

Βία και παρενόχληση στην εργασία – Ο εργασιακός εκφοβισμός στο Δημόσιο (Mobbing)



Μαρία Πετσαλάκη
Σύμβουλος Ακεραιότητας στην Περιφέρεια Κρήτης
(Πιστοποιημένη από το ΕΚΔΔΑ)

Οικονομική Επιθεωρήτρια - ΠΕ/Α

Υπηρεσιακό E-mail: petsalaki@crete.gov.gr

Τηλ.: 2813 411906

Κιν. Τηλ. : 6948564901

Απρίλιος , 2024

- Ορισμός
- Στοιχεία της Έννοιας
- Μορφές (ενδεικτικά)
- Αιτίες
- Επιπτώσεις
- Αντιμετώπιση
- Επίλογος

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ





ΟΡΙΣΜΟΣ



Mobbing : Ο Ορισμός (1)



- «**mob**» : Επιτίθεμαι , κυκλώνω, ενοχλώ > «mobile vulgus» (= όχλος που κινείται επιθετικά, με εχθρικές ή βίαιες διαθέσεις)
- **Ψυχολογία της εργασίας** : Χαρακτηρίζει τις επαναλαμβανόμενες ψυχολογικές ή άλλες καταπιεστικές συμπεριφορές στους εργασιακούς χώρους (Heinz Leymann, τη δεκαετία του 1980).
- ✓ **Διεθνώς** : ***mobbing** (Ηπειρωτική Ευρώπη),
* **Bulling** (Αγγλοσάξωνες ενώ για τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας –ILO- ο όρος αποδίδει τη βαναυσότητα)
***Harassment** (Αμερική)

(work harassment, psychological harassment, scapegoating, abusive behavior, emotional abuse, workplace aggression, κλπ)

-Ερωτήματα -

Στην εργασία :

1. Έχω δικαίωμα να μιλάω σε όποιον συνάδελφο
θέλω (ελευθερία ανάπτυξης προσωπικότητας)

2. Είμαι ευχάριστος : Οι

συνάδελφοι γελάνε με τα ανέκδοτά μου για τις ξανθές
(ελευθερία έκφρασης)

Είναι όμως έτσι ;



Ο Ορισμός (2)

Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)

«για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»

(«Σύμβαση 190», Γενεύη , 21-6-2019) :

Το **πρώτο διεθνές** κείμενο για την αντιμετώπιση των συμπεριφορών που συνιστούν βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Αναγνωρίζεται έτσι, καθολικά, το δικαίωμα στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση.

Ελλάδα : ν. 4808/2021 (Κύρωση της Σύμβασης 190) :

Αφορά σε όλους τους απασχολούμενους του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα

Στον **N. 4808/2021**, άρθρο 4:

«1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται

- κατά τη διάρκεια της εργασίας
- είτε συνδέεται με αυτήν
- είτε προκύπτει από αυτήν



Ο Ορισμός (3) -Ειδικότερα :

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

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

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

Ο Ορισμός (4) :

Ως «βία και παρενόχληση στην εργασία»-mobbing χαρακτηρίζεται κάθε συμπεριφορά →:

- Συστηματική ή και μεμονωμένη
- Που λαμβάνει χώρα στην εργασία ή επ ευκαιρία αυτής
- Με σκοπό ή αποτέλεσμα
 - ✓ την Βία και παρενόχληση(= *Βλάβη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική, οικονομική, προσβολή προσωπικότητας*)

ΚΑΙ (=σωρευτικά)

- ✓ τη δημιουργία δυσμενούς περιβάλλοντος (=εχθρικού, εκφοβιστικού, βλαπτικού κλπ)

Εφόσον έχει τα παραπάνω στοιχεία πρόκειται για **Αντιδεοντολογική ή Καταχρηστική, Ανεπιθύμητη συμπεριφορά** .



DIVERSITY

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ



2. Τα κύρια στοιχεία της νομικής έννοιας «Παρενόχληση» :

(α) Απασχολούμενοι:

➤ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

➤ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ (κατά το άρθ.14 του ν. 4270/2014 (Α' 143

ανεξαρτήτως της σχέσης απασχόλησης και της θέσης ευθύνης , συμπεριλαμβανομένων και :

- με σύμβαση έργου,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών
- με έμμισθη εντολή
- μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών
- Ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση
- Ασκούμενων /μαθητευόμενων
- Εθελοντών
- εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
- Ατόμων που αναζητούν εργασία
- Εργαζομένων στην άτυπη οικονομίακλπ

(β) Η προστασία παρέχεται :

- στο τόπο εργασίας , αλλά
- και πριν ή μετά την εργασία , ή
- και επ' ευκαιρία αυτής .



Δηλαδή :

- Στον χώρο εργασίας , δημόσιο ή ιδιωτικό
- σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης
- στα μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται
- κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό
- τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια

- κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία
- κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιών ,
- κατά τη διάρκεια εκπαίδευσης,
- Σε εκδηλώσεις ή κοινωνικές δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, (πχ μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας)

(γ) «Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (1)

Το τι είναι «Παρενόχληση» εξαρτάται:

ΟΧΙ

τόσο από την «φύση» μιας πράξης

ΑΛΛΑ

Κυρίως από τη «συγκεκριμένη περίπτωση»,

στην οποία πρέπει να **εξετάζεται (=ΚΡΙΤΗΡΙΑ)** αν η πράξη/παράλειψη του Θύτη:

- Είναι αντικειμενικά ανεπιθύμητη
- Είναι και υποκειμενικά ανεπιθύμητη για τον αποδέκτη-θύμα
- Είναι συστηματική, ή και μεμονωμένη,
- Εγκαθιδρύει ένα αντικειμενικά, ταπεινωτικό ή επιθετικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό εργασιακό περιβάλλον



«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (2)

Αντικειμενικά «ανεπιθύμητη» (=επιφέρει βλάβη /προσβολή.) πράξη :

- Όταν **απαξιώνεται νομικά** (ουσιαστικό/τυπικό νόμο, Κώδικες Δεοντολογίας), άλλως,
- Όταν δεν την ανέχεται ο **μέσος συνετά σκεπτόμενος κοινωνικός άνθρωπος**
(=με τη συνήθη ευαισθησία και ευρισκόμενος υπό τις ίδιες συνθήκες)

πχ. κάποιος βρίζει τα Θεία μπροστά σε έναν ιερέα

→(κατά τεκμήριο / μπορεί να οδηγήσει σε) ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (3)

- **Συστηματική** : Επί μακρό διάστημα επαναλαμβανόμενη, την οποία το θύμα την εκλαμβάνει ως μία και την αυτή εχθρική συμπεριφορά, ακόμα κι αν παίρνει άλλες μορφές)

ΕΪΤΕ ΚΑΙ

- **Μεμονωμένη αλλά με ιδιαίτερη σφοδρότητα** , ικανή να μεταβάλει πάγια τους όρους/ συνθήκες εργασίας, πχ. Σεξουαλική παρενόχληση, ξυλοδαρμός





«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (4)

Δημιουργία δυσμενούς εργασιακού περιβάλλοντος

- «**Δυσμενές**» (=εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό, επιθετικό κλπ) γίνεται το εργασιακό περιβάλλον όταν αντικειμενικά:

(=κατά το πρότυπο του συνετά σκεπτόμενου, μέσου κοινωνικού ανθρώπου, με τη συνήθη ευαισθησία και ευρισκόμενου υπό τις ίδιες συνθήκες) :

- Ο συνθήκες εργασίας είναι **αφόρητες**, (=εργασία δυσβάσταχτη, αγχώδης, με ασυμβίβαστες απαιτήσεις, με αποκλεισμό/ περιθωριοποίηση/ εξώθηση σε παραίτηση, με διατάραξη των σχέσεων κλπ)
- Χωρίς να έχει το θύμα τις φυσιολογικές δυνατότητες για να αντιδράσει και να απεμπλακεί από τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας που διαμορφώνονται από τη συμπεριφορά του δράστη. (ΔιατΕισΠατρών315/2020).



«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (5)



...και η Διάκριση /άνιση μεταχείριση :

1. Είτε «Άμεση» για λόγους:

- ✓ φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής,
- ✓ γενεαλογικών καταβολών, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης,
- ✓ θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων,
- ✓ αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας,
- ✓ σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου

✓ ή σε σχέση με αυτήν την οποία τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση (άνιση μεταχείριση, διάκριση λόγω σχέσης, λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών κλπ)



«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (6)



2. Είτε «Έμμεση» : Μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη/ κριτήριο /πρακτική

μπορεί να θέσει πρόσωπα με ένα από τα παραπάνω προστατευόμενα χαρακτηριστικά σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα

Πχ. * Για την καταβολή κοινωνικής παροχής ζητείται η ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης:

Αποκλείονται μέλη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (αναλφάβητοι, Ρομά)

*Για τη συμμετοχή σε διαγωνισμό προαπαιτείται παρέλευση τριετίας από την πολιτογράφηση :

Αθέμιτη διαφοροποίηση των Έλληνες πολιτών με βάση την εθνική τους καταγωγή.

*Πρόσληψη με προϋπόθεση την κατο.χή διπλώματος οδήγησης ενώ δεν το απαιτεί η θέση

εργασίας : Πλήττονται τυφλά ή επιληπτικά άτομα .

- **Εξαίρεση** : Αν η διάκριση (άμεση/έμμεση) δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν **θεμιτό σκοπό** (πχ Δημόσιο συμφέρον) και τα μέσα επίτευξης του σκοπού είναι **πρόσφορα και αναγκαία**.

«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (7)



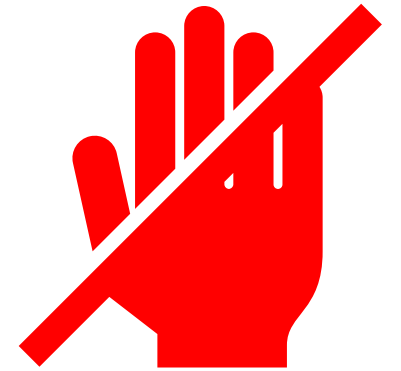
Ενέχει διάκριση :

- ✓ Η «*Άρνηση εύλογων προσαρμογών*» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση .

«**Εύλογες προσαρμογές**» : Οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν **δυσανάλογο** ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη

«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (8)

...**ΚΑΙ** η σεξουαλική παρενόχληση (= Ανεπιθύμητη λεκτική/μη λεκτική
ψυχολογική
ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα
- «πρόταση για αντιπαροχή» , «εχθρικό» εργασιακό περιβάλλον)



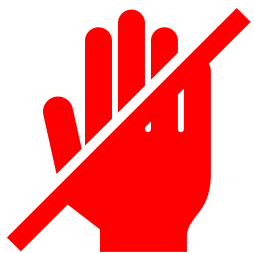
- κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται σε μη ανοχή ή

σε απόρριψη σεξουαλικής συμπεριφοράς

- κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου
- **Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου**



Άρθρο 3 του ν. 3896/2010 (Α' 107)



«Ανεπιθύμητη συμπεριφορά» (9)

...και η Διάκριση λόγω φύλου (βιολογικού / κοινωνικού) :

«...Το **κοινωνικό φύλο** είναι το σύνολο των χαρακτηριστικών, συμπεριφορών κι ενδιαφερόντων με τα οποία το κάθε άτομο εντάσσεται στην κοινωνία των ανθρώπων. Βασίζεται κυρίως στην **αυτοαντίληψη** του κάθε ατόμου για το φύλο του, σε συνδυασμό με τους κοινωνικούς παράγοντες που ισχύουν σε μια δεδομένη κοινωνία, μια δεδομένη χρονική στιγμή.

Το κοινωνικό φύλο κάθε ατόμου δεν συμπίπτει εξ ορισμού με το βιολογικό του φύλο.

Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι δεν πρέπει να συγχέουμε τα άτομα που κοινωνικοποιούνται με κοινωνικό φύλο διαφορετικό από το βιολογικό τους με αυτά που έχουν ομοερωτικό σεξουαλικό προσανατολισμό...».



Συνήγορος του Πολίτη «Ποιόν έχω απέναντί μου» ; Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων

5

Παρατήρησεις (1/5) :

Παρενόχληση μπορεί να έχουμε ανεξάρτητα από το αν ο δράστης ενήργησε :

- Είτε με σκοπό παρενόχλησης του θύματος ,
- είτε και ΧΩΡΙΣ σκοπό ΑΛΛΑ με αποτέλεσμα (ακόμα και ενδεχόμενο, κατά την αντικειμενική αντίληψη του μέσου σκεπτόμενου συνετά κοινωνικού ανθρώπου) να παρενοχληθεί το θύμα .

→(μπορεί να οδηγήσει σε) ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



5

Παρατηρήσεις (2/5) :

- ✓ Το θύμα δεν χρειάζεται καν να δηλώσει τη δυσαρέσκειά του σε μια κατά τα ανωτέρω ανεπιθύμητη -παρενοχλητική συμπεριφορά
- ✓ Μόνη η απουσία ενεργητικής αντίδρασης του θύματος δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή συναίνεση ή να άρει τον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της συμπεριφοράς
→ **κατά τεκμήριο, έχουμε παρενόχληση**



Συνηγόρος του Πολίτη (2023) :

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

ΕΞΑΙΡΕΣΗ:

Συναίνεση (Ρητή -ελεύθερη- απροϋπόθετη- ισότιμη σχέση)

....Αλλά αυτό είναι θέμα ολόκληρου συνεδρίου !



ΟΠΟΤΕ ΜΕΝΟΥΜΕ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΑ :



➔ « Ο θύτης οφείλει να απέχει από τέτοιου είδους συμπεριφορές»

5

Παρατήρησεις (3/5) :

Τι γίνεται αν.....

Μια **αντικειμενικά ανεπιθύμητη** συμπεριφορά είναι **υποκειμενικά ανεκτή**

(=δεν επιφέρει βλάβη /προσβολή για τον συγκεκριμένο άνθρωπο,
δεν του δημιουργεί δυσμενές εργασιακό περιβάλλον) ;

Τα όρια της αν(τ)οχής διαφέρουν από άνθρωπο σε άνθρωπο !

Πχ: * Ανασφαλής υπάλληλος **επιθυμεί** την συνεχή, έστω και καταπιεστική, παρακολούθηση της εργασίας του από τον Προϊστάμενο

* Η/Ο ξανθιά/παχύς συνάδελφος είναι εντελώς ακομπλεξάριστοι και (...ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ) δεν ενοχλούνται με τα «αστεία» ➔

➔ **ΔΕΝ ΕΝΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**



(...Αλλά πώς το ξέρουμε σίγουρα ;

Καλύτερα να απέχουμε ...)

5

Παρατήρησεις (4/5) :

Τι γίνεται αν.....

Μια νόμιμη/δεοντολογική πράξη ,

αποδεκτή από τον μέσο κοινωνικό άνθρωπο,

ΔΕΝ γίνεται αποδεκτή από κάποιον υπάλληλο

(=υποκειμενικά ανεπιθύμητη/ υποκειμενικά δυσμενές εργασιακό περιβάλλον) ;

Δεν προστατεύονται προσωπικές ιδιοτροπίες !

Πχ. * Υπάλληλος ΔΕ ενοχλείται που αντί γι' αυτόν, έγινε (...νομίμως) Προϊστάμενος

άλλος συνάδελφος, ΠΕ κατηγορίας

*Νοσηλεύτης δεν αντέχει το περιβάλλον εργασίας του γιατί είναι μικροφοβικός

→ ΔΕΝ ΕΝΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

25



5

Παρατήρησεις (4/5) :

Παράδειγμα : Ο συνάδελφος δυσανασχετεί γιατί, παρά τις διαμαρτυρίες του, οι υπάλληλοι των διπλανών γραφείων που βρίσκονται στο ίδιο δωμάτιο δέχονται συνεχώς υπηρεσιακά τηλεφωνήματα, με αποτέλεσμα να γίνεται πολλή φασαρία στο χώρο, την οποία του είναι αδύνατο να ανεχτεί :



ΑΛΛΑ

Ωστόσο, στα πλαίσια της χρηστής διοίκησης, εφόσον οι υπηρεσιακές συνθήκες επιτρέπουν τη μετακίνηση του υπαλλήλου σε άλλη θέση εργασίας, η εμμονική, αναιτιολόγητη άρνηση του Προϊσταμένου να τον μετακινήσει (=κακή άσκηση διακριτικής ευχέρειας) μπορεί να χαρακτηριστεί ως παρενοχλητική συμπεριφορά που εισάγει διάκριση-άνιση μεταχείριση σε βάρος του συγκεκριμένου υπαλλήλου και θίγει την προσωπικότητά του. Πχ. Στη συγκεκριμένη δύσκολη θέση εργασίας δεν τοποθετείται ποτέ κανένας άλλος υπάλληλος, χωρίς να υπάρχει ιδιαίτερος λόγος (=έλλειψη επαρκούς αιτιολογίας) που να επιβάλλει να στελεχώνεται η θέση αυτή μόνο από τον συγκεκριμένο υπάλληλο. Έτσι, ο υπάλληλος αυτός αναγκάζεται να υπηρετεί συνεχώς σε ένα δύσκολο (αν και όχι «δυσμενές», αρχικά) εργασιακό περιβάλλον και αισθάνεται αδικημένος / προσβεβλημένος κλπ (οπότε το δύσκολο περιβάλλον μεταβάλλεται σε «δυσμενές», στη συνέχεια). Η υπηρεσία εν προκειμένω, για να άρει τις διακρίσεις, μπορεί να εισαγάγει τη διαδοχική μετακίνηση εργαζομένων (rotation), όπως προτείνει ο ΟΟΣΑ(2022) ως καλή πρακτική.





5

Παρατήρησεις (5/5) :



Τι γίνεται αν.....το “θύμα” μπορεί να αντεπεξέλθει και αντεπιτίθεται ;

Ακόμα κι αν ο υπάλληλος προκάλεσε την αρχική διένεξη, η συμπεριφορά του δράστη μπορεί να χαρακτηριστεί ως mobbing , αν η διένεξη εξελιχθεί και «ο ένας δρα, ενώ ο άλλος δεν δύναται να δράσει»=**έχει θυματοποιηθεί** .

▪ **Αλλά :** Η προσποίηση « **θυματοποίησης** » (=πχ. αλόγιστη αντισυμβατική συμπεριφορά του υπαλλήλου επί μακρόν οδήγησε σε αναγκαστική μετάθεσή του για λόγους ειρήνευσης του εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι mobbing- -Μον.Πρωτ.Καβ. 314/1997 Αρμ 1997, 1484).



▪ **Ωστόσο,** και πάλι, όταν το θύμα «**αντι-δρά**» με αντισυμβατική συμπεριφορά, θα πρέπει να εξετάζεται μήπως ο λόγος είναι η παρενόχληση που υφίσταται
Πχ. Λόγω αλληπάλληλων διαφωνιών με τον προϊστάμενο για την νομιμότητα Υπηρεσιακών ενεργειών, ο υπάλληλος παύει να συνεργάζεται και δείχνει αρνητισμό
(= φαίνεται να αντι-δρά , στην ουσία αμύνεται)



(Μπουμπουχερόπουλος , 2022)

ΥΠΕΝΘΥΜΙΣΗ

Ορισμός :

Ως «βία και παρενόχληση στην εργασία»-mobbing
χαρακτηρίζεται κάθε συμπεριφορά :



- ❑ Συστηματική ή και μεμονωμένη
 - ❑ Που λαμβάνει χώρα στην εργασία ή επ ευκαιρία αυτής
 - ❑ Με σκοπό ή αποτέλεσμα
 - ✓ την Βία και παρενόχληση(= *Βλάβη* σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική, οικονομική, προσβολή προσωπικότητας)
- ΚΑΙ (=σωρευτικά)
- ✓ τη δημιουργία δυσμενούς περιβάλλοντος (=εχθρικού, εκφοβιστικού, βλαπτικού κλπ)
- Εφόσον έχει τα παραπάνω στοιχεία πρόκειται για ²⁸ Αντιδεοντολογική ή Καταχρηστική, Ανεπιθύμητη συμπεριφορά .

Οπότε τι λέτε ... Στην εργασία :

1. Έχω δικαίωμα να μιλάω σε όποιον συνάδελφο θέλω (ελευθερία ανάπτυξης προσωπικότητας);



2. Είμαι ευχάριστος : Οι συνάδελφοι γελάνε με τα ανέκδοτά μου για τις ξανθές/τους Ανωγειανούς/τους ομοφυλόφιλους (ελευθερία έκφρασης) ;



DIVERSITY

ΜΟΡΦΕΣ



MOBBING



teasing RUMORS
gossiping
insults threats
CYBER BULLYING
LIES name-calling
mean words harassment



Μορφές παρενόχλησης (1)

(ενδεικτικά Παραδείγματα από νομολογία- βιβλιογραφία)



- σωματική βία (bullying)
- βλάβες σε προσωπικά αντικείμενα, οικονομική / επιχειρηματική ζημία
- λεκτική επίθεση
- μη λεκτική βία (μηνύματα, σημειώματα, χειρονομίες, γκριμάτσες, μιμήσεις, μορφασμοί)
- ταπεινωτική συμπεριφορά (ειρωνική ή περιφρονητική στάση)
- αδικαιολόγητα άνιση μεταχείριση
- απειλές
- απομόνωση
- εξαίρεση από κοινωνικές εκδηλώσεις του φορέα
- πρόκληση αντίδρασης εκ μέρους του εργαζομένου, στοχεύοντας στην έκθεσή του στο εργασιακό περιβάλλον (άδηλη/παθητική επιθετικότητα)
- εξώθηση σε σφάλματα
- γνωστοποίηση προσωπικών δεδομένων
- απόκρυψη πληροφοριών
- ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας
- μη ανάθεση/αφαίρεση/υποβάθμιση καθηκόντων (τοποθέτηση σε θέση «ψυγείο»)
- ανάθεση εργασιών πέραν των γνώσεων του εργαζομένου (διαφορετικής / κατώτερης / ανώτερης ειδίκευσης)
- αγνόηση /παράκαμψη εργαζομένου κατά την λήψη αποφάσεων δικής του αρμοδιότητας, ή σε περιπτώσεις συναπόφασης, συμμετοχής ή ενημέρωσης
- προσβολές
- κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση
- σκόπιμη υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας
- σχολιασμός πίσω από την πλάτη



Μορφές παρενόχλησης (2)

(ενδεικτικά Παραδείγματα από νομολογία –βιβλιογραφία)



- κακόβουλα σχόλια για την προσωπικότητα του εργαζομένου (αστεία)
- κατάχρηση εξουσίας
- Mansplaining (=επίδειξη «αυθεντίας»)
- αυθαίρετες εντολές-κατάχρηση εξουσίας (πχ. φορτική προτροπή/ εξαναγκασμός υπαλλήλου σε παραβίαση κανόνων δικαίου)
- κατάχρηση άσκησης δικαιώματος (πχ αποφυγή χαιρετισμού)
- αθέμιτη (ανήθικη) χρήση εξουσίας (πχ πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου ως προαπαιτούμενο επαγγελματικής ανέλιξης
- επιθετικό φλερτ,
- άσεμνες/ανάρμοστες παρατηρήσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- υπερβολική παρακολούθηση της εργασίας/ απόδοσης
- αδικαιολόγητη άρνηση χορήγησης των αιτούμενων αδειών
- αδικαιολόγητη/παράνομη επιβολή ποινών (πχ επιβολή διαδοχικών πειθαρχικών ποινών για το ίδιο αδίκημα)
- αντιμετώπιση του θύματος ως άρρωστου και πίεση να υποβληθεί σε σχετικές ιατρικές εξετάσεις/ ιατρική παρακολούθηση
- αντίδραση στην άσκηση από μέρους του εργαζομένου νόμιμων δικαιωμάτων του, πχ.:
 - * ανάπτυξη νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης,
 - * υποβολή ενστάσεων κατά άδικης αξιολόγησης,
 - * διεκδίκηση των νόμιμων αποδοχών,
 - * απαίτηση για τήρηση των διατάξεων περί απαγόρευσης του καπνίσματος στον χώρο εργασίας, κλπ)
- διάδοση φημών/σκόπιμη βλάβη της φήμης, ιδίως στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- εμμονική παρακολούθηση (stalking)
- κυβερνοπαρακολούθηση, ψηφιακή/ διαδικτυακή παρενόχληση (cyberstalking) ...κλπ

Λεκτική βία, υποβάθμιση της δουλειάς και διαρροή φημών τα συχνότερα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού / Σημαντικά % σεξουαλικής παρενόχλησης και σωματικής βίας – σε χαμηλότερη συχνότητα το cyber bullying

ΒΑΣΗ: Όσοι δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει στόχος εργασιακού εκφοβισμού

Τι από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα τον εργασιακό εκφοβισμό που δηλώσατε ότι έχετε υποστεί (ή που σας συμβαίνει σήμερα);
ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ



Γράφημα 1 : Έρευνα της ΚΑΠΑ RESEARCH A.E (2021)

DIVERSITY

AITIESΣ



MOBBING



teasing RUMORS
 gossiping
 insults threats
CYBER BULLYING
 LIES name-calling
 harassment
 mean words



SEXISM EXISTS EVERYWHERE

Θύτες και Θύματα mobbing

Δυνητικά

ΟΛΟΙ «Θύτες» - ΟΛΟΙ «Θύματα»



Το Mobbing εκδηλώνεται:

- α) **Κάθετα –καθοδικά** : Από προϊστάμενο/εργοδότη /ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα κλπ προς υφιστάμενο : «Παιχνίδι εξουσίας»
- β) **Κάθετα –ανοδικά** : Από υφιστάμενο /ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο (σπανίως).
- γ) **Οριζόντια** : Μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων : Ανταγωνιστικές τάσεις , προσωπική εμπάθεια κλπ
- δ) **Από έξω προς τα μέσα (και αντίστροφα)**: Από πολίτες κατά εργαζομένου, εντός ή εκτός του φορέα : Ο εργαζόμενος «πληρώνει» τα κακώς κείμενα του φορέα .

ΑΙΤΙΕΣ (1)

- **ΑΤΟΜΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ** : Στοιχεία της προσωπικότητας

Θύτες

- ✓ είτε ηθελημένα , λόγω κυρίως έλλειψης διαπροσωπικών δεξιοτήτων,
- ✓ είτε και ακούσια, λόγω έλλειψης ευαισθητοποίησης στο θέμα της παρενόχλησης

ΤΟΥΚΑΣ, D., DELICHAS M., KARAGEORGIΟΥ, A,(2012),

Κοϊνης, Σαρίδη, (2013)

ΑΙΤΙΕΣ (2)

Θύματα συνήθως είναι:

- Είτε άτομα χαμηλών εισοδημάτων,
 - με επισφαλή θέση εργασίας,
 - χωρίς υποστηρικτικό οικογενειακό / κοινωνικό περιβάλλον
 - ή άτομα που δεν τολμούν να έρθουν σε αντιπαράθεση
- Είτε άτομα υψηλών προσόντων / ανώτερης μόρφωσης
 - που αντιστέκονται στη χειραγώγηση,
 - με στοιχεία διαφορετικότητας,
 - υψηλού βαθμού συναισθηματική ευαισθησία,
 - αγχώδη,
 - ή άτομα που επενδύουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

ΑΙΤΙΕΣ (3)

- **Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ :** Θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου, αντιδράσεις με σκοπό τον έλεγχο, προστασία «μυστικών» κλπ....
- **Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ της εργασίας :** οι πολιτικές της , η κουλτούρα συνεργασίας, η δόμηση των διαδικασιών και η ροή των πληροφοριών-κακός καθορισμός ρόλων/καταμερισμός ευθυνών το στυλ ηγεσίας- αυταρχικό και στοχοπροσηλωτικό, ... κλπ

DIVERSITY

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ



ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Σοβαρές :



- στην **υγεία** των εργαζομένων, σωματική και ψυχική,
- στο **οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον** τους,
- στην υποβάθμιση της **εργασιακής ειρήνης** στους χώρους εργασίας
- και στην **αποδοτικότητα, παραγωγικότητα, αποτελεσματικότητα** των ατόμων και της υπηρεσίας στο σύνολό της

➤ Στο **Δημόσιο** μάλιστα, όπου μόνο κατ' εξαίρεση και για πολύ σοβαρά αδικήματα απολύονται οι υπάλληλοι, η παρενόχληση διαρκεί περισσότερο χρόνο, **επιβαρύνοντας δραματικά** την υγεία και την υπηρεσία. (Κοϊνης, Σαρίδη, 2013)

Στην Ελλάδα:



2009 : 3,4% παρενόχληση στην εργασία (>146.000 εργαζομένους).

2007 : 1,8% θυμάτα όλων των ειδών εργατικών ατυχημάτων (~85.000 εργαζομένους). → μισοί!

2021: 85% ερωτηθέντων : «Είναι τόσο διαδεδομένο το φαινόμενο που αποτελεί **σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα**»
65% -»- : «Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι πραγματικότητα στα **2/3** των εργασιακών χώρων», κατά την προσωπική τους εμπειρία
4 στους 10 εργαζομένους έχουν υπάρξει στόχοι εργασιακού εκφοβισμού (**ναι/μάλλον**),
3 στους 10 (32%) εργαζόμενους **Δημοσίου** έχει υπάρξει στόχος παρενόχλησης
65% των γυναικών δηλώνει ότι έχει υπάρξει θύμα **σεξουαλικής** παρενόχλησης στην εργασία

*Πέμπτη Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας στην Ευρώπη Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας-Δουβλίνο 2010, βλ **Π. Μπουμπουχερόπουλος, 2022, Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία**, Εκδόσεις Σάκκουλα ,2η έκδοση ,

*Πανελλαδική Έρευνα της **ΚΑΠΑ RESEARCH A.E.** για λογαριασμό της MRK CONSULTING , **2021**, «Ο εργασιακός εκφοβισμός στην Ελλάδα Στάσεις –Αντιλήψεις –Συνέπειες » ,

*Πανελλαδική έρευνα της **PRORATA SA, 2021**, «Σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση. Έρευνα ανίχνευσης στάσεων και αντιλήψεων απέναντι στο μείζον κοινωνικό πρόβλημα»)

Στην Ελλάδα:

2021:



8% , μόλις, παραδέχτηκε ότι υπήρξε θύτης

46% θύματα είναι γυναίκες

30% θύματα είναι άνδρες

61% των θυμάτων βίωνε τον εκφοβισμό αρκετές φορές την εβδομάδα **(40%)**
ή και καθημερινά **(21%)** !

43% δήλωσε ότι η στοχοποίησή του διήρκησε **περισσότερο από 2 χρόνια** !

54% των κακοποιητών ήταν άνδρες

87% των κακοποιητών ήταν προϊστάμενοι

➤ **Στο 43%** των περιπτώσεων, οι θύτες υποστηρίζονταν και από ομάδα συναδέλφων(**εγκλωβισμός του θύματος**).

Πανελλαδική Έρευνα της **ΚΑΠΑ RESEARCH A.E.** για λογαριασμό της **MRK CONSULTING** , 2021, «Ο εργασιακός εκφοβισμός στην Ελλάδα Στάσεις –Αντιλήψεις –Συνέπειες »

Οι top 10 συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού / Στρες, διαταραχές ύπνου, μεταφορά του προβλήματος στο σπίτι και σκέψεις παραίτησης οι συχνότερες παρενέργειες – 57% εμφάνισαν προβλήματα υγείας – 55% πάλεψαν με την κατάθλιψη

ΒΑΣΗ: Όσοι δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει στόχος εργασιακού εκφοβισμού

Σας έχει συμβεί κάτι από τα παρακάτω εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού που υπεστήκατε;



ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ : Στην υγεία των εργαζομένων

Οργανικές Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

- Κεφαλαλγίες/ημικρανίες
- Γαστρεντερικές διαταραχές
- Διαταραχές ύπνου
- Ταχυκαρδία
- Πόνοι στήθους
- Τρόμος - ταραχή
- Κοιλιακά άλγη
- Δυσπεψία, αίσθημα καύσου, μετεωρισμός
- Ναυτία, εμετοί
- Λιποθυμικά επεισόδια
- Διαταραχές εμμήνου ρύσεως
- Μυαλγίες, κράμπες, μυϊκοί σπασμοί
- Νευρικές συσπάσεις, tics
- Υπόταση / υπέρταση
- Έντονη εφίδρωση
- Κνησμοί
- Συχνουρία
- Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης
- Χαμηλή θερμοκρασία άνω και κάτω άκρων

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Στους οργανισμούς :

- πτώση της παραγωγικότητας, έως και **80 %** κατά τα ερευνητικά δεδομένα,
- Μείωση **αφοσίωσης** των εργαζομένων-θυμάτων που αναπτύσσουν διαταραχές και προβλήματα υγείας,
- αύξηση **αναρρωτικών** αδειών,
- αύξηση **δαπανών** λόγω **μακροχρόνιων απουσιών** για λόγους υγείας,
- **αποζημιώσεις** λόγω εξαναγκασμένων παραιτήσεων ή πρόωρων συνταξιοδοτήσεων των θυμάτων,
- αύξηση **δαπανών** λόγω **νέων προσλήψεων** προς αντικατάσταση όσων αποχώρησαν και εξαρχής **εκπαίδευσή** τους,
- απώλεια της πολύτιμης **εμπειρίας** και γνώσης όσων εξαναγκάζονται σε αποχώρηση,
- **Δηλητηρίαση** του εργασιακού κλίματος του φορέα κλπ

**Το mobbing ποτέ δεν είναι θέμα μόνο
ενός Θύτη και ενός Θύματος !**

(Κοϊνης, Σαρίδη, 2013,
Rompolas & Brenta, 2019)

Επιπτώσεις σε Οργανισμούς

- χαμηλή διαχείρισης της απόδοσης
- αυξανόμενες αδικαιολόγητες επανευλημμένες απουσίες
- υψηλός κύκλο κίνησης εργαζομένων
- αυξανόμενες υπερωρίες,
- μείωση των προδιαγραφών ποιότητας,
- αδυναμία τήρησης προθεσμιών,
- ελλιπής εξυπηρέτηση πελατών
- πτώση του ηθικού των εργαζομένων,
- αυξημένος κύκλος κίνησης εργαζομένων
- μειωμένη ικανοποίηση πελατών
- αυξανόμενος αριθμός ατυχημάτων
- αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη
- αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας
- επιδείνωση της φήμης του οργανισμού

ΕΛΛΑΔΑ 2021:

Παρά το ότι...

57% των ερωτηθέντων έχουν υποστεί κλονισμό της **υγεία** τους λόγω εργασιακού εκφοβισμού,

39% όσων έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό έχουν εξαναγκαστεί σε **απομάκρυνση/ παραίτηση** από την εργασία εξαιτίας αυτού

43% των ερωτηθέντων υφίσταται περιστατικά mobbing **κατ' επανάληψη** για διάστημα **πάνω από 2-3 χρόνια (20%)** ή και **περισσότερο (23%)** .

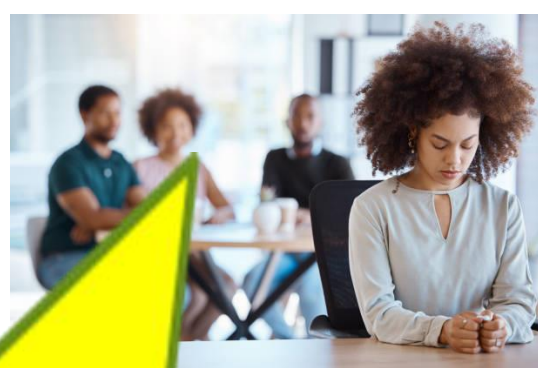
ΩΣΤΟΣΟ :

70% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι **δεν ελήφθη κάποιο μέτρο** από τη Διοίκηση για την αποτροπή ή τη λήξη των διαπιστωμένων περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού !

(Πανελλαδική Έρευνα της **ΚΑΠΑ RESEARCH A.E.** για λογαριασμό της **MRK CONSULTING** , **2021**, «Ο εργασιακός εκφοβισμός στην Ελλάδα Στάσεις –Αντιλήψεις –Συνέπειες »)

DIVERSITY

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ




**ΜΙΛΗΣΤΕ! Δε θα
βελτιωθεί η κατάσταση
από μόνη της !!**



Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης, διακρίσεων στο χώρο εργασίας(ενδεικτικά): (1)

1.Διεθνές –ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο

- ✓ **Άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)- Απαγόρευση των διακρίσεων:** Αναγνώριση δικαιωμάτων «ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως».
- ✓ **Άρθρο 1 του Δωδέκατου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ - Γενική απαγόρευση των διακρίσεων :** 
 1. Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση. 2. Κανείς **δεν θα υφίσταται διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή** ιδίως βάσει των λόγων που αναφέρονται στην παράγραφο 1.



Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης, διακρίσεων στο χώρο εργασίας(ενδεικτικά): (2)

1.Διεθνές –ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο

- ✓ **Άρθρο 2 της Συνθήκης για την ΕΕ : Αξίες ΕΕ:**
Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου, των ανθρώπινων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων μειονοτήτων, Πλουραλισμός, απαγόρευση διακρίσεων, ανοχή, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη, ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- ✓ **Άρθρα 20-23 , 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων :**
Απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου και λοιπών προσωπικών χαρακτηριστικών
Συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια.
- ✓ **Άρθρο 26 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Α.Ε.Κ.Χ.) του Συμβουλίου της Ευρώπης** (διεθνής σύμβαση θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων-κύρωση με ν. 4359/2016):Δικαίωμα όλων των εργαζομένων στην αξιοπρέπεια στην εργασία .



Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης , διακρίσεων στο χώρο εργασίας(ενδεικτικά): (3)

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία (Ειδική /Πειθαρχική/ Ποινική/ Αστική)

Σύνταγμα της Ελλάδας , άρθρα :

- ✓ **2 παρ. 1:** Ο σεβασμός και η προστασία της **αξίας** του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας.
- ✓ **5:** Προστασία της **ελεύθερης ανάπτυξης** της προσωπικότητας
- ✓ **4 :** Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι **ίσοι** ενώπιον του νόμου.
- ✓ **116 παρ.2:** Προώθηση της ισότητας μεταξύ **ανδρών και γυναικών** , άρση των ανισοτήτων ,

Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης, διακρίσεων στο χώρο εργασίας (ενδεικτικά): (4)

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/ Αστική)

Άρθρο 57 Αστικού Κώδικα «Δικαίωμα στην προσωπικότητα» :

«Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη.

Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοππραξίες δεν αποκλείεται» .

- ✓ Καθένας έχει δικαίωμα να απαιτήσει την άρση κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητας του.
(...Όμως τίθεται ζήτημα, και άρα δυσχέρειες, απόδειξης ...)

Νομολογιακά, την προσωπικότητα αποτελεί η **σωματική, ψυχική και κοινωνική ατομικότητα του ανθρώπου**. Προστατευόμενο αγαθό, ως έκφραση της προσωπικότητας, είναι η **τιμή και η υπόληψη**, δηλαδή η **κοινωνική εκτίμηση** που απολαμβάνει το άτομο εξαιτίας είτε της ηθικής του αξίας λόγω συμμόρφωσης στις νομικές και ηθικές του υποχρεώσεις (τιμή), είτε της κοινωνικής του αξίας, λόγω των ιδιοτήτων και ικανοτήτων του κοινωνικού ή επαγγελματικού του προφίλ (υπόληψη).

Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης , διακρίσεων στο χώρο εργασίας (ενδεικτικά): (5)

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/ /Αστική)

- ❑ **N. 4604/2019** : Ισότητα των φύλων χωρίς διακρίσεις στην εργασία(εντός εργασιακού χώρου /εντός ωραρίου /αλλά και εκτός , επ ευκαιρία της εργασίας)
- ❑ **N. 4443/2016**: Απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία λόγω εθνοφυλετικών, βιολογικών,σεξουαλικών χαρακτηριστικών -πεπιοθήσεων –Δικαιολογούμενες ρητές εξαιρέσεις
- ❑ **N. 3896/2010** : Ίσες ευκαιρίες πρόσβασης /εξέλιξης/αμοιβών/εργασιακών συνθηκών/κοινωνικής ασφάλισης, χωρίς διακρίσεις/ παρενοχλήσεις
- ❑ **N. 4531/2018**: - Εξάλειψη όλων των μορφών Βίας και διακρίσεων κατά των γυναικών
 - την Ενδοοικογενειακή Βία
 - την εμμονική παρακολούθηση-Stalking,
 - την ψυχολογική/σεξουαλική / λεκτική ή μη βία κλπ .
- ❑ **N. 4808/2021** (κύρωση της 190 /2019 Διεθνούς Συλλογικής Σύμβασης)κλπ



Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης, διακρίσεων στο χώρο εργασίας (ενδεικτικά): (6)

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα/Νομοθεσία Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/ Αστική)

Υπαλληλικός Κώδικας (Ν 3528/2007) Άρθρα :

107 παρ. 1: Πειθαρχικά παραπτώματα :

ε) αναξιοπρεπής, ανάρμοστη, ανάξια για υπάλληλο **συμπεριφορά** εντός ή εκτός υπηρεσίας.

στ) παραβίαση της αρχής της **αμεροληψίας**,

ζ) παραβίαση της αρχής της **ισότητας/ίσων ευκαιριών/ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας** και απασχόλησης (ν. 3896/2010), και **χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης**, κατά την άσκηση των καθηκόντων,



**Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης ,
διακρίσεων στο χώρο εργασίας(ενδεικτικά): (7)**

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία (Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/
Αστική)

Υπαλληλικός Κώδικας (Ν 3528/2007) Άρθρα :



107 παρ. 1: Πειθαρχικά παραπτώματα :

- ✓ ιζ) **κακόβουλη** δημόσια **κριτική** των πράξεων των Προϊσταμένων με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή χαρακτηριστικά απρεπών εκφράσεων,
- ✓ ιη) η **άρνηση σύμπραξης**, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή **έρευνας**, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου,
- ✓ ιθ) η (μη σύνταξη ή) **μεροληπτική έκθεση αξιολόγησης**
- ✓ κα) η **χρησιμοποίηση τρίτων** για απόκτηση υπηρεσιακής **εύνοιας** ή πρόκληση ή ματαίωση υπηρεσιακής εντολής,
- ✓ λδ) Πράξεις κατά **της γενετήσιας ελευθερίας**, προσβολή της **γενετήσιας αξιοπρέπειας** άλλου/ης, πράξεις **οικονομικής εκμετάλλευσης** της γενετήσιας ζωής, **εντός και εκτός υπηρεσίας.**
Επιβαρυντική περίπτωση : Τέλεση των πράξεων αυτών από υπαλλήλους με **κατάχρηση** των υπηρεσιακών τους καθηκόντων.

Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης , διακρίσεων στο χώρο εργασίας(ενδεικτικά): (8)

2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/ /Αστική)

☐ Ποινικός Κώδικας :

- **333 Απειλή:** Εμμονική παρακολούθηση (**stalking**) και με χρήση τηλεπικοινωνιακών/ηλεκτρονικών μέσων
- **337 :** Προσβολή της **γενετήσιας αξιοπρέπειας** με πράξεις/προτάσεις. Επιβαρυντική περίπτωση: Όταν οι πράξεις επισυμβαίνουν σε εργασιακό χώρο.(« Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που **εξαρτάται εργασιακά** από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία **αναζήτησης θέσης εργασίας**, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία (3) έτη).
- **353 :** Βάναυση προσβολή της **γενετήσιας ευπρέπειας** άλλου
- **Άλλα :** **308, 309, 310** (σωματικές βλάβες), **362, 363**(δυσφήμιση) κλπ
- **312:** **Ηθική παρενόχληση** στο χώρο εργασίας από Προϊστάμενο κατά υπαλλήλου (καταργ . με τον ν. 5090/2024) →



Διευρυμένο το Κανονιστικό πλαίσιο που άπτεται θεμάτων εκφοβισμού, παρενόχλησης ,
διακρίσεων στο χώρο εργασίας (ενδεικτικά): (9)



2. Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο : Σύνταγμα /Νομοθεσία Σύνταγμα /Νομοθεσία Ειδική /Πειθαρχική /Ποινική/ /Αστική)

✓ Άρθ. 11 του ν. 4443/2016 (Α' 232):1.«Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο διώκονται **αυτεπαγγέλτως**»

Σημ.: Άρθρο 37 ΚΠΔ «Υποχρέωση για την ανακοίνωση αξιόποινης πράξης» : «1. Οι ανακριτικοί υπάλληλοι οφείλουν να ανακοινώσουν χωρίς χρονοτριβή στον αρμόδιο εισαγγελέα οτιδήποτε πληροφορούνται με κάθε τρόπο για αξιόποινη πράξη που διώκεται αυτεπαγγέλτως. 2. Οι υπόλοιποι δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και εκείνοι στους οποίους ανατέθηκε προσωρινά δημόσια υπηρεσία, έχουν την ίδια υποχρέωση για τις αξιόποινες πράξεις της παρ. 1, αν πληροφορήθηκαν γι' αυτές κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.3. Η ανακοίνωση γίνεται γραπτώς και πρέπει να περιέχει όλα⁵⁷ τα στοιχεία που υπάρχουν και αφορούν την αξιόποινη πράξη, τους δράστες και τις αποδείξεις.»

...ΚΛΤ

Αντιμετώπιση (1)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

- **Ενημέρωση** για την αναγνώριση του **προβλήματος** και τα **δικαιώματα** του θύματος
(εξάλειψη παγιωμένων αντιλήψεων –αλλαγή νοοτροπίας)
- **Άμεση αναφορά** του προβλήματος και διεκδίκηση της διευθέτησής του :

Όσο γρηγορότερα, τόσο ευκολότερα

Καταρχάς

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί η κατάσταση από μόνη της !

Αντιμετώπιση (2)



✓ Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

-i. Διοικητικές διέξοδοι

✓ Α.ΑΝΑΦΟΡΑ

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί
η κατάσταση από
μόνη της !

➤ Οι αναφορές των εργαζομένων είναι ο **θεσπισμένος νομοθετικά τρόπος** ανακοίνωσης των προβλημάτων στη Διοίκηση .

✓ Για το λόγο αυτό δεν πρέπει να τις αποφεύγουν ούτε οι υπάλληλοι που διαπιστώνουν προβλήματα ακεραιότητας , δεοντολογίας κλπ, ούτε οι Διοικήσεις . Με τις Αναφορές:

✓ Οι αναφέροντες υπάλληλοι **επιδεικνύουν υπευθυνότητα** κατά την άσκηση των καθηκόντων τους .

✓ Οι αναφορές είναι **πολύτιμο εργαλείο** για τη Διοίκηση ώστε να **ανακαλύπτει έγκαιρα τυχόν προβλήματα** του φορέα και να παρεμβαίνει αποσοβώντας **κινδύνους** διαφθοράς / παραβίασης της ακεραιότητας-δεοντολογίας .

✓ Η Διοίκηση δεν είναι υποχρεωμένη να δεχτεί τα αιτήματα των εργαζομένων , ωστόσο είναι υποχρεωμένη να αιτιολογήσει με πειστικό και ειλικρινή τρόπο γιατί τα απορρίπτει , ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι εισακούστηκαν, ακόμα και αν δεν ικανοποιήθηκαν .

✓ Η μη αναφορά προβλημάτων **δεν αναιρεί** την ύπαρξή τους. Αντίθετα, **ευνοεί τα κακόβουλα και ύπουλα σχόλια (=mobbing)** που διαβρώνουν το εργασιακό περιβάλλον! ➔

Αντιμετώπιση (3)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

-i. Διοικητικές διέξοδοι

Α.ΑΝΑΦΟΡΑ



ΠΡΟΣΟΧΗ !!!

Οι ψευδείς /κακόπιστες Αναφορές συνιστούν αντικειμενική στοιχειοθέτηση Παρενόχλησης κατά την έννοια του Ν. 4808/2021

και μπορούν να **επισύρουν** όλες τις νόμιμες (ποινικές , πειθαρχικές , αστικές) **επιπτώσεις** σε βάρος του ψευδώς αναφέροντος !

Αντιμετώπιση (4)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

-i. Διοικητικές διέξοδοι

Α.ΑΝΑΦΟΡΑ

ΜΙΛΗΣΤΕ!
Δε θα βελτιωθεί η
κατάσταση από μόνη της !

- **Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας (ΚΔΔ)**, άρθρα **24-27**, Αναλόγως :
αναφορά /αίτηση θεραπείας /διοικητική προσφυγή
(Ιεραρχική,ειδική, ενδικοφανής)
- **Υπαλληλικός Κώδικας** : Καταγγελία για διερεύνηση πειθαρχικών αδικημάτων :
(Ποινές ως και την οριστική παύση άσκησης καθηκόντων του/της θύτη ,
Αυτοδίκαιη /δυσνητική αργία)



Αντιμετώπιση (5)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

□ **Σύμβουλος Ακεραιότητας:** Συμβουλευτική-Αναφορά-Διαβίβαση στον πειθαρχικώς προϊστάμενο εντός 2

ημερών, Παρακολούθηση και Ενημέρωση για την πορεία της αναφοράς

- ✓ Άλλως, αναφορά στον ανώτερο **Προϊστάμενο** για θέματα προσωπικού του φορέα ή
- ✓ Στα **ΝΠ:** Στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία Προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα
- ✓ Στους **ΟΤΑ (α', β' βαθμού)** και στον Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης

□ **Συνήγορος του Πολίτη** (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016)

- ✓ για θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών γυναικών,
- ✓ σεξουαλικές παρενοχλήσεις και
- ✓ λοιπές παρενοχλητικές συμπεριφορές/ διακρίσεις (μόνο:) λόγω φύλου, κλπ
- ✓ εθνικής ή φυλετικής καταγωγής,
- ✓ θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων,
- ✓ αναπηρίας,
- ✓ ηλικίας,
- ✓ οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί η
κατάσταση από μόνη της !

62



Αντιμετώπιση (6)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

❑ (Αν δεν επιληφθεί ο ΣΑ και ο ΣΠ εντός τριμήνου, αναφορά στην **Εθνική Αρχή Διαφάνειας** (ν. 4622/2019) .

✓ **Πειθαρχική ευθύνη** των οργάνων που παραλαμβάνουν αναφορά και ολιγωρούν

➤ **Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας**
(για εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα – ν. 4808/2021)

ΜΙΛΗΣΤΕ!
Δε θα βελτιωθεί η
κατάσταση από μόνη της !

ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/ οικ.**858**/ΦΕΚΒ΄343/26-1-2023, με θέμα την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε Φορείς του Δημοσίου», ως τροποποιήθηκε από την ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.**6766**/ΦΕΚ Β΄2561/19-4-2023

Αντιμετώπιση (7)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

❑ Σε Αναφορές για διαφθορά στον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (ΥΠΠΑ) ή στον Σύμβουλο Ακεραιότητας , για :

- παραβιάσεις ενωσιακών συμφερόντων
- δωροληψία πολιτικών προσώπων , υπαλλήλων , δικαστικών λειτουργών
- δωροδοκία πολιτικών προσώπων , υπαλλήλων, δικαστικών λειτουργών, διοικήσεων ΝΠ
- εμπορία επιρροής (μεσάζοντες)

ΜΙΛΗΣΤΕ!
Δε θα βελτιωθεί η κατάσταση
από μόνη της !

✓ **Καθεστώς προστασίας** από εκφοβισμούς/αντεκδίκηση (εμπιστευτικότητα, ψευδωνυμοποίηση , άκυρα αντίποινα κλπ)

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1937 για **whistleblowing** –προστασία ενωσιακών συμφερόντων , που κυρώθηκε με τον ν. 4990/210Α΄ 2022 ως τροπ.με άρθ. 20 ν. 5095/2024, και την ΚΥΑ47312/Β΄6944/2023

Αντιμετώπιση (8)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

ι. Διοικητικές διέξοδοι

✓ **B. «ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί η
κατάσταση από μόνη της !

Το θύμα έχει δικαίωμα να αποχωρήσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο (ως 3 ημέρες - ή λιγότερο, μέχρι να αποκατασταθεί η ειρήνη), χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη **δυσμενή συνέπεια**, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος **σοβαρός κίνδυνος** για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του,

- ιδίως, όταν ο **άμεσος προϊστάμενος** είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς
- ή όταν παρά την υποβολή **καταγγελίας** δεν λαμβάνονται τα **μέτρα**, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη,
- ή όταν τα μέτρα αυτά **δεν είναι ικανά** (απαραίτητα-πρόσφορα) να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης....,

...**ΑΦΟΥ ΠΡΩΤΑ** προβεί σε **Αναφορά στα αρμόδια όργανα** για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται **σοβαρός κίνδυνος** για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του (ΥΑ ΥπΕΣ: ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/ΦΕΚ Β´/343/26-1-2023 άρθ. 5 και 6)

Αντιμετώπιση (9)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

ii. Δικαστικές διέξοδοι :

- ❑ Προσφυγή στα διοικητικά δικαστήρια(→ Για δημοσίους υπαλλήλους **κατά του δημοσίου**) για:
Ακύρωση/τροποποίηση δυσμενούς πράξης ,
Αποζημίωση **λόγω αδικοπραξίας του Δημοσίου:**
υλικής, θετικής/αποθετικής ζημίας και ηθικής βλάβης
(και καταλογιστική του Δημοσίου κατά του θύτη)

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί η
κατάσταση από μόνη της !

✓ **Αντεστραμμένο βάρος απόδειξης**

- ❑ **Αγωγή στα πολιτικά δικαστήρια** για: Αποζημίωση (άρθ. 914 , 932 Α.Κ.)
υλικής, θετικής /αποθετικής ζημίας, ηθικής βλάβης,
Επαναφορά των πραγμάτων στην προτέρα κατάσταση,
(πχ mobbing ως τεκμαιρόμενη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη)

→ Για Δημοσίους υπαλλήλους: **Κατά του θύτη** και

Για υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου κατά του εργοδότη/κατά του θύτη

✓ **Αντεστραμμένο βάρος απόδειξης**

- ❑ **Μήνυση/έγκληση** για κάθε στοιχειοθετούμενο ποινικό αδίκημα

Αντιμετώπιση (10)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

iii. Άλλες διέξοδοι :

□ Άσκηση στο όνομα του θύματος προσφυγής ή παρέμβασης ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών/ δικαστικών αρχών από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των **συνδικαλιστικών οργανώσεων,**

- ✓ με σχετικό **έννομο συμφέρον** και
- ✓ Με **γραφτή συναίνεση του θιγόμενου**

ΜΙΛΗΣΤΕ!

Δε θα βελτιωθεί η κατάσταση από μόνη της !

□ **Προληπτική Προστασία μαρτύρων:** Μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος:

➤ 218 παρ.3 ΚΠΔ: Προστασία έναντι εκφοβισμών/αντεκδικήσεων για αποκάλυψη πιθανολογούμενων ποινικών πράξεων (πχ δωροληψίας, δωροδοκίας, εμπορίας επιρροής κλπ)



Αντιμετώπιση (11)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

- ❑ Κατάκτηση για τον εργαζόμενο που υφίσταται παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι η **αντιστροφή του βάρους απόδειξης** σε όλες τις αποδεικτικές διαδικασίες, πλην της ποινικής, δηλαδή :
 - ✓ μετάθεση του βάρους απόδειξης **από το καταγγέλλον πρόσωπο στο καταγγελλόμενο**,
 - ✓ εξαίρεση από τη βασική αρχή της αποδεικτικής διαδικασίας κατά την οποία κάθε διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που επικαλείται
 - ✓ Όμως, το καταγγέλλον πρόσωπο αν και δεν καλείται να αποδείξει πλήρως τους ισχυρισμούς του, οφείλει να δημιουργήσει **αρχή απόδειξης**, να επικαλεστεί δηλαδή συγκεκριμένα γεγονότα και στοιχεία, από τα οποία **πιθανολογείται η αλήθεια** των ισχυρισμών του για την **παρενοχλητική συμπεριφορά** και το **δυσμενές περιβάλλον** εργασίας που αυτή δημιούργησε (**ενδείξεις**) (πχ. Τήρηση Ημερολογίου συμπεριφορών mobbing, άλλοι παρόντες κλπ).

Στη συνέχεια, ο **εναγόμενος-θύτης φέρει ο ίδιος το βάρος απόδειξης** τού ότι δεν έλαβε χώρα παρενόχληση, ότι δηλαδή η συμπεριφορά του **ίδιου ούτε σκόπευε αλλά ούτε και επέφερε** παρενοχλητικές συνέπειες κατά τα ανωτέρω εκτεθέντα .

(Συνήγορος του Πολίτη -2023)

Αντιμετώπιση (12)

Διέξοδοι από την πλευρά του εργαζομένου

✓ Γ. Πρόληψη

- ❑ Συνεχής εκπαίδευση σε θέματα υπαλληλικού κώδικα και κωδίκων δεοντολογίας, ώστε να είμαστε σε θέση να αναγνωρίζουμε τα υπαλληλικά δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις μας (Αποφυγή εντάσεων και από τυχόν παρερμηνείες ή υπερβολικές προσδοκίες που δε συνάδουν με τη νομιμότητα ή τη δεοντολογία).
- ❑ Ενημέρωση για τις συμπεριφορές που μπορούν να εκληφθούν **σήμερα ως παρενοχλητικές** (επειδή η αντίληψη του μέσου συνετού κοινωνικού ανθρώπου αλλάζει μέσα στο χρόνο πχ. «Απαγορεύεται το πτύειν»).
- ❑ Ανάπτυξη προσωπικών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων , πχ:
 - ✓ ενσυναίσθηση για τις ιδιαιτερότητες που όλοι φέρουμε,
 - ✓ διαχείριση άγχους,
 - ✓ διαχείριση συγκρούσεων
 - ✓ ανάπτυξη ομαδικότητας και αισθήματος του «συν-ανήκειν»
 - ✓ συνεργασία με τους συναδέλφους και τη διοίκηση /αλληλεγγύη
 - ✓ επικοινωνία.



Αντιμετώπιση (13)

Υποχρεώσεις του Φορέα



- ❑ Μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση – Δημόσια επίσημη δήλωση
- ❑ Ενθάρρυνση –Διευκόλυνση **επιμόρφωσης και εκπαίδευσης** των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους
- ❑ **Αξιολόγηση των** ψυχοκοινωνικών κινδύνων, της βίας και παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης, στην εργασία και προσδιορισμός ετων ενδεδειγμένων και επαρκών **μέτρων** για την **πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών**
- ❑ **Ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο , τα σχετικά μέτρα πρόληψης , ελέγχου και περιορισμού αυτών , τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων και της διοίκησης του Φορέα επί τέτοιων περιστατικών, τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Φορέα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.**
- ❑ **Να μην παρεμποδίζει, να παραλαμβάνει, να διερευνά/διαχειρίζεται** κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- ❑ **Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε** κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον του ζητηθεί από αυτές, →

Αντιμετώπιση (14)

Υποχρεώσεις του Φορέα



□ **Λήψη των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση**

(υπέρ του θύματος), ακόμα και κατά το χρόνο διερεύνησης της ανωτέρω αναφοράς . Πχ.

Κατά του θύτη:

- ✓ **Σύσταση** συμμόρφωσης,
- ✓ **Μετακίνησή του** (ή και του θύματος εφόσον το ζητήσει) σε άλλη οργανική μονάδα, ή αλλαγή του χώρου εργασίας
- ✓ **Αλλαγή ωραρίου,**
- ✓ **Υποχρεωτική** χορήγηση κανονικής **άδειας** ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο, στον θύτη
- ✓ Διερεύνηση τυχόν **πειθαρχικής ευθύνης** του θύτη , πειθαρχική δίωξη του θύτη κλπ (Υποχρεωτική: ΥΚ. 107 παρ. 1 κδ)
- ✓ Ακόμα και **Καταγγελία** της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης του θύτη (σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή με βάση τη σχέση εργασίας του καταγγελλόμενου). Επιφύλαξη υπέρ της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος –**άρθρ. 281 ΑΚ**)

(ΥΑ ΥΠΕΣ: ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/ΦΕΚ Β΄/343/26-1-2023 άρθ. 6).

Αντιμετώπιση (15)

Υποχρεώσεις του Φορέα



Υπέρ του θύματος , πχ :

❑ Να μην εφαρμόσει Αντίποινα / Αντίμετρα κατά του θύματος :

- ✓ Απαγορεύεται και είναι **ΑΚΥΡΗ** η καταγγελία/ λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση,
- ✓ καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση εργαζομένου ,
- ✓ εφόσον συνιστά **εκδικητική συμπεριφορά / αντίμετρο** για περιστατικό βίας και παρενόχλησης

➤ **Εκδικητική (ΑΚΥΡΗ)** είναι η συμπεριφορά του εργοδότη:

- ✓ Λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του,
- ✓ ως αντίδραση του εργοδότη σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της εργασίας, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής.

Αντιμετώπιση (16)

(Ενδεικτικά) ΑΝΤΙΠΟΙΝΑ = Άκυρα :

- Καταγγελία / λύση της σχέσης (οποιασδήποτε μορφής) απασχόλησης /άλλα ισοδύναμα μέτρα
- μη μετατροπή σύμβασης προσωρινής απασχόλησης σε μόνιμη
- μη ανανέωση ή πρόωρη διακοπή σύμβασης προσωρινής απασχόλησης/για εμπορεύματα/για υπηρεσίες
- υποβιβασμός
- παράλειψη /στέρξη προαγωγής
- αλλαγή τόπου εργασίας
- μείωση μισθού
- μεταβολή ωραρίου εργασίας
- στέρξη κατάρτισης
- αρνητική αξιολόγηση επιδόσεων / αρνητική επαγγελματική σύσταση,
- καταχώρηση σε λίστα ανεπιθύμητων («μαύρη λίστα») βάσει επίσημης ή ανεπίσημης τομεακής/κλαδικής συμφωνίας (που συνεπάγεται ότι το πρόσωπο δεν πρόκειται να βρει εργασία στον τομέα/κλάδο στο μέλλον),
- άρνηση ή στέρξη «εύλογων προσαρμογών» σε άτομα με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια



(ΥΑ ΥΠΕΣ: ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/ΦΕΚ Β´/343/26-1-2023 άρθ. 7, Ν.4808/2021, άρθ.3 παρ.2 και 13) 73

Αντιμετώπιση (17)

Υποχρεώσεις του Φορέα



Να συμβουλευέται τον **Ιατρό Εργασίας** σε θέματα :

- ✓ αρχικής τοποθέτησης
- ✓ αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα,
- ✓ ένταξης/επανεένταξης ατόμων που υφίστανται **διακρίσεις, θυμάτων βίας και παρενόχλησης** στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.

Βάσει του νόμου 4808/2021, ενισχύονται οι αρμοδιότητες του **Ιατρού εργασίας** σε θέματα **πρόληψης, ενημέρωσης και αντιμετώπισης** κινδύνων εργασιακής βίας και παρενόχλησης .



Αντιμετώπιση (18)

Υποχρεώσεις του Φορέα

✓ Λήψη «εύλογων προσαρμογών» δηλ. των

Απαραίτητων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων

και ενδεδειγμένων μέτρων για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια
πάθηση, εφόσον οι προσαρμογές δεν επιβάλλουν δυσανάλογο

ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη, προκειμένου να

διασφαλιστεί για τα άτομα αυτά η αρχή της ίσης

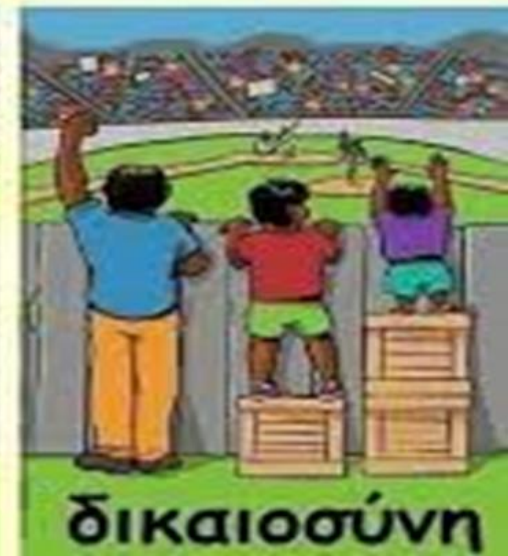
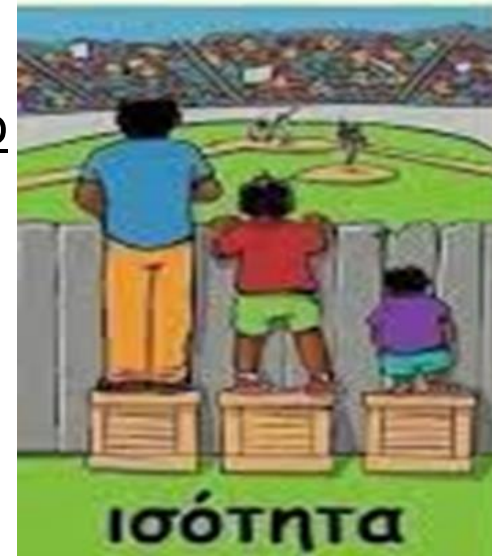
μεταχείρισης.

➤ Διαφορετικά πρόκειται για «**δυσμενή διάκριση**».



Δεν υπάρχει τίποτα πιο άνισο
από την ίση μεταχείριση των
ανίσων.

Αριστοτέλης



Αντιμετώπιση (19)

Υποχρεώσεις του Φορέα



- Ορθολογική οργανωτική και λειτουργική διάρθρωση του
- εργασιακού περιβάλλοντος, δηλ. :
 - αποτελεσματική οργάνωση δομών
 - αποτελεσματική κατανομή αρμοδιοτήτων, επιτυγχάνοντας :
 - ✓ Εκ των προτέρων αποσαφήνιση ευθυνών (αποτελεσματική λογοδοσία)
 - ✓ Αποφυγή πίεσης λόγω φόρτου εργασίας
 - ✓ Αποφυγή ασφυκτικών χρονικών περιθωρίων
 - ✓ Αποτελεσματική επίτευξη στόχων
 - ✓ Αποφυγή μονοτονίας (πχ με εισαγωγή rotation).
 - ✓ Ενσυναίσθηση των προβλημάτων των άλλων οργανικών θέσεων/εργαζομένων (Ανάπτυξη κουλτούρας συνεργασίας και αλληλεγγύης)



Θυμήσου ...

➤ Αν είσαι εργαζόμενος :

□ ...και θύμα:

- ✓ Δεν είσαι μόνος: Το πλαίσιο υπάρχει
- ✓ Έχεις φωνή: Μίλα ΑΜΕΣΑ
- ✓ Έχεις δικαίωμα να μιλήσεις για ό,τι σε προβληματίζει στο εργασιακό σου περιβάλλον
- ✓ Έχεις δικαίωμα να απολαμβάνεις ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση

□ ...και παρατηρητής :

- ✓ Έχεις υποχρέωση να μιλήσεις αν θεωρείς ότι παραβιάζεται η ακεραιότητα ή η δεοντολογία στο εργασιακό σου περιβάλλον



**HARASSMENT
FREE ZONE**

**NON.
NO.
NEIN.**

**ΜΙΛΗΣΤΕ! Δε θα
βελτιωθεί η κατάσταση
από μόνη της !!**



Θυμήςου ...

➤ Αν είσαι «Θύτης» :

Τώρα που ξέρεις, εξέτασε τη συμπεριφορά σου :

- ✓ Για να έχεις καλές εργασιακές σχέσεις
- ✓ Για να αποφύγεις τις Αναφορές και τις κυρώσεις
- ✓ Για να είσαι πιο αποδοτικός στην εργασία
- ✓ Για να εργάζεσαι και να ζεις με χαρά





Θυμήσου ...

➤ **Αν ανήκεις στη Διοίκηση :**

- ✓ Έχεις υποχρέωση να δημιουργείς και να αφήνεις ανοιχτούς διαύλους επικοινωνίας με τους εργαζομένους για να αναφέρουν ό,τι τους προβληματίζει στην εργασία
- ✓ Έχεις υποχρέωση να παρεμβαίνεις και να διευθετείς τα θέματα παραβίασης ακεραιότητας και δεοντολογίας που σου αναφέρονται
- ✓ Είσαι Ηγέτης, έχεις τη δύναμη και την ευθύνη για τη δημιουργία υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και για την αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας και του Φορέα !





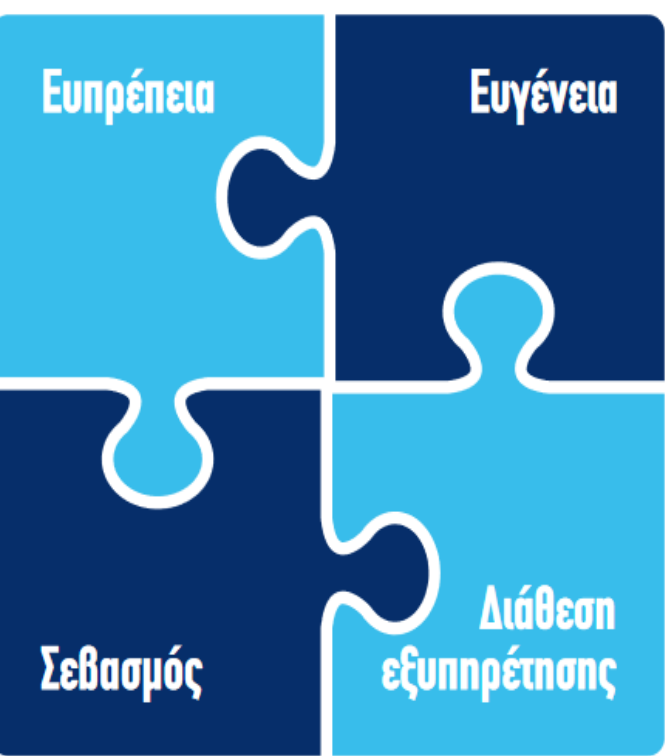
αυτός ο κόσμος, ποτέ δεν φιλοξένησε
έναν ευαίσθητο άνθρωπο... ή τον τρέλανε
ή τον Σταύρωσε...
~ Π. Λίβυος ~

**ΚΑΛΗ
ΑΝΑΣΤΑΣΗ**

Μαρία Πετσαλάκη

Σύμβουλος Ακεραιότητας στην Περιφέρεια Κρήτης

*** NO MOBING ***



Σας ευχαριστώ πολύ
για την προσοχή σας



Μαρία Πετσαλάκη

Σύμβουλος Ακεραιότητας
στην Περιφέρεια Κρήτης

τηλ. 2813 411906

6948564901

e.mail: petsalaki@crete.gov.gr



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (αναπόσπαστο μέρος) - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (1)

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΚΕΠΕΑ), (2023), Οδηγός εργασιακών δικαιωμάτων

[8A_ODHGOS_FIN_low.pdf \(kepea.gr\)](#)

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΚΕΠΕΑ), Ηθική Παρενόχληση (Mobbing), Οδηγός για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία, <https://www.kepea.gr/article.php?cat=286>

Γεωργιάδου, Ν.,(2020), «Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (mobbing)», (Τραυλού Τζανετάτου, Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και εργασία, Α. Σάκκουλας Αθ-Θεσ)

Δέδε, Ι. (2017), Φαινόμενο Mobbing- Εργασιακός Εκφοβισμός, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τ. 238, Νοε-Δεκ. 2017,

Δεσποτόπουλος, Κ. , (1978), «Θέματα ηθικής» από Μελετήματα Φιλοσοφίας, Εκδ. Παπαζήση. Αθήνα.

ΕΚΔΔΑ, (2024), Εκπαιδευτικό Υλικό, Πρόγραμμα Πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας (Εκδ.2)

Ερμίδου, Α. (2021), Η Παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας

Ευρωπαϊός Διαμεσολαβητής, (2015), Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς

Διεθνής Διαφάνεια-Ελλάς, (2020), Κείμενο θέσεων #2/2020 Αποτελεσματική ενσωμάτωση οδηγίας ΕΕ-προστασία των whistleblowers, <https://www.transparency.gr/>



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (αναπόσπαστο μέρος) - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (2)

Θάνου, Ε., (2021), Αίτια και Παράγοντες που Προκαλούν το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης (Mobbing) <https://www.psycholozin.gr/arthrografia/psychologia-enhlikwn/mobbing-2.html>

ΚΑΠΑ RESEARCH A.E. (Μάρτιος 2021), για λογαριασμό της MRK CONSULTING (mrkathens.gr): «Ο εργασιακός εκφοβισμός στην Ελλάδα Στάσεις –Αντιλήψεις –Συνέπειες»: Πανελλαδική έρευνα στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό

Καρούζος, Ι., (2022), Mobbing, Ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και η αντιμετώπισή της από το νέο νόμο, <https://dikigorosergatologos.gr/>

Κοϊνης, Α., Σαρίδη,Μ., (2013), Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας - Ανασκοπική Μελέτη, Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6(1)

Μαργαρίτης Μ. & Μαργαρίτη Ά., (2020), ΠΚ: Ερμηνεία-Εφαρμογή, Αθήνα, Π. Ν. Σάκκουλας

Μποζώνη, Α.,(2014), «Ο Κώστας Καρυωτάκης αυτοκτονεί. Οι λόγοι παραμένουν μέχρι σήμερα μυστηριώδεις»(LIFO), Μια συζήτηση με την μελετήτρια του έργου του Χριστίνα Ντουινιά <https://www.lifo.gr/culture/vivlio/o-kostas-karyotakis-aytoktonei-oi-logoi-paramenouyn-mehri-simera-mystiriodeis>

Μπουμπουχερόπουλος, Π., (2022), Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2η έκδ.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (αναπόσπαστο μέρος) - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (3)

Νικολαΐδης, Α. , (2009), Κοινωνική Ηθική, εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα

Πρεβεδούρου, Ε. , (2017), Κανόνες soft law στο Διοικητικό Δίκαιο

Ρίζος, Κ., Η νομοθετική αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ΤΝΠ QUALEX, ΣΥΝ, 152/2022, σελ. 18 – 21

Συνήγορος του πολίτη, (2023), ΕΙΔΙΚΗ-ΕΚΘΕΣΗ «Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (2011-2022)»

Συνήγορος του Πολίτη , (2017), «Ο σεβασμός κάνει τη διαφορά : Οδηγός ίσης μεταχείρισης –εγχειρίδιο για δημοσίους υπαλλήλους , https://www.ekdd.gr/images/synigoros_odigos.pdf

Συνήγορος του Πολίτη «Ποιόν έχω απέναντί μου ; Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων», <https://old.synigoros.gr/resources/web.pdf>

Συνήγορος του πολίτη, (2010), Η Εμπειρία του στο θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης (2006 – 2010)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (αναπόσπαστο μέρος) - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (4)

ΥΠΕσ, (2022), Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς υπαλλήλων του δημόσιου τομέα

ΥΠΕσ (2011), Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία & Κοινωνικούς Φορείς –Δεν ανεχόμαστε την Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Borchardt, K. D. , (2011), Το αλφάβητο του δικαίου της ΕΕ, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων ΕΕ

OECD, (2022) , Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development, <https://www.oecd.org/skills/Good-practices-in-Europe-for-supporting-employers-to-promote-skills-development.pdf>) ,

PRORATA (2021). Έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση, <https://prorata.gr/2021/01/26/sexoualiki-parenoxlisi-kai-kakopoiisi-ereyna-anixneusis-staseon-kai-antilipseon/>

Rompolas, P., Brenta, G., (2019). Mobbing Syndrome In The Workplace of Health Professionals. Perioperative Nursing 8(1), https://www.spnj.gr/articlefiles/volume8_issue1/pn_sep_81_35-53v2.pdf

Toukas, D., Delichas M., Arageorgiou, A.,(2012), Definitions and causative factors of psychological violence in the workplace and their role in the risk assessment of mobbing, Centre of Prevention of Occupational Risk of Central Greece, Ministry of Labour, Larisa, Greece ,Archives of Hellenic Medicine.

