



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Θέμα:**

**«Ηθική Παρενόχληση – Σύνδρομο Mobbing, διακρίσεις και ανισότητες στον εργασιακό χώρο – Νομοθετικό και Νομολογιακό πλαίσιο»**

**«Moral Harassment – Mobbing Syndrome, discrimination and inequalities in the workplace – Legislative and Jurisprudential framework»**

**Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Αυγουστινιάτου Ακριβή (Α.Μ.: ΔΜ2213)**

**Επιβλέπων καθηγητής: Στράνης Δημήτριος**

**Αθήνα**

**Ιούλιος 2024**

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αυγουστινιάτου Ακριβή του Μαρίνου, με αριθμό μητρώου 2213 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ της Σχολής ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι ..... και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα

Αυγουστινιάτου Ακριβή

## Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1. Στράνης Δημήτριος

2. Τσότσολας Νικόλαος

3. Μακρίδης Σάββας

## Συντομογραφίες

Α.Δ.Ε.Υ. Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

Α.Κ. Αστικός Κώδικας

βλ. βλέπε

Γ.Σ.Ε.Ε. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

Ε.Ε. Ευρωπαϊκή Ένωση

Εκδ Εκδόσεις

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλισης της εργασίας

ILO International Labour Organization, Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

Κ.Ε.Θ.Ι. Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας

κ-μ κράτη μέλη

Ν Νόμος

οπ.π όπως παραπάνω

p. page

p.p. pages

Π.Κ. Ποινικός Κώδικας

Σ Σύνταγμα

σ. σελίδα

σ.σ. σελίδες

ΣΕΕ Συνθήκη Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΛΕΕ Συνθήκη Λειτουργίας Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣτΕ Συμβούλιο της Επικρατείας

### ***Ευχαριστίες***

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κ. Στράνη Δημήτριο που συνέβαλε καθοριστικά με την καθοδήγησή του στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.*

*Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών που μεταλαμπάδευσαν την πολύτιμη γνώση τους, καθώς και την κα Ιωαννίδου Σοφία για την άψογη συνεργασία και την άμεση υποστήριξή της.*

*Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου που σε όλο το διάστημα των σπουδών μου με στήριξε ηθικά και επέδειξε υπομονή και κατανόηση στην προσπάθειά μου στο όμορφο αυτό ταξίδι της γνώσης.*

## **Περιεχόμενα**

Εισαγωγή .....	10
<b>Κεφάλαιο 1 Εννοιολογικός προσδιορισμός και ιστορική ανασκόπηση φαινομένου</b> .....	<b>13</b>
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση των όρων .....	13
1.2 Ιστορική Αναδρομή .....	15
<b>Κεφάλαιο 2 Προσδιορισμός των πράξεων που συνιστούν ηθική παρενόχληση – σύνδρομο mobbing, διακρίσεις και ανισότητες στον εργασιακό χώρο</b> .....	<b>16</b>
2.1 Κατηγορίες Παρενόχλησης .....	16
2.1.1. Κάθετη Παρενόχληση .....	17
2.1.2 Οριζόντια Παρενόχληση .....	17
2.1.3 Σεξουαλική Παρενόχληση .....	18
2.2 Κατηγορίες διακρίσεων και στερεότυπα .....	19
2.2.1 Διάκριση ως προς το φύλο .....	22
2.2.2 Διάκριση ως προς την καταγωγή .....	23
2.2.3 Διάκριση επί των λοιπών χαρακτηριστικών του ατόμου .....	24
2.3 Άνιση μεταχείριση ατόμων .....	27
2.3.1 Ανισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην εργασία .....	27
2.3.2 Ανισότητα μεταχείρισης απασχολουμένων - μισθολογική διαφοροποίηση ....	28
<b>Κεφάλαιο 3 Στάδια και μοντέλα εμφάνισης της παρενόχλησης</b> .....	<b>31</b>
3.1 Μοντέλο Heinz Leymann .....	31
3.2 Μοντέλο Stale Einarsen .....	32
<b>Κεφάλαιο 4 Αίτια εμφάνισης των φαινομένων</b> .....	<b>34</b>
4.1 Αίτια σχετιζόμενα με το δράστη .....	34
4.2 Αίτια σχετιζόμενα με τον δέκτη .....	34
<b>Κεφάλαιο 5 Δυσμενείς Συνέπειες</b> .....	<b>37</b>
5.1 Επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων .....	37
5.2 Κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες των «αποκλεισμένων ατόμων» και του ευρύτερου οικογενειακού και κοινωνικού κύκλου τους .....	39
<b>Κεφάλαιο 6 Εκδήλωση φαινομένων στον Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα</b> .....	<b>40</b>
6.1 Παρενόχληση στον Δημόσιο Τομέα .....	40
6.2 Παρενόχληση στον Ιδιωτικό Τομέα .....	42
<b>Κεφάλαιο 7 Νομοθετική και Νομολογική αντιμετώπιση φαινομένων</b> .....	<b>46</b>

7.1 Ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο .....	46
7.1.1 Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο .....	47
7.1.2 Παράγωγο ενωσιακό δίκαιο .....	51
7.2 Εθνικό Δίκαιο .....	53
7.2.1 Σύνταγμα .....	53
7.2.2 Νόμοι .....	55
7.2.3 Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας .....	62
7.2.4 Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα .....	63
7.3 Νομολογία επί των φαινομένων .....	64
Συζήτηση αποτελεσμάτων – Συμπεράσματα .....	69
Πηγές .....	75
Νομοθεσία .....	78
Νομολογία .....	83
Ξένη Βιβλιογραφία .....	85
Ελληνική Βιβλιογραφία .....	87

## **Περίληψη**

Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετώνται η Ηθική Παρενόχληση - Σύνδρομο Mobbing, οι διακρίσεις και οι ανισότητες που βιώνουν οι άνθρωποι στον εργασιακό τους χώρο. Επιχειρείται η εννοιολογική προσέγγιση των ανωτέρω όρων και η κατηγοριοποίηση των πράξεων που συνιστούν παρενόχληση, διάκριση και άνιση μεταχείριση των εργαζομένων. Γίνεται αναφορά στα στάδια και μοντέλα παρενόχλησης που επεσήμαναν οι ψυχολόγοι Heinz Leymann και Stage Einarsen. Τα αίτια εμφάνισης των φαινομένων αποδίδονται κατά κύριο λόγο στον δράστη και στην συνέχεια στον δέκτη. Οι συνέπειες της δυσμενούς αυτής συμπεριφοράς προκαλούν ποικίλες σωματικές και ψυχικές επιπτώσεις στην υγεία των δεκτών, καθώς και της οικογένειας και του ευρύτερου κοινωνικού περιγυρού τους. Ζημιώνουν οικονομικά και κοινωνικά τα θύματα και παράλληλα υποβιβάζουν το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο διαδραματίζονται. Η δυσάρεστη, καταχρηστική και ταπεινωτική αυτή συμπεριφορά απασχολεί τους μελετητές εδώ και πολλές δεκαετίες. Παρουσιάζεται σε παγκόσμια βάση. Στην Ελλάδα εμφανίζεται τόσο στον Ιδιωτικό όσο και στον Δημόσιο Τομέα. Έχει θεσπιστεί νομοθετικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την πρόληψη και προστασία των εργαζομένων. Η νομοθεσία σε συνδυασμό με την νομολογία των δικαστηρίων που αποφάνθηκαν επί των φαινομένων, έπειτα από προσφυγή των ατόμων στη δικαιοσύνη για την αναζήτηση του δικαίου τους, σχηματίζουν το νομοθετικό πλαίσιο μέσα από το οποίο επιχειρείται η πάταξη των φαινομένων.

## **Λέξεις Κλειδιά**

Ηθική Παρενόχληση, Σύνδρομο Mobbing, διακρίσεις, ανισότητες, εργασιακός χώρος



## **Abstract**

The present dissertation deals with Moral Harassment - Mobbing Syndrome, discrimination and inequalities that people experience in their workplace. The conceptual approach of the above terms and the categorization of acts that constitute harassment, discrimination and unequal treatment of employees are attempted. Reference is made to the stages and models of harassment pointed out by psychologists Heinz Leymann and Stale Einarsen. The causes of the occurrence of the phenomena are mainly attributed to the perpetrator and then to the receiver. The consequences of this adverse behavior cause various physical and mental effects on the health of the recipients, as well as their family and wider social environment. They harm the victims economically and socially and at the same time degrade the working environment in which they take place. This unpleasant, abusive and humiliating behavior has concerned scholars for many decades. Presented on a global basis. In Greece it appears both in the Private and Public Sector. A legislative framework has been established at European and national level for the prevention and protection of workers. The legislation combined with the jurisprudence of the courts that ruled on the phenomena, after the individuals appealed to the justice system in order to search for their right, form the legislative framework through which the suppression of the phenomena is attempted.

## **Keywords**

Moral Harassment, Mobbing Syndrome, discrimination, inequalities, workplace

## Εισαγωγή

Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετώνται η Ηθική Παρενόχληση - Σύνδρομο Mobbing, οι διακρίσεις και οι ανισότητες που βιώνουν οι άνθρωποι στον εργασιακό τους χώρο. Τα φαινόμενα αυτά πηγάζουν από την καταχρηστική άσκηση εξουσίας και καταρρακώνουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων που αποτελούν δέκτες αυτού του είδους συμπεριφοράς και μεταχείρισης. Αρχικά, προσδιορίζεται εννοιολογικά ο όρος της ηθικής παρενόχλησης – σύνδρομο mobbing και γίνεται σύντομη ιστορική ανασκόπηση του φαινομένου.

Στο Κεφάλαιο 2 επιχειρείται η κατηγοριοποίηση των πράξεων που συνιστούν παρενόχληση σε κάθετη, οριζόντια και σεξουαλική παρενόχληση. Στη συνέχεια κατηγοριοποιούνται οι διακρίσεις ως προς το φύλο, την καταγωγή και επί των λοιπών χαρακτηριστικών του ατόμου, σύμφωνα με την ορολογία που αποδίδεται σε ευρωπαϊκές οδηγίες αναφορικά με τις διακρίσεις και ανισότητες των ατόμων και που ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία με νόμους. Οι συμπεριφορές μικροπολιτικής και πελατειακών σχέσεων που αναπτύσσονται σε ένα κομματοποιημένο κράτος ευνοούν τις διακρίσεις και ανισότητες στην πρόσβαση στην εργασία και στη μεταχείριση των απασχολουμένων. Καλλιεργούν ένα περιβάλλον που στερείται αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης, αμεροληψίας, ίσης μεταχείρισης και ηθικής δεοντολογίας.

Στο Κεφάλαιο 3 γίνεται αναφορά σε μοντέλα παρενόχλησης που επεσήμαναν οι ψυχολόγοι Heinz Leymann και Stage Einarsen για να περιγράψουν τα στάδια εκδήλωσης και τους παράγοντες που διαπίστωσαν ότι τροφοδοτούν την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Στο Κεφάλαιο 4 διερευνώνται τα αίτια εμφάνισης των φαινομένων, τα οποία αποδίδονται κατά κύριο λόγο στην προσωπικότητα του δέκτη και τις συνθήκες που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας, και στη συνέχεια στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τη διαφορετικότητα του δέκτη.

Με το Κεφάλαιο 5 αποδίδονται οι ποικίλες συνέπειες της δυσμενούς αυτής συμπεριφοράς που προκαλούν πληθώρα σωματικών και ψυχικών ασθενειών επιβαρύνοντας την υγεία των θυμάτων, καθώς και της οικογένειας και του ευρύτερου κοινωνικού περίγυρού τους. Προκαλούνται οικονομικές και κοινωνικές ζημιές στους

δέκτες, ενώ παράλληλα υποβιβάζουν την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και το εργασιακό κλίμα στο περιβάλλον εργασίας στο οποίο διαδραματίζονται.

Η προσβλητική και αναξιοπρεπής συμπεριφορά που ταπεινώνει και παραγκωνίζει μερίδα εργαζομένων συνιστά παγκόσμιο φαινόμενο και εκδηλώνεται τόσο στο εργασιακό περιβάλλον του Ιδιωτικού όσο και του Δημοσίου Τομέα. Στο Κεφάλαιο 6 ερευνώνται οι συνθήκες που επικρατούν στα εν λόγω εργασιακά περιβάλλοντα και που φθίνουν την εργασιακή ικανοποίηση των απασχολουμένων σε αυτά. Για την εξάλειψη των φαινομένων συνδράμουν διάφοροι φορείς σε συνδυασμό με την νομοθεσία που έχει καταρτιστεί και την νομολογία των δικαστηρίων.

Στο Κεφάλαιο 7 παρατίθεται το ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο, πρωτογενούς και παράγωγου δικαίου που έχει θεσπιστεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την πρόληψη, καταστολή και πάταξη των φαινομένων, καθώς και ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Η Ε.Ε. χαράσσει την πολιτική που οφείλουν να ακολουθούν όλα τα κράτη μέλη και με τη σειρά τους επιχειρούν να ενσωματώσουν, σε όποιες περιπτώσεις απαιτείται στην εθνική τους νομοθεσία, και να εφαρμόσουν ως μέλη μιας ευρύτερης Ένωσης. Παράλληλα με το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο, υφίσταται και το εθνικό δίκαιο. Στην κορυφή της ιεραρχίας βρίσκεται ο υπέρτατος νόμος του Κράτους, το Σύνταγμα και στη συνέχεια ακολουθούν οι νόμοι. Γίνεται αναφορά στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα και στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, καθώς και σε σχετικές με το θέμα αποφάσεις. Η νομοθεσία σε συνδυασμό με τη νομολογία των δικαστηρίων που αποφάνθηκαν επί των φαινομένων, έπειτα από προσφυγή των ατόμων στην δικαιοσύνη για την αναζήτηση του δικαίου τους, σχηματίζουν το πλαίσιο μέσα από το οποίο επιχειρείται η πάταξη των φαινομένων.

Η παρούσα μελέτη καταλήγει σε ορισμένα συμπεράσματα και προβληματισμούς. Η πληθώρα αρνητικών συμπεριφορών που αναπτύσσονται και εξελίσσονται σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, από άτομα που δρουν καταχρηστικά σε βάρος άλλων ατόμων, επιβαρύνουν σημαντικά την σωματική και ψυχική υγεία των δεκτών και ζημιώνουν την επαγγελματική τους ζωή και εξέλιξη, καθώς επίσης την οικονομική και κοινωνική τους ευημερία. Παράλληλα, διαταράσσουν και υποβιβάζουν το εργασιακό κλίμα και την απόδοση του εργασιακού φορέα. Έχουν καταβληθεί αξιόλογες προσπάθειες για την καταστολή του φαινομένου και έχει σημειωθεί πρόοδος. Εντούτοις, εξακολουθεί να υφίσταται. Η πολυπλοκότητα του νομοθετικού συστήματος, η αργή εξέλιξη των διαδικασιών και η δυσπιστία των

θυμάτων για την εύρεση του δικαίου τους, παρεμποδίζουν αυτά να προσφύγουν στη δικαιοσύνη και οδηγούν στην αποσιώπηση των καταστάσεων. Επομένως, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας για την αντιμετώπιση του ζητήματος, στην καλύτερη ενημέρωση και διάχυση της πληροφορίας στους εργασιακούς χώρους και στην παρότρυνση των θυμάτων για διεκδίκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους. Να είναι συνεχής η προσπάθεια της Ε.Ε. για χάραξη στρατηγικών βελτίωσης των συνθηκών εργασίας. Το κράτος οφείλει να μεριμνά για την εφαρμογή και παρακολούθηση της εφαρμογής της ισχύουσας επί του θέματος νομοθεσίας, καθώς και της καλλιέργειας του κατάλληλου περιβάλλοντος στο οποίο θα πρεσβεύει η αξιοκρατία, η αντικειμενικότητα, η ηθική δεοντολογία και η κοινωνική συνείδηση. Τα οφέλη που θα επέλθουν από την πάταξη του προβλήματος δεν θα είναι μόνο προσωπικά, αλλά γενικότερα, αφού θα συμβάλλουν θετικά τόσο στους εργασιακούς φορείς όσο και στην ευρύτερη κοινωνία.

Ακολούθως παρατίθενται οι πηγές, η νομοθεσία, η νομολογία και οι βιβλιογραφικές αναφορές στις οποίες στηρίχθηκε η παρούσα διπλωματική εργασία.

## Κεφάλαιο 1

### Εννοιολογικός προσδιορισμός και ιστορική ανασκόπηση φαινομένου

#### 1.1 Έννοιολογική προσέγγιση των όρων

Με τον όρο *παρενόχληση στον εργασιακό χώρο* επιχειρείται η περιγραφή του δυσάρεστου κοινωνικού φαινομένου που παρουσιάζεται κατά την εργασιακή διαδικασία και εξελίσσεται μέσα από τις εργασιακές σχέσεις. Πηγάζει από την άσκηση εξουσίας, επιφέρει κοινωνικές διακρίσεις και καταρρακώνει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου που αποτελεί δέκτη τέτοιου είδους μεταχείρισης<sup>1</sup>. Η εχθρική αυτή συμπεριφορά δρα καταχρηστικά απειλώντας την υγεία, την ασφάλεια, την ευεξία και την ισότητα στον εργασιακό χώρο. Μπορεί να συμβεί στον καθένα, ωστόσο η αντιμετώπιση των καταστάσεων αυτών διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Είναι γεγονός ότι οι άνθρωποι ως ορθολογικά όντα και ελεύθερα μέλη μιας κοινωνίας, θέτουν στόχους και επιχειρούν να λειτουργήσουν σύμφωνα με την δική τους βούληση, και με γνώμονα το λιγότερο δυνατό κόστος για την επίτευξή τους. Η ανεργία που μαστίζει τις κοινωνίες, καθιστά πολλές φορές εσφαλμένα, την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ως ζήτημα «πολυτελείας». Δεν είναι μία συγκεκριμένη συμπεριφορά, αλλά αποτελεί ένα σύνολο ενεργειών που παρουσιάζονται μεμονωμένα ή συλλογικά, εκούσια ή ακούσια και που δύσκολα οροθετούνται. Λειτουργούν εις βάρος κάποιων ατόμων που στοχοποιούνται και θυματοποιούνται. Η προσέγγιση του φαινομένου καθίσταται συχνά δυσχερής. Στη διεθνή βιβλιογραφία η εκφοβιστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται εκτός εργασίας, στο σχολείο, στις φυλακές ή στην οικία αποκαλείται «*bulling*» Ο δράστης λειτουργεί από θέση ισχύος, εξουσιάζοντας και ταπεινώνοντας τον αποδέκτη. Με το όρο «*Harcelement Moral*», η Marie France Hirigoyen περιγράφει την προσβλητική και ταπεινωτική συμπεριφορά που υπονομεύει συστηματικά την επαγγελματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Με τον όρο «*Bossing*», διευθυντική παρενόχληση, περιγράφεται η αρνητική συμπεριφορά εκπορευόμενη από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και τους Προϊσταμένους που επιδιώκουν στην παραίτηση των εργαζομένων<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Σπυριδάκης Μ., *Εξουσία και Παρενόχληση στην εργασία*, ΔΙΟΝΙΚΟΣ, Αθήνα, 2009, σ.13.

<sup>2</sup> Σπυριδάκης Μ., *όπ.π.* (υποσημ. 1), σ.σ.45-46.

Με τον όρο «*mobbing*» περιγράφεται ο μαζικός χλευασμός και η εχθρική δράση στον εργασιακό χώρο. Το «*mobbing*», προέρχεται από το ρήμα *mob* που σημαίνει στριμώνω, κατακλύζω, συρρέω μαζικά και περικυκλώνω, καθώς και το ουσιαστικό *mob* που περιγράφει το αγριεμένο όγλο/πλήθος. Η λέξη «*Mob*» με Μ κεφαλαίο αποδίδεται στη *Μαφία*. Εμφανίζεται στις σχέσεις που αναπτύσσονται είτε μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων, είτε μεταξύ ανώτερων και υφιστάμενων ιεραρχικά προσώπων. Με τον τρόπο αυτό, ο δράστης επιδιώκει να ωθήσει τον αποδέκτη της συμπεριφοράς αυτής προς εγκατάλειψη της θέσης του. Η επίθεση είναι διαρκής και συστηματική. Ασκείται έντονη ψυχολογική βία και εκφράζονται συνεχείς επικρίσεις, συκοφαντίες και προσβολές προς το θύμα. Ανατίθενται καθήκοντα χαμηλότερης σημασίας που αποσκοπούν στην ταπείνωση, την ψυχολογική καταρράκωση, την υποταγή, τη μείωση της επαγγελματικής και κοινωνικής εικόνας και τον εξοστρακισμό του θύματος. Σε κάποιες περιπτώσεις ασκείται σωματική βία από τους δράστες εκμεταλλευόμενοι τη φυσική τους δύναμη έναντι των άλλων. Η καλλιέργεια του αισθήματος απομόνωσης, αποκλεισμού και «*ψυχολογικής τρομοκρατίας*» καθιστά το θύμα αδύναμο στην αντιμετώπιση αυτής της απάνθρωπης συμπεριφοράς. Κατ'αυτό τον τρόπο συχνά επιτυγχάνεται η ταπείνωση και απομάκρυνση του θύματος με δόλιο τρόπο. Η ενοχλητική και παράλογη αυτή συμπεριφορά έχει αποδοθεί στη διεθνή βιβλιογραφία και με άλλους όρους όπως: *Psychological Terror*, *Harassment* και *Emotional abuse*.

Στους διάφορους ορισμούς που έχουν αποδοθεί στην παρενοχλητική συμπεριφορά, σημειώνονται τρία στοιχεία, τα οποία συγκλίνουν και είναι τα ακόλουθα: α) επαναλαμβανόμενες δράσεις ψυχολογικής βίας και απαράδεκτων συμπεριφορών, β) αδυναμία δέκτη να υπερασπιστεί τον εαυτό του, καθώς αισθάνεται ότι βρίσκεται σε μειονεκτικότερη θέση από τον δράστη και γ) εσκεμμένη πρόθεση του δράστη.

## 1.2 Ιστορική Αναδρομή

Ο όρος «mobbing» χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά το 1963 από τον Konrad Lorenz, ψυχολόγο που ερευνούσε την επιθετικότητα στο ζωικό κόσμο, για να περιγράψει τη συμπεριφορά εκείνη, κατά την οποία κάποιο ζώο περιθωριοποιούταν από την αγέλη προκειμένου να εξαλειφθεί η ενδεχόμενη απειλή του θεωρούμενου ως αντιπάλου<sup>3</sup>. Σύμφωνα με τον Lorenz και οι άνθρωποι διακατέχονται από έμφυτες εξορμήσεις αντίστοιχες των ζώων, μόνο που χάριν της λογικής μπορούν να τις ελέγξουν<sup>4</sup>.

Ο Αμερικανός ψυχίατρος Carroll M. Brodsky μελέτησε την ιατρο-κοινωνική φύση του φαινομένου της παρενόχλησης εξετάζοντας το εργασιακό άγχος που προκαλούταν από τη σεξουαλικής μορφής παρενόχληση, τη σωματική βία και τις εργασιακές πιέσεις που σημειώναν επαναληπτικότητα, υποβάθμιζαν και ματαίωναν τις προσδοκίες των ατόμων μέσω πρακτικών που απέβλεπαν στην πρόκληση τρόμου και δυσφορίας. Στο βιβλίο του με τίτλο «*The Harassed Worker*» χρησιμοποίησε τον όρο ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο για να περιγράψει την κατάσταση στην οποία μπορεί να περιέλθει ένα άτομο εξαιτίας της επαγγελματικής εξάντλησης έπειτα από πολύωρη εργασία, έντονο άγχος, κακομεταχείριση και αίσθημα αδυναμίας για δράση<sup>5</sup>.

Τη δεκαετία του 1980, ο Γερμανός-Σουηδός ψυχίατρος Heinz Leymann μελέτησε τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στο χώρο εργασίας και στα φαινόμενα ανεπιθύμητων συμπεριφορών, καθώς και των προκαλούμενων συνεπειών. Το 1992 ο Leymann πραγματοποίησε επιδημιολογική έρευνα σε 2.400 εργαζόμενους διαπιστώνοντας ότι σχεδόν τα δύο τρίτα αυτών είχαν δεχτεί επιθετική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο. Επίσης, επιθετική συμπεριφορά βίωναν και αρκετοί νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας<sup>6</sup>. Το 1993 δημοσίευσε το βιβλίο του με τίτλο «*Mobbing – Psychological Terror at work*» κάνοντας γνωστό τον όρο mobbing στο ευρύτερο κοινό. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι από το 1990 και έπειτα, αν και το φαινόμενο της παρενόχλησης παρουσιαζόταν συχνά, εντούτοις, υποκρυπτόταν υπό το πέπλο της σιωπής και ανακρίβειας, εντείνοντας την αναπαραγωγή και διαίωσή του.

---

<sup>3</sup> Σπυριδάκης Μ., όπ.π. (υποσημ. 1), σ.49.

<sup>4</sup> Lorenz K., *On aggression*, Routledge Classics, New York, 2002.

<sup>5</sup> Brodsky C., *The Harassed Worker*, Health and Company, Lexington Books, 1976.

<sup>6</sup> Leymann H., «*The content and development of mobbing at work*», *European journal of work and organizational psychology*, vol.5, no2, 1996, p.p.165-184.

## Κεφάλαιο 2

### Προσδιορισμός των πράξεων που συνιστούν ηθική παρενόχληση – σύνδρομο mobbing, διακρίσεις και ανισότητες στον εργασιακό χώρο

#### 2.1 Κατηγορίες Παρενόχλησης

Η παρενόχληση εκφράζεται είτε με λόγια, είτε με πράξεις που ταπεινώνουν και ζημιώνουν την αξιοπρέπεια, την ψυχοσωματική ακεραιότητα και εργασιακή απόδοση του ατόμου. Μία συμπεριφορά απαράδεκτη που εξυπηρετεί στην καταβαλλόμενη προσπάθεια του θύτη για την αποκόμιση προβαδίσματος, εύνοιας και αναγνώρισης από τους ανωτέρους του<sup>7</sup>. Θα πρέπει κάθε άνθρωπος να επιδιώκει την αυτοβελτίωση και περαιτέρω επιμόρφωσή του, αντί να καταφεύγει σε μηχανοραφίες, διαβάλλοντας, παρενοχλώντας, αποθαρρύνοντας και απομακρύνοντας με δολιότητες τον υποτιθέμενο εχθρό για να κατευνάσει τη δική του ανασφάλεια. Οι αλυσιδωτές διενέξεις και άδικη φημολογία πυροδοτεί την εμπάθεια του κοινού και περιθωριοποιεί το θύμα. Ο δέκτης της συμπεριφοράς δέχεται προσκόμματα στην ανέλιξή του, παραγκωνισμό, προσβολές αναφορικά με τον τρόπο που εκφράζεται, απαξιωτικά βλέμματα, διαρκείς διακοπές κατά την ομιλία του, ειρωνικά σχόλια, χλευασμό, κριτική για τη δουλειά του, αλλά και για την ιδιωτική ζωή του. Οι επαναλαμβανόμενες συστηματικά προσβλητικές ενέργειες υποβαθμίζουν την ποιότητα της καθημερινότητας του θύματος, την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και τη σωματική και ψυχική ακεραιότητά του. Ένα μεμονωμένο συγκρουσιακό γεγονός δεν συνιστά παρενόχληση κατά τον Einarsen. Αντιθέτως, η διαρκής ασύμμετρη ψυχολογική βία που δέχεται ένα πρόσωπο, το καθιστούν αδύναμο να υπερασπιστεί τον εαυτό του<sup>8</sup>. Εντούτοις, και ένα μόνο περιστατικό που όμως είναι ιδιαίτερα σφοδρό και ζημιώνει σε μεγάλο βαθμό την προσωπικότητα του εργαζομένου μπορεί να καταστήσει αδύνατη τη συνέχιση μιας εργασιακής σχέσης<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Hirigoyen M.F., *Ηθική Παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*, Πατάκης, Αθήνα, 2000, σ.65.

<sup>8</sup> Einarsen S., «Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach» *Aggression and violent behaviour*, Vol.5 (4), 2000, p.p.379-401.

<sup>9</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., *Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2014, σ.95.



Στο πλαίσιο του «*mobbing*» μπορεί να επιβάλλονται διάφορες ποινές με ψευδείς προφάσεις. Να μετατίθεται ο δέκτης σε χώρους εργασίας μακριά από τη οικία του, να μην του χορηγείται άδεια με το πρόσχημα των υπηρεσιακών αναγκών ή να του χορηγείται άδεια όταν ο ίδιος ο υπάλληλος δεν το επιθυμεί.

Η παρενοχλητική συμπεριφορά μπορεί να διακριθεί σε κάθετη παρενόχληση, οριζόντια παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση.

### **2.1.1. Κάθετη Παρενόχληση**

Κάθετη παρενόχληση υφίσταται όταν αυτή προέρχεται από ανώτερο σε ιεραρχία πρόσωπο προς υφιστάμενο πρόσωπο. Τα κίνητρα του δράστη ποικίλουν. Παρατηρούνται φαινόμενα όπως, ανάθεση καθηκόντων χαμηλής σημασίας που δεν αντιστοιχούν στην κατάρτιση και στα προσόντα και δεξιότητες του υφισταμένου του, ώθηση για εκτέλεση ανθυγιεινών εργασιών, πρόκληση ζημίας με σκοπό την κατηγορία του παρενοχλούμενου, καταλογισμός σφαλμάτων που όμως δεν έχει διαπράξει και κατηγορίες για υποτιθέμενη μη συναδελφική στάση στην «*εργασιακή οικογένεια*». Σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί, οι παρενοχλητές που βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας είναι περισσότεροι σε σχέση με τους παρενοχλητές ομοιόβαθμης κατηγορίας. Όταν η ιεραρχική εξουσία δεν ασκείται από κατάλληλα πρόσωπα ζημιώνεται και η ίδια η υπηρεσία.

Ωστόσο, υπάρχει και η περίπτωση που το πρόβλημα προέρχεται από κάτω προς τα πάνω, δηλ. ο υφιστάμενος παρενοχλεί τον προϊστάμενο, αδιαφορεί για τις εντολές που λαμβάνει, δεν επιτελεί τα καθήκοντα που του ανατίθενται, προσφεύγει στο Διευθυντή ή και σε άτομα που βρίσκονται ανώτερα ιεραρχικά του Προϊσταμένου του παρακάμπτοντας και διαβάλλοντας αυτόν, αποβλέποντας στη διεκδίκηση της θέσης του Προϊσταμένου του, καθώς ο ίδιος θεωρεί ότι διαθέτει περισσότερα προσόντα και δεξιότητες από τον Προϊστάμενό του.

### **2.1.2 Οριζόντια Παρενόχληση**

Οριζόντια παρενόχληση υφίσταται όταν αυτή εκδηλώνεται μεταξύ ατόμων που βρίσκονται στο ίδιο ιεραρχικά επίπεδο. Στην προσπάθεια ενός ατόμου για ανάληψη

εξουσίας, αποκόμιση της εύνοιας του προϊσταμένου και διαφόρων προνομίων, προβαίνει σε «ανάρμοστη» συμπεριφορά, διαβάλλοντας, συκοφαντώντας, κατασκοπεύοντας και καταδίδοντας τους συναδέλφους του. Επιπλέον, θέτοντας εμπόδια και αποκρύπτοντας ωφέλιμες πληροφορίες για τη διεξαγωγή της εργασίας. Προκαλώντας ζημιές που αποδίδει σε άλλα πρόσωπα, ενώ ο ίδιος προβάλλει τον εαυτό του ως καλό και εργατικό υπάλληλο που ενδιαφέρεται για την υπηρεσία και παράλληλα μοιράζοντας κολακείες στους ανωτέρους του.

### **2.1.3 Σεξουαλική Παρενόχληση**

Συχνή μορφή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Εκφράζεται συνήθως με λεκτικό τρόπο. Υπονοούμενα, υποσχέσεις για ανταλλάγματα, πιέσεις, εκφοβισμό, ακόμα και απειλές. Προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και προκαλεί άσχημα συναισθήματα. Πολλές φορές, το άτομο που έχει εξουσία (εργοδότης, προϊστάμενος, παλαιότερος συνάδελφος) ξεφεύγει από τα επιτρεπόμενα όρια, εκμεταλλευόμενος τη θέση του. Δέκτες αυτής της συμπεριφοράς είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες, δίχως αυτό να σημαίνει ότι και οι άντρες δεν δέχονται τέτοιου είδους παρενόχληση. Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις που κάποιο πρόσωπο μπορεί να επικαλεστεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ αυτό δεν συμβαίνει, αποβλέποντας σε άλλα οφέλη. Στην ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία προσδιορίζονται οι πράξεις που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Η πολιτεία έχει θεσπίσει μέτρα για την πάταξη του φαινομένου.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης αναγνωρίστηκε από τα Ευρωπαϊκά Όργανα το 1986, έπειτα από έρευνα που διεξήχθη σχετικά με την αξιοπρέπεια των γυναικών στην εργασία και τη σεξουαλική παρενόχληση στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Διαπιστώθηκε ότι μεγάλος αριθμός γυναικών είχε δεχθεί παρενόχληση και δεν υφίστατο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία τους. Υιοθετήθηκε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης ως κοινωνικό ζήτημα σε ψήφισμα από την Ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ανατέθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή η συγκέντρωση στοιχείων και η εισήγηση πρότασης-Οδηγίας για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Το 1988 η Συμβουλευτική Επιτροπή ίσων ευκαιριών μεταξύ φύλων σχημάτισε σχετική γνώμη και συμπέρανε την αναγκαιότητα σύνταξης Κώδικα, αναφορικά με το ποιες συμπεριφορές αποτελούν παρενόχληση στον

εργασιακό χώρο<sup>10</sup>. Η κατακριτέα αυτή συμπεριφορά αντιβαίνει την αρχή της ισότητας φύλων, την αρχή ίσης μεταχείρισης των απασχολουμένων και παραβιάζει την αξιοπρέπεια και τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου.

Μολονότι ο αριθμός των ατόμων που δέχονται σεξουαλική παρενόχληση είναι υψηλός, ένα μικρό ποσοστό προχωρά σε καταγγελία. Ιδιαίτερος, στο χώρο της εργασίας οι άνθρωποι σιωπούν είτε γιατί φοβούνται μην χάσουν την εργασίας τους, είτε γιατί θεωρούν ότι θα γίνουν αντικείμενο σχολιασμού και χλευασμού χωρίς τελικά να βρουν το δίκιο τους. Συχνά οι δράστες κατέχουν ακραίες παραδοσιακές απόψεις και κοινωνικά στερεότυπα περί της υπεροχής του ανδρισμού. Σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί παρατηρείται ότι συνήθως είναι έγγαμοι και σε ηλικία μεγαλύτερη από ότι το θύμα<sup>11</sup>. Έχουν σημειωθεί παρενοχλητικές συμπεριφορές όπως: πίεση για έξοδο-ραντεβού, σύναψη σχέσης, συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου, προσβλητικά αστεϊάκια, προκλητικές χειρονομίες, εκφοβισμός, προτάσεις εύνοιας με αντάλλαγμα, απόπειρα βιασμού, ενοχλητικά τηλεφωνήματα και παραβίαση προσωπικού χώρου<sup>12</sup>. Η σεξουαλική παρενόχληση συναντάται σε πολλά κράτη. Εντούτοις, λαμβάνει διαφορετική μορφή, σύμφωνα με τη νομική παράδοση και τους στόχους του νομοθέτη κάθε κράτους. Η ποινικοποίηση εξυπηρετεί στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της αποφυγής των έμφυλων διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Σε έρευνες που διεξήχθησαν στον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, το 67% των γυναικών παραδέχθηκε ότι έχει υποστεί κάποιας μορφής παρενόχλησης. Λίγες εξ αυτών είχαν το σθένος να το αναφέρουν δημόσια, ενώ οι περισσότερες προτίμησαν να το αγνοήσουν<sup>13</sup>.

## 2.2 Κατηγορίες διακρίσεων και στερεότυπα

Στην κοινωνία παρουσιάζονται διάφορες μορφές διακρίσεων. Η στοχοποίηση και δυσμενή αντιμετώπιση ενός προσώπου ή μιας ομάδας ανθρώπων αποτελεί διάκριση.

---

<sup>10</sup> Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ.Π., *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σ.σ.18-19.

<sup>11</sup> Αρτινοπούλου Β., *όπ.π.* (υποσημ. 10), σ.70.

<sup>12</sup> Αρτινοπούλου Β., *όπ.π.* (υποσημ. 10), σ.105.

<sup>13</sup> Ντότσικα Μ., *Ηθική Παρενόχληση στην Εργασία και Έμμεσες Διακρίσεις σε Βάρος των Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων, Νομική Προστασία και Ουσιαστική Εφαρμογή της Ισότητας των Φύλων*. ΟΤΟΕ. Γραμματεία Ισότητας. 6η Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών. 20 Νοεμβρίου 2003, σ.4

Τα αίτια των διακρίσεων είναι ποικίλα και προκαλούνται με βάση τη φυλή, το φύλο, την ηλικία, τη θρησκεία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου. Από τη στιγμή της γέννησης του ανθρώπου σε μια κοινωνία, η φυλετική του κοινωνικοποίηση είναι προκαθορισμένη σύμφωνα με τα πλαίσια της κοινωνικής ιδεολογίας. Η συμπεριφορά του διαμορφώνεται σύμφωνα με τις εμπειρίες και την κοσμοαντίληψη του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο μεγαλώνει. Η οικογένεια, η εκπαίδευση, το κοινωνικό περιβάλλον, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.λπ. συμμετέχουν στη διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας και στην κοινωνικοποίηση του ατόμου. Η διαφορετική κουλτούρα που διαθέτει κάθε κοινωνία σχηματίζει διαφορετικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορές<sup>14</sup>. Τα κοινωνικά στερεότυπα επιβάλλουν κανόνες, προδιαγεγραμμένες συμπεριφορές, σκέψεις, επιθυμίες και στόχους παρεμποδίζοντας την ελεύθερη ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων. Το ανθρώπινο είδος εμφανίζει ανομοιογένεια, όχι μόνο ως προς τα εξωτερικά χαρακτηριστικά (οικονομική κατάσταση, φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον που ζει το άτομο), αλλά και ως προς τα ιδιαίτερα προσωπικά χαρακτηριστικά του (φύλο, ηλικία, προδιάθεση για ασθένειες, σωματικά χαρίσματα και πνευματικές ικανότητες)<sup>15</sup>. Οι διαφορετικές κοινωνίες και το διαφορετικό κοινωνικό status προσφέρουν διαφορετικές ευκαιρίες στα άτομα.

Οι διακρίσεις κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές οδηγίες 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/EE που ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία με τον ν.4443/2016 (Α'232) και ο οποίος τροποποιήθηκε από τον ν.5023/2023 (Α'34). Στην εν λόγω νομοθεσία προβλέπεται ότι:

*«άμεση διάκριση»* υφίσταται όταν ένα πρόσωπο δέχεται για λόγους «φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγγανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση»<sup>16</sup>,

*«έμμεση διάκριση»* υφίσταται όταν «μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος,

<sup>14</sup> Παντελίδου – Μαλούτα Μ., *Φύλο, κοινωνία, πολιτική*, Αθήνα, 2014, σ.σ.29-39.

<sup>15</sup> Αμαρτια Σεν, *Επανεξετάζοντας την ανισότητα*, μτφ. Γεωργοπούλου Κ., εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα, 2004, σ.31.

<sup>16</sup> Νομοτέλεια Ηλεκτρονική Νομική Πληροφόρηση, <https://www.nomotelia.gr/>

εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. Δεν υπάρχει «έμμεση διάκριση», όταν δικαιολογείται αντικειμενικά η διάταξη και η πρακτική, από έναν σκοπό και «τα μέσα υλοποίησής του είναι πρόσφορα, αναγκαία και απαραίτητα για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών...»<sup>17</sup>.

Επίσης, στην ανωτέρω νομοθεσία προσδιορίζεται ο όρος της παρενόχλησης προβλέποντας ότι αυτή υφίσταται όταν μία πράξη προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός προσώπου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Επιπροσθέτως, προσδιορίζονται οι ακόλουθοι όροι:

«διάκριση λόγω σχέσης» λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση κάποιου προσώπου εξαιτίας «στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου<sup>18</sup>».

«διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου».

«διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» όταν ένα πρόσωπο εικάζεται ότι κατέχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά «φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου<sup>19</sup>».

---

<sup>17</sup> Νομοτέλεια, όπ.π. (υποσημ. 16).

<sup>18</sup> Νομοτέλεια, όπ.π. (υποσημ. 16).

<sup>19</sup> Νομοτέλεια, όπ.π. (υποσημ. 16).

«πολλαπλή διάκριση» όταν υφίσταται αποκλεισμός ή περιορισμός ενός προσώπου που στηρίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους.

### **2.2.1 Διάκριση ως προς το φύλο**

Σε μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί διαπιστώνονται συστηματικές ανομοιότητες στις ελευθερίες που κατέχουν οι άνδρες και οι γυναίκες σε μία κοινωνία. Κάνοντας επίκληση σε βιολογικούς παράμετρους όπως στη διαφορετικότητα των ορμονών ανδρών-γυναικών, στη γυναικεία συγκαταβατικότητα, στην εσφαλμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για τα κοινά και ότι είναι δημιουργημένες για να προσφέρουν αποκλειστικά στην οικογένεια, εξαιρούνταν από διάφορους τομείς, καλλιεργώντας ανισότητες που αποδίδονται στην διαφορετικότητα των φύλων. Το πατριαρχικό πρότυπο κοινωνίας τοποθέτησε τη γυναίκα εντός της οικείας και ανέθεσε σε αυτήν την ολική φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας με αποτέλεσμα να καταστεί υποδεέστερο φύλο. Αντιθέτως, στον άνδρα απέδωσε το ρόλο του «κουβαλητή». Η γυναίκα βγήκε στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης με αμοιβή μικρότερη από ότι η αμοιβή του άνδρα. Καταβλήθηκαν μεγάλες προσπάθειες από τα φεμινιστικά κινήματα για την εξάλειψη του φυλετικού ρατσισμού. Ο ρόλος της γυναίκας ήταν φανερά υποβαθμισμένος. Η χειραφέτηση και αυτονομία του αδύναμου φύλου επιτεύχθη σταδιακά. Εντούτοις, οι γυναίκες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας εξακολουθούν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες. Για την εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων αναπτύχθηκαν διάφορες πολιτικές<sup>20</sup>.

Η έμφυλη διάκριση, τα κοινωνικά στερεότυπα, οι ελευθερίες και ανισότητες πολλές φορές διαφέρουν από κοινωνία σε κοινωνία, εξαιτίας του διαφορετικού πολιτισμικού επιπέδου. Τα στερεότυπα και η επικρατούσα κοινωνική ιδεολογία καθορίζουν τους επαγγελματικούς δεσμούς και την εξέλιξη των γυναικών σε μια κοινωνία. Η επαγγελματική διαφοροποίηση ανδρών-γυναικών προκαλείται και από τις διαφορετικές «εκπαιδευτικές προτιμήσεις» των φύλων. Η αντίληψη ότι τα κορίτσια προτιμούν την παρακολούθηση ανθρωπιστικών σπουδών, ενώ τα αγόρια προτιμούν τις

---

<sup>20</sup> Στρατηγάκη, Μ., *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές προοπτικές*, Gutenberg, Αθήνα, 2008, σ.σ.26-27.

θετικές επιστήμες, διαιωνίζουν την επαγγελματική διαφοροποίηση. Η παραδοσιακή αντίληψη για τη διαφορετικότητα των ρόλων των φύλων επηρέασε ακόμα και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το οποίο θεωρήθηκε ως κατάλληλο για τις γυναίκες. Βέβαια, οι γυναίκες αρχικά περιορίστηκαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και βαθμιαία προχώρησαν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ήταν σύνηθες οι γυναίκες να αναλαμβάνουν τις μικρότερες σχολικές τάξεις και ακόμα πιο συχνό ήταν το γεγονός ότι τη θέση Διευθυντή Σχολείου καταλάμβαναν κυρίως άνδρες και σπανιότερα οι γυναίκες<sup>21</sup>. Ακόμα και οι γονείς των παιδιών προτιμούν άνδρα διευθυντή καθώς θεωρούν ότι επιβάλει τάξη και πειθαρχία με μεγαλύτερη ευκολία και διεκδικεί αποτελεσματικότερα τα συμφέροντα του σχολείου. Η γυναίκα γίνεται συχνά αποδέκτης αμφισβήτησης και αυστηρής αρνητικής αξιολόγησης από άνδρες κυρίως συναδέλφους της, ως προς τις διοικητικές της ικανότητες και πρακτικές<sup>22</sup>. Η άποψη ότι δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί εξίσου καλά στο διπλό της ρόλο, οικογένεια και καριέρα, σε συνδυασμό με την πεποίθηση ότι έχει ελάχιστες πιθανότητες να επιλεγεί από ένα σύστημα στο οποίο παρατηρείται έντονη κομματοποίηση και αναξιοκρατία, την αποθαρρύνουν στην υποβολή υποψηφιότητας<sup>23</sup>. Βέβαια οι γυναίκες που έχουν την ενθάρρυνση και υποστήριξη από την οικογένειά τους καταφέρουν να διαπρέψουν.

Συνεπώς, τα κοινωνικά και πολιτικά πρότυπα, καθώς και οι επιβεβλημένοι ρόλοι, διαμόρφωσαν την ανθρώπινη συμπεριφορά με βάση το βιολογικό φύλο και δημιούργησαν έμφυλες ανισότητες.

### **2.2.2 Διάκριση ως προς την καταγωγή**

Τις τελευταίες δεκαετίες υφίσταται μεγαλύτερη πληθυσμιακή ποικιλομορφία σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες. Σε αυτό συνέβαλε η ενιαία αγορά εργασίας, οι μετακινήσεις του εργατικού δυναμικού και η μετανάστευση. Οι απασχολούμενοι

---

<sup>21</sup> Κανταράκη Μ., Παγκάκη Μ., Σταματελοπούλου Ε., Μοσχοβάκου Ν., *Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός (κάθετος & οριζόντιος), Διακρίσεις και ανισότητες κατά των γυναικών στην εκπαίδευση*, Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Αθήνα, 2008, σ.σ.25-26, 30-31.

<sup>22</sup> Δαράκη Ε., *Εκπαιδευτική ηγεσία & φύλο*, Επίκεντρο Α.Ε., Θεσσαλονίκη, 2007, σ.48.

<sup>23</sup> Δαράκη Ε., *όπ.π* (υποσημ. 22), σ.150.

εκλαμβάνουν τον περίγυρό τους μέσα από το δικό τους στερεοτυπικό πρίσμα<sup>24</sup>. Παρατηρείται ότι σε μερίδα ατόμων πραγματοποιούνται εκφοβισμοί, απειλές, εμπαιγμοί, προσβολές, αγενής συμπεριφορά εξαιτίας της εθνικότητας, της καταγωγής, της θρησκείας και ηλικίας τους. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α. οι Αφροαμερικανοί είχαν διαφορετική αντιμετώπιση από ότι οι λευκοί. Οι αραβικής καταγωγής άνθρωποι εκλαμβάνονταν για ένα διάστημα ως τρομοκράτες. Οι Εβραίοι δέχονται εκφοβισμό έπειτα από την έναρξη του πολέμου μεταξύ Ισραηλινών-Παλαιστίνιων. Οι μουσουλμάνες που φορούν μαντήλα δέχονται κριτική. Αλλά και οι μουσουλμάνοι μετανάστες συνήθως κατακρίνουν το δυτικό τρόπο ζωής και αρνούνται να ενσωματωθούν σε αυτόν.

Σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έχει παρατηρηθεί ότι οι άνθρωποι συνήθως ευνοούν στις αξιολογήσεις επίδοσης, στις προαγωγές και αυξήσεις μισθών τους ανθρώπους που ανήκουν στην ίδια φυλή με αυτούς. Επομένως, δεν υφίστανται αξιολογικοί μέθοδοι αξιολόγησης του προσωπικού. Η παρούσα μεθοδολογία εξισώνει-ισοπεδώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τα προσόντα και την παραγωγικότητά τους. Με πολιτικές αποφάσεις προάγονται σε θέσεις ευθύνης άτομα που κάποιες φορές δεν κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα για την επιτέλεση των καθηκόντων τους.

Κατόπιν των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτή η αναγκαιότητα θέσπισης μέτρων που θα καλλιεργήσουν την ανάλογη ευαισθητοποίηση στη διαφορετικότητα που υφίσταται στην παγκοσμιοποιημένη κοινωνία. Οι διεθνείς συνεργασίες και οι επαφές με ανθρώπους προερχόμενους από διαφορετικούς πολιτισμούς, επιβάλλουν την προσαρμογή μας στα νέα δεδομένα.

### **2.2.3 Διάκριση επί των λοιπών χαρακτηριστικών του ατόμου**

Ο κάθε άνθρωπος κατέχει τα δικά του χαρακτηριστικά. Ο σεβασμός στη διαφορετικότητα θα πρέπει να καλλιεργείται στους ανθρώπους από μικρή ηλικία τόσο από την οικογένεια, όσο και από το σχολείο. Οι εμπαιγμοί, οι προσβολές, η αγένεια και η ασέβεια εξαιτίας των βιολογικών ή παρουσιαστικών χαρακτηριστικών, του

---

<sup>24</sup> Robbins S.P. & Judge T.A., *Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*, 2<sup>η</sup> έκδοση, επιμ. Σαχινίδης Α., μτφ. Πλατάκη Α., Κριτική, Αθήνα, 2018, σ.62



γενετήσιου προσανατολισμού και της αναπηρίας ενός ατόμου δεν θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα σε μια πολιτισμένη κοινωνία. Ζούμε σε μια παγκόσμια ενοποιημένη αγορά που κατακλύζεται από διαφορετικότητα. Οι πολυεθνικές εταιρείες δείχνουν να έχουν κατανοήσει το γεγονός αυτό. Έχουν εντοπίσει τα ευεργετήματα της διαφορετικότητας, εξαιτίας της δραστηριότητάς τους από δεκαετίες πριν. Έχουν αναπτύξει στρατηγικές για την αξιοποίηση της ποικιλομορφίας και την εξάλειψη των αρνητικών διακρίσεων.

Έκπληξη προκαλεί το γεγονός ότι άτομα χαρούμενα με φιλοδοξίες, δημιουργικό πνεύμα, όρεξη για εργασία, αξίες και πολλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα δεν γίνονται αρεστά από τους λοιπούς συναδέλφους τους στον εργασιακό χώρο. Το γεγονός ότι διαφέρουν από αυτούς τους κάνει μη αποδεκτούς, καθώς ξυπνούν την ανταγωνιστικότητα και την ανασφάλεια των υπολοίπων συνεργατών τους. Οι χαμηλότερων τόνων εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να γίνουν δέκτες υποτιμητικών σχολίων. Επίσης, το νεαρό της ηλικίας πολλές φορές γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Οι αρχαιότεροι υπάλληλοι επιδιώκουν να φορτώσουν όλες τις υποδεέστερες εργασίες στους νεότερους και παράλληλα επιδιώκουν να τους επιβληθούν. Επίσης, επιδιώκουν να πάρουν περισσότερες ημέρες άδεια και την καλύτερη περίοδο. Επιπλέον, κάποιες επιχειρήσεις στοχοποιούν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους που λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές.

Έχουν παρατηρηθεί και άλλα ενοχλητικά φαινόμενα όπως, ο εφησυχασμός και άρνηση επιτέλεσης των καθηκόντων από κάποιους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα να επιφορτίζονται οι πιο ευσυνείδητοι και φιλότιμοι που αναγκάζονται να φέρουν εις πέρας τις εκκρεμότητες που αφήνουν οι συνάδελφοί τους. Πολλές, φορές, οι ανώτεροι στην ιεραρχία δεν φαίνεται να ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για τις αδικίες που συμβαίνουν προς τα κάτω από τη στιγμή που η δουλειά τους υλοποιείται, ούτε εισέρχονται στην διαδικασία να επιβάλουν την τάξη, κυρίως όταν οι οκνηροί υπάλληλοι έχουν γνωριμίες με άτομα που κατέχουν πολιτική εξουσία. Η δομή των υπουργείων, η υποστελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών από ειδικευμένο προσωπικό και η αδυναμία διαχείρισης κρίσεων/συγκρούσεων διαιωνίζουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, των διακρίσεων και των ανισοτήτων.

Δεν λείπουν και οι περιπτώσεις των εργαζομένων που διαθέτουν ψυχολογικής μορφής προβλήματα – συχνό φαινόμενο στον δημόσιο τομέα - όπως για παράδειγμα το φαινόμενο να μιλούν μεγαλόφωνα μόνοι τους, να έρχονται εντελώς απεριποίητοι και βρώμικοι στον εργασιακό χώρο, να γίνονται επιθετικοί, ιδίως όταν δεν λαμβάνουν

τη φαρμακευτική αγωγή τους, να γίνονται αγενείς προς το κοινό και να είναι ιδιαιτέρως ενοχλητικοί και μη παραγωγικοί. Συνέπεια αυτών είναι να επωμίζονται οι άλλοι συνάδελφοι τη δουλειά τους και συνάμα να προσπαθούν να τους αγνοούν για να μην οξύνουν την επιθετικότητά τους. Συχνά, η Διοίκηση δεν τους μετακινεί σε άλλη υπηρεσία καθώς κανείς δεν τους θέλει στην δική τους Διεύθυνση, οπότε αναγκάζονται οι παρευρισκόμενοι να οπλιστούν με υπομονή και ανοχή.

Επιπροσθέτως, τα Υπουργεία τα οποία αποτελούν χώρο από τον οποίο πηγάζουν πολιτικές αποφάσεις και κατευθυντήριες οδηγίες και στον οποίο χώρο υφίσταται άμεση επαφή των υπηρεσιακών παραγόντων με την εκάστοτε πολιτική ηγεσία (ειδικοί γραμματείς, γενικοί γραμματείς, υφυπουργοί, υπουργοί), παρουσιάζεται συχνά η ανάγκη άμεσης παροχής στοιχείων προς την ιεραρχία. Οι λόγοι μπορεί να είναι συνέντευξη υπουργού στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, επίσκεψη γενικού γραμματέα στο εξωτερικό, συμμετοχή σε ημερίδα κ.λπ.. Το αίτημά τους για συλλογή και παροχή στοιχείων δίνεται τελευταία στιγμή προς την υπηρεσία, ενώ το χρονικό περιθώριο ανταπόκρισης είναι συνήθως ελάχιστες ώρες. Τα επαναλαμβανόμενα ιδιαίτερα στενά χρονοδιαγράμματα δημιουργούν σύγχυση, εντείνουν το άγχος, ευνοούν την ηθική παρενόχληση και οδηγούν στην ψυχική εξάντληση.

Η αδυναμία παγιοποίησης των οριοθετημένων στόχων και διαδικασιών που προέρχεται από τη συχνή εναλλαγή τόσο των κυβερνήσεων και κατ'επέκταση των συμβούλων τους και πολλές φορές και του απασχολούμενου προσωπικού που μπορεί να τοποθετηθεί ανάλογα με τις κομματικές του προτιμήσεις, προκαλούν αβεβαιότητα και αδυναμία ανταπόκρισης στα καθήκοντα εξαιτίας των συνεχών μεταβαλλόμενων στόχων και κατευθύνσεων. Σε πολλές έρευνες έχει παρατηρηθεί ότι η ασάφεια των εργασιακών καθηκόντων, η έλλειψη αναλυτικού περιγράμματος εργασίας/καθηκοντολογίου προκαλεί σύγχυση, διενέξεις μεταξύ του προσωπικού για το ποιος θα κάνει τις δευτερεύουσες εργασίες και διευρύνει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης.

Στην παρούσα κατάσταση, συχνά έρχονται να προσθέσουν περαιτέρω δυσαρέσκεια οι παλαιές κτιριακές εγκαταστάσεις, με ελλείψεις ως προς τις εξόδους κινδύνου και μέτρων πυρασφάλειας, με μικρούς χώρους όπου στοιβάζονται οι εργαζόμενοι και δυσκολεύονται να επιτελέσουν την εργασία τους, εξαιτίας της φασαρίας στο χώρο που προκαλείται από μεγάλωφνες συνομιλίες είτε στο τηλέφωνο, είτε γιατί κάποιοι εξυπηρετούν κοινό, ενώ κάποιοι άλλοι προσπαθούν να

συγκεντρωθούν για να συντάξουν σημαντικά έγγραφα. Επιπροσθέτως, η υπερβολική ζέστη ή κρύο και οι διαφωνίες για το άνοιγμα κλιματιστικού ή παραθύρου δημιουργούν συγκρούσεις στο περιβάλλον εργασίας. Ζητήματα που μπορεί εκ πρώτης όψεως να φαίνονται ασήμαντα, όμως προκαλούν δυσαρέσκεια, κούραση, ένταση, θυμό και απογοήτευση μεταξύ των συναδέλφων, ιδιαίτερος όταν ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος. Είναι σημαντικό οι Προϊστάμενοι να λαμβάνουν μέτρα για την διευθέτηση των ανωτέρω ζητημάτων, να διακρίνουν τις ιδιαίτερες ικανότητες και χαρακτηριστικά των υφισταμένων τους και να είναι σε θέση να διαχειριστούν το ετερογενές προσωπικό τους αποτελεσματικά.

### **2.3 Άνιση μεταχείριση ατόμων**

Οι συμπεριφορές μικροπολιτικής και οι πελατειακές σχέσεις που αναπτύσσονται στο κομματικοποιημένο κράτος ευνοούν την είσοδο ατόμων στην αγορά εργασίας και ιδίως στον δημόσιο τομέα, αλλά και την προαγωγή αυτών χωρίς αντικειμενικά κριτήρια και μη λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι κάποια άλλα άτομα διαθέτουν περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Επομένως, οι έχοντες κριτική σκέψη, έντονο αίσθημα νομιμότητας και μη υποταγή στην κομματική και πολιτική βούληση παραμένουν σε χαμηλότερες θέσεις. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός, ότι στην Ελληνική κοινωνία όσα έτη και να περάσουν, οι μη εργατικοί υπάλληλοι που τυγχάνουν να «προστατεύονται» από ανώτερα ιεραρχικά ή πολιτικά πρόσωπα εξακολουθούν να απολαμβάνουν προνομιακές θέσεις και να λειτουργούν εις βάρος των υπολοίπων.

#### **2.3.1 Ανισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην εργασία**

Η ισότητα ευκαιριών συνιστά ουσιώδες στοιχείο και σύμβολο της δημοκρατικής κοινωνίας. Αποτελεί την κυρίαρχη εκδήλωση της αρχής της ισότητας και του δημοκρατικού πολιτεύματος<sup>25</sup>. Είναι απαραίτητη η διασφάλιση των ίσων ευκαιριών, της αμεροληψίας και της ελευθερίας στην επίτευξη των στόχων. Το εύρος της

---

<sup>25</sup> Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Πράσινη Βίβλος Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Ισότητα Ευκαιριών στην Απασχόληση* από το Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1994, σ.12.

ευημερίας που κατέχει ένα άτομο, έχει ιδιαίτερη σημασία στη μελέτη των κοινωνικών ανισοτήτων και στην αξιολόγηση της κρατικής και πολιτικής μέριμνας. Ζητήματα κοινωνικής αδικίας και μεροληψίας συνδέονται με τις εκτενείς ανομοιότητες στην ελευθερία που απολαμβάνει ένα άτομο στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων του<sup>26</sup>. Διάφορες πολιτικές και πρακτικές διάκρισης αποκλείουν μέρος του πληθυσμού, λόγω φύλου, καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας ή ασθένειας (HIV/AIDS), θρησκείας και πολιτικών πεποιθήσεων, με αποτέλεσμα να μην απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες στην προσπάθεια πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας<sup>27</sup>. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε βάθος χρόνων, παρατηρείται ότι το φαινόμενο των διακρίσεων και ανισοτήτων συναντάται σε παγκόσμια βάση.

### **2.3.2 Ανισότητα μεταχείρισης απασχολούμενων - μισθολογική διαφοροποίηση**

Σημαντικές ανομοιότητες σημειώνονται στην αντιμετώπιση του εργαζόμενου πληθυσμού που εκφράζονται με τη διαφορετική κατανομή εργασίας, τη μισθολογική ανισότητα και τα διαφορετικά εισοδηματικά κριτήρια, πόρους και επίπεδα<sup>28</sup>. Με τη Συνθήκη της Ρώμης προβλέφθηκε η καθιέρωση της αρχής της ισότητας στην αμοιβή εργασίας, ενώ με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία επικαιροποιήθηκε στη Λισσαβόνα, θεσμοθετήθηκε το πλαίσιο δράσης της ευρωπαϊκής στρατηγικής στην απασχόληση. Τις δεκαετίες 1980 και 1990 τέθηκαν σε εφαρμογή μεσοπρόθεσμα προγράμματα που απέβλεπαν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και στη συμπερίληψη των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών αποφάσεων. Θεσπίστηκαν νομοθετικές διατάξεις για την προστασία της μητρότητας, δημιουργήθηκαν δομές για τη φροντίδα των προστατευόμενων μελών, επεκτάθηκε το ωράριο λειτουργίας των παιδικών σταθμών και σχολείων, χορηγήθηκαν άδειες για την εξυπηρέτηση οικογενειακών αναγκών κ.λπ.<sup>29</sup>. Έγινε αντιληπτό ότι οι έμφυλες διακρίσεις και ο σεξισμός βλάπτουν την κοινωνία γενικότερα και διαιωνίζουν εσφαλμένα στερεότυπα που περιορίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη των φυσικών δεξιοτήτων, την επιμόρφωση και τις ευκαιρίες πρόσβασης του «ασθενούς φύλου» στην

---

<sup>26</sup> Αμαρτυα Σεν, όπ.π. (υποσημ. 15), σ.125.

<sup>27</sup> International Labour Office, Time for equality at work, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2003, p.p.8-11.

<sup>28</sup> Αμαρτυα Σεν, όπ.π. (υποσημ. 15), σ.195.

<sup>29</sup> Στρατηγάκη Μ., όπ.π (υποσημ. 20).

αγορά παρεμποδίζοντας την ισότητα<sup>30</sup>. Με την πάροδο των χρόνων αυξήθηκε το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, που κατέχουν υψηλή κατάρτιση και αμείβονται με μισθούς αντίστοιχους των ανδρών. Μισθολογική ανισότητα με βάση την καταγωγή βιώνουν οι ξένοι που προέρχονται από τρίτες χώρες όπως Πακιστάν, Ινδία, Μπαγκλαντές, Αίγυπτο, Συρία, Αλβανία Βουλγαρία και λοιπές χώρες, οι οποίοι αμείβονται με μικρότερο ημερομίσθιο και απασχολούνται συχνά με αδήλωτη εργασία.

Η ισότητα των απασχολουμένων δεν αποτελεί μόνο προϋπόθεση για την πραγματοποίηση των ατομικών και επιχειρησιακών στόχων, αλλά και θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής. Σύμφωνα με τη θεωρία της ισότητας, οι υπάλληλοι συγκρίνουν αυτό που κερδίζουν από την εργασία τους με αυτό που επενδύουν σε αυτήν. Αν αντιληφθούν την ύπαρξη ανισότητας θα μεταβάλλουν την προσπάθειά τους, θα στρεβλώσουν την αντίληψη που έχουν για τον εαυτό τους και θα θεωρήσουν ότι δεν αξίζουν, καθώς και την αντίληψη που έχουν για τους άλλους προκειμένου να αισθανθούν καλύτερα. Μπορεί ακόμα να επιλέξουν διαφορετικό άτομο για να συγκρίνουν τον εαυτό τους, όπως ακόμα μπορεί να εγκαταλείψουν τον εργασιακό χώρο<sup>31</sup>. Έχουν ανάγκη από οργανωσιακή δικαιοσύνη, η οποία κατηγοριοποιείται σε: α) Διανεμητική δικαιοσύνη δηλ. κατά πόσο το αποτέλεσμα γίνεται αντιληπτό ως δίκαιο, β) τη διαδικαστική δικαιοσύνη δηλ. κατά πόσο η διαδικασία που εφαρμόστηκε για να εξαχθεί το αποτέλεσμα γίνεται κατανοητή ως δίκαιη και γ) τη διαπροσωπική δικαιοσύνη δηλ. κατά πόσο ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται με αξιοπρέπεια και σεβασμό<sup>32</sup>.

Δεν είναι τυχαίο που η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης εστιάζει στην εργασιακή ισότητα. Η ανάπτυξη μακροχρόνιων πολιτικών εξασφαλίζει την αύξηση ποσοστών απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, των φορολογικών εσόδων, καθώς και της κοινωνικής ευημερίας. Θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου και σημαντικός παράγοντας στην διαμόρφωση των όρων εργασίας είναι η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Με τη συγκεκριμένη αρχή προστατεύεται ο εργαζόμενος από την αυθαίρετη συμπεριφορά ή τη δυσμενέστερη μεταχείριση έναντι των λοιπών

---

<sup>30</sup> Μοσχοβάκου Ν. & Παπαγιαννοπούλου Μ, *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα, 2022, σ.13 [Ανακτήθηκε την 24 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)].

<sup>31</sup> Robbins S.P. & Judge T.A., *όπ.π.* (υποσημ. 24), σ.σ.230-233.

<sup>32</sup> Robbins S.P. & Judge T.A., *όπ.π.* (υποσημ. 24), σ.σ.230-233.

συναδέλφων του. Όταν ο εργοδότης προβαίνει σε οικονομική ή βαθμολογική παροχή μονομερώς ή έπειτα από συμβατική δέσμευση, υποχρεούται να μην αποκλείει από την εν λόγω παροχή έναν ή περισσότερους εργαζόμενους που απασχολούνται με τους ίδιους όρους, κατέχουν τα ίδια προσόντα, εντάσσονται στην ίδια κατηγορία με τον ευνοηθέντα εργαζόμενο, ο οποίος παρέχει την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Εξαιρέσεις, σύμφωνα με την αρχή καλής πίστης και τα χρηστά ήθη, είναι δικαιολογημένη μόνο όταν συντρέχει σοβαρός ή ειδικός λόγος. Επομένως, δεν επιτρέπεται η αυθαίρετη διαφοροποίηση εντός όμοιων περιπτώσεων<sup>33</sup>.

Η ποικιλομορφία έχει τη θετική και την αρνητική πλευρά της. Δημιουργεί ευκαιρίες σε έναν φορέα, καθώς οι διαφορετικές δεξιότητες συμβάλλουν θετικά στη ομάδα. Η διαχείριση της ποικιλομορφίας δεν είναι εύκολη. Συχνά εντοπίζονται αθέμιτες διακρίσεις και στερεοτυπισμοί που επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση. Οι δεξιότητες των ατόμων θα πρέπει να προσδίδουν ευκαιρίες για πρόοδο και όχι να καλλιεργούν επιζήμιες διακρίσεις. Μολονότι οι διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές από τη νομοθεσία, εντούτοις, συμβαίνουν. Πολλές φορές εκδηλώνονται με κεκαλυμμένο τρόπο, αγένεια, αποκλεισμό, παρεμπόδιση υπαλλήλων με προσόντα να προαχθούν σε ανώτερες θέσεις. Θα πρέπει η επιχείρηση ή ο οργανισμός να υιοθετεί μέτρα για τον περιορισμό και την εξάλειψη των αθέμιτων διακρίσεων ανεξαρτήτως αν είναι φανερές ή κεκαλυμμένες, σκόπιμες ή μη<sup>34</sup>. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι προϊστάμενοι να μπορούν να καταστείλουν τις διακρίσεις και παρενοχλήσεις στον εργασιακό χώρο<sup>35</sup>. Τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, υπάρχει η ανάγκη για δικαιοσύνη, πρόληψη των αδικιών, μη ανοχή των εκφοβιστικών και εκβιαστικών συμπεριφορών. Θα πρέπει να γίνει η σωστή επιλογή στρατηγικών και η θέσπιση πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών θεσμών και κανόνων που θα παρεμποδίζουν τη δημιουργία ανισοτήτων και θα επιδιώκουν στην εξάλειψη των υπαρχουσών.

---

<sup>33</sup> Ζερδελής Δ., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 2011, σ.σ.174-175.

<sup>34</sup> Robbins S.P. & Judge T.A., *Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*, 2<sup>η</sup> έκδοση, επιμ. Σαχινίδης Α., μτφ. Πλατάκη Α., Κριτική, Αθήνα, 2018, σ.65.

<sup>35</sup> Λαδάς Δ.Ν., *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζόμενου*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2018, σ.σ.256-257.

## Κεφάλαιο 3

### Στάδια και μοντέλα εμφάνισης της παρενόχλησης

Τόσο ο Heinz Leymann όσο και ο Stale Einarsen επιχείρησαν να περιγράψουν τα στάδια εκδήλωσης της παρενόχλησης.

#### 3.1 Μοντέλο Heinz Leymann

Σύμφωνα με τον Leymann υφίστανται έξι παράγοντες που τροφοδοτούν τις εντάσεις και παρενοχλήσεις στον εργασιακό χώρο<sup>36</sup>:

1. Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας. Η ανυπαρξία οργάνωσης και η άνιση κατανομή αρμοδιοτήτων δημιουργεί συγκρούσεις, προβλήματα στη διαχείριση του χρόνου από πλευράς εργαζομένων και αδυναμία επίτευξης των στόχων.
2. Το είδος εργασιακών καθηκόντων. Η μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία που δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες οδηγεί τον εργαζόμενο σε πλήξη. Ο απασχολούμενος αισθάνεται αδικημένος και παρενοχλημένος.
3. Η κουλτούρα και η διευθυντική αδιαφορία. Η έλλειψη επικοινωνίας, αλληλεγγύης και η εργασιακή απομόνωση προκαλούν εχθρική συμπεριφορά, ιδίως σε σχέση με τους νεοπροσληφθέντες.
4. Η ομαδικότητα και η κοινωνική δυναμική της. Κάτω από συνθήκες πίεσης μπορεί να προκληθεί ανισορροπία εντός των εργασιακών ομάδων. Είναι συχνό φαινόμενο η επίρριψη ευθυνών και καταλογισμός της αποτυχίας σε μέλος της ομάδας.
5. Θεωρίες προσωπικότητας. Οποιοδήποτε άτομο μπορεί να γίνει παρενοχλητής όταν βρεθεί στο κατάλληλο κοινωνικό πλαίσιο σύμφωνα με τον Leymann.
6. Η ψυχολογία της κοινωνίας. Είναι σύνθηρες φαινόμενο στις δυτικές κοινωνίες ο παρενοχλητής να επιρρίπτει τα αίτια ευθυνών στον αποδέκτη<sup>37</sup>.

Επίσης, διέκρινε τέσσερα στάδια:

---

<sup>36</sup> Leymann H., *La percecution au travail*, Editions du Seuil, 1996, p.p.162-177.

<sup>37</sup> Leymann H., όπ.π. (υποσημ. 36), p.p.162-177.

- Το 1<sup>ο</sup> στάδιο περιλαμβάνει διένεξη, φραστική επίθεση και ειρωνικά σχόλια για εργασιακό ζήτημα. Αν αυτή η φάση συνεχιστεί τότε περνά στο δεύτερο στάδιο, του στιγματισμού<sup>38</sup>.
- Στο 2<sup>ο</sup> στάδιο οι επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές στιγματίζουν, εκνευρίζουν και τιμωρούν το δέκτη. Η αλήθεια παραποιείται, το θύμα χειραγωγείται, η υπόληψή του στηλιτεύεται από συκοφαντικές δυσφημίσεις, περιφρονείται, απομονώνεται και υποβιβάζεται στον εργασιακό χώρο.
- Στο 3<sup>ο</sup> στάδιο ο δέκτης παρουσιάζει προβλήματα υγείας, παραπονιέται και απουσιάζει από την εργασία του. Στο στάδιο αυτό το γεγονός ξεφεύγει από το στενό εργασιακό χώρο και γίνεται γνωστό στη διοίκηση. Ωστόσο, δικαιοσύνη μπορεί να μην αποδοθεί, καθώς η διοίκηση μπορεί να κρίνει εσφαλμένα, επηρεασμένη από ψευδείς πληροφορίες με αποτέλεσμα το θύμα να καταστεί «αποδιοπομπαίος τράγος» και να θεωρηθεί ότι αυτό αποτελεί την «αιτία του κακού» και τα παράπονα του θύματος να μην εισακουστούν<sup>39</sup>.
- Στο 4<sup>ο</sup> στάδιο το θύμα χαρακτηρίζεται ως ιδιόρρυθμος άνθρωπος και ψυχοπαθητική φυσιognωμία, γεγονός που επισφραγίζεται και από τις συχνές απουσίες του. Η απομάκρυνσή του από το χώρο δεν αργεί. Αναγκάζεται να παραιτηθεί προκειμένου να λυτρωθεί. Κατ'επέκταση των εργασιακών προβλημάτων επέρχονται και οι ψυχολογικές και κοινωνικές συνέπειες<sup>40</sup>.

Όλα τα παραπάνω συντελούν στη δυσκολία εύρεσης νέας εργασίας, ιδιαίτερα όταν τα ανωτέρω διαδραματίζονται σε μικρές κοινωνίες.

### 3.2 Μοντέλο Stale Einarsen

Σύμφωνα με τον Einarsen, η παρενόχληση είναι διαδικασία που εξελίσσεται βαθμιαία.

<sup>38</sup> Τούκας Δ., Δεληχάς Μ. & Καραγεωργίου Α., «Έννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2012, [Ανακτήθηκε 4 Ιανουαρίου 2024 από <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf>.]

<sup>39</sup> Τούκας Δ., Δεληχάς Μ. & Καραγεωργίου Α., *όπ.π.* (υποσημ. 38).

<sup>40</sup> Leymann H., *La percecution au travail*, Editions du Seuil, 1996.



- Το 1<sup>ο</sup> στάδιο περιλαμβάνει μια δυσάρεστη διαφωνία. Σε σύγκριση με τη θεωρία του Leymann που θεωρεί ότι το mobbing ξεκινά από το πρώτο στάδιο, ο Einarsen υποστηρίζει ότι το mobbing εμφανίζεται στο 2<sup>ο</sup> στάδιο<sup>41</sup>.
- Το 2<sup>ο</sup> στάδιο είναι η φάση εκφοβισμού. Το θύμα γίνεται δέκτης επιθετικής συμπεριφοράς, ταπείνωσης και διαπόμπευσης. Οι πληθώρα των δυσάρεστων συμπτωμάτων που αντιμετωπίζει τον οδηγούν στην εσωστρέφεια και αποφυγή περαιτέρω επικοινωνίας.
- Στο 3<sup>ο</sup> στάδιο βιώνει την απόγνωση εξαιτίας του στιγματισμού και των αρνητικών σχόλιων και χαρακτηρισμών που αποδίδονται στο πρόσωπό του. Τόσο η διοίκηση όσο και τα σωματεία και η διεύθυνση προσωπικού αμφιβάλλουν για τον χαρακτήρα του και τον θεωρούν ιδιόρρυθμο άνθρωπο.
- Στο 4<sup>ο</sup> πλέον στάδιο το θύμα βιώνει σωματικά και ψυχικά τραύματα, απουσιάζει συχνά από την εργασία του λαμβάνοντας αναρρωτικές άδειες, καταφεύγει σε διάφορες καταχρήσεις (τσιγάρο, αλκοόλ, διάφορες ουσίες κ.λπ.), η αποδοτικότητά του πέφτει και η διοίκηση του αφαιρεί αρμοδιότητες και του αναθέτει υποδεέστερης φύσεως εργασίες<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C., «The concept of bullying at work: The European tradition», In Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003, p.p.3-30.

<sup>42</sup> Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C., όπ.π. (υποσημ. 41).

## **Κεφάλαιο 4**

### **Αίτια εμφάνισης των φαινομένων**

Τα αίτια εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης, των διακρίσεων και ανισοτήτων αποδίδονται τόσο στον δράστη όσο και στην προσωπικότητα και τα χαρακτηριστικά του δέκτη.

#### **4.1 Αίτια σχετιζόμενα με το δράστη**

Έχει διαπιστωθεί η ύπαρξη τριών παραγόντων που μπορούν να καταστήσουν ένα άτομο ως παρενοχλητή: α) η προσπάθεια που έχει καταβάλει να βρει μια θέση εργασίας, στοιχείο που επηρεάζει τη συμπεριφορά του, β) το σύστημα αξιών του εργαζομένου και γ) η αβεβαιότητα και ανασφάλειά του ως προ την πραγματοποίηση των ατομικών στόχων του<sup>43</sup>. Συχνά, ο θύτης διακατέχεται από επιθετικότητα. Έχει ανεπτυγμένο υπερεγώ, ασταθή χαρακτήρα, είναι ανταγωνιστικός, φθονεί και υποτιμά το θύμα. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που διακατέχεται από μακιαβελισμό θεωρώντας ότι ο σκοπός αγιάζει τα μέσα στην προσπάθειά του να αντλήσει εξουσία και να ανέβει ιεραρχικά. Κρύβει ναρκισσιστική και ψυχοπαθητική προσωπικότητα με βαθιά έλλειψη ενσυναίσθησης. Ενεργεί συνειδητά ή μη επιδιώκοντας την ικανοποίηση της ανασφάλειας και του φόβου του.

#### **4.2 Αίτια σχετιζόμενα με τον δέκτη**

Είναι γεγονός ότι κάποιοι εργαζόμενοι διατρέχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα σε σχέση με άλλους για δεχτούν ηθική παρενόχληση και διάκριση. Αυτό οφείλεται α) στη διαφορετικότητά τους (καταγωγή, φυσική αναπηρία, φύλο, σεξουαλικές προτιμήσεις, κ.λπ.), β) στα αυξημένα εκπαιδευτικά προσόντα και δεξιότητες που διαθέτουν και που ξυπνούν το αίσθημα φόβου-απειλής σε μερίδα συναδέλφων ή ανωτέρων τους που πιθανόν να στερούνται αντίστοιχα υψηλά τυπικά προσόντα, γ) στις διαφορετικές απόψεις που διαθέτουν, δ) στην αντίστασή τους στη χειραγώγηση, ε) στην χαμηλή αυτοεκτίμηση-αυτοπεποίθηση που κατέχουν και στ) στην ευαισθησία τους στα

---

<sup>43</sup> Hirigoyen M.F., όπ.π. (υποσημ. 7), σ.σ.98-99

κακόβουλα σχόλια<sup>44</sup>. Συχνά τα θύματα είναι ντροπαλά, αγχώδη, απόμακρα από τα κοινωνικά δίκτυα, ευσυνείδητα, εσωστρεφή και με τάσεις υποταγής<sup>45</sup>. Σε αντίθεση με τον δράστη, ο δέκτης της καταχρηστικής συμπεριφοράς έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση και έντονο άγχος. Η ηθική παρενόχληση και οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας εντείνουν το άγχος του. Η δυσάρεστη κατάσταση που βιώνει σε καθημερινή βάση προκαλεί συναισθήματα απειλής, ανασφάλειας και αυτοαμφισβήτησης<sup>46</sup>. Οι άνθρωποι αισθάνονται την ανάγκη της αναγνώρισης και εκτίμησης του προσώπου τους. Οι άνθρωποι με χαμηλή αυτοεκτίμηση συνήθως αποφεύγουν τις συγκρούσεις καθώς φοβούνται την πιθανή ήττα. Αντιθέτως, οι άνθρωποι που έχουν υψηλό δείκτη αυτοεκτίμησης όταν δεν εισπράττουν την αναμενόμενη αναγνώριση και αξία από το περιβάλλον τους μπορούν να γίνουν επιθετικοί, ιδίως όταν διαθέτουν υπέρμετρο εγωισμό, αλαζονεία και ναρκισσισμό. Μια τέτοιου είδους προσωπικότητα μπορεί να γίνει τυραννική προς τους άλλους<sup>47</sup>. Ιδιαίτερος όταν βρίσκονται σε ανώτερη ιεραρχική θέση από ότι το θύμα και διακατέχονται από κυκλοθυμία και έλλειψη αυτοελέγχου εκτονώνονται στους πιο «αδύναμους» υφισταμένους τους.

Σύμφωνα με το Laymann, οι κύριοι παράγοντες που ελκύουν την παρενοχλητική συμπεριφορά στην εργασία οφείλονται στην έλλειψη στρατηγικού σχεδιασμού, στη μη τήρηση των κανόνων και στη μη ηθική δεοντολογία της ηγεσία. Ο Einarsen υποστηρίζει ότι οφείλεται στην έλλειψη στοχοθεσίας, στην αδυναμία διαχείρισης των περιπτώσεων από την πλευρά της ηγεσίας, στην ανικανότητα επίβλεψης των υπαλλήλων και κυρίως στην έλλειψη σαφών προσδιορισμένων ρόλων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων με αποτέλεσμα να μπερδεύουν τους υπαλλήλους<sup>48</sup>.

Ο Niedl υποστήριξε ότι τα στοχοποιημένα άτομα αδυνατούν να προασπίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας α) της χαμηλής ιεραρχικής τους θέσης, β) των σωματικών χαρακτηριστικών τους, γ) της οικονομικής αναζήτησης και δ) των ψυχολογικών λόγων

---

<sup>44</sup> Leymann H. & Gustafsson A., «Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), Psychology Press, 1996, p.p.255-275.

<sup>45</sup> Hirigoyen, M. F., *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*, Πατάκης, Αθήνα, 2002.

<sup>46</sup> Mikkelsen E.G. and Einarsen S., *Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work*, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 2002, 11 (1), p.p.87-111.

<sup>47</sup> Zapf D. & Einarsen S., «Individual antecedents of bullying. In bullying and emotional abuse in the workplace», *International Perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003, p.p.165-184.

<sup>48</sup> Einarsen S., «The nature and causes of bullying at work», *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), Emerald Group Publishing Limited, 1999, p.p.16-27.

όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, μειωμένες γνωσιακές ικανότητες και κοινωνικές δεξιότητες<sup>49</sup>.

Ο Zapf παρατήρησε ότι τα ευσυνείδητα και εργατικά άτομα που στοχεύουν στην επαγγελματική εξέλιξη συχνά προσελκύουν την παρενόχληση. Μολονότι ακολουθούν τους κανόνες, είναι τίμιοι και σωστοί υπάλληλοι, πυροδοτούν επιθέσεις και ανταγωνιστικές συμπεριφορές και εκλαμβάνονται ως απειλή από συναδέλφους και προϊσταμένους.

Άλλοι παράγοντες που πυροδοτούν τις συγκρούσεις και την άσχημη συμπεριφορά είναι οι φυσικές συνθήκες στον εργασιακό χώρο, όπως έντονη ζέστη ή κρύο, φασαρία, ασυνεννοησία, αυστηρά χρονικά περιθώρια (deadlines) που εντείνουν το άγχος και τον εκνευρισμό<sup>50</sup>. Σύνηθες φαινόμενο στο Δημόσιο Τομέα είναι η ανάληψη θέσης ευθύνης από άτομο που δεν διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα και γνώσεις, αλλά έχει τις κατάλληλες γνωριμίες και την πολιτική στήριξη. Ωστόσο, αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις αρμοδιότητές του και συμπεριφέρεται με άσχημο τρόπο σε όσους θεωρεί ικανότερους και υποψήφιους για την θέση του.

---

<sup>49</sup> Niedl K., *Mobbing/bullying at the workplace*, Rainer Hampp Verlag, Munchen, 1995.

<sup>50</sup> Salin D., «Ways of explaining workplace bullying», A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment», *Human Relations*, 56,10, 1213-1232, Helsinki, 2003.

## Κεφάλαιο 5

### Δυσμενείς Συνέπειες

Πληθώρα δυσάρεστων συνεπειών πλήττουν τη σωματική και ψυχική υγεία των δεκτών παρενόχλησης. Επιπλέον, μαζί με τους δέκτες, συχνά υποφέρουν και οι οικογένειές τους, αλλά και ο περίγυρός τους που επιβαρύνεται ψυχικά και πλήττεται οικονομικά και κοινωνικά.

#### 5.1 Επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων

Στο πλαίσιο ενημερωτικών δράσεων αναφορικά με το εργασιακό στρες η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλισης της εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), εξέδωσαν ενημερωτικό εγχειρίδιο συγχρηματοδοτούμενο από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία<sup>51</sup>. Στο εν λόγω υλικό περιλαμβάνεται ενημέρωση αναφορικά με το σύνδρομο «mobbing» και το σύνδρομο «burn-out». Τα συμπτώματα του στρες είναι ποικίλα. Σωματικά, όπως πόνοι στο στήθος και στους μύες, αυπνίες, ανορεξία, εφίδρωση, λιποθυμικά επεισόδια, υψηλή αρτηριακή πίεση, αίσθημα κόπωσης και αδυναμίας, δυσπεψία, αίσθημα καύσου, μετεωρισμός, τικς, πονοκέφαλοι, δύσπνοια, κοιλιακά άλγη και ταραχή<sup>52</sup>. Πνευματικά όπως αδυναμία συγκέντρωσης, σύγχυση και μειωμένη απόδοση. Συμπεριφοράς, κατάχρηση και εθισμός σε ουσίες, αλκοόλ, κάπνισμα, νευρικές συνήθειες, ευερεθιστικότητα, εκνευρισμός, ανάρμοστη συμπεριφορά, αύξηση απουσιών στην εργασία, υπερφαγία ή ανορεξία. Συναισθηματικά-ψυχολογικά όπως θυμός, απελπισία, πεσιμισμός, φοβία και ενοχή. Με τη δυσάρεστη αυτή κατάσταση που βιώνει ο αποδέκτης έχουν συνδεθεί πληθώρα ασθενειών όπως υπέρταση, δυσπεψία-ναυτίες, δερματικές παθήσεις, διαβήτης, καρδιακές παθήσεις, ρευματοειδής αρθρίτιδα-οστεοαρθρίτιδα, ημικρανίες, άσθμα, πεπτικά έλκη, εντερικά προβλήματα τύπου κολίτιδα και γαστρίτιδα, αλωπεκία, νευρική

---

<sup>51</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Διεύθυνση Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας – Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλισης της εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), *Πηγές Εργασιακού Στρες*, Αθήνα 2002.

<sup>52</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *όπ.π.* (υποσημ. 51), σ.σ.10-11.

ανορεξία, βουλιμία, παχυσαρκία, καρκίνος, κατάθλιψη, διαταραχές προσωπικότητας, νευρώσεις, σεξουαλικά προβλήματα και εγκεφαλικό<sup>53</sup>.

Μελέτες που διεξήχθησαν από Έλληνες επιστήμονες που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία, όπως οι Κοϊνης Αριστοτέλης, Ψυχολόγος και Σαρίδη Μαρία, Νοσηλεύτρια, επιβεβαιώνουν τις δυσάρεστες για την υγεία συνέπειες. Διαπίστωσαν ότι τα θύματα κατακλύζονται από άγχος, κατάθλιψη, δυσκολία επικοινωνίας, αισθήματα ανικανότητας, απογοήτευσης, ενοχής, ντροπής και φόβου. Καταφεύγουν σε καταχρήσεις (αλκοόλ, τσιγάρο, καφές, ηρεμιστικά χάπια κ.λπ.) και αυτοκτονίες. Υποφέρουν από πονοκεφάλους, ασθένειες γαστρεντερολογικής φύσεως όπως σύνδρομο ευερέθιστου εντέρου και δυσπεψία, διαταραχές ύπνου, μυαλγίες, νευρικές συσπάσεις κ.λπ., Προβαίνουν σε συχνές απουσίες από την εργασία τους και έχουν χαμηλή αποδοτικότητα<sup>54</sup>.

Επομένως, με το συνεχές εργασιακό στρες και τους λοιπούς ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που ταλανίζουν τον σημερινό εργαζόμενο επέρχεται το επονομαζόμενο από ξένους μελετητές «σύνδρομο burn-out»<sup>55</sup>. Με τον όρο αυτό, επιδιώκεται η περιγραφή της παθολογίας που εκδηλώνεται με την εξουθένωση, την αρνητική στάση απέναντι στην εργασία και τον περίγυρο, τη μη αποτελεσματικότητα και τις ψυχοσωματικές ασθένειες. Καταναλώνοντας τα ενεργειακά, ψυχοσωματικά αποθέματα είναι επόμενο να φθίνει η επαγγελματική απόδοση. Αποτελεί απόρροια των κοινωνικών ανισοτήτων, των συνθηκών αποκλεισμού και του αδιεξόδου που βιώνει το άτομο και συχνά χρήζει υγειονομικής υποστήριξης. Οι συχνές εργασιακές συγκρούσεις και οι ποιοτικά υποβαθμισμένες εργασιακές συνθήκες που είναι επακόλουθο της ηθικής παρενόχλησης, των διακρίσεων και ανισοτήτων, βλάπτουν το σύνολο των απασχολουμένων σε έναν εργασιακό φορέα και προκαλούν αρνητικούς χαρακτηρισμούς για το εργασιακό περιβάλλον.

---

<sup>53</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ό.π. (υποσημ. 51), σ.13.

<sup>54</sup> Κοϊνης Α. & Σαρίδη Μ. «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική Μελέτη», στο *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, τόμος 6, τεύχος 1, Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδα, 2013,σ.σ.36-48. Ανακτήθηκε την 31 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Saridi/publication/258841615\\_Mobbing\\_in\\_the\\_workplace\\_Effects\\_mobbing\\_in\\_health\\_care\\_systems/links/0deec52933104613f5000000/Mobbing-in-the-workplace-Effects-mobbing-in-health-care-systems.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Saridi/publication/258841615_Mobbing_in_the_workplace_Effects_mobbing_in_health_care_systems/links/0deec52933104613f5000000/Mobbing-in-the-workplace-Effects-mobbing-in-health-care-systems.pdf).

<sup>55</sup> Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P., *The handbook of work and health psychology*, Wiley, Chichester, 2003, p.p.386-393.

## **5.2 Κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες των «αποκλεισμένων ατόμων» και του ευρύτερου οικογενειακού και κοινωνικού κύκλου τους**

Οι αποδέκτες της παρενοχλητικής συμπεριφοράς πέραν των δυσμενών σωματικών και ψυχικών επιπτώσεων που βιώνουν, καλούνται να αντιμετωπίσουν τις δυσάρεστες οικονομικές συνέπειες που επακολουθούν, όταν αυτοί αποχωρήσουν από τη θέση τους για να αναζητήσουν νέα εργασία. Αναγκάζονται να αφήσουν πίσω τους την πολυετή εμπειρία τους στον φορέα και τις συνήθειες τους, για να ξεκινήσουν από την αρχή σε ένα νέο περιβάλλον που κανείς δεν μπορεί να τους εγγυηθεί ότι θα είναι καλύτερο από το προηγούμενο. Κυριεύονται από ανασφάλεια, άγχος και λύπη. Στο Δημόσιο Τομέα, είναι σύνηθες το φαινόμενο να τοποθετούνται σε θέσεις χαμηλότερης σημασίας, να επιτελούν δευτερευούσης φύσεως εργασίες και να αντιμετωπίζονται ως νέοι υπάλληλοι παρά τη μακρόχρονη εμπειρία και τις ανεπτυγμένες δεξιότητές τους. Αυτές οι συνθήκες έχουν αντίκτυπο και στην κοινωνική τους εικόνα και πρεστίτζ.

Σε δυσμενέστερη θέση βρίσκονται οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που αναγκάζονται να αποχωρήσουν από τη δουλειά τους για να αναζητήσουν άλλη εργασία, σε μια περίοδο που επικρατεί ανεργία και οικονομική εκμετάλλευση.

Οι ανωτέρω συνθήκες επηρεάζουν αρνητικά και το οικογενειακό περιβάλλον των θυμάτων στο οποίο μετακυλίνουνται οι στρεσογόνες καταστάσεις, ο γλευασμός, η απογοήτευση, η ανησυχία και ο «αποκλεισμός».

## Κεφάλαιο 6

### Εκδήλωση φαινομένων στον Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα

Η βία και παρενόχληση αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο. Τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα σημειώνονται κάθε χρόνο στις Η.Π.Α. πολλές καταγγελίες που αφορούν σεξουαλική παρενόχληση. Μικρό μέρος αυτών έχουν γίνει από άνδρες. Σε έρευνα που έχει διεξαχθεί διαπιστώθηκε η ύπαρξη αυτού του φαινομένου και σε άλλες χώρες, όπως Ινδία, Κίνα, Σαουδική Αραβία, Σουηδία, Γαλλία, Βέλγιο, Γερμανία, Μεγάλη Βρετανία, Πολωνία κ.λπ.. Τα δικαστήρια επέβαλαν την καταβολή αποζημίωσης από τους εργοδότες, αφού εξέτασαν κατά πόσο οι οργανισμοί γνώριζαν ή έπρεπε να γνωρίζουν τα συμβάντα που καταγγέθηκαν και σε ποιες ενέργειες προέβησαν οι Διευθυντές για να τα καταστείλουν<sup>56</sup>.

Μολονότι η κοινωνία εξελίσσεται και τα μέλη της εκσυγχρονίζονται, υπάρχει μια μερίδα ατόμων που εξακολουθεί να συμπεριφέρεται με ανεπίτρεπτο τρόπο είτε εργάζεται στον Ιδιωτικό Τομέα είτε στον Δημόσιο Τομέα. Υπερβαίνει τα όρια της αξιοπρεπούς συμπεριφοράς κάνοντας χρήση σεξιστικής γλώσσας, κακόγουστων αστεϊσμών, διαδίδοντας ψευδείς φήμες που προσβάλουν τους συνανθρώπους τους, αλλά κατ'αυτό τον τρόπο ενισχύουν το υπερεγώ τους. Στα πλαίσια του ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος είναι σύνηθες φαινόμενο η εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης, διακρίσεων και ανισοτήτων μεταξύ συναδέλφων, αλλά και μεταξύ προϊσταμένων-υφισταμένων. Είναι ένας από τους λόγους μετριασμού της εργασιακής ικανοποίησης και αποκλεισμού των δεκτών από τις υψηλόβαθμες θέσεις.

#### 6.1 Παρενόχληση στον Δημόσιο Τομέα

Στον δημόσιο τομέα είναι συχνό το φαινόμενο της κατάχρησης εξουσίας από ανώτερα ιεραρχικά στην κλίμακα πρόσωπα, εκμεταλλευόμενα τη νομοθεσία προς όφελός τους και την περίπλοκη δομή του συστήματος. Επιβάλλουν πειθαρχικές ποινές για υποτιθέμενα παραπτώματα που ως στόχο έχουν την ικανοποίηση των δικών τους

---

<sup>56</sup> Robbins S.P. & Coulter M. & DeCenzo D.A., *Διοίκηση Επιχειρήσεων. Αρχές και Εφαρμογές*, Κριτική, 2017, σ.σ.248-249).



προσωπικών συμφερόντων π.χ. να μην χάσουν τη θέση τους από έναν ικανό υπάλληλο με περισσότερα προσόντα από τους ίδιους, να επιρρίψουν ευθύνες για την δική τους ανικανότητα και αδράνεια, να ικανοποιήσουν τα ενδόμυχα ψυχοπαθητικά σύνδρομα που τους διακατέχουν κ.λπ.. Αντίστοιχη συμπεριφορά επιδεικνύεται πολλές φορές και σε οριζόντια κλίμακα όπου ένας συνάδελφος μπορεί να λειτουργεί κολακευτικά προς την ιεραρχία, μεταφέροντας ψευδείς πληροφορίες, εξαπατώντας και λειτουργώντας εις βάρος των συναδέλφων του, καλύπτοντας την δική του αδράνεια και καρπώνοντας τη δουλειά των άλλων. Η κατάσταση αυτή διαρκεί για μεγάλα διαστήματα, αφού οι γραφειοκρατικές διαδικασίες παρακωλύουν την άμεση επίλυση του ζητήματος με ολέθριες συνέπειες για την υγεία και την προσωπικότητα του θύματος<sup>57</sup>.

Η ηγεσία αδιαφορεί για τέτοιου είδους φαινόμενα. Ειδικά όταν ο παρενοχλών ανήκει στη δική τους πολιτική παράταξη. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, το Ελληνικό Δημόσιο εμφανίζει χαρακτηριστικά τα οποία αναπαράγουν το φαινόμενο. Επίσης, είναι γεγονός ότι οι αξιολογήσεις απόδοσης των υπαλλήλων στον Δημόσιο Τομέα δεν είναι πάντα αντικειμενικές. Δίνεται από τους Προϊσταμένους υψηλότερη βαθμολογία σε άτομα με τα οποία διατηρούν φιλικές σχέσεις ή ανήκουν στην ίδια πολιτική παράταξη και γενικότερα έχουν μια σύμπνοια απόψεων. Αντιθέτως, υπάλληλοι που είναι αποδοτικότεροι και με περισσότερα προσόντα τυγχάνει να αξιολογούνται αυστηρά και να λαμβάνουν χαμηλότερη βαθμολογία είτε γιατί δεν έχουν κερδίσει τη συμπάθεια των ανωτέρων τους, είτε γιατί εκλαμβάνονται ως απειλή για τη θέση του προϊσταμένου τους. Η ύπαρξη προκαταλήψεων δημιουργεί προβλήματα σε μια ομάδα. Αντιθέτως, όταν αξιοποιείται η πολυμορφία της ομάδας βελτιώνεται η απόδοσή της. Ο περιορισμός των στερεοτυπικών πεποιθήσεων αυξάνει την αντικειμενικότητα στην κρίση. Οι διακρίσεις φθίνουν την εργασιακή ικανοποίηση και οδηγούν στις εργασιακές συγκρούσεις, στη δυσαρέσκεια, στην απογοήτευση, σε διαμαρτυρίες, σε παθητική συμπεριφορά και τέλος στην αποχώρηση. Πολλές φορές, ούτε η υψηλή αμοιβή είναι αρκετή για να κρατήσει έναν υπάλληλο στη θέση του. Η δυσαρέσκεια των εργαζομένων γίνεται φανερή με τις συχνές απουσίες από το χώρο εργασίας, τις απεργιακές κινητοποιήσεις, την κινητικότητα, τη χαμηλή απόδοση, τα

---

<sup>57</sup> Κοϊνης Α. & Σαρίδη Μ. «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική Μελέτη», στο *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, τόμος 6, τεύχος 1, Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδας, 2013, σ.σ.36-48.

παράπονα, το χαμηλό ηθικό, την έλλειψη επικοινωνίας, εμπιστοσύνης, αλληλοσεβασμού και διαπροσωπικών σχέσεων<sup>58</sup>.

Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε επιπλέον, ότι ο εργασιακός χώρος θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμος από όλους. Τα περισσότερα κτίρια δεν διαθέτουν τις κατάλληλες υποδομές για την εύκολη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρίες. Το ελληνικό δημόσιο δεν έχει μεριμνήσει στο βαθμό που απαιτείται για την κατασκευή και συντήρηση κατάλληλων για αυτό το σκοπό έργων που θα διευκολύνουν την πρόσβαση των ΑΜΕΑ.

Άλλο φαινόμενο που έχει παρατηρηθεί, είναι το γεγονός ότι, στις θέσεις εξουσίας του ελληνικού δημοσίου όπως είναι η Βουλή, τα πολιτικά κόμματα και η Κυβέρνηση, η παρουσία των γυναικών είναι φανερά μικρότερη σε σχέση με την παρουσία των ανδρών<sup>59</sup>. Η επαγγελματική άνοδο του γυναικείου πληθυσμού ακολουθεί βραδύτερους ρυθμούς. Η κύρια αιτία έγκειται στην πεποίθηση ότι οι άνδρες παραμένουν δεσμευμένοι στους εργασιακούς στόχους καλύτερα από ότι οι γυναίκες, εφόσον η επαγγελματική ζωή τους δεν κινδυνεύει να συγκρουστεί με την οικογενειακή τους ζωή<sup>60</sup>.

## 6.2 Παρενόχληση στον Ιδιωτικό Τομέα

Στον ιδιωτικό τομέα η άνιση σχέση εργοδότη-εργαζομένου ευνοεί την καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη που οδηγεί στην αποχώρηση του εργαζομένου<sup>61</sup>. Ο πελατοκεντρικός χαρακτήρας των υπηρεσιών και η λογική ότι «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο», δυσχεραίνει τον εργασιακό βίο. Άλλο φαινόμενο σύνηθες στον Ιδιωτικό Τομέα, είναι ότι το γεγονός ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία απασχολούμενοι στοχοποιούνται και ωθούνται σε παραίτηση, καθώς λαμβάνουν υψηλότερες αμοιβές.

---

<sup>58</sup> Σταθάτου Α., *Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις και ο έλεγχός του, επιστημονική και πρακτική επιμόρφωση*, Γαλαίος, Αθήνα, 1989, σ.σ.32-34.

<sup>59</sup> Σιάνου-Κύργιου Ε., «Επιλογή σπουδών για την Ανώτατη Εκπαίδευση και ανισότητα των φύλων» στο *Εισαγωγή θεμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία*, Δοκίμια. Ιωάννινα, 2006, σ.σ. 119-126.

<sup>60</sup> Μαραγκουδάκη Ε., «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν» στο Β.Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επ) *Φύλο και σχολική πράξη*, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, 1997, σ.σ.258-292.

<sup>61</sup> Κοΐνης Α. & Σαρίδη Μ., *όπ.π.* (υποσημ. 54), σ.41.

Κατ' αυτό τον τρόπο, οι εταιρείες αποφεύγουν την καταβολή οικονομικών αποζημιώσεων και προσλαμβάνουν στη θέση των αποχωρούντων υπαλλήλων νεότερο σε ηλικία προσωπικό με χαμηλότερες μισθολογικές αποδοχές.

Στη χώρα μας χαρακτηριστικό παράδειγμα βίας και παρενόχλησης είναι τα περιστατικά που εκτυλίχθηκαν κάποια χρόνια πριν στο χώρο του θεάτρου. Ομοίως και τα περιστατικά βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο του αθλητισμού. Γεγονότα που συνέβησαν και που κάποιοι τα γνώριζαν, ωστόσο, αποτελούσαν κοινό μυστικό. Κάποια από τα θύματα βρήκαν επιτέλους το θάρρος να μιλήσουν και να φέρουν στο φως της δημοσιότητας με τις καταγγελίες τους τις αποτρόπαιες πράξεις στις οποίες προέβησαν πρόσωπα, κάποια από τα οποία απολάμβαναν κύρος και δημόσια αναγνωρισιμότητα. Πρόκειται για χειριστικές προσωπικότητες που δεν δίστασαν ακόμα και νεαρά άτομα και παιδιά να εκβιάσουν. Το απεχθές αυτό γεγονός, λαμβάνει χώρα και στον τομέα της υγείας όπου ο φόρτος εργασίας είναι έντονος, οι νυχτερινές βάρδιες συχνές, με αποτέλεσμα το προσωπικό να είναι περισσότερο εκτεθειμένο και απογοητευμένο από τις συνθήκες εργασίας. Η ελληνική δικαιοσύνη θεωρείται από πολλούς ότι δεν ήταν τόσο αυστηρή όσο θα έπρεπε στην εκδίκαση των ανωτέρω υποθέσεων.

Διάφοροι φορείς όπως οι «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών» (Σ.Ε.Β.), «Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στη Εργασία» (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α. Α.Ε.), «Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας» (ΚΕΘΙ), «Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων» (ΚΕ.Π.Ε.Α.), «ΓΣΕΕ», «Γενική Γραμματεία Ισότητας» κ.λπ. έχουν κοινοποιήσει οδηγίες, εγχειρίδια, τηλέφωνα επικοινωνίας και διευθύνσεις μέσω των οποίων οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να πληροφορηθούν τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους<sup>62</sup>. Το «γραφείο Ισότητας Δήμου Αθηναίων», το «Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης», το «Κέντρο Έρευνας γυναικείων θεμάτων» και ο «Συνήγορος του Πολίτη» μαζί με τους ανωτέρω, ενισχύουν τις ενέργειες για την πλήρη εφαρμογή του νομικού πλαισίου που επιδιώκει τη διασφάλιση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων<sup>63</sup>. Σύμφωνα με έκθεση

---

<sup>62</sup> Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα. Οδηγός για τις επιχειρήσεις. *Παρενόχληση και βία στην εργασία: μέτρα και ρυθμίσεις του ν.4808/2021*. ΣΕΒ, Αθήνα. 2022[ Ανακτήθηκε την 29 Δεκεμβρίου 2022 από: [https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos\\_Via\\_Parenoxlisi.pdf](https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos_Via_Parenoxlisi.pdf)].

<sup>63</sup> Στρατηγάκη Μ., *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές προοπτικές*, Gutenberg, Αθήνα, 2008, σ.283.

πεπραγμένων του Σ.Ε.Π.Ε. για το έτος 2017, οι γυναίκες που απασχολήθηκαν με μερική απασχόληση ήταν περισσότερες από τους άνδρες. Επίσης, έλαβαν διάφορες άδειες για την φροντίδα και ανατροφή τέκνου, την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης και της ασθένειας τέκνου. Από την άλλη πλευρά οι άνδρες εμφανίστηκαν περισσότερο αφοσιωμένοι στην εργασία τους. Αυτό το στοιχείο βεβαιώνει το γεγονός ότι η σύζυγος είναι επιφορτισμένη με την οικογενειακή φροντίδα. Παρατηρήθηκαν επίσης περιστατικά απολύσεων εγκύων και μητέρων, καθώς και λοιπά περιστατικά που επιβεβαιώνουν την ύπαρξη έμφυλης ανισότητας. Μέρος των περιστατικών επιλύθηκαν με τη συνδρομή της δικαιοσύνης και την επιβολή κυρώσεων<sup>64</sup>. Το επισπεύδον Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διαθέτει χαρτοφυλάκιο με μέτρα που επιδιώκουν την άρση των φυλετικών ανισοτήτων στην εργασία και συνεργασία με άλλα Υπουργεία για την επίτευξη του σκοπού. Η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδες δικαίωμα των πολιτών και αποτελεί σημαντικό άξονα για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Μολονότι έχει σημειωθεί πρόοδος τα τελευταία χρόνια, εντούτοις, απαιτείται ακόμα αξιόλογη προσπάθεια για την εξάλειψη ανισοτήτων. Τα ανωτέρω ζητήματα απασχολούν την κοινωνία, την πολιτική και την οικονομία της χώρας μας, αλλά και των λοιπών κρατών μελών της Ε.Ε. και λοιπών χωρών του κόσμου. Το σύνολο των ανθρώπων, ανεξαρτήτων φύλου και λοιπών διακρίσεων, θα πρέπει να απολαμβάνει ίσα δικαιώματα και να έχει ίσες υποχρεώσεις στους τομείς εργασίας, οικογένειας, πολιτικής κ.λπ.. Πάρα ταύτα, η πραγματική ισότητα εξακολουθεί να είναι μια συνεχής ανικανοποίητη απαίτηση.

Συγκρίνοντας τη δυνατότητα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης, των ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα, θα έλεγε κανείς ότι στον Ιδιωτικό Τομέα οι διακρίσεις είναι εντονότερες, ενώ στον δημόσιο Τομέα το ενιαίο μισθολόγιο προστατεύει μέχρι ενός σημείου την ισότητα των μισθολογικών απολαβών και δημιουργεί ασφάλεια, αφού οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να απολυθούν, παρά μόνο σε ειδικές περιπτώσεις. Εντούτοις, στο δημόσιο οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να βιώνουν μακροχρόνια τις δυσάρεστες συνέπειες των

---

<sup>64</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2017, [Ανακτήθηκε 7.4.2024 [ΣΕΠΕ,https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf](https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf)

φαινομένων και να αισθάνονται εγκλωβισμένοι, διότι οι διαδικασίες για την αλλαγή θέσης ή περιβάλλοντος εργασίας είναι ιδιαίτερα αργές. Το πελατειακό καθεστώς και οι κατάλληλες γνωριμίες αφήνουν τους θύτες ανενόχλητους.

## Κεφάλαιο 7 Νομοθετική και Νομολογιακή αντιμετώπιση φαινομένων

### 7.1 Ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο

Το mobbing, οι κοινωνικές διακρίσεις και ανισότητες απασχόλησαν από νομοθετικής πλευράς την ευρωπαϊκή, αλλά και την παγκόσμια σκέψη πολλές δεκαετίες πριν. Η χώρα μας εφαρμόζει κανονισμούς και ενσωματώνει στην ελληνική νομοθεσία οδηγίες που αφορούν στην πρόληψη και καταστολή των φαινομένων αυτών. Το Δικαστήριο της Ε.Ε., καθώς και τα εθνικά δικαστήρια έχουν αποφανθεί επί των ανωτέρω ζητημάτων και στα οποία έχουν προσφύγει άνθρωποι επιζητώντας την απόδοση δικαιοσύνης.

Η πληθώρα των κρουσμάτων και η αύξηση του εργασιακού στρες κινητοποίησε τα κράτη στη θέσπιση νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων, την πάταξη του φαινομένου και την αναβάθμιση του επαγγελματικού χώρου. Η πρόληψη της κατακριτέας αυτής συμπεριφοράς είναι απαραίτητη για την προστασία της υγείας, της ασφάλειας, καθώς και της αποτροπής του αποκλεισμού. Η καθιέρωση οργανωσιακών κανόνων και κανόνων ηθικής δεοντολογίας είναι επιβεβλημένη για την προστασία των εργαζομένων. Ο αμοιβαίος σεβασμός, η αξιοπρεπής συμπεριφορά, η συναδελφικότητα και το ομαδικό πνεύμα εξυπηρετούν στην διατήρηση ενός βέλτιστου παραγωγικού και επικοινωνιακού υπηρεσιακού περιβάλλοντος, στο οποίο αφιερώνουν οι εργαζόμενοι μεγάλο μέρος του χρόνου τους. Επισπροσθέτως, κρίνεται σπουδαίο να επισημανθεί ότι η συνολική δράση της δημόσιας διοίκησης θα πρέπει να συμβαδίζει με τα κριτήρια της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας, συμπεριλαμβάνοντας και τα κριτήρια του δημόσιου συμφέροντος<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> Στράνης, Δ., *Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της δημόσιας διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία της Δημοκρατίας*, σε Μακρυδημήτρης Α., Σαματάς Μ., Μαρούδας Λ., Πραβίτα Μ-Η., 3ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, Διοίκηση και Δημοκρατία, Ποιότητα, Αποτελεσματικότητα, Νομοποίηση, εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε, Αθήνα 2011.

### 7.1.1 Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο

Το πρωτογενές δίκαιο περιλαμβάνει συμβατικούς κανόνες που εδράζουν στην κορυφή της ιεραρχίας των πηγών και έχουν χαρακτήρα συνταγματικών κανόνων. Αποτελεί την ανώτατη πηγή δικαίου και καθορίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ Ευρωπαϊκής Ένωσης και κρατών μελών. Αξίζει να σημειωθεί ότι έχουν τεθεί διάφορα ζητήματα περί υπεροχής του ενωσιακού δικαίου έναντι του δικαίου των κρατών μελών. Στην παρούσα φάση δεν υπάρχει ρητή διατύπωση σε Συνθήκη για την υπεροχή του. Υπάρχουν μόνο νομολογίες Δικαστηρίων. Υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση του ζητήματος στα διάφορα κράτη μέλη. Το ολλανδικό σύνταγμα αναγνωρίζει την υπεροχή του δικαίου των Συνθηκών έναντι των εθνικών νόμων. Σε άλλα κράτη μέλη η υπεροχή του δικαίου της Ε.Ε. έναντι εθνικών νόμων έχει αναγνωριστεί από τα εθνικά δικαστήρια. Όμως, η υπεροχή του δικαίου της Ε.Ε. έναντι των συνταγματικών διατάξεων, κυρίως εκείνων των διατάξεων που περιλαμβάνουν εγγυήσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων, αποκρούστηκε αρχικά από τα συνταγματικά δικαστήρια της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας και της Ιταλικής Δημοκρατίας. Η αντίσταση κάμφθηκε μόνο όταν η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην έννομη τάξη της Ένωσης έφτασε στο αντίστοιχο επίπεδο των εθνικών συνταγματικών διατάξεων. Το γερμανικό συνταγματικό δικαστήριο έκφρασε επιφυλάξεις ως προς τη συνεχιζόμενη ολοκλήρωση ρητά στις αποφάσεις του για τις συνθήκες του Μάαστριχτ και της Λισαβόνας<sup>66</sup>.

Το άρθρο 28 του Συντάγματος αποτελεί θεμέλιο για τη συμμετοχή της Χώρας στις διαδικασίες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης<sup>67</sup>. Αναφέρεται στο στάδιο σύνδεσης και όχι όταν ενταχθεί οριστικά η χώρα στην Ε.Ε.. Σε περίπτωση σύγκρουσης εθνικού κανόνα με το ενωσιακό δίκαιο αυτή η σύγκρουση δεν οδηγεί σε ακύρωση του εθνικού κανόνα, ωστόσο, δημιουργεί την υποχρέωση του κράτους να τον αποσύρει. Στην πράξη δεν ενεργοποιείται ο κανόνας, γενικότερα δεν εφαρμόζεται. Σκόπιμο είναι να μιλάμε για προτεραιότητα και όχι για υπεροχή του ενωσιακού δικαίου. Επίσης, το Δικαστήριο της Ε.Ε. δεν αναγνωρίζει σε όλες τις περιπτώσεις την υπεροχή του ενωσιακού δικαίου, υπάρχουν και περιπτώσεις που αναγνωρίζει προβάδισμα στο εθνικό δίκαιο π.χ. στο

---

<sup>66</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Επικοινωνίας, Borchardt, K., *Το αλφάβητο του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Μάρτιος 2023, [Ανακτήθηκε την 6 Απριλίου 2024 από <https://data.europa.eu/doi/10.2775/185939>].

<sup>67</sup> Σύνταγμα της Ελλάδος, ΦΕΚ Α'211/24.12.2019.

χώρο Θεμελιωδών δικαιωμάτων ελευθεριών. Κάποια κράτη μέλη θέλουν να υπερέχει το δικό τους δίκαιο σε σχέση με το ενωσιακό. Είναι ένα ζήτημα που ανάγεται στη διαφορετική θεώρηση. Αν αναφερόταν ρητώς η υπεροχή, αυτό θα συνιστούσε μια απόλυτη δέσμευση, η οποία δεν είναι σκόπιμη, δεδομένου ότι υπάρχει αυτός ο αντίλογος που θα δημιουργούσε ζητήματα στην συνοχή της Ε.Ε.

Επί των ζητημάτων που εξετάζονται στην παρούσα εργασία, το ευρωπαϊκό δίκαιο και οι ιδρυτικές συνθήκες έρχονται να χαράξουν πολιτική και να συμπληρώσουν το δίκαιο του κράτους. Στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957) και στο άρθρο 157 της Συνθήκης για την λειτουργία της Ε.Ε. προβλέπεται η εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών. Επίσης, με την έναρξη ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1999) προωθήθηκε η έμφυλη ισότητα. Αλλά και με την Συνθήκη της Λισαβόνας επιβεβαιώθηκε η σημασία της έμφυλης ισότητας. Στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ε.Ε (ΣΕΕ) προβλέπεται η ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες και την ισότιμη μεταχείριση κατά την εργασία<sup>68</sup>. Στο άρθρο 6 της εν λόγω Συνθήκης προβλέπεται η ισότητα αμοιβών χωρίς διακρίσεις. Με το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) δίνεται η εξουσιοδότηση στην Ε.Ε. να θεσπίζει μέτρα εξάλειψης των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας ανδρών-γυναικών εντός των πολιτικών της. Στο Μέρος Δεύτερο της ΣΛΕΕ, στο άρθρο 18 προβλέπεται η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας, ενώ στο άρθρο 19 προβλέπεται η δράση του Συμβουλίου, με ειδική νομοθετική διαδικασία και μετά από έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Επιπροσθέτως, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αποφασίζει με συνήθη νομοθετική διαδικασία και δύναται να λαμβάνουν μέτρα για την απαγόρευση των διακρίσεων.

Με τη σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 προτρέπονται τα κράτη-μέλη να προβούν σε ενέργειες για την ενημέρωση των πολιτών ως προς το ότι η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου και η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στην εργασία,

---

<sup>68</sup> Γιαννακούρου Σ., *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2008, σ.σ.15,37.



συμπεριλαμβανόμενης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων, είναι απαράδεκτη<sup>69</sup>.

Όπως αναφέρει το Συμβούλιο της Ευρώπης (έκδοση Απριλίου 2018) αναφορικά με τη στρατηγική ισότητας φύλων για την περίοδο 2018-2023, *«ακόμα και αν η πρόοδος είναι ορατή, η αποτελεσματική ισότητα μεταξύ γυναικών-ανδρών απέχει πολύ από το να είναι πραγματικότητα»*. Η στρατηγική 2020-2025 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προσανατολίζεται προς την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας κατά την οποία όλοι θα είναι ελεύθεροι να χαράσσουν την πορεία που αυτοί επιθυμούν στη ζωή τους, θα απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και θα μπορούν να λαμβάνουν ηγετικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία. Θα πρέπει να εξαλειφθεί η έμφυλη βία και τα στερεότυπα, να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ φύλων, να προωθηθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων και να καθιερωθούν δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια<sup>70</sup>. Αναμφίβολα, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά την ισότητα των φύλων τις τελευταίες δεκαετίες. Η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, επεσήμανε και προσπάθησε να εντάξει την οπτική της μείωσης της διάστασης φύλου σε όλες τις πολιτικές της. Έκδωσε ειδικά μέτρα για την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και διασφάλισε την καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση. Εντούτοις, το χάσμα εξακολουθεί να υπάρχει σύμφωνα με τις μελέτες που έχει διεξάγει η. Ε.Ε.

Κατά παραπομπή του άρθρου 6 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταρτίστηκε ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. που αποτελεί Καταστατικό κείμενο της Ε.Ε. για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των λαών της Ευρώπης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή διακήρυξαν τον εν λόγω Χάρτη, με τον οποίο επιδιώκεται η θεμελίωση κοινών οικουμενικών αξιών, αξιοπρέπειας, ελευθερίας, ισότητας και αλληλεγγύης που πηγάζουν από τις αρχές της δημοκρατίας και του κράτους δικαίου. Εξασφαλίζεται το ειρηνικό και δίκαιο περιβάλλον που σέβεται την πολιτισμική πολυμορφία και τις παραδόσεις των λαών της Ε.Ε., καθώς και την εθνική ταυτότητα, την δημόσια οργάνωση εξουσίας, εθνικού και περιφερειακού επιπέδου. Προάγεται η ισόρροπη

---

<sup>69</sup> European Union, ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, [Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2024 από <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>].

<sup>70</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Ανακτήθηκε την 6.4.2024 από την [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_el](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el)].

αιεφόρος ανάπτυξη, η ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων, αγαθών και υπηρεσιών, καθώς επίσης διευκολύνεται η μετεγκατάσταση εντός των κρατών μελών της Ε.Ε.. Αυτό επιτυγχάνεται με την ενίσχυση της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις και διεθνείς υποχρεώσεις των κ-μ, με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, την νομολογία του Δικαστηρίου της Ε.Ε. και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>71</sup>.

Ο Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. περιλαμβάνει άρθρα που προβλέπουν στην προστασία των εργαζομένων και της εργασίας τους. Ειδικότερα, στο άρθρο 15 προβλέπεται το δικαίωμα του ανθρώπου στην εργασία και η ελευθερία του να ασκεί το επάγγελμα το οποίο επιλέγει. Στο άρθρο 20 προβλέπεται η ισότητα των ατόμων απέναντι στο νόμο. Στο άρθρο 21 αναγράφεται η απαγόρευση κάθε διάκρισης εξαιτίας φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής, κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, μειονότητας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού<sup>72</sup>. Επίσης, στο άρθρο 23 προβλέπεται η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και στα άρθρα 27, 28, 29, 30 και 31 προβλέπονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Με το άρθρο 34 εξασφαλίζεται η κοινωνική ασφάλεια και αρωγή και με το άρθρο 35 η προστασία της υγείας. Το άρθρο 41 αναφέρεται στο δικαίωμα του προσώπου για αμερόληπτη, δίκαιη και εντός εύλογου χρονικού διαστήματος εξέτασης του θέματός του, η πρόσβασή του στο φάκελό του, η τήρηση της εμπιστευτικότητας, του απορρήτου και η αιτιολόγηση των αποφάσεων που έλαβε η διοίκηση επί του ζητήματος. Στο άρθρο 44 κατοχυρώνεται το δικαίωμα αναφοράς προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Στο άρθρο 45 προβλέπεται η Ελευθερία κυκλοφορίας και διαμονής εντός της Ε.Ε., στο άρθρο 47 το δικαίωμα προσφυγής, ενώ με τα άρθρα 48 περί τεκμηρίου αθωότητας και δικαιωμάτων υπεράσπισης, 49 αρχές νομιμότητας και αναλογικότητας αξιόποινων πράξεων, άρθρο 50 δικαίωμα προσώπου να μην τιμωρείται ποινικά δύο φορές για την ίδια πράξη διασφαλίζεται η προστασία και δικαίωση του ατόμου<sup>73</sup>.

Επιπροσθέτως, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), ήδη από το 1967 προέβλεπε ότι κάθε κράτος-μέλος που εντάσσεται στον εν λόγω Οργανισμό θα πρέπει να θεσπίζει εθνικές αρχές για την πρόληψη των διακρίσεων στην εργασία. Αυτές οι

---

<sup>71</sup> European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_el.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf).

<sup>72</sup> European Parliament όπ.π. (υποσημείωση 71).

<sup>73</sup> European Parliament, όπ.π. (υποσημείωση 71).

αρχές, οι οποίες είναι ζήτημα δημοσίου ενδιαφέροντος, θα πρέπει να προωθούν την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης στην επαγγελματική απασχόληση. Να εφαρμόζονται με νομοθετικά μέτρα και με συλλογικές συμβάσεις μεταξύ αντιπροσώπων εργοδοτών-εργαζομένων, ώστε όλα τα άτομα να απολαμβάνουν σεβασμό χωρίς διάκριση. Να υφίσταται ισότητα στο πλαίσιο των ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και τοποθέτησης, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην υγεία και ασφάλεια, των συνθηκών εργασίας συμπεριλαμβανομένων ωρών εργασίας, ανάπαυσης, ετήσιων διακοπών με αμοιβή, στην κοινωνική ασφάλιση και στα επαγγελματικά προνόμια<sup>74</sup>. Επίσης, όλα τα κράτη-μέλη θα πρέπει να αναγνωρίσουν την αναγκαιότητα λήψης αποτελεσματικών μέτρων για να προαγωγή και ανάπτυξη της οικονομικής και κοινωνικής εικόνας των γυναικών, αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία και διαφορετικότητα των προβλημάτων που υφίστανται στα διάφορα κράτη<sup>75</sup>. Ο ILO προβλέπει επίσης μέτρα και για την βελτίωση των ευκαιριών και των συνθηκών των ατόμων με αναπηρία, αλλά και των μεταναστών και προσφύγων<sup>76</sup>.

### **7.1.2 Παράγωγο ενωσιακό δίκαιο**

Το παράγωγο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει απρόσωπους κανόνες δικαίου που καταρτίζονται με νομικές πράξεις όπως κανονισμούς, οδηγίες και αποφάσεις. Τις νομικές πράξεις εκδίδουν τα όργανα της Ε.Ε. σύμφωνα με τη νομοθετική διαδικασία που προβλέπεται στις Συνθήκες της Ε.Ε.. Οι πράξεις καταρτίζονται σύμφωνα με τη «συνήθη» νομοθετική διαδικασία από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, έπειτα από πρόταση της Επιτροπής. Επομένως, υφίσταται συναπόφαση επί σημαντικών θεμάτων που απασχολούν την Ένωση. Επίσης, σε ειδικές περιπτώσεις, εφαρμόζεται η «ειδική» νομοθετική διαδικασία με συμμετοχή του Συμβουλίου<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> Internal Labour Organization, *Discrimination in Employment and Occupation: Standards and Policy Statements Adopted under the Auspices of the ILO*, Geneva, 1967, p.p.8-9.

<sup>75</sup> Internal Labour Organization, όπ.π. (υποσημ. 74.), p. 40.

<sup>76</sup> Internal Labour Organization, όπ.π. (υποσημ. 74), p.p. 46-48.

<sup>77</sup> Σπηλιωτόπουλος Επ., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη ΑΕΒΕ, Αθήνα, 2017, σ.66.

Σχετικές με το θέμα της παρούσας εργασίας τυγχάνουν οι ακόλουθες Οδηγίες:

Η Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000, αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως εθνικής καταγωγής ή φυλετικής προέλευσης οριοθετεί την έννοια της παρενόχλησης, προσδιορίζει τους όρους της άμεσης (λόγω φύλου) και της έμμεσης (λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής) διάκρισης που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου και καλλιεργούν εκφοβιστικό, ταπεινωτικό και εχθρικό περιβάλλον<sup>78</sup>. Με την Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000 για τον σχηματισμό γενικότερου πλαισίου σχετικά με την ίση μεταχείριση στην εργασία, η παρενόχληση αναφέρεται ως μη επιθυμητή συμπεριφορά και συνδέεται με τις θρησκευτικές διακρίσεις ή διακρίσεις πεποιθήσεων, τις διακρίσεις λόγω ειδικών αναγκών, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Με τις ανωτέρω Οδηγίες προτρέπονται τα κράτη-μέλη στην θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για την αποτροπή των διακρίσεων λόγω φύλου και κυρίως την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης, επιδιώκοντας ταυτόχρονα την ίση μεταχείριση γυναικών-ανδρών στην εργασία. Με την Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002 τέθηκαν νέες βάσεις για την αποτροπή των διακρίσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ισότητα ανδρών-γυναικών κατοχυρώθηκε με τα άρθρα 2 και 3 παρ.2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και συνιστά θεμελιώδη αρχή.

Με την Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2004 επιδιώκεται η ίση μεταχείριση ανδρών-γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες στον επαγγελματικό τομέα.

Με την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών-γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης προστέθηκε και η σεξουαλική παρενόχληση στις συμπεριφορές διάκρισης και παρενόχλησης. Στην εν λόγω Οδηγία διακρίνονται οι όροι της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Με τον όρο σεξουαλική παρενόχληση περιγράφεται η δύσκολη θέση στην οποία επέρχεται το άτομο από οποιαδήποτε μορφή λεκτικής ή μη, καθώς και

---

<sup>78</sup> Αρτινοπούλου Β., όπ.π. (υποσημ. 10), σ.σ.26-27.

σωματικής συμπεριφοράς που έχει σεξουαλικό χαρακτήρα και ενεργείται εις γνώσει του αυτουργού και εκδηλώνεται κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και κατά τη διάρκεια επαγγελματικής εκπαίδευσης και που αποσκοπεί στην προσβολή και στον εκφοβισμό του ατόμου<sup>79</sup>.

Επομένως, όλα τα κράτη μέλη οφείλουν να καταργήσουν κάθε διάκριση που προκύπτει από νόμους, κανονισμούς ή διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες στην αρχή της ίσης αμοιβής. Επίσης, οφείλουν να προβούν σε όλα τα αναγκαία μέτρα που θα εξασφαλίζουν ότι κάθε αντίθετη διάταξη συλλογικών συμβάσεων, μισθολογικά κλιμάκια, συμφωνίες ή ατομικές συμβάσεις θα είναι ή θα μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή ανίσχυρες ή θα τροποποιηθούν<sup>80</sup>.

## 7.2 Εθνικό Δίκαιο<sup>81</sup>

Ο τρόπος με τον οποίο ασκείται η εργοδοτική ή διευθυντική εξουσία είναι υψίστης σημασίας. Θα πρέπει να επιτελείται κατά τρόπο που δεν θα προσβάλει και ζημιώνει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, τη σωματική και ψυχική τους υγεία, καθώς και την ασφάλειά τους. Η εθνική νομοθεσία περιέχει διατάξεις αναφορικά με το θέμα της παρούσας μελέτης. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία συμπληρώνει το εθνικό μας δίκαιο και προσπαθεί να θέσει ένα ενιαίο πλαίσιο για την αντιμετώπιση των ζητημάτων.

### 7.2.1 Σύνταγμα

Το Σύνταγμα είναι ο υπέρτατος νόμος του κράτους. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.1 του Συντάγματος *«ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας»*. Στο άρθρο 4 παρ.1 Σ. αναφέρεται ότι *«Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου»* και στην παρ.2 Σ. *«Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες*

---

<sup>79</sup> Αρτινοπούλου Β., όπ.π. (υποσημ. 10), σ.σ.27-28.

<sup>80</sup> Καζάκος Α.,Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., *Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των συμβάσεων, Ισότητα φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Κοινωνικό Δίκαιο και εξελίξεις στη Νομολογία Αρείου Πάγου*, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Α. Καζάκος (επιμ.), Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995, σ.124.

<sup>81</sup> Η αναζήτηση της σχετικής νομοθεσίας και των αποφάσεων που αναφέρονται στην παρούσα εργασία έγινε από τις ηλεκτρονικές Διευθύνσεις <https://www.nomotelia.gr/> και <https://www.kodiko.gr/>.

έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»<sup>82</sup>. Επομένως, οι αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές. Στο άρθρο 5 παρ.1 Σ. αναφέρεται το δικαίωμα της ελευθερίας του ατόμου, εφόσον αυτό δεν προσβάλλει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα και τα Χρηστά Ήθη.

Σύμφωνα με το Άρθρο 22 παρ. 1 Σ. «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Ο όρος αμοιβή έχει ευρεία έννοια καθώς δεν αφορά μόνο τα χρήματα που λαμβάνει ο εργαζόμενος, αλλά περιλαμβάνει και τα λοιπά οφέλη που καταβάλλονται από τον εργοδότη και σχετίζονται με την παρεχόμενη εργασία<sup>83</sup>. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης που αφορά στο άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' Σ. περιορίζεται στην εξαρτημένη εργασία, δηλαδή οι συμβάσεις που αναφέρονται σε παροχής υπηρεσιών εργασίες ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεις έργου που περιέχουν εξαρτησιακά στοιχεία, δεν χαρακτηρίζονται όμως ως εξαρτημένη εργασία κατά την κρατιούσα νομική και προσωπική εξάρτηση και επομένως δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία π.χ. εμπορικοί αντιπρόσωποι, μουσικοί και γενικότερα καλλιτέχνες, ελεύθεροι συνεργάτες, εργαζόμενοι με φασόν κ.λπ.. Τα πρόσωπα αυτά δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ανωτέρω άρθρου<sup>84</sup>. Κατ'εξίχρηση γίνεται πάγια δεκτό ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και στη σχέση έμμισθης εντολής των δικηγόρων με πάγια περιοδική αντιμισθία και αφορά τις περιπτώσεις που ο δικαστικός ή νομικός σύμβουλος ή δικηγόρος προσφέρει τις υπηρεσίες του με πάγια ετήσια ή μηνιαία περιοδική αμοιβή σύμφωνα με το άρθρο 63 παρ.4 Ν.Δ.3026/1954 περί Κώδικα των Δικηγόρων<sup>85</sup>. Με την προσθήκη της τρίτης παραγράφου στο άρθρο 22 του Συντάγματος δεν υφίσταται κάποια παρερμηνεία ως προς τα ίσα δικαιώματα στην εργασία των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου<sup>86</sup>. Εξάλλου, το Σύνταγμα προάγει την ισότητα επί των δικαιωμάτων για όλους τους πολίτες, γεγονός που διαφαίνεται και στα άρθρα 4 και 25 αυτού.

Επιπλέον, στο άρθρο 116 παρ.2 Σ. προβλέπεται ότι «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών».

<sup>82</sup> Βουλή των Ελλήνων, *Σύνταγμα της Ελλάδος*, [Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2024 από <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-4/>].

<sup>83</sup> Κουκιάδης Ι., *Βασικοί εργατικοί νόμοι*, εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1986, σ.235.

<sup>84</sup> Γεωργιάδου Ν., *Θέματα Εργατικού Δικαίου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων*, εκδ. Αντ. Ν. Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, σ.40.

<sup>85</sup> Γεωργιάδου Ν., *όπ.π.* (υποσημ. 84), σ.41.

<sup>86</sup> Γεωργιάδου Ν., *όπ.π.* (υποσημ. 84), σ.σ.42-43.

*Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών», αποβλέποντας κατ' αυτό τον τρόπο στην κατάργηση της ανισότητας και του χάσματος που έχει διαμορφωθεί, ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες.*

## **7.2.2 Νόμοι**

Ο ν. 1414/84 αποτέλεσε σημείο αναφοράς για τη θεσμοθέτηση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα. Προώθησε την αρχή ίσης μεταχείρισης ανδρών-γυναικών στην απασχόληση και στην εκπαίδευση. Επίσης, προέβλεψε την επιβολή κυρώσεων στους εργοδότες που αντιβαίνουν τις διατάξεις αυτού. Αν ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα των εργαζομένων του προβαίνοντας σε σεξουαλική παρενόχληση και αν επιτελείται καταχρηστικά το διευθυντικό δικαίωμα οι θιγόμενοι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη και να απαιτήσουν, την άρση προσβολής και την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης βασιζόμενοι στην νομοθεσία. Ο εν λόγω νόμος αντικαταστάθηκε με νεότερο νόμο, τον ν.3488/2006.

Συμπληρωματικά, στο άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) *«Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον....Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπράξεις δεν αποκλείεται<sup>87</sup>»*. Σε συνδυασμό με το άρθρο 2 του Συντάγματος περί σεβασμού και προστασίας της αξίας του ανθρώπου, του άρθρου 5 Συντάγματος *«.... Όλοι όσοι βρίσκονται στην Ελληνική Επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων.... »*, αλλά και των ειδικών διατάξεων του Αστικού Κώδικα και συγκεκριμένα των άρθρων 59 *Χρηματική αποζημίωση για Ικανοποίηση ηθικής βλάβης*, 281 με το οποίο οριοθετείται η *Κατάχρηση δικαιώματος*, 914 *«Όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει»* και 932 *Ικανοποίηση της ηθικής βλάβης* του Αστικού Κώδικα, επιχειρείται η διασφάλιση της προσωπικότητας του ατόμου. Στο άρθρο 361 του Ποινικού Κώδικα (Π.Κ.) η σεξουαλική παρενόχληση περιγράφεται ως εξύβριση με λόγο ή με έργο ή και ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας στο άρθρο 337

---

<sup>87</sup> Βαθρακοκοίλη Β.Α., *Ερμηνεία Νομολογία Αστικού Κώδικα*, Τόμος Α', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα 2001, σ.σ.265-290.

Π.Κ.. Μολονότι υφίσταται νομοθεσία επί του ζητήματος, το θέμα θεωρείται «ταμπού» και οι προσβαλλόμενοι συχνά αρνούνται να προσφύγουν σε καταγγελία.

Με τον ν.1483/1984 προωθήθηκε η προστασία της οικογενειακής ζωής, καθιερώθηκε η γονική άδεια, απαγορεύτηκε η απόλυση μητέρων πριν ή μετά τον τοκετό, καθώς και η απόλυση για λόγους ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση.

Με άρθρο 75 του ν.2910/2001 (Α'91) «*Είσοδος και παραμονή Αλλοδαπών ...και άλλες διατάξεις*», προστέθηκε στο άρθρο 54 του Π.Δ. 410/1995 (Α'231) "*Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας*" παράγραφος στην οποία προβλέπεται ότι «*ο αριθμός των υποψήφιων συμβούλων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων κάθε συνδυασμού*». Αλλά και με το άρθρο 23 του Π.Δ. 30/1996 (Α'21) "*Κώδικας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης*" έχει προβλεφθεί ότι «*Ο αριθμός των υποψήφιων συμβούλων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1 /3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων κάθε συνδυασμού. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με μισό της μονάδας και άνω.*"

Με τον ν.3227/2004 (Α'31) «*Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις*», θεσπίστηκε η επιδότηση των εργοδοτών για την πρόσληψη προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) για την κάλυψη θέσεων εργαζομένων γυναικών που απουσιάζουν λόγω κύησης ή λοχείας. Επιπλέον, προήγαγε την προσπάθεια για την πρόσληψη άνεργων μητέρων με δύο ή περισσότερα τέκνα, επιδοτώντας την καταβολή εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.

Με τις διατάξεις του ν. 3250/2004 (Α'124) «*Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου*», προωθήθηκε η μερική απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ των γυναικών με ανήλικα τέκνα σε ποσοστό 10%, ενώ οι διατάξεις Π.Δ.41/2003 ενίσχυσαν την υγεία, ασφάλεια και εργασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών γυναικών.



Ο ν.3304/2005 (Α'16) αναφέρεται στην «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»<sup>88</sup>.

Με τον ν.3488/2006 (Α'191) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η οδηγία 2002/73/ΕΚ και καταργήθηκε ο ν.1414/1984. Επίσης, η παρούσα Οδηγία αντικαταστάθηκε από την 2006/54/ΕΚ, ενώ με τον ν.3896/2010 (Α'207) «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» αντικαταστάθηκε ο ν.3488/2006 ενισχύοντας νομοθετικά την έμφυλη αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας. Για την μη εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας προβλέπεται η διεκδίκηση πλήρους αποζημίωσης και καταβολής προστίμου από εργοδότη<sup>89</sup>.

Με τον ν.4097/2012 (Α' 235) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου», καθορίστηκε το πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών, οι οποίοι ασκούν αυτοτελή απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης, ως προς τα θέματα που δεν εμπίπτουν στις οδηγίες 2006/54/ΕΚ και 79/7/ΕΟΚ.

Με τον ν.4359/2016 (Α'105) κυρώθηκε ο αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος διασφαλίζει την άδεια πριν και μετά τον τοκετό,

---

<sup>88</sup> Νομοτέλεια Ηλεκτρονική Νομική Πληροφόρηση, <https://www.nomotelia.gr/>

<sup>89</sup> Μοσχοβάκου Ν. & Παπαγιαννοπούλου Μ, *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα, 2022 [Ανακτήθηκε την 24 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)], σ.σ.100-101.

προστατεύει από την απόλυση τις μητέρες και την ισότητα των επαγγελματικών ευκαιριών.

Με τον ν.4531/2018 (Α'62) «I) 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, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο.... και λοιπές διατάξεις», κυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης που αποβλέπει στην πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Στον ν.4604/2019 (Α'50) «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» και ειδικότερα στο άρθρο 21 αυτού προβλέπεται η επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, καθώς και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Ιδιαίτερα σημαντικός τόσο για τον Ιδιωτικό όσο και για το Δημόσιο Τομέα είναι ο ν.4808/2021 (Α'101) με θέμα: «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής 'Επιθεώρηση Εργασίας' Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ... και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις, καθώς μέσω αυτού επιδιώκεται η κατάρτιση πλαισίου για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, δημιουργώντας πρόσφορο περιβάλλον για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, προσδιορίζονται οι έννοιες, όροι και μορφές με τις οποίες παρουσιάζεται η παρενόχληση-εκφοβισμός. Παρέχονται οδηγίες στους εργαζόμενους και εργοδότες για την αποτροπή και καταπολέμηση των διακρίσεων και προκαταλήψεων που διαιωνίζουν τις δυσάρεστες συνθήκες και περιγράφονται τα καθήκοντα, οι ευθύνες και τα μέτρα στα οποία πρέπει να προβεί μια εταιρεία εκφράζοντας μηδενική ανοχή. Στο δεύτερο μέρος του νόμου προσδιορίζεται το πλαίσιο πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης, επιδιώκοντας την καλλιέργεια ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα επικρατεί ο σεβασμός της προσωπικότητας των ατόμων και του δικαιώματος στην εργασία, χωρίς

αίσθηση φόβου<sup>90</sup>. Ειδικότερα, στο άρθρο 3 του ν.4808/19.6.2021 καθορίζονται τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου ήτοι: οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και των ασκούμενων, μαθητευόμενων, εθελοντών και εργαζομένων στην άτυπη οικονομία. Επιπλέον, στο πεδίο εφαρμογής του νόμου εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα (Γενική Κυβέρνηση, ΝΠΔΔ, δημόσιες επιχειρήσεις και Οργανισμοί κεφ.Α΄ του ν.3429/2005 (Α΄314), ΟΤΑ κ.λπ) όπως ορίζονται αυτοί στο άρθρο 14 του ν.4270/2014 (Α΄143). Στο άρθρο αυτό είναι φανερή η πρόθεση του νομοθέτη να προστατέψει κάθε πρόσωπο που παρευρίσκεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται στη λήψη μέτρων που να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Οφείλουν να διαχειρίζονται και να διερευνούν κάθε καταγγελία, εκφράζοντας μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Οφείλουν να συνδράμουν το έργο κάθε αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής που ζητά την παροχή πληροφοριών κατά την έρευνα των περιστατικών. Να παρέχουν πληροφόρηση στους εργαζόμενους σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους, τη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια, τον τρόπο που αυτή εφαρμόζεται στην εργασία και τα μέτρα που λαμβάνονται. Να αναρτούν σε προσβάσιμο σημείο τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών και να αξιολογούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Επίσης, με τον παρόντα νόμο ενισχύονται οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, ο οποίος υποχρεούται στην παροχή κατάλληλης υποστήριξης επί των ενδιαφερομένων. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι άτομα υποχρεούνται στην εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, στη θέσπιση μέτρων πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού, στην αντιμετώπιση των κινδύνων και στην παρακολούθηση εφαρμογής αυτών, καθώς και σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού. Σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου ζωής, υγείας ή ασφάλειας εργαζομένου προβλέπεται α) το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) της υποβολής αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, γ) της αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη και δ) της καταγγελίας στο υπεύθυνο πρόσωπο/υπηρεσία που έχει ορίσει ο εργοδότης για το χειρισμό αυτών των θεμάτων.

---

<sup>90</sup> Μοσχοβάκου Ν. & Παπαγιαννοπούλου Μ, όπ.π. (υποσημ. 89), σ.106.

Η τήρηση εχεμύθειας ως προς τις εξεταζόμενες καταγγελίες από τα πρόσωπα που λαμβάνουν γνώση επί αυτών και ερευνούν αυτές με αμεροληψία είναι αναγκαία. Ο εργοδότης υποχρεούται στη λήψη πρόσφορων μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό. Επίσης, υποχρεούται τόσο ο εργοδότης όσο και το αρμόδιο άτομο ή υπηρεσία που λαμβάνει τις καταγγελίες να συνεργάζεται με κάθε αρμόδια υπηρεσία, διοικητική ή δικαστική αρχή παρέχοντας τα ζητούμενα από αυτές στοιχεία και πληροφορίες. Με το άρθρο 16 του νόμου συστάθηκε Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.). Οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ενισχύθηκαν και προβλέφθηκε η επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά περίπτωση από την εν λόγω Υπηρεσία. Ακόμα και αν έχει λήξει η εργασιακή σχέση του ατόμου που έχει θιχτεί από περιστατικό βίας και παρενόχλησης μπορεί πέραν της διεκδίκησης δικαστικής προστασίας να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως ορίζεται στην νομοθεσία (ν.3896/2010 και ν.4443/2016) αναφορικά με την ίση μεταχείριση.

Όταν ένα πρόσωπο έχει εύλογα την πεποίθηση ότι διατρέχει σοβαρό κίνδυνο για την υγεία, τη ζωή και την ασφάλειά του, έχει το δικαίωμα της αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο, για εύλογο χρονικό διάστημα χωρίς την στέρηση μισθού ή άλλη δυσάρεστη επίπτωση, ενημερώνοντας εγγράφως τον εργοδότη για το συμβάν. Όταν ο διατρεχόμενος κίνδυνος πάψει να υφίσταται, οφείλει να επιστρέψει στην εργασία του<sup>91</sup>. Η Επιθεώρηση Εργασίας επιβλέπει και ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Μεριμνά για την πρόληψη και την επιβολή κυρώσεων όταν διαπιστώνει παραβάσεις. Παρέχει πληροφορίες και συντρέπει συμβουλευτικά για την επίλυση διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Στο δημόσιο τομέα υφίσταται η Εθνική Αρχή Διαφάνειας, η οποία είναι ανεξάρτητη διοικητική αρχή και ιδρύθηκε με τον ν.4622/2019. Σε αυτήν μεταφέρθηκαν οι αρμοδιότητες του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης, του Σώματος Επιθεωρητών – Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, του Σώματος Επιθεωρητών Υγείας – Πρόνοιας, του Σώματος Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων, του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Μεταφορών και η Γραμματεία Καταπολέμησης της

---

<sup>91</sup> Επιθεώρηση Εργασίας, [Ανακτήθηκε 18.1.2024 από <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/dikaiomata-thigomenon-apotelesmata-epi-paraviasis-tis-apagorefsis-vias-kai-parenochlisis/>].

Διαφθοράς, τα οποία καταργήθηκαν . Η εν λόγω Αρχή μεριμνά για τον έλεγχο και την καταστολή φαινομένων κακοδιοίκησης, κακοδιαχείρισης και διαφθοράς στο δημόσιο, διασφαλίζοντας την αμεροληψία, την ακεραιότητα και την λογοδοσία.

Σε συνέχεια του ν.4808/2021 νόμου εκδόθηκε η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 Απόφαση (Β'343) για την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου», που καθορίζει θέματα επί του φαινομένου, τα οποία χρήζουν περαιτέρω ρυθμίσεις στους φορείς του Δημοσίου Τομέα. Ανεξαρτήτως αν οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, παραβιάζουν, εξευτελίζουν, ταπεινώνουν και δημιουργούν εκφοβιστικό περιβάλλον και εκδηλώνονται περιστατικά ή κατ'επανάληψη είναι κατακριτέες και τιμωρούνται<sup>92</sup>. Ο δέκτης παρενόχλησης έχει δικαίωμα να προβεί σε καταγγελία ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη και εντός του φορέα. Επίσης, μπορεί να προβεί σε καταγγελία και ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμόδιους φορείς και πρόσωπα και αυτοί δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών. Η εξέταση της καταγγελίας θα πρέπει να πραγματοποιείται με ουδετερότητα και εχεμύθεια. Θα πρέπει να προστατεύεται η προσωπικότητα των εμπλεκόμενων μερών και να εισακούγονται και οι δύο πλευρές. Εξάλλου, δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις που ο υποτιθέμενος δράστης, να αποτελεί ο ίδιος το θύμα της υπόθεσης, ενώ παρουσιάζεται ως ηθικός αυτουργός<sup>93</sup>. Επιπροσθέτως, με την αριθμ. 82063/1.11.2021 (Β'5059) Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων παρατίθενται *«υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών ..., καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)»*. Με την αριθμ.101269/20.12.2021 (Β'5978) Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ζητήματα *«σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101)»*.

<sup>92</sup> <https://www.taxheaven.gr/circulars/42367/didad-f-64-946-oik-858-19-01-2023>.

<sup>93</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., όπ.π. (υποσημ. 9), σ. 314-315.

Με τις γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασιών ρυθμίζονται θέματα όπως οι άδειες γάμων, γεννήσεων, μητρότητας, νυχτερινής εργασίας, εγκύων, μείωσης ωραρίου, μέριμνας τέκνου, άδειας ανατροφής, άδειας παρακολούθησης επίδοσης τέκνων, και προστασίας μονογονεϊκών και ανάδοχων οικογενειών.

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει μήνυση για παραβίαση αρχών όπως ίσης μεταχείρισης, καθώς και για στοιχειοθετημένα αδικήματα του ποινικού κώδικα όπως εξύβριση (άρθρο 361 Π.Κ.), συκοφαντική δυσφήμιση (άρθρο 363 Π.Κ.), εκβίαση (άρθρο 385 Π.Κ.) και προσβολή γενετήσιας αξιοπρέπειας (άρθρο 337 Π.Κ.). Στο άρθρο 662 Π.Κ. προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη για την προστασία των υλικών και ηθικών συμφερόντων και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων και τρίτων προσώπων στον εργασιακό χώρο. Επομένως, οι εργοδότες ευθύνονται τόσο για την συμπεριφορά τους όσο και για τη συμπεριφορά των εργαζομένων τους<sup>94</sup>.

### 7.2.3 Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας

Οι δημόσιοι υπάλληλοι υποχρεούνται να τηρούν τις διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα που διέπονται από τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης. Ο εν λόγω κώδικας περιλαμβάνει άρθρα που σχετίζονται με την ορθή συμπεριφορά στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, στο άρθρο 27 προβλέπεται ότι ο δημόσιος υπάλληλος πρέπει να συμπεριφέρεται εντός και εκτός της υπηρεσίας κατά τρόπο που να καθίσταται άξιος κοινής εμπιστοσύνης. Κατά την άσκηση των καθηκόντων του πρέπει να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια στους διοικούμενους και να μην κάνει διακρίσεις σε βάρος πολιτών εξαιτίας των φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους. Στο άρθρο 107 αυτού στα πειθαρχικά παραπτώματα που απαριθμούνται, περιλαμβάνεται η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας, καθώς και η οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας (παρ.ε), η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας (παρ.στ), η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών

---

<sup>94</sup> Μοσχολάκου Ν. & Παπαγιαννοπούλου Μ, *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα, 2022 [Ανακτήθηκε την 24 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)], σ.σ.102-105.

και της ίσης μεταχείρισης ανδρών - γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2006/54/EK (παρ.ζ), και η παραβίαση των υποχρεώσεων ορθής συμπεριφοράς του άρθρου 27 του παρόντος. Η μη τήρηση των κανόνων αυτών εγείρει πειθαρχικές ποινές (άρθρο 109)<sup>95</sup>. Επομένως, αν ένας δημόσιος υπάλληλος ασκεί βία, παρενοχλεί και προσβάλλει την προσωπικότητα άλλου ατόμου, υπόκειται στις προβλεπόμενες από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα κυρώσεις.

#### **7.2.4 Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα**

Με το αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/211/οικ.12155/25.7.2022 έγγραφο του Υπουργείου Εσωτερικών (ΥΠΕΣ) κοινοποιήθηκε σε όλους τους δημόσιους φορείς και στους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, ΑΔΕΔΥ και λοιπών εμπλεκομένων ο «Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα». Ο Κώδικας εκδόθηκε έπειτα από τη συνεργασία του ΥΠΕΣ με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας και τη διαβούλευση με τον Συνήγορο του Πολίτη και περιγράφει το πλαίσιο αξιών που πρέπει να διέπει τη συμπεριφορά των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα. Προβλέπει σεβασμό στο Σύνταγμα, στους νόμους, τους θεσμούς του κράτους, σεβασμό στους ανθρώπους, ήθος στη συμπεριφορά έναντι συναδέλφων και πολιτών, αλλά και ισότιμη μεταχείριση και εξάλειψη φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (παρ.Γ1 και Γ3, σ.σ.15, 17-19). Η εφαρμογή του ανωτέρω κώδικα είναι συμπληρωματική και επικουρική στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Η παραβίαση πολλών από τα ειδικά πρότυπα συμπεριφοράς συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα ή ποινικό αδίκημα.

Επιπροσθέτως, η με αριθμό 1/2020 και Α.Π.:Δ1/83/31.01.2020 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας των φύλων της Διεύθυνσης Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων & παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων παρέχει οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4606/2019 που αφορά στην προώθηση της ισότητας φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ειδικότερα, σε κεντρικό επίπεδο υπάρχουν: η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής

---

<sup>95</sup> Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας <https://www.kodiko.gr/>.

Πολιτικής και Ισότητας φύλων, το Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), οι Υπηρεσιακές μονάδες των Υπουργείων, ενώ σε περιφερειακό επίπεδο υφίστανται οι Επιτροπές Ισότητας και το Αυτοτελές γραφείο Ισότητας, τα οποία συστήνονται σε κάθε Περιφέρεια του Τομέα Ισότητας Περιφερειών Ελλάδας, καθώς και το Γραφείο Ισότητας φύλων ΕΝ.Π.Ε. Σε τοπικό επίπεδο συστήνονται Υπηρεσιακές Μονάδες για άσκηση της Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας και Γραφείων Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος<sup>96</sup>.

Διάφοροι φορείς έχουν εκδώσει ενημερωτικά έντυπα και οδηγίες αναφορικά με το εξεταζόμενο θέμα και αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση, την πρόληψη, την αντιμετώπιση, τις πρακτικές καλής συμπεριφοράς και την παροχή των στοιχείων επικοινωνίας των αρμοδίων υπηρεσιών για την προστασία των εργαζομένων.

### 7.3 Νομολογία επί των φαινομένων

Στη χώρα μας τα θέματα mobbing εξετάζονταν αποσπασματικά και χωρίς σύστημα από τα ελληνικά δικαστήρια, τα οποία είχαν ως άξονα μόνο το θέμα προσβολής της προσωπικότητας, βασιζόμενοι στο αστικό και εργατικό δίκαιο<sup>97</sup>. Κομβικό σημείο στην έρευνα και ανάδειξη του φαινομένου αποτέλεσε η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία. Ειδικότερα, στον υπ' αριθμ.723/2004 Κανονισμό Συμβουλίου της 22 Μαρτίου 2004 προστέθηκε άρθρο σύμφωνα με το οποίο οι υπάλληλοι υποχρεούνται να απέχουν από κάθε μορφής mobbing.

Ήδη από το 1976 το ανώτατο δικαιοδοτικό όργανο, το Δικαστήριο της Ε.Ε., αποφάνθηκε σχετικά με την αρχή της έμφυλης ισότητας στις αμοιβές. Η ισότητα που πηγάζει από το ευρωπαϊκό δίκαιο αφορά όλους τους Ευρωπαίους πολίτες και η εξαίρεση ατόμων από την ισχύουσα νομοθεσία και νομολογία συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση. Η θετική διάκριση προς όφελος των γυναικών αποσκοπεί στην προώθηση και προαγωγή των γυναικών κατά προτεραιότητα έναντι των ανδρών-υποψηφίων σε

---

<sup>96</sup> Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας <https://www.kodiko.gr/>.

<sup>97</sup> Ομιλία του Μπέλλου Ευάγγελου στην Ένωση Ελλήνων Χημικών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Δυναμικής, 26.1.2018 που αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος Μποδοσάκη [Ανακτήθηκε 7.1.2024 <https://www.blod.gr/lectures/ithiki-parenohlisi-stin-ergasia-nomiki-proseggisi-ennomes-synepeies-nomologia/>].



δημόσιους τομείς, εφόσον βέβαια, έχουν τα ίδια προσόντα με αυτούς σύμφωνα με την απόφαση 11<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2008, Marshall, C-409/95. Μολονότι η ισότητα κατοχυρώνεται θεσμικά και νομολογιακά στην πράξη υφίστανται πολλές περιπτώσεις που δεν γίνεται σεβαστή. Δεν είναι λίγες οι φορές που προτιμάται η πρόσληψη ανδρών σε εταιρείες ή σε υψηλές θέσεις ευθύνης με τη σκέψη ότι οι νέες γυναίκες μπορεί να κυοφορήσουν και να απουσιάσουν από την εργασία τους, ή ακόμα ότι μπορεί να μην είναι αρκετά αφοσιωμένες στην εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Από την υπόθεση με αριθμό 129/1979 Wendy Smith v. MacArthus, γίνεται αντιληπτό ότι η αρχή της ισότητας αμοιβών δεν ισχύει μόνο στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνεται διάκριση μεταξύ ανδρών-γυναικών που προσφέρουν ταυτόχρονα όμοια εργασία στον ίδιο εργοδότη, αλλά και στις περιπτώσεις που μία γυναίκα λαμβάνει μικρότερη αμοιβή από έναν άνδρα, ο οποίος είχε εργαστεί πριν από τη χρονική περίοδο απασχόλησης αυτής και παρείχε στον ίδιο εργοδότη όμοια εργασία<sup>98</sup>.

Νομολογία ευρωπαϊκού δικαστηρίου επί ζητήματος που αφορά σε απόφαση επιβολής πειθαρχικής ποινής παύσης σε βάρος Προϊσταμένου της Αντιπροσωπείας της ΕΟΚ, εξαιτίας σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών που απασχολούνταν στην Αντιπροσωπεία. Ο δράστης απευθύνθηκε στα θύματα με χυδαίο τρόπο, προέβη σε επιδειξιμανία, απαιτούσε το άγγιγμα σημείων του σώματός του και γενικότερα επέδειξε ανάρμοστη και ακατάλληλη συμπεριφορά (υπόθεση D κατά Επιτροπής, 26.1.1995, T-549/93).

Με την αριθμ.3217/1977 απόφαση ΣτΕ ακυρώθηκε η πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από θέσεις αερολιμενικών και ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας. Με τις αριθμ.3254/1982 και 3879/1982 αποφάσεις ΣτΕ ακυρώθηκαν πράξεις με τις οποίες γινόταν αναφορά για κατάταξη γυναικών σε θέσεις δακτυλογράφων, καθώς οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας προσιδιάζουν στο χαρακτήρα και τις δεξιότητες των γυναικών<sup>99</sup>.

Το 1982 το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών εξέτασε περίπτωση όπου ο Προϊστάμενος ορμώμενος από «σύνδρομο κατωτερότητας<sup>100</sup>» και ο οποίος στερούταν πτυχίο Ανώτατης Σχολής, εντούτοις προϊστάτο σε πτυχιούχους με περισσότερα από αυτόν προσόντα, συμπεριφέρονταν προς αυτούς με τρόπο που πρόσβαλλε την

---

<sup>98</sup> Καζάκος Α.,Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., όπ.π. (υποσημ. 80), σ.σ. 128-129.

<sup>99</sup> Γιαννακούρου Σ., *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2008 σ.216.

<sup>100</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., όπ.π. (υποσημ. 9), σ.19.

προσωπικότητά τους, δίνοντας επιπλέον αντιφατικές και αλληλοαναιρούμενες εντολές που δεν ανταποκρίνονταν στην ειδικότητά τους. Εξέφραζε εχθρότητα και απαιτούσε την επιτέλεση εργασίας για την οποία απαιτούνταν τριπλάσιος χρόνος από τον νόμιμο. Η αντίδραση ενός εκ των υφισταμένων του στις παράλογες απαιτήσεις είχε ως αποτέλεσμα να σκληρύνει ακόμα περισσότερο τη στάση του προϊσταμένου, δημιουργώντας περαιτέρω προβλήματα στον ενάγοντα υφιστάμενο που προσέφυγε στη δικαιοσύνη επιζητώντας την επίλυση του θέματος<sup>101</sup>.

Ο Άρειος Πάγος αποφάνθηκε επί αγωγών δύο γυναικών που είχαν προσληφθεί από το Δημόσιο την περίοδο του 1983 και απασχολήθηκαν ως γεωπόνοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Κέντρο Γεωργικής Έρευνας Κρήτης και Νήσων. Διεκδίκησαν επίδομα γάμου που λάμβαναν άνδρες συνάδελφοί τους γεωπόνοι και που ασκούσαν την ίδια εργασία με τις ενάγουσες. Το ανώτατο δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη του τα άρθρα 22 παρ.1β Σ, 2 παρ.1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100 και 119 της Συνθήκης ΕΟΚ σε συνδυασμό με το άρθρο 1 της Οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, απέρριψε την έφεση του Δημοσίου και έκρινε τις πράξεις του ελληνικού δημοσίου ως αντισυνταγματικές κατά το μέρος που συνεπάγονται δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών (αποφαση 31/1993)<sup>102</sup>.

Το Δικαστήριο Ε.Ε. το 1990 αποφάνθηκε σχετικά με την άρνηση πρόσληψης εγκύων, κρίνοντας ότι συνιστά διάκριση φύλου, σύμφωνα με τις αποφάσεις της 8<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1990, Dekker, C-177/88 και Handels-ogKontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88. Δυσμενή διάκριση φύλου κατά των γυναικών συνιστά και η απόλυση εγκύου που ασθενεί (απόφαση 30<sup>ης</sup> Ιουνίου 1998, Brown,C-394/96). Η απόλυση απασχολούμενης λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού συνιστά παράνομη πράξη, ακόμα και αν αυτή κοινοποιήθηκε μετά τη λήξη άδειας μητρότητας (αποφ.11<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 2007, Raquay, C-460/06). Η ευρωπαϊκή νομολογία στηρίζει την μισθωτή και στη φάση της τεχνητής γονιμοποίησης, όπου απαιτείται η απουσία της από την εργασία (αποφ. 26<sup>η</sup> Φεβρουαρίου 2008, Mayr, C-506/06).

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις του επανειλημμένου υποσκελισμού σε προαγωγές, υπαλλήλων παρά την εμφανή υπεροχή τους έναντι των προαχθέντων υπαλλήλων (ΑΠ 1508/1990 ΕΕΝ 1991, 654 ΕΕργΔ 1991, 818 ΝοΒ 1992, 276), όπως και οι περιπτώσεις της κακόβουλης και άνευ αιτίας διαδοχικής αποστολής εξώδικων

<sup>101</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., όπ.π. (υποσημ. 9), σ.41.

<sup>102</sup> Καζάκος Α.,Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., όπ.π. (υποσημ. 80), σ.σ.142-143.

δηλώσεων και απειλητικών κυρώσεων για υποτιθέμενη αντισυμβατική συμπεριφορά εργαζόμενων (ΑΠ 605/1996 ΕλλΔνη 1999, 112 ΔΔΕ 2000, 697 ΕΕΝ 1997, 705)<sup>103</sup>.

Σε προκήρυξη διαγωνισμού για πρόσληψη πτυχιούχων σε τράπεζα υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων με την κατάρτιση διαφορετικών πινάκων για γυναίκες και διαφορετικών για άνδρες με τα αποτελέσματα, κατ'επιλογή φύλου από τον εργοδότη, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η συνολική βαθμολογική κατάταξη των υποψηφίων. Με την αριθμ.1360/1992 απόφαση Αρείου Πάγου κρίθηκε ανεπίτρεπτη η παραβίαση της ανωτέρω αρχής<sup>104</sup>.

Με την αριθμ.3623/1997 Απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών δακτυλογράφος σε συνδικαλιστική οργάνωση παρενοχλήθηκε από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της οργάνωσης, αρχικά με υπονοούμενα και στη συνέχεια επιμένοντας στη σύναψη ερωτικής σχέσης, πιέζοντας την εργαζόμενη και δημιουργώντας δυσμενές εργασιακό περιβάλλον. Αργότερα, το Δ.Σ. της οργάνωσης κατήγγειλε την εργασιακή σύμβαση της ενάγουσας δακτυλογράφου με τη δικαιολογία της ελλείψεως από μέρους της αρμονικής συνεργασίας. Η ίδια όμως υποστήριξε ότι ο πραγματικός λόγος ήταν η άρνησή της να υποκύψει στις ερωτικές προτάσεις του Προέδρου<sup>105</sup>. Επομένως, η σύμβαση ήταν άκυρη και καταχρηστική, διότι αντιβαίνει τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ., καθώς διενεργήθηκε εκδικητικά από μέρους του εργοδότη κατά της ενάγουσας που δεν δέχτηκε τις σεξουαλικές επιθυμίες του. Το δικαστήριο απεφάνθη ότι υφίστατο σεξουαλική παρενόχληση δίνοντας τον ορισμό που αναφέρεται στην από 27.11.1991 Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής<sup>106</sup>. Στη δίκη συμμετείχε η Γ.Σ.Ε.Ε. και το «Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας». Ωστόσο, στο Εφετείο Αθηνών έγινε γνωστό ότι η δακτυλογράφος είχε κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με τον κατηγορούμενο, γεγονός που ανέτρεψε το στοιχείο της ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς. Ο Άρειος Πάγος με την αριθμ. 1655/1999 Απόφαση απέρριψε τη θέση του Εφετείου. Η θέση της Γ.Σ.Ε.Ε. αναφορικά με την κατακριτέα αυτή συμπεριφορά είναι ότι αυτή αποτελεί διάκριση λόγω φύλου και υποκρύπτει ταπείνωση και υποτίμηση της εργαζόμενης σε σεξουαλικό αντικείμενο. Σύμφωνα με τον ισχύον Ποινικό Κώδικα η παρενοχλητική συμπεριφορά τιμωρείται

<sup>103</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., όπ.π. (υποσημ. 9), σ.41.

<sup>104</sup> Γιαννακούρου Σ., όπ.π. (υποσημ. 99), σ.216.

<sup>105</sup> Νομολογία Εφετείο Αθηνών: 5789/1998 Πηγή: Ε.Ε.Δ 59/00, σελ. 185

[https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-05/EF\\_ATH\\_5789-98.1109159067171.pdf](https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-05/EF_ATH_5789-98.1109159067171.pdf)

<sup>106</sup> European Union Law <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>

προσδιοριζόμενη ως εξύβριση με λόγια ή πράξεις (άρθρα 361 & 361<sup>A</sup> Π.Κ.), ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 Π.Κ), ως ασέλγεια και κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.). Η πολιτική πρόληψης της ανεπιθύμητης αυτής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο είναι απαραίτητη για την προστασία κάθε εργαζόμενου, αλλά και για την αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Άλλη περίπτωση σχετική με το θέμα μελέτης είναι αυτή της καθηγήτριας σε δημόσιο σχολείο που προέβη σε αγωγή κατά του διευθυντή σχολείου, απαιτώντας αποζημίωση για εργασιακό bullying (ΠΠρΘεσ 46/2021). Υποστήριξε ότι κατά τα έτη 2011-2019 υπέστη αδιάλειπτη εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, άνιση μεταχείριση, υποτίμηση ενώπιον μαθητών της, παρακώλυση του έργου της, παρεμπόδιση επαγγελματικής ανέλιξης, επανειλημμένη απαξίωση ενώπιον συναδέλφων της σε συνεδριάσεις συλλόγου διδασκόντων, στέρηση του λόγου, μη ενημέρωση για σημαντικά θέματα της δουλειάς της και δημιουργία αρνητικού κλίματος εις βάρος της από τον διευθυντή του σχολείου. Όλα αυτά είχαν σαν αποτέλεσμα να διαταραχθεί η ψυχική της ηρεμία και να υποστεί ηθική βλάβη. Ζήτησε να της καταβληθεί το ποσό των 20.000 ευρώ με νόμιμο τόκο, ως χρηματική αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη για οκτώ συναπτά έτη. Επίσης, για κάθε επιπλέον παραβίαση, ο διευθυντής να επιβαρύνεται με 500 ευρώ χρηματική ποινή. Η αγωγή της όμως κρίθηκε απορριπτέα λόγω έλλειψης παθητικής νομιμοποίησης, καθώς η ενάγουσα δεν είχε την αξίωση να στραφεί ατομικώς κατά του εναγόμενου δημοσίου υπαλλήλου<sup>107</sup>. Ο ζημιωθείς δεν μπορεί να στραφεί προσωπικά κατά του υπαίτιου δημοσίου υπαλλήλου, αλλά μόνο κατά του ελληνικού δημοσίου. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία το Δημόσιο στρέφεται κατά του ενεργήσαντα με δόλο ή βαριά αμέλεια δημοσίου υπαλλήλου ζητώντας αποζημίωση. Επομένως, ο θιγόμενος δεν μπορεί να στραφεί κατά συναδέλφου του ή προϊσταμένου του για παράνομη πράξη ή παράλειψη.

---

<sup>107</sup> ΠΠρθες 44/2021, Περιοδικό *Ελληνική Δικαιοσύνη*, αριθμ.τεύχους 1, εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2023.

## Συζήτηση αποτελεσμάτων - Συμπεράσματα

**I.** Ανακεφαλαιώνοντας, διαπιστώνεται ότι η ηθική παρενόχληση, οι διακρίσεις και οι ανισότητες αποτελούν συχνά φαινόμενα στον εργασιακό χώρο και συναντώνται σε παγκόσμιο επίπεδο. Πηγάζουν από την άσκηση εξουσίας που δρα καταχρηστικά και απειλεί την επαγγελματική ζωή, καθώς και την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Περιλαμβάνουν μια πληθώρα αρνητικών συμπεριφορών που προσβάλλουν και μειώνουν την αξιοπρέπεια και προσωπικότητα των θυμάτων και ζημιώνουν την επαγγελματική τους καριέρα, ενώ παράλληλα καλλιεργούν ένα αφιλόξενο εργασιακό περιβάλλον. Απειλές, ανάθεση μεγαλύτερου όγκου εργασίας, κακόβουλα, επικριτικά σχόλια, συκοφαντική δυσφήμιση, διάδοση ψευδών πληροφοριών, παρακίνηση άλλων προσώπων για επίδειξη αντίστοιχης μικροπρεπούς στάσης και συμπεριφοράς εις βάρος άλλων συναδέλφων, πρόκληση εμποδίων και απόκρυψη πληροφοριών χρήσιμων για την εργασία με σκοπό τον αποπροσανατολισμό των θυμάτων από τον βασικό εργασιακό στόχο αποτελούν δείγματα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού mobbing.

**II.** Τις τελευταίες δεκαετίες γίνεται συχνά λόγος για το σύνδρομο mobbing είτε γιατί παρουσιάζεται συχνότερα, είτε γιατί οι εργαζόμενοι επιλέγουν να το αναφέρουν επικαλούμενοι τα δικαιώματά τους. Υπάρχει ευρεία, κυρίως ξενόγλωσση, βιβλιογραφία αναφορικά με το ζήτημα. Είναι φαινόμενο που μπορεί να συμβεί στον καθένα, αλλά ο βαθμός και ο τρόπος αντιμετώπισης διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Στην παρούσα εργασία η ανεπιθύμητη παρενοχλητική συμπεριφορά διακρίνεται σε κάθετη, όταν προέρχεται εκ άνωθεν και οριζόντια, όταν εμφανίζεται μεταξύ συναδέλφων. Επιπροσθέτως, συχνά συναντάται και η σεξουαλικής μορφής παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Λεκτικής μορφής ή παρενόχληση με πράξεις που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των θυμάτων και προκαλούν δυσάρεστα συναισθήματα. Σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί, διαπιστώνεται ότι ενώ ο αριθμός των ατόμων που δέχεται σεξουαλική παρενόχληση είναι υψηλός, εντούτοις, ένα μικρό ποσοστό προχωρά σε καταγγελία, γεγονός που καταδεικνύει την έλλειψη εμπιστοσύνης των θυμάτων απέναντι στη διοίκηση του εργασιακού φορέα, καθώς και στη δικαιοσύνη. Υπερισχύει ο φόβος του διασυρμού και της απώλειας της εργασίας τους. Υφίσταται βέβαια και η περίπτωση που κάποιος μπορεί να επικαλεστεί ψευδώς σεξουαλική παρενόχληση αποβλέποντας ωστόσο, σε άλλα οφέλη.

**III.** Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων κατηγοριοποιούνται σε: άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, διάκριση λόγω σχέσης, διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών και πολλαπλή διάκριση. Οι άνθρωποι που αναζητούν εργασία, αλλά και οι ήδη εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν διακρίσεις και ανισότητες εξαιτίας του φύλου τους, της καταγωγής/εθνότητας ή και των λοιπών χαρακτηριστικών τους. Δεν έχουν όλοι οι άνθρωποι ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, ούτε απολαμβάνουν την ίδια μεταχείριση. Έχουν καταβληθεί αξιόλογες προσπάθειες σε ευρωπαϊκό, αλλά και εθνικό επίπεδο για την πάταξη των φαινομένων αυτών.

**IV.** Αρκετοί κοινωνιολόγοι και ψυχολόγοι αναφέρθηκαν επί θεμάτων διακρίσεων και παρενόχλησης και επιχείρησαν να ερμηνεύσουν τις συμπεριφορές των απασχολούμενων στον εργασιακό χώρο. Τόσο ο Heinz Leymann όσο και ο Stale Einarsen μελέτησαν και ανέπτυξαν θεωρίες επί των φαινομένων αυτών.

Γενικότερα, τα αίτια αποδίδονται κυρίως στη φιλοδοξία, στην ανασφάλεια, στον μακιαβελισμό, στον ναρκισσιστικό και τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα των δραστών. Επίσης, αποδίδονται στο ελλιπές σύστημα των αξιών, της ηθικής δεοντολογίας και του στρατηγικού σχεδιασμού των εργασιακών φορέων. Επιπροσθέτως, στη μη τήρηση των κανόνων από τους θύτες, στην παθητικότητα, στη διαφορετικότητα, στην έλλειψη αυτοπεποίθησης, αυτοεκτίμησης, στην εσωστρέφεια, στην τάση υποταγής, στην αδυναμία αντίδρασης και στα αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που προκαλούν φόβο στους συναδέλφους των δεκτών.

**V.** Οι συνέπειες της ανωτέρω καταχρηστικής συμπεριφοράς είναι πολλές και δυσάρεστες. Πληθώρα σωματικών και ψυχικών ασθενειών ταλανίζουν τα θύματα, τα οποία αισθάνονται αποκλεισμένα, απομονωμένα και ανήμπορα να αντιδράσουν. Η τοξική αυτή συμπεριφορά δημιουργεί δυσάρεστα συναισθήματα τόσο στον οικογενειακό όσο και κοινωνικό περίγυρο των θυμάτων. Η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα φθίνει και σημειώνονται αποχωρήσεις από το εργασιακό περιβάλλον. Επομένως, αυτές οι συνθήκες δεν ζημιώνουν μόνο τα πρόσωπα, αλλά έχουν αντίκτυπο και στον ίδιο το φορέα, στον οποίο διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του και μετατρέπεται σε ακατάλληλο και τοξικό εργασιακό περιβάλλον με κακή φήμη στην αγορά εργασίας. Τα φαινόμενα αυτά πλήττουν τους εργαζόμενους του Ιδιωτικού, αλλά

και του Δημοσίου Τομέα. Παθογένειες σημειώνονται και στους δύο τομείς. Στον Ιδιωτικό Τομέα οι εργαζόμενοι βιώνουν έντονη ανασφάλεια. Στο Δημόσιο Τομέα οι διαδικασίες για αλλαγή θέσης και περιβάλλοντος είναι χρονοβόρες και οι υπάλληλοι παραμένουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα εγκλωβισμένοι, ενώ το πελατειακό καθεστώς ευνοεί τους θύτες που συνεχίζουν τη δράση τους ανενόχλητοι.

**VI.** Επίλυση των ανωτέρω ζητημάτων επιχειρήθηκε με τη θέσπιση νομοθεσίας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Το πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο περιέλαβε μέτρα για την πάταξη του ζητήματος. Το Σύνταγμα της Ελλάδος περιλαμβάνει άρθρα που προστατεύουν την αξία κάθε ανθρώπου. Τα φαινόμενα παρενόχλησης και προσβολής της προσωπικότητας στον εργασιακό χώρο αντιμετωπίστηκαν με καθυστέρηση από την ελληνική έννομη τάξη εν συγκρίσει με τα λοιπά ευρωπαϊκά κράτη. Ωστόσο, τα τελευταία έτη έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος. Η ελληνική νομοθεσία ενσωματώνει Οδηγίες με νόμους και προεδρικά διατάγματα που αποβλέπουν στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Ο συνδυασμός της νομοθεσίας με τη νομολογία των δικαστηρίων που έχουν αποφανθεί επί θεμάτων σχετικών με το εξεταζόμενο θέμα, σχηματίζουν το κατάλληλο πλαίσιο για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, των διακρίσεων και των ανισοτήτων, επιδιώκοντας τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα επικρατεί η ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Διάφοροι φορείς συμβάλλουν στην ενημέρωση και περιφρούρηση της εφαρμογής των διατάξεων.

**VII.** Συμπερασματικά, καθίσταται σαφές η ιδιαίτερη σημασία για την εύρεση μεθόδων αντιμετώπισης του φαινομένου, καθώς μεγάλο μέρος του ημερησίου χρόνου δαπανάται στην εργασία των υποκειμένων. Οι θετικές και αρνητικές επιπτώσεις και συναισθήματα της ημερήσιας εμπειρίας απασχολούν τους εργαζόμενους και πέραν του εργασιακού ωραρίου. Η εργασία αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για την ικανοποίηση των αναγκών του ατόμου. Μέσα στο εργασιακό περιβάλλον αναπαράγονται σχέσεις εξουσίας και προοπτικές επίτευξης ατομικών και κοινωνικών συμφερόντων. Η οικονομική επιβίωση, η ασφάλεια, η κοινωνική πρόοδος και ευημερία επιτυγχάνεται μέσω της εργασίας. Επομένως, οι ανισότητες και οι αποκλεισμοί θα πρέπει να εξαλειφθούν. Ίσως το φαινόμενο της παρενόχλησης να φαντάζει κάτι «φυσιολογικό» και ότι «έτσι λειτουργούν τα πράγματα», ωστόσο δεν είναι. Η επαναλαμβανόμενη αρνητική συμπεριφορά και η καταχρηστική άσκηση εξουσίας απέναντι σε κάποια

συγκεκριμένα πρόσωπα, συχνά πυροδοτείτε από τις προσωπικές ανασφάλειες και τα σύνδρομα που τρέφουν οι θύτες και που εκφράζουν σε άτομα τα οποία εκλαμβάνουν ως απειλή. Ο εντοπισμός του προβλήματος εξυπηρετεί στην ευαισθητοποίηση των υπεύθυνων για τη χάραξη και ανάπτυξη πολιτικών μέτρων για την αντιμετώπιση του ζητήματος. Οι επιπτώσεις δεν επιβαρύνουν μόνο την υγεία, την ασφάλεια, την κοινωνική συνοχή και ευημερία των θυμάτων, υποβαθμίζουν παράλληλα το εργασιακό περιβάλλον και μειώνουν το προσδοκώμενο αποτέλεσμα των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών. Οι φορείς εργασίας θα πρέπει να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε φαινόμενα που βλάπτουν μέρος του προσωπικού τους και υποβιβάζουν το χώρο σε μη ελκυστικό, ψυχοφθόρο και ακατάλληλο για εργασία. Η αδιαφορία της διοίκησης επί του φαινομένου διαιωνίζει την κατάσταση.

**VIII.** Οι εργαζόμενοι είναι σκόπιμο να αναφέρουν την άνιση μεταχείριση που βιώνουν έναντι των υπολοίπων και να επιζητούν προστασία απευθυνόμενοι εναλλακτικά στη Διοίκηση, στον εργοδότη, στη Διεύθυνση Προσωπικού ή γενικότερα σε ανώτερο ιεραρχικό πρόσωπο, στον ιατρό εργασίας, στη συνδικαλιστική οργάνωση του φορέα, στην επιθεώρηση εργασίας, στο συνήγορο του πολίτη, στη Γ.Σ.Ε.Ε. ή ακόμα και στην Ανεξάρτητη Αρχή με την ονομασία Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Η εν λόγω Ανεξάρτητη Αρχή έχει συντάξει τον «Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα», ο οποίος εμπεριέχει θεμελιώδεις αξίες, κουλτούρα και συμπεριφορές που πρέπει να διαθέτουν οι εργαζόμενοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη διεθνή πρότυπα, μεθοδολογίες και καλές πρακτικές. Επίσης, διατηρεί πλατφόρμα για την υποβολή ανώνυμων καταγγελιών με σκοπό να συμβάλει ουσιαστικά στην πάταξη του φαινομένου. Η θέσπιση μέτρων για την πρόληψη και καταστολή του φαινομένου είναι αναγκαία.

**IX.** Κάποιες φορές οι άνθρωποι δεν συνειδητοποιούν ότι αυτό που βιώνουν αποτελεί παρενόχληση. Ακόμα λιγότεροι είναι αυτοί που επιτυγχάνουν να επιλύσουν το πρόβλημα. Συχνά, δεν προσφεύγουν στη δικαιοσύνη καθώς υφίσταται κόστος τόσο ψυχοσωματικής φύσεως, φόβος διασυρμού, όσο και οικονομικής φύσεως (υψηλό κόστος δικηγορικών εξόδων), χωρίς στο τέλος να επιτευχθεί η επιζητούμενη δικαίωση. Η άγνοια των ανθρώπινων δικαιωμάτων και η αδυναμία εύρεσης μελλοντικής εργασίας λόγω ανεργίας αποτρέπουν το δρόμο προς τη δικαστική επίλυση. Η αποτελεσματική δικαστική αντιμετώπιση του φαινομένου προϋποθέτει ο ενάγων να επικαλεστεί με



σαφήνεια τα περιστατικά που θεμελιώνουν και δικαιολογούν με βάση το νόμο την αγωγή. Πέραν του βάρους της σαφής επίκλησης των γεγονότων, υπάρχει και το βάρος της απόδειξης αυτών, κάτι που δεν είναι πάντα εύκολο να πραγματοποιηθεί, είτε γιατί δεν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία, είτε γιατί τρίτα πρόσωπα που αποτελούν «παρατηρητές» αποσιωπούν και δεν επιθυμούν να εμπλακούν στη διαμάχη.

**X.** Η ευαισθητοποίηση επί των εξεταζόμενων ζητημάτων είναι ιδιαίτερος σημαντική για την πρόληψη και αντιμετώπισή τους. Η σωστή πληροφόρηση και η γνώση της νομοθεσίας παρέχει τα απαιτούμενα εφόδια για την αντιμετώπιση ζητημάτων ηθικής παρενόχλησης, διακρίσεων και ανισοτήτων. Συμβάλει στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, στη διασφάλιση της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων και στη διατήρηση της εργασίας τους. Παρόλες τις προσπάθειες που έχουν καταβληθεί, παρατηρείται ότι οι διακρίσεις και ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται. Η πολυπλοκότητα του νομοθετικού συστήματος και η αργή εξέλιξη των διαδικασιών αποθαρρύνουν τους απασχολούμενους από τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Εξακολουθεί να υφίσταται η αναγκαιότητα της αποτελεσματικότερης διάχυσης των πληροφοριών και της νομοθεσίας, η παρότρυνση προς τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο και η επιμονή της Ε.Ε. στη χάραξη στρατηγικών που θα ενσωματωθούν και εφαρμοστούν από όλα τα κ-μ.. Ενδεχομένως, τα μέτρα αυτά να επιφέρουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην προσπάθεια πάταξης του φαινομένου.

**XI.** Επιπροσθέτως, είναι σκόπιμο να γίνεται προσεκτικότερη επιλογή των ατόμων σε θέσης ευθύνης και να λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα από την πολιτεία, για τη διασφάλιση αδιάβλητων δημοκρατικών διαδικασιών με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια που θα εξασφαλίζουν βέλτιστα πρότυπα αξιολόγησης και θα μειώνουν τις οριζόντιες και κάθετες διακρίσεις που σημειώνονται και που στερούν την αποτελεσματική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και ζημιώνουν τον εργασιακό φορέα. Η διασφάλιση της ισότητας, των δικαιωμάτων και των ευκαιριών στον εργασιακό χώρο, θα εξασφαλίσει την αδιαμφισβήτητη σημασία τόσο των ατομικών όσο και κοινωνικών δικαιωμάτων και θα προάγει την ποιότητα και τους δημοκρατικούς θεσμούς όχι μόνο στην εργασία, αλλά και στην κοινωνία. Θα πρέπει να στηριχθούν οι εργαζόμενοι που υφίστανται κάθε είδους παρενόχληση, διακρίσεις και ανισότητες στο χώρο της εργασίας τους. Ομοίως θα πρέπει να στηριχθούν και οι κλάδοι που

απασχολούν τέτοιου είδους προσωπικό. Θα πρέπει να διευκολυνθεί με ουσιαστικά μέτρα η πρόσβαση στην εργασία με επιδοτούμενα σεμινάρια για επανεκπαίδευση, εφαρμογή νέας τεχνολογίας και συνεχή ενημέρωση που θα παρέχουν τα εφόδια ώστε να γίνει ευκολότερη η πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

**XII.** Για την επίτευξη των στόχων απαιτείται διαρκής προσπάθεια για το σχηματισμό κοινωνικής συνείδησης με κεντρικό άξονα την κατάρριψη των στερεοτύπων και την καλλιέργεια της ισότητας και των δημοκρατικών θεσμών. Θέσπιση στόχων και κατάρτιση χρονοδιαγραμμάτων που θα διευκολύνουν στην επίτευξη της ισότητας, τόσο κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όσο και κατά τη διάρκεια της εργασιακής απασχόλησης. Βέλτιστη ενημέρωση των ατόμων που δέχονται mobbing και διακρίσεις, ενθάρρυνση για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Ενδεχομένως και στήριξη των οικογενειών με την εξασφάλιση θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς με μικρό κόστος και καλή ποιότητα παροχής υπηρεσιών για όλα τα παιδιά, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι γονείς να ανταπεξέλθουν στα επαγγελματικά τους καθήκοντα.

**XIII.** Τέλος, το κράτος από την πλευρά του θα πρέπει να μεριμνά διαρκώς για την βελτίωση της ζωής των πολιτών του. Να προβαίνει στην επικαιροποίηση των μέτρων και θεσμών που θα βελτιώσουν όχι μόνο τον εργασιακό χώρο, αλλά και γενικότερα την κοινωνία. Οι μηχανισμοί που έχει δημιουργήσει οφείλουν να καταγράφουν τα συμβάντα, να μεριμνούν για την εφαρμογή της νομοθεσίας και να αξιολογούν τις τρέχουσες συνθήκες, διαμορφώνοντας προτάσεις για την αντιμετώπιση των ζητημάτων και διασφαλίζοντας τόσο την προστασία των θυμάτων, όσο και τους δημοκρατικούς θεσμούς.

## Πηγές

Βουλή των Ελλήνων, *Σύνταγμα της Ελλάδος*, [Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2024 από <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-4/>].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Στρατηγική για την ισότητα των φύλων*, [Ανακτήθηκε την 6.4.2024 από την [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_el](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el)].

European Parliament, *Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε.*, [Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2024 από [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_el.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf)].

European Union, *ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία*, [Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2024 από <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Επικοινωνίας, Borchardt, K., *Το αλφάβητο του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Μάρτιος 2023, [Ανακτήθηκε την 6 Απριλίου 2024 από <https://data.europa.eu/doi/10.2775/185939>].

European Union Law [Ανακτήθηκε 18.1.2024 από <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>].

Επιθεώρηση Εργασίας, [Ανακτήθηκε 18.1.2024 από <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/dikaiomata-thigomenon-apotelesmata-epi-paraviasis-tis-apagorefsis-vias-kai-parenochlisis/> ].

Internal Labour Organization, Discrimination in Employment and Occupation: Standards and Policy Statements Adopted under the Auspices of the ILO, Geneva, 1967.

International Labour Office, Time for equality at work, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work , Geneva, 2003.

Κανταράκη Μ., Παγκάκη Μ., Σταματελοπούλου Ε., Μοσχοβάκου Ν., *Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός (κάθετος & οριζόντιος), Διακρίσεις και ανισότητες κατά των γυναικών στην εκπαίδευση*, Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Αθήνα, 2008.

Κοϊνης Α. & Σαρίδη Μ. «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική Μελέτη», στο *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, τόμος 6, τεύχος 1, Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδας, 2013,σ.σ.36-48. [Ανακτήθηκε την 31 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Saridi/publication/258841615\\_Mobbing\\_in\\_the\\_workplace\\_Effects\\_mobbing\\_in\\_health\\_care\\_systems/links/0deec52933104613f5000000/Mobbing-in-the-workplace-Effects-mobbing-in-health-care-systems.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Saridi/publication/258841615_Mobbing_in_the_workplace_Effects_mobbing_in_health_care_systems/links/0deec52933104613f5000000/Mobbing-in-the-workplace-Effects-mobbing-in-health-care-systems.pdf)].

Μηχανή αναζήτησης ελληνικής νομοθεσίας <https://www.kodiko.gr/>

Μοσχοβάκου Ν. & Παπαγιαννοπούλου Μ, *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα, 2022 [Ανακτήθηκε την 24 Δεκεμβρίου 2023 από: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)].

Νομολογία Εφετείο Αθηνών: 5789/1998 Πηγή: Ε.Ε.Δ 59/00, σελ. 185 [https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-05/EF\\_ATH\\_5789-98.1109159067171.pdf](https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-05/EF_ATH_5789-98.1109159067171.pdf)

Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα. Οδηγός για τις επιχειρήσεις. *Παρενόχληση και βία στην εργασία: μέτρα και ρυθμίσεις του ν.4808/2021*. ΣΕΒ, Αθήνα. 2022[ Ανακτήθηκε την 29 Δεκεμβρίου 2022 από:

[https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos\\_Via\\_Parenoxlisi.pdf](https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos_Via_Parenoxlisi.pdf)].

Ομιλία του Μπέλλου Ευάγγελου στην Ένωση Ελλήνων Χημικών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Δυναμικής, 26.1.2018 που αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος Μποδοσάκη [Ανακτήθηκε 7.1.2024 <https://www.blod.gr/lectures/ithiki-parenohlisi-stin-ergasia-nomiki-proseggisi-ennomes-synepeies-nomologia/> ].

Παντελίδου – Μαλούτα Μ., *Φύλο, κοινωνία, πολιτική*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2014, [Ανακτήθηκε 24 Δεκεμβρίου 2023 από <https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/02/1.fylo-koinonia-politiki.pdf>].

Taxheaven Α.Ε., ηλεκτρονικός κόμβος, Χαλάνδρι [Ανακτήθηκε 11.1.2024 <https://www.taxheaven.gr/circulars/42367/didad-f-64-946-oik-858-19-01-2023> ].

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2017, [Ανακτήθηκε 7.4.2024 ΣΕΠΕ, <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf>]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Διεύθυνση Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας – Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλισης της εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), *Πηγές Εργασιακού Στρες*, Αθήνα, 2002.

Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Πράσινη Βίβλος Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Ισότητα Ευκαιριών στην Απασχόληση* από το Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1994.

## **Νομοθεσία**

Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση.

Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Κανονισμός Συμβουλίου της 22ης Μαρτίου 2004, αριθμ. 723/2004, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών.

Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση 2016/C 202/01, άρθρα 2 και 3 παρ.2.

Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και 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).

Σύνταγμα της Ελλάδος (Α΄211/24.12.2019), άρθρα 2,4, 5, 22, 25 και 116.

Κώδικας των Δικηγόρων, άρθρο 63 παρ.4 Ν.Δ.3026/1954

Αστικός Κώδικας άρθρα 57, 59, 281, 662, 914 και 932.

Ποινικός Κώδικας άρθρα 337, 343, 361 και 363.

Ν.1483/1984 (Α΄153/8.10.1984) *«Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων».*

Ν.2910/2001 (Α΄91) άρθρο 75 *«Είσοδος και παραμονή Αλλοδαπών ...και άλλες διατάξεις».*

Ν.3227/2004 (Α΄31) *«Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις».*

Ν. 3250/2004 (Α΄124) *«Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου».*

Ν.3304/2005 (Α΄16) *«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».*

Ν.3488/2006 (Α΄191) *«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και*

ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»  
Ενσωμάτωση Οδηγίας 2002/73/ΕΚ. *καταργήθηκε με τον ν. 3896/8.12.2010 (Α'207).*

Ν.3528/2007 (Α' 26/ 9.2.2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».

Ν.3896/8.12.2010 (Α'207) «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.4097/2012 (Α' 235) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου».

Ν.4359/20.01.2016 «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη».

Ν.4531/2018 (Α'62) «I) 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, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο .... και λοιπές διατάξεις»

Ν.4604/2019 (Α'50) «Πρόωθηση 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».



*N.4808/2021 (Α'101) με θέμα: «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής 'Επιθεώρηση Εργασίας' Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ... και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*

*N.4443/9.12.2016 (Α'232) «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, .... και άλλες διατάξεις».*

*N.4808/2021/19.6.2021 (Α'101) «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ... και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».*

Αριθμ.1/2020 και Α.Π.:Δ1/83/31.01.2020 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας των φύλων της Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων & παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων παρέχει οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4606/2019 που αφορά στην προώθηση

Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 Απόφαση (Β'343) για την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».

Αριθμ. 82063/1.11.2021 (Β'5059) Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που περιλαμβάνει «υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών ..., καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)».

Αριθμ.101269/20.12.2021 (Β'5978) Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ζητήματα «σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101)».

Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/211/οικ.12155/25.7.2022 έγγραφο του Υπουργείου Εσωτερικών (ΥΠΕΣ) με συνημμένο τον «Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα».

## **Νομολογία**

Αριθμ.3217/1977 απόφαση ΣτΕ.

Υπόθεση με αριθμό 129/1979 Wendy Smith v. MacArthus.

Αριθμ.3254/1982 και 3879/1982 αποφάσεις ΣτΕ.

Απόφαση Δικαστηρίου Ε.Ε. της 11ης Νοεμβρίου 2008, Marschall, C-409/95.

Αποφάσεις Δικαστηρίου Ε.Ε. της 8ης Νοεμβρίου 1990, Dekker, C-177/88 και Handels-  
og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88.

ΑΠ 1508/1990 ΕΕΝ 1991, 654 ΕΕργΔ 1991, 818 ΝοΒ 1992, 276.

Σύσταση της από 27.11.1991, 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής.

Αριθμ.1360/1992 απόφαση Αρείου Πάγου.

Υπόθεση D κατά Επιτροπής, 26.1.1995, T-549/93.

Απόφαση 31/1993 βασιζόμενη στο άρθρο 22 παρ.1 Σ, στη Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100 και στην 119, καθώς και στην Συνθήκη ΕΟΚ σε συνδυασμό με την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ.

Απόφαση Δικαστηρίου Ε.Ε. της 30ής Ιουνίου 1998, Brown, C-394/96.

ΑΠ 605/1996 ΕλλΔνη 1999, 112 ΔΔΕ 2000, 697 ΕΕΝ 1997, 705.

Αριθμ.3623/1997 Απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Αριθμ.1655/1999 Απόφαση Αρείου Πάγου.

Απόφαση Δικαστηρίου Ε.Ε. της 11ης Οκτωβρίου 2007, Raquay, C-460/06.

Απόφαση Δικαστηρίου Ε.Ε της 26ης Φεβρουαρίου 2008 Mayr, C-506/06.

ΠΠρΘεσ 46/2021

## Ξένη Βιβλιογραφία

Αμαρτυα Σεν, *Επανεξετάζοντας την ανισότητα*, μτφ. Γεωργοπούλου Κ., εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα, 2004.

Brodsky C., *The Harassed Worker*, Health and Company, Lexington Books, 1976.

Einarsen S., «The nature and causes of bullying at work», *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), Emerald Group Publishing Limited, 1999, p.p.16-27.

Einarsen S., «Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach» *Aggression and violent behaviour*, Vol.5 (4), 2000, p.p.379-401.

Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C., «The concept of bullying at work: The European tradition», In Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003, p.p.3-30.

Hirigoyen M.F., *Ηθική Παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*, Πατάκης, Αθήνα, 2000.

Hirigoyen, M. F., *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*, Πατάκης, Αθήνα, 2002.

Leymann H., «The content and development of mobbing at work», *European journal of work and organizational psychology*, vol.5, no2, 1996, p.p.165-184.

Leymann H., *La percecution au travail*, Editions du Seuil, 1996.

Lorenz K., *On aggression*, Routledge Classics, New York, 2002.

Mikkelsen E.G. and Einarsen S., *Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work*, European Journal of Work and Organisational Psychology, 2002, 11 (1), p.p.87-111.

Niedl K., *Mobbing/bullying at the workplace*, Rainer Hampp Verlag, Munchen, 1995.

Robbins S.P. & Coulter M. & DeCenzo D.A., *Διοίκηση Επιχειρήσεων. Αρχές και Εφαρμογές*, Κριτική, 2017.

Robbins S.P. & Judge T.A., *Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*, 2<sup>η</sup> έκδοση, επιμ. Σαχινίδης Α., μτφ. Πλατάκη Α., Κριτική, Αθήνα, 2018.

Salin D., «Ways of explaining workplace bullying», A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment», *Human Relations*, 56,10, 1213-1232, Helsinki, 2003.

Schaufeli W. B., & Buunk B. P., *The handbook of work and health psychology*, Wiley, Chichester, 2003.

Zapf D. & Einarsen S., «Individual antecedents of bullying. In Bullying and emotional abuse in the workplace», *International Perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003, p.p.165-184.

## Ελληνική Βιβλιογραφία

Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ.Π., *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006.

Βαθρακοκοίλη Β.Α., *Ερμηνεία Νομολογία Αστικού Κώδικα*, Τόμος Α΄, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα 2001.

Γεωργιάδου Ν., *Θέματα Εργατικού Δικαίου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων*, εκδ. Αντ. Ν. Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002.

Γιαννακούρου Σ., *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2008.

Δαράκη Ε., *Εκπαιδευτική ηγεσία & φύλο*, Επίκεντρο Α.Ε., Θεσσαλονίκη, 2007.

Ζερδελής Δ., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 2011.

Καζάκος Α., Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., *Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των συμβάσεων, Ισότητα φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Κοινοτικό Δίκαιο και εξελίξεις στη Νομολογία Αρείου Πάγου*, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Α. Καζάκος (επιμ.), Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995.

Κουκιάδης Ι., *Βασικοί εργατικοί νόμοι*, εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1986.

Λαδάς Δ.Ν., *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζόμενου*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2018.

Μαραγκουδάκη Ε., *Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν» στο Β.Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επ) Φύλο και σχολική πράξη*, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, 1997.

Μπουμπουχερόπουλος Π., *Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2014.

Ντότσικα Μ., *Ηθική Παρενόχληση στην Εργασία και Έμμεσες Διακρίσεις σε Βάρος των Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων, Νομική Προστασία και Ουσιαστική Εφαρμογή της Ισότητας των Φύλων*, ΟΤΟΕ, Γραμματεία Ισότητας, 6η Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών. 20 Νοεμβρίου 2003.

Περιοδικό Ελληνική Δικαιοσύνη, αριθμ.τεύχους 1, εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2023.

Σιάνου-Κύργιου Ε., «Επιλογή σπουδών για την Ανώτατη Εκπαίδευση και ανισότητα των φύλων» στο *Εισαγωγή θεμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία*, Δοκίμια. Ιωάννινα, 2006, σ.σ. 119-126.

Σπυριδάκης Μ., *Εξουσία και Παρενόχληση στην εργασία*, ΔΙΟΝΙΚΟΣ, Αθήνα, 2009.

Σταθάτου Α., *Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις και ο έλεγχός του, επιστημονική και πρακτική επιμόρφωση*, Γαλαίος, Αθήνα, 1989.

Στράνης, Δ., «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της δημόσιας διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία της Δημοκρατίας», σε Μακρυδημήτρης Α., Σαματάς Μ., Μαρούδας Λ., Πραβίτα Μ-Η., *3ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, Διοίκηση και Δημοκρατία, Ποιότητα, Αποτελεσματικότητα, Νομιμοποίηση*, εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε, Αθήνα 2011.

Στρατηγάκη Μ., *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές προοπτικές*, Gutenberg, Αθήνα, 2008.

Τούκας Δ., Δεληχάς Μ. & Καραγεωργίου Α., «Έννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της



επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2012,  
[Ανακτήθηκε 4 Ιανουαρίου 2024 από <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf>.]