέλλα Μπαρμπαρούση, Μόνικα Σεργιάννη, Επιστημονικές συνεργάτιδες ΙΝΕ ΓΣΕΕ
Γλωσσική επιμέλεια - Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα
Σχεδιασμός - σελιδοποίηση: Γιάννης Γιαννακόπουλος

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς την αναφορά της πηγής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος 8

Εισαγωγή 12

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ 12

1. Βία και παρενόχληση: Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις 12

1.1 Είδη βίας και παρενόχλησης 15

1.2 Η έννοια και τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης 18

1.3 Τι δεν είναι ηθική παρενόχληση 20

1.4 Τόπος εκδήλωσης φαινομένου 21

2. Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου 22

3. Συμπεριφορές και μέσα παρενόχλησης 24

4. Στάδια του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης 27

5. Μορφές παρενόχλησης με βάση την ιεραρχική σχέση θύτη-θύματος 28

6. Συνέπειες της παρενόχλησης 30

7. Ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία 33

7.1 Σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο 33

7.2 Στην Ελλάδα 35

7.3 Ερευνητικά δεδομένα για σεξουαλική παρενόχληση . . 39

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ 42

8. Θεσμικό πλαίσιο 42

8.1 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο 42

8.2 Περιφερειακά εργαλεία για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (Regional OSH instruments) 44

8.3 Εθνικοί νόμοι και κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (National OSH laws and regulations) 45

9. Πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου 49

9.1 Συστάσεις και οδηγίες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο 49

9.2 Εθνικές πρωτοβουλίες 54

9.3 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων 55

9.4 Ο ρόλος της εκπαίδευσης 58

9.5 Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής 59

9.6 Συμπεράσματα – Συστάσεις πολιτικής 59

Επίλογος 67

Βιβλιογραφικές αναφορές 68

Ξενόγλωσσες 68

Ελληνόγλωσσες 72

Νόμοι – Οδηγίες – Υπουργικές Αποφάσεις 76

Πρόλογος

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ μέσω του ***Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Εργαζομένων και Ανέργων*** παρεμβαίνει ουσιαστικά και υποστηρίζει το εργατικό δυναμικό στα πεδία της πληροφόρησης και της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Από το 2013 το Δίκτυο παρέχει ένα αξιόπιστο σύνολο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής, με έμφαση στα πεδία:

- ***των εργασιακών σχέσεων,***
- ***των εξελίξεων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,***
- ***της απασχόλησης.***

Τα προαναφερθέντα πεδία διαμορφώνουν το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας και το πλαίσιο της βασικής προστασίας των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια οι αλλαγές που γίνονται σε αυτά είναι συνεχείς και ταχύτατες και συνοδεύονται αναμφισβήτητα από βασικό έλλειμμα πληροφόρησης για ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, ενώ ταυτόχρονα δημιουργείται η ανάγκη προσανατολισμού, συμβουλευτικής υποστήριξης, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, προκειμένου να ενισχυθεί η δυνατότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει τις δυσμενείς επιπτώσεις των αλλαγών.

Με βάση τη διαπίστωση αυτής της ανάγκης δημιουργήθηκε το Δίκτυο με στόχο την παροχή αφενός έγκυρης πληροφόρησης και αφετέρου διαμεσολάβησης και υποστήριξης σε εργαζομένους και ανέργους, Έλληνες και οικονομικούς μετανάστες, για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και για θέματα απασχόλησης.

Κεντρικό πυλώνα του Δικτύου αποτελούν οι σύμβουλοι απασχόλησης και οι νομικοί συνεργάτες, μια διεπιστημονική ομάδα με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα και μεγάλη εμπειρία στο πεδίο.

Η δομή παρέχει δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής μέσα από τα 13 περιφερειακά παραρτήματα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ αλλά και μέσα από τα πολυάριθμα σημεία στήριξης που διαθέτει πανελλαδικά.

Το Δίκτυο απευθύνεται:

α) *Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε ό,τι αφορά το πεδίο των εργασιακών σχέσεων.*

β) *Σε όλους τους εργαζομένους σε ό,τι αφορά τα πεδία της ασφαλιστικής νομοθεσίας και των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και ζητήματα που ενδιαφέρουν τους απασχολούμενους σε επιχειρήσεις.*

γ) *Σε ανέργους και νέους ανέργους, στα πεδία της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με σκοπό την ένταξη/επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.*

Πιο συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά τη *νομική πληροφόρηση* στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το Δίκτυο μέσω των νομικών συνεργατών του παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας (μισθοί, άδειες, καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, ψηφιακή κάρτα εργασίας, βία και παρενόχληση, επιδόματα). Στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης το Δίκτυο παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης αναφορικά με τις προϋποθέσεις θεμελίωσης του δικαιώματος συνταξιοδότησης, τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης, τους πλασματικούς χρόνους ασφάλισης, τη διαδοχική ασφάλιση καθώς και για λοιπά ασφαλιστικά θέματα.

Αντίστοιχα στο πεδίο της *απασχόλησης*, οι σύμβουλοι απασχόλησης του Δικτύου παρέχουν:

- υπηρεσίες πληροφόρησης αναφορικά με την εργασία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση (θέσεις εργασίας/προκηρύξεις θέσεων, προγράμματα κατάρτισης/επανακατάρτισης, προγράμματα προπτυχιακών/μεταπτυχιακών σπουδών, αναγνώριση τίτλων σπουδών/πιστοποίηση γνώσεων, διαδικασίες/απαιτούμενα δικαιολογητικά, παροχές),

- υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής σε θέματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας, με στόχο την υποστήριξη του εργατικού δυναμικού ώστε να κάνει καλύτερες επιλογές επαγγέλματος, εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης (τεχνικές ένταξης στην αγορά εργασίας, θέματα διαχείρισης σταδιοδρομίας και λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, διαχείριση εργασιακής καθημερινότητας).

Οι υπηρεσίες του Δικτύου παρέχονται **διά ζώσης** και **εξ αποστάσεως**. Οι τρόποι υποστήριξης αφορούν ***ατομική πληροφόρηση, ατομική συμβουλευτική, ομαδικά εργαστήρια πληροφόρησης και συμβουλευτικής, εξατομικευμένη και ομαδική πληροφόρηση*** για θέματα εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και ***έκδοση πληροφοριακού υλικού***. Όλες οι υπηρεσίες που παρέχονται από το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής είναι ***δωρεάν*** και διέπονται από τον «Κώδικα Δεοντολογίας στην Παροχή Υπηρεσιών Διά Βίου Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας».

Διά του παρόντος, το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Εργαζομένων και Ανέργων προβαίνει στην έκδοση πληροφοριακού κειμένου που φέρει τον τίτλο *Βία και παρενόχληση στην εργασία* με στόχο να συμβάλει: α) στην κατανόηση του πολύπλοκου αυτού φαινομένου, που αποτελεί σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα, και β) στην πληροφόρηση για θέματα πρόληψης και αντιμετώπισής του. Συγκεκριμένα, στο Πρώτο Μέρος του κειμένου επιχειρείται η σκιαγράφηση του φαινομένου, καθώς παρουσιάζεται η έννοια, τα είδη, οι μορφές, τα μέσα εκδήλωσής του και οι συνακόλουθες συνέπειές του και γίνεται αναφορά σε πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα. Στο Δεύτερο Μέρος παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο, οι πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, τα συμπεράσματα από τη μέχρι τώρα εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών, καθώς επίσης και συστάσεις πολιτικής από διεθνείς, ευρωπαϊκούς και εγχώριους φορείς για περαιτέρω βελτίωση των αποτελεσμάτων.

Οι ψυχικές πληγές της παρενόχλησης στην εργασία είναι συγκρίσιμες με εκείνες του πολέμου ή των στρατοπέδων συγκέντρωσης.[1]

Μην τις υποτιμάς.

1. "In mobbing targets with post-traumatic stress disorders (PTSD), Leymann notes that the mental effects were fully comparable with PTSD from war or prison camp experiences" (Leymann & Gustafsson, 1996). Αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ισοδύναμος με τη φρίκη των στρατοπέδων, αλλά ο Leymann υπογραμμίζει ένα κρίσιμο σημείο: τη συστηματική και ψυχολογικά καταστροφική φύση της ανθρώπινης βίας, είτε αυτή εκδηλώνεται σε μαζική, κρατική κλίμακα, είτε σε ένα μικρότερο, αλλά εξίσου δηλητηριώδες, περιβάλλον όπως ο χώρος εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις, βλέπουμε την αποδόμηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την απομόνωση και την ψυχολογική εξόντωση του ατόμου.

Εισαγωγή

Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο δεν αποτελούν νέα φαινόμενα. Μελετώνται επιστημονικά ήδη από το 1980, πιο συστηματικά από τη δεκαετία του 1990, και με ιδιαίτερη έμφαση τα τελευταία 25 χρόνια, καθώς οξύνονται συνεχώς επηρεάζοντας τη ζωή πλήθους εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο. Οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας παραβιάζουν ανθρώπινα δικαιώματα, όπως είναι το δικαίωμα στην αξιοπρέπεια, στην ασφάλεια, στην ίση μεταχείριση χωρίς διακρίσεις και το δικαίωμα στην προστασία της ψυχικής και της σωματικής υγείας.

Είμαστε όμως γνώστες του φαινομένου; Οποιαδήποτε σύγκρουση στον χώρο εργασίας θεωρείται παρενόχληση; Ποια είδη παρενόχλησης υπάρχουν και πώς εκδηλώνονται; Τι διαστάσεις παίρνει το φαινόμενο σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο; Πώς προλαμβάνονται και πώς αντιμετωπίζονται τέτοιου είδους συμπεριφορές; Η δυσκολία των θυμάτων να αναγνωρίσουν τα σημάδια της παρενόχλησης, η έλλειψη υποστηρικτικού πλαισίου, η στάση των συναδέλφων[2], ειδικά των παρόντων στα συμβάντα, και ο φόβος να καταγγείλουν τα περιστατικά αποτέλεσαν αφορμή για τη συγγραφή του συγκεκριμένου κειμένου με στόχο την πληροφόρηση του εργατικού δυναμικού σχετικά με το φαινόμενο και τις προεκτάσεις του.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

1. Βία και παρενόχληση: Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Η «βία και παρενόχληση» στον χώρο εργασίας συναντάται στη διεθνή βιβλιογραφία με μια μεγάλη ποικιλία ερμηνευτικών όρων. Το πλήθος των όρων αυτών δικαιολογείται, καθώς εξαρτάται κάθε φορά από τη χώρα στην οποία εξετάζεται το φαινόμενο, από το θεσμικό και το πολιτισμικό της πλαίσιο, και από τον επιστημονικό κλάδο που επιχειρεί να προσεγγίσει την εκάστοτε έννοια. Γίνεται σαφές ότι η βία και η παρενόχληση είναι απόρροια πολλών παραγόντων, τους οποίους πρέπει να λαμβάνουμε κάθε φορά υπόψη όταν μελετάμε το συγκεκριμένο θέμα. Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι το φαινόμενο δεν είναι αδιαίρετο, αλλά συνδέεται με πληθώρα συμπεριφορών, οι οποίες μπορεί να εκδηλώνονται σε ένα ευρύ πλαίσιο:

2. Η χρήση του αρσενικού γραμματικού γένους που χρησιμοποιείται στο κείμενο υιοθετήθηκε αποκλειστικά για λόγους χρηστικότητας και διευκόλυνσης της ανάγνωσης και σε καμία περίπτωση δεν δηλώνει διάκριση φύλου.

από λεκτικές απειλές έως σωματικές επιθέσεις. Συνάγεται λοιπόν ότι αυτό το εύρος των ερμηνευτικών όρων, εκ των οποίων ο καθένας έχει ξεχωριστή βαρύτητα, δυσχεραίνει όχι μόνο τον εντοπισμό του φαινομένου αλλά κυρίως την πρόληψή του.

Ενδεικτικά στη βιβλιογραφία συναντώνται οι παρακάτω όροι για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας:[3]

- Workplace bullying – Εκφοβισμός στον χώρο εργασίας
- Harmful leader behaviors – Επιβλαβείς συμπεριφορές ηγέτη
- Harassment – Παρενόχληση
- Bullying – Εκφοβισμός
- Sexual harassment – Σεξουαλική παρενόχληση
- Mobbing – Ηθική παρενόχληση
- Workplace harassment – Παρενόχληση στον χώρο εργασίας
- Gender-based violence and harassment – Έμφυλη βία και παρενόχληση
- Mistreatment – Κακομεταχείριση
- Verbal aggression – Λεκτική επιθετικότητα
- Psychological terror – Ψυχολογικός τρόμος
- Retaliation – Αντίποινα
- Harassment based on discrimination – Παρενόχληση λόγω διακρίσεων
- Cyber violence / bullying – Κυβερνοβία/ Διαδικτυακός εκφοβισμός
- Online harassment – Διαδικτυακή παρενόχληση
- Psychological harassment – Ψυχολογική παρενόχληση
- Scapegoating – Αποδιοπομπαίος τράγος
- Humor-oriented bullying – Εκφοβισμός μέσω χιούμορ
- Work-related stalking – Ανεπιθύμητη παρακολούθηση
- Bullying of workplace newcomers – Εκφοβισμός νεοεισερχόμενων στην εργασία

3. Einarsen et al., 2011· Lipman-Blumen, 2010· EU-OSHA, 2010· Leymann, 1996· ILO, 2019· Kukreja & Pandey, 2023· EIGE, 2020· ILO, 2021· Matthiesen & Einarsen, 2010.

- Whistleblowing – Αντίποινα λόγω καταγγελίας
- Workplace Gaslighting – Ψυχολογική χειραγώγηση στον χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ, 2019):

> ο όρος «βία και παρενόχληση» στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.

Στον Ν. 4808/2021 (άρθρο 4), με τον οποίο κυρώθηκε η ανωτέρω σύμβαση, υιοθετείται ο ορισμός που προαναφέρθηκε και εξειδικεύεται περισσότερο η έννοια της παρενόχλησης:

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

Στις παρατηρήσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ, 2021) για τότε σχέδιο του Ν. 4808/2021 είχε προταθεί ένας ευρύτερος ορισμός του φαινομένου, με στόχο τη συνεκτική και απρόσκοπτη προστασία των θυμάτων, ο οποίος κατά κύριο λόγο ακολουθείται στο παρόν κείμενο, σύμφωνα με τον οποίο:

> [...] ως βία και παρενόχληση νοούνται οι ανεπιθύμητες **λεκτικές ή μη λεκτικές, ψυχολογικές ή σωματικές**[4] συμπεριφορές, πρακτικές ή απειλές αυτών, που **άμεσα ή έμμεσα** αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν, **μέσω της δημιουργίας εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος**, σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη **ή πόνο**, εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη και συμπεριλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση **λόγω απαγορευμένων από τον νόμο διακρίσεων στην εργασία** [...].

ενώ

4. Έντονα γράμματα (bold) στο πρωτότυπο.

[...] **ως βία και παρενόχληση λόγω απαγορευμένων από τον νόμο διακρίσεων στην εργασία νοούνται** [οι παραπάνω συμπεριφορές] **συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, που απευθύνονται στα άτομα ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα για έναν ή περισσότερους λόγους που σχετίζονται με τα πραγματικά ή νομιζόμενα χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικές καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης**. [...]

[Στις παραπάνω συμπεριφορές] **συμπεριλαμβάνονται και αυτές που απευθύνονται ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα λόγω της στενής τους σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης.**

1.1 Είδη βίας και παρενόχλησης

Η βία και η παρενόχληση εμφανίζονται με διάφορες μορφές στον εργασιακό χώρο[5]. Ενώ στο παρελθόν σχετίζονταν κατά κύριο λόγο με τη σωματική βία, στις μέρες μας παρατηρούμε ότι αποτελούν ένα φαινόμενο με πολύ περισσότερες εκφάνσεις. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, τα είδη της παρενόχλησης ταξινομούνται με βάση τα εξής κριτήρια: τη μορφή εκδήλωσης, τον εργασιακό χώρο όπου παρουσιάζεται η παρενόχληση και κυρίως το είδος της αλληλεπίδρασης που αναπτύσσεται μεταξύ θύτη και θύματος. Τα παραπάνω κριτήρια έθεσαν τις βάσεις για τον εντοπισμό και άλλων ειδών παρενόχλησης, όπως η ψυχολογική, η εσωτερική, η εξωτερική, η σεξουαλική και η διαδικτυακή παρενόχληση/βία. Η κατανόηση και η ερμηνεία κάθε μορφής βίας κρίνονται αναγκαίες για τον σχεδιασμό κατάλληλων στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασης.

- Η **σωματική βία** εκδηλώνεται πρωτίστως με πράξεις επιθετικότητας. Ο θύτης εκμεταλλεύεται τη σωματική του ρώμη με σκοπό να προκαλέσει σωματικό πλήγμα ή και να τρομοκρατήσει το θύμα. Η άσκηση σωματικής βίας μπορεί να αποτελεί μεμονωμένο ή επαναλαμβανόμενο περιστατικό που εκφράζεται με διάφορους τρόπους, όπως σπρωξίματα, χτυπήματα, δαγκώματα, κλοτσιές ή και ρίψη αντικειμένων (Milczarek, 2010· ILO, 2020).

5. EU-OSHA, 2020· ILO, 2019· ETUC et al., 2007· Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022.

- Η **ψυχολογική βία** ή **ηθική παρενόχληση** (mobbing) αφορά επαναλαμβανόμενες, εσκεμμένες και εχθρικές συμπεριφορές, που αποσκοπούν στην ταπείνωση, στον εξευτελισμό και στην απομόνωση του εργαζομένου. Οι Shelton (2011) και Leymann (1990) επισημαίνουν ότι πρόκειται για μια σταδιακή διαδικασία κοινωνικής απομόνωσης, γελοιοποίησης και συνεχούς εξευτελισμού του ατόμου.

- Η **εσωτερική** και η **εξωτερική βία** αποτελούν δύο ακόμη είδη παρενόχλησης. Η εσωτερική βία εντοπίζεται εντός της επιχείρησης και εκδηλώνεται από συναδέλφους, προϊσταμένους ή υφισταμένους. Από την άλλη, η εξωτερική βία πηγάζει από τρίτα πρόσωπα, τα οποία δεν εντάσσονται στο οργανόγραμμα της επιχείρησης, όπως πελάτες, ασθενείς, μαθητές κ.ά. (Leymann, 1996· Einarsen et al., 2011).

- **Σεξουαλική παρενόχληση**, όπως σημειώνει σχετικά και η MacKinnon (1979), είναι η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Οδηγία 2006/54/ΕΚ). Ανεπιθύμητες συμπεριφορές είναι τα αγγίγματα, οι ανήθικες προτάσεις και οι λεκτικές επιθέσεις που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Μέσω αυτών οι θύτες υποτιμούν το θύμα και προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπειά του (Αγγέλη κ.ά., 2022).

- Ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»**

  > νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος [...]. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση [...], καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. (Ν. 4808/2021, άρθρο 4)

Πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο[6] αναφέρουν ότι η παρενόχληση που ασκείται λόγω φύλου ή κοινωνικής ευαλωτότητας, ιδίως σε άτομα που φέρουν πολλαπλές ταυτότητες, όπως μετανάστες και ΛΟΑΤΚΙ+, συνιστά μια ιδιαίτερη έκφανση της βίας στην εργασία, που αναγνωρίζεται πλέον ως **έμφυλη βία**.

6. Παπαδόπουλος κ.ά., 2023· Κάσδαγλη & Μουρτζάκη, 2020· Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024· European Commission, 2025· Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2018.

- Η **επίμονη παρακολούθηση** ή **καταδίωξη του θύματος** (stalking) εντάσσεται στο πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης και έχει σκοπό να του προκαλέσει φόβο. Πρόκειται για ένα είδος παρενόχλησης το οποίο αρχικά εκδηλώνεται στον χώρο εργασίας και στη συνέχεια επεκτείνεται και πέρα από αυτόν, στα υπόλοιπα πεδία της ζωής του ατόμου (Αγγέλη κ.ά., 2022). Τα μέσα που χρησιμοποιεί ο θύτης είναι τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα στο κινητό ή στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, χωρίς βεβαίως τη σύμφωνη γνώμη του θύματος, και συνεχής παρουσία του θύτη σε χώρους όπου βρίσκεται το θύμα (χώρο εργασίας, οικογενειακή εστία, κοινωνικές εκδηλώσεις). Επιπρόσθετα μέσα του θύτη είναι η παρακολούθηση και η απειλή διάδοσης ψευδών ή δυσφημιστικών προσωπικών πληροφοριών που αφορούν το άτομο που υφίσταται την παρενόχληση. Σκοπός των παραπάνω συμπεριφορών είναι η απομόνωση και η περιθωριοποίηση του θύματος, γεγονός που ενδέχεται να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην κοινωνική του υπόσταση και να υπονομεύσει την επαγγελματική και την προσωπική του ταυτότητα (Spitzberg & Cupach, 2007).

- Τέλος, ο **διαδικτυακός εκφοβισμός** (cyberbullying), σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (Eurofound, 2024· Gottschalk, 2022), αποτελεί ένα σχετικά πιο πρόσφατο είδος ψυχολογικής παρενόχλησης που λαμβάνει χώρα μέσω των κοινωνικών δικτύων και των ψηφιακών μέσων με πολύ σημαντικές συνέπειες στην υγεία του ατόμου που την υφίσταται. Γενικότερα, πρόκειται για μορφή επιθετικής συμπεριφοράς που διαπράττεται, υποβοηθείται ή επιδεινώνεται εν μέρει ή πλήρως με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως είναι τα κινητά και τα έξυπνα τηλέφωνα, το διαδίκτυο, οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης ή το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (Βουγιούκα & Καζάνη, 2023).

Από όλα όσα παρατέθηκαν παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι υπάρχουν πολλά είδη παρενόχλησης, τα οποία πιθανόν να οδηγήσουν το θύμα στην ψυχική, τη σωματική ή και την οικονομική εξουθένωση. Οι έρευνες και οι μελέτες επιβεβαιώνουν ότι η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αναδύουν ευρύτερες κοινωνικές και θεσμικές ανισότητες, οι οποίες είναι αναγκαίο να αντιμετωπιστούν διεπιστημονικά (ILO, 2022· ILO et al., 2022).

1.2 Η έννοια και τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης

Η έννοια της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ξεκίνησε να μελετάται επιστημονικά από τον Brodsky το 1976, όπως αναφέρουν οι Einarsen et al. (2011), ο οποίος συνέδεσε τα σωματικά ή τα ψυχικά προβλήματα του εργαζομένου με τις ψυχολογικές πιέσεις που δέχεται το θύμα στον χώρο εργασίας του. Ο Heinz Leymann (1990, 1996) ήταν ο επιστήμονας που θεμελίωσε τον όρο «mobbing», ορίζοντάς τον ως την ηθική παρενόχληση που μέσω συνεχών και κατ' εξακολούθηση πράξεων ψυχολογικής βίας, στοχεύει στην εξουθένωση του εργαζομένου, στην περιθωριοποίησή του και συνεπώς στην απομάκρυνσή του από το εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, ο Leymann, προκειμένου να διακρίνει τη διαφοροποίηση του όρου «ηθική παρενόχληση» από τις «απλές συγκρούσεις» που συντελούνται στον χώρο εργασίας, επισήμανε το χρονικό πλαίσιο (διάρκεια) ως ένα από τα κριτήρια αναγνώρισης του φαινομένου.

Καθοριστική ήταν και η συμβολή των Einarsen, Hoel, Zapf και Cooper (Einarsen et al., 2011), οι οποίοι, μελετώντας το θεωρητικό πλαίσιο, επικεντρώθηκαν στις άμεσες και στις έμμεσες συμπεριφορές που συνιστούν εκφοβισμό. Μάλιστα, δεν εστίασαν μόνο στις ατομικές συμπεριφορές, αλλά έδωσαν ακόμη μεγαλύτερη σημασία στην οργανωσιακή δομή μιας επιχείρησης, μέσω της οποίας οι ενέργειες βίας και παρενόχλησης μπορούν είτε να κατασταλούν είτε να ενισχυθούν. Γίνεται λοιπόν σαφές ότι το mobbing δεν θα έπρεπε να μελετάται μονοδιάστατα ως ατομικό ζήτημα, αλλά μέσω αυτού του φαινομένου είναι αναγκαίο να εντοπίζονται οι δυσλειτουργίες κάθε οργανισμού/επιχείρησης και να επιλύονται με ορθό τρόπο.

Στην ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία, για την περιγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης χρησιμοποιούνται εξίσου οι όροι «mobbing» και «bullying». Ο όρος «bullying» συνηθίζεται κυρίως στις αγγλόφωνες χώρες και περιγράφεται συνήθως ως ατομική πράξη, από έναν θύτη προς ένα θύμα. Ο όρος «mobbing» από την άλλη συναντάται κυρίως στις Σκανδιναβικές Χώρες και στην ηπειρωτική Ευρώπη. Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης σε αυτή την περίπτωση συνδέεται περισσότερο με το περιβάλλον εργασίας παρά με ατομικές συμπεριφορές (Einarsen et al., 2011).

Για να χαρακτηρίσουμε όμως μια συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση θα πρέπει να συντρέχουν μια σειρά από προϋποθέσεις, όχι απαραίτητα όλες ταυτοχρόνως, όπως:[7]

- **Επαναληψιμότητα/Συχνότητα:** Ο θύτης επιτίθεται στο θύμα με πράξεις επαναλαμβανόμενες και συνεχείς· για παράδειγμα, μία/δύο φορές την εβδομάδα ή με συχνότητα τέτοια που να δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον.

- **Διάρκεια:** Προκειμένου να διαφοροποιηθούν μεμονωμένα περιστατικά σύγκρουσης ή κακής συμπεριφοράς από ένα συστηματικό και επίμονο μοτίβο παρενόχλησης απαιτείται συνήθως ένα χρονικό διάστημα περίπου 6 μηνών. Ωστόσο, το παραπάνω διάστημα είναι ενδεικτικό. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις και σε μικρότερο χρονικό διάστημα εάν η ένταση και η συχνότητα των πράξεων είναι πολύ υψηλή. Αντίστοιχα, μπορεί να αναγνωριστεί και σε μεγαλύτερα διαστήματα, όπου οι πράξεις είναι λιγότερο συχνές αλλά εξίσου βλαβερές.

- **Κλιμάκωση:** Σε αυτή την περίπτωση διαπιστώνεται μετάβαση από μεμονωμένα περιστατικά σε συστηματική χρήση πρακτικών εκφοβισμού, με σκοπό την προσβολή της προσωπικής και της επαγγελματικής ταυτότητας του εργαζομένου. Οι επιθέσεις εστιάζουν στα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος, στις ικανότητές του και στις επαφές του με το υπόλοιπο προσωπικό.

- **Διαφορά ισχύος:** Συνήθως υπάρχει σαφής διαφορά ισχύος μεταξύ θύματος και θύτη, η οποία εμποδίζει το θύμα να αμυνθεί. Συνήθως δεν πρόκειται μόνο για ιεραρχική υπεροχή, σχέση προϊσταμένου-υφισταμένου, αλλά και για ψυχολογική υπεροχή του θύτη. Επιπλέον, η φθορά της προσωπικής και της επαγγελματικής ταυτότητας του θύματος και η αδυναμία υπεράσπισης του εαυτού του το οδηγεί στον στιγματισμό και στην περιθωριοποίηση. Το θύμα μετατρέπεται σιγά σιγά σε αποδιοπομπαίο τράγο και κατακλύζεται από αισθήματα απογοήτευσης.

- **Σκοπιμότητα:** Το θύμα αντιλαμβάνεται ότι οι παρενοχλητικές πρακτικές βάλλουν την προσωπική και την επαγγελματική του ταυτότητα ακόμη και αν παρουσιάζονται ως μη σκόπιμες/τυχαίες.

- **Δυσκολία αναγνώρισης:** Συχνά παρατηρείται μια υποβόσκουσα φύση στην ηθική παρενόχληση. Πολλές φορές ανιχνεύεται με δυσκολία και συγκαλύπτεται ως μια απλή σύγκρουση ή παρεξήγηση.

7. ILO, 2022· Leymann, 1996· European Commission, 2024· Einersen et al., 2011· Nielsen et al., 2022· Akella, 2016· Αντωνίου, 2008· Matthiesen & Einarsen, 2010.

1.3 Τι δεν είναι ηθική παρενόχληση

Πολλές φορές συγχέουμε τις ενέργειες της διοίκησης ή μεμονωμένα συγκρουσιακά περιστατικά μεταξύ συναδέλφων με την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, το mobbing. Βέβαια, για να διασφαλίσουμε ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον είναι κρίσιμο να εντοπίζουμε και να αντιμετωπίζουμε όχι μόνο τις συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση ή βία αλλά και κάθε μορφή ανάρμοστης συμπεριφοράς, όπως, για παράδειγμα, τις προσβολές. Όμως, η οριοθέτηση μεταξύ θεμιτής επαγγελματικής συμπεριφοράς και βίας/παρενόχλησης είναι πολύ σημαντική. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποιες συμπεριφορές που δεν συνιστούν παρενόχληση.

- **Εφάπαξ περιστατικά προσβολής ή δυσαρέσκειας.** Οι περισσότεροι ερευνητές υποστηρίζουν ότι μια μεμονωμένη περίπτωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς δεν αποτελεί από μόνη της παρενόχληση ή βία, εκτός αν επαναληφθεί ή κλιμακωθεί (Leymann, 1996· Einarsen et al., 2011). Ωστόσο, αν και η παρενόχληση χαρακτηρίζεται συνήθως από επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, ακόμα και μεμονωμένες πράξεις μπορούν να συνιστούν παρενόχληση, εφόσον κριθούν ιδιαίτερα σοβαρές ή έντονες. Αυτό σημαίνει ότι καμία συμπεριφορά δεν μπορεί να εξαιρεθεί *a priori* από την έννοια της παρενόχλησης, καθώς η ένταση και οι συνέπειές της αποτελούν τα πρωταρχικά κριτήρια (André & Clauwaert, 2007).

- **Τεκμηριωμένες παρατηρήσεις για την απόδοση της εργασίας** (Matthiesen & Einarsen, 2010). Η αξιολόγηση της απόδοσης, η παροχή εποικοδομητικής κριτικής στο πλαίσιο της εργασίας, η κατανομή καθηκόντων, η λήψη αποφάσεων για την οργάνωση της εργασίας ή η άσκηση διοικητικών καθηκόντων, όταν γίνονται με σεβασμό και χωρίς κατάχρηση της εξουσίας, δεν θεωρούνται παρενόχληση.

- **Διαφανή μέτρα οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων** που εφαρμόζονται σύμφωνα με την πολιτική της επιχείρησης, όταν αυτά είναι δίκαια, τεκμηριωμένα και λαμβάνονται με λογικό και νόμιμο τρόπο.[8] Αυτό σημαίνει ότι, για να είναι αποδεκτά και αποτελεσματικά αυτά τα μέτρα οργάνωσης και λειτουργίας στον εργασιακό χώρο, πρέπει να είναι ξεκάθαρα, να στηρίζονται σε αποδεικτικά στοιχεία και να ακολουθούν τις νομικές και τις πολιτικές διαδικασίες της επιχείρησης.

8. Safe Work Australia, 2016· Health and Safety Authority & Workplace Relations Commission, 2020.

- **Διαφορές απόψεων ή διαφωνίες** που εκφράζονται με σεβασμό και χωρίς εκφοβισμό, απειλές ή προσβολές αποτελούν φυσιολογικό μέρος της εργασιακής ζωής και δεν χαρακτηρίζονται ως παρενόχληση (ILO, 2022).

Επομένως, η ύπαρξη σαφών ορίων συμβάλλει καθοριστικά στην ισορροπία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Οι ενέργειες που είναι σεβαστές, συναινετικές, διαφανείς και κατάλληλες δεν πρέπει να συγχέονται με συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται ανεπιθύμητες και επιβλαβείς. Επιπλέον, δεν πρέπει να συγχέεται η παρενόχληση με τη σύγκρουση. Στην καθημερινότητα τείνουμε να ταυτίζουμε κάθε μεμονωμένη έκφραση σύγκρουσης (βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης) με τον εργασιακό εκφοβισμό. Οι διαφορές απόψεων, οι διαφωνίες ή η στιγμιαία εκδήλωση επιθετικής συμπεριφοράς δεν αποτελούν γενικά εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Σαφώς, οι ανεπίλυτες συγκρούσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως ισχυροί επιταχυντές του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, αλλά δεν αρκεί μόνο αυτό.

1.4 Τόπος εκδήλωσης φαινομένου

Η παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί **εντός του εργασιακού χώρου**, τόσο σε δημόσιους όσο και σε ιδιωτικούς χώρους που χρησιμοποιούνται για εργασία. Περιλαμβάνει περιστατικά που συμβαίνουν **κατά τη διάρκεια της αμειβόμενης εργασίας, των διαλειμμάτων (για ανάπαυση ή φαγητό) ή κατά τη χρήση των εγκαταστάσεων**, όπως τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια. Επίσης, καλύπτει συμπεριφορές που αναπτύσσονται **κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, επαγγελματικών ταξιδιών, εκπαιδεύσεων, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που συνδέονται με την εργασία**. Επιπλέον, περιλαμβάνει επικοινωνίες **σχετικές με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων αυτών που πραγματοποιούνται μέσω ψηφιακών τεχνολογιών**, καθώς και συμβάντα σε **καταλύματα που παρέχονται από τον εργοδότη** και **κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία**.[9]

9. Βλ. Άρθρο 3 του Ν. 4808/2021.

2. Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου

Σύμφωνα με τη Hirigoyen (2002), μπορούμε να εντοπίσουμε ποικίλους παράγοντες που ωθούν κάποιον εργαζόμενο να παρενοχλήσει τον συνάδελφό του, ενώ οι επισφαλείς συμβάσεις εργασίας, το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας και οι νέες μορφές συμβάσεων εργασίας αποτελούν παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν αίσθημα φόβου στο θύμα (Δέδε, 2017). Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA, 2021) επισημαίνει ότι το ευέλικτο ωράριο, η υπερφόρτωση εργασίας και η αυξημένη συναισθηματική κόπωση στον εργασιακό χώρο αποτελούν σημαντικούς κινδύνους για την υγεία του υπαλλήλου. Τέλος, η φύση του κλάδου ή του επαγγέλματος μπορεί να δημιουργεί **ειδικούς παράγοντες κινδύνου** για την εκδήλωση παρενόχλησης. Για παράδειγμα, τομείς με υψηλή ιεραρχία, έντονο ανταγωνισμό ή όπου κυριαρχεί πίεση χρόνου και εργασιακή ανασφάλεια (π.χ. ο κλάδος της υγείας, οι ένοπλες δυνάμεις ή ορισμένοι τομείς υπηρεσιών) μπορεί να παρουσιάζουν αυξημένο κίνδυνο παρενόχλησης. Οι ειδικές συνθήκες εργασίας σε αυτά τα περιβάλλοντα (π.χ. νυχτερινές βάρδιες, απομόνωση, υψηλά επίπεδα στρες) μπορούν επίσης να συμβάλουν στην αύξηση της επικινδυνότητας για την εκδήλωση παρενόχλησης.

Ένα άλλο στοιχείο που μπορεί να συνδέεται με την παρενόχληση σχετίζεται με το γεγονός ότι ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά ή κοινωνικές κατηγορίες μπορεί να καταστήσουν ένα άτομο ευάλωτο στη θυματοποίηση. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (γηράσκον εργατικό δυναμικό), οι οποίοι αντιμετωπίζουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας, με συνέπεια να είναι πιο ευάλωτοι στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Είναι γεγονός πως οτιδήποτε διαφοροποιείται από τις νόρμες μιας ομάδας, όπως νεότεροι εργαζόμενοι, γυναίκες, εργαζόμενοι από άλλη εθνικότητα ενδέχεται να αποτελέσει στόχο για θυματοποίηση, περιθωριοποίηση και απομάκρυνση από την αγορά εργασίας (Δημητριάδου, 2020α· Einarsen & Skogstad, 1996).

Ο ανταγωνισμός, ο φθόνος και η μη παραδοχή ότι κάποιος μπορεί να είναι καλύτερος από κάποιον άλλο αποτελούν παράγοντες που μπορεί να ωθήσουν τον θύτη στην παρενόχληση. Επιπλέον, η εξουσία και η ανισότητα μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων ενισχύει τον κίνδυνο εκδήλωσης του φαινομένου, ενώ σημαντικό κίνδυνο διατρέχουν και όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα, δηλαδή σε εργασιακούς χώρους με κυριαρχία ανδρών ή με σεξιστική κουλτούρα[10].

10. Αντωνίου, 2008· Milczarek, 2010· Einarsen & Skogstad, 1996.

Ένας ακόμη παράγοντας που διευκολύνει την εμφάνιση του φαινομένου της παρενόχλησης σχετίζεται με τις κακές συνθήκες και την αναποτελεσματική οργάνωση της εργασίας (Zapf, 1999). Οι δομικές αδυναμίες στη λειτουργία του οργανισμού, οι υψηλές απαιτήσεις, η ασάφεια ρόλων, η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση, οι συχνές αναδιαρθρώσεις, οι αλλαγές ηγεσίας, η κουλτούρα ανεκτικότητας στη βία και το τοξικό εργασιακό περιβάλλον αποτελούν πεδία στα οποία εύκολα μπορούν να ευοδωθούν συμπεριφορές παρενόχλησης, αφού έχει εκλείψει το ομαδικό πνεύμα και το ενδιαφέρον (Δέδε, 2017).

Τέλος, θα ήταν παράλειψη αν δεν επισημαίναμε ότι η εργασία που απαιτεί συναλλαγή με το κοινό, όπου οι εργαζόμενοι έρχονται σε άμεση επαφή με πελάτες, ασθενείς, μαθητές κ.ά., όπως και η εργασία σε απομονωμένους χώρους σε συνδυασμό με την απουσία μέτρων προστασίας συμβάλλουν στην εκδήλωση και την επιδείνωση του φαινομένου (Milczarek, 2010).

Στη διεθνή βιβλιογραφία παρουσιάζονται τρεις κύριοι παράγοντες που βοηθούν στην εκδήλωση του φαινομένου και ομαδοποιούν όλα όσα ειπώθηκαν μέχρι στιγμής.[11] Αυτοί είναι:

- *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (ατομική προσέγγιση).* Οι θύτες συνήθως έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση αλλά υψηλή επιθετικότητα, είναι κοινωνικά αδέξιοι, δρουν για να προστατεύσουν ή να ενισχύσουν την εικόνα τους και μπορεί να εκφοβίζουν προληπτικά για να επιβάλλουν έλεγχο. Τα θύματα εκφοβισμού συνήθως περιγράφονται ως υπερευαίσθητα, συνεπή και αυστηρά με την ηθική, χαμηλής εξωστρέφειας, ανασφαλή ή με ανάγκη επιβεβαίωσης.

- *Η δυναμική της ομάδας (κοινωνιολογική–πολιτισμική προσέγγιση).* Κουλτούρες με υψηλή ιεραρχία, σχέσεις ανισότητας, αντιδημοκρατικές κοινωνίες.

- *Η οργάνωση της εργασίας (εργονομική προσέγγιση).* Ασαφείς και συγκρουόμενοι ρόλοι, αυταρχική ή αδιάφορη ηγεσία, συχνές αναδιαρθρώσεις, κακή κουλτούρα επικοινωνίας, τοξικό κλίμα, έλλειψη ελέγχου.

Συνοψίζοντας, επισημαίνουμε ότι στην ερμηνεία του φαινομένου σαφώς συμβάλλουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύτη και η ευαλωτότητα που μπορεί να πηγάζει από ορισμένα χαρακτηριστικά του θύματος, ωστόσο είναι αναγκαίο να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς, τους πολιτισμικούς και τους οργανωσιακούς παράγοντες, όπως και στους ειδικούς παράγοντες ανά κλάδο ή επάγγελμα (ILO, 2020).

11. Rompolas and Brenta, 2019· Matthiesen & Einarsen, 2010· Einarsen et al., 2002.

3. Συμπεριφορές και μέσα παρενόχλησης

Ο Leymann (1996) στο άρθρο του «The content and development of mobbing at work», ύστερα από ανάλυση εκατοντάδων περιπτώσεων, καταγράφει κάποιες βασικές παρενοχλητικές συμπεριφορές. Οι συμπεριφορές αυτές δεν είναι τυχαίες ή μεμονωμένες· συνθέτουν επαναλαμβανόμενα μοτίβα που στοχεύουν στη σταδιακή φθορά του εργαζομένου τόσο επαγγελματικά όσο και ψυχολογικά. Αντίστοιχα, στην Τσιάμα (2013) διαπιστώνεται ότι κάποιες τέτοιου είδους ενέργειες έχουν στόχο να βλάψουν την υπόληψη του εργαζομένου, να επηρεάσουν την εργασιακή του απόδοση, να τον απομονώσουν κοινωνικά από το εργασιακό του περιβάλλον, να τον τιμωρήσουν και να τον εκφοβίσουν.

Παρακάτω παρουσιάζονται σε κατηγορίες τα μέσα με τα οποία οι θύτες εκδηλώνουν συμπεριφορές παρενόχλησης επιθυμώντας πιθανόν, με ποικίλους τρόπους, να απομακρύνουν το θύμα από το εργασιακό του περιβάλλον.

1. Επιθέσεις που στοχεύουν στην παρεμπόδιση της επικοινωνίας και γενικότερα στην κοινωνική απομόνωση του εργαζομένου

Σε αυτές τις περιπτώσεις το άτομο επιδιώκεται να απομονωθεί κοινωνικά και συχνά του απαγορεύεται να συζητά με τους συναδέλφους του, ενώ, ακόμη και αν το επιχειρεί, σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων το διακόπτει ή το αγνοεί. Η κατάσταση επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο όταν γίνεται αποδέκτης φωνών ή ειρωνείας (Zapf et al., 2011). Στόχος του θύτη είναι να πλήξει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και να τον εξουθενώσει ψυχικά καταπατώντας το ανθρώπινο δικαίωμα για ίση αντιμετώπιση των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο. Η παρεμπόδιση λοιπόν της κοινωνικής επαφής του θύματος με τους συναδέλφους του σε συνδυασμό με άλλα μέσα παρενόχλησης, όπως η χωροταξική απομόνωσή του, καθιστούν τον εργαζόμενο ψυχικά ευάλωτο, καθώς νιώθει ότι δεν είναι σε θέση να υπερασπιστεί τον εαυτό του (Maran et al., 2018· Einarsen et al., 2002). Το αίσθημα περιθωριοποίησης εντείνεται περισσότερο όταν αγνοούνται τα τηλεφωνήματά του, οι εκκλήσεις του για επικοινωνία, τα ηλεκτρονικά του μηνύματα και όταν βιώνει συνεχείς αποκλεισμούς από κοινωνικές εκδηλώσεις (Mujtaba & Senathip, 2020). Είναι γεγονός ότι οι προαναφερθείσες συμπεριφορές επιφέρουν σοβαρές ψυχολογικές και επαγγελματικές συνέπειες,[12] δημιουργώντας παράλληλα ένα τοξικό και συγκρουσιακό περιβάλλον εργασίας.[13]

12. Milczarek, 2010· Shelton, 2011· ILO, 2020· Leymann, 1996.
13. Safe Work Australia, 2016· Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή, 2025· Leymann, 1996· Einarsen et al., 2011· Δέδε, 2017.

Παραδείγματα επικοινωνιακών επιθέσεων και κοινωνικής απομόνωσης: Συνεχής και άδικη κριτική, φωνές ή ύβρεις, απειλές, ειρωνείες ή σαρκασμός, εκφοβισμός με εκφράσεις προσώπου, γλώσσα σώματος, αγνόηση ή αποφυγή του ατόμου, εξαίρεση από συναντήσεις ή δραστηριότητες (Lutgen-Sandvik, 2008· Mujtaba & Senathip, 2020).

2. Προσβολές στη φήμη ή την προσωπικότητα του υπαλλήλου

Στην παρενόχληση ο θύτης συμπεριφέρεται με τέτοιον τρόπο ώστε να υπονομεύσει και να πλήξει την προσωπικότητα του θύματος. Το μέσο παρενόχλησης που χρησιμοποιείται στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι οι ψευδείς φήμες, που στοχεύουν στην καλλιέργεια αρνητικού κλίματος σε βάρος του θύματος. Άλλος τρόπος είναι οι υπαινιγμοί, που μπορεί να οδηγήσουν το θύμα στη μη ορθή ολοκλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων και πολλές φορές σε ψυχολογικά προβλήματα. Επιπρόσθετα, η γελοιοποίηση ενώπιον άλλων εργαζομένων και η ειρωνεία αποτελούν πρακτικές που στόχο έχουν να προκαλέσουν το άτομο προκειμένου να αντιδράσει με αντιεπαγγελματικό τρόπο, ώστε να εκτεθεί στο εργασιακό του περιβάλλον. Πολύ σοβαρές και επιβλαβείς είναι οι επιθέσεις που δέχεται το θύμα λόγω πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, πιθανών προβλημάτων αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλής, ηλικίας ή εθνικότητας. Θα ήταν παράλειψη αν δεν αναφέραμε ότι όλα τα παραπάνω παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα του ατόμου και οδηγούν τους συναδέλφους σε διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, η δημόσια ταπείνωση, η συστηματική υποτίμηση και η κατάχρηση εξουσίας, όπως θα επισημάνουμε και στη συνέχεια του κειμένου, έχουν σοβαρές συνέπειες τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στο εργασιακό περιβάλλον και στην επιχείρηση.[14]

Παραδείγματα σχετικά με προσβολές στη φήμη ή την προσωπικότητα: Διάδοση φημών ή ψευδών πληροφοριών, κριτική του θύματος για την προσωπική του ζωή, γελοιοποίηση του ατόμου, υπονόμευση της αυτοπεποίθησής του. Συχνά τα θύματα αποκαλούνται «ανίκανοι», «αδύναμοι», «προβληματικοί» (Mujtaba & Senathip, 2020· Zapf et al., 2011).

3. Επιθέσεις στην επαγγελματική κατάσταση του ατόμου

Κάποιες μορφές παρενοχλητικής συμπεριφοράς εκδηλώνονται μέσω της αφαίρεσης από τον εργαζόμενο βασικών αρμοδιοτήτων, της ανάθεσης σε αυτόν καθηκόντων κατώτερων των προσόντων του ή της ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας, με στόχο να υποτιμήσουν τις γνώσεις του, να

14. ILO, 2022· Akella, 2016· Leymann, 1996· Einarsen et al., 2002· Zapf & Einarsen, 2005.

«αποδείξουν» ότι δεν είναι ικανός να αντεπεξέλθει στα καθήκοντά του, να τον οδηγήσουν σε επαγγελματική απαξίωση και αίσθημα αποκλεισμού. Άλλο μέσο παρενόχλησης είναι η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που είναι αναγκαίες για την ορθή ολοκλήρωση της εργασίας του, ώστε το άτομο να εκτεθεί και να «επιβεβαιωθεί» η ανεπάρκειά του. Παράλληλα, η συνεχής απόρριψη των αιτημάτων του εργαζομένου (π.χ. άδεια) χωρίς αιτιολόγηση, η άδικη κριτική και η κακή αξιολόγηση με λανθασμένα κριτήρια συνθέτουν ένα μοτίβο συστηματικής επαγγελματικής υπονόμευσης. Εν κατακλείδι, τέτοιου είδους ενέργειες πλήττουν την επαγγελματική υπόσταση του ατόμου, είναι επιβλαβείς και παρεμποδίζουν την επαγγελματική του πρόοδο[15].

Παραδείγματα σχετικά με επιθέσεις στην επαγγελματική κατάσταση: Ανάθεση ανούσιων ή υποτιμητικών καθηκόντων, σταδιακή αφαίρεση αρμοδιοτήτων, αδικαιολόγητα υψηλές απαιτήσεις ή πολύ σφιχτές προθεσμίες ή ανέφικτοι στόχοι, υποβάθμιση ή μηδενισμός της συμβολής του ατόμου, παραποίηση της πραγματικότητας για να δημιουργηθεί η εντύπωση πως ο εργαζόμενος δεν ανταποκρίνεται (Zapf et al., 2011).

4. Επιθέσεις στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή του εργαζομένου

Μια από τις σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης είναι η σωματική βία ή απειλή. Ο θύτης χρησιμοποιεί διάφορα μέσα, όπως χτυπήματα, σπρωξίματα, απειλές, κλοτσιές, δαγκώματα, ρίψη αντικειμένων, χτυπήματα του χεριού στο τραπέζι, καταστροφή της εργασίας του υπαλλήλου, κλείσιμο της πόρτας κατά πρόσωπο κ.ά. με κύριο στόχο την τρομοκρατία και την ψυχολογική εξάντληση του θύματος. Εξίσου ακραία και προσβλητική είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Ως τέτοια μπορεί να εκληφθεί και η προβολή ή η αποστολή υλικού με σεξουαλικό περιεχόμενο χωρίς τη συγκατάθεσή του. Στόχος του θύτη είναι να οδηγήσει το θύμα να έρθει αντιμέτωπο με το αίσθημα του φόβου, της ντροπής ή ακόμη και του εξευτελισμού (Leymann, 1996).

Επιπρόσθετα, η αλλαγή ωραρίου εργασίας του εργαζομένου χωρίς συγκεκριμένο λόγο, το να μην του επιτρέπεται να χρησιμοποιεί κοινόχρηστους χώρους, ο αποκλεισμός του από δραστηριότητες ή η αδικαιολόγητη περικοπή της αμοιβής του συνιστούν ενέργειες που μπορεί να τον πλήξουν τόσο ψυχολογικά όσο και οικονομικά. Τέλος, ορισμένοι θύτες επιδεικνύουν συμπεριφορές που είναι επιβλαβείς για την υγεία του θύματος. Τέτοιες

15. Τσιάμα, 2013· Akella, 2016· Leymann, 1996· Health and Safety Authority & Workplace Relations Commission, 2020.

ενέργειες αποσκοπούν να καταστήσουν τον εργαζόμενο «ανίκανο» προς εργασία. Εξίσου σημαντικές είναι και οι παρενοχλητικές συμπεριφορές, οι οποίες προκαλούνται μέσω των κοινωνικών δικτύων ή των ηλεκτρονικών μέσων και στοχεύουν στην ψυχολογική εξουθένωση του ατόμου (Βουγιούκα & Καζάνη, 2023· Αγγέλη κ.ά., 2022).

Παραδείγματα σχετικά με επιθέσεις στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή: Σωματικές απειλές ή βία, ανεπιθύμητα αγγίγματα, σεξουαλικά σχόλια ή νύξεις, συναισθηματική χειραγώγηση, ώστε το θύμα να αμφιβάλλει για την πραγματικότητα (gaslighting), και διαδικτυακή παρενόχληση (Lutgen-Sandvik, 2008).

4. Στάδια του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία,[16] τα στάδια του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης είναι πέντε:

1. Η αρχική φάση σχετίζεται με καθημερινές διενέξεις. Συνήθως ξεκινάει με μια υποβόσκουσα διαφωνία, που κατά κύριο λόγο δεν λύνεται με ορθό τρόπο.

2. Στη δεύτερη φάση η ψυχολογική κακοποίηση κατευθύνεται ολοένα και περισσότερο προς τον στόχο. Εκδηλώνεται με επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές που πλήττουν τον εργαζόμενο και έχουν συστηματικό χαρακτήρα.

3. Η τρίτη φάση είναι το στάδιο του στιγματισμού και της κλιμάκωσης της έντασης. Σε αυτό το στάδιο η διένεξη γίνεται ορατή και το πρόβλημα αποκτά μεγαλύτερη δημοσιότητα ή επίσημο χαρακτήρα και δεν παραμένει μόνο στα άτομα που εμπλέκονται άμεσα ή στην πολύ στενή ομάδα εργασίας.

4. Στην τέταρτη φάση το θύμα βιώνει κοινωνική αποδόμηση, επαγγελματική υπονόμευση και ψυχολογική εξουθένωση. Χαρακτηρίζεται δύστροπο ή πνευματικά ασθενές. Παρατηρείται σταδιακή πτώση της απόδοσής του και μείωση της αυτοεκτίμησής του.

5. Στην πέμπτη φάση το θύμα απομακρύνεται από τη θέση απασχόλησης είτε «οικειοθελώς» είτε λόγω απόλυσης είτε με πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω σοβαρής επιδείνωσης της υγείας του.

16. EU-OSHA, 2010· Leymann, 1996· Shallcross et al., 2008· Rompolas and Brenta, 2019· Leymann, 1990.

5. Μορφές παρενόχλησης με βάση την ιεραρχική σχέση θύτη-θύματος

Οι σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργαζομένων, συναδέλφων, διευθυντικών στελεχών και εργοδοτών σε μια επιχείρηση αποκαλύπτουν τον τρόπο με τον οποίο κατανέμεται η εξουσία στον χώρο εργασίας. Η πορεία εκδήλωσης της παρενόχλησης στο πλαίσιο αυτών των ιεραρχικών σχέσεων συμβάλλει στην καλύτερη και πιο ολοκληρωμένη κατανόηση της πολυπλοκότητας των ηθικών επιθέσεων στον επαγγελματικό χώρο.[17] Η ηθική παρενόχληση λοιπόν μπορεί να λάβει ποικίλες μορφές, οι οποίες εξαρτώνται από τη σχέση θύτη-θύματος και από τη σχέση του θύματος με «τρίτους». Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μορφές παρενόχλησης που μπορούν να εκδηλωθούν σε ένα εργασιακό πλαίσιο με βάση την ιεραρχική σχέση θύτη-θύματος.

Κατιούσα ή κάθετη παρενόχληση από άνω προς τα κάτω (Downward mobbing). Αυτή η μορφή παρενόχλησης προέρχεται από ανώτερα ιεραρχικά στελέχη προς τους υφισταμένους τους. Είναι η συνηθέστερη μορφή παρενόχλησης σύμφωνα με προγενέστερες μελέτες (Einarsen et al., 2011· ILO, 2022· Akella, 2016), ωστόσο πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα στη χώρα μας ανατρέπουν αυτή την αντίληψη[18].

Στην κάθετη παρενόχληση ο ιεραρχικά ανώτερος κάνει χρήση της εξουσίας του με σκοπό να αποδυναμώσει ψυχολογικά και να εκφοβίσει τον υφιστάμενο. Απώτερος σκοπός είναι να εξωθήσει το άτομο στην παραίτηση και την απομάκρυνση από τον εργασιακό χώρο (Leymann, 1996· ILO, 2022). Οι ενέργειες του θύτη εκδηλώνονται με την υποτίμηση της επαγγελματικής επάρκειας του θύματος, με ανάθεση εξευτελιστικών καθηκόντων, με αποκλεισμό από ευκαιρίες εξέλιξης, με άσκηση υπερβολικής πίεσης κ.ά.

Οριζόντια παρενόχληση (Horizontal mobbing). Υφίσταται μεταξύ συναδέλφων της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης. Συχνά εκδηλώνεται σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου επικρατεί ζήλια, ανταγωνισμός, ηγετικοί ρόλοι (ανάγκη για αρχηγία). Οι ενέργειες του ομοτίμου-θύτη εστιάζουν στον κοινωνικό αποκλεισμό του θύματος, ο οποίος επιτυγχάνεται είτε με τη διάδοση φημών, είτε με την ειρωνεία είτε με την απόκρυψη κρίσιμων πληροφοριών με αποτέλεσμα το θύμα να εκτίθεται επαγγελματικά (Παπαδόπουλος κ.ά., 2023· Eurofound, 2024· Τσιάμα, 2013).

17. Einarsen et al., 2011· Leymann, 1996· Kuloheri & Asderaki, 2022· Κοΐνης & Σαρίδη, 2013
18. Βλ. Υποκεφάλαιο 7.2, όσα αναφέρονται στην Ετήσια Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025).

Ανοδική παρενόχληση από κάτω προς τα πάνω (Upward mobbing). Εκδηλώνεται από εργαζομένους/υφισταμένους οι οποίοι στρέφονται κατά των προϊσταμένων τους ή των διευθυντικών στελεχών. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία είναι λιγότερο συχνή, ωστόσο δύναται να εκδηλωθεί εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν.[19] Συνήθως γίνεται αντιληπτή σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου η ηγεσία αμφισβητείται. Οι υφιστάμενοι, προκειμένου να στοχοποιήσουν και να απομακρύνουν τον προϊστάμενο, συνήθως υπονομεύουν την αυθεντία του, αρνούνται να συνεργαστούν και διασπείρουν φήμες (UNI Europa, 2023· Shelton, 2011).

Προς τα μέσα (inward) παρενόχληση. Είναι γνωστή ως «παρενόχληση από τρίτους» και αποτελεί μια μορφή παρενόχλησης που προέρχεται από άτομα εκτός της δομής της εργασίας, αλλά με τα οποία ο εργαζόμενος αλληλεπιδρά στο πλαίσιο των καθηκόντων του, π.χ. πελάτες, χρήστες υπηρεσιών, ασθενείς, φοιτητές, προμηθευτές κ.ά. Περιγράφει μια κατάσταση όπου ένας εργαζόμενος δέχεται παρενόχληση από εξωτερικούς παράγοντες (όχι συναδέλφους ή προϊσταμένους/υφισταμένους), νιώθοντας αδύναμος να αντιδράσει αποτελεσματικά (Mujtaba & Senathip, 2020). Πρόκειται για περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης με τα οποία ο εργαζόμενος έρχεται σε επαφή λόγω της φύσης της εργασίας του – συνήθως σε τομείς όπως το λιανεμπόριο, η εστίαση, οι κοινωνικές υπηρεσίες και οι μεταφορές (EU-OSHA & Social Partners, 2010· European Social Partners, 2007). Οι Rompolas & Brenta (2019) επισημαίνουν ότι ένας από τους επαγγελματικούς κλάδους που βιώνει έντονα εξωτερική βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι οι επαγγελματίες υγείας. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγείας παρενοχλούνται συχνότερα από εξοργισμένους ασθενείς ή συνοδούς, γεγονός που μπορεί να έχει συνέπειες στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.[20]

Η παρενόχληση από τρίτους μπορεί να εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, όπως λεκτική ή φυσική επιθετικότητα (απειλές, προσβλητικά σχόλια, άσεμνες χειρονομίες), σεξουαλική παρενόχληση (ανεπιθύμητα αγγίγματα, υπονοούμενα) (Καλαμπαλίκη, 2022· Muller, 2025) και ηθική παρενόχληση (υπερβολικές απαιτήσεις, αγενής συμπεριφορά) (Eurofound, 2024).

19. Einarsen et al., 2011· ILO, 2022· Τσιάμα, 2013· Akella, 2016· Safe Work Australia, 2016.
20. Στα αποτελέσματα μετα-ανάλυσης 253 διεθνών μελετών που δημοσιεύτηκε λίγο πριν από την πανδημία (2019), ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας αναφέρει ότι το 62% των επαγγελματιών υγείας έχει εκτεθεί σε κάποια μορφή βίας το τελευταίο έτος. Η πιο συχνή μη σωματική βία είναι η λεκτική (58%) και ακολουθούν οι απειλές (33%) και η σεξουαλική παρενόχληση (12%) (Liu et al., 2019). Στην Ελλάδα, η καμπάνια του Πανελλήνιου Ιατρικού Συλλόγου, σε συνδυασμό με επίμονες και ισχυρές πιέσεις που άσκησε ο Σύλλογος, οδήγησε σε συγκεκριμένη νομοθετική διάταξη, άρθρο 33 του Ν. 5090/24, για την προστασία τους.

Ο **διπλός εκφοβισμός** (double bullying) είναι μια άλλη μορφή παρενόχλησης. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση 2024 της Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025), υπάρχουν τεκμηριωμένες περιπτώσεις όπου το θύμα υφίσταται παρενόχληση από περισσότερες από μία κατευθύνσεις ταυτόχρονα (π.χ. κάθετη και οριζόντια), δηλαδή το θύμα δέχεται πίεση τόσο από ανωτέρους όσο και από ομοτίμους. Η Έκθεση επισημαίνει ότι αυτή η πολυεπίπεδη μορφή παρενόχλησης δημιουργεί ιδιαίτερα δυσχερείς συνθήκες για το θύμα, καθιστώντας την πρόληψη και την αντιμετώπισή της πιο σύνθετη και πιο απαιτητική. Παράλληλα, στην Έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO, 2022) αναγνωρίζεται η ανάγκη ενίσχυσης της θεσμικής προστασίας απέναντι σε τέτοιες μορφές βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπου εντοπίζεται η ύπαρξη πολλαπλών πηγών παρενόχλησης (π.χ. διοίκηση και συνάδελφοι).

Ωστόσο, όσον αφορά την έννοια του διπλού εκφοβισμού, αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υφίσταται επισήμως ως θεωρητικός όρος στη διεθνή βιβλιογραφία. Η μελέτη των Rompolas & Brenta (2019), αν και τεκμηριώνει περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι σε πολιτικούς και υγειονομικούς θεσμούς δέχονται συμπεριφορές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως παρενόχληση ταυτόχρονα από τη διοίκηση και από τους συναδέλφους τους με σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία και την εργασιακή τους απόδοση, δεν τις αναγνωρίζει ως ειδική μορφή παρενόχλησης. Παράλληλα, το φαινόμενο της στοχοποίησης από περισσότερες της μίας πηγές, γνωστό ως multi-source bullying, περιγράφεται και από τους Nielsen et al. (2022) και Einarsen et al. (2011) ως μια σύνθετη μορφή παρενόχλησης, ωστόσο πάλι δεν αναγνωρίζεται ρητά ως θεωρητικός όρος.

6. Συνέπειες της παρενόχλησης

Από όσα έχουν ήδη αναφερθεί συνάγεται το γεγονός ότι η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο προκαλεί σοβαρές επιπτώσεις στο άτομο, στην επιχείρηση και κατ' επέκταση στην κοινωνία. Το μέγεθος των συνεπειών καθώς και η βαρύτητά τους αναγνωρίζονται τόσο από διεθνείς οργανισμούς, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, όσο και από επιστημονικούς και θεσμικούς φορείς, ακαδημαϊκά ιδρύματα, επιστημονικές εταιρείες, δημόσιους και δικαστικούς φορείς και ΜΚΟ.

Επιπτώσεις στα θύματα

Τα άτομα που υφίστανται παρενόχληση παρουσιάζουν σοβαρά προβλήματα σε τέσσερα επίπεδα:

- Σε νοητικό επίπεδο το θύμα αρχίζει να κάνει αρνητικές σκέψεις για τον θύτη και για τον εαυτό του, παρουσιάζει σύγχυση, αμφιβολία και αδυναμία συγκέντρωσης. Επιπλέον, αρχίζει να αμφισβητεί τις ικανότητες/δεξιότητές του με αποτέλεσμα να μειώνεται η αυτοεκτίμησή του (Lutgen-Sandvik, 2008· Αντωνοπούλου & Αντωνίου, 2012).

- Σε συναισθηματικό επίπεδο το άτομο θυμώνει, νιώθει ένοχο και αδύναμο, ανασφαλές και εμφανίζει φοβίες, άγχος και θλίψη (Milczarek, 2017· Eurofound, 2024). Το συνεχές αίσθημα φόβου, απαξίωσης και απειλής ενδεχομένως να οδηγήσει το θύμα σε κλινική κατάθλιψη. Γίνεται σαφές ότι η παρενόχληση συνδέεται άρρηκτα με τη συναισθηματική καταπόνηση του ατόμου (FRA, EIGE & Eurostat, 2024· Zapf & Einarsen, 2005).

- Σε ψυχοσωματικό επίπεδο πιθανά συμπτώματα είναι οι αϋπνίες, οι ζαλάδες, τα αναπνευστικά προβλήματα, η υπερδιέγερση, οι πονοκέφαλοι, η αρτηριακή πίεση, ο πόνος στο στήθος, η ταχυκαρδία, η σωματική κόπωση και η ημικρανία (Safe Work Australia, 2016· Milczarek, 2010· Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

- Τέλος, σε επίπεδο συμπεριφοράς, τα κλινικά δεδομένα δείχνουν ότι το θύμα ενδέχεται να εκδηλώσει συμπτώματα επιθετικότητας, να κάνει χρήση ουσιών, να απομονωθεί κοινωνικά λόγω ντροπής ή έλλειψης εμπιστοσύνης σε τρίτους, γεγονός που μπορεί να εντείνει την αίσθηση μοναξιάς και πιθανόν να το οδηγήσει σε βαριά κατάθλιψη ακόμα και σε αυτοκτονικό ιδεασμό (Shelton, 2011· Lutgen-Sandvik, 2008· Αντωνοπούλου & Αντωνίου, 2012).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η παρενόχληση μπορεί να προκαλέσει ψυχολογικό τραύμα στον εργαζόμενο, γι' αυτό κρίνεται πιο αναγκαία από ποτέ η αναγνώριση, η πρόληψη και η εξάλειψη του φαινομένου όσο ακόμη βρίσκεται σε πρωταρχικό στάδιο (ILO, 2022, 2024).

Επιπτώσεις στην επιχείρηση

Σε οργανωσιακό επίπεδο το φαινόμενο της παρενόχλησης επηρεάζει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, συμβάλλει στη διάβρωση του θετικού κλίματος και οδηγεί στη συχνή εναλλαγή του προσωπικού, γεγονός που εντέλει έχει σοβαρές συνέπειες για την επιχείρηση. Ορισμένες από

τις επιπτώσεις που προκαλεί είναι η μειωμένη απόδοση, η αναποτελεσματικότητα και η χαμηλή παραγωγικότητα, η έλλειψη ενδιαφέροντος, τα λάθη, καθώς και τα ατυχήματα. Παράλληλα, η απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης σε συνδυασμό με την υπονόμευση της επαγγελματικής εξέλιξης του θύματος το οδηγούν σε συχνές απουσίες, αυξημένες αναρρωτικές άδειες και πολλές φορές σε παραίτηση ή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος (Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή, 2025· Shelton, 2011· Milczarek, 2010). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο οργανισμός να επιβαρύνεται με πρόσθετο οικονομικό κόστος, λόγω αποζημίωσης του θύματος και πρόσληψης νέων υπαλλήλων (Nielsen & Einarsen, 2018· Zapf & Einarsen, 2005). Επιπρόσθετα, εφόσον η επιχείρηση δεν είχε λάβει μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης, είναι πιθανόν να υφίσταται κίνδυνο επιβολής νομικών κυρώσεων και επιπλέον δαπάνες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Τέλος, σύμφωνα με τη Safe Work Australia (2016), το αρνητικό εργασιακό κλίμα αποτυπώνεται στη φήμη της επιχείρησης, γεγονός που πλήττει την υπόληψή της και επηρεάζει μακροπρόθεσμα την προσέλκυση, κυρίως νέων, επαγγελματιών και εργαζομένων καθώς και τη διατήρησή τους (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013). Οι επιχειρήσεις επομένως δεν γίνεται να περιμένουν την εμφάνιση ενός περιστατικού παρενόχλησης ή βίας προκειμένου να αναλάβουν δράση, αλλά είναι αναγκαίο να παρεμβαίνουν με ενδελεχείς εκτιμήσεις κινδύνου (Milczarek, 2010).

Επιπτώσεις στην κοινωνία

Η παρενόχληση, πέραν των ατομικών και των οργανωσιακών επιπτώσεων, επιφέρει και ευρύτερες κοινωνικές συνέπειες. Οι συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες για ιατρική περίθαλψη και πιθανή νοσηλεία επιβαρύνουν το εκάστοτε σύστημα υγείας. Παράλληλα, βάλλεται το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς πολλοί εργαζόμενοι επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα λόγω της πίεσης που υφίστανται στο εργασιακό περιβάλλον (Eurofound, 2015). Επιπρόσθετα, το mobbing υπονομεύει την αξιοπρέπεια και τα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων και συχνά συνδέεται με κατάχρηση εξουσίας και διαιώνιση ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας (Akella, 2016· UNI Europa, 2023).

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι η ύπαρξη του φαινομένου της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι μια πολύ σοβαρή απειλή, όχι μόνο για την ψυχική και τη σωματική υγεία των εργαζομένων, αλλά και για τη βιωσιμότητα και την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Οι συνέπειές του είναι πολυδιάστατες –ατομικές, οργανωσιακές και κοινωνικές–, γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο κρίνεται αναγκαίο να υιοθετηθούν τα κατάλληλα μέτρα με στόχο την ευαισθητοποίηση, την πρόληψη και την αντιμετώπισή του. Η διεθνής καταδίκη του φαινομένου (ILO, 2024), η οποία αναγνωρίζει ρητά

τη βία και την παρενόχληση ως «παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων» και απειλή για την αξιοπρέπεια του ατόμου και για την απασχόληση σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, υπογραμμίζει τη σοβαρότητα της κατάστασης και την ανάγκη να ληφθούν μέτρα το συντομότερο δυνατό.

7. Ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία

7.1 Σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Στην έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τίτλο *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures* (ILO, 2024) διαπιστώνεται ότι περισσότερα από 1 στα 5 άτομα που εργάζονται, δηλαδή πάνω από 20%, έχουν βιώσει βία ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα δεδομένα της προηγούμενης σχετικής μελέτης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τίτλο *Experiences of violence and harassment at work: A Global first survey* (ILO et al., 2022), η οποία αποτελεί την πρώτη παγκόσμια έρευνα για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, που συμπεριέλαβε 121 χώρες και περίπου 74.000 εργαζομένους, το συγκεκριμένο ποσοστό ήταν περίπου ίδιο με του 2024, δηλαδή 22,8% (743 εκατ. άτομα). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα (ILO et al., 2022), διαπιστώνεται ότι το 16,5% των ερωτηθέντων έχουν βιώσει ψυχολογική βία και παρενόχληση, το 6% έχει βιώσει σεξουαλική βία και παρενόχληση και το 5,9% έχει βιώσει σωματική βία και παρενόχληση.

Τα έγγραφα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD, 2020, 2024) επισημαίνουν τις ακόλουθες βασικές αιτίες για τη μη καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας: στιγματισμός, πολιτισμικοί κανόνες, φόβος βλάβης/αντιποίνων, οικονομική εξάρτηση, χαμηλή εμπιστοσύνη στους φορείς επιβολής του νόμου και στο σύστημα δικαιοσύνης, άγνοια των δικαιωμάτων και των διαθέσιμων μέσων προστασίας, καθώς και ανοχή απέναντι στη βία λόγω παραδοσιακών στερεοτύπων φύλου και άνισων σχέσεων εξουσίας.

Εκθέσεις των Ευρωπαϊκών Ερευνών για τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER 2019 και ESENER 2024)[21] του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

21. Βλ. EU-OSHA (2020, 2025).

Μελετώντας τις δύο έρευνες, και με βάση τα δεδομένα που έχουν παρουσιαστεί μέχρι σήμερα,[22] μπορούμε να συμπεράνουμε τα εξής:

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρήσεων,[23] στην Ευρώπη οι βασικοί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία είναι οι μυοσκελετικοί ακολουθούμενοι από τους ψυχοκοινωνικούς. Αυτό δείχνει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι βρίσκονται πολύ ψηλά ως προς την αναγνώριση της σημασίας τους από τις επιχειρήσεις και η σημασία τους αυξάνεται συνεχώς ειδικά με τις αλλαγές στην εργασία (π.χ. τηλεργασία).

Βασιζόμενοι στις έρευνες ESENER 2019 και ESENER 2024, στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται τα ποσοστά που σχετίζονται με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην Ευρώπη και στην Ελλάδα:

	ESENER 2019	ESENER 2019	ESENER 2024	ESENER 2024
Κατηγορία κινδύνου / Μέτρο	**ΕΕ-27**	**Ελλάδα**	**ΕΕ-27**	**Ελλάδα**
Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι (Ποσοστό επιχειρήσεων που αναφέρουν την παρουσία τους)				
Διαχείριση δύσκολων πελατών/ασθενών/ μαθητών	59%	63%	56%	ΜΔΔ[24]
Πίεση χρόνου	45%	42%	43%	ΜΔΔ
Μακρές ή ακανόνιστες ώρες εργασίας	21%	18%	ΜΔΔ	ΜΔΔ
Κακή επικοινωνία ή συνεργασία εντός του οργανισμού	18%	12%	ΜΔΔ	ΜΔΔ
Γενικά στοιχεία διαχείρισης για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία				
Τακτικές αξιολογήσεις κινδύνων	74%	71%	76%	84%
Επισκέψεις Επιθεώρησης Εργασίας (τα τελευταία 3 έτη)	41%	34%	40%	39%

22. Ειδικά όσον αφορά την έρευνα ESENER 2024 (EU-OSHA, 2025) θα αναφερθούμε μόνο στα πρώτα πορίσματά της, που έχουν δημοσιευτεί, καθώς τα πλήρη αποτελέσματα αναμένεται να παρουσιαστούν στα τέλη του 2025 με αρχές του 2026.
23. Αξίζει να τονιστεί ότι οι εν λόγω εκθέσεις συλλέγουν δεδομένα κυρίως από επιχειρήσεις και όχι απευθείας από μεμονωμένους εργαζομένους. Δηλαδή, ερωτώνται οι υπεύθυνοι για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία κάθε επιχείρησης, και όχι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ως άτομα.
24. Μη Διαθέσιμα Δεδομένα (ΜΔΔ).

Ωστόσο, το 25% των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρει ότι δεν αντιμετωπίζει κανέναν από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που εξετάζονται στην έρευνα.

Σύμφωνα με τα μέχρι τώρα δεδομένα, η Ελλάδα ανήκει στις χώρες με πολύ υψηλά ποσοστά μη αναγνώρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, χωρίς όμως να φτάνει τα επίπεδα της Ιταλίας (47%) ή της Λιθουανίας (44%). Επιπλέον, στη χώρα μας το ακριβές ποσοστό για τη χρήση ψυχολόγου δεν αναφέρεται ρητά στα πρώτα δημοσιευμένα αποτελέσματα της έρευνας ESENER 2024. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας ESENER 2019, η Ελλάδα εμφάνιζε ποσοστό 5% στη χρήση ψυχολόγου, το οποίο ήταν σημαντικά χαμηλότερο από τον τότε μέσο όρο της ΕΕ (19%). Οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά είναι η Φινλανδία (73%), το Βέλγιο (48%) και η Δανία (47%), ενώ η πλειονότητα των χωρών της νότιας και της ανατολικής Ευρώπης παρουσιάζει χαμηλότερα ποσοστά.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πανευρωπαϊκής έρευνας που διεξήχθη την άνοιξη του 2022 από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA, 2023), στην οποία συμμετείχαν 27.250 εργαζόμενοι (υπάλληλοι και αυτοαπασχολούμενοι) ηλικίας 16 ετών και άνω από τις 27 χώρες της ΕΕ καθώς και την Ισλανδία και τη Νορβηγία, η Ελλάδα σε ό,τι αφορά τον εκφοβισμό και την παρενόχληση υπερβαίνει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (9% έναντι 7%). Επιπρόσθετα, αναφορικά με τις μορφές λεκτικής και σωματικής βίας που προέρχονται από λήπτες των υπηρεσιών στους χώρους εργασίας,, η Ελλάδα βρίσκεται στον ευρωπαϊκό μέσο όρο, με ποσοστό 16%.

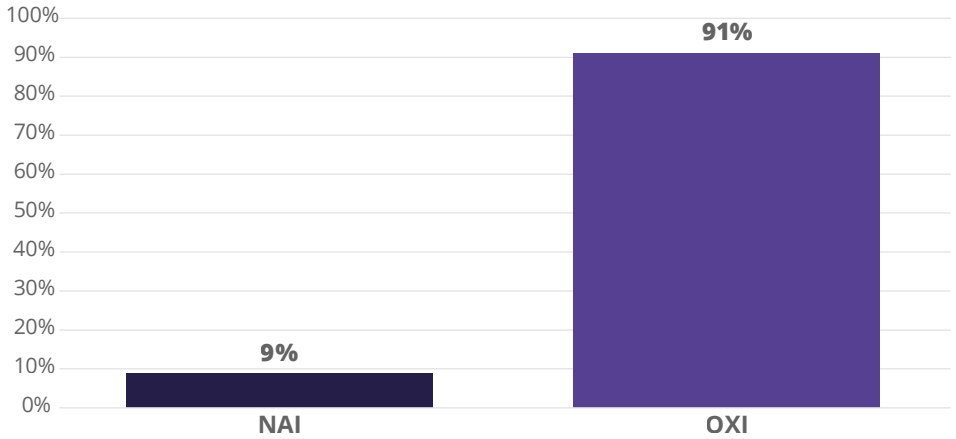
7.2 Στην Ελλάδα

Δημοσκοπική έρευνα ΙΝΕ ΓΣΕΕ: Κείμενο Πολιτικής 23 – Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Κοινωνικό περιβάλλον, καθήκοντα εργασίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων (Αργείτης κ.ά., 2025)

Το κείμενο εντάσσεται σε μια σειρά Κειμένων Πολιτικής που απορρέουν από τα ευρήματα ετήσιας δημοσκοπικής έρευνας του ΙΝΕ ΓΣΕΕ[25] και έχουν στόχο να θέσουν την ποιότητα της εργασίας στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής στην Ελλάδα. Αναφέρεται μεταξύ άλλων στη σεξουαλική παρενόχληση και στον εργασιακό εκφοβισμό ως σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα και πολύ σημαντι-

25. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, μέσω δημοσκοπικής εταιρείας ερευνών, το 2023 και δημοσιεύτηκε το 2025.

κές παραμέτρους για τις κατευθύνσεις πολιτικών και δράσεων που αφορούν την προστασία των εργαζομένων. Από τα ευρήματα της έρευνας, σε σύνολο 1.305 εργαζομένων, διαπιστώθηκε ότι το 9%, δηλαδή περίπου ένας στους δέκα, τους περασμένους 12 μήνες είχε δεχτεί στην εργασία του σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη. Εξετάζοντας την έμφυλη διάσταση των ίδιων ερωτημάτων, το 10% των γυναικών και το 9% των ανδρών δήλωσαν ότι είχαν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying.



Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Αργείτης κ.ά., 2025)

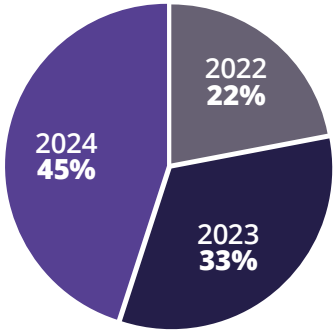
Αξίζει να τονιστεί ότι στην εν λόγω έρευνα διαπιστώθηκαν επίσης τα παρακάτω:

- Ως πρώτος προσδιοριστικός παράγοντας τέτοιων συνθηκών δηλώθηκε η ηλικία (36%), το φύλο (27%), ο σεξουαλικός προσανατολισμός (10%) και η εθνικότητα (7%).
- Το 10% των ερωτηθέντων ηλικίας 35-54 ετών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ενώ στις ηλικιακές κατηγορίες 17-34 και 55+ ετών το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 8%.
- Τα υψηλότερα ποσοστά των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση και εργασιακό εκφοβισμό ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (16%) και όσοι είχαν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (15%).
- Το υψηλότερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού σημειώνεται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (14%), και ακολουθούν οι δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (13%), η μεταποίηση (11%) και οι δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (10%).

Ετήσια Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας του έτους 2024 με τίτλο *Βία & παρενόχληση στην εργασία: Ορατότης μηδέν?* (Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή, 2025), η οποία εκπονήθηκε από το Αυτοτελές Τμήμα της Αρχής για την παρακολούθηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καταγράφηκε σημαντική αύξηση των καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Συγκεκριμένα, όπως αποτυπώνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, το 2024 υποβλήθηκαν καταγγελίες που αντιστοιχούσαν στο 45% του συνόλου των καταγγελιών των δύο προηγούμενων ετών (22% το 2022 και 33% το 2023). Αυτό σημαίνει ότι μέσα σε τρία χρόνια, από το 2022 έως το 2024, το ποσοστό των καταγγελιών αυξήθηκε κατά 110% (από 151 καταγγελίες το 2022 σε 318 το 2024).

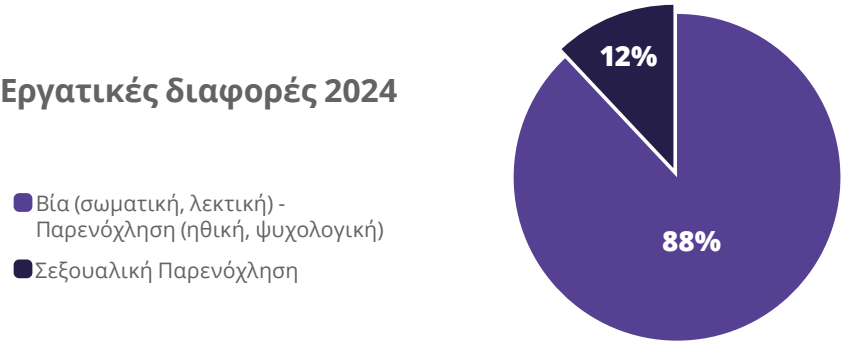
Σύνολο καταγγελιών βίας 2022-2023-2024
περίπου όσες καταγγελίες υποβλήθησαν το 2022 και 2023 υποβλήθησαν το 2024



Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

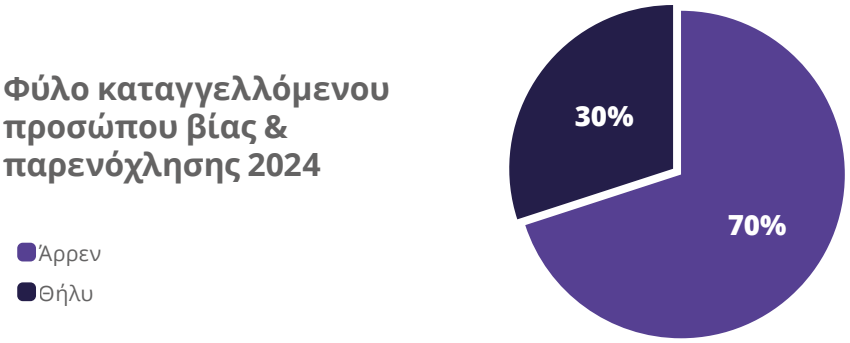
Η πλειονότητα των καταγγελιών (88%) αφορά περιστατικά λεκτικής ή σωματικής βίας και ηθικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης, ενώ το υπόλοιπο 12% αφορά σεξουαλική παρενόχληση, η οποία μάλιστα υπερτριπλασιάστηκε μέσα στο 2024 (από 12 καταγγελίες το 2023 σε 38 το 2024).

Εργατικές διαφορές 2024



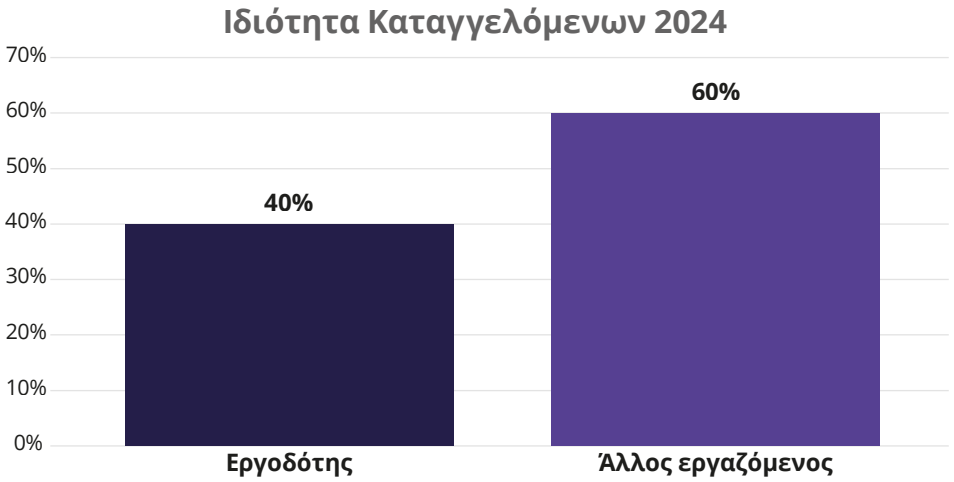
Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

Επιπλέον, το 66% των καταγγελιών το 2024 προήλθε από γυναίκες, ενώ το 70% των καταγγελλομένων ήταν άνδρες.



Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

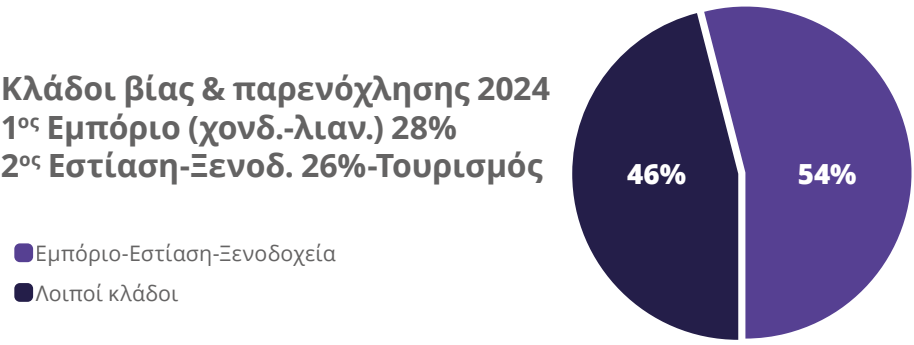
Στο 40% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν ο εργοδότης ή νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης, ενώ στο 60% ήταν συνάδελφος ή προϊστάμενος. Σύμφωνα με τα αντίστοιχα στοιχεία του 2022 και του 2021, την πρώτη θέση στην πρόκληση τέτοιου είδους συμπεριφορών κατείχαν οι ίδιοι οι εργοδότες (60% το 2022 και 65% το 2021), ως ασκούντες το διευθυντικό δικαίωμα και κατέχοντες εκ των πραγμάτων την πιο ισχυρή θέση στην εργασιακή σχέση.



Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις στους κλάδους του εμπορίου και του τουρισμού (εστίαση & ξενοδοχεία) συγκεντρώνουν το συντριπτικό ποσοστό του 54% των σχετικών καταγγελιών, γεγονός που καταδεικνύει ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συνθηκών εργασίας σε αυτούς τους κλάδους, όπως, για παράδειγμα, οι ευέλικτες συμβάσεις, τα

εκτεταμένα ωράρια, επιδρούν αυξητικά στις πάσης φύσεως κακοποιητικές συμπεριφορές που εκδηλώνονται.



Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν μια κατακόρυφη αύξηση της ορατότητας και της καταγραφής των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γεγονός που αποτυπώνει και την αυξημένη ευαισθητοποίηση αλλά και την ανάγκη για περαιτέρω προστασία των εργαζομένων.

7.3 Ερευνητικά δεδομένα για σεξουαλική παρενόχληση

Σε διεθνές επίπεδο

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, στη μελέτη με τίτλο *Experiences of violence and harassment at work: A Global first survey* (ILO et al., 2022), διαπιστώνεται ότι περίπου ένας στους δεκαπέντε (6,3%) εργαζομένους, ή περίπου 205 εκατ. άνθρωποι παγκοσμίως, έχουν βιώσει σεξουαλική βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Από αυτούς, πάνω από τα δύο τρίτα (71,4%) αντιμετώπισαν αυτά τα περιστατικά τα τελευταία πέντε χρόνια, πράγμα που σημαίνει ότι περίπου 4,5% ή 147 εκατ. εργαζόμενοι παγκοσμίως εκτέθηκαν πρόσφατα σε αυτό το φαινόμενο. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στη σεξουαλική βία και παρενόχληση στην εργασία. Τα δεδομένα δείχνουν τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των φύλων (8,2% των γυναικών έναντι 5% των ανδρών) σε σύγκριση με άλλες μορφές βίας και παρενόχλησης (σωματική, ψυχολογική). Οι νέες γυναίκες είχαν διπλάσιες πιθανότητες από τους νέους άνδρες να έχουν βιώσει σεξουαλική βία και παρενόχληση. Οι μετανάστριες είχαν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες από τις μη μετανάστριες γυναίκες να αναφέρουν σεξουαλική βία και παρενόχληση.

Στην Ευρώπη

Στην ευρωπαϊκή έρευνα European Working Conditions Telephone Survey (EWCS 2021) αναφέρεται ότι σχεδόν το 2% των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ έχουν δεχτεί ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή τον προηγούμενο από την έρευνα μήνα (Eurofound, 2022).

Στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τη Βία βάσει Φύλου (EU-GBV Survey), με βασικά αποτελέσματα που δημοσιεύτηκαν από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA), το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και τη Eurostat το 2024, αναφέρεται ότι μία στις τρεις γυναίκες στην ΕΕ (30,8%) έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής της. Το ποσοστό των γυναικών που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής τους κυμαίνεται από 55,4% στη Σουηδία, 53,7% στη Φινλανδία και 53% στη Σλοβακία, έως 12,3% στην Πορτογαλία, 12,2% στη Βουλγαρία και 11% στη Λετονία. Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής τους είναι 42,6% και 6,7% τους τελευταίους 12 μήνες (έναντι 4,3% στην ΕΕ) (FRA, EIGE & Eurostat, 2024).

Στην Ελλάδα

Στην Έκθεση που δημοσιεύτηκε από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), με τίτλο *Εθνική Έκθεση για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας* (Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024), αποτυπώνονται τα αποτελέσματα του έργου «Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» που υλοποιήθηκε από το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) στην Αθήνα, σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ και τη Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας, με τον συντονισμό του FES και του Ιδρύματος Μελετών της Εργασίας της Κεντρικής Ευρώπης (CELSI). Το έργο είχε στόχο την καλύτερη πληροφόρηση για το φαινόμενο σε έξι ευρωπαϊκές χώρες –συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας– και την αποτύπωση συστάσεων πολιτικής για βελτίωση.

Στην Έκθεση παρέχονται σημαντικά ευρήματα σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι το 31,4% των συμμετεχόντων (275 άτομα) ανέφεραν ότι είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους, ενώ η πλειονότητα των θυμάτων ήταν γυναίκες (75,3%). Το φαινόμενο ήταν πιο συχνό στον ιδιωτικό τομέα (77,1%) σε σχέση με τον δημόσιο. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι που είχαν υποστεί παρενόχληση απασχολού-

νταν σε επιχειρήσεις με πάνω από 200 εργαζομένους (49,8%) ή με 51-200 εργαζομένους (17,8%). Το 43,5% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι το φαινόμενο είναι συνηθισμένο στον χώρο εργασίας, ενώ το 31,3% το χαρακτήρισε πολύ συνηθισμένο. Ένα εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό της τάξης του 1,6% των θυμάτων κατήγγειλαν το περιστατικό στα αρμόδια θεσμικά όργανα, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη ή η Επιθεώρηση Εργασίας, το 3,6% υπέβαλε επίσημη καταγγελία στην αρμόδια μονάδα του χώρου εργασίας του και το 5,2% το κατήγγειλε σε συνδικαλιστική οργάνωση. Ως βασική αιτία της αδράνειας καταγράφηκε η έλλειψη εμπιστοσύνης στα αρμόδια θεσμικά όργανα, με το αξιοσημείωτο ποσοστό του 27,2%, και η αντίληψη ότι δεν μπορεί να γίνει τίποτα, με ποσοστό 51,1%. Περαιτέρω, από την έρευνα της ΓΣΕΕ και του FES (Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024) αναδείχθηκε ότι μόνο το 31,4% των επιχειρήσεων έχει κώδικα δεοντολογίας και μόνο το 3,1% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας που περιέχει διατάξεις οι οποίες άπτονται της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, περίπου το 23,4% έχει διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, το 21,9% παρέχει πρωτόκολλο για τις περαιτέρω ενέργειες σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, το 12,5% έχει ειδικό άτομο ή τμήμα για την υποβολή καταγγελιών ή τη στήριξη των θυμάτων, το 7,3% παρέχει τακτικά εκπαιδευτικά μαθήματα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το 17,3% δεν έχει κανέναν κανονισμό (Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024).

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

8. Θεσμικό πλαίσιο

8.1 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο

Το διεθνές θεσμικό πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία όσον αφορά τη βία και την ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει διεθνή, περιφερειακά και εθνικά πρότυπα με τη μορφή συμβάσεων και συστάσεων, καθώς και νομοθεσίες που στοχεύουν στην πρόληψη, στην αποτελεσματική διαχείριση και τελικά στην εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης από κάθε χώρο εργασίας.

Σε επίσημη έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO, 2020) παρουσιάζεται το διεθνές νομικό και θεσμικό πλαίσιο, οι αρχές, οι καλές πρακτικές και οι συστάσεις της για τη δημιουργία ασφαλών και υγιών εργασιακών χώρων, απαλλαγμένων από βία και παρενόχληση, ενώ προτείνονται μέτρα για κράτη, εργοδότες και εργαζομένους. Σε αυτό περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων:

Διεθνή πρότυπα εργασίας (International Labour Standards)

Τα διεθνή πρότυπα εργασίας είναι διεθνείς συμβάσεις μεταξύ των μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συνάπτονται από παράγοντες του κόσμου της εργασίας (εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδότες και εργαζομένους) και καθορίζουν θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, στοχεύοντας στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της προστασίας των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι σημαντικότερες διεθνείς συμβάσεις που παρέχουν προστασία από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία είναι οι εξής:

Διεθνής Σύμβαση *«Για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών»* (CEDAW) (United Nations, 1979)

Περιλαμβάνεται η δέσμευση των κρατών-μελών του ΟΗΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την κατάργηση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό). Η Σύμβαση κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 1342/1983 (ΦΕΚ 39/Α/1.4.1983).

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 155 *«Για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας»* (ΔΟΕ, 1981)

Σε αυτήν αναγνωρίζεται ότι ο όρος «υγεία» σε σχέση με την εργασία δεν αφορά μόνο την απουσία ασθένειας ή αναπηρίας, αλλά περιλαμβάνει επίσης τα φυσικά και τα πνευματικά στοιχεία τα οποία προσβάλλουν την υγεία και είναι άμεσα συνδεδεμένα με την ασφάλεια και την υγιεινή της εργασίας (άρθρο 3). Η Σύμβαση δεν έχει κυρωθεί επισήμως από την Ελλάδα.

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 «*Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας*» (ΔΟΕ, 2019)

Το 2019 υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) η Σύμβαση 190 για τη βία και την παρενόχληση καθώς και η συνοδευτική Σύσταση 206, η οποία συμπληρώνει τη Σύμβαση, παρέχοντας πρόσθετες οδηγίες για την εφαρμογή της. Τα δύο αυτά κείμενα θέσπισαν ένα κοινό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθιστώντας σαφές ότι δεν είναι ανεκτές και πρέπει να εξαλειφθούν. Η ΔΟΕ προτείνει στα κράτη την ενσωμάτωση σχετικών διατάξεων στους νόμους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (OSH), σε κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις, καθώς και την ανάπτυξη προτύπων, κωδίκων πρακτικής και οδηγιών για την υποστήριξη της εφαρμογής προγραμμάτων πρόληψης στους χώρους εργασίας. Στο ίδιο κείμενο επισημαίνεται ότι τα συστήματα διαχείρισης ασφάλειας και υγείας πρέπει να περιλαμβάνουν την αξιολόγηση και τον έλεγχο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση και ότι η εφαρμογή των μέτρων απαιτεί τη συνεργασία κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων, με στόχο την πρόληψη, την επιβολή κυρώσεων, την παροχή υποστήριξης στα θύματα και την ευαισθητοποίηση μέσω εκπαίδευσης και ενημέρωσης. Η Σύμβαση κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021).

Άλλα σχετικά διεθνή πρότυπα

Και από άλλες διεθνείς συμβάσεις και συστάσεις παρέχεται προστασία κατά της βίας και της παρενόχλησης, όπως σε αυτές για τις διακρίσεις και την προστασία ευάλωτων ομάδων.

8.2 Περιφερειακά εργαλεία για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (Regional OSH instruments)

Τα περιφερειακά εργαλεία ή μέσα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία είναι νομικά, πολιτικά ή τεχνικά εργαλεία που υιοθετούνται από περιφερειακούς οργανισμούς ή ενώσεις κρατών με στόχο την προώθηση και την εναρμόνιση των προτύπων ασφάλειας και υγείας στην εργασία μεταξύ των κρατών-μελών τους. Αυτά τα μέσα συμπληρώνουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας παρέχοντας ένα κοινό πλαίσιο ή τα ελάχιστα πρότυπα για την προστασία των εργαζομένων σε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή ή οικονομική ένωση. Μπορεί να περιλαμβάνουν συμβάσεις, οδηγίες και κανονισμούς, στρατηγικές και σχέδια δράσης, κατευθυντήριες γραμμές και κώδικες για την εφαρμογή καλών πρακτικών σε συγκεκριμένους τομείς ή για συγκεκριμένους κινδύνους. Σημαντικά περιφερειακά εργαλεία για την προστασία από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία έχουν αναπτυχθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλους περιφερειακούς οργανισμούς στο πλαίσιο και άλλων γενικότερων θεμάτων, όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ισότητα των φύλων, η προστασία από τις διακρίσεις, η υγεία και η ασφάλεια. Ενδεικτικά αναφέρονται τα παρακάτω:

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 29ης Ιουνίου 2000 *«Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής»*

Σκοπός της Οδηγίας είναι να θεσπιστεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με στόχο να πραγματωθεί στα κράτη-μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η Οδηγία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016).

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Νοεμβρίου 2000 *«Για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία»*

Στόχος της Οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Οδηγία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016).

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 5ης Ιουλίου 2006 «*Για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης*»

Στόχος της Οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπως η πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, η επαγγελματική κατάρτιση, οι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η Οδηγία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/08.12.2010).

Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης *«Για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)»* (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011)

Είναι μια σύμβαση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που στοχεύει στην εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, με τη λήψη νομοθετικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων, την ποινική δίωξη των δραστών και την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62/05.04.2018).

8.3 Εθνικοί νόμοι και κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (National OSH laws and regulations)

Κάθε χώρα-μέλος των διεθνών και των περιφερειακών οργανισμών καλείται να ενσωματώσει στην εθνική της νομοθεσία ρυθμίσεις που υιοθετούν τα διεθνή και τα περιφερειακά πρότυπα για την προστασία από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να διασφαλίσει την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας με την πρόβλεψη μηχανισμών ελέγχου και καταγγελιών.

Στην Ελλάδα, το ισχύον πλαίσιο παροχής έννομης προστασίας προς τα θύματα βίας και παρενόχλησης αποτελείται κυρίως από τα εξής νομοθετήματα:

- Ν. 1342/1983 (ΦΕΚ 39/Α/1-4-1983) *Για την κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών*

- Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010) *Για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις*

- Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016) *Για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία και άλλες διατάξεις*

- Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62/05.04.2018) *Για την κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)*

- Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019) *Για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και άλλες διατάξεις*

- Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021) *Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.*

Δυνάμει του νόμου Ν. 4808/2021 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «*Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, 2019*» και εκσυγχρονίστηκε το θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισης του φαινομένου στη χώρα μας. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο επιλέγεται η εκτενέστερη παρουσίασή του στο παρόν κείμενο. Στόχος του νομοθέτη ήταν να τεθεί ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Στις διατάξεις του εν λόγω νόμου εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολουμένων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολουμένων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που

αιτούνται εργασία, καθώς και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία. Επίσης, προστατεύονται εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους.

Οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του νόμου συνοψίζονται ως εξής:

- Απαγορεύεται ρητά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Αναγνωρίζεται ότι οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως στον χώρο εργασίας ή στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, στις λοιπές μετακινήσεις, στα ταξίδια, στην εκπαίδευση και στις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

- Ορίζονται γενικές υποχρεώσεις, οι οποίες δεσμεύουν όλες τις επιχειρήσεις –ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται σε αυτές– δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην εργοδοτική ευθύνη για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Όλες οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021 δεν δεσμεύουν μόνο τους ίδιους τους εργοδότες, αλλά και κάθε άλλο πρόσωπο που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη (άρθρο 5, παρ. 1).

- Ορίζεται η ειδική υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικών πρόληψης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα. Πιο συγκεκριμένα:

    1. Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 9), στην οποία να δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και να προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη.

    2. Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10), στην οποία να περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η προστασία του θύματος και ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Οι δύο αυτές πολιτικές εξειδικεύονται με την Υπουργική Απόφαση 82063/2021, στην οποία περιλαμβάνονται υποδείγματα πολιτικής και οδηγίες προς τις επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 20 ατόμων.

- Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα διευρυμένα δικαιώματα των θιγόμενων εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν (άρθρο 12):
  - Να υποβάλουν καταγγελία εντός της επιχείρησης και ακολούθως να εφαρμοστεί η προβλεπόμενη διαδικασία.
  - Να προσφύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας.
  - Να προσφύγουν στον Συνήγορο του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
  - Να αποχωρήσουν από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, υπό προϋποθέσεις.
  - Να ζητήσουν δικαστική προστασία και να διεκδικήσουν αποζημίωση.
- Ενισχύεται η άμεση προστασία των θιγόμενων εργαζομένων με την καθιέρωση του δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Όταν το θιγόμενο πρόσωπο προβαίνει σε καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης, δηλαδή αυτός πρέπει να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοια περιστατικά.
- Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.
- Συστήνεται στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Συμπληρώνονται ορισμένες από τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, που απορρέουν από τον Ν. 3850/2010 *«Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων»*, προκειμένου να ενσωματωθούν σε αυτές και ζητήματα που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.

9. Πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου

Η διαχείριση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία αποτελεί ουσιώδες μέρος του συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας αξιολόγησης και διαχείρισης των κινδύνων, με ευθύνη των εργοδοτών, οι οποίοι οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι χώροι εργασίας είναι απαλλαγμένοι από τη βία και την παρενόχληση. Προς αυτή την κατεύθυνση και σε διεθνές επίπεδο έχουν εκδοθεί συστάσεις και οδηγίες και σε εθνικό επίπεδο ελήφθησαν σχετικές πρωτοβουλίες.

9.1 Συστάσεις και οδηγίες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2022) εκπόνησε έναν οδηγό με τίτλο *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*, ο οποίος περιλαμβάνει πρακτικές οδηγίες, κυρίως προς τις οργανώσεις εργοδοτών και τους εργοδότες, αλλά και τους εργαζομένους και τις ενώσεις αυτών, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου. Οι οδηγίες βασίζονται στη Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση (αριθ. 190) και στη συνοδευτική της Σύσταση (αριθ. 206), δίνονται με τη μορφή γενικών κατευθύνσεων και μπορούν να προσαρμοστούν στις εθνικές συνθήκες, νομοθεσίες και πραγματικότητες.

- **Προς τις οργανώσεις μελών εργοδοτών**

Οι οργανώσεις μελών εργοδοτών παροτρύνονται να υποστηρίξουν τα μέλη τους για την ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου. Σε αυτό το πλαίσιο, καλούνται να δημιουργήσουν υλικό καθοδήγησης για τους εργοδότες, προκειμένου να τους υποστηρίξουν στην κατανόηση και την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους, για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Το υλικό μπορεί να περιλαμβάνει οδηγούς, εργαλεία και διαδικτυακές πλατφόρμες οι οποίες θα διευκολύνουν την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των μελών τους και την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με θέματα ενδιαφέροντος, προκλήσεις και καλές πρακτικές. Επίσης, παροτρύνονται να διοργανώνουν τακτικά σεμινάρια, εργαστήρια και εκπαιδευτικά προγράμματα που να συμβάλλουν στην κατανόηση, στη συνειδητοποίηση και στην ευαισθητοποίηση, καθώς και να συνάπτουν στρατηγικές συνεργασίες μεταξύ ενώσεων εργοδοτών, οργανώσεων εργαζομένων, εθνικών κυβερνήσεων και άλλων ενδιαφερόμενων φορέων για την προώθηση ενός χώρου εργασίας απαλλαγμένου από τη βία και την παρενόχληση. Τέλος, καλούνται να προωθούν καλές πρακτικές συμμόρφωσης με τη νομο-

θεσία, να παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη στα μέλη τους για τον χειρισμό καταγγελλόμενων περιστατικών και να ασκούν επιρροή στη διαμόρφωση πολιτικών πρόληψης με τη συμμετοχή τους στον κοινωνικό διάλογο.

- **Προς τους εργοδότες**

Οι εργοδότες καλούνται να αναπτύξουν επιχειρησιακή πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης. Ζωτικής σημασίας είναι η σαφής και ξεκάθαρη δήλωση μηδενικής ανοχής του οργανισμού στη βία και στην παρενόχληση στην εργασία και η δέσμευση από την ανώτατη ηγεσία κάθε επιχείρησης για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από αυτό το φαινόμενο. Η επιχειρησιακή πολιτική μπορεί, ενδεικτικά, να περιλαμβάνει ενημέρωση των εργαζομένων για το φαινόμενο και τις επιπτώσεις του, πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εμπλεκομένων, καθορισμό διαδικασιών καταγγελιών και διερεύνησής τους, μέτρα για την προστασία των καταγγελλόντων και ρήτρες εμπιστευτικότητας. Καθοριστικής σημασίας είναι η συνεπής εφαρμογή της πολιτικής και η διαμόρφωση οργανωτικής κουλτούρας στην επιχείρηση ενάντια στη βία και την παρενόχληση. Ακόμη, στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να αξιολογούν όλους τους κινδύνους στο εργασιακό περιβάλλον και να τους εξαλείφουν ή να τους ελαχιστοποιούν στο μέτρο του δυνατού, καθώς και να καθιερώσουν έναν εύκολα προσβάσιμο, ασφαλή, δίκαιο και αποτελεσματικό εσωτερικό μηχανισμό αναφοράς και καταγγελιών και ένα τέτοιο σύστημα επίλυσης διαφορών για κάθε περιστατικό.

- **Προς τους εργαζομένους και τις ενώσεις εργαζομένων**

Όπως οι εργοδότες, έτσι και οι εργαζόμενοι και οι ενώσεις τους, έχουν καθήκον να συνεργάζονται για την πρόληψη και την αποφυγή της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Συγκεκριμένα, έχουν τη γενική υποχρέωση να φροντίζουν για την ασφάλεια και την υγεία τους, αλλά και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων, οι οποίοι μπορεί να επηρεαστούν από δικές τους πράξεις. Επιπροσθέτως, έχουν την ευθύνη και την υποχρέωση να τηρούν τη νομοθεσία, να συμμορφώνονται με τις πολιτικές της επιχείρησης στον χώρο εργασίας και να συνεργάζονται με τον εργοδότη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης, καθώς η συνεισφορά τους είναι σημαντική για τον εντοπισμό των κινδύνων στον χώρο εργασίας, λόγω της γνώσης και της εξοικείωσής τους με τη λειτουργία των εγκαταστάσεων και τις διαδικασίες της επιχείρησης. Η συμμετοχή των ενώσεων εργαζομένων στον κοινωνικό διάλογο, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνεργασίας στους χώρους εργασίας, συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των πρωτοβουλιών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.

Η **Ευρωπαϊκή Ένωση** (UNI Europa, 2023) εξέδωσε ένα Ευρωπαϊκό Εγχειρίδιο με κατευθυντήριες γραμμές για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, οι οποίες αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος UNI Europa *«Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας».* Στη διαδικασία συμμετείχαν οι κοινωνικοί εταίροι και οι εργοδότες, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (European Trade Union Confederation – ETUC), εργαζόμενοι σε τομείς υπηρεσιών και εμπειρογνώμονες σε θέματα ισότητας των φύλων. Οι κατευθυντήριες γραμμές επικεντρώνονται ειδικά στην ενδοοικογενειακή βία, στη βία από τρίτους και στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που συνδέονται με το φύλο και την τηλεργασία, αναγνωρίζοντας την επίδρασή τους στην ψυχολογία και στις συνθήκες που διαμορφώνονται για τους εργαζομένους. Οι κατευθυντήριες γραμμές βασίζονται σε διεθνή πρότυπα, συμπεριλαμβανομένης της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ και της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Η Ευρωπαϊκή Ένωση επισημαίνει ότι για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων απαιτείται ισχυρή ανταπόκριση από τους κοινωνικούς εταίρους, κοινές δράσεις και δέσμευση. Η εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών εξαρτάται από την εθνική νομοθεσία, τις ιδιαιτερότητες στο κάθε κράτος-μέλος, ενώ μπορούν να εφαρμοστούν και σε άλλους τομείς.

Ως προς την *ενδοοικογενειακή βία* αναγνωρίζεται ότι δεν είναι μόνο σοβαρό κοινωνικό ζήτημα, αλλά και εργασιακό ζήτημα με σοβαρές συνέπειες για τα θύματα, τους συναδέλφους και τους εργοδότες. Μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Συστήνεται οι κυβερνήσεις, οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας να ενσωματώσουν στις πολιτικές τους κατάλληλα μέτρα υποστήριξης και ασφάλειας για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένων των εκτιμήσεων κινδύνου. Ενώ ο εργοδότης δεν μπορεί να αποτρέψει την ενδοοικογενειακή βία, υπάρχουν βήματα που μπορεί να κάνει για να υποστηρίξει τα θύματα και να τα βοηθήσει να παραμείνουν ασφαλή στην εργασία τους. Ενδεικτικά:

- Άδεια με αποδοχές, ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και προσωρινή προστασία κατά της απόλυσης για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας.
- Ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας.
- Ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη λήψη εξειδικευμένων μέτρων υποστήριξης για τα άτομα που πλήττονται από την ενδοοικογενειακή βία.

Ως προς τη *βία από τρίτους* οι κοινωνικοί εταίροι ανησυχούν ολοένα και περισσότερο για τις επιπτώσεις της στους εργαζομένους. Στο εγχειρίδιο περιλαμβάνονται συστάσεις στους εργοδότες για τη λήψη μέτρων πρόληψης, όπως:

- Διάδοση της απαγόρευσης της βίας και της παρενόχλησης από τρίτους, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει την ανάρτηση πινακίδων σχετικά με την απαγορευμένη συμπεριφορά σε χώρους στους οποίους έχουν πρόσβαση τρίτοι, όπως λεωφορεία, σιδηροδρομικοί σταθμοί, νοσοκομεία ή αίθουσες αναμονής, μπαρ και εστιατόρια.
- Διενέργεια τακτικών αξιολογήσεων κινδύνου και εφαρμογή οργανωτικών αλλαγών.
- Μείωση της απομόνωσης στην εργασία.
- Εκπαίδευση προσωπικού στη διαχείριση συγκρούσεων.
- Παροχή νομικής, ιατρικής και οικονομικής υποστήριξης των θυμάτων και των μαρτύρων.
- Καθιέρωση και τήρηση των διαδικασιών παρακολούθησης και διερεύνησης.
- Ανάπτυξη συστήματος διαχείρισης αναφορών.
- Παροχή προστασίας από πιθανά αντίποινα.

Ως προς τους *ψυχοκοινωνικούς κινδύνους λόγω τηλεργασίας* αναγνωρίζεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ότι η τηλεργασία αυξάνει τον κίνδυνο απομόνωσης, ψυχολογικής βίας, εργασιακής εξουθένωσης (burnout) και διαδικτυακής παρενόχλησης. Γι' αυτόν τον λόγο συστήνονται στους εργοδότες τα εξής μέτρα:

- Ενσωμάτωση της διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης.
- Εκπαίδευση εργαζομένων και διευθυντών για την αναγνώριση και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (άγχος, στρες, διαδικτυακή παρενόχληση).
- Τακτική επικοινωνία με τους εργαζομένους που εργάζονται εξ αποστάσεως και υποστήριξή τους.
- Ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων στην τηλεργασία.

- Ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης για θέματα τηλεργασίας και ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Ως προς τους *ψυχοκοινωνικούς κινδύνους λόγω φύλου*, οι κοινωνικοί εταίροι, αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση λόγω φύλου –ιδίως κατά των εργαζόμενων γυναικών– είναι ένα σύνθετο ζήτημα που έχει τις ρίζες του στη δυναμική της εξουσίας και στις ανισότητες μεταξύ των φύλων και ότι η οργανωσιακή κουλτούρα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπισή του, δεσμεύονται να ενθαρρύνουν μια μετασχηματιστική προσέγγιση πολιτικής η οποία περιλαμβάνει:

- Ανάπτυξη επιχειρησιακής στρατηγικής για τη βία λόγω φύλου, η οποία θα εφαρμόζεται και θα παρακολουθείται από τους κοινωνικούς εταίρους.
- Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία.
- Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων που αφορούν τη βία λόγω φύλου.
- Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση.
- Δημιουργία κωδίκων δεοντολογίας ή ειδικών καταστατικών που σχετίζονται με την πρόληψη της έμφυλης βίας.
- Αλλαγή εταιρικής κουλτούρας σε μια κουλτούρα που προάγει την εμπιστοσύνη, την υποστήριξη και την προστασία.

Οι συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης εναρμονίζονται με την ευρωπαϊκή συμφωνία–πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2007. Η συμφωνία θέτει το πλαίσιο για την αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προωθώντας την υιοθέτηση πολιτικών μηδενικής ανοχής από τις επιχειρήσεις και την εφαρμογή μέτρων προστασίας των εργαζομένων. Καταδικάζονται όλες οι μορφές παρενόχλησης και βίας και επιβεβαιώνεται το καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζομένους από αυτές. Οι επιμέρους ρήτρες της συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία είναι σύμφωνες με το κοινοτικό δίκαιο και οι στόχοι της συνάδουν με τους στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007).

9.2 Εθνικές πρωτοβουλίες

Πολλοί εθνικοί φορείς, ανταποκρινόμενοι στις διεθνείς συστάσεις και στις προκλήσεις που επιβάλλουν επιτακτικά την αντιμετώπιση του φαινομένου, ανέλαβαν πρωτοβουλίες δημοσίευσης πληροφοριακού υλικού, οδηγών και εγχειριδίων για τα μέλη τους και κάθε ενδιαφερόμενο, προκειμένου να συνεισφέρουν στην κοινή προσπάθεια. Μεταξύ αυτών αναφέρονται οι εξής:

Το **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ)** το 2022 δημοσίευσε ένα πληροφοριακό δελτίο με τίτλο *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας* (Θωμαδάκη, 2022), στο οποίο παρουσιάζεται συνοπτικά το φαινόμενο και η ισχύουσα σχετική νομοθεσία, με στόχο να στηρίξει εργαζομένους και επιχειρήσεις στις προσπάθειές τους για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Πρόσφατα δημοσίευσε και ένα Θεματικό Βιβλιογραφικό Δελτίο με τίτλο *Βία και παρενόχληση στην εργασία* (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2025), το οποίο περιλαμβάνει σχετικές μονογραφίες και άρθρα, καθώς και χρήσιμες διασυνδέσεις που αποτελούν μέρος της συλλογής της βιβλιοθήκης του ΕΛΙΝΥΑΕ και είναι προσβάσιμα στους ενδιαφερομένους.

Η **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)** δημοσίευσε το 2023 τον *Οδηγό για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία* (ΓΣΕΕ, 2023), στον οποίο κωδικοποιούνται τα βασικά σημεία της νομοθεσίας για την υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία, με στόχο την προστασία των θυμάτων και την πρόληψη μέσω της συλλογικής δράσης, που αποτελεί σταθερή της προτεραιότητα.

Το **Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)** δημοσίευσε το 2021 ένα Ενημερωτικό Σημείωμα με τίτλο *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: Το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας* (Μακρή, 2021), στο οποίο περιλαμβάνεται η παρουσίαση των μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, με στόχο την προαγωγή της εργασιακής ειρήνης και της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** δημοσίευσε το 2022 ένα Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο με τίτλο *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας* (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022), το οποίο περιλαμβάνει θεωρητικές προσεγγίσεις και έναν οδηγό εφαρμογής στρατηγικών αντιμετώπισης του φαινομένου, με στόχο να συμβάλει αποφασιστικά στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στον ιδιαίτερα νευραλ-

γικό χώρο της εργασίας και κατ' επέκταση στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας ισότητας, που αποτελεί πρωταρχικό καταστατικό του στόχο.

Η **Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος** δημοσίευσε το 2022 τον *Οδηγό εκτίμησης βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας* (Αγγέλη κ.ά., 2022), με στόχο να συμβάλει καθοριστικά στην πρόληψη του φαινομένου, μέσω της διαδικασίας εντοπισμού και διαχείρισης επαγγελματικού κινδύνου.

Η **Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2024)** δημοσίευσε ένα ενημερωτικό φυλλάδιο με τίτλο *Βία & Παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, το οποίο περιλαμβάνει συνοπτική περιγραφή του νομικού πλαισίου, με στόχο την ενημέρωση των εργαζομένων για το φαινόμενο και τα δικαιώματά τους.

Η **Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2024)** δημοσίευσε ένα *ενημερωτικό υλικό για την ηθική παρενόχληση στην εργασία (Mobbing)*, με στόχο την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου στους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα, καθώς λειτουργεί ως κεντρικός φορέας για την υποδοχή, τη διερεύνηση και την αντιμετώπιση καταγγελιών mobbing στο Δημόσιο. Με την πρωτοβουλία αυτή η Εθνική Αρχή στοχεύει στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.

Ο **Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών** (ΣΕΒ, 2022) δημοσίευσε έναν *Οδηγό για τις επιχειρήσεις: Παρενόχληση και βία στην εργασία, Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21*, με στόχο την υποστήριξη των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών του ανθρώπινου δυναμικού για την υιοθέτηση και την αποτελεσματική εφαρμογή όλων των σχετικών προβλέψεων και νόμων.

9.3 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

Από τα παραπάνω αναδεικνύεται ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι καθοριστικής σημασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι, και ιδιαίτερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, συμβάλλουν σημαντικά στον εντοπισμό του φαινομένου, παρέχουν πληροφόρηση, καθοδήγηση, υποστήριξη και πρακτική βοήθεια στα θύματα, παρακολουθούν την τήρηση της νομοθεσίας και των προβλεπόμενων διαδικασιών, ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν τη διεκδικητικότητα και τη συλλογική δράση. Επίσης, αναπτύσσουν καλές πρακτικές, αξιολογούν τη νομοθεσία και συμμετέχουν στον δημόσιο διάλογο για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την ισότητα, την αλληλεγγύη και τη συνεργασία στον χώρο εργασίας (ΓΣΕΕ, 2023). Εξαιρετικά σημαντικός είναι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ανά-

πτυξη κοινωνικής κουλτούρας, δεδομένου ότι η άσκηση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων συνδέεται εγγενώς με την πραγμάτωση βασικών ανθρώπινων αξιών, όπως ο σεβασμός για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η ελευθερία, η δημοκρατία, η ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα, ενώ και οι οργανώσεις εργοδοτών έχουν καθοριστική συνεισφορά στη μεταφορά γνώσεων και στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών για την υλοποίηση πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης (Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024).

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί και ο πρωτοποριακός ρόλος της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία αποτέλεσε επί δεκαετίες το αποφασιστικότερο μέσο ρύθμισης των όρων εργασίας με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων. Η θεσμική και η πολιτική επιρροή της στηριζόταν στη νομική δεσμευτικότητά της, που κάλυπτε όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημόσιων υπηρεσιών του κράτους για τους εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση εργασίας και είχε ως παράλληλο αποτέλεσμα την ολοένα διευρυνόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις οικονομικές και στις κοινωνικές εξελίξεις.

Οι ΕΓΣΣΕ μετά το 1990 παρουσιάζουν καινοτομίες ως προς τη νοοτροπία προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων που υιοθετούν και ως προς το περιεχόμενό τους, δυναμική η οποία στοχοποιήθηκε από τις μνημονιακές παρεμβάσεις στον κεντρικό ρυθμιστικό Ν. 1876/1990 και την παρέμβαση του κράτους στον καθορισμό του κατώτατου μισθού, με σημαντική επιρροή και στα λοιπά ρυθμιστικά πεδία της κορυφαίας αυτής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Οι διαδοχικές παρεμβάσεις στο περιεχόμενό της από το 2012 προκάλεσαν σοβαρή ανάσχεση όσον αφορά τη βελτίωση των κατώτατων ορίων προστασίας της εργασίας σε όλο το εύρος των όρων και των συνθηκών εργασίας. Ενδεικτική είναι η πρόοδος που είχε επιτευχθεί στο πεδίο του σεβασμού της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας καθώς και της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ως προς τη δέσμευση αντιμετώπισης των παράνομων διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης πριν καν την ένταξη στην εθνική νομοθεσία ειδικών διατάξεων: στην ΕΓΣΣΕ του 2004 οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεσμεύτηκαν για την εξέταση και την προώθηση κοινών προτάσεων για την αντιμετώπιση παράνομων ή καταχρηστικών συμπεριφορών που σχετίζονταν με την ηλεκτρονική παρακολούθηση των εργαζομένων (άρθρο 16), την εξειδίκευση του όρου και των περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας (άρθρο 18), ενώ με την ΕΓΣΣΕ του 2008 ενέταξαν στο εθνικό ρυθμιστικό πλαίσιο την ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για το στρες στην εργασία (άρθρο 7), με την

οποία αναγνωρίζεται ότι η παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας αποτελούν δυνητικούς αγχογόνους παράγοντες. Στην ΕΓΣΣΕ του 2014, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται για την υλοποίηση κοινών δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων που απαγορεύονται από τον νόμο στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες οδήγησαν στην υιοθέτηση Κειμένου Πολιτικής για το πεδίο αυτό (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ & ΣΕΤΕ, 2015). Αξίζει να αναφερθεί ότι στην ΕΓΣΣΕ του 2017 (άρθρο 4, Προσάρτημα Ι) γίνεται ρητή αναφορά στο ρατσιστικό κίνητρο στα περιστατικά ή στις απειλές βίας και παρενόχλησης, όπου τα μέρη δεσμεύονται για περαιτέρω δράσεις καταπολέμησης των παράνομων κρίσεων ως εξής:

> τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναγνωρίζουν την ανάγκη νέων δράσεων για την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στη διαφορετικότητα, την πολυφυλετική και αλληλεξαρτώμενη σύγχρονη κοινωνία και εκφράζουν την ιδιαίτερη ανησυχία τους για τις πράξεις βίας και μίσους εξαιτίας διαφορετικών πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών του εργαζομένου. Με σκοπό τη συμβολή τους στην αποτελεσματική καταπολέμηση των φαινομένων ρατσισμού, ξενοφοβίας και μισαλλοδοξίας στους χώρους εργασίας τα συμβαλλόμενα μέρη επισημαίνουν την αναγκαιότητα της καταγραφής των περιστατικών ρατσιστικής βίας και ενθαρρύνουν την αναφορά τους στο Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, που έχει ιδρυθεί από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες και την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. (ΕΓΣΣΕ, 2017 [άρθρο 4, Προσάρτημα Ι])

Στην ίδια ΕΓΣΣΕ του 2017, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν στο πλαίσιο δράσεων της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, υπό την αιγίδα του ΕΛΙΝΥΑΕ (άρθρο 5), και εντάσσουν στους στρατηγικούς της στόχους, ανάμεσα σε άλλους, την υποστήριξη και την καλλιέργεια νοοτροπίας πρόληψης των κινδύνων στην εργασία με τη συμμετοχή όλων, μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ενημέρωσης, και την αντιμετώπιση νέων και αναδυόμενων κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, μεταξύ των οποίων αναφέρονται και οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου.

Σε όλα τα διεθνή και τα περιφερειακά πρότυπα καθώς και τα περιφερειακά εργαλεία υπογραμμίζεται ο κρίσιμος ρόλος των κοινωνικών εταίρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, με την επισήμανση ότι για την ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου επιτακτική είναι η ανάγκη συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων μεταξύ τους και με τις εθνικές κυβερνήσεις με κοινές δεσμεύσεις, κοινές δράσεις και κοινό όραμα για κοινωνική δικαιοσύνη.

Στην Ελλάδα η αξία του κοινωνικού διαλόγου για την παροχή εργασίας σε ένα περιβάλλον όπου θα διασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων και ο σεβασμός της προσωπικότητάς τους γίνεται αντιληπτή από τις κοινές δεσμεύσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων το 2015, όπου διατυπώνεται η συμφωνία τους, ανάμεσα σε άλλα, στα εξής:

> Οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι επισημαίνουν την αξία της καλής πρακτικής που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου των κοινών δράσεων με την υλοποίηση εργαστηρίων και ομάδων εκπαίδευσης/ενημέρωσης μικτής συμμετοχής (εργοδότες, εργαζόμενοι) για την από κοινού και σε πανελλαδικό επίπεδο έμπρακτη προώθηση της ισότητας και την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Οι παρούσες προτάσεις προέκυψαν από τα σημεία στα οποία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών που συμμετείχαν στις κοινές αυτές δράσεις διαμόρφωσαν συναντίληψη, ύστερα από διάλογο μεταξύ τους και είναι διαρκής η ανάγκη οικοδόμησης κουλτούρας σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εργασία. Για το σκοπό αυτό είναι κρίσιμη από την Πολιτεία όχι μόνο η τυπική τους κατοχύρωση, αλλά και η υποστήριξη δράσεων με συνέχεια και συνέπεια αφενός για την αποτελεσματική όχι μόνο αντιμετώπιση, αλλά και πρόληψη των παράνομων διακρίσεων στους χώρους εργασίας, αφετέρου την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στον πολιτισμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ανοιχτή σκέψη, την πλουραλιστική κοινωνία, την αναγνώριση και την αποδοχή του δικαιώματος της διαφοράς, την άρση των στερεοτύπων, την αλληλεγγύη και την ειρηνική συνύπαρξη (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ & ΣΕΤΕ, 2015).

9.4 Ο ρόλος της εκπαίδευσης

Σε εκπαιδευτική δράση με θέμα *Mobbing against democracy* [*Εργασιακός εκφοβισμός και δημοκρατικές αξίες*] στο πλαίσιο του έργου «Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture» (Kuloheri & Asderaki, 2022) εξετάστηκε η σύνδεση του εργασιακού εκφοβισμού με τις δημοκρατικές αξίες και ο τρόπος που αυτός υπονομεύει τη δημοκρατική κουλτούρα και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Στα συμπεράσματα αναδείχθηκε ότι η εκπαίδευση αποτελεί θεμέλιο για την πρόληψη του φαινομένου, καθώς ενισχύει την κριτική σκέψη, τη συνεργασία, την αλληλεγγύη και την αποδοχή της διαφορετικότητας, συμβάλλει στην αναγνώριση και την κατανόηση των φαινομένων κοινωνικής παθογένειας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εντέλει διαμορφώνει ενεργούς, ενημερωμένους και υπεύθυνους πολίτες, ικανούς να υπερασπίζονται τις δημοκρατικές αξίες και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

9.5 Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Ως επαγγελματική συμβουλευτική ορίζεται η διαδικασία που βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν τον εαυτό τους και την αγορά εργασίας, ώστε να κάνουν κατάλληλες επιλογές σταδιοδρομίας, να διαχειρίζονται τις δυσκολίες της σταδιοδρομίας τους και να αυξάνουν την εργασιακή τους απόδοση και ικανοποίηση (Amundson et al., 2008). Συγκεκριμένα, στη συμβουλευτική διαδικασία τα άτομα –με χρήση ενεργητικών εκπαιδευτικών τεχνικών και βιωματικής εμπλοκής– υποστηρίζονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ εκπαιδεύονται και σε τεχνικές διαχείρισης συγκρούσεων και διαχείρισης άγχους (Δημητριάδου, 2020β). Ωστόσο, η επαγγελματική συμβουλευτική είναι κάτι παραπάνω από ατομική δραστηριότητα, αφού λαμβάνει υπόψη τόσο ατομικές όσο και κοινωνικές μεταβλητές (Amundson et al., 2008). Πρόκειται για μια ολιστική παρέμβαση, η οποία ενισχύει την αυτογνωσία και την κοινωνιογνωσία, προάγει την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και ενισχύει την κοινωνική ευαισθητοποίηση, η οποία συνδέει το άτομο με το περιβάλλον μέσω της επιδίωξης κοινών στόχων. Έτσι, τα άτομα τείνουν να έχουν κοινωνικά προσανατολισμένους στόχους, αναπτύσσουν δεξιότητες αλληλεγγύης, συνεργατικότητας και σεβασμού, συνειδητοποιούν τη σημασία της αλληλεξάρτησης με άλλα άτομα και αναπτύσσουν ενσυναίσθηση, προκειμένου να λειτουργούν αποτελεσματικά ως μέλη ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η ενίσχυση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης βοηθάει τα άτομα να οδηγηθούν τόσο σε προσωπική επιτυχία όσο και σε μια βαθύτερη αίσθηση ικανοποίησης και εκπλήρωσης, ενώ και η ίδια η κοινωνία ως σύστημα ωφελείται, καθώς μπορεί να πορευτεί προς ένα πιο ανθρωποκεντρικό, πιο αισιόδοξο και πιο δίκαιο μέλλον (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013).

9.6 Συμπεράσματα – Συστάσεις πολιτικής

Πολλοί διεθνείς, ευρωπαϊκοί και εθνικοί φορείς έχουν διατυπώσει συμπεράσματα, απόψεις και προτάσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, μεταξύ των οποίων και οι εξής:

Η **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας** στην έκθεσή της με τίτλο *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures* (ILO, 2024), στην οποία εξετάζει πώς τα συστήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

στον κόσμο της εργασίας, αναγνωρίζει ότι τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί αρκετή πρόοδος σε όλο τον κόσμο στο επίπεδο των νομικών παρεμβάσεων και τονίζει την ανάγκη ολοκληρωμένης προσέγγισης, που να ενσωματώνει την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας. Στο επίπεδο της πρόληψης εξαίρεται η σημασία της παροχής πρακτικής υποστήριξης σε επιχειρήσεις και εργαζομένους, υπογραμμίζοντας ότι οι κανονιστικές προσεγγίσεις δεν είναι οι μόνες κινητήριες δυνάμεις για την αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος. Χρειάζονται επίσης συμπληρωματικές στρατηγικές για την προστασία και την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, όπως κατευθυντήριες γραμμές, κώδικες πρακτικής, κατάρτιση και υλικό ευαισθητοποίησης από τους κοινωνικούς εταίρους. Μια τέτοια προσέγγιση όχι μόνο συμπληρώνει τις γενικές και ενίοτε ασαφείς διατάξεις της νομοθεσίας, αλλά και συμβάλλει στη λειτουργικότητα ενός συχνά πολύπλοκου πλέγματος νόμων και κανονισμών. Τέλος, επισημαίνεται στην Έκθεση ότι η αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας απαιτεί συνδυασμό νομοθετικών, πολιτικών και πρακτικών παρεμβάσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη μέσω της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, στην εκπαίδευση και στη συνεργασία όλων των εμπλεκομένων.

Το **Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)** σε Έκθεσή του με τίτλο *Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose?* (Eurofound, 2024), στην οποία εξετάζει την καταλληλότητα των εθνικών ρυθμιστικών μέτρων που εφαρμόζονται στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού, της παρενόχλησης και του διαδικτυακού εκφοβισμού στην εργασία, επισημαίνει μεταξύ άλλων ότι ο εκφοβισμός και ο διαδικτυακός εκφοβισμός θεωρούνται από τα κράτη-μέλη ζητήματα υψίστης σημασίας κυρίως ως προβλήματα που επηρεάζουν τους νέους, αλλά δεν τυγχάνουν της ίδιας προσοχής ως φαινόμενα που είναι επίσης διαδεδομένα στον εργασιακό χώρο και επιζήμια για την ευημερία των εργαζομένων. Και αυτό σε αντίθεση με τα στοιχεία, που δείχνουν ότι ο εκφοβισμός στην εργασία είναι πιο διαδεδομένος από ό,τι συνήθως αναγνωρίζεται, γεγονός που καταδεικνύει ότι χρειάζεται μεγαλύτερη προσοχή στη χάραξη πολιτικής.

Στην Έκθεση σημειώνεται ακόμα ότι μόνο λίγες χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, ορίζουν ρητά στον νόμο τον εκφοβισμό ή την παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Σε κάποιες χώρες στις οποίες δεν ορίζεται επακριβώς, αντιμετωπίζεται ως επαγγελματικός κίνδυνος στο πλαίσιο της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, ενώ σε άλλες

αντιμετωπίζεται απλώς ως μορφή διάκρισης, με ενδεχόμενο αποτέλεσμα τον περιορισμό της νομικής προστασίας και υποστήριξης των θιγόμενων εργαζομένων.

Περαιτέρω, διαπιστώνεται ότι η επικύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προκάλεσε και ενδέχεται να προκαλέσει περαιτέρω κανονιστικές αλλαγές στις χώρες που την επικύρωσαν (όπως η Ελλάδα) όσον αφορά τις υποχρεώσεις των εργοδοτών να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τον εκφοβισμό, την παρενόχληση και άλλες καταχρηστικές συμπεριφορές στην εργασία και υπογραμμίζεται η ανάγκη αναθεώρησης και επικαιροποίησης των ρυθμιστικών πλαισίων, ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες μορφές εργασίας και στη νέα τεχνολογική πραγματικότητα. Σημειώνεται ωστόσο ότι, παρά τη σημασία των νομικών διατάξεων, είναι απαραίτητη η σαφής καθοδήγηση των εργοδοτών για την ανάπτυξη πολιτικής πρόληψης, καθώς έχει μεγάλη σημασία να αποτρέπεται επί της αρχής η ακατάλληλη συμπεριφορά στους χώρους εργασίας, ακόμη και αν η συμπεριφορά αυτή δεν έχει περιβληθεί τον νομικό ορισμό του εκφοβισμού ή της παρενόχλησης.

Στις προτάσεις του Eurofound για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πλαισίων πολιτικής, κυρίαρχος ρόλος δίνεται στη διεξαγωγή περαιτέρω έρευνας και συλλογής δεδομένων για την καλύτερη κατανόηση και παρακολούθηση της επικράτησης και της δυναμικής του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και του εκφοβισμού στον κυβερνοχώρο, με την επισήμανση ότι οι πληροφορίες αυτές είναι απαραίτητες για τη χάραξη πολιτικής βάσει στοιχείων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένες προκλήσεις και τάσεις σε διάφορους κλάδους και τομείς. Επίσης, συστήνονται πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης και μετριασμού των επιπτώσεων αυτών των συμπεριφορών στα θιγόμενα άτομα, στους οργανισμούς και στην κοινωνία στο σύνολό της, καθώς μπορούν να συμβάλουν στη μείωση του στίγματος και του ταμπού που σχετίζονται με την αναφορά καταχρηστικών συμπεριφορών.

Η **Ευρωπαϊκή Ένωση**, στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών που περιλαμβάνονται στο προαναφερθέν Ευρωπαϊκό Εγχειρίδιο για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (UNI Europa, 2023), αναγνωρίζει τη βία και την παρενόχληση στην εργασία ως σοβαρό και αυξανόμενο πρόβλημα στα κράτη-μέλη της, για την αντιμετώπιση του οποίου χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην ισότητα των φύλων, διότι οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα από το φαινόμενο και τις συνέπειές του στην απασχόληση, στην υγεία και στην ευημερία τους. Επισημαίνει ακόμη ότι είναι επιτακτική η ανάγκη διαρκούς αξιολόγησης της σχετικής ευρωπαϊκής νομοθε-

σίας, ώστε αυτή να περιλαμβάνει τον ρόλο των συνδικάτων, τη συλλογική διαπραγμάτευση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών (online & offline), καθώς και τη στήριξη της δημοκρατίας στους χώρους εργασίας.

Η **Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** (2021) σε γνωμοδότησή της για το τότε σχέδιο του Ν. 4808/2021 χαιρέτισε επί της αρχής την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, εκφράζοντας την πεποίθηση ότι θα συμβάλει στην πρόληψη των φαινομένων αυτών, υπό τον όρο ότι θα συνοδευτεί από κατάλληλα μέτρα εφαρμογής. Ωστόσο, επισήμανε ασάφειες, παραλείψεις και αντιφάσεις στο σχέδιο νόμου, καθώς και έλλειψη συνοχής με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου και του κεκτημένου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Η **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος** (ΓΣΕΕ, 2021) στις παρατηρήσεις της για το παραπάνω σχέδιο νόμου είχε καλωσορίσει επί της αρχής την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, θεωρώντας ότι –εφόσον αυτή συνοδευόταν από τα κατάλληλα μέτρα εφαρμογής– θα συνέβαλε στην πρόληψη των φαινομένων αυτών, στην τιμωρία των δραστών και στην έγκαιρη και κατάλληλη προστασία των θυμάτων. Ωστόσο, είχε επισημάνει μεταξύ άλλων ότι, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, απαιτείται η συνεκτική λήψη μέτρων για όλους τους τομείς στους οποίους παρέχεται εργασία και εφαρμόζεται η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190, στη βάση των γενεσιουργών λόγων των συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης και με σεβασμό στο ενωσιακό δίκαιο και στο ευρωπαϊκό κεκτημένο στον τομέα των διακρίσεων. Αν και πολλές από τις προτάσεις για τα εν λόγω θέματα υιοθετήθηκαν στον νόμο, ωστόσο παραμένουν κάποιες σημαντικές ελλείψεις και πλημμέλειες.

Επιπλέον, το 2024 στην Έκθεση που δημοσιεύτηκε από τη ΓΣΕΕ και το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung, με τίτλο *Εθνική Έκθεση για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας* (Μαλαγαρδή & Μπουκουβάλας, 2024), επισημαίνεται ότι η ψήφιση του Ν. 4808/2021 αποτυπώνει τη δέσμευση του κράτους να αντιμετωπίσει τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας που προστατεύει τα θύματα βίας και παρενόχλησης, ωστόσο το θεσμικό πλαίσιο παραμένει κατακερματισμένο και υλοποιείται ελλιπώς. Στα Συμπεράσματα της Έκθεσης σημειώνεται ότι το ποσοστό καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (1,6%) είναι πολύ χαμηλό και αυτό καταδεικνύει

ότι τα θύματα δεν έχουν εμπιστοσύνη στην αποτελεσματικότητα των μηχανισμών καταγγελίας, αλλά και ότι διστάζουν να προβούν σε καταγγελία λόγω της ύπαρξης στερεοτύπων, τα οποία τείνουν να επιρρίπτουν την ευθύνη στο θύμα και όχι στον δράστη. Επίσης, επισημαίνεται ότι υπάρχει σύγχυση στα θύματα σχετικά με τις πολλαπλές συναφείς αρμοδιότητες των αρμόδιων Αρχών προστασίας των θυμάτων (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη και Εθνική Αρχή Διαφάνειας), γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων των φορέων αυτών. Υπογραμμίζεται ακόμη ότι, παρά το γεγονός ότι η εθνική νομοθεσία επιβάλλει μέτρα στους εργοδότες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου, η υλοποίησή τους είναι ανεπαρκής και παραμένει περιορισμένος ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμορφώνονται. Τέλος, τονίζεται ότι η αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επαρκή εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών, η οποία έχει ζωτική σημασία για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου και ότι αναδεικνύεται η ανάγκη για κατευθυντήριες αρχές και συνεχή εκπαιδευτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, διότι –εκτός του ότι συμβάλλουν στην ουσιαστική στήριξη των θυμάτων– μπορούν να διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο στον μετασχηματισμό της κοινωνικής κουλτούρας.

Στις συστάσεις πολιτικής της εν λόγω Έκθεσης υπογραμμίζεται ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην ενημέρωση και την προστασία των θυμάτων, καθώς και στη δημιουργία της απαιτούμενης θεσμικής και κοινωνικής κουλτούρας, ενώ είναι αναγκαίο να αποκατασταθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένης της αναγνωρισμένης συμβολής τους στην ανάπτυξη δεσμευτικών διατάξεων για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Επίσης, υπογραμμίζεται ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως κόμβοι για τη μεταφορά γνώσεων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην υλοποίηση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και για την αντιμετώπιση των ανεπαρκειών στην εφαρμογή του νομικού πλαισίου. Επιπλέον, προκρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντικό να αξιολογήσει η Ελλάδα το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και την εφαρμογή του για να μπορεί να προσφέρει στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ολοκληρωμένη προστασία. Τέλος, αναφέρεται με έμφαση ότι η αποτελεσματική δράση απαιτεί από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ολιστική προσέγγιση και συντονισμό, που συνδυάζει νομικό πλαίσιο, μεγαλύτερη επιβολή κανόνων και μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση έναντι αυτών των ζητημάτων και εξαίρεται η καθοριστική σημασία του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου

(μεταξύ κράτους, οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών), προκειμένου να υιοθετηθούν χωρίς καθυστέρηση τα μέτρα αποκατάστασης που είναι απαραίτητα για την καθιέρωση νομικής και διαδικαστικής ασφάλειας και διαφάνειας.

Το **Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ)**, στο Κείμενο Πολιτικής με τίτλο *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Κοινωνικό περιβάλλον, καθήκοντα εργασίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων* (Αργείτης κ.ά., 2025), επισημαίνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός δεν πρέπει να αξιολογούνται ως μεμονωμένα περιστατικά διακρίσεων, αλλά ως δομικά φαινόμενα με βαθιές κοινωνικές, πολιτισμικές και οικονομικές ρίζες. Γι' αυτόν τον λόγο η ανάλυσή τους πρέπει να εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο αφενός των κοινωνικών ανισοτήτων και αφετέρου του δραματικού περιορισμού της προστασίας των εργαζομένων τις τελευταίες δεκαετίες, της ελαστικοποίησης και της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, της κακής οργανωσιακής κουλτούρας και των σχέσεων εξουσίας στον χώρο εργασίας.

Το **Κέντρο για τα έμφυλα δικαιώματα και την ισότητα «Διοτίμα»** στην *Έκθεση για τη νομοθεσία και τις πολιτικές που αφορούν τη διαδικτυακή/τεχνολογικά υποβοηθούμενη έμφυλη βία* (Βουγιούκα & Καζάνη, 2023), η οποία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «PRESS / Preventing - RESponding – Supporting – young survivors of GBV: sexual harassment, sexual and cyber violence», με στόχο να αναδείξει την πολυπλοκότητα της διαδικτυακής έμφυλης βίας, στις προτάσεις που διατυπώνει εστιάζει στην ανάγκη για έναν κοινό, ευρύ και δυναμικό ορισμό της διαδικτυακής έμφυλης βίας που να αντανακλά το «συνεχές της έμφυλης βίας», να καλύπτει όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών, τόσο εντός όσο και εκτός διαδικτύου, και να διευκολύνει τη συγκρισιμότητα και την αποτίμηση του φαινομένου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς η απουσία κοινής ορολογίας και κοινών ορισμών αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την κατανόηση και την αντιμετώπιση του φαινομένου. Περαιτέρω επισημαίνει ότι οι διαδικτυακές πλατφόρμες και οι εταιρείες ψηφιακής τεχνολογίας πρέπει να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην πρόληψη, την ανίχνευση και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας που διαπράττεται στο περιβάλλον τους, με την καθιέρωση υποχρεώσεων λογοδοσίας και την επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις αδράνειας ή αδυναμίας αντιμετώπισης περιστατικών.

Επίσης, στην Έκθεση υπογραμμίζεται ότι η πρόληψη οφείλει να είναι πρωταρχικός στόχος, όχι μόνο μέσω ποινικών μέτρων αλλά και μέσω εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών δράσεων, ενώ σημειώνεται η ανάγκη διάθεσης κονδυλίων για δράσεις, υπηρεσίες και ενίσχυση των μηχανισμών.

Περαιτέρω, γίνεται αναφορά στην επιτακτική ανάγκη συνεχούς αναθεώρησης των πολιτικών, με βάση τα δεδομένα και τις ανάγκες των θυμάτων και επισημαίνεται και εδώ ότι η αντιμετώπιση της διαδικτυακής έμφυλης βίας απαιτεί συντονισμό όλων των εμπλεκόμενων φορέων, του κράτους, των διεθνών οργανισμών, της κοινωνίας των πολιτών, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των παρόχων υπηρεσιών διαδικτύου.

Η **Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025)** στην Ετήσια Έκθεση για το έτος 2024 με τίτλο *Βία & παρενόχληση στην εργασία: Ορατότης μηδέν?* αναφέρεται στην ανάγκη επιμόρφωσης των Επιθεωρητών Εργασίας, καθώς προκύπτουν πρακτικά ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, έτσι ώστε να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.

Περαιτέρω τονίζει ότι το πρώτο βασικό βήμα για την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου είναι ο εντοπισμός του, η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση με στόχο την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας προς ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο δεν θα είναι ανεκτή και αποδεκτή καμία τέτοιου είδους συμπεριφορά. Στην Έκθεση αποτυπώνεται για το 2024 υπερδιπλασιασμός των σχετικών υποθέσεων που απασχόλησαν τις υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας σε όλη την επικράτεια συγκριτικά με άλλα έτη, γεγονός που καταδεικνύει την αύξηση του ποσοστού των ατόμων που καταγγέλλουν τη βία και παρενόχληση στην εργασία. Εξάλλου, πρωταρχικό μέλημα της Επιθεώρησης Εργασίας είναι να καταστεί σαφές στο σύνολο του κόσμου της εργασίας ότι το ισχύον προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο γίνεται γνωστό ολοένα και περισσότερο και η πρακτική εφαρμογή του αυξάνεται χρόνο με τον χρόνο με την αξιοποίηση των βημάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που γίνονται από όλους τους συναρμόδιους φορείς, προς τους οποίους απαιτείται να εμπεδωθεί η εμπιστοσύνη των πολιτών.

Επιπλέον, στους επιδιωκόμενους στόχους της Αρχής για το 2025 συγκαταλέγεται και η περαιτέρω υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των πολιτών και όλων των εμπλεκόμενων φορέων αναφορικά με το ευαίσθητο ζήτημα της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δράσεις εξωστρέφειας, όπως διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων, αλλά και συμμετοχή σε ημερίδες, συνέδρια και επιτροπές συναρμόδιων φορέων και υπηρεσιών, συνεντεύξεις και δημοσιεύσεις.

Τέλος, συστήνεται ως απολύτως αναγκαίο η πολιτεία να αναλάβει άμεση δράση και να υλοποιήσει αποτελεσματικές ενέργειες πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης όχι μόνο στην εργασία, αλλά σε όλους τους τομείς της ζωής και της καθημερινότητας (στην παιδεία, στον αθλητισμό, στις κοινωνικές και ενδοοικογενειακές σχέσεις κ.λπ.). Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με συντονισμένες δράσεις μεταξύ των αρμοδίων σε διάφορους τομείς, ώστε να διαμορφωθεί όχι απλώς ένας κόσμος εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, αλλά μια ολόκληρη κοινωνία που θα θέσει τα θεμέλια της επίδειξης μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους αναξιοπρεπείς συμπεριφορές που βάλλουν τον πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, δημιουργώντας αισθήματα ανασφάλειας, εκφοβισμού και ταπείνωσης.

Επίλογος

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αποτελούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, απειλούν την ισότητα ευκαιριών και είναι ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία. Η εξάλειψη του φαινομένου απαιτεί αποφασιστικότητα, επιμονή και συνεργασία μεταξύ των φορέων του κόσμου της εργασίας. Οι κυβερνήσεις, οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τους έχουν ο καθένας ξεχωριστές ευθύνες και συμπληρωματικούς ρόλους να διαδραματίσουν. Η συνεργασία τους αυξάνει τις πιθανότητες για ένα πιο σεβαστό και αξιοπρεπές μέλλον της εργασίας για όλους (ILO, 2021).

Το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος μεταξύ ατόμων, επιχειρήσεων και πολιτικών, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στη διαμόρφωση κουλτούρας σεβασμού στα εργασιακά περιβάλλοντα, μέσω της έγκυρης πληροφόρησης για θέματα εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων και της συμβουλευτικής υποστήριξης για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ξενόγλωσσες

Akella, D. (2016). Workplace bullying: Not a manager's right?. *SAGE Open*, 6(1), pp. 1-10. https://doi.org/10.1177/2158244016629394

André, M. H. & Clauwaert, S. (Eds). (2007). *Guide on the european framework agreement on harassment and violence at work*. European Trade Union Confederation (ETUC) & European Trade Union Institute (ETUI). https://bit.ly/4nNToD0

EIGE (2020). *Cyber violence against women and girls*. https://bit.ly/3KmUCqM

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds). (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC Press/Taylor & Francis.

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-40). CRC Press/Taylor & Francis. https://doi.org/10.1201/EBK1439804896

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, pp. 185-201.

ETUC, BusinessEurope, UEAPME & CEEP (2007). *Framework agreement on harassment and violence at work*. https://bit.ly/46ouvs0

EU-OSHA (2020). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3) – 2019 Overview Report.* https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf

EU-OSHA (2021). *Psychosocial risks and resulting consequences for mental and physical health*. http://bit.ly/3KI2Eu8

EU-OSHA (2023). *Flash Eurobarometer – OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (Report). Publications Office of the European Union. https://bit.ly/3Wfcfet

EU-OSHA (2025). *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER 2024). http://bit.ly/4nIKXJo

EU-OSHA & Social Partners (2010). Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. European Agency for Safety and Health at Work. https://bit.ly/4pFpJ0z

Eurofound (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, http://bit.ly/3W9p2iB

Eurofound (2022). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future* (European Working Conditions Telephone Survey 2021 series). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/056613

Eurofound (2024). *Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose?*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/8853437

European Commission (2024). *Guidelines to prevent and tackle third-party violence and harassment related to work: Updated 2024*. Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8f75d54-c0b2-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-en

European Social Partners (2007). Framework agreement on harassment and violence at work. https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work

FRA, EIGE & Eurostat (2024). *EU gender-based violence survey – Key results: Experiences of women in the EU-27.* Publications Office of the European Union. https://bit.ly/46sC7K3

Gottschalk, F. (2022). *Cyberbullying: An overview of research and policy in OECD countries*. OECD Publishing. https://bit.ly/480ri2Z

Health and Safety Authority & Workplace Relations Commission (2020). *Code of practice for employers and employees on the prevention and resolution of bullying at work.* https://bit.ly/42yUXwP

ILO (2019). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). https://bit.ly/3KnTXVT

ILO (2020). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment.* https://bit.ly/4pSSt6r

ILO (2021). *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206.* https://bit.ly/4pSRGlZ

ILO (2022). *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*. https://bit.ly/4gNRfFd

ILO (2024). *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*. Geneva: International Labour Office. https://bit.ly/4nzhmTa

ILO, Lloyd's Register Foundation & Gallup (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.* Geneva: ILO. https://bit.ly/3IoZxXA

Kukreja, P. & Pandey, J. (2023). Workplace gaslighting: Conceptualization, development, and validation of a scale. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1099485. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099485

Kuloheri, F.-V. & Asderaki, F. (Eds) (2022). *Mobbing against democracy* (T4E e-Proceedings). University of Piraeus Publications. https://bit.ly/46OGDBx

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at work places. *Violence and victims*, 5(2), pp. 119-126, Springer Publishing Company.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, pp. 165-184.

Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work & the development of post – traumatic stress disorders. *European Journal of work and Organisation. Psychology*, 5(2), pp. 251-275.

Lipman-Blumen, J. (2010). Toxic leadership: A conceptual framework. In M. J. Hitt, D. A. Ireland & R. E. Hoskisson (Eds). *Handbook of top management teams* (pp. 214-220). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230305335_23

Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., Yan, S., Sampson, L., Xu, H. & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), pp. 927-937. https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849

Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization, *Organization*, 15(1), pp. 97-119.

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.

Maran, D. A., Bernardelli, S. & Varetto, A. (2018). Mobbing (bullying at work) in Italy: Characteristics of successful court cases. *Journal of Injury and Violence Research*, 10(1), pp. 17-24. https://bit.ly/46pRbIk

Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior,* 13(2), pp. 202-248.

Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: A European picture* (European Risk Observatory Report). European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2802/12198

Milczarek, M. (2017). *Psychosocial risks and violence at work: Prevalence and prevention approaches in Europe* [Conference presentation]. A+A ILO International Occupational Safety and Health Conference, October 18-19, Dusseldorf, Germany. https://bit.ly/4gNVMYw

Mujtaba, B. G. & Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), pp. 17-34. https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020

Muller, D. (2025, January 6). The 10 most common types of workplace harassment. HR Acuity. https://www.hracuity.com/blog/workplace-harassment/

Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42(4), pp. 1-8. https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007

Nielsen, M. B., Finne, L. B., Parveen, S. & Einarsen, S. V. (2022). Assessing workplace bullying and its outcomes: The paradoxical role of perceived power imbalance between target and perpetrator. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 907204. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.907204

OECD (2020). Tackling violence and harassment in textiles, clothing, leather and footwear: Implications of the new ILO Convention No. 190: Background Note to the OECD Garment Forum 2020.

OECD (2024). *Tackling violence against women in the Middle East and North Africa: Governance and victim*/survivor-centred approaches, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e359bcfc-en

Rompolas, P. & Brenta, G. (2019). Mobbing syndrome in the workplace of health professionals. *Perioperative Nursing (GORNA)*, 8(1), pp. 35-53, https://zenodo.org/records/3346810

Safe Work Australia. (2016). *Guide for preventing and responding to workplace bullying. Commonwealth of Australia.* https://bit.ly/4nBpW3B

Shallcross, L., Sheehan, M. & Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector, *International Journal of Organizational Behavior*, 13(2), pp. 56-70.

Shelton, T. L. (2011). *Mobbing, bullying, & harassment: A silent dilemma in the workplace*. *Research Papers*, 149. Southern Illinois University Carbondale. https://opensiuc.lib.siu.edu/gs_rp/149/

Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (2007). The state of the art of stalking: Taking stock of the emerging literature. *Aggression and Violent Behavior*, 12(1), pp. 64-86. https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.05.001

United Nations (1979). *Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών* [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women]. Υιοθετήθηκε 18 Δεκεμβρίου 1979, σε ισχύ από 3 Σεπτεμβρίου 1981. https://bit.ly/4mEtnoS

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), pp. 70-85.

Zapf, D. & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). American Psychological Association.

Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 105-127). CRC Press/Taylor & Francis.

Ελληνόγλωσσες

Αγγέλη, Ι., Καλλιτσάρη, Σ. & Ντούνα, Ε. (2022). *Οδηγός εκτίμησης βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας*. Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος.

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. (2008). *Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές* (2η έκδ.). Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). *Ηθική των επιχειρήσεων (Business Ethics)*, τόμ. Ι & ΙΙ. Σάκκουλας.

Αντωνοπούλου, Α. & Αντωνίου, Α.-Σ. (2012). Σύγχρονες μορφές και διαστάσεις της εργασιακής παρενόχλησης (ηθικής και σεξουαλικής). *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 100, σ. 43-54.

Αργείτης, Γ., Γούλας, Χ. & Μιχοπούλου, Σ. (2025). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Κοινωνικό περιβάλλον, καθήκοντα εργασίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων*, Κείμενο Πολιτικής 23, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. https://bit.ly/3KfkswP

Βουγιούκα, Α. & Καζάνη, Ε. (2023). *Έκθεση για τη νομοθεσία και τις πολιτικές που αφορούν τη διαδικτυακή/τεχνολογικά υποβοηθούμενη έμφυλη βία* (Παραδοτέο 5.6, Πακέτο Εργασίας 5 – PRESS). Κέντρο για τα έμφυλα δικαιώματα και την ισότητα «Διοτίμα». https://bit.ly/3W7IJav

ΓΣΕΕ (2021). «Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στο ν. 4808/2021 σχετικά με την κύρωση της ΔΣΕ 190 "Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας" και τις εφαρμοστικές αυτής διατάξεις». https://bit.ly/46DDvZ7 (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

ΓΣΕΕ (2023). *Οδηγός για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.* https://bit.ly/4gIs86Q

ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ & ΣΕΤΕ (2015). *Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου με στόχο την αποτελεσματική καταπολέμηση των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στην αγορά εργασίας*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Δέδε, Ι. (2017). Φαινόμενο mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός, *Ενημέρωση*, 238, Νοέμβριος – Δεκέμβριος 2017, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Δημητριάδου, Θ. Ε. (2020α). *Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας* [Ενημερωτικό υλικό]. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. https://bit.ly/3ILqpRy

Δημητριάδου, Θ. Ε. (2020β). *Εμπόδια και προκλήσεις σε ένα γηράσκον εργατικό δυναμικό* [Ενημερωτικό υλικό]. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/05/empodia-kai-prokliseis.pdf

ΔΟΕ (2019). *Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας (Σύμβαση 190)*. [Υιοθετήθηκε στη Γενεύη, 21 Ιουνίου 2019]. https://bit.ly/46Zwrr1

ΔΟΕ (1981). Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 155: Για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας. [Υιοθετήθηκε στη Γενεύη το 1981]. https://bit.ly/46Hhx7D

Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2024). [Ενημερωτικό υλικό για την ηθική παρενόχληση στην εργασία (Mobbing)], https://bit.ly/4mPEP1e

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2004-2005, υπογραφή 24 Μαΐου 2004, Π.Κ. 16/28.5.2004 Αθήνα. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2004.pdf (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008-2009, υπογραφή 2 Απριλίου 2008, Π.Κ. 13/18.4.2008 Αθήνα. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2008.pdf (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2014, υπογραφή 26 Μαρτίου 2014, Π.Κ. 3/26.3.2014 Αθήνα. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2014.pdf (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2017, υπογραφή 30 Μαρτίου 2017, Π.Κ. 6/30.3.2017 Αθήνα. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2017.pdf (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2021). Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Νόμου 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας». https://bit.ly/4nIO2sI (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

ΕΛΙΝΥΑΕ (2025). *Βία και παρενόχληση στην εργασία. Θεματικό βιβλιογραφικό δελτίο.* Παρατηρητήριο Εργατικού Ατυχήματος και Επαγγελματικών Ασθενειών. https://bit.ly/48GubpM

Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2024). *Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας – Ενημερωτικό φυλλάδιο*. Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών σχέσεων. https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2024/05/bia-parenohlisi.pdf

Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή (2025). *Ετήσια έκθεση έτους 2024: Βία & παρενόχληση στην εργασία: Ορατότης μηδέν?*. https://bit.ly/48B3we6

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2007). «Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία», COM(2007) 686 τελικό, Βρυξέλλες, 8 Νοεμβρίου. https://bit.ly/4mFqVyy (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018, Σεπτέμβριος 11). *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ* (P8_TA(2018)0331; 2018/2055(INI)).

Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Πατάκης.

Θωμαδάκη, Φ. (2022). Factsheet 19: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία. ΕΛΙΝΥΑΕ. https://bit.ly/4gIql1D

Καλαμπαλίκη, Δ. (2022). *Λόγοι υπο-αναφοράς περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας: Βιβλιογραφική επισκόπηση κύριων ευρημάτων*. ActionAid Greece. https://bit.ly/46TDu4u

Κάσδαγλη, Σ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού*. ActionAid Ελλάς. https://bit.ly/46zkI12

Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο: Επιπτώσεις mobbing στον χώρο της υγείας – Ανασκοπική μελέτη, *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), σ. 36-48. https://bit.ly/46m16i4

Μακρή, Ι. (2021). *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: Το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας*. Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 20/2021. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf

Μαλαγαρδή, Α. & Μπουκουβάλας, Κ. (2024). *Εργασία και κοινωνική δικαιοσύνη: Εθνική Έκθεση για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) & Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). https://gsee.gr/wp-content/uploads/2024/12/workplace-harassment__web.pdf (ημερομηνία ανάκτησης 14.07.2025).

Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). https://bit.ly/4mEcE4V

Παπαδόπουλος, Α.Γ., Καπέλλα, Α., Κονδύλη, Δ., Λιναρδής, Α., Παπαδούδης, Γ., Χατζηγιάννη, Α. & Θεοφίλη, Α. (2023). *Έμφυλη βία κατά των γυναικών και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας στην Ελλάδα (GBV-EL): Πρώτα αποτελέσματα της έρευνας.* Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, https://doi.org/10.17903/30971.1

ΣΕΒ (2022). *Παρενόχληση και βία στην εργασία: Οδηγός για τις επιχειρήσεις. Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21*. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. Ομάδα για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη δεξιοτήτων διά βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).

Συμβούλιο της Ευρώπης (2011). Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Κωνσταντινούπολη, 11 Μαΐου 2011. https://rm.coe.int/1680462536

Τσιάμα, Χ.Μ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, *Άρθρα και μελέτες*, 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

UNI Europa (2023). *EU cross-sectoral guidelines on violence and harassment at work* – EU cross sectoral social dialogue project: "Eliminating violence and harassment in the World of Work," VS/2021/0041). https://bit.ly/46JTLb1

Νόμοι – Οδηγίες – Υπουργικές Αποφάσεις

Νόμος 1342/1983. (1983). Κύρωση της Σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979 και υπογράφτηκε από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982 (ΦΕΚ 39/Α/1-4-1983).

Νόμος 3896/2010. (2010). Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010)

Νόμος 4443/2016. (2016). Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο οποίος ενσωματώνει τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2014/54/ΕΕ και άλλες σχετικές διατάξεις για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου κ.ά. (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016)

Νόμος 4531/2018. (2018). Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση επί χρηματικών ποινών και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων» (ΦΕΚ Α' 62/05.04.2018).

Νόμος 4604/2019. (2019). Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019).

Νόμος 4808/2021. (2021). Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021).

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L 180, 19.7.2000, σ. 22–26. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043 (πρόσβαση στις 13 Ιουλίου 2025).

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 303, 02.12.2000, σ. 16-22. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078 (πρόσβαση στις 13 Ιουλίου 2025).

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 204, 26.7.2006, σελ. 23-36. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054 (πρόσβαση στις 13 Ιουλίου 2025).

Υπουργική Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ Β' 5059/01.11.2021). Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021.

www.inegsee.gr