



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΟΥΣ 2025

«Μηδενική Ανοχή...Μηδενική Σιωπή στη Βία & Παρενόχληση στην εργασία»



ΜΑΡΤΙΟΣ 2026



ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Επικαιροποίηση νομοθεσίας και πρακτικών οδηγιών για τη βία και παρενόχληση στην εργασία	6
1. Κωδικοποιημένες οδηγίες για την πολιτική βίας και παρενόχλησης στην εργασία	6
2. Πρακτική εφαρμογή της διευρυμένης αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας επί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία	12
3. Μη επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε φυσικά πρόσωπα, μη έχοντα την ιδιότητα του εργοδότη.....	13
4. Επικαιροποιημένες οδηγίες εντοπισμού σύγχρονων μορφών βίας και παρενόχλησης στην εργασία	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2025 (από 01/01/2025 έως 31/12/2025)	24
1. Στατιστικά στοιχεία επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης	24
Α] Διαχρονική επισκόπηση	24
Β] Γενικά στατιστικά στοιχεία έτους 2025	26
Γ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλόντων-θιγομένων ως προς το φύλο.....	31
Δ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς το φύλο.....	33
Ε] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς την ιδιότητα	34
ΣΤ] Στατιστικά στοιχεία ως προς το αντικείμενο της καταγγελίας.....	37
Ζ] Ποιοτικά στοιχεία υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης.....	38
Η] Κλάδοι δραστηριότητας καταγγελλόμενων επιχειρήσεων	45
Θ] Ηλικιακές ομάδες καταγγελλόντων προσώπων - Γενεακές ομάδες	47
Ι] Μεγέθη καταγγελλόμενων επιχειρήσεων	49
2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί των εργατικών διαφορών	51
Α] Επίλυση.....	52
Β] Ματαίωση.....	52

Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια.....	53
Δ] Διοικητικές κυρώσεις.....	53
Ε] Δείκτης έκβασης εργατικών διαφορών ανά κατάσταση εργασιακής σχέσης.....	55
ΣΤ] Διαχωρισμός εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης και γενικών εργατικών διαφορών	58
3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη.....	60
4. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των ελέγχων περί εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία	63
5. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του Ν. 4808/2021	67
6. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των υποβληθέντων κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένη πολιτική βίας και παρενόχλησης	70
7. Ενημερωτικός-εκπαιδευτικός απολογισμός περί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	72
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ-ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	77
1. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 3Ε'/2025.....	77
2. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5Γ'/2025	78
3. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 7ΛΑ'/2025	79
4.ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 16ΙΑ'/2025	80
5. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 27Δ'/2025	81
6. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 10Η'/2025	83
7. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 45Α'/2025	84
8. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 7Λ'/2025	86
9. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 46ΙΕ'/2025.....	87
10. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 2Δ' /2025.....	88
11. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 3Ζ'/2025.....	89
12. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5Ζ'/2025.....	90
13. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5ΝΓ'/2025	91
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΑΠΟΣΤΟΛΗ-ΣΤΟΧΕΥΣΗ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	92

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η Ετήσια Έκθεση έτους 2025 του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας, πέντε (5) σχεδόν πια χρόνια μετά τη θέσπιση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου αποτυπώνει στην πράξη τη **δέσμευση για μηδενική ανοχή** στη βία και παρενόχληση, εστιάζοντας όχι μόνο στην επικαιροποιημένη γνώση με τη συγκέντρωση των βασικών κατευθυντήριων οδηγιών που δόθηκαν εντός του 2025, αλλά και στην αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών για εργατικές διαφορές και για ελέγχους, καθώς και στις προληπτικές δράσεις ευαισθητοποίησης εργαζομένων, εργοδοτών και του κόσμου της εργασίας εν γένει. Ως απώτερο **όραμα** τίθεται η **μετάβαση από την κουλτούρα ανοχής και σιωπής σε ένα εργασιακό περιβάλλον αξιοπρέπειας, ασφάλειας και αμοιβαίου σεβασμού με μηδενική σιωπή και μηδενική ανοχή** σε κάθε είδους κακοποιητική συμπεριφορά.

Ειδικότερα, η παρούσα Ετήσια Έκθεση έτους 2025 αποτυπώνει με συστηματικό τρόπο το σύνολο των δράσεων, προληπτικών και συμβουλευτικών και των ευρημάτων που προέκυψαν κατά τη διάρκεια του έτους, στο πλαίσιο της θεσμικής αποστολής του Αυτοτελούς Τμήματος για την πρόληψη, την καταγραφή και την ουσιαστική και αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Περιλαμβάνονται ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία που διαφωτίζουν την εξέλιξη του φαινομένου σχετικά με τις καταγγελίες που υποβλήθηκαν, τις εργατικές διαφορές και τους ελέγχους που διενεργήθηκαν, τα αποτελέσματα αυτών και τα μέτρα που λήφθηκαν και τα πρόστιμα που εν τέλει επιβλήθηκαν, ενώ ταυτόχρονα αποτιμώνται οι επικρατούσες τάσεις στον τομέα της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Παράλληλα, αναδεικνύονται οι προκλήσεις που εξακολουθούν να υφίστανται, αλλά και οι καλές πρακτικές που συμβάλλουν στη δημιουργία ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στη διαχρονικά αυξητική τάση υποβολής επώνυμων καταγγελιών για εργατικές διαφορές βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία καταγράφεται με συνέπεια όλα τα έτη ισχύος

του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου από το 2021 και εφεξής. Η εξέλιξη αυτή δεν αντανακλά μόνο την έκταση του φαινομένου, αλλά ταυτόχρονα επιδεικνύει αισιόδοξη **αύξηση της ορατότητας** επιβεβαιώνοντας την ολοένα ενισχυόμενη αφύπνιση και διαφώτιση των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματά τους, καθώς και την αυξανόμενη εμπιστοσύνη τους στους θεσμικούς μηχανισμούς προστασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η Έκθεση για το 2025 προχωρά σε αναλυτική επεξεργασία των διαθέσιμων δεδομένων, αξιοποιώντας τόσο **ποσοτικούς όσο και ποιοτικούς δείκτες μέτρησης**. Ειδικότερα, εξετάζονται δείκτες εποχικότητας, γεωγραφικής και κλαδικής συγκέντρωσης των καταγγελιών, επίπεδα παραβατικότητας, καθώς και η έκβαση των εργατικών διαφορών, με στόχο την πληρέστερη κατανόηση των τάσεων και των προτύπων που διαμορφώνονται στον συγκεκριμένο τομέα.

Παράλληλα, για πρώτη φορά ενσωματώνονται εμπλουτισμένα ποιοτικά στοιχεία, τα οποία αφορούν, μεταξύ άλλων, την κατάσταση της εργασιακής σχέσης κατά τον χρόνο υποβολής της καταγγελίας (ενεργή ή μη), καθώς και τη διερεύνηση της πιθανής διασύνδεσης ειδικών καταγγελιών για βία και παρενόχληση με γενικές καταγγελίες για λοιπές εργατικής φύσεως διεκδικήσεις. Η διευρυμένη αυτή προσέγγιση συμβάλλει στην ανάδειξη της **πολυπαραγοντικής διάστασης** των υποθέσεων και στην επιτακτική ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου από όλους τους αρμόδιους σε διάφορους τομείς της καθημερινότητάς μας φορείς, καθώς οι αναξιοπρεπείς συμπεριφορές βάλλουν τον πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας σε όποιον τομέα της ζωής μας κι αν εκδηλώνονται (όχι μόνο στην εργασία, αλλά και στην παιδεία, αθλητισμό, κοινωνικές και ενδοοικογενειακές σχέσεις κ.λπ.), δημιουργώντας ανεπίτρεπτα αισθήματα ανασφάλειας, εκφοβισμού, ταπείνωσης, αναρχίας βλάπτοντας την ίδια την κοινωνική συνοχή και ευημερία.

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει στο **διαχρονικά σταθερό υψηλό ποσοστό επίλυσης** των υποθέσεων στο στάδιο της διοικητικής διαδικασίας ενώπιον των αρμόδιων Επιθεωρητών Εργασίας. Η διαπίστωση αυτή συμβάλλει καίρια στην αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και ως εκ τούτου και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στον εξωδικαστικό αυτό θεσμό. Καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη των αποτελεσμάτων αυτών διαδραματίζουν οι Επιθεωρητές Εργασίας ανά την επικράτεια, οι οποίοι με υψηλό αίσθημα ευθύνης,

επαγγελματισμό και ευαισθησία, χειρίζονται της ιδιάζουσας σημασίας και πολυπλοκότητας αυτές υποθέσεις βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην προστασία των θιγόμενων προσώπων και στη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης, στους οποίους και αξίζουν θερμά συγχαρητήρια.

Ως εκ τούτου αισθάνομαι έντονα την ανάγκη ως επικεφαλής του Αυτοτελούς Τμήματος να ευχαριστήσω για μια ακόμη φορά από καρδιάς όλους τους συναδέλφους σε όλη την ελληνική επικράτεια που ως γνήσιοι θεματοφύλακες του προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζόμενους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, στον ιδιωτικό τομέα συνεχίζουν να συντελούν αποφασιστικά στην ολοένα και πιο αποτελεσματική εφαρμογή αυτού προσεγγίζοντας με σθεναρό, αντικειμενικό, αμερόληπτο και πάνω απ' όλα ανθρώπινο τρόπο την κάθε συγκεκριμένη περίπτωση που άγεται ενώπιον τους και παρά τις ιδιαιτερότητες και δυσκολίες που εμφανίζονται. Ιδιαίτερες ευχαριστίες και στις συναδέλφισσες μου στο Αυτοτελές Τμήμα για την άψογη συνεργασία τους στην καθημερινή προσπάθεια συμβουλευτικής στήριξης των Επιθεωρητών Εργασίας της «πρώτης γραμμής» και ανάδειξης του σημαντικότερου έργου που οι τελευταίοι επιτελούν σε όλη την επικράτεια.

Η παρούσα έκθεση φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα **χρήσιμο εργαλείο πληροφόρησης και τεκμηρίωσης** για τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους και τον κόσμο της εργασίας εν γένει, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία **προς όφελος της κοινωνικής συνοχής και της προστασίας της αξιοπρέπειας στην εργασία**. Με εφελτήριο τη μέχρι στιγμής τεχνογνωσία της Επιθεώρησης Εργασίας επί των επίμαχων ζητημάτων θα συνεχίσουμε σθεναρά την προσπάθεια περαιτέρω **διαφώτισης και ενδυνάμωσης του συνόλου της κοινωνίας μας** απέναντι στη μάστιγα των καιρών μας, που λέγεται βία και παρενόχληση στην εργασία, με όποια μορφή και ένταση κι αν εκδηλώνεται.

Με εκτίμηση,
Βαζάκη Γ. Γεωργία,
Προϊσταμένη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Επικαιροποίηση νομοθεσίας και πρακτικών οδηγιών για τη βία και παρενόχληση στην εργασία

1. Κωδικοποιημένες οδηγίες για την πολιτική βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Συμπληρωματικά στα όσα αναλυτικά είχαν εκτεθεί στην Ετήσια Έκθεση 2023 στο «Κεφάλαιο Α. Βασικός Πρακτικός Οδηγός», Ενότητα «3. Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης» αναφορικά με τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών πρέπει να υπογραμμισθούν στην παρούσα ετήσια έκθεση οι πιο εστιασμένες οδηγίες που δόθηκαν στους Επιθεωρητές Εργασίας ως «Κωδικοποιημένες οδηγίες για την πολιτική βίας και παρενόχλησης στην εργασία» σε συνέχεια των πρόσφατων νομοθετικών και κανονιστικών εξελίξεων για τις πολιτικές εντός των επιχειρήσεων για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών με αποκλειστικό γνώμονα την παροχή σαφών και συγκεκριμένων κατευθυντήριων γραμμών για ενιαία αντιμετώπιση αντίστοιχων εγειρόμενων ζητημάτων κατά τη διερεύνηση από τις υπηρεσίες μας καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ώστε να καλλιεργείται αίσθημα δικαίου και να ενδυναμώνεται η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του πολίτη στις διαδικασίες.

Κατόπιν των ανωτέρω παρατίθεται κάτωθι το κείμενο του ως άνω ενημερωτικού εγγράφου που βρίσκεται αναρτημένο και στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας (<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/ypochreoseis-ergodoti-gia-prolipsi-kai-antimetopisi-tis-vias-kai-parenochlisis/>) ως εξής:

«1. Το Κεφάλαιο Β' του ν. 5239/2025 (ΦΕΚ 178Α'/17-10-2025) αναφέρεται στις "ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Β' ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ". Ειδικότερα το **άρθρο 3** του ως άνω κεφαλαίου αναφέρεται στις "Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών ως τροποποίηση του άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, 121 Α') και κατάργηση (με το άρθρο 24 ν. 5239/2025) του άρθρου 63 του π.δ. 62/2025 (και συναφώς του άρθρου 10 του ν. 4808/2021), με τα οποία είχαν κωδικοποιηθεί τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 περί

πολιτικών εντός επιχ/σης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και πολιτικών εντός επιχ/σης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών αντίστοιχα.

Επί της ουσίας η αλλαγή που επήλθε με τις ως άνω ρυθμίσεις αφορά στη συγχώνευση του κειμένου των δύο ως άνω πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, ως αυτές είχαν κωδικοποιηθεί στα άρθρα 62 και 63 του π.δ. 62/2025, σε ένα άρθρο, στο άρθρο 62 του π.δ. 62/2025, το διαμορφωμένο κείμενο του οποίου περιλαμβάνει ό, τι κατ' ουσία προβλέπεται στα οικεία σε όλους άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 (101 Α').

2. Από 8/1/2026 τέθηκε σε ισχύ η υπ' αρ. 95/2026 (ΦΕΚ 1Β'/08-01-2026) απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Υπόδειγμα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου» (Α'121), καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 69 του π.δ. 62/2025 (Α' 121)»,...

Με την ως άνω υπουργική απόφαση, **καταργήθηκε** η προγενέστερη **υπ' αρ. 82063/2021** απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)» (Β' 5059).

Πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί σύμφωνα με την καταργούμενη υπ' αρ. 82063/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)» (Β' 5059), **εξακολουθούν να ισχύουν και δεν χρήζουν τροποποίησης.**

Τύποις η ως άνω υπουργική απόφαση εναρμονίστηκε με τη συγχώνευση του κειμένου των δύο πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 εντός των επιχ/σεων σε αυτή του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 «πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών», όπως είχε διαμορφωθεί με το άρθρο 3 του ν. 5239/2025 (178 Α'). Επί της ουσίας το ελάχιστο περιεχόμενο της πολιτικής του άρθρου 62 του πδ 62/2025, όπως αυτό αναλύεται στο άρθρο 3 της

ισχύουσας ως άνω υπ' αριθ. 95/2026 ΥΑ περιλαμβάνει ό, τι ακριβώς προβλεπόταν στο αντίστοιχο άρθρο 3 της καταργούμενης υπ' αριθ. 82063/2021 ΥΑ.

Πρακτικά το κείμενο της ισχύουσας ως άνω υπ' αρ. 95/2026 (ΦΕΚ 1Β'/08-01-2026) ΥΑ περιλαμβάνει ό, τι προβλεπόταν και στην καταργηθείσα υπ' αρ. 82063/2021 ΥΑ. Όπου υπήρχε παραπομπή στα άρθρα του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την απαγόρευση αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης αντικαταστάθηκε με τις όμοιες κατά περιεχόμενο διατάξεις του πδ 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου» (Α'121).

Επαναλαμβάνεται ότι για την εφαρμογή της υποχρέωσης κατάρτισης της πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025, υπόχρεες είναι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα (άρθρο 1 παρ. 2 της υπ' αριθ. 95/2026 ΥΑ).

Κατόπιν των ανωτέρω στις περιπτώσεις που ζητάμε από τις επιχ/σεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα την απόδειξη περί συμμόρφωσής τους στην υποχρέωσή τους να υιοθετούν και να εφαρμόζουν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών θα πρέπει να αναφερόμαστε στις πολιτικές των άρθρων 9, 10 του ν. 4808/2021 (101 Α'), όπως έχουν κωδικοποιηθεί στο ισχύον άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου, 121 Α') μετά τη σχετική διαμόρφωσή του με το άρθρο 3 του ν. 5239/2025 (178 Α') σε συνδυασμό με τις διατάξεις της υπ' αρ. 95/2026 (ΦΕΚ 1Β'/08-01-2026) ΥΑ. Όμοια ισχύουν και σε περίπτωση διαπίστωσης τυχόν σχετικών παραβάσεων, οπότε και τροποποιείται το σχετικό λεκτικό των παραβιασθεισών διατάξεων κατά τη διαδικασία σύνταξης της σχετικής διοικητικής κύρωσης και μέχρις ότου αυτά εισαχθούν στο ΟΠΣ, ώστε να προκύπτουν αυτοματοποιημένα.

Επισημαίνεται επίσης, ότι εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση του άρθρου 11 του ν. 4808/2021 περί υποχρεωτικού περιεχομένου των ως άνω πολιτικών στις συναφθείσες Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) ή στους καταρτισθέντες Κανονισμούς Εργασίας (σε υπόχρεες επιχ/σεις άνω των 70 ατόμων), ως αυτό αυτούσιο κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 64 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, καθώς ο ως άνω ν. 5239/2025 καμία αλλαγή δεν έχει επιφέρει στην εν λόγω ρύθμιση. Εξάλλου την ίδια υποχρέωση ενσωμάτωσης του κειμένου πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού των υπόχρεων προς κατάρτιση τέτοιου επιχ/σεων ή στις ΕΣΣΕ ρητά προβλέπει και το άρθρο 2 παρ. 3 της ισχύουσας υπ' αρ. 95/2026 (ΦΕΚ 1Β'/08-01-2026) ΥΑ.

Επιπροσθέτως καμία αλλαγή δεν έχει επέλθει ούτε στο άρθρο 23 των μεταβατικών διατάξεων του ν. 4808/2021 και ως εκ τούτου εξακολουθούν να ισχύουν όσα ορίζονται στην παρ. 1 αυτού σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη θέσης σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση κατά το μεταβατικό διάστημα μέχρι τη σύναψη της ΕΣΣΕ, όπου εφαρμόζεται ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει.

3. Εξ αφορμής δε των ως άνω νομοθετικών και κανονιστικών εξελίξεων κρίνεται σκόπιμο να δοθούν και οι κάτωθι διευκρινιστικές απαντήσεις σε πλήθος ερωτημάτων που έχουν μέχρι σήμερα απασχολήσει τις υπηρεσίες μας αναφορικά με το πρόσωπο αναφοράς και το/τα αρμόδιο/α πρόσωπο/α για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών:

α. Ειδικότερα **στην περ. ε) του άρθρου 3 της υπ' αριθ. 95/2026 ΥΑ** ορίζονται τα κάτωθι σχετικά με το **πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»):**

«... **ε)** Ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στην πολιτική ορίζεται το πρόσωπο αναφοράς για τα θέματα αυτά και προβλέπεται ότι ο ρόλος του είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του...».

Από τα ως άνω οριζόμενα για το πρόσωπο αναφοράς δεν προκύπτει οποιοσδήποτε περιορισμός ως προς την ιδιότητα του οριζόμενου προσώπου, αρκεί να πληρεί τα ελάχιστα προαπαιτούμενα του ανατεθειμένου σε αυτό ρόλου, ήτοι να ενημερώνει και να καθοδηγεί τους εργαζόμενους σε προληπτικό επίπεδο, ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή όχι σχετικής καταγγελίας, και η πρόσβαση σε αυτό να διευκολύνεται με εύκολους και άμεσους διαύλους επικοινωνίας.

Εξάλλου ο ίδιος ο εργοδότης και όποιος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη ορίζεται εκ του νόμου (άρθρο 5 ν. 4808/2021) αρμόδιος να επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, να παρέχει πληροφορίες στους εργαζόμενους σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ως εκ τούτου δεν προκύπτει εκ του νόμου ασυμβίβαστο σύμπτωσης της ιδιότητας του προσώπου αναφοράς στον εργοδότη ή όποιον τον εκπροσωπεί.

β. Στις περ. ζ) και η) του άρθρου 3 της υπ' αριθ. 95/2026 ΥΑ ορίζονται τα κάτωθι σχετικά με το/τα αρμόδιο/α πρόσωπο/α εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών:

«...ζ) Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Στην πολιτική ορίζεται το/τα αρμόδιο/α πρόσωπο/α ή η αρμόδια υπηρεσία η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης. Το/α αρμόδιο/α πρόσωπο/α μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης είτε να συνεργάζονται με αυτήν. Προβλέπονται επίσης τα μέσα/διάυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες και μπορεί να ορίζονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών.

Για την αποφυγή αμφιβολίας, στην πολιτική δύναται να προβλέπεται ότι τα πρόσωπα αυτά ή οι υπηρεσίες ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Προβλέπεται, επίσης, ότι, σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Στην πολιτική μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Μπορούν να καθορίζονται, επίσης, οι δυνατότητες των προσώπων αυτών να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων...»

Από τα ως άνω οριζόμενα προκύπτει ότι ο ρόλος του εργοδότη είναι πλέον καίριος και για την άμεση και αποτελεσματική διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών, ενώ και ο ορισμός του/των προσώπου/ων ή της αρμόδιας υπηρεσίας που διαχειρίζεται τις καταγγελίες είναι πολύ ευρύς και περιλαμβάνει άτομα που ασκούν αυτά τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης, είτε να συνεργάζονται με αυτήν.

Εφαρμόζοντας δε τις αρχές αμεροληψίας, εμπιστευτικότητας, σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προστασίας προσωπικών δεδομένων και λαμβάνοντας πρόνοια για περιπτώσεις τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων και για ασφαλείς και άμεσους διαύλους επικοινωνίας για την παραλαβή των καταγγελιών δεν απαγορεύεται στις ως άνω διαδικασίες να συμμετέχει και ο εργοδότης, ο οποίος εξάλλου δεσμεύεται μαζί με κάθε αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία να παραλαμβάνουν και να

μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία (άρθρο 5 περ. α) ν. 4808/2021), όπως και πρέπει να ενημερώνεται σχετικά, ώστε να λαμβάνονται αποφάσεις και άμεσα μέτρα.

Τέλος, από το σύνολο των ως άνω ισχυουσών νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων και υπό τον όρο τήρησης των ως άνω αρχών που διασφαλίζουν την αμεροληψία, εμπιστευτικότητα, διαφάνεια των διαδικασιών δεν απαγορεύεται η σύμπτωση των ιδιοτήτων προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») και αρμόδιου/ων προσώπου/ων ή αρμόδιας υπηρεσίας υποδοχής, εξέτασης και διαχείρισης καταγγελιών.

2. Πρακτική εφαρμογή της διευρυμένης αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας επί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Με το **άρθρο 17 του Ν. 4808/2021** καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.

Ειδικότερα, η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται ως αρμόδια μεταξύ άλλων :

- ✓ για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 του Ν. 4808/2021 επί **σχετικής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα**
- ✓ για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων **πρόληψης των άρθρων 5-11** του Ν. 4808/2021, **ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο.**

Επιπρόσθετα με το **άρθρο 19 παρ. 1 του Ν.4808/2021** ορίζεται παράλληλη αρμοδιότητα, Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΑΥΕ) και Εργασιακών Σχέσεων (ΕΕΣ) επιβολής διοικητικών κυρώσεων για παραβίαση άρθρων 5 έως και 11 ν. 4808/2021 (γενικές παραβάσεις), κατόπιν επιτόπιου ελέγχου είτε αυτεπαγγέλτως σε προληπτικό στάδιο, είτε επί σχετικής ανώνυμης καταγγελίας. Ειδικότερα ορίζεται ότι:

« Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται,

ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 3850/2010 (Α' 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι δεν μπορεί **αυτεπαγγέλτως** η Υπηρεσία μας να εκκινήσει τη διαδικασία διενέργειας εργατικής διαφοράς για βία και παρενόχληση χωρίς επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη αίτηση του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 18 Ν. 4808/2021 και άρθρο 3 της ΥΑ 101269/2021, ΦΕΚ 5978 Β'), επί **ανώνυμων σχετικών καταγγελιών** προβάλλει ως μόνη επιλογή η **διενέργεια επιτόπιου ελέγχου**, όπου και **διαπιστώνεται η τυπική συμμόρφωση** του εργοδότη με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις του χωρίς να υπάρχει δυνατότητα περαιτέρω ουσιαστικής διερεύνησης. Σε περίπτωση ύπαρξης συγκεκριμένων παρενοχλητικών συμπεριφορών από συγκεκριμένα πρόσωπα στο χώρο εργασίας **συστήνεται ως πλέον αποτελεσματικός τρόπος διαχείρισης αυτών η υποβολή από το θιγόμενο/α πρόσωπο/α επώνυμης καταγγελίας** για να διενεργηθεί **η ειδική εργατική διαφορά βίας και παρενόχλησης και να διερευνηθεί ουσιαδώς η υπόθεση** με στόχο την επίλυσή της με τη λήψη κάθε πρόσφορου και ανάλογου κατά περίπτωση μέτρου, που θα εμποδίσει την επανάληψη των καταγγελλόμενων παρενοχλητικών περιστατικών ή συμπεριφορών.

3. Μη επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε φυσικά πρόσωπα, μη έχοντα την ιδιότητα του εργοδότη

Η ειδικώς εφαρμοζόμενη υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978Β'/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων για την ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβίαση των διατάξεων περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προβλέπει μεταξύ άλλων, στην παρ. 8 του άρθρου 5

αυτής, τη **δυνατότητα** επιβολής διοικητικών κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 στο απόν μέρος σε περίπτωση **αδικαιολόγητης μη παράστασης** κάποιου από τα κληθέντα μέρη.

Σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο εφαρμόζεται η διαδικασία επιβολής προστίμων σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **στον εργοδότη** που αδικαιολόγητα δεν παραστάθηκε, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, όπως ρητά το ορίζει και το άρθρο 24 του ν. 3996/2011. **Επισημαίνεται ότι καμία διάταξη δεν προβλέπει αρμοδιότητα και σχετική διαδικασία επιβολής προστίμων από την Επιθεώρηση Εργασίας σε φυσικά πρόσωπα, μη έχοντα την ιδιότητα του εργοδότη** υπό την έννοια του εργατικού δικαίου, όπως εν προκειμένω είναι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 που φέρονται ως καταγγελλόμενοι στην ειδική εργατική διαφορά της βίας και παρενόχλησης και μόνο υπό αυτή την ιδιότητά τους καλούνται να παρασταθούν σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 περ. γ) της ως άνω υπ' αριθ. 101269/2021 ΥΑ.

4. Επικαιροποιημένες οδηγίες εντοπισμού σύγχρονων μορφών βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι αρμοδιότητες που ανατίθενται στο Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και απαριθμούνται αποκλειστικά στην παρ. 1 του ως άνω άρθρου 16 του ν. 4808/2021 είναι κατά κανόνα ενημερωτικού και παροχής συμβουλευτικής στήριξης προς τις περιφερειακές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ειδικότερα αναφορικά με τους ορισμούς περί βίας και παρενόχλησης στην εργασία που περιγράφονται **στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021** (όπως κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 60 του π.δ. 62/25) έχουν συμπεριληφθεί σχετικές πρακτικές οδηγίες, μεταξύ άλλων, και στα κάτωθι ενημερωτικά έγγραφα του Αυτοτελούς Τμήματος:

α. «Οδηγός Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία», Δεκέμβριος 2022,

(<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/epilysi-diaforon-vias-kai-parenochlisis-enopion-tis-epitheorisis-ergasias>) ,

β. Ετήσια Έκθεση Έτους 2023 «ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΜΟΝΟΔΡΟΜΟΣ Η ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ», Φεβρουάριος 2024, που περιλαμβάνει στο Κεφάλαιο Α. αυτής και Βασικό Πρακτικό Οδηγό και ως προς τα αναφερόμενα στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021 σχετικά με τη ρητή και αυτοτελή (αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων) απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας (“mobbing”), είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τους σχετικούς ορισμούς αυτής, (<https://www.hli.gov.gr/organismos/ektheseis-pepragmenon/ektheseis-pepragmenon-parakolouthisis-tis-vias-kai-tis-parenochlisis-stin-ergasia>)

γ. Ετήσια Έκθεση Έτους 2024 «ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΟΡΑΤΟΤΗΣ ΜΗΔΕΝ?», Μάρτιος 2025, που περιλαμβάνει στο κεφάλαιο Α. αυτής, μεταξύ άλλων «2. Βοηθητικές έννοιες εντοπισμού βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών», (<https://www.hli.gov.gr/organismos/ektheseis-pepragmenon/ektheseis-pepragmenon-parakolouthisis-tis-vias-kai-tis-parenochlisis-stin-ergasia>)

δ. Το από 8/12/2025 έγγραφο του Αυτοτελούς με θέμα «Οδηγίες προς τους Επιθεωρητές Εργασίας και συστάσεις προς τις επιχ/σεις και εργαζόμενους για **ευχερέστερο εντοπισμό, αντιμετώπιση και αποτροπή σύγχρονων μορφών βίας και παρενόχλησης στην εργασία**», στο οποίο μεταξύ άλλων «επισημαίνεται ότι πρωταρχικής σημασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελεί η αναγνώριση και εντοπισμός αυτών εκ μέρους όλων των εμπλεκόμενων μερών, είτε πρόκειται για το πρόσωπο που τις

δέχεται, είτε για εκείνο που τις διαπράττει, είτε και για εκείνους που τυχόν επιτρέπουν την επανάληψη αυτών ως παθητικοί παρατηρητές. Για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα πρέπει αρχικά να γίνει η παραδοχή ότι υπάρχει καθώς και να εντοπιστούν τα βασικά χαρακτηριστικά του». Ειδικότερα παρατίθενται κάτωθι τα βασικά σημεία του ως άνω ενημερωτικού εγγράφου για πρόσβαση στη γνώση του συνόλου των ενεργών πολιτών ως εξής:

«...Από τη μέχρι σήμερα εφαρμογή του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου γινόμαστε όλοι μας ως ενεργά μέλη της κοινωνίας, αλλά και ως Επιθεωρητές Εργασίας, αποδέκτες παραπόνων/καταγγελιών **σύγχρονων μορφών παρενοχλητικών συμπεριφορών εργαζομένων** από εργοδότες, λοιπούς υπευθύνους ή ακόμη και από συναδέλφους τους (π.χ. μέσω πλατφορμών τηλεδιασκέψεων-τηλεργασιών (π.χ. teams, zoom), μέσων κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. facebook), άμεσης ανταλλαγής μηνυμάτων (π.χ. viber) κ.λπ.)...

...Κρίνεται ως εκ τούτων σκόπιμο να δοθούν οι κάτωθι συμπληρωματικές κατευθυντήριες οδηγίες και συστάσεις σε Επιθεωρητές Εργασίας, θιγόμενους ή καταγγελλόμενους εργαζόμενους/απασχολούμενους κατά το άρθρο 3 του ν. 4808/2021 ή εργοδότες/υπευθύνους επιχ/σης με σκοπό τον ευχερέστερο εντοπισμό, αντιμετώπιση και αποτροπή σύγχρονων μορφών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Καταρχάς δέον να τονισθούν οι συγκεκριμένες προστατευτικές διατάξεις, **ώστε να προκύψει ευχερώς η υπαγωγή σε αυτές τέτοιου είδους παρενοχλητικών συμπεριφορών ως ρητά απαγορευμένων.**

ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΕ ΑΥΤΟ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ.

Α. Στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021 θεσπίζεται για πρώτη φορά στο εθνικό δίκαιο ρητή και αυτοτελής (αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων) απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας (“mobbing”), είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην παρ. 2 του άρθρου αυτού δίνονται οι **ορισμοί** και ειδικότερα, της **βίας και παρενόχλησης, της απλής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου** (με επανάληψη και παραπομπή στους ορισμούς των Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 107Α΄) και Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232Α΄)) **προς ευχερέστερο εντοπισμό των συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης που άπτονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το άρθρο 12 αυτού.**

Στην παρ. 3 οριοθετείται **ενδεικτικά το πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης** με διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους» εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι δεν περιορίζονται στο φυσικό χώρο παροχής εργασίας, αλλά περιλαμβάνουν και το πεδίο **των επικοινωνιών (και μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας) και λοιπών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, αλλά και των μετακινήσεων από και προς την εργασία.**

Συγκεκριμένα στο ως άνω **άρθρο 4** που εισάγει ρητή απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία αφενός μεν δίνονται ορισμοί μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, αφετέρου δε οριοθετούνται ενδεικτικά οι χώροι που μπορούν να λαμβάνουν χώρα αυτές αυτολεξεί ως εξής:

«1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος :

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

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

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

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως :

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Συμπέρασμα : Συμπεριφορές που τυχόν **εκδηλώνονται με μορφή πιέσεων** από εργοδότες, υπευθύνους, άλλους εργαζόμενους προς εργαζόμενους να **προβούν σε συγκεκριμένες πράξεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή/και παραβιάζουν τα ευαίσθητα προσωπικά τους δεδομένα τους** (κοινοποίηση φωτογραφιών, βίντεο κ.λπ.) χωρίς τη συγκατάθεσή τους ή και πάσης φύσεως παρενοχλητικές συμπεριφορές μέσω πλατφορμών τηλεδιασκέψεων-τηλεεργασιών (π.χ. teams, zoom), μέσων κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. facebook), άμεσης ανταλλαγής μηνυμάτων (π.χ. viber) κ.λπ., που συνδέονται με την εργασία ή προκύπτουν από αυτήν, **μπορούν κατά περίπτωση να κριθούν ότι θίγουν ανεπίτρεπτα την αξιοπρέπεια του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1 Συντ.)** δημιουργώντας κατά τους ως άνω ορισμούς **εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, που ρητά απαγορεύεται.**

Β. Στο άρθρο 5 του ίδιου νόμου ορίζεται, μεταξύ άλλων η υποχρέωση κάθε εργοδότη ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και των προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά **επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση**, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που **σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια**, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.

Γ. Στο άρθρο 12 του ίδιου νόμου ορίζονται δε **τόσο τα δικαιώματα των θιγομένων εργαζομένων, όσο και οι σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη και οι συνέπειες** εις βάρος των καταγγελλομένων επί παραβίασεως της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης ως εξής:

«1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν.

3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, **ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει** προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18 (περί επίλυσης διαφορών βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας).

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη».

Συμπέρασμα: Σε περίπτωση που παραβιάζεται η απαγόρευση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (όπως δύναται και με τις ως άνω αναφερθείσες σύγχρονες μορφές παρενόχλησης μέσω των ψηφιακών μέσων τηλ/κων και διαδικτυακών επικοινωνιών και πληροφορικής κατά την εργασία, είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν και που μπορεί κατά περίπτωση να πλήττουν τον σκληρό πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας) είτε από άλλο εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο κατά το άρθρο 3 ή από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, κάθε εργαζόμενος/ απασχολούμενος ή πρόσωπο του άρθρου 3, που θίγεται από τέτοιου είδους συμπεριφορές έχει, πέραν του δικαιώματος δικαστικής ακρόασης, τα εξής δικαιώματα :

α) να προσφύγει στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς του άρθρου 18 του Ν. 4808/2021, η οποία ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα, αλλά και το Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) ή και να προσφύγει απευθείας στο ΣτΠ ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του επί συμπτώσεως της παρενόχλησης με μορφή απαγορευμένης διάκρισης,

β) να υποβάλλει καταγγελία εντός της επιχ/σης κατά την πολιτική του άρθρου 10 του ν. 4808/2021,

γ) να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος **σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του**, κατά τα οριζόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις **ο εργοδότης έχει αφενός μεν την υποχρέωση να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης και όταν δεν τα λάβει, τότε επιβάλλονται απευθείας (χωρίς να παρεμβάλλεται εισηγητής) από τον διεξάγοντα την εργατική διαφορά Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σε βάρος του εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις της περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 19. Αφετέρου δε** όταν ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, **τότε επιβάλλονται κατά όμοιο τρόπο σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19. Δύναται επίσης να εκδοθεί από τον διεξάγοντα την εργατική διαφορά και σε κάθε στάδιο αυτής μετά την αίτηση ή το αρμόδιο όργανο ελέγχου ακόμη και πριν τη διενέργεια αυτού εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την ασφάλεια εργαζομένου που κατήγγειλε περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχληση**, κατά την παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021.

Το ως άνω προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο και τα συναφή συμπεράσματα από την υπαγωγή σε αυτό των ως άνω αναφερόμενων **σύγχρονων μορφών παρενοχλητικών συμπεριφορών** εργαζομένων από εργοδότες, λοιπούς υπευθύνους ή ακόμη και από συναδέλφους τους (π.χ. μέσω πλατφόρμων τηλεδιασκέψεων, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, facebook, viber κ.λπ.) **συστήνεται** εκ της Υπηρεσίας μας **σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη** - υπό οποιαδήποτε ιδιότητα είτε του Επιθεωρητή Εργασίας, είτε του θιγόμενου ή του καταγγελλόμενου εργαζόμενου/απασχολούμενου κατά το άρθρο 3 του νόμου ή του

εργοδότη/υπευθύνου επιχ/σης- να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν και να εφαρμόζονται κατά τον πιο κατάλληλο και πρόσφορο κατά περίπτωση τρόπο, ώστε να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά τέτοιου είδους περιστατικά και παρενοχλητικές συμπεριφορές και να εμποδίζεται η επανάληψή τους χάριν αποκατάστασής της εργασιακής ειρήνης και εξασφάλισης ενός κόσμου εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση».

Η υπαγωγή ή όχι εξάλλου κάθε συγκεκριμένης συμπεριφοράς, πράξης, πρακτικής στους γενικούς ορισμούς περί βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021 κρίνεται ad hoc σε κάθε συγκεκριμένη υπόθεση που τυχόν χρήζει σχετικής περαιτέρω διερεύνησης σύμφωνα με τα ειδικώς νομοθετικώς και κανονιστικώς προβλεπόμενα και τις βάσει αυτών εκδοθείσες σχετικές ως άνω οδηγίες του Αυτοτελούς Τμήματος.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2025 (από 01/01/2025 έως 31/12/2025)

1. Στατιστικά στοιχεία επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης

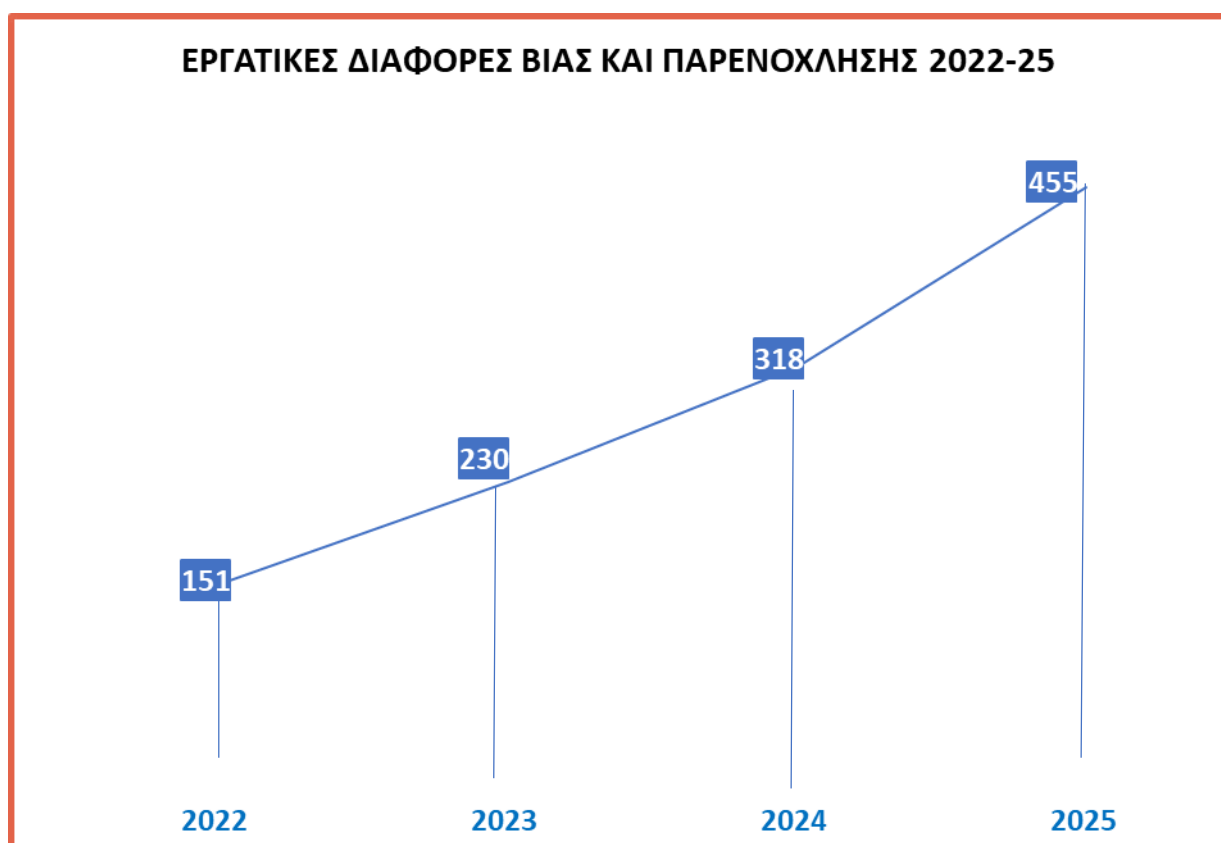
Α) Διαχρονική επισκόπηση

Έχουν διαβιβασθεί στο Αυτοτελές Τμήμα **από 01/01/2025 έως την 31/12/2025 (έτος αναφοράς)** σχετικές καταγγελίες για εργατικές διαφορές με θέμα τη βία και παρενόχληση στην εργασία από **εξήντα δύο (62) Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων** ανά την επικράτεια (από τις 91 συνολικά, ποσοστό περί 68% των υπηρεσιών μας), που αντιστοιχούν συνολικά σε **τετρακόσιες πενήντα πέντε (455)** σχετικές **αιτήσεις διενέργειας εργατικών διαφορών** και σε τετρακόσιους/ες ογδόντα (480) προσφεύγοντες/-ουσες.

Τα αντίστοιχα ποσά κατά το προηγούμενο έτος **2024** είχαν ανέρθει στις **τριακόσιες δέκα οκτώ (318)** σχετικές **υποθέσεις** για τριακόσιους/ες (354) προσφεύγοντες/-ουσες και το **2023** στις **διακόσιες τριάντα (230)**.

Διαχρονικά παρατηρείται ιδιαίτερα αυξητική τάση του συνολικού αριθμού των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με το ποσοστό να εμφανίζεται **αυξημένο κατά 43%** το 2025 σε σχέση με το 2024 αλλά και κατά 200% το 2025 σε σχέση με το 2022 (**Γράφημα 1**). Αντίστοιχη αυξητική τάση της τάξεως του 36% σημειώνεται και στο συνολικό αριθμό των προσφευγόντων προσώπων, καθώς 480 άτομα αξιοποίησαν τις διαδικασίες ενώπιων της Επιθεώρησης Εργασίας έναντι 354 το 2024 .

Πρέπει δε να τονισθεί η αισιόδοξη ερμηνεία της αυξητικής τάσης των καταγγελιών που συνδέεται αιτιωδώς με την επιδιωκόμενη **αύξηση της ορατότητας και περισσότερης γνώσης, διαφώτισης και αξιοποίησης** από τα θιγόμενα πρόσωπα των προβλεπόμενων διαδικασιών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας κι ως εκ τούτου αύξησης της εμπιστοσύνης στους θεσμούς, που ενισχύεται και από την αποτελεσματική εφαρμογή του ισχυρού θεσμικού προστατευτικού πλαισίου τα σχεδόν πέντε (5) πλέον τελευταία χρόνια. Επισημαίνονται τα ανωτέρω σε αντιδιαστολή με οποιαδήποτε τυχόν επιχειρούμενη διαφορετική ερμηνεία της παρατηρούμενης διαχρονικά αύξησης.



Γράφημα 1 : Εργατικές Διαφορές Βίας και Παρενόχλησης 2022-25

Β) Γενικά στατιστικά στοιχεία έτους 2025

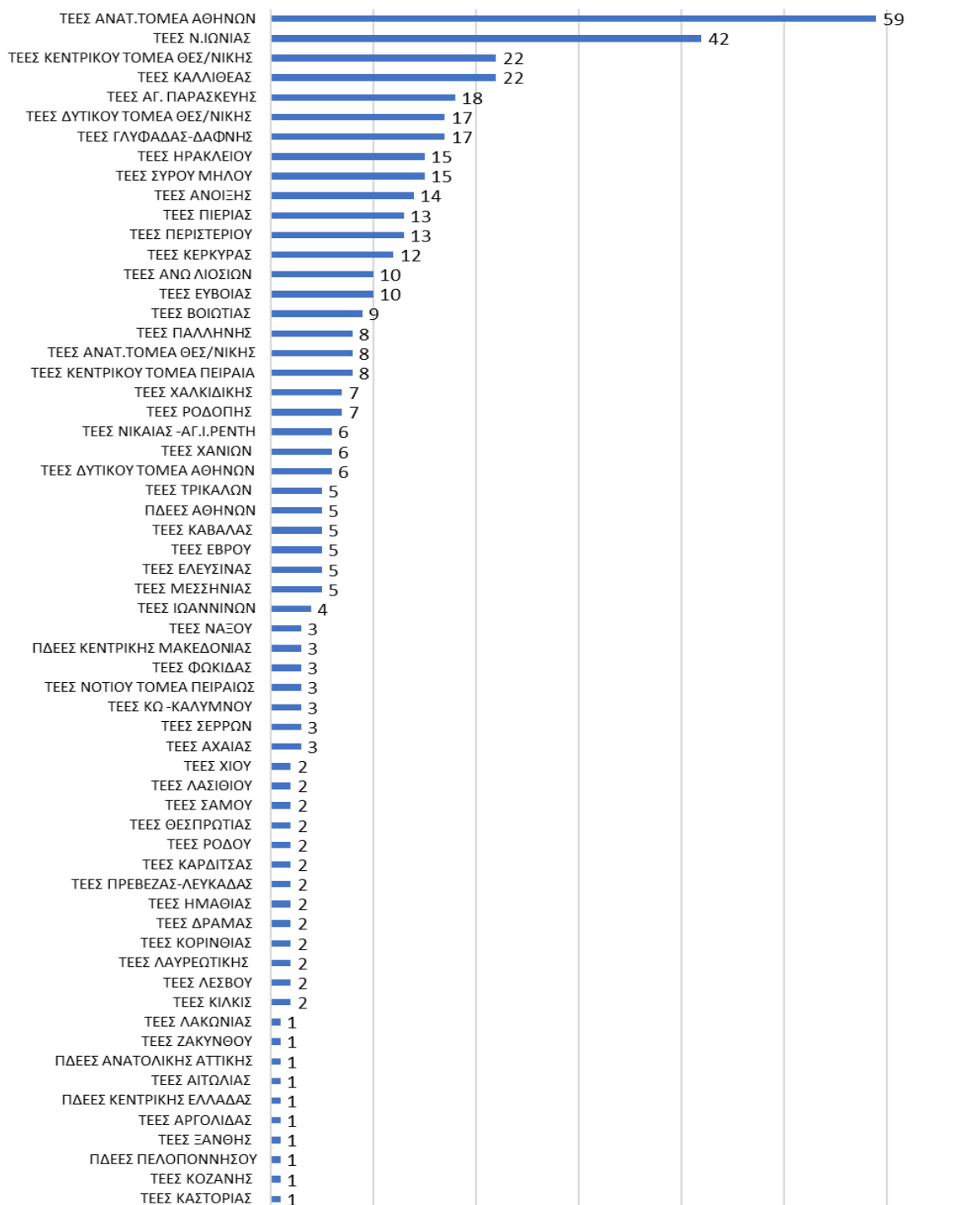
Η γεωγραφική κατανομή των ως άνω εργατικών διαφορών 2025 ανά Περιφερειακή Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) αποτυπώνεται στο κάτωθι **Γράφημα 2**, από το οποίο προκύπτει ότι η πλειοψηφία των σχετικών αιτήσεων έχουν υποβληθεί στην ΠΔΕΕΣ Αθηνών και έπονται οι ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Μακεδονίας, ΠΔΕΕΣ Πειραιώς & Δυτικής Αττικής και ΠΔΕΕΣ Ανατολικής Αττικής. Επομένως, τα μεγάλα αστικά κέντρα (Αθήνα-Θεσσαλονίκη-Πειραιάς) έχουν δεχθεί το **74%** των αιτήσεων για εργατική διαφορά βίας και παρενόχλησης το 2025 με τη νησιωτική και την υπόλοιπη ηπειρωτική Ελλάδα να ακολουθούν.



Γράφημα 2 : Γεωγραφική κατανομή εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης 2025

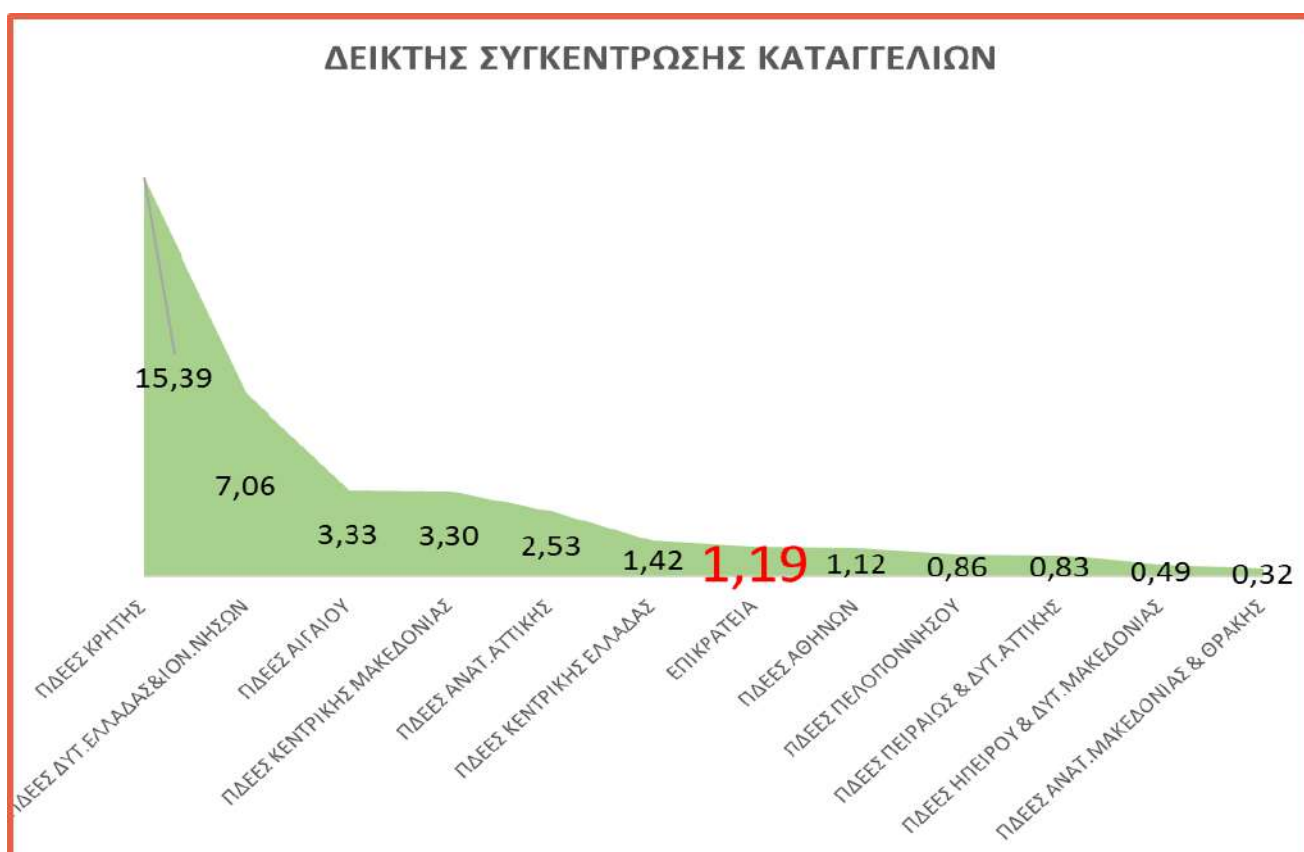
Αναλύοντας εκτενέστερα ανά Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων στο **Γράφημα 3**, διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των καταγγελιών έχει υποβληθεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) Ανατολικού Τομέα Αθηνών με πενήντα εννέα (59) εργατικές διαφορές και ακολουθούν τα ΤΕΕΣ Νέας Ιωνίας (42), Κεντρικού Τομέα Θεσσαλονίκης (22), Καλλιθέας (22) και Αγ. Παρασκευής (18).

ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ 2025 ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



Γράφημα 3:Εργατικές διαφορές Βίας και Παρενόχλησης 2025 ανά ΤΕΕΣ

Για πρώτη φορά εισάγεται ο **δείκτης συγκέντρωσης** καταγγελιών ως μέσο μέτρησης της έντασης καταγραφής καταγγελιών βίας και παρενόχλησης σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων των επιχειρήσεων κατά των οποίων έχει υποβληθεί τουλάχιστον μία καταγγελία, ανά Περιφερειακή Διεύθυνση και συνεπώς λειτουργεί και ως δείκτης **επαναληπτικότητας**. Ο **δείκτης συγκέντρωσης** ερμηνεύεται ως ο αριθμός των εργατικών διαφορών βίας & παρενόχλησης που καταγράφηκαν σε κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων αναλογικά προς το σύνολο των εργαζομένων των καταγγελλόμενων επιχειρήσεων της αντίστοιχης περιφερειακής διεύθυνσης εκφρασμένο ανά 1.000 εργαζόμενους/ες .



Γράφημα 4: Δείκτης συγκέντρωσης καταγγελιών

Ο συνολικός δείκτης για την επικράτεια διαμορφώνεται σε **1,19** και θα χρησιμοποιηθεί ως δείκτης αναφοράς για τη σύγκριση με τις επιμέρους περιφερειακές διευθύνσεις. Σε σχέση λοιπόν με το συνολικό δείκτη, υψηλή ένταση των καταγγελιών εμφανίζει η ΠΔΕΕΣ Κρήτης (15,39) και η ΠΔΕΕΣ Δυτικής Ελλάδας & Ιονίων Νήσων (7,06) και ακολουθούν οι ΠΔΕΕΣ Αιγαίου (3,33), Κεντρικής Μακεδονίας (3,30) και Ανατολικής Αττικής (2,47). Πρακτικά, στις συγκεκριμένες περιοχές εμφανίζονται έντονα χαρακτηριστικά συγκέντρωσης και επαναληπτικότητας των καταγγελιών, γεγονός που ενισχύεται από την κλαδική σύνθεση της απασχόλησης στις ανωτέρω περιοχές (τουρισμός, εστίαση, λιανεμπόριο κτλ) καθώς και από την εποχικότητα, την ορισμένου χρόνου απασχόληση και την υψηλή κινητικότητα που εμφανίζουν.

Πλησίον στη συνολική τιμή αναφοράς (1,19) κινούνται η ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Ελλάδας (1,42) και η ΠΔΕΕΣ Αθηνών (1,12). Οι τιμές αυτές υποδηλώνουν μέτρια συγκέντρωση περιστατικών, με περιορισμένα φαινόμενα επαναληπτικότητας, αλλά επαρκή ένταση αναφοράς ώστε να απαιτείται συστηματική παρακολούθηση. Οι χαμηλές τιμές του δείκτη έντασης που καταγράφονται στις ΠΔΕΕΣ Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης (0,32), ΠΔΕΕΣ Ηπείρου & Δυτικής Μακεδονίας (0,49), ΠΔΕΕΣ Πειραιώς & Δυτικής Αττικής (0,83) και ΠΔΕΕΣ Πελοποννήσου (0,86) ερμηνεύονται ως χαμηλή συγκέντρωση περιστατικών εντός των ίδιων επιχειρήσεων αλλά και ως διασπορά μεμονωμένων περιστατικών χωρίς επαναληπτικό χαρακτήρα (**Γράφημα 4**).

Στο κάτωθι **Γράφημα 5** αποτυπώνεται η μηνιαία κατανομή των εργατικών διαφορών για το 2025. Παρατηρείται αύξηση της συχνότητας των καταγγελιών κατά τους μήνες που διαρκεί η θερινή σεζόν (Απρ.-Οκτ.), καθώς ο σχετικός **δείκτης εποχικότητας** κυμαίνεται μεταξύ 8%-13% καταγράφοντας τις υψηλότερες τιμές τους μήνες Ιούνιο (13%), Αύγουστο (10%) και Οκτώβριο (10%).

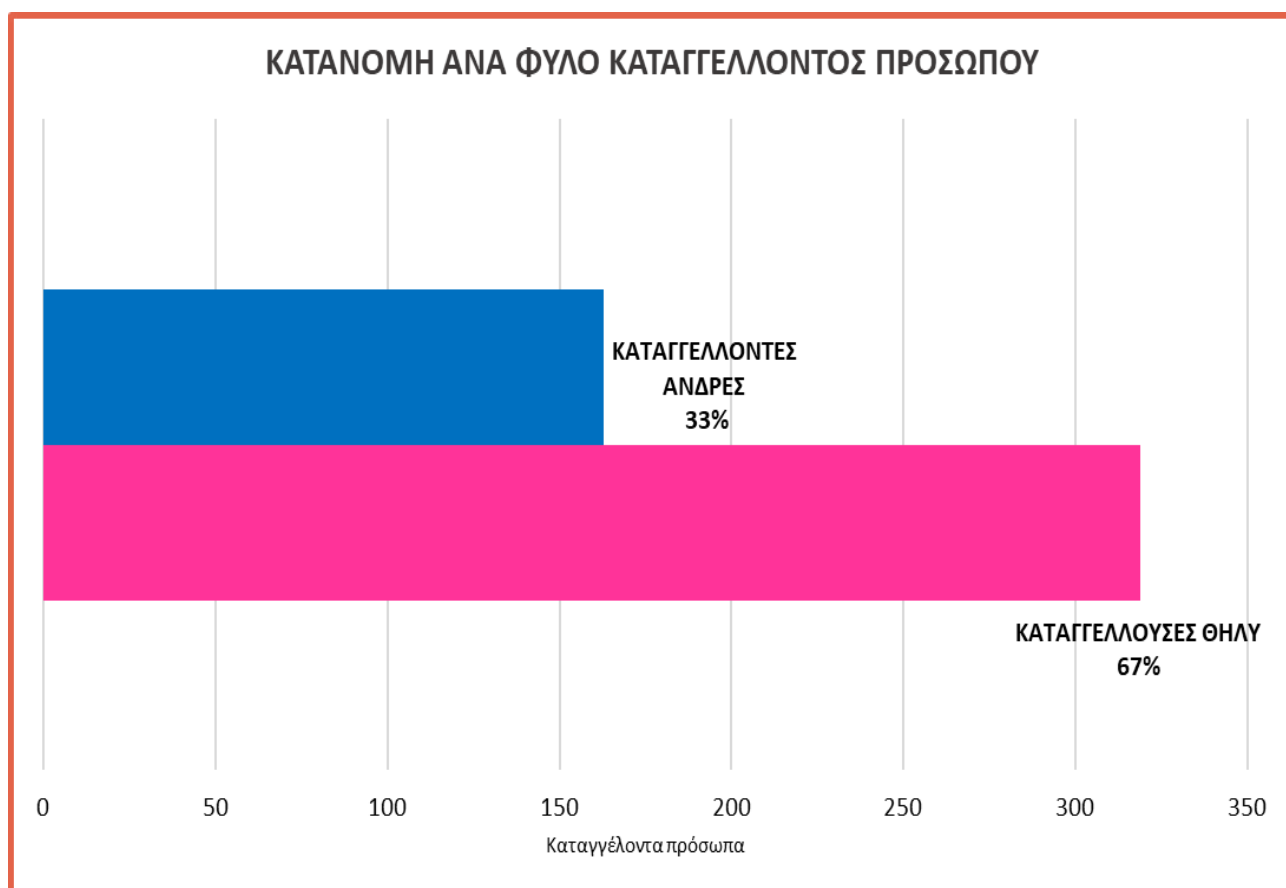
Τα ως άνω δεδομένα συνδέονται άμεσα με την έντονη εποχική δραστηριότητα των κλάδων του τουρισμού (εστίαση-καταλύματα) και εμπορίου (λιανικό -χονδρικό), όπου και εμφανίζεται η μεγαλύτερη συχνότητα των καταγγελιών όπως θα αποτυπωθεί και στη συνέχεια.



Γράφημα 5: Δείκτης εποχικότητας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης 2025

Γ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλόντων-θιγομένων ως προς το φύλο

Όσον αφορά στο φύλο των καταγγελλόντων προσώπων (θιγομένων), τριακόσιες είκοσι μία (321) ήταν γυναίκες (67%) και εκατόν εξήντα ένας (161) άντρες (33%) (Γράφημα 6). Τα αντίστοιχα ποσά το 2024 ήταν διακόσιες τριάντα τρεις (233), ήτοι 66% γυναίκες και εκατόν είκοσι (120) άντρες (34%), δηλαδή διατηρήθηκαν και το έτος 2025 σε όμοια επίπεδα.



Γράφημα 6: Κατανομή ανά φύλο καταγγέλλοντος προσώπου

Άξιο αναφοράς και για το έτος 2025, είναι ότι σημαντικό ποσοστό καταγγελιών υποβλήθηκε και από άνδρες, στοιχείο που επιβεβαιώνει ότι το φαινόμενο αφορά το σύνολο των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου.

Παρά ταύτα, οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν την πρώτη θέση ως προς τον αριθμό των επίσημων καταγγελιών. Ωστόσο, ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας και οι κοινωνικά παγιωμένοι ρόλοι διαφοροποιούν τους τύπους βίας που

δέχονται τα δύο φύλα. Η υποεκπροσώπηση των ανδρών στις επίσημες αναφορές δύναται να αποδοθεί σε συνδυασμό παραγόντων, όπως: κοινωνικά στερεότυπα, έλλειψη υποστήριξης, άγνοια ή υποτίμηση του προβλήματος, φόβος αντιποίνων.

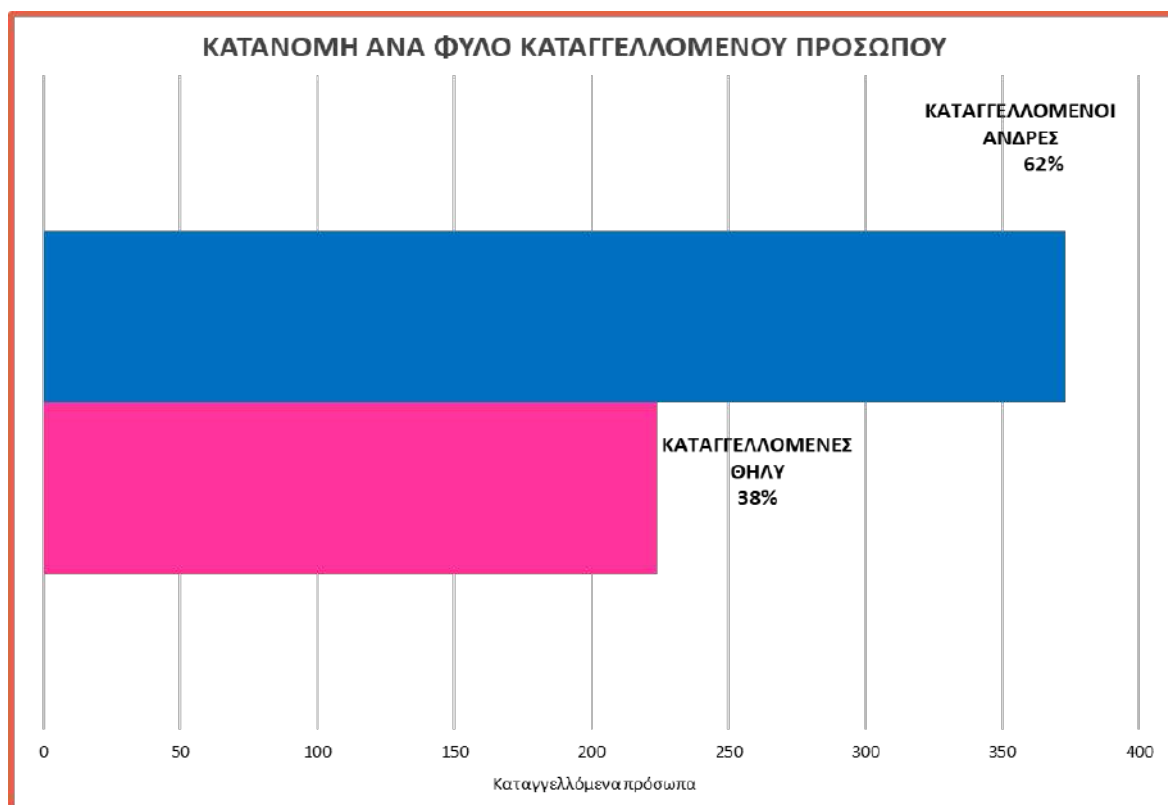
Από θεσμική άποψη, επιβεβαιώνεται στην πράξη η αποσύνδεση της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τα ειδικά απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης (σε σχέση με το φύλο ή τη σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το ν. 3896/2010 ή με τα υπόλοιπα κριτήρια διάκρισης, όπως η εθνική καταγωγή, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία κ.λπ. σύμφωνα με το ν. 4443/2016). Παρά την τυπική ουδετερότητα του θεσμικού πλαισίου, το γεγονός ότι η πλειοψηφία των καταγγελλόντων διατηρεί γυναικείο πρόσημο καταδεικνύει ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από αυξημένη ευαλωτότητα. Η πραγματικότητα αυτή συνδέεται με διαρθρωτικές ανισότητες, στερεοτυπικές αντιλήψεις και άνιση κατανομή εξουσίας στους επαγγελματικούς χώρους.



Δ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς το φύλο

Η αποτυπωμένη αύξηση του ποσοστού των υποθέσεων στις οποίες γυναίκες εμφανίζονται ως καταγγελλόμενα πρόσωπα για βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, από **30%** το 2024 σε **38%** το 2025 (αύξηση κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες), συνιστά αξιοσημείωτη μεταβολή στη σύνθεση των καταγγελλομένων (**Γράφημα 7**). Ειδικότερα, ενώ το 2024 καταγγέλθηκαν 280 άνδρες (70%) και 121 γυναίκες (30%), το 2025 οι αντίστοιχοι αριθμοί διαμορφώθηκαν σε **372 άνδρες (62%)** και **227 γυναίκες (38%)**.

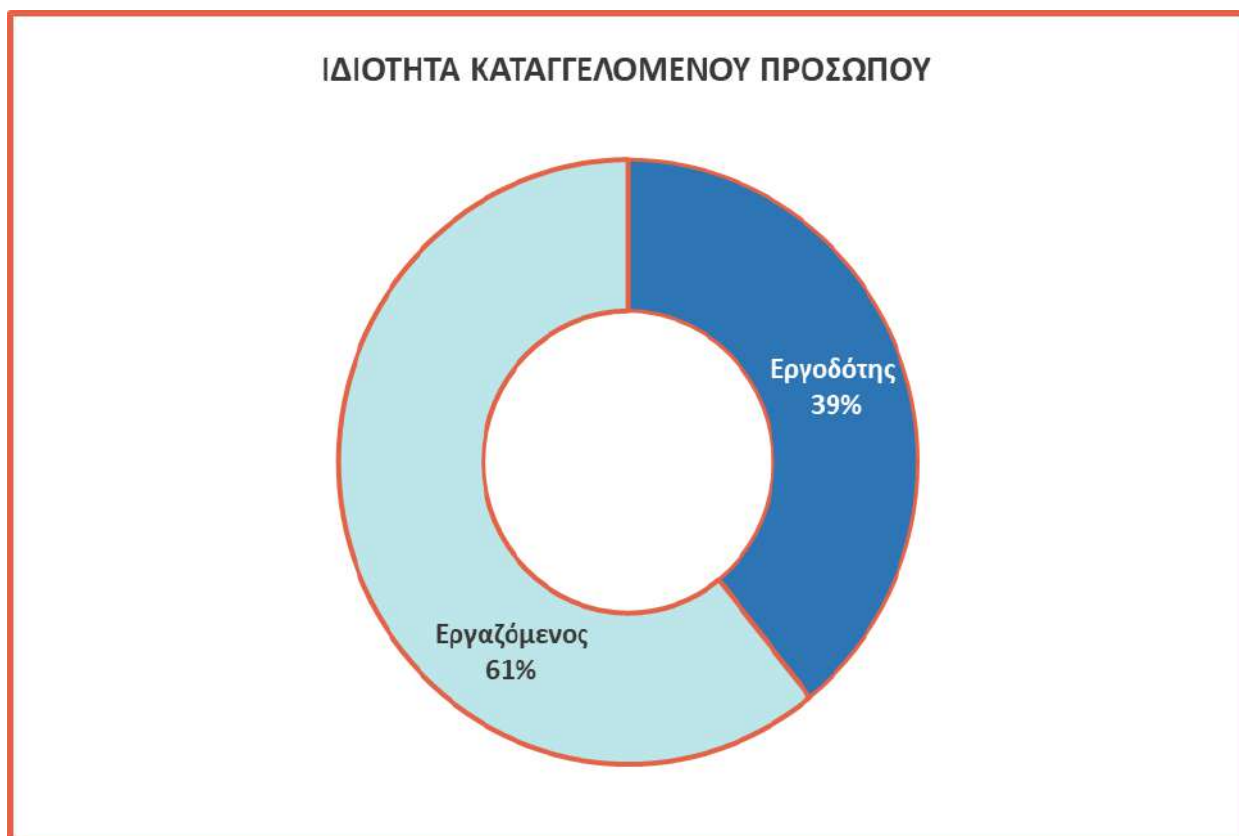
Η εξέλιξη αυτή, χωρίς να αναιρεί την αριθμητική υπεροχή των ανδρών ως καταγγελλομένων, υποδηλώνει αφενός τη σταδιακή μεταβολή των ιεραρχικών και επαγγελματικών ρόλων των φύλων και αφετέρου την ανάγκη προσέγγισης του φαινομένου της εργασιακής βίας ως ζήτημα που δεν περιορίζεται σε στερεοτυπικές έμφυλες αναγνώσεις, αλλά απαιτεί ολιστική και ουδέτερη ως προς το φύλο θεσμική αντιμετώπιση.



Γράφημα 7 : Κατανομή ανά φύλο καταγγελλόμενου προσώπου

Ε] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς την ιδιότητα

Ως προς την **ιδιότητα του καταγγελλομένου** διαπιστώνεται ότι εντός του έτους 2025 σε **διακόσιες τριάντα πέντε (235) υποθέσεις**, ήτοι σε ποσοστό **39%**, το θέμα σχετίζεται με βία και παρενόχληση προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη/νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης και στις λοιπές **τριακόσιες εξήντα τρεις (363)**, ήτοι σε ποσοστό **61%** καταγγελλόμενος είναι άλλος εργαζόμενος (προϊστάμενος, υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 (μέλος ΔΣ κ.λπ.) **(Γράφημα 8)**.

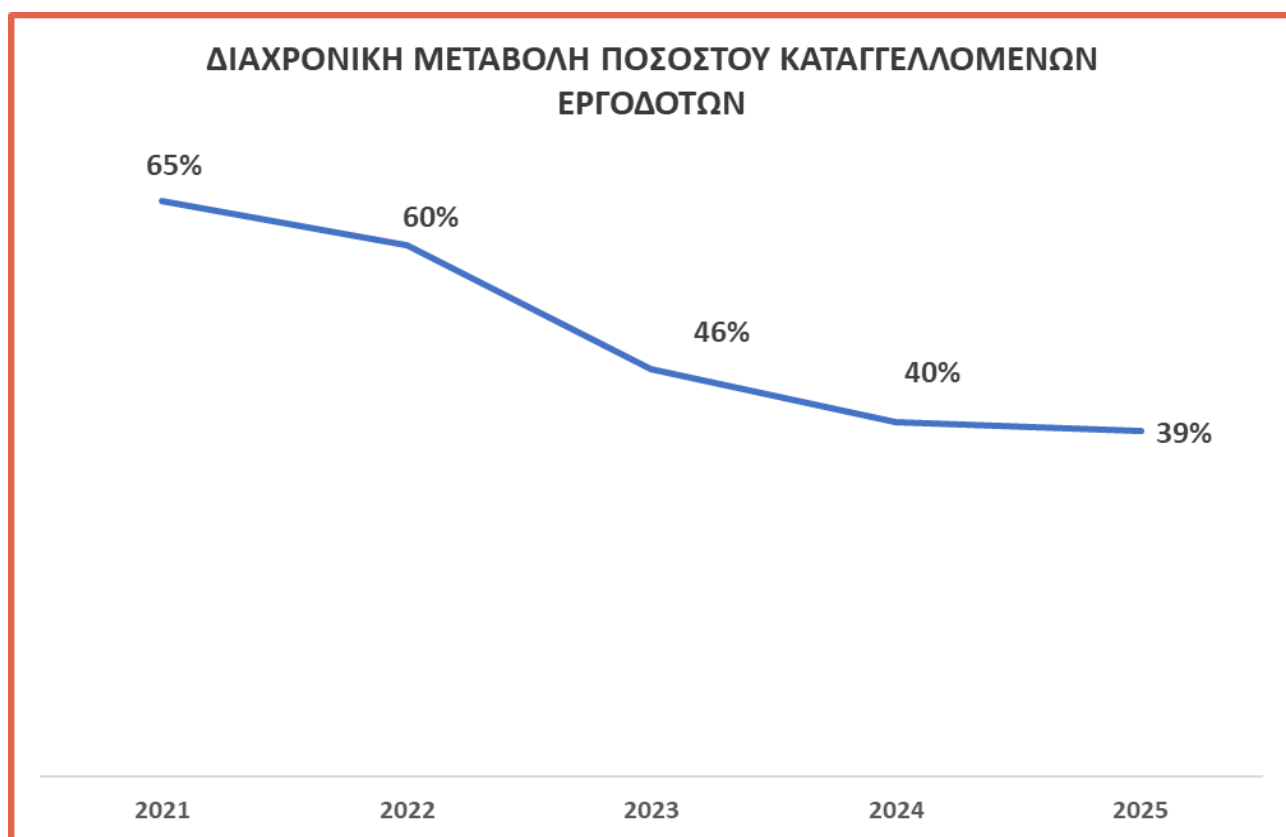


Γράφημα 8: Ιδιότητα καταγγελλόμενου προσώπου

Ανάλογα ήταν τα ποσοστά για τα έτη 2023 και 2024, με **46%** και **40%** αντίστοιχα τα ποσοστά για τον εργοδότη/νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης ως καταγγελλόμενο πρόσωπο ενώ **54%** και **60%** ήταν τα ποσοστά, όπου άλλος εργαζόμενος (προϊστάμενος, υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 φέρεται ως καταγγελλόμενος-η.

Αντιστρόφως, σύμφωνα με τα αντίστοιχα στοιχεία του 2022 και του 2021, την πρώτη θέση στην πρόκληση τέτοιου είδους συμπεριφορών κατείχαν οι ίδιοι οι εργοδότες (60% το 2022 και 65% το 2021), ως ασκούντες το διευθυντικό δικαίωμα και κατέχοντες εκ των πραγμάτων την πιο ισχυρή θέση στην εργασιακή σχέση.

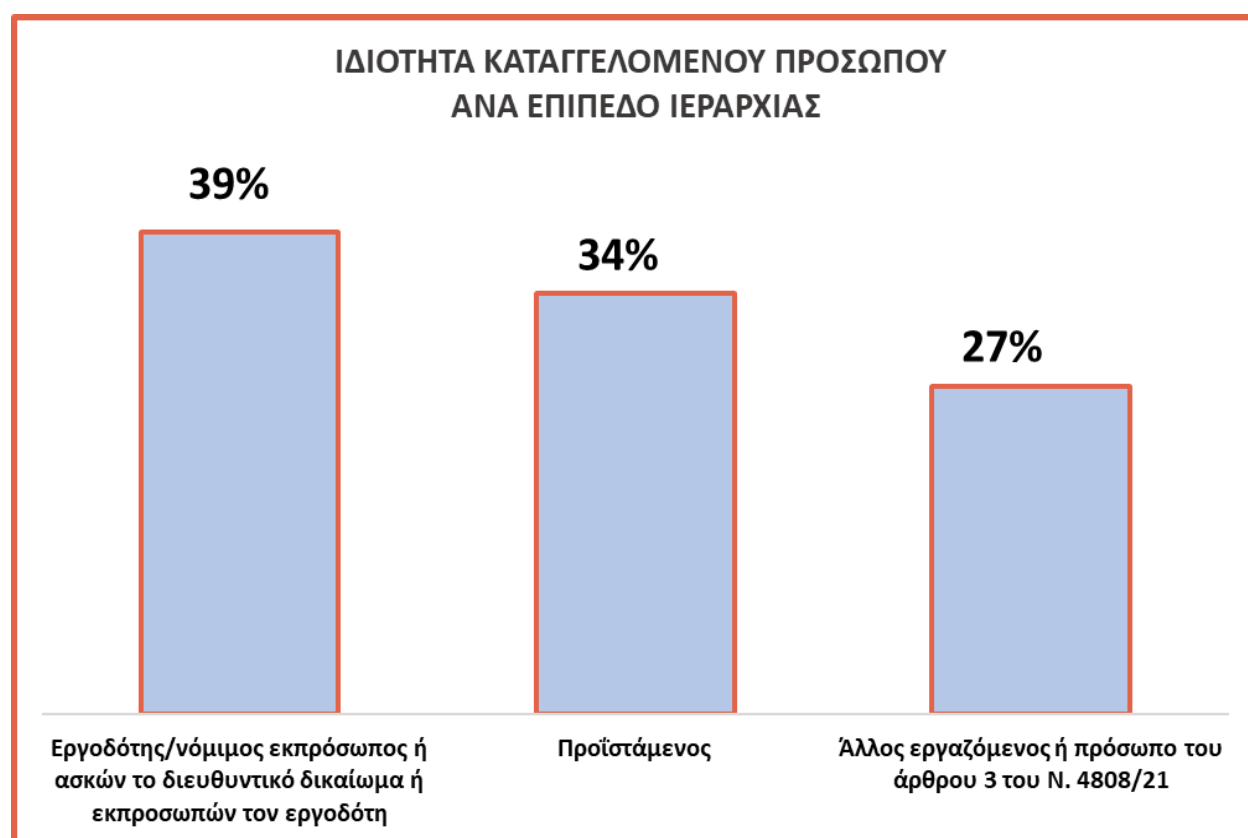
Διαχρονικά, παρατηρείται μείωση του ποσοστού των εργοδοτών ως καταγγελλόμενων προσώπων από **65%** το 2021 σε **39%** το 2025 (**Γράφημα 9**), ενθαρρυντικό γεγονός καθώς «εσωκλείει» τόσο την ανάληψη ευθύνης, όσο και τη συμμόρφωση και αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας των εργοδοτών.



Γράφημα 9 : Ποσοστό καταγγελλόμενων εργοδοτών 2021-2025

Αναλύοντας σε επίπεδο ιεραρχίας το ποσοστό **61%**, όπου εμφανίζεται άλλος εργαζόμενος ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 ως καταγγελλόμενος-η, διαπιστώνεται ότι σε ποσοστό **34%** φέρεται τα περιστατικά να προκλήθηκαν από ανώτερα στην ιεραρχία άτομα (προϊστάμενοι-ες), ενώ σε ποσοστό **27%** ο καταγγελλόμενος-η είναι συνάδελφος-σα στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο (**Γράφημα 10**).

Η εικόνα αυτή καταδεικνύει ότι η πλειονότητα των περιστατικών (**73%**) **εντοπίζεται σε σχέσεις κάθετης ιεραρχικής εξάρτησης**, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της ιεραρχικής ισχύος ως κρίσιμου παράγοντα εκδήλωσης τέτοιας φύσεως παραβατικών συμπεριφορών. Παράλληλα, το αξιοσημείωτο ποσοστό υποθέσεων μεταξύ συναδέλφων ίδιας βαθμίδας επιβεβαιώνει ότι η εργασιακή βία δεν εξαντλείται στις σχέσεις εξουσίας, αλλά συνδέεται ευρύτερα με την οργανωσιακή κουλτούρα και το κλίμα στον χώρο εργασίας, καθιστώντας αναγκαία τη συνολική και πολυεπίπεδη πρόληψη.

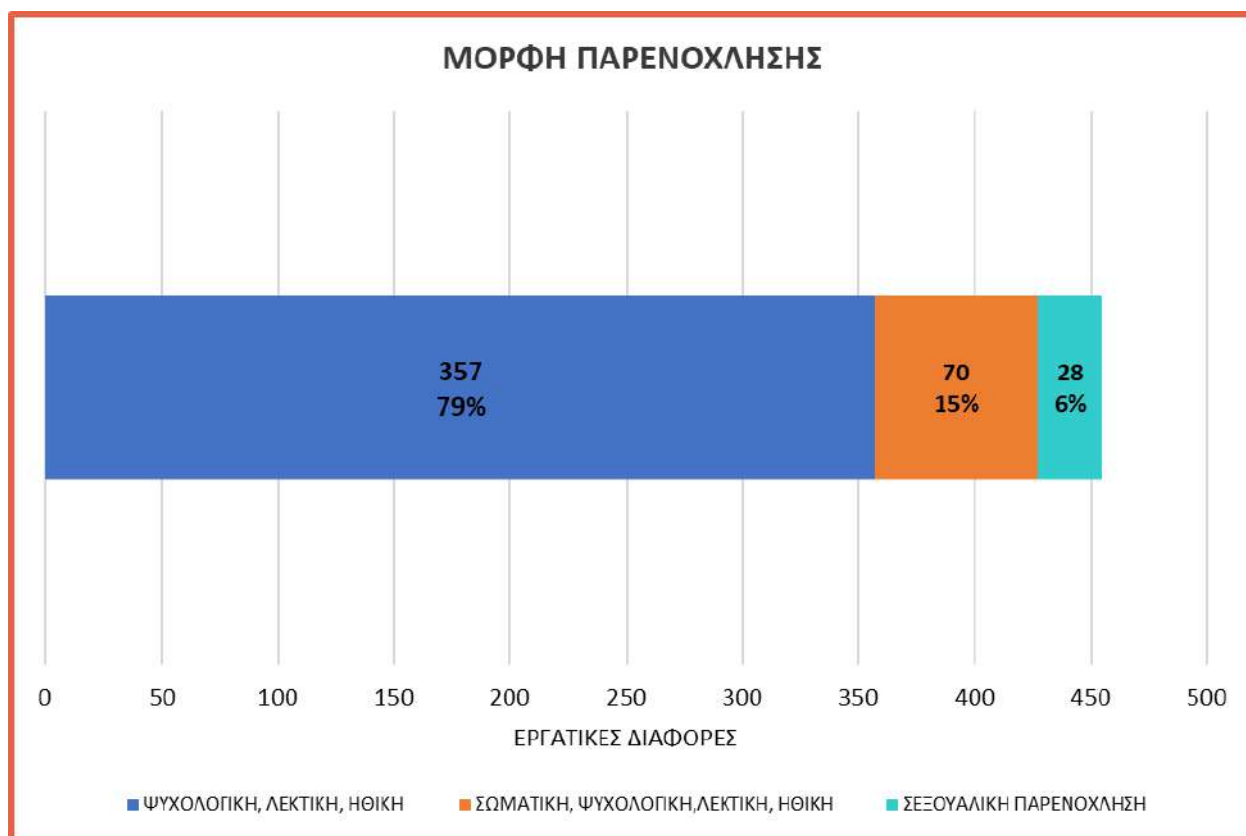


Γράφημα 10: Ιδιότητα καταγγελλόμενου προσώπου ανά επίπεδο ιεραρχίας

ΣΤ] Στατιστικά στοιχεία ως προς το αντικείμενο της καταγγελίας

Ως προς τη μορφή της βίας και παρενόχλησης ως αντικείμενο της καταγγελίας το 2025 καταγράφηκαν τριακόσιες πενήντα επτά (**357**) καταγγελίες για ψυχολογική, λεκτική, ηθική παρενόχληση (**79%**), εβδομήντα (**70**) καταγγελίες που αναφέρουν και σωματική βία (**15%**) και είκοσι οκτώ (**28**) καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση (**6%**) (Γράφημα 11).

Συμπερασματικά, η πλειονότητα των εργατικών διαφορών (**94%**) εντός του έτους **2025** αφορούσε σε περιστατικά βίας, λεκτικής, σωματικής, ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης, ενώ μειωμένο εμφανίζεται το ποσοστό των αναφερθέντων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, **12%** το 2024 **έναντι 6%** το 2025 .



Γράφημα 11: Μορφή παρενόχλησης

Ζ) Ποιοτικά στοιχεία υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης

Στις είκοσι οκτώ (28) καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση που καταγράφηκαν το 2025, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα κάτωθι στοιχεία:

✓ Για άλλη μια χρονιά η συντριπτική πλειοψηφία (**89%**) των καταγγελλόντων, θιγόμενων προσώπων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι γυναίκες (**25 από τις 28**), ενώ το ανδρικό πρόσημο καταγράφεται σε **3** από τις **28** καταγγελίες (**11%**) (Γράφημα 12).

Το εύρημα αυτό αναδεικνύει τη διαχρονική έμφυλη διάσταση του φαινομένου και την ανάγκη συνέχισης και ενίσχυσης πολιτικών πρόληψης και προστασίας που λαμβάνουν υπόψη τις ανισότητες φύλου στους εργασιακούς χώρους.

Παράλληλα, στις τρεις περιπτώσεις όπου θιγόμενα πρόσωπα είναι άνδρες (11%), οι καταγγελίες αφορούν περιστατικά παρενόχλησης από άνδρες. Η διαπίστωση αυτή υπογραμμίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί και μεταξύ προσώπων του ίδιου φύλου, γεγονός που ενισχύει την ανάγκη προσέγγισης του φαινομένου κυρίως ως ζήτημα παραβίασης της προσωπικής αξιοπρέπειας στον εργασιακό χώρο, ανεξαρτήτως φύλου των εμπλεκομένων.



Γράφημα 12: Κατανομή ανά φύλο καταγγέλλοντος προσώπου/Σεξουαλική παρενόχληση

✓ Αναφορικά με τα καταγγελλόμενα πρόσωπα για σεξουαλική παρενόχληση τα ποσοστά εμφανίζονται αντεστραμμένα, όπου το 90% αναφέρεται σε άνδρες καταγγελλόμενους (26) και το υπόλοιπο 10% σε γυναίκες καταγγελλόμενες για σεξουαλική παρενόχληση (**Γράφημα 13**).

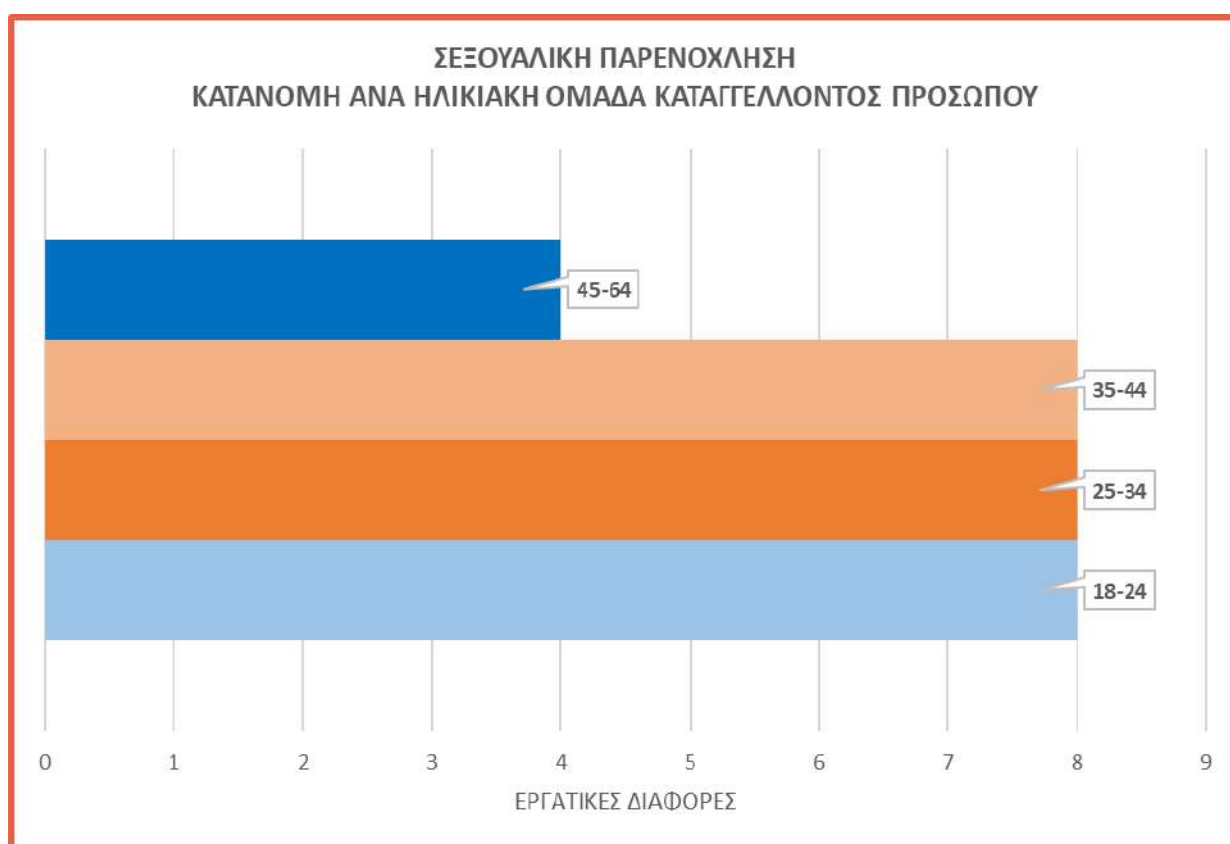
Αξιοσημείωτο, ότι για πρώτη φορά το 2025 καταγράφονται δύο (2) υποθέσεις με τρεις γυναίκες (3) ως καταγγελλόμενες για σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος γυναικών. Η μία δε ως άνω υπόθεση αφορά σε σεξουαλική παρενόχληση γυναίκας από δύο (2) γυναίκες.

Η καταγραφή, για πρώτη φορά το 2025, υποθέσεων **σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ γυναικών** συνιστά ένδειξη μεταβολής στην κοινωνική αντίληψη και στην αναγνώριση του φαινομένου στον χώρο εργασίας. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει αυξημένη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και μεγαλύτερη προθυμία αναφοράς περιστατικών που στο παρελθόν ενδεχομένως δεν καταγγέλλονταν. Παράλληλα, ενισχύει τη διαπίστωση ότι η σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ζήτημα παραβίασης της αξιοπρέπειας και των επαγγελματικών ορίων, ανεξαρτήτως φύλου των εμπλεκόμενων προσώπων.



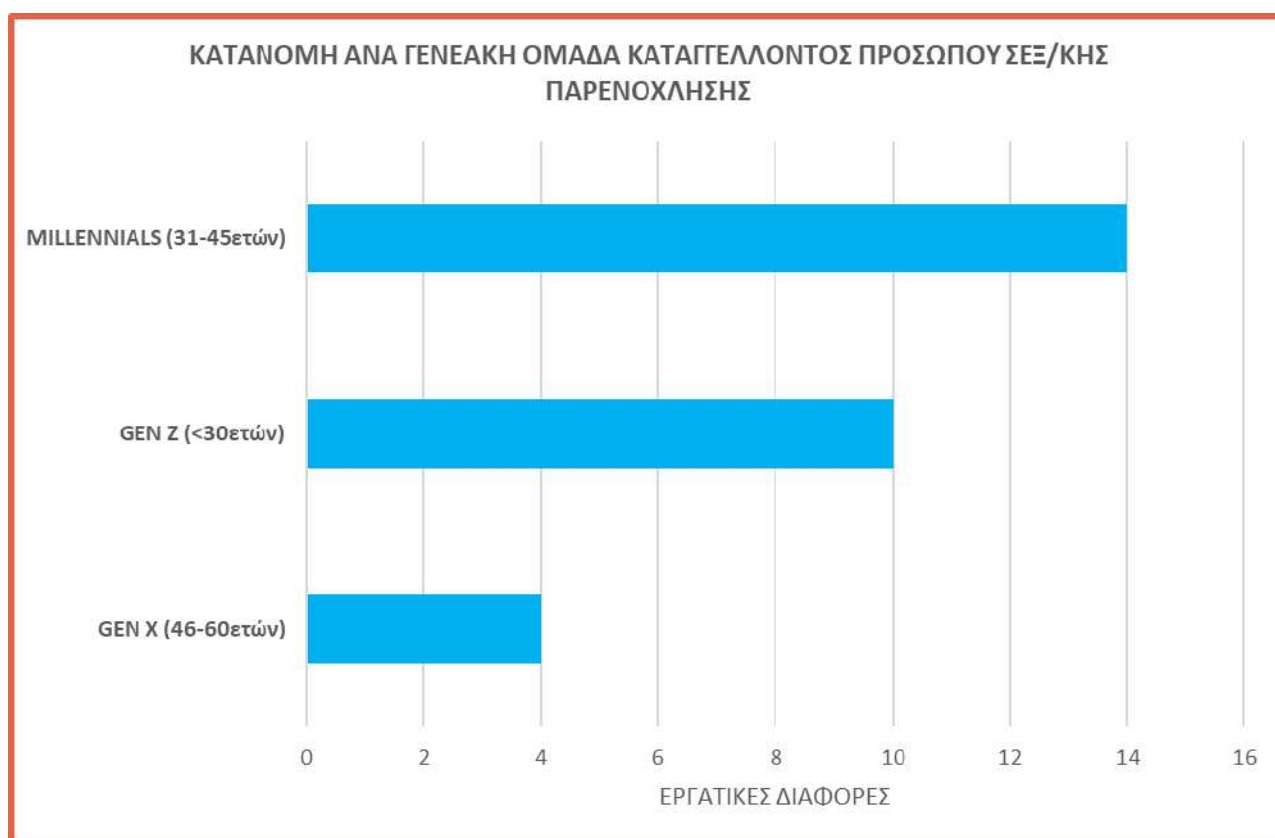
Γράφημα 13: Κατανομή ανά φύλο καταγγελλόμενου προσώπου /Σεξουαλική παρενόχληση

✓ Ισομερώς κατά πλειοψηφία κατανέμονται ηλικιακά τα πρόσωπα που κατήγγειλαν σεξουαλική παρενόχληση το 2025, με το ποσοστό για τις νεότερες ηλικιακές ομάδες **18-44 ετών** να φτάνει στο **29%** ενώ η ηλικιακή ομάδα **45-64** ακολουθεί με **13%** (**Γράφημα 14**). Συγκριτικά με το 2024, παρατηρούμε αντιστροφή των ποσοστών μεταξύ των ομάδων 45-64 και 25-34, όπου είχαμε 37% και 13% αντίστοιχα, άρα διαφαίνεται πως οι νεότερες γενιές βρίσκουν πλέον το θάρρος να καταγγείλουν τέτοιου είδους συμπεριφορές προσβολής και παραβίασης γενετήσιας αξιοπρέπειας.



Γράφημα 14: Κατανομή ανά ηλικιακή ομάδα καταγγέλλοντος προσώπου για σεξουαλική παρενόχληση

Αποτυπώνοντας την κατανομή ανά γενεακή ομάδα, το **50%** των καταγγελλόντων προσώπων ανήκουν στη γενιά των **Millennials (31-45 ετών)**, ακολουθώντας η νεότερη **GEN Z (<30 ετών)** με **36%** και ποσοστό **14%** να ανήκει στην **GEN X (46-60 ετών)** (Γράφημα 15).



Γράφημα 15: Κατανομή ανά γενεακή ομάδα καταγγέλλοντος προσώπου για σεξουαλική παρενόχληση

✓ Στο **Γράφημα 16** αποτυπώνεται η ιδιότητα του καταγγελλόμενου προσώπου για σεξουαλική παρενόχληση ως προς το ιεραρχικό επίπεδο, όπου έχουμε μείωση του ποσοστού των εργοδοτών (**48%**) σε σχέση με το 2024 (**53%**), με το υπόλοιπο **52%** να κατανέμεται μεταξύ όμοια ιεραρχικά εργαζομένων (**35%**) και προϊστάμενων (**17%**).

Κατά συνέπεια, και στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης επιβεβαιώνεται η προαναφερθείσα γενική διαπίστωση, σύμφωνα με την οποία καταγράφεται αυξητική τάση στην αναφορά περιστατικών παρενοχλητικής συμπεριφοράς μεταξύ εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Αισιόδοξη η καταγεγραμμένη μείωση του ποσοστού των εργοδοτών ως καταγγελλομένων, ως ένδειξη της πραγματικής βούλησης τους αλλαγής εργασιακής κουλτούρας προς την επίδειξη μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους παρενοχλητικές συμπεριφορές.



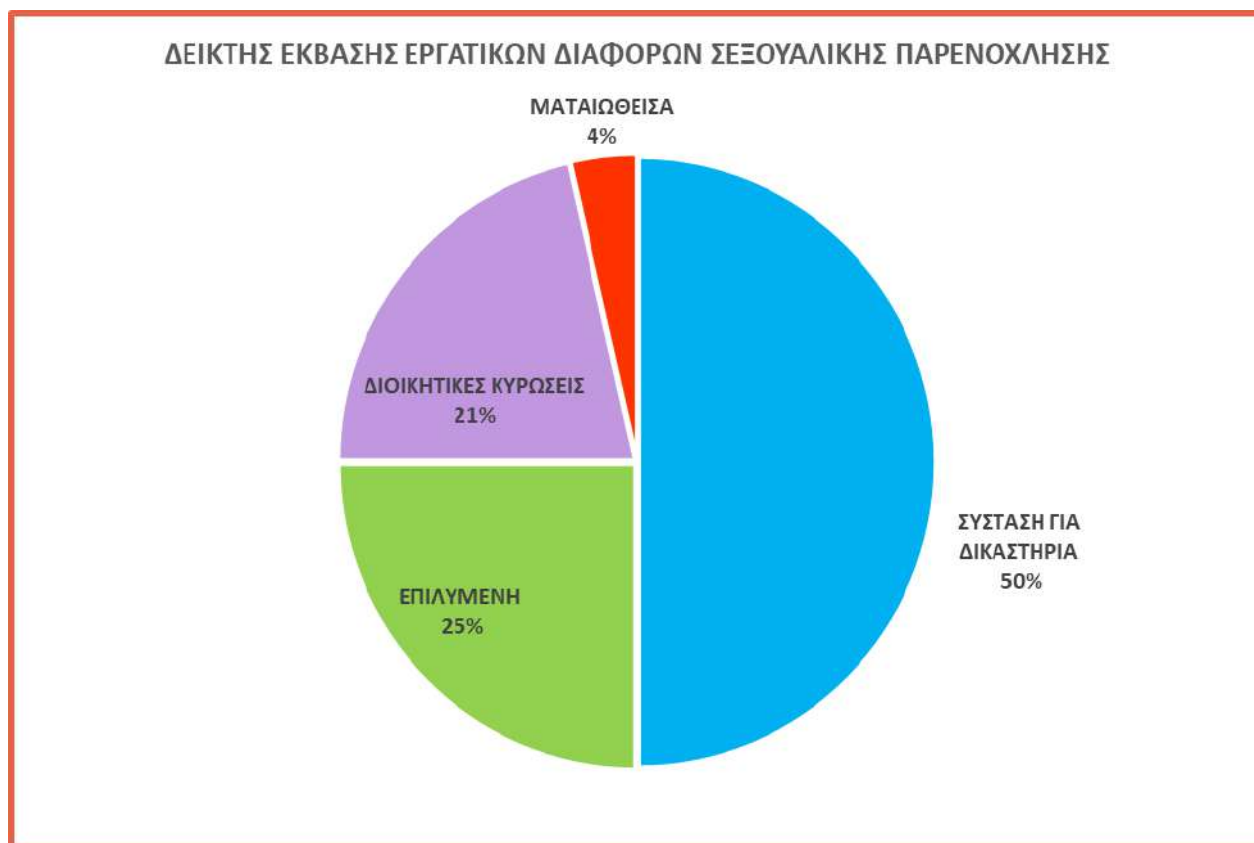
Γράφημα 16: Ιδιότητα καταγγελλόμενου προσώπου για σεξουαλική παρενόχληση

✓ Όσον αφορά στους κλάδους δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων που απασχόλησαν εντός του 2025 με τα καταγγελλόμενα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, η εστίαση (ΚΑΔ 56) έρχεται πρώτη με 21% (6 καταγγελίες), ακολουθεί το λιανικό εμπόριο (ΚΑΔ 47) με 14% (4 καταγγελίες) , ο κλάδος της διαφήμισης (ΚΑΔ 73) με 7% (2 καταγγελίες) και οι λοιποί κλάδοι όπως ταχυμεταφορές, real estate, security, καταλύματα κτλ με 4% , δηλ. μία καταγγελία (Γράφημα 17)



Γράφημα 17: Εργατικές διαφορές σεξουαλικής παρενόχλησης ανά ΚΑΔ

✓ Αναφορικά με το **δείκτη έκβασης** των εν λόγω υποθέσεων , καταγράφεται **επίλυση** σε ποσοστό **25%**, ήτοι 7 υποθέσεις, ενώ στο **50%** των υποθέσεων (14 από τις 28 περιπτώσεις) η Υπηρεσία μας διαπίστωσε με το αιτιολογημένο πόρισμά της ότι δεν κατέστη εφικτό να αξιοποιηθεί ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθότι τα ελλιπή στοιχεία περί των καταγγελλομένων δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν την απαιτούμενη αρχή απόδειξης και έτσι ήταν αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα αρμόδια να κρίνουν αντικρουόμενους πραγματικούς και νομικούς ισχυρισμούς **δικαστήρια**. Αυξημένο σε σχέση με το 2024 εμφανίζεται το ποσοστό των **διοικητικών κυρώσεων**, **21%** το 2025 έναντι 8%, ενώ έχουμε και **μία** (1) **ματαιωθείσα** περίπτωση όπου η αίτηση ανακλήθηκε (Γράφημα 18).



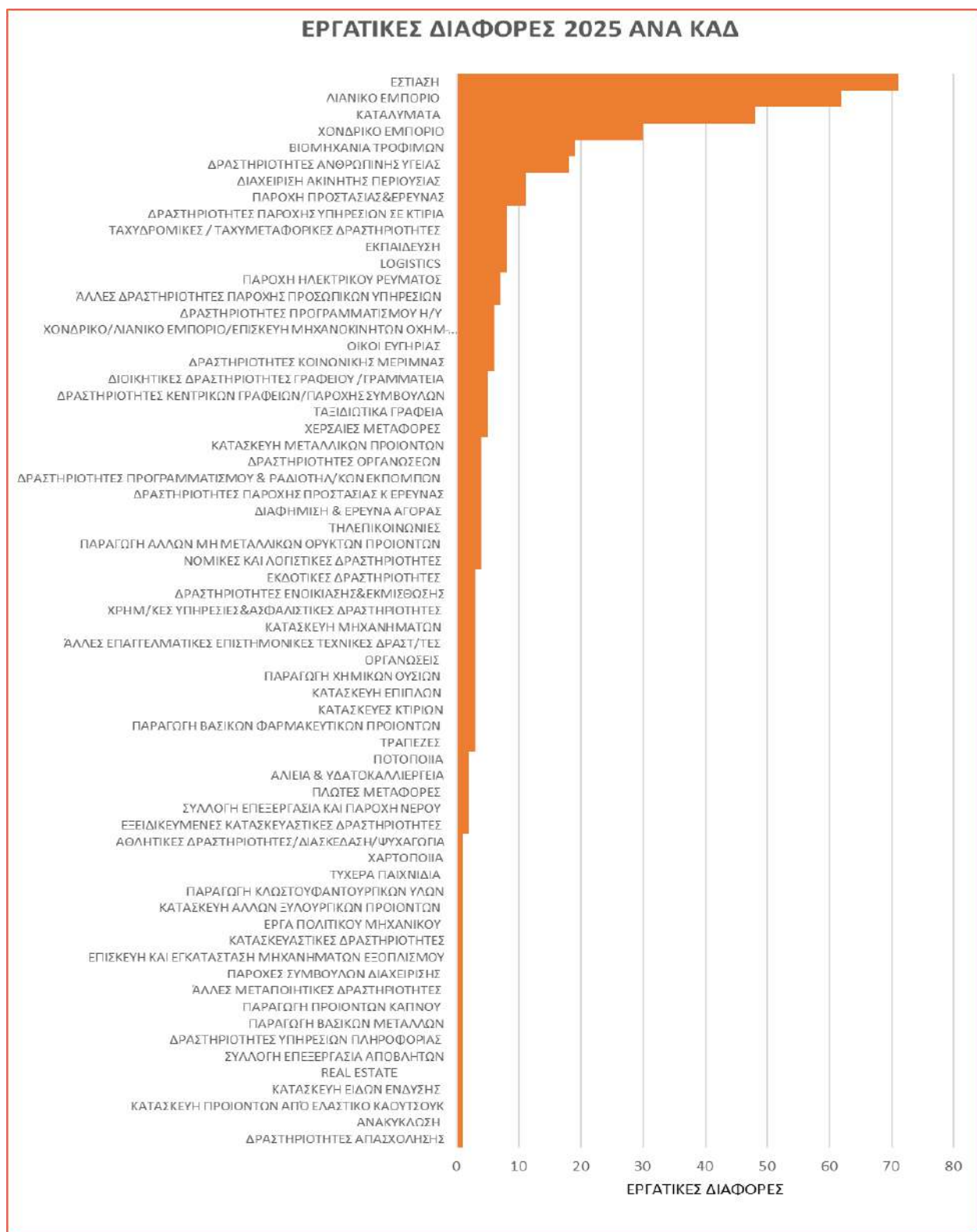
Γράφημα 18: Δείκτης έκβασης εργατικών διαφορών σεξουαλικής παρενόχλησης

Η] Κλάδοι δραστηριότητας καταγγελλόμενων επιχειρήσεων

Τις πρώτες θέσεις για το έτος 2025 στις καταγγελίες για εν γένει παραβιάσεις της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατέχουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο του τουρισμού και ειδικότερα στους κλάδους της εστίασης και των καταλυμάτων (ΚΑΔ 56 και 55) συγκεντρώνοντας ποσοστό **27%** (εστίαση 16% , καταλύματα 11%). Ακολουθεί ο τομέας του εμπορίου με αθροιστικό ποσοστό **21%** από τους κλάδους λιανικού και χονδρικού εμπορίου (14% και 7 % αντίστοιχα). Έπονται με μικρότερα ποσοστά οι δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας (ΚΑΔ 86), η βιομηχανία τροφίμων (ΚΑΔ 10), παροχή προστασίας-φυλάξεις (ΚΑΔ 80), διαχείριση ακίνητης περιουσίας (ΚΑΔ 68) και λοιπές δραστηριότητες, όπως αποτυπώνονται στο **Γράφημα 19**.

Συγκρίνοντας τα αντίστοιχα ποσοστά καταγγελιών για τους ως άνω κλάδους εμπορίου και τουρισμού το 2024, προκύπτει ότι στο έτος αναφοράς 2025 καταγράφεται μείωση από **54%** σε **48%**. Στη διαπιστωθείσα συμμόρφωση συνέβαλε καθοριστικά η στοχευμένη δράση αποστολής επιστολής προληπτικού περιεχομένου του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής δειγματοληπτικά σε περίπου 2.000 επιχειρήσεις των ως άνω κλάδων και ταυτόχρονης ανάρτησής της στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» προς ενημέρωση του συνόλου των επιχειρήσεων της αγοράς εργασίας.

Η ως άνω δράση προέκυψε σε συνέχεια των σχετικών συμπερασμάτων της Ετήσιας Έκθεσης του 2024, όπου προέβλεπε, όπως και φέτος, επιτακτική η ανάγκη περαιτέρω στοχευμένων δράσεων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, προκειμένου να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη αλλαγή εργασιακής κουλτούρας προς την κατεύθυνση επίδειξης μηδενικής ανοχής σε κάθε είδους παρενοχλητικές συμπεριφορές σε αυτούς τους κλάδους των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίοι προκύπτει ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους επενεργούν και επιδρούν αυξητικά στις πάσης φύσεως εκδηλούμενες κακοποιητικές συμπεριφορές.

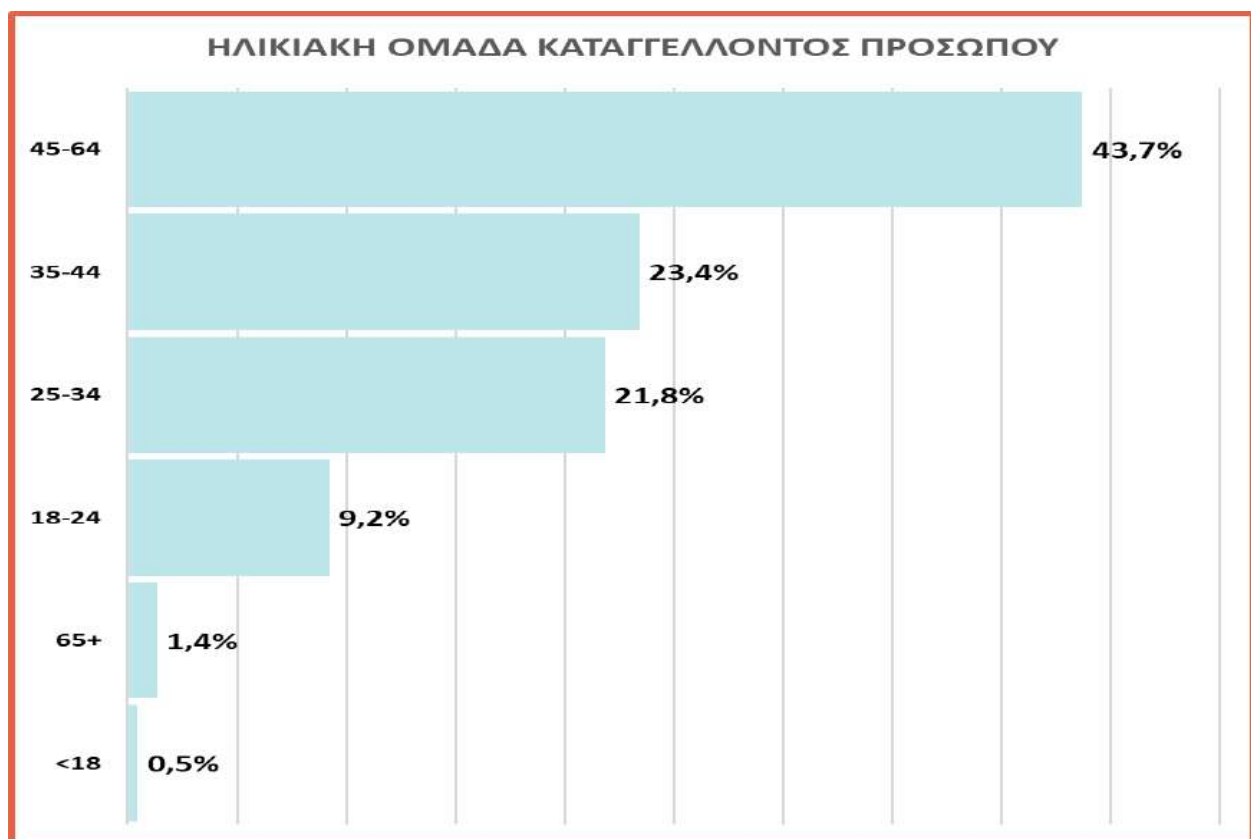


Γράφημα 19: Εργατικές διαφορές ανά ΚΑΔ

Θ] Ηλικιακές ομάδες καταγγελλόντων προσώπων - Γενεακές ομάδες

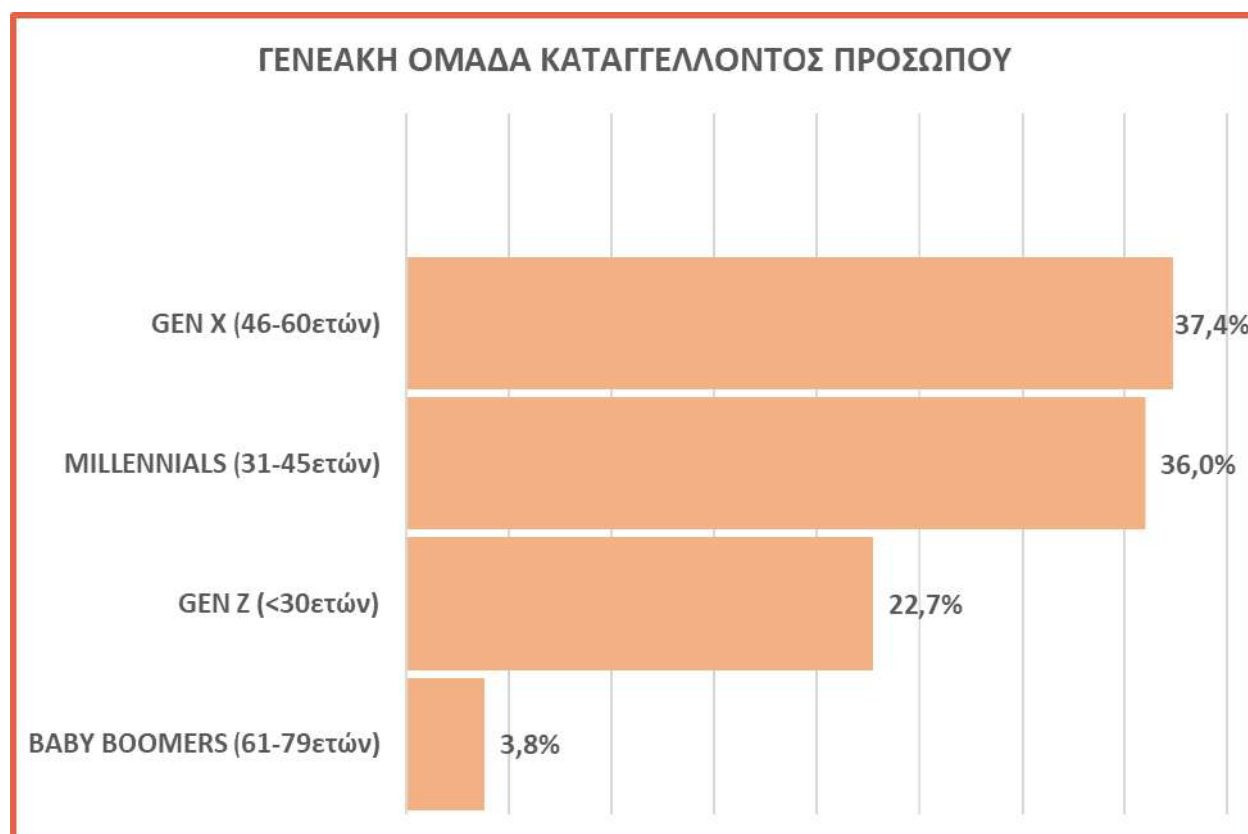
Αναφορικά με τα συγκεντρωθέντα στοιχεία έτους 2025 σχετικά με την ηλικία των προσφευγόντων στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας προσώπων προκύπτει ως βασικό συμπέρασμα ότι η ηλικιακή ομάδα που καταγγέλλει περισσότερο βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές στην εργασία εξακολουθεί να είναι εκείνη των **45-64 ετών σε ποσοστό 43,7%** και ακολουθεί εκείνη των **35-44 ετών με 23,4%**, αισθητά μειωμένα σε σχέση με το 2024 (**48%** και **27%** αντίστοιχα) .

Αντιθέτως, στην ηλικιακή ομάδα **25-34 ετών** καταγράφεται ποσοστό **21,8%** που αντιστοιχεί σε αύξηση περίπου 8 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2024 (**14%**). Επίσης για πρώτη φορά, υπεβλήθησαν δύο (2) καταγγελίες από ανήλικα θιγόμενα πρόσωπα (**<18**) (Γράφημα 20).



Γράφημα 20: Κατανομή ανά ηλικιακή ομάδα καταγγέλλοντος προσώπου

Η αυξητική τάση καταγγελιών από τις νεότερες ηλικίες αναδεικνύει την αύξηση του θάρρους με αντίστοιχη μείωση της ανοχής και της σιωπής των νέων απασχολούμενων απέναντι στις απαξιώτικές και προσβλητικές συμπεριφορές στους χώρους εργασίας.

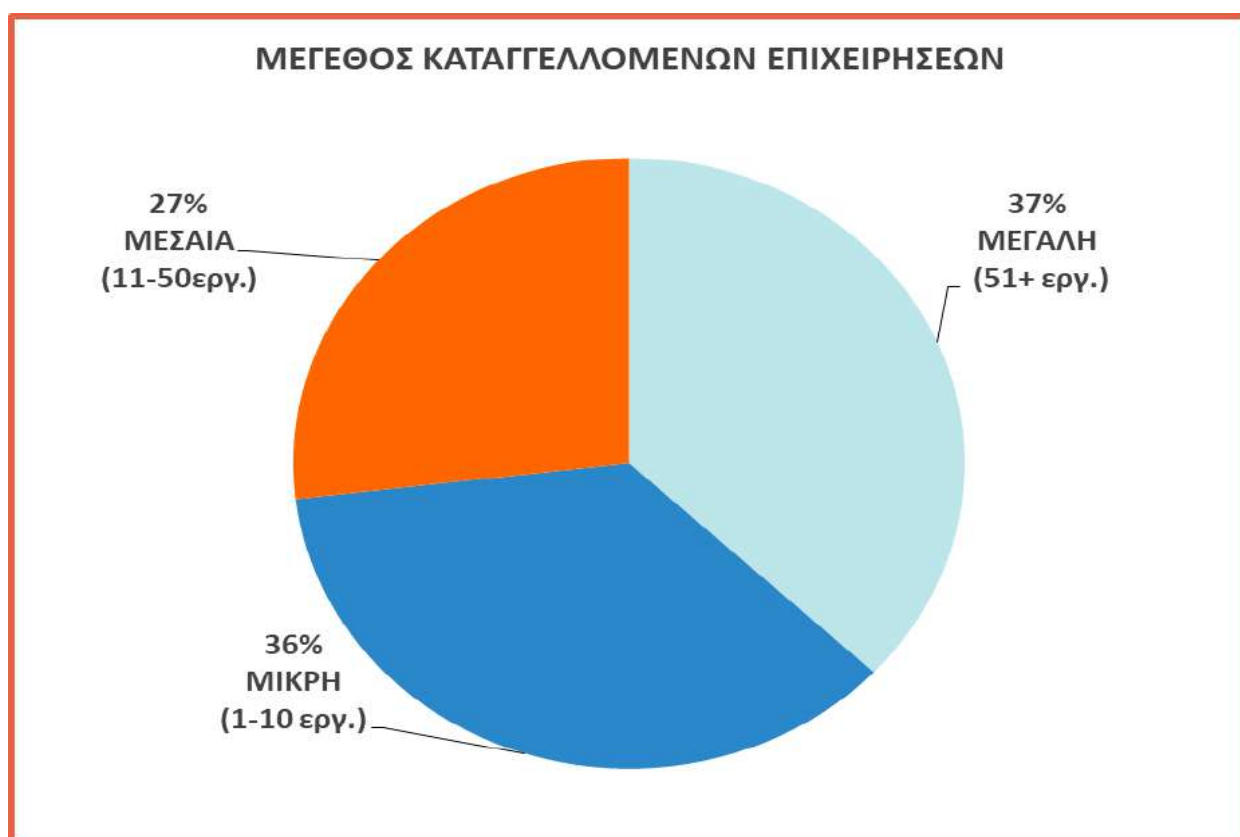


Γράφημα 21: Κατανομή ανά γενεακή ομάδα καταγγέλλοντος προσώπου

Το ίδιο ουσιαστικό συμπέρασμα επιβεβαιώνεται και από το **Γράφημα 21** που αποτυπώνει τα σχετικά αποτελέσματα ανά γενεακές ομάδες ως εξής: την πρώτη θέση στις καταγγελίες κατέχουν με παρόμοια ποσοστά η Γενιά X (ετών 46-60) **37,4%** και οι Millennials ή γενιά Y (ετών 31-45) με **36%** και ακολουθούν οι Zoomers ή Gen Z (<30) με **22,7%** και οι Baby Boomers (ετών 61-79) με **3,8%**.

Ι] Μεγέθη καταγγελλόμενων επιχειρήσεων

Η ποσοτική ανάλυση ως προς το μέγεθος των καταγγελλόμενων επιχειρήσεων για το 2025 (**Γράφημα 22**) εμφανίζει βελτίωση στις μικρές επιχειρήσεις (1-10 εργ.) με ποσοστό **36%** από **42%** που καταγράφηκε το 2024. Η διαφορά αυτή μετατοπίστηκε κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 51 εργ.), όπου το 2025 καταγράφηκε ποσοστό **37%** από **33%** το έτος 2024. Οι μεσαίες επιχειρήσεις (11-50 εργ.) εμφανίζουν σχετική σταθερότητα με **27%** για το 2025 και **25%** το 2024.



Γράφημα 22: Μέγεθος καταγγελλόμενων επιχειρήσεων

Η διαπιστωθείσα ως άνω βελτίωση στις μικρές επιχειρήσεις είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη διαπιστωθείσα συμμόρφωση των εργοδοτών, οι οποίοι ασκούν αποκλειστικά το διευθυντικό δικαίωμα σε αυτής της φύσεως «οικογενειακού» κατά κανόνα χαρακτήρα επιχειρήσεων και των οποίων το ποσοστό ως καταγγελλομένων προσώπων διαχρονικά βαίνει μειούμενο ως ανωτέρω αποτυπώθηκε (βλ.**Γράφημα 9**).

Από την άλλη μεριά, η αύξηση στις καταγγελίες για τις μεγάλες επιχειρήσεις συμβαδίζει με το υψηλό ποσοστό στις καταγγελίες κατά ανωτέρων στην ιεραρχία ατόμων (προϊστάμενοι -ες), οι θέσεις ευθύνης των οποίων προβλέπονται στα οργανογράμματα των επιχειρήσεων αυτού του μεγέθους.

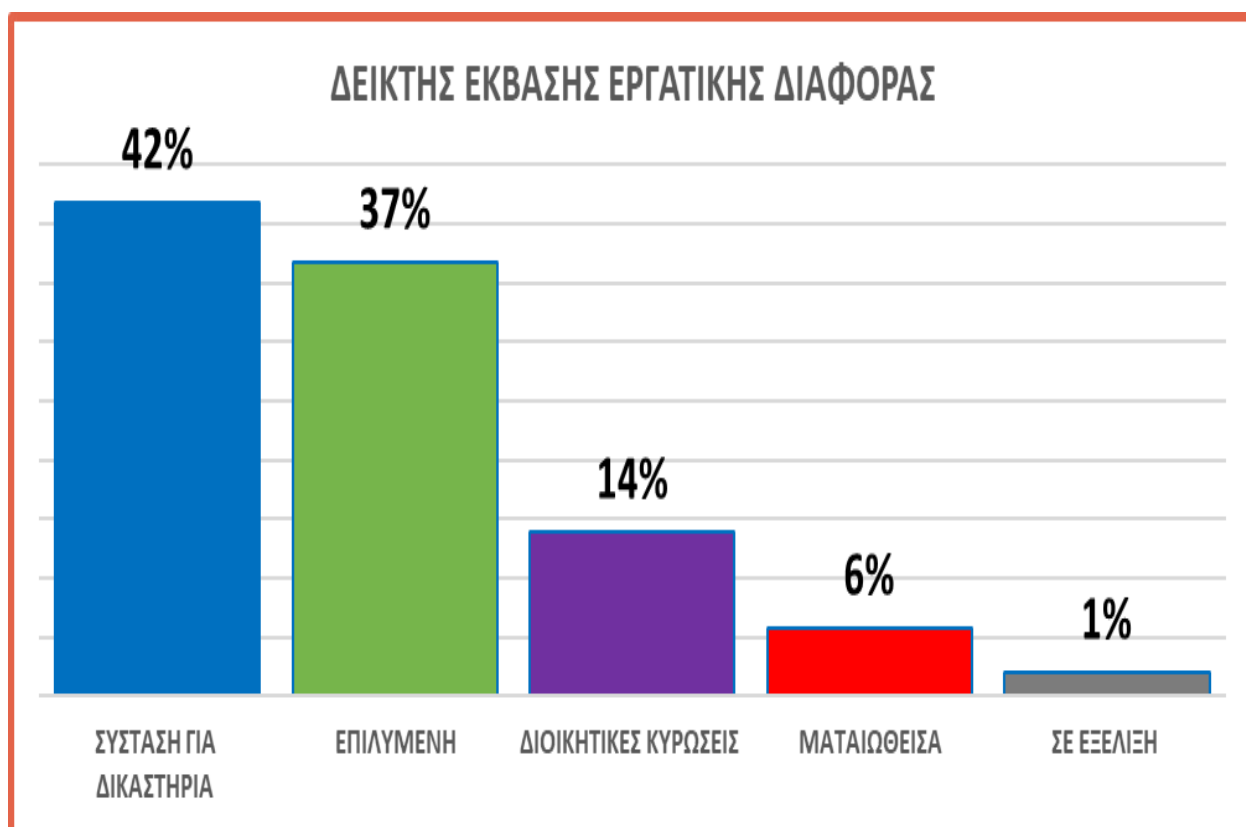
Επιπλέον παράγοντας που ενδεχομένως συνέβαλε στα ως άνω συμπεράσματα είναι η ήδη αναφερθείσα δράση αποστολής επιστολής προληπτικού περιεχομένου του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής δειγματοληπτικά σε περίπου 2.000 επιχειρήσεις, με κύρια στόχευση τόσο στους κλάδους δραστηριότητας, όσο και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, βάσει των αποτελεσμάτων της Ετήσιας Έκθεσης του 2024.



2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί των εργατικών διαφορών

Οι υποβληθείσες αιτήσεις εργατικών διαφορών έτους 2025 έχουν διεκπεραιωθεί από τους αρμόδιους, κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου, Προϊσταμένους-ες Περιφερειακών Δ/νσεων Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) ή Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ), με διαχρονικά υψηλά ποσοστά επιλύσεων ως αποτέλεσμα του ιδιαίτερου ζήλου και ενδιαφέροντος κατά τη διαχείριση τους.

Τα αποτελέσματα της επέμβασης των κατά τόπο ως άνω αρμόδιων Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ/ΤΕΕΣ) στο σύνολο των **τετρακοσίων πενήντα πέντε (455) υποβληθέντων καταγγελιών-εργατικών διαφορών** αποτυπώνονται κάτωθι ως δείκτης έκβασης (Γράφημα 23).



Γράφημα 23: Δείκτης έκβασης εργατικής διαφοράς

Α) Επίλυση

Εκατόν εξήντα επτά (167) υποθέσεις έχουν **επιλυθεί** με λήψη των πρόσφορων & ανάλογων μέτρων κατά το Ν. 4808/2021 (άρθρα 12 παρ. 2 & 19 παρ. 3) κατόπιν των σχετικών συστάσεων συμμόρφωσης στις επιχειρήσεις και σχετική παρακολούθηση ως προς την εφαρμογή αυτών από τους αρμόδιους για τη διεξαγωγή τους Προϊσταμένους Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ήτοι ποσοστό **37%**.

Παρατηρείται φέτος επιπλέον αύξηση της τάξης των **έξι** ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2024 στο ήδη διαχρονικά υψηλό ποσοστό εξωδικαστικής επίλυσης αυτών των ιδιαίτερα δυσδιάκριτων και δυσαπόδεικτων υποθέσεων, γεγονός που αποτυπώνει για ένα ακόμη έτος τον ιδιαίτερο ζήλο που επιδεικνύεται από τους ως άνω αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίοι κατά τη διαχείριση των σχετικών υποθέσεων αξιοποιούν το σύνολο του ισχύοντος προστατευτικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Η αποτελεσματική διαχείριση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης κατά το εξωδικαστικό αυτό στάδιο αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Η επίλυση αυτών των διαφορών δεν περιορίζεται μόνο στην εκ του νόμου συμμόρφωση, αλλά αντανακλά μια ουσιαστική ανάληψη ευθύνης που συμβάλλει στον μετασχηματισμό της εργασιακής κουλτούρας και λειτουργεί ως καταλύτης για τη δημιουργία ενός σύγχρονου, υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Με επίκεντρο την πρόληψη και τη μηδενική ανοχή, η ειδική αυτή διαδικασία ενώπιων των αρμόδιων Επιθεωρητών Εργασίας ενισχύει την εμπιστοσύνη μεταξύ θεσμών, εργαζομένων και εργοδοτών.

Β) Ματαίωση

Η ματαίωση είκοσι έξι (26) υποθέσεων **(6%)**, κυρίως λόγω ανακλητικών δηλώσεων μετά από επίτευξη συμφωνίας ενόψει της προγραμματισμένης συζήτησης ενώπιον των αρμοδίων οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας,

καταδεικνύει ότι ο εξωδικαστικός αυτός μηχανισμός λειτουργεί ακόμη και σε πρώιμο στάδιο αποτελεσματικά ως πεδίο επίλυσης των διαταραχθέντων εργασιακών σχέσεων και αποτροπής της επανάληψης παρόμοιων περιστατικών.

Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια

Σε εκατόν ενενήντα (190) υποθέσεις εργατικών διαφορών **(42%)**, έχει καταγραφεί από τους διεξάγοντες τη διαδικασία Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων **αιτιολογημένη γνώμη για προσφυγή στη δικαιοσύνη**. Η έκβαση αυτή συνδέεται αιτιωδώς με την προβολή αμφιλεγόμενων νομικών και πραγματικών ζητημάτων και αντικρουόμενων σχετικών ισχυρισμών, καθώς και με την αδυναμία θεμελίωσης της «αρχής απόδειξης», που θα επέτρεπε την αξιοποίηση του κανόνα της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης** ως ειδικώς εφαρμοζόμενου δικονομικού εργαλείου. Ως εκ τούτων, η δικαστική οδός προβλήθηκε ως η μόνη προσήκουσα για την οριστική κρίση επί των εν λόγω διαφορών.

Παρά όμως τη σύσταση προσφυγής στα αρμόδια δικαστήρια, η διαδικασία της Επιθεώρησης Εργασίας αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα για την απονομή της δικαιοσύνης. Η ουσιαστική διερεύνηση και η πληρότητα του σχηματισθέντος φακέλου αποτελούν, κατά πάγια δικαστηριακή πρακτική, τον «οδηγό» για το διατακτικό των δικαστικών αποφάσεων και θεμελιώδη πυρήνα για τη διαμόρφωση της κρίσης του φυσικού δικαστή (ΜονΠρωτΑθηνών 78/2024, 680/2024, 2016/2024, ΜονΠρωτΘεσ 1584/2024, ΜονΠρωτΡοδόπης 21/2023, ΕφΠειραιά81/2023).

Δ] Διοικητικές κυρώσεις

Κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επιβλήθηκαν από τους διενεργούντες τις σχετικές εργατικές διαφορές Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων διοικητικές κυρώσεις για παραβιάσεις των απαγορευτικών της βίας και παρενόχλησης διατάξεων σε **εξήντα τρεις (63)** υποθέσεις, που αντιστοιχούν σε ποσοστό **14%** επί του συνόλου αυτών και σε συνολικό ποσό ύψους **163.800€**.

Η διαπιστωθείσα σχετική αύξηση συνάδει με την εν γένει καταγραφείσα ετήσια αύξηση στην υποβολή των σχετικών καταγγελιών. Η επιβολή διοικητικής κύρωσης επί διαπιστωθείσας σχετικής παράβασης αποσκοπεί στη μελλοντική συμμόρφωση του εργοδότη με κύριο στόχο την αποτροπή της επανάληψης της παραβίασης εις όφελος της εργασιακής ειρήνης και της πρόληψης τυχόν παρόμοιων περιστατικών.

Αξιοσημείωτη εντός του 2025 είναι η αύξηση των εργατικών διαφορών σε **δέκα (10)** από μόλις **μία (1)** το 2024, κατά τις οποίες εφαρμόστηκε το ειδικό διοικητικό μέτρο έκδοσης εντολής με άμεση εκτελεστική ισχύ λήψης προσωρινών μέτρων (άρθρο 19 παρ.3 Ν. 4808/21). Στις περιπτώσεις αυτές που πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, η εντολή της Επιθεώρησης Εργασίας για τα συγκεκριμένα κατά περίπτωση προσωρινά μέτρα αποσκοπεί στην αποδεδειγμένη παύση του επικείμενου κινδύνου για την εξασφάλιση της συνέχισης της εργασιακής σχέσης απαλλαγμένης από τις συγκεκριμένες παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Τα ενδεδειγμένα δε μέτρα που προτάθηκαν από τον διενεργούντα-ουσα την εργατική διαφορά Επιθεωρητή-τρια Εργασιακών Σχέσεων στις συγκεκριμένες περιπτώσεις ενεργών εργασιακών σχέσεων προς εξομάλυνση και συνέχιση αυτών και επειδή έως τότε δεν είχε λάβει η επιχείρηση τα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά τις παρ. 2 & 3 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021, διέφεραν κατά περίπτωση και αφορούσαν σε :

- ✓ Απομάκρυνση του καταγγέλλοντος προσώπου από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών (6 υποθέσεις)
- ✓ Αλλαγή βαρδιών (3 υποθέσεις)
- ✓ Μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας (1 υπόθεση)

Σε μία δε μόνο ως άνω περίπτωση διαπιστώθηκε μη συμμόρφωση του εργοδότη με τη σχετικώς δοθείσα από τον Επιθεωρητή Εργασίας εντολή απομάκρυνσης, οπότε και μετατράπηκε η τελευταία σε διοικητική κύρωση επιβολής προστίμου **1.500€** για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή. Σε όλες τις λοιπές περιπτώσεις

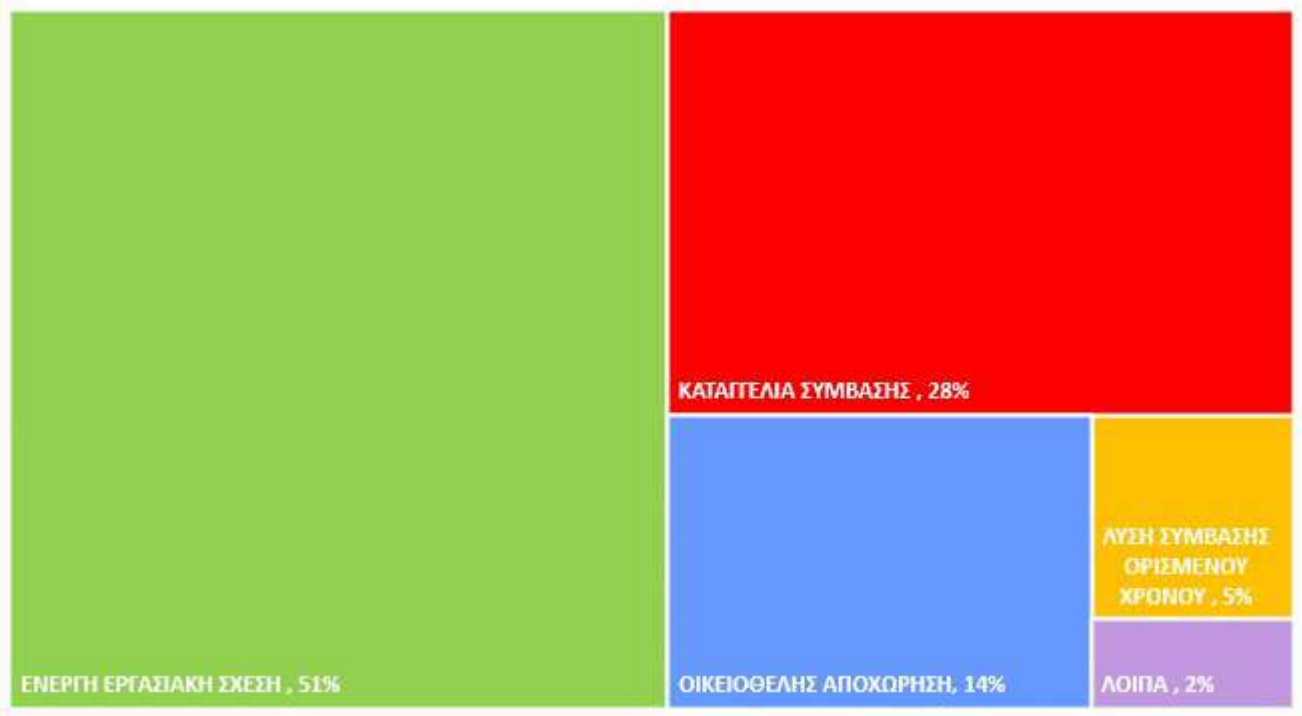
η συγκεκριμένη εντολή επέδρασε καταλυτικά στην επίτευξη του στόχου της ουσιαστικής επίλυσης τους προς την κατεύθυνση της **διατήρησης** της εργασιακής σχέσης και της αποκατάστασης του κλίματος ομαλότητας με την αποτροπή επανάληψης των καταγγελλόμενων παρενοχλητικών συμπεριφορών.

Ε] Δείκτης έκβασης εργατικών διαφορών ανά κατάσταση εργασιακής σχέσης

Το θεσμικό προστατευτικό πλαίσιο της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τυγχάνει εφαρμογής ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά σε βάρος του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 του Ν.4808/21, όπως ρητά προβλέπει το άρθρο 12 του ιδίου νόμου. Ως εκ τούτου, για πρώτη φορά στην παρούσα ετήσια έκθεση παρουσιάζονται στοιχεία που αποτυπώνουν την κατάσταση της εργασιακής σχέσης (ενεργή ή λυθείσα) κατά τον χρόνο υποβολής αιτήσεων εργατικών διαφορών.

Από την επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι η πλειονότητα των αιτήσεων (**51%**) υποβάλλεται ενόσω η εργασιακή σχέση εξακολουθεί να είναι ενεργή, γεγονός που υποδηλώνει ότι σημαντικός αριθμός εργαζομένων επιδεικνύει εμπιστοσύνη στο θεσμό επίλυσης των διαφορών αξιοποιώντας τα εκ του νόμου δικαιώματα του κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Από τις περιπτώσεις στις οποίες η εργασιακή σχέση έχει ήδη λήξει, το μεγαλύτερο ποσοστό αφορά σε καταγγελία σύμβασης εργασίας (**28%**), ενώ μικρότερα ποσοστά καταγράφονται στην οικειοθελή αποχώρηση (**14%**), στη λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου (**5%**) και σε λοιπές περιπτώσεις, όπως ατόμων κατά τη συνέντευξη για εργασία, πρακτικώς ασκούμενων, εργαζόμενων στην άτυπη οικονομία, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών (**2%**) (**Γράφημα 24**).

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΙΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ



Γράφημα 24: Εργασιακή σχέση κατά την υποβολή της αίτησης εργατικής διαφοράς

Ο δείκτης έκβασης των εργατικών διαφορών σε συνάρτηση με την κατάσταση της εργασιακής σχέσης αποτυπώνει ότι στις περιπτώσεις ενεργούς εργασιακής σχέσης καταγράφονται υψηλότερα ποσοστά τόσο στις επιλυμένες υποθέσεις (**52%**) όσο και στις περιπτώσεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων (**65%**), ενώ αντίστοιχα σημαντικό ποσοστό εμφανίζεται και στις ματαιωθείσες υποθέσεις (**55%**) οι οποίες ως ανωτέρω αναλύθηκε εμπεριέχουν σε μεγάλο βαθμό επίλυση.

Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι διαρκούσης της εργασιακής σχέσης αυξάνονται οι πιθανότητες εξωδικαστικής επίλυσης της διαφοράς, καθώς αυτές οι περιπτώσεις είναι οι πλέον ενδεδειγμένες για τη λήψη των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων για την αποτροπή επανάληψης των καταγγελλόμενων περιστατικών είτε εκ μέρους του εργοδότη (άρθρο 12 παρ. 2 Ν. 4808/21) είτε της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 19 παρ. 3 Ν. 4808/21), η εφαρμογή των οποίων προϋποθέτει την ύπαρξη ενεργούς εργασιακής σχέσης (Γράφημα 25).



Γράφημα 25: Δείκτης έκβασης εργατικών διαφορών ανά κατάσταση εργασιακής σχέσης κατά την υποβολή της αίτησης εργατικής διαφοράς

Αντίθετα, στις περιπτώσεις όπου η εργασιακή σχέση δεν είναι πλέον ενεργή, παρατηρείται σχετικά υψηλότερο ποσοστό υποθέσεων που καταλήγουν σε σύσταση για προσφυγή στα δικαστήρια (**51%**). Η τάση αυτή ενδέχεται να συνδέεται τόσο με την ένταση των διαφορών που προκύπτουν μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης, γεγονός που καθιστά δυσχερέστερη την εξωδικαστική διευθέτησή τους, όσο και με το ότι δυσχεραίνεται η δυνατότητα εφαρμογής συγκεκριμένων μέτρων επίλυσης κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα.

Συνολικά, τα στοιχεία αναδεικνύουν τη σημασία αξιοποίησης των διοικητικών μηχανισμών διαχείρισης εργατικών διαφορών, ιδίως όταν η εργασιακή σχέση είναι ακόμη ενεργή.

ΣΤ] Διαχωρισμός εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης και γενικών εργατικών διαφορών

Σύμφωνα με τη ρύθμιση του άρθρου 7 της ισχύουσας υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978 Β') απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101)» ρητά προβλέπεται ο διαχωρισμός των αιτημάτων που άπτονται των κοινών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας σε περίπτωση που σωρεύονται στην αίτηση της εργατικής διαφοράς βίας και παρενόχλησης, ώστε κάθε αίτημα να συζητηθεί σύμφωνα με την κατά νόμο διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς.



Γράφημα 26 : Αιτήσεις βίας και παρενόχλησης σε συνδυασμό με αιτήσεις για γενική εργατική διαφορά και έκβασή τους

Ως εκ τούτου και για πρώτη φορά στην παρούσα ετήσια έκθεση κρίθηκε σκόπιμο να αποτυπωθεί η ενδεχόμενη σύνδεση των δύο αυτών διακριτών διαδικασιών επίλυσης εργατικών διαφορών, ήτοι κατά πόσο η υποβολή και εξέλιξη μιας αίτησης για εργατική διαφορά βίας και παρενόχλησης συνδέεται ή όχι αιτιωδώς με ταυτόχρονη υποβολή αίτησης για γενική εργατική διαφορά (**Γράφημα 26**).

Η ανάλυση των σχετικών δεδομένων καταδεικνύει ότι η πλειονότητα των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία υποβάλλεται ως αυτοτελής διαδικασία, καθώς ποσοστό **86%** των αιτήσεων αφορά μεμονωμένες καταγγελίες που δεν συνοδεύονται από παράλληλη αίτηση για γενική εργατική διαφορά. Αντίθετα, ποσοστό **14%** των υποθέσεων συνδέεται με ταυτόχρονη υποβολή αιτήματος γενικής εργατικής διαφοράς, γεγονός που υποδηλώνει ότι σε μικρό ποσοστό τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης συνδέονται με ένα ευρύτερο πλαίσιο αξιώσεων εργατικής φύσεως (π.χ. δεδουλευμένα, άδειες, χρονικά όρια κτλ.) μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Συμπερασματικά, προκύπτει σαφώς η κατά κανόνα αποσύνδεση των αναφορών για βία και παρενόχληση στην εργασία από τις λοιπές καταγγελίες και έτσι αποδεικνύεται και στην πράξη η ιδιάζουσα βαρύτητα και σημασία αυτών, που υπερισχύει έναντι οποιουδήποτε τυχόν σκοπού χρήσης της ειδικής αυτής διαδικασίας για την επίτευξη αλλότριων, γενικότερης εργατικής φύσεως αξιώσεων.

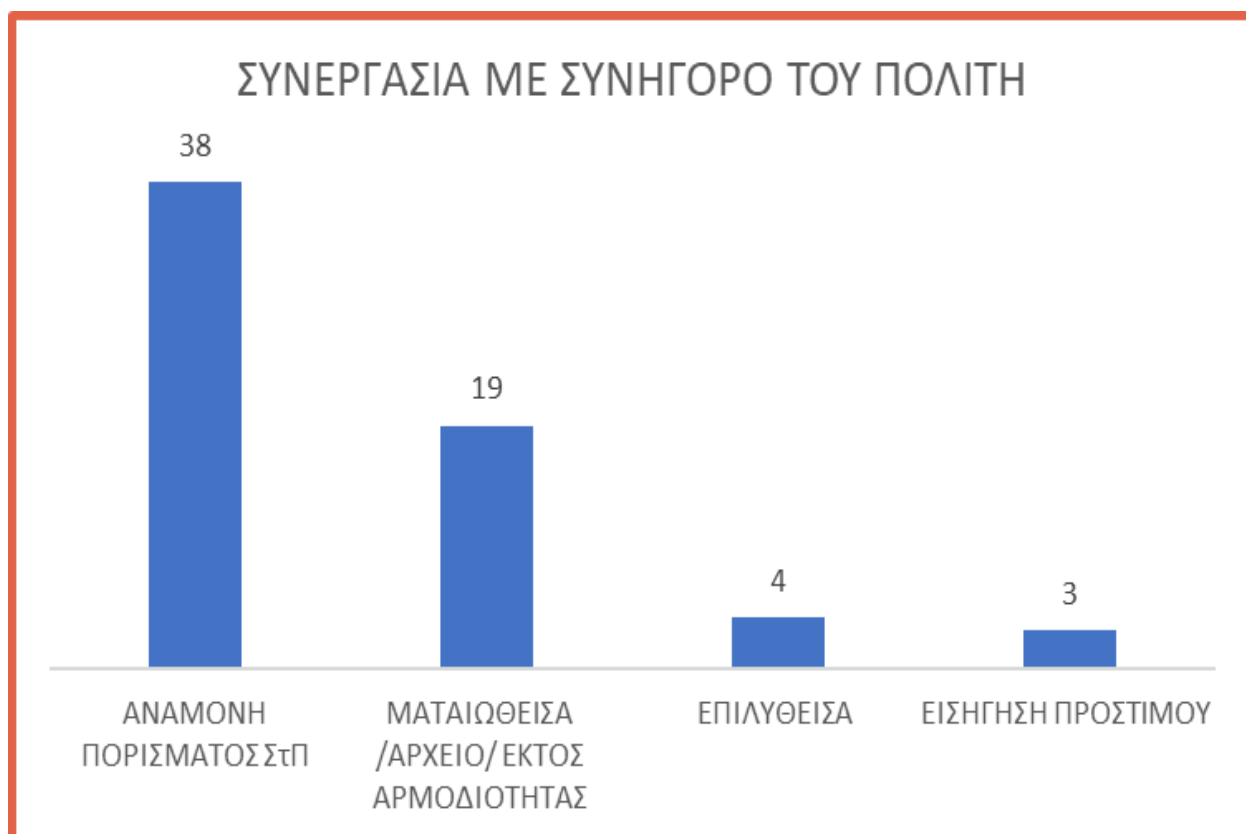
3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

Στο πλαίσιο της συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ), η οποία προβλέπεται από το άρθρο 16 παρ. 1 περ. δ) και το άρθρο 18 παρ. 3 του Ν. 4808/2021, και λαμβάνοντας υπόψη την αρμοδιότητά του κατά τους Ν. 3896/2010 και Ν.4443/2016 για υποθέσεις βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021, που ταυτόχρονα εμπίπτουν και στο πεδίο εφαρμογής των ως άνω νόμων αρμοδιότητας του ΣτΠ, έχει ζητηθεί η συνδρομή του σε εξήντα τέσσερις (64) από τις συνολικά τετρακόσιες πενήντα πέντε (455) υποθέσεις, ήτοι ποσοστό 14% του συνόλου των υποβληθεισών στις Υπηρεσίες μας καταγγελιών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι υποθέσεις αυτές αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και μορφών συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σύμφωνα και με τα σχετικά πορίσματα του ΣτΠ, ο φορέας δεν διαθέτει γενική αρμοδιότητα για το σύνολο των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, αλλά μόνο για εκείνες που συνδέονται με κάποιο από τα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης που προβλέπονται από τους Ν. 3896/2010 και 4443/2016.

Μέχρι στιγμής βάσει της σχετικής ενημέρωσης του Αυτοτελούς Τμήματος από τις κατά τόπο αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων τα πορίσματα του ΣτΠ των σχετικών εργατικών διαφορών λαμβάνουν την κάτωθι ποσοτική και ποιοτική απεικόνιση (**Γράφημα 27**) :

- ✓ Τέσσερις (4) υποθέσεις έχουν επιλυθεί
- ✓ Δέκα εννέα (19) υποθέσεις έχουν τεθεί στο αρχείο ως ματαιωθείσες
- ✓ Τρεις (3) υποθέσεις με διατύπωση γνώμης επιβολής προστίμου

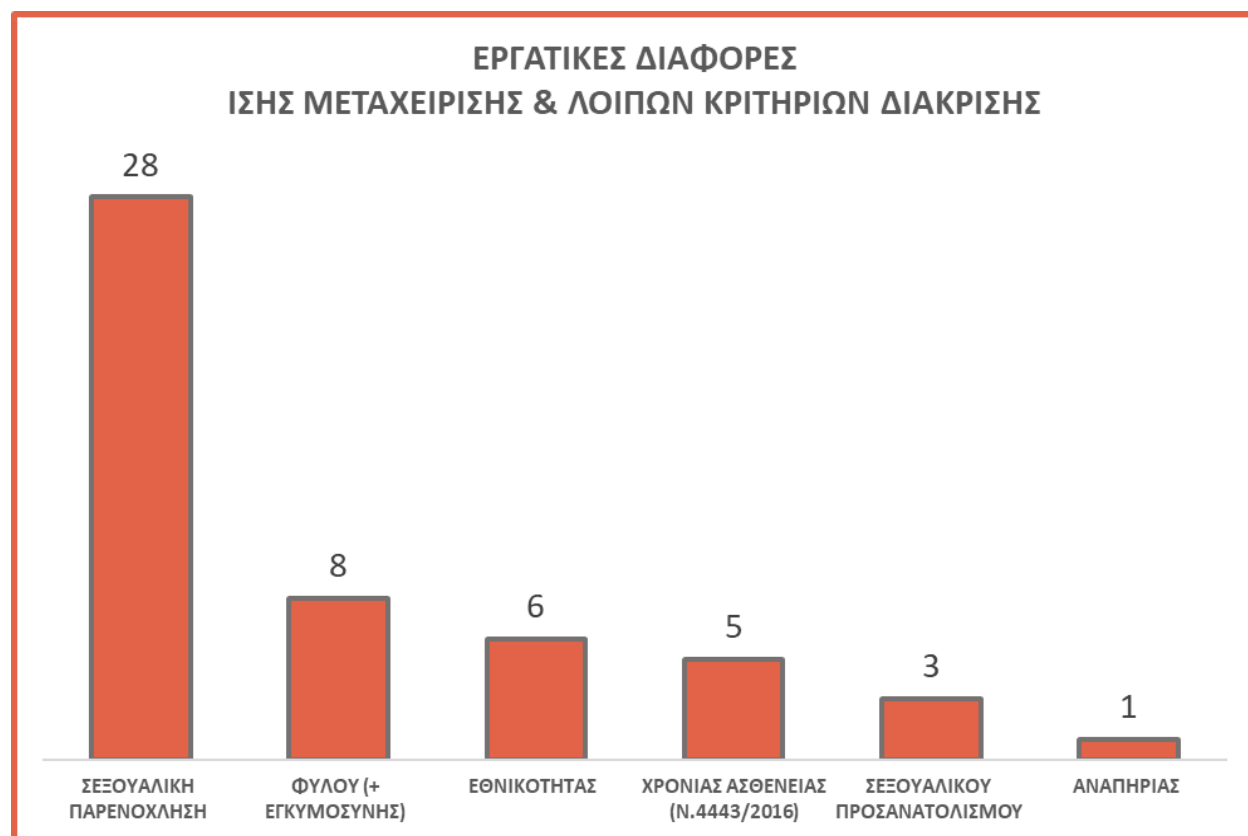


Γράφημα 27: Εργατικές διαφορές σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

Το **Γράφημα 28** στη συνέχεια, αποτυπώνει την κατανομή ανά αντικείμενο των εργατικών διαφορών που σχετίζονται με ζητήματα ίσης μεταχείρισης και λοιπών κριτηρίων διάκρισης, για τις οποίες ζητήθηκε η συνδρομή του Συνηγόρου του Πολίτη στο πλαίσιο της θεσμικής συνεργασίας με τις Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας.

Από την ποσοτική καταγραφή προκύπτει ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί την συχνότερη κατηγορία καταγγελιών, συγκεντρώνοντας 28 περιπτώσεις, γεγονός που αναδεικνύει την ιδιαίτερη βαρύτητα του φαινομένου στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ακολουθούν καταγγελίες που συνδέονται με διάκριση λόγω φύλου ή εγκυμοσύνης (8 περιπτώσεις) και με εθνικότητα (6 περιπτώσεις), ενώ μικρότερος αριθμός υποθέσεων αφορά χρόνια ασθένεια (5 περιπτώσεις), σεξουαλικό προσανατολισμό (3 περιπτώσεις) και αναπηρία (1 περίπτωση).

Η κατανομή αυτή επιβεβαιώνει ότι, στο πλαίσιο των υποθέσεων που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το μεγαλύτερο μέρος των αναφορών συνδέεται με μορφές παρενόχλησης που σχετίζονται με το φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση.



Γράφημα 28: Εργατικές διαφορές ίσης μεταχείρισης και λοιπών κριτηρίων διάκρισης

Παράλληλα, διαπιστώνεται ότι καταγγελίες που αφορούν άλλα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης, όπως η εθνικότητα, η χρόνια ασθένεια, η αναπηρία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός, εμφανίζονται με χαμηλότερη καταγγελλόμενη συχνότητα εξαιτίας της εν γένει υποαναφοράς τέτοιων περιστατικών.

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

Στο **Γράφημα 29** παρατίθενται ο συνολικός αριθμός ελέγχων (**1.404**) που διενεργήθηκαν εντός του 2025 για τη διαπίστωση συμμόρφωσης των επιχειρήσεων με τις εκ του Ν. 4808/2021 γενικές υποχρεώσεις τους πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης (άρθρα 5-11 ν. 4808/2021) από το σύνολο των υπηρετούντων ανά την επικράτεια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία και ανά κατά τόπο αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ), Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία (ΠΔΕΑΥΕ) και από την Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία (ΑΥΕ).

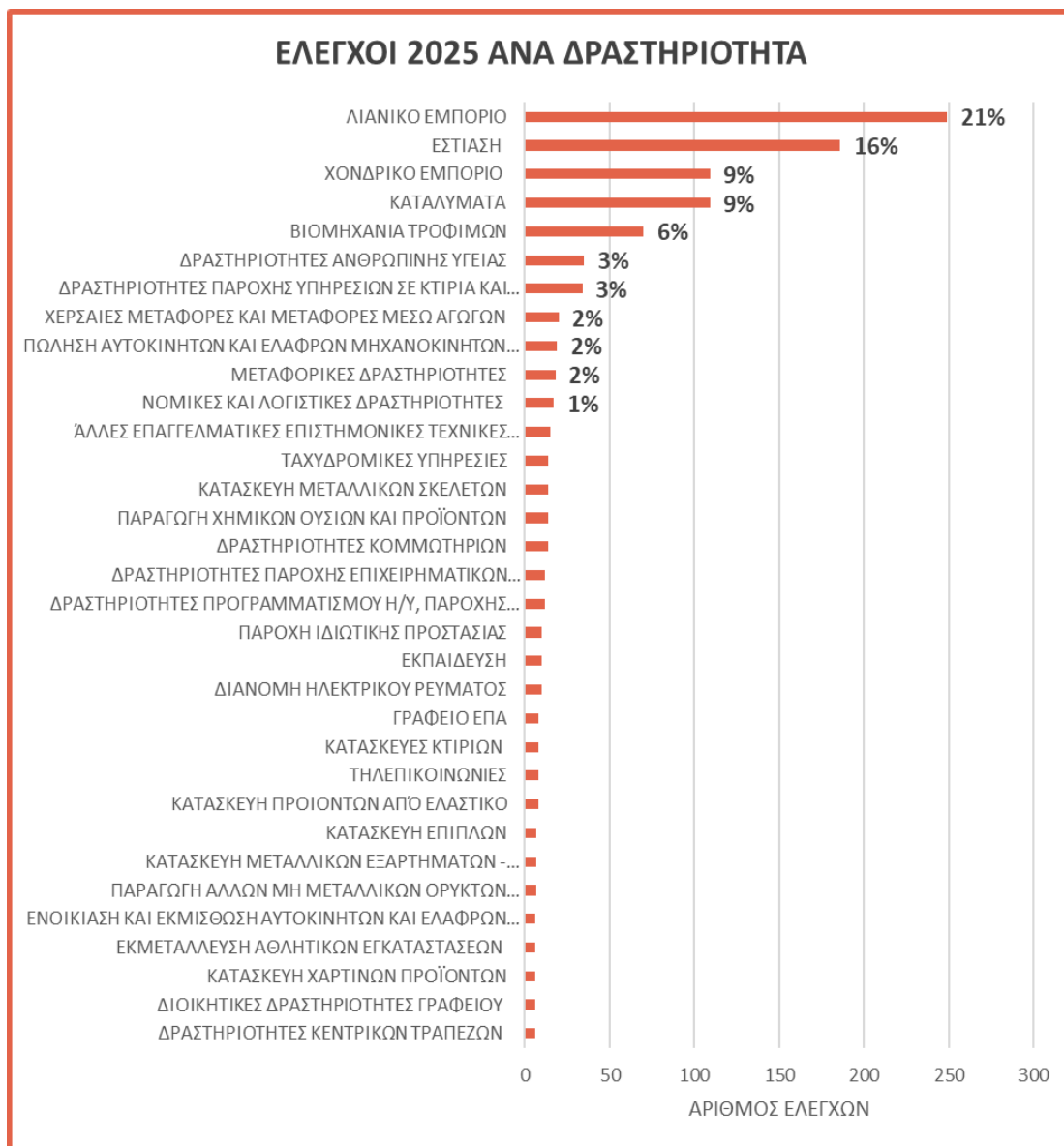


Γράφημα 29: Αριθμός ελέγχων επικράτειας

Επίσης αποτυπώνεται η γενεσιουργός αιτία των ως άνω ελέγχων που προέκυψαν είτε κατόπιν σχετικής καταγγελίας (29%), είτε κυρίως στα πλαίσια προγραμματισμένων-προληπτικών ελέγχων (71%) (Γράφημα 30) .



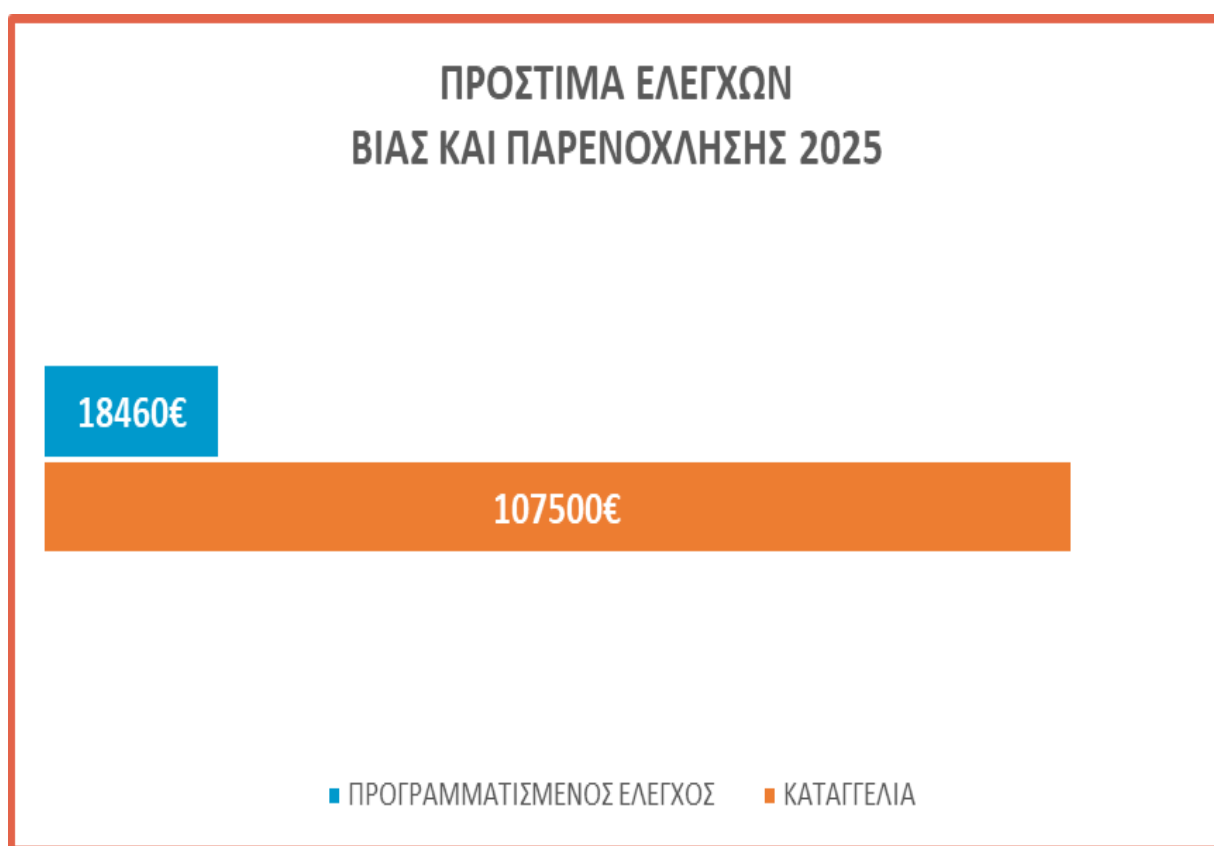
Γράφημα 30: Γενεσιουργός αιτία ελέγχων 2025 Βίας και Παρενόχλησης



Γράφημα 31: Αριθμός ελέγχων ανά ΚΑΔ

Για πρώτη φορά αναλύονται οι διενεργηθέντες έλεγχοι βάσει του κλάδου δραστηριότητας των ελεγχόμενων επιχειρήσεων, οι οποίοι όπως προκύπτει και από το ως άνω **Γράφημα 31**, αξιοποιώντας τα σχετικά αποτελέσματα της ετήσιας έκθεσης 2024 στόχευσαν στους κλάδους του εμπορίου (30%) και του τουρισμού (εστίαση-καταλύματα 25%).

Στο κάτωθι **Γράφημα 32** αποτυπώνεται ότι από το σύνολο των ως άνω ελέγχων που διενεργήθηκαν για την τήρηση των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων που απορρέουν από τα άρθρο 5 περ. α),β), άρθρο 5 περ. γ),δ), άρθρα 6-8 και άρθρα 9-11 του ν. 4808/2021 από όλες τις ως άνω οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας επιβλήθηκαν για διαπιστωθείσες σχετικές παραβάσεις **συνολικά ογδόντα τρία (83)** πρόστιμα συνολικού ποσού **125.960 €**.



Γράφημα 32: Πρόστιμα Βίας και Παρενόχλησης 2025

5. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του Ν. 4808/2021

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 περ. στ' του Ν. 4808/2021 και το άρθρο 7 του Οργανισμού της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας το Αυτοτελές Τμήμα τηρεί μητρώο εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022), στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Στο Μητρώο αυτό συμπεριλαμβάνονται διοικητικές κυρώσεις που επιβλήθηκαν για παραβιάσεις της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία όχι μόνο στο πλαίσιο εργατικών διαφορών από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, αλλά και κατόπιν σχετικών ελέγχων είτε από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, είτε από Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία.

Στο Μητρώο παραβατών εργοδοτών για το έτος 2025 καταγράφηκαν συνολικά εκατόν **σαράντα έξι (146)** πρόστιμα, κατ' αντιστοιχία ποσού **289.760€**. Σε ποσοστό **57%** επί του συνολικού ποσού, ήτοι **163.800 €** τα πρόστιμα επιβλήθηκαν σε συνέχεια εργατικών διαφορών, ενώ το **43%** (**125.960 €**) των προστίμων προήλθε από ελέγχους οποιασδήποτε γενεσιουργού αιτίας (**Γράφημα 33**).



Γράφημα 33: Συνολικά Πρόστιμα Βίας και Παρενόχλησης 2025



Γράφημα 34: Ποσοστό επί των προστίμων 2025 Βίας και Παρενόχλησης ανά ΠΔΕΕΣ

Στο ως άνω **Γράφημα 34** διαφαίνεται η γεωγραφική κατανομή των επιβληθέντων προστίμων ανά Περιφερειακή Δ/νση, από όπου προκύπτει ότι το **81%** των ως άνω προστίμων έχει επιβληθεί στα μεγάλα αστικά κέντρα αρμοδιότητας των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών (**39%**), Κεντρικής Μακεδονίας (**26%**) και Πειραιώς-Δυτικής Αττικής (**16%**).

Στην παρούσα ετήσια έκθεση εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια του **δείκτη παραβατικότητας**, συνολικά και ανά δραστηριότητα, ο οποίος έχει υπολογιστεί ως το πηλίκο των διαπιστωθεισών παραβάσεων προς το σύνολο των περιπτώσεων, ήτοι εργατικές διαφορές, προγραμματισμένοι έλεγχοι και καταγγελίες, ενοποιώντας ουσιαστικά τα δεδομένα των εργατικών διαφορών, των καταγεγραμμένων ελέγχων και του Μητρώου των παραβατών εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Το ακτινωτό διάγραμμα που ακολουθεί (**Γράφημα 35**) παρουσιάζει τον **δείκτη παραβατικότητας** βίας και παρενόχλησης για το 2025, αναδεικνύοντας σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων κλάδων της οικονομίας. Ενώ ο συνολικός μέσος όρος διαμορφώνεται στο **9%**, παρατηρείται έντονη συγκέντρωση υψηλών ποσοστών σε συγκεκριμένους τομείς. Οι κλάδοι της ανθρώπινης υγείας και η διαχείριση ακίνητης περιουσίας καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά (**23%**), ακολουθούμενα από τα κομμωτήρια/κέντρα αισθητικής (**21%**) και τις νομικές/λογιστικές δραστηριότητες (**19%**), γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για επιπλέον στοχευμένες παρεμβάσεις σε αυτούς τους χώρους εργασίας.



Γράφημα 35: Δείκτης παραβατικότητας 2025

Αντιθέτως, τομείς όπως η παροχή ιδιωτικής προστασίας, η πώληση αυτοκινήτων και οι επιχειρηματικοί σύμβουλοι εμφανίζουν τα χαμηλότερα επίπεδα παραβατικότητας, με ποσοστά μόλις **4%**. Αξιοσημείωτο αναφοράς ότι οι κλάδοι του **λιανικού εμπορίου (8%)**, του **χονδρικού εμπορίου και καταλυμάτων (9%)** και της **εστίασης (12%)**, κυμαίνονται πλησίον του συνολικού δείκτη παραβατικότητας, πιθανότατα ως αποτέλεσμα της στοχευμένης δράσης

ευαισθητοποίησης και ελέγχων που έλαβε χώρα εντός του 2025 στους συγκεκριμένους κλάδους.

6. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των υποβληθέντων κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένη πολιτική βίας και παρενόχλησης

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

Από τα σχετικά στοιχεία που τηρούνται από τα κατά τόπο αρμόδια ΤΣΕΕΣ ανά την επικράτεια προκύπτουν τα κάτωθι αριθμητικά δεδομένα για υποβολές προς κύρωση κατά το έτος 2025 κανονισμών εργασίας από υπόχρεες προς κατάρτιση τέτοιων επιχειρήσεις, με ενσωματωμένες σχετική πολιτική βίας & παρενόχλησης στην εργασία κατά το άρθρο 11 του ν. 4808/2021 όπως κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 62 και 64 π.δ. 62/2025 (ΦΕΚ 121 Α) (**Γράφημα 36**).



Γράφημα 36: Κανονισμοί Εργασίας 2025 ανά Περιφερειακή Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων

Από τις συνολικά **διακόσιες εβδομήντα ένα (271)** υποβολές κανονισμών εργασίας με πολιτικές βίας και παρενόχλησης εντός του 2025 διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία αυτών (**68%**) έχουν κατατεθεί στις μεγάλες περιφερειακές ενότητες Αττικής και Μακεδονίας, όπου και λογικά δραστηριοποιούνται έχοντας την έδρα τους οι μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, οι οποίες και εκ του νόμου είναι επιφορτισμένες με αυτήν την υποχρέωση. Αξιόλογο ποσοστό (**19%**) υποβολών συγκεντρώνουν και οι νησιωτικές ΠΔΕΕΣ Κρήτης και Αιγαίου, λόγω των μεγάλων ξενοδοχειακών μονάδων και εν γένει επιχειρήσεων τουρισμού που δραστηριοποιούνται σε αυτές.

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

Καθίσταται ως εκ τούτου σαφές ότι και κατά το έτος 2025 οι εργοδότες, έχοντας ανταποκριθεί στις τυπικές υποχρεώσεις που τους επιβάλλει το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, μεταξύ άλλων μέσω της κατάρτισης εσωτερικών κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένη πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, είναι πλέον σε σημαντικό βαθμό προετοιμασμένοι και για την ουσιαστική αντιμετώπιση και αποτροπή σχετικών περιστατικών στους χώρους εργασίας. Η εξέλιξη αυτή συμβάλλει καθοριστικά στην εύρυθμη λειτουργία και τη βιώσιμη ανάπτυξη των επιχειρήσεων, προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και των ίδιων των επιχειρησιακών μονάδων.

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

Ειδική αναφορά θα πρέπει να γίνει στις βασικές εκπαιδευτικές-ενημερωτικές δράσεις ευαισθητοποίησης που υλοποίησε το Αυτοτελές εντός του έτους 2025 καλύπτοντας τους αντίστοιχους δύο βασικούς πυλώνες δράσης του, οι οποίες και είχαν στόχο τόσο τη διαρκή επιμόρφωση και επικαιροποίηση της σχετικής γνώσης των Επιθεωρητών Εργασίας, όσο και τη σχετική ευαισθητοποίηση του συνόλου της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα θα ήταν παράλειψη να μη γίνει ειδική μνεία στις κάτωθι δράσεις ευαισθητοποίησης του Αυτοτελούς Τμήματος εντός του 2025 ως εξής:

- **Στοχευμένη δράση αποστολής (Ιούνιο 2025) επιστολής προληπτικού περιεχομένου για τη Βία και Παρενόχληση στην εργασία** του Διοικητή της

Ανεξάρτητης Αρχής, δειγματοληπτικά σε περίπου 2.000 επιχειρήσεις με κύρια στόχευση στους κλάδους εμπορίου (λιανικού – χονδρικού) και τουρισμού (εστίαση – καταλύματα) μικρομεσαίων επιχειρήσεων, βάσει των αποτελεσμάτων της Ετήσιας Έκθεσης του 2024. Ταυτόχρονα αναρτήθηκε η επιστολή στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» προς ενημέρωση του συνόλου των επιχειρήσεων.

- Εκδήλωση ευαισθητοποίησης με θέμα **«Από την Ανοχή στην Αλλαγή: Χτίζοντας κουλτούρα μηδενικής ανοχής στη Βία και την Παρενόχληση στον χώρο εργασίας»**, που συνδιοργανώθηκε από το Αυτοτελές Τμήμα και το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ), στην αίθουσα «ΕΡΜΗΣ» του ΕΒΕΑ (Ακαδημίας 7, Αθήνα), στις 8 Οκτωβρίου 2025. Στην εκδήλωση αυτή όχι μόνο παρουσιάστηκε η Ετήσια Έκθεση 2024 του Αυτοτελούς, βάσει των αποτελεσμάτων της οποίας προέκυψε και η στόχευση αυτής στον κλάδο του εμπορίου, αλλά και έλαβε χώρα γόνιμη συζήτηση σε δύο πάνελ με θέμα τόσο την αύξηση της ορατότητας στη βία και παρενόχληση στην εργασία, όσο και του ρόλου των επιχειρήσεων ως φορέων κοινωνικής αλλαγής στην αντιμετώπιση του ως άνω φαινομένου.
- Ενημερωτική ημερίδα και εργαστήριο με θέμα **«Μορφές εργασιακής βίας και παρενόχλησης – Ενημέρωση – Αναγνώριση – Αντιμετώπιση»**, που πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με το Σύλλογο Συντηρητών Αρχαιοτήτων και Έργων Τέχνης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΣΣΑΕΤΤΕ), δια ζώσης και διαδικτυακά, στην ΟΠΕΡΑ CINOBO (Ακαδημίας 57, Αθήνα) στις 11 Δεκεμβρίου 2025. Στην εν λόγω εκδήλωση δόθηκε έμφαση στην αύξηση της ορατότητας μέσω του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και της πρακτικής εφαρμογής αυτού από την Επιθεώρηση Εργασίας και στις ψυχοκοινωνικές όψεις της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία.
- Συμμετοχή ως ομιλήτρια της προϊσταμένης του Αυτοτελούς στην ημερίδα ευαισθητοποίησης του Κλάδου Εργασιακής και Οργανωσιακής Ψυχολογίας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛΨΕ), με θέμα **«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία: Προτεραιότητες για την πράξη και τις πολιτικές»**, που πραγματοποιήθηκε, υπό την αιγίδα του European Association of Work

and Organizational Psychology, στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ) (Νέο Κτήριο, Τροίας 2, Κιμώλου και Σπετσών, Κυψέλη) στις 16 Δεκεμβρίου 2025. Στην ημερίδα αναδείχτηκε η σημασία της πρόληψης και διαχείρισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ως θεσμικά προστατευόμενος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος, με στόχο την ενίσχυση της συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων μερών για την αποτροπή των αρνητικών τους επιπτώσεων και την ενίσχυση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων.

Περαιτέρω, εντός του 2025 προστιθέμενη αξία προσέδωσε στον ενημερωτικό-εκπαιδευτικό απολογισμό περί θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, πέραν του γεγονότος ότι καθ' όλη τη διάρκεια του έτους έχουν δοθεί από το Αυτοτελές Τμήμα έγγραφες κατευθυντήριες οδηγίες για το σύνολο των θεμάτων που προέκυπταν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης και η ουσιαστική συμμετοχή των υπαλλήλων του Αυτοτελούς Τμήματος με σχετικές εισηγήσεις και παρουσιάσεις στις κάτωθι εκπαιδευτικές δράσεις:

➤ Σε συνεργασία με το Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας οργανώθηκε και υλοποιήθηκε εκπαιδευτική δράση με θέμα: *«Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης 2024 και Σχεδίου Δράσης 2025 του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία»*, διαδικτυακά, στις 4 Ιουνίου 2025, με στόχο την ενίσχυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και της επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας επί των θεμάτων βίας και παρενόχλησης.

➤ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος ως Εκπαιδεύτριας Θεωρητικής Εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης των νέων υπαλλήλων και υποψηφίων Επιθεωρητών/τριών Εργασίας έτους 2025 (Μάιος 2025) με σχετικές εισηγήσεις σε δύο θεματικές ενότητες:

✓ *«ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ – ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ – ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»* και

✓ «ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

➤ Σε συνεργασία με το Τμήμα Ποιότητας, Αποδοτικότητας και Επιμόρφωσης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έλαβαν χώρα με εισηγήτριες στελέχη του Αυτοτελούς, δύο εκπαιδευτικές ημερίδες με θέμα **«Πρόγραμμα επιμόρφωσης – επιμορφωτική ημερίδα για τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην Εργασία»**, που πραγματοποιήθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στις 11 και 12 Νοεμβρίου 2025. Η εν λόγω δράση διαφώτισε τους υπαλλήλους για το προστατευτικό θεσμικό πλαίσιο της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την πρακτική αξιοποίηση αυτού από την Επιθεώρηση Εργασίας, που ορίζεται ως καίριος θεματοφύλακας αυτού στον ιδιωτικό τομέα και σε αгаστή συνεργασία με τα αντιστοίχως αρμόδια για θέματα βίας και παρενόχλησης στους φορείς του δημοσίου, στελέχη της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (ΕΑΔ).

Επίσης, στα πλαίσια γνωστοποίησης στο ευρύ κοινό του ποσοτικού και ποιοτικού απολογισμού της Ετήσιας Έκθεσης έτους 2024 του Αυτοτελούς με τίτλο **«ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΟΡΑΤΟΤΗΣ ΜΗΔΕΝ?»**, στον οποίο και αποτυπώνεται σαφώς η αύξηση της ορατότητας στη βία και παρενόχληση στην εργασία και ως εκ τούτου η ολοένα και προσφορότερη αξιοποίηση του υφιστάμενου προστατευτικού πλαισίου δόθηκαν σχετικές συνεντεύξεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο, ραδιόφωνο και τηλεόραση) από την προϊσταμένη του Αυτοτελούς Τμήματος.

Τέλος, εντός του 2025 πραγματοποιήθηκε επικοινωνιακός διάλογος στα πλαίσια εστιασμένης συζήτησης στο γραφείο του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής με την Ένωση Σούπερ-Μάρκετ Ελλάδας (Ε.Σ.Ε.) αναφορικά με τις πολιτικές για τη βία και παρενόχληση στην εργασία και την ειδική διαδικασία εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και τη διερεύνηση πεδίου σύμπραξης για κοινές δράσεις ευαισθητοποίησης.

Τέτοιου είδους συζητήσεις και δράσεις προβάλλουν την επιτακτική ανάγκη **συστράτευσης** όλων των αρμόδιων φορέων στον αγώνα της αλλαγής της

εργασιακής κουλτούρας προς την επίτευξη μηδενικής ανοχής στις βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, ώστε να τονωθεί το αίσθημα εμπιστοσύνης των πολιτών προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και να αισθανθούν τη δέουσα ασφάλεια ενάντια σε κάθε τυχόν καλλιεργούμενο αίσθημα φόβου, ώστε να αξιοποιηθούν δεόντως οι ισχύουσες προστατευτικές διαδικασίες.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ-ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται κάποιες από τις πιο ενδιαφέρουσες υποθέσεις εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία εντός του έτους αναφοράς 2025 ως καλές πρακτικές αποτελεσματικής διαχείρισης αυτών από τους αρμόδιους-ες ανά την επικράτεια διεξαγωγής τους Επιθεωρητών-τριων Εργασιακών Σχέσεων.

1. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 3Ε'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο σε εμπορική επιχείρηση με την ειδικότητα του πωλητή, για **σεξουαλική παρενόχληση (με άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα, σχόλια σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό του προσφεύγοντα) από τον προϊστάμενό του** στο χώρο της αποθήκης, ακόμα και ενώπιον διευθυντή, άλλων προϊσταμένων και λοιπών συναδέλφων, με συνέπεια την προσβολή της τιμής και της αξιοπρέπειάς του.

Στη συγκεκριμένη υπόθεση κρίθηκε σκόπιμο από τους συναδέλφους, πριν τη διενέργεια της συζήτησης της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας, να πραγματοποιηθεί επιτόπιος έλεγχος στην καταγγελλόμενη επιχείρηση. Κατά τη διάρκεια αυτού και μεταξύ άλλων διαπιστώθηκε η ύπαρξη κλειστού κυκλώματος καμερών στο χώρο της αποθήκης, γεγονός που είχε αναφερθεί και στην καταγγελία του προσφεύγοντα. Ως εκ τούτου, ζητήθηκε από την Υπηρεσία μας να προσκομιστεί από την εργοδότη επιχείρηση, για έλεγχο, σχετικό βιντεοληπτικό υλικό για το επίμαχο χρονικό διάστημα, που σύμφωνα με τους ισχυρισμούς του προσφεύγοντα έλαβαν χώρα οι παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Έκβαση υπόθεσης: Η Υπηρεσία μας αφού εξέτασε το σύνολο των προσκομισθέντων στοιχείων, τόσο αυτών που προσκομίστηκαν στο πλαίσιο της εργατικής διαφοράς όσο και αυτών που προέκυψαν από τον επιτόπιο έλεγχο στην

επιχείρηση, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν κατέστη εφικτό να καταλήξει σε ασφαλή, αντικειμενικά και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα επί των καταγγελλόμενων, καθώς τα εμπλεκόμενα μέρη διατύπωσαν αντίθετες απόψεις.

Από την παρακολούθηση του βιντεοληπτικού υλικού δεν διαπιστώθηκαν τα καταγγελλόμενα περιστατικά και από καταγεγραμμένους διαλόγους μεταξύ των εμπλεκομένων προσώπων, μέσω της εφαρμογής viber, που επίσης προσκομίστηκαν προέκυψε ένα φιλικό και οικείο κλίμα με εκατέρωθεν αναφορές σεξουαλικού περιεχομένου. Η Υπηρεσία μας **απεύθυνε αυστηρές συστάσεις** προς την εργοδότη επιχείρηση και τα πρόσωπα που ασκούν διοίκηση ως προς την υποχρέωση πρόνοιας, στα πλαίσια της οποίας οφείλουν να αποτρέπουν κάθε προσβολή της προσωπικότητας των εργαζομένων, από όποιον και αν προέρχεται.

2. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 51Γ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από τέσσερις (4) εργαζόμενες σε ξενοδοχείο με την ειδικότητα της καμαριέρας, για **συστηματικό εργασιακό εκφοβισμό, λεκτικές επιθέσεις με φωνές από την προϊσταμένη ορόφων. Προσβλητικά σχόλια, τρομοκρατία και mobbing**, με συνέπεια την επιβάρυνση της ψυχικής τους υγείας και τη δημιουργία φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Έκβαση υπόθεσης: Κατόπιν διατύπωσης του συνόλου των θέσεων των εμπλεκομένων μερών κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, προέκυψε **κοινή παραδοχή** συγκεκριμένου καταγγελλόμενου περιστατικού, ήτοι ότι η προϊσταμένη των ορόφων εκνευρισμένη **απευθύνθηκε σε έντονο ύφος** στις προσφεύγουσες εργαζόμενες, ενώ η χρήση εναντίον τους χαρακτηρισμών («αχάριστες», «άχρηστες») συνιστά κατά την άποψη του Επιθεωρητή Εργασίας **λεκτική βία** καθώς δηλώνουν υποτίμηση, κριτική και απόρριψη των εργαζομένων. Από την πλευρά της η εργοδότη εταιρεία εφάρμοσε το θεσμικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όπως καθορίζεται από το Ν. 4808/2021, καθώς

εξέτασε την καταγγελία των εργαζομένων της και όπως προκύπτει από το υπόμνημά της **απεύθυνε αυστηρή σύσταση προς την καταγγελλόμενη** προκειμένου να μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Στη συγκεκριμένη υπόθεση η Υπηρεσία μας έκρινε απαραίτητο, σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021, να επιβάλλει από την πλευρά της στην επιχείρηση το προσωρινό μέτρο της αλλαγής βαρδιών προσωπικού, ώστε να περιοριστεί η προσωπική επαφή και συνεργασία των προσφευγουσών με την καταγγελλόμενη, έως ότου παύσει να υφίσταται σχετικός κίνδυνος και να απευθύνει **αυστηρή σύσταση** προς την εργοδοτική πλευρά να λάβει πρόνοια για την προστασία των εργαζομένων της, προκειμένου να εμποδίζονται περιστατικά ή συμπεριφορές που εγκυμονούν κινδύνους για την ασφάλεια της ψυχικής ή και σωματικής τους υγείας. Επίσης συνέχισε να έχει υπό παρακολούθηση την υπόθεση για την επίβλεψη εφαρμογής από την επιχείρηση του ανωτέρω μέτρου και συστάσεων, καθώς και των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, με την επιφύλαξη κάθε τυχόν περαιτέρω νόμιμης ενέργειας.

3. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 7ΛΑ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία εργαζόμενης σε εκδοτική επιχείρηση (περιοδικό) με την ειδικότητα της συντάκτριας, **για παραβίαση προσωπικών δεδομένων με λήψη φωτογραφιών εν ώρα διαλείμματος χωρίς τη συγκατάθεσή της, εργασιακό εκφοβισμό, απειλές, άσκηση ψυχολογικής πίεσης, τοξική και καταχρηστική συμπεριφορά από ανώτερο στέλεχος.**

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας και από τα προσκομισθέντα στοιχεία διαπιστώθηκε ότι η εργοδότη επιχείρηση από τη στιγμή που έλαβε γνώση της εν λόγω καταγγελίας (μέσω της πρόσκλησης της Υπηρεσίας μας – η προσφεύγουσα δεν είχε προβεί σε

εσωτερική καταγγελία), κίνησε την προβλεπόμενη εσωτερική διαδικασία εξέτασης αυτής. Ως αποτέλεσμα αυτής λήφθηκαν τα **κατάλληλα και πρόσφορα μέτρα** από την πλευρά της επιχ/σης με την **επίπληξη του καταγγελλόμενου** από τους προϊσταμένους του και τις **έντονες συστάσεις**, ώστε σε όλες του τις επικοινωνίες με τους εργαζόμενους της επιχείρησης να φροντίζει να υπάρχει πάντα πνεύμα συναδελφικότητας και αμοιβαίου σεβασμού. Προσκομίστηκε επίσης υπεύθυνη δήλωση του καταγγελλόμενου σύμφωνα με την οποία έκανε ξεκάθαρη την πρόθεσή του να αποφορτιστεί το κλίμα που έχει δημιουργηθεί και δήλωσε ότι επιθυμεί να έχει μια ειλικρινή και εποικοδομητική συζήτηση με την προσφεύγουσα, προκειμένου να δοθούν εξηγήσεις και να αποκατασταθεί η εργασιακή τους σχέση. Με αυτή τη μεσολάβηση της Υπηρεσίας μας και παράλληλες συστάσεις προς την εργοδοτική πλευρά για διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, **επιλύθηκε** η υπόθεση.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι σε σχέση με την παραβίαση των προσωπικών δεδομένων που κατήγγειλε η εργαζόμενη, η Υπηρεσία μας ζήτησε τη γνώμη του υπευθύνου προστασίας δεδομένων της Αρχής μας για το χειρισμό των καταγγελλομένων και συστήθηκε εκ μέρους του η διαβίβαση της υπόθεσης στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) ως αρμόδια να την εξετάσει.

4.ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 16ΙΑ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο σε επιχείρηση διακίνησης φορτίων με την ειδικότητα του ανειδίκευτου εργάτη, για **άσκηση λεκτικής βίας (φραστική επίθεση), δυνατό χτύπημα της πόρτας και σπρώξιμο από το σκαλοπάτι της εξόδου από την προϊσταμένη του** με αφορμή εργατικό ατύχημα που είχε και του ζητήθηκε να μην δηλωθεί, καθώς και αίτημά του χορήγησης κανονικής αδείας.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά την εξέταση της υπόθεσης τα εμπλεκόμενα μέρη διατύπωσαν τις θέσεις τους μέσω γραπτών υπομνημάτων που υπέβαλαν στην Υπηρεσία μας εντός της ορισθείσας προθεσμίας. Εισερχόμενη η Υπηρεσία μας στην

ουσία του καταγγελλόμενου περιστατικού και κατόπιν ενδελεχούς μελέτης του συνόλου των θέσεων και των προσκομισθέντων στοιχείων, διαπίστωσε ότι δεν είναι εφικτό να καταλήξει σε ασφαλή, αντικειμενικά και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα σχετικά με την επικαλούμενη από τον προσφεύγοντα παραβίαση της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς έχουν διατυπωθεί αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων.

Παρά ταύτα, η Υπηρεσία μας προέβη σε συστάσεις τόσο προς την καταγγελλόμενη όσο και προς την εργοδοτική πλευρά, εστιάζοντας κυρίως στην μετακίνηση του προσφεύγοντα κατόπιν συναινέσεώς του σε άλλο τμήμα, ώστε να μην έρχεται σε άμεση επαφή και να μην ενεργεί υπό τις εντολές της καταγγελλόμενης, προκειμένου να αποφευχθούν τυχόν μελλοντικές προστριβές μεταξύ τους.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας ενώπιον της Υπηρεσίας μας η εργοδότηρια επιχείρηση έστειλε στην Υπηρεσία μας και συγκεκριμένα στην προϊσταμένη του Τμήματος, που χειρίστηκε την υπόθεση **ευχαριστήρια επιστολή** για την πολύτιμη συνεργασία και την καθοριστική συμβολή της στην αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης. Επισημάνθηκε ότι η επιχείρηση έλαβε πλήρως υπόψη της τις σχετικές συστάσεις της Υπηρεσίας μας και είχε ήδη επικοινωνήσει με τον προσφεύγοντα με νέα πρόταση συνεργασίας, εφάμιλλη της προηγούμενης, που δεν θα απαιτείται η επαφή και συνεργασία με την καταγγελλόμενη και με την οποία ήταν σύμφωνος.

5. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 27Δ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε επιχείρηση αποθηκεύσεων και διανομών με την ειδικότητα της φορτοεκφορτώτριας, για **κατ' εξακολούθηση σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό της**, καθώς και **σωρεία υβριστικών φράσεων και απειλών απόλυσης**, υπό την ανοχή του

εργοδότη. Ο εργοδότης όχι μόνο αμφισβήτησε τα καταγγελλόμενα περιστατικά αλλά την εξώθησε σε παραίτηση (μετακινώντας τη σε άλλη αποθήκη, όπου η εργασία απαιτούσε αντρική μυϊκή δύναμη) και γνωρίζοντας ότι είναι μονογονέας (χήρα με ένα παιδί) και έχει ανάγκη τη δουλειά.

Έκβαση υπόθεσης: Η Υπηρεσία μας από τη στιγμή που έλαβε γνώση της συγκεκριμένης καταγγελίας, με την υποβολή σχετικής αίτησης από την προσφεύγουσα για διενέργεια εργατικής διαφοράς και εκτιμώντας τη σοβαρότητα αυτής, εξέδωσε και έστειλε προς την εργοδότητρια επιχείρηση **άμεση εντολή λήψης του προσωρινού μέτρου της απομάκρυνσης της προσφεύγουσας από το χώρο εργασίας της με καταβολή πλήρων των αποδοχών της, καθώς πιθανολογήθηκε κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια της από συγκεκριμένα και επαναλαμβανόμενα περιστατικά – συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης (αρθ. 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021).** Η εντολή λήψης του ως άνω προσωρινού μέτρου δόθηκε με ισχύ αρχικά έως και την ημερομηνία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας και παρατάθηκε με νέα εντολή έως τη μετ' αναβολή συζήτηση της υπόθεσης, κατόπιν σχετικού αιτήματος της εργοδότητριας επιχείρησης.

Μετά τη διενέργεια της συζήτησης και κατόπιν μελέτης του συνόλου των θέσεων και των προσκομισθέντων στοιχείων των μερών, η Υπηρεσία μας διαπίστωσε ότι οι ισχυρισμοί τους είναι διαμετρικά αντίθετοι. Ωστόσο έκρινε (κυρίως μέσω γραπτών μηνυμάτων του καταγγελλόμενου), ότι **προέκυψε αρχή απόδειξης**, καθώς διακρίνεται έντονο συναισθηματικό ενδιαφέρον του καταγγελλόμενου προς το πρόσωπο της προσφεύγουσας και πειστική συμπεριφορά που ενδεχομένως αγγίζει τα όρια της παρενόχλησης, από τη στιγμή που την υπέβαλε σε μια μη επιθυμητή και ανεκτή ενέργεια και εν τέλει την εξώθησε στην καταγγελία.

Ως εκ τούτου η Επιθεωρήτρια Εργασίας έκρινε απαραίτητο **να τροποποιήσει την εντολή λήψης προσωρινών μέτρων με νέα εντολή**, σύμφωνα με την οποία η

προσφεύγουσα οφείλει να επιστρέψει στην εργασία της και στην αρχική της θέση (πριν τη μετακίνησή της) και **να μετακινηθεί ο καταγγελλόμενος** σε άλλο τμήμα, έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται επικείμενος κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλειά της. Κατ' αυτόν τον τρόπο επήλθε η δέουσα **επίλυση** της υπόθεσης, η οποία και ετέθη υπό παρακολούθηση από την Υπηρεσία για την επίβλεψη εφαρμογής από την επιχείρηση του ανωτέρω μέτρου και συστάσεων, καθώς και των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, με την επιφύλαξη κάθε τυχόν περαιτέρω νόμιμης ενέργειας.

6. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 10Η'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε ταχυδρομική επιχείρηση με την ειδικότητα της υπαλλήλου γραφείου, για **εργασιακό εκφοβισμό** και **σεξουαλική παρενόχληση (με άσεμνες χειρονομίες και αγγίγματα)** από την προϊσταμένη της.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά την εξέταση της υπόθεσης ενώπιον της Υπηρεσίας μας και κατόπιν διατύπωσης των απόψεων όλων των εμπλεκόμενων προσώπων διαπιστώθηκε ότι δεν ήταν εφικτό να καταλήξει η Επιθεωρήτρια Εργασίας σε ασφαλή, αντικειμενικά και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα σχετικά με τα αναφερόμενα περιστατικά, καθώς οι ισχυρισμοί των μερών ήταν αντικρουόμενοι και αρμόδια να τους κρίνουν είναι τα αστικά ή και ποινικά δικαστήρια.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η καταγγελλόμενη προϊσταμένη ισχυρίστηκε ότι τα καταγγελλόμενα περιστατικά ουδέποτε έλαβαν χώρα και ότι η προσφεύγουσα προέβη στην εν λόγω καταγγελία εκδικητικά μετά από τις εργασιακές αναφορές που υποβλήθηκαν εις βάρος της, εξαιτίας της αντισυναδελφικής και παράτυπης συμπεριφοράς που επεδείκνυε κατά την άσκηση των καθηκόντων της. Η εργοδότη επιχείρηση από την πλευρά της ισχυρίστηκε ότι

προέβη στη διερεύνηση της εν λόγω καταγγελίας και έλαβε όλα τα πρόσφορα μέτρα για την αποκλιμάκωση της κατάστασης, την κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών και την προστασία της προσφεύγουσας, στην οποία ανατέθηκαν νέα καθήκοντα και μετακινήθηκε χωροταξικά σε άλλο γραφείο, προκειμένου να μην υπάρχει ούτε καν οπτική επαφή με την καταγγελλόμενη. Ωστόσο δεν υπήρχε δυνατότητα αλλαγής στο πρόσωπο της προϊσταμένης.

Η Υπηρεσία μας έκανε **συστάσεις προς την εργοδότη επιχείρηση** για πιστή τήρηση και εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, την υποχρέωσή της να παραλαμβάνει και να διερευνά κάθε καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση και την υποχρέωσή της να λαμβάνει πρόνοια για τους εργαζόμενους και όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη δημιουργία υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, καταγράφηκε δέσμευση **παρακολούθησης της υπόθεσης από την Υπηρεσία** για την επίβλεψη εφαρμογής των ανωτέρω συστάσεων προς την επιχείρηση.

7. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 45Α'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης (καφέ – μπαρ) με την ειδικότητα του μπαρίστα, για **λεκτική επίθεση με φωνές και απειλές από τον εργοδότη και τον συνιδιοκτήτη της επιχείρησης και άσκηση ψυχολογικής πίεση**, όταν τους ανακοινώθηκε η **εγκυμοσύνη** της προσφεύγουσας. Η συμπεριφορά αυτή καταγγέλθηκε ότι είχε ως συνέπεια την προσβολή της προσωπικότητας και της τιμής της και απώτερο σκοπό τον εξαναγκασμό της σε παραίτηση.

Έκβαση υπόθεσης: Αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία συζήτησης, συλλογής και εξέτασης όλων των αποδεικτικών στοιχείων και των ισχυρισμών των εμπλεκόμενων μερών, η Υπηρεσία μας κατέληξε στην **αιτιολογημένη της άποψη**. Σύμφωνα με την τελευταία από τα στοιχεία που προσκόμισε η προσφεύγουσα,

τόσο από το περιεχόμενο της καταγγελίας της, όσο και από το γραπτό υπόμνημα που υπέβαλε, προέκυψε από τη μία **αρχή απόδειξης** και από την άλλη διαπιστώθηκε η **αποτυχία αντιστροφής του βάρους απόδειξης από τους καταγγελλόμενους**. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης, έχοντας θέση ισχύος «ως εργοδότης» και το τρίτο καταγγελλόμενο πρόσωπο με την ανοχή του πρώτου, άσκησαν με έμμεσο και συγκαλυμμένο τρόπο **ψυχολογική πίεση** στην εργαζόμενη, **προσβάλλοντας το ήθος και την αξιοπρέπεία της** και παρουσιάζοντάς της **ένα εν δυνάμει εχθρικό περιβάλλον σε περίπτωση μη συνεργασίας και συμφωνίας της**. Η ως άνω διαπίστωση, μεταξύ άλλων, βασίστηκε και στην εξέταση οπτικοακουστικού υλικού που προσκόμισε στην Υπηρεσία μας η εργοδότη επιχείρηση, κατά τη διάρκεια του οποίου λαμβάνει χώρα συζήτηση μεταξύ των εμπλεκόμενων προσώπων σε ήρεμο τόνο, αλλά με εμφανή την άσκηση **έντονης πίεσης προς την εργαζόμενη ώστε να παραιτηθεί**. Σε αντίθετη περίπτωση απειλείται ότι η συνεργασία τους θα είναι τοξική.

Ως εκ τούτων διαπιστώθηκε από την Υπηρεσία μας ότι **ο ίδιος ο εργοδότης παραβίασε ευθέως τις διατάξεις απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία** στο πρόσωπο της καταγγέλλουσας εργαζόμενης και επέβαλε τις προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις (άρθρο 4 σε συνδυασμό με το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 4808/2021)**.

Στην εξέταση της υπόθεσης υπήρξε άμεση συνεργασία μεταξύ της Υπηρεσίας μας και του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο διαβιβάστηκε για ιδία έρευνα το σύνολο του φακέλου. Με την αιτιολογημένη άποψη της Υπηρεσίας μας συντάχθηκε πλήρως και ο Συνήγορος του Πολίτη με το δικό του πόρισμα.

Επισημαίνεται ότι στη συγκεκριμένη υπόθεση, παράλληλα με τη διεξαγωγή της συζήτησης της εργατικής διαφοράς η Υπηρεσία μας έκρινε απαραίτητο να διενεργήσει στην καταγγελλόμενη επιχείρηση και **επιτόπιο έλεγχο**, κατά τη διάρκεια του οποίου **διαπιστώθηκε ότι ο εργοδότης δεν τήρησε τις υποχρεώσεις του για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία** και του **επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις (άρθρο 5 περ. γ' και δ' του Ν. 4808/2021)**.

8. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 7Λ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από γυναίκα, υποψήφια για θέση εργασίας σε επιχείρηση λιανικού εμπορίου, η οποία κατά τη διάρκεια **συνέντευξης επιλογής προσωπικού** δέχτηκε **από τη νόμιμη εκπρόσωπο της επιχείρησης**, που διενήργησε τη συνέντευξη, πολύ **προσωπικές ερωτήσεις** σχετικά με την **οικογενειακή της κατάσταση**, με **προβλήματα υγείας** που τυχόν αντιμετωπίζει και με την πιθανότητα ενδεχόμενης **εγκυμοσύνης**. Οι ερωτήσεις αυτές την έφεραν σε πολύ αμήχανη θέση, ένιωσε έντονο συναίσθημα απαξίωσης και θεώρησε τη συμπεριφορά αυτή παραβιαστική και υποτιμητική.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας η προσφεύγουσα περιέγραψε αναλυτικά την καταγγελλόμενη συμπεριφορά της νομίμου εκπροσώπου και η εργοδοτική πλευρά αντέκρουσε ισχυριζόμενη ότι οι προσωπικές ερωτήσεις που τέθηκαν δεν είχαν σε καμία περίπτωση σκοπό να στεναχωρήσουν, να φέρουν σε δύσκολη θέση, να υποτιμήσουν ή να απαξιώσουν την προσφεύγουσα. Μοναδικός σκοπός ήταν να ενημερωθεί η υποψήφια εργαζόμενη για τις συνθήκες και τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει αναλαμβάνοντας τη θέση εργασίας και όχι για λόγους διάκρισης και της **ζητήθηκε ειλικρινή συγγνώμη**, η οποία έγινε δεκτή από την προσφεύγουσα και έτσι επήλθε η δέουσα **επίλυση** της μεταξύ τους προκύπτουσας διαφοράς.

Τόσο η Υπηρεσία μας όσο και ο Συνήγορος του Πολίτη, που είχε κληθεί να παραστεί στη συζήτηση, απεύθυναν **συστάσεις προς την εργοδοτική πλευρά** για αποφυγή παρόμοιων συμπεριφορών στο μέλλον. Συγκεκριμένα συστήθηκε κατά τη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής προσωπικού με συνέντευξη να ενημερώνει η επιχείρηση, ότι πρόκειται να ζητηθούν πληροφορίες που πιθανόν εμπίπτουν στο πεδίο των προσωπικών δεδομένων άμεσα σχετιζόμενες με τη θέση εργασίας και τις απαιτήσεις αυτής. Επίσης συστήθηκε οι πληροφορίες αυτές να περιορίζονται στα

απολύτως απαραίτητα σχετικά με την καταλληλότητα και την ικανότητα για τη συγκεκριμένη θέση και να μην σχετίζονται με την προσωπική ζωή του υποψηφίου.

9. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 46ΙΕ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε γηροκομείο με την ειδικότητα της τραπεζοκόμου, για **άσκηση λεκτικής βίας με προσβλητικούς χαρακτηρισμούς και ψυχολογικής βίας από τον πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου**.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διαδικασία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας παραστάθηκαν τα εμπλεκόμενα μέρη, διατύπωσαν τις θέσεις και τις απόψεις τους προφορικά και τις ανέλυσαν σε γραπτά υπομνήματα που υπέβαλαν συμπληρωματικά. Κατόπιν ενδελεχούς μελέτης των ισχυρισμών αυτών και των προσκομισθέντων στοιχείων, η Υπηρεσία μας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν καθίσταται εφικτό να καταλήξει σε ασφαλή και αντικειμενικά συμπεράσματα σχετικά με την επικαλούμενη από την προσφεύγουσα παραβίαση της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς έχουν διατυπωθεί αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί, η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων.

Ωστόσο η εργοδότηρια επιχείρηση, κατά παράβαση του άρθρου **13 του Ν. 4808/2021 προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας με προειδοποίηση**, αφού της είχε κοινοποιηθεί από την Υπηρεσία μας η πρόσκληση της εργατικής διαφοράς και αφού είχε λάβει γνώση του περιεχομένου της καταγγελίας της. Επιπρόσθετα της έστειλε εξώδικη δήλωση με την οποία την κάλεσαν να ανακαλέσει τους ισχυρισμούς της, άλλως θα προέβαιναν σε κάθε νόμιμη ενέργεια διεκδικώντας πλήρη αποζημίωση για ηθική και λειτουργική ζημία. Σύμφωνα με την ως άνω διάταξη (άρθρο 13 του Ν. 4808/2021) απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση

προσώπου που έχει καταγγείλει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, εφόσον συνιστά **εκδικητική συμπεριφορά ή αντίποινα**. Η Υπηρεσία μας προέβη στην επιβολή των προβλεπόμενων **διοικητικών κυρώσεων**.

10. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 2Δ '/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε επιχείρηση χονδρικού εμπορίου μηχανημάτων και υλικών ψηφιακών εκτυπώσεων απασχολούμενη στο τμήμα πωλήσεων (υπεύθυνη), για **εξύβριση με χυδαία λόγια και προσβλητική συμπεριφορά από τον εργοδότη**.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας κλήθηκαν και παραστάθηκαν τα δύο εμπλεκόμενα πρόσωπα. Διενεργήθηκε διαλογική συζήτηση κατά την οποία η προσφεύγουσα επιβεβαίωσε το περιεχόμενο της καταγγελίας της ως αληθές και δήλωσε πως αυτό που επιθυμεί από τη διαδικασία είναι η **ηθική της ικανοποίηση**, η οποία συνίσταται **σε ειλικρινή μεταμέλεια του εργοδότη της**. Η εργοδοτική πλευρά **ζήτησε συγγνώμη** παραδεχόμενη την άσχημη συμπεριφορά της, δηλώνοντας ο εργοδότης ότι υπερέβη τα όριά του και ότι η συγκεκριμένη συμπεριφορά αποτελούσε εξαίρεση και δεν τον χαρακτηρίζει. Ισχυρίστηκε ότι οδηγήθηκε σε αυτή εξαιτίας της πίεσης που δεχόταν λόγω του φόρτου εργασίας, σε συνδυασμό και με τα προσωπικά οικογενειακά προβλήματα που αντιμετωπίζει. Η υπόθεση **επιλύθηκε** με κοινή συμφωνία των μερών για καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας με καταβολή των νομίμων αποδοχών

11. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 3Ζ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο σε συνεργείο αυτοκινήτων με την ειδικότητα του μηχανικού, για **λεκτική επίθεση από τον εργοδότη και άσκηση σωματικής βίας με σφαλιάρα στο πρόσωπο. Άσκηση σωματικής βίας και από άλλο εργαζόμενο – συνάδελφο** με πιάσιμο από τον λαιμό και μπουινιές στο κεφάλι και στο πρόσωπο.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά την ορισθείσα από την Υπηρεσία μας ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς παραστάθηκαν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και έλαβε χώρα εκτενής διάλογος, από τον οποίο φάνηκε ότι υπάρχει θετική διάθεση εξεύρεσης λύσης και αποκατάστασης των εργασιακών τους σχέσεων. Ζήτησαν αναβολή της συζήτησης προκειμένου να τους δοθεί περισσότερος χρόνος να έρθουν σε επαφή και να λύσουν τις μεταξύ τους διαφορές. Κατόπιν και της μεσολάβησης της Υπηρεσίας μας με σχετικές συστάσεις και συμβουλές επήλθε **επίλυση** της υπόθεσης με **ανάκληση της καταγγελίας** του από τον προσφεύγοντα, δηλώνοντας πως επρόκειτο για παρεξήγηση η οποία μετά από **αμοιβαίες εξηγήσεις** λύθηκε.

12. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5Ζ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από τρεις (3) εργαζόμενους σε επιχείρηση εστίασης (εστιατόριο) με την ειδικότητα του μπάρμαν, σερβιτόρου και βοηθού σερβιτόρου, για άσκηση λεκτικής βίας από τον σύζυγο της εργοδότης με ύβρεις, προσβλητικά, μειωτικά και ρατσιστικά σχόλια (λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και κιλών). Άσκηση και σωματικής βίας με τραυματισμό στο χέρι ενός από τους προσφεύγοντες.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά την ορισθείσα ημέρα και ώρα της συζήτησης της εργατικής διαφοράς ενώπιον της Υπηρεσίας μας παραστάθηκαν οι προσφεύγοντες και ουδείς από την καταγγελλόμενη επιχείρηση, παρότι είχε κληθεί νομίμως από την Υπηρεσία μας με συνέπεια η απουσία της να κριθεί αδικαιολόγητη. Οι τρεις προσφεύγοντες περιέγραψαν τα καταγγελλόμενα περιστατικά και λόγω της αδικαιολόγητης απουσίας της εργοδοτικής πλευράς θεσπίστηκε *μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών του παριστάμενου μέρους (άρθρο 5 παρ. 8 της υπ' αριθ. 101269/2021 ΥΑ, ΦΕΚ 5978 Β')*. Ως εκ τούτου **διαπιστώθηκε η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα**, σύμφωνα με το περιεχόμενο των καταγγελιών – αιτήσεων εργατικής διαφοράς των προσφευγόντων και τη μη αντιστροφή του θάρους απόδειξης από την καταγγελλόμενη πλευρά, λόγω της αδικαιολόγητης απουσίας της. Επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις**.

13. ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 5ΝΓ'/2025

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη σε επιχείρηση διαχείρισης ακινήτων με την ειδικότητα της υπεύθυνης ανθρώπινου δυναμικού, για **προσβολή προσωπικότητας με περιστατικό εντολής στον υπάλληλο της εταιρείας security για παρεμπόδιση εισόδου της στην εταιρεία, έντονο ύφος, λεκτικές επιθέσεις, προσβλητικούς και υποτιμητικούς χαρακτηρισμούς, κατηγορίες και απειλές για απόλυση από τον εργοδότη.**

Έκβαση υπόθεσης: Η Υπηρεσία μας από τη στιγμή που έλαβε γνώση της συγκεκριμένης καταγγελίας, με την υποβολή της σχετικής αίτησης από την προσφεύγουσα για διενέργεια εργατικής διαφοράς και εκτιμώντας τη σοβαρότητα αυτής, **κάλεσε την εργοδότηρια επιχείρηση σε έγγραφες εξηγήσεις** επειδή από τα καταγγελλόμενα περιστατικά βίας και παρενόχλησης **πιθανολογήθηκε κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια της εργαζόμενης.** Η επιχείρηση δεν ανταποκρίθηκε στο αίτημα της Υπηρεσίας μας, η οποία στη συνέχεια προέβη στην **άμεση εντολή λήψης του προσωρινού μέτρου της απομάκρυνσης της καταγγέλλουσας από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών της (άρθρο 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021).** Κατά την ημέρα και ώρα συζήτησης της εργατικής διαφοράς η προσφεύγουσα ζήτησε την αναβολή αυτής, καθώς είχε ήδη έρθει σε επαφή και συζήτηση με την εργοδότηρια επιχείρηση και υπήρχε διάθεση εξεύρεσης εξωδικαστικής επίλυσης. Επανήλθε, πριν τη νέα ημερομηνία συζήτησης και δήλωσε την **οριστική επίλυση** της υπόθεσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΑΠΟΣΤΟΛΗ-ΣΤΟΧΕΥΣΗ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

Η αποστολή του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία συνίσταται στην ενδυνάμωση του μηχανισμού συμμόρφωσης μέσω της συστηματικής καταγραφής, ανάλυσης και παροχής σαφών συμβουλών και κατευθύνσεων για την άμεση και αποτελεσματική διαχείριση των σχετικών υποθέσεων κι ως εκ τούτων στη συμβολή στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που διασφαλίζει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας με **μηδενική ανοχή και μηδενική σιωπή σε ανεπιτρεπτες βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές.**

Τα ευρήματα της παρούσας Ετήσιας Έκθεσης επιβεβαιώνουν, όπως αναλύθηκε τη διαχρονικά αυξητική τάση στις καταγγελίες και στις συναφείς εργατικές διαφορές, εξέλιξη η οποία, πέραν της ανάδειξης της έκτασης του φαινομένου, αντανακλά την συνεχώς **αυξανόμενη διαφώτιση και ενθάρρυνση** των εργαζομένων να σπάσουν τη σιωπή και να εμπιστευτούν τους προστατευτικούς θεσμούς και διαδικασίες.

Η αξιοποίηση σύνθετων ποσοτικών δεικτών μέτρησης (εποχικότητας, συγκέντρωσης, παραβατικότητας και έκβασης εργατικών διαφορών), σε συνδυασμό με την ενσωμάτωση νέων ποιοτικών καταγραφών (κατάσταση εργασιακής σχέσης, διασύνδεση ειδικών και γενικών καταγγελιών) στην παρούσα ετήσια έκθεση, επιτρέπει την πληρέστερη κατανόηση των χαρακτηριστικών του φαινομένου και **αναβαθμίζει ουσιαστικά τη δυνατότητα έγκαιρης διάγνωσης, στοχευμένης παρέμβασης και τεκμηριωμένης χάραξης πολιτικής.**

Ιδιαίτερα ενθαρρυντικό στοιχείο αποτελεί, όπως τονίστηκε το διαχρονικά υψηλό ποσοστό επίλυσης των υποθέσεων στο πλαίσιο της εξωδικαστικής διαδικασίας ενώπιον των Επιθεωρητών Εργασίας, γεγονός που αναδεικνύει την **αποτελεσματικότητα των επεμβάσεων της Επιθεώρησης Εργασίας και ενισχύεται έτσι περαιτέρω η εμπιστοσύνη των θιγόμενων προσώπων** στους θεσμικούς μηχανισμούς προστασίας.

Καθοριστικός παραμένει ο ρόλος των Επιθεωρητών Εργασίας, οι οποίοι, με υψηλό αίσθημα ευθύνης και επαγγελματισμό, ενσαρκώνουν τον πυρήνα της αποτελεσματικής λειτουργίας του μηχανισμού προστασίας διασφαλίζοντας την προστασία των εργαζομένων και την εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Κατά αυτόν τον τρόπο η συμβολή τους στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους θεσμούς και στην ουσιαστική στήριξη των θιγόμενων προσώπων είναι καίρια.

Η εμπειρία από τη διαχείριση των υποθέσεων αναδεικνύει, ταυτόχρονα, την **ανάγκη για συνεχή ενίσχυση των μηχανισμών πρόληψης, την περαιτέρω καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τη διαρκή αναβάθμιση των εργαλείων καταγραφής και ανάλυσης.** Ως εκ τούτων η συνεχής βελτίωση της καταγραφής, της ανάλυσης και της διαχείρισης των υποθέσεων αποτελεί βασική προτεραιότητα του Αυτοτελούς Τμήματος, με στόχο την ενίσχυση της πρόληψης και της αποτελεσματικής αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Με βάση τα ανωτέρω, αναδεικνύονται σαφείς προτεραιότητες στη **στόχευση** του Αυτοτελούς Τμήματος **και για το 2026**, όπως ενδεικτικά κάτωθι αναφέρονται:

- ✓ περαιτέρω ενίσχυση των μηχανισμών πρόληψης και έγκαιρης ανίχνευσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- ✓ συστηματική αξιοποίηση των δεδομένων για στοχευμένες δράσεις ευαισθητοποίησης, αλλά και ελεγκτικές παρεμβάσεις σε κλάδους και περιοχές υψηλής συγκέντρωσης,
- ✓ εμβάθυνση της ποιοτικής καταγραφής, ώστε να αποτυπώνονται πληρέστερα τα χαρακτηριστικά και οι συνθήκες των υποθέσεων,
- ✓ συνεχής επιμόρφωση και υποστήριξη των Επιθεωρητών Εργασίας στη διαχείριση αυτών των αυξημένης ευαισθησίας και πολυπλοκότητας υποθέσεων.

Συμπερασματικά, το Αυτοτελές Τμήμα σε αगाστή συνεργασία με τους Επιθεωρητές Εργασίας ανά την επικράτεια θα συνεχίσει να επιτελεί την κύρια αποστολή του ενδυνάμωσης των τελευταίων με συνέπεια, προσήλωση και προσανατολισμό στο αποτέλεσμα ενισχύοντας χρόνο με τον χρόνο την τεκμηρίωση, την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σε αυτήν την προσπάθεια **ενίσχυσης της κουλτούρας μηδενικής ανοχής και μηδενικής σιωπής στη βία και παρενόχληση** απαιτείται η συστράτευση όλων των εμπλεκόμενων φορέων, ώστε να μπορούμε να ατενίζουμε με αισιοδοξία σε ασφαλή, δίκαια και αξιοπρεπή εργασιακά περιβάλλοντα για όλους/ες.

Η Προϊσταμένη του
Αυτοτελούς Τμήματος
Βαζάκη Γ. Γεωργία

