

Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ. ΑΤΤΙΚΗΣ

ΕΝΩΣΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

ΤΗΛ: 210 64.64.282

ΠΑΝΟΡΜΟΥ 2, 115 23 - ΑΘΗΝΑ

e-mail : emdydasattikis@tee.gr

url: www.emdydas-attikis.gr

Αθήνα, 03 Ιουνίου 2026

Αρ. Πρωτ.: 5986

Προς: Τα μέλη της
ΕΜΔΥΔΑΣ Αττικής
Κοιν.: Π.Ο. ΕΜΔΥΔΑΣ

Θέμα: Παροχή οδηγιών για τη διαδικασία υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Αγαπητές & αγαπητοί συνάδελφοι,

Το τελευταίο διάστημα, στο πλαίσιο των επισκέψεών μας στους χώρους εργασίας και των συζητήσεων που ακολούθησαν, γίναμε αποδέκτες σοβαρών αναφορών που αφορούν περιστατικά παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Τα φαινόμενα αυτά φαίνεται ότι εκδηλώνονται είτε κατακόρυφα (από προϊσταμένους προς υφισταμένους) είτε οριζόντια (μεταξύ συναδέλφων).

Η θέση μας είναι ξεκάθαρη: κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού είναι παντελώς απαράδεκτη. Στόχος μας είναι η διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται την αξιοπρέπεια, την υγεία και την ασφάλεια κάθε εργαζομένου.

Με το παρόν επιδιώκουμε την έγκυρη ενημέρωση όλων των μελών μας και την παροχή συγκεκριμένων οδηγιών για τη διαχείριση και την καταγγελία τέτοιων περιστατικών.

I. Τι συνιστά «παρενόχληση»; [European Agency for Safety and Health at Work]

"Η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του... Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν."

Ηθική Παρενόχληση (Mobbing) [European Agency for Safety and Health at Work]

Μια μορφή ψυχολογικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, η οποία σχετίζεται με επαναλαμβανόμενες ενέργειες ψυχολογικής βίας που εκδηλώνονται από πολλούς (mob=όχλος) εναντίον ενός ή περισσότερων ατόμων και σκοπό έχουν τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας και αρνητικών βιωματικών ψυχοσυναισθηματικών καταστάσεων που περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια ή κριτικές, κοροϊδίες ή απομόνωση καθώς και τη σταδιακή περιθωριοποίηση και αποπομπή των ατόμων αυτών από την εργασία.

Σεξουαλική παρενόχληση [ν.3896/2010, Άρθρο 2 (Α'207)]

Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Εκφοβισμός (bullying) [International Labour Organization (I.L.O)]

Ο εκφοβισμός (bullying) στο χώρο εργασίας αποτελεί μορφή ψυχολογικής βίας, επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησίκακων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών πρακτικών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες. Το bullying είναι μία κλιμακούμενη διαδικασία κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο που γίνεται στόχος καταλήγει σε πιο αδύναμη θέση και γίνεται αντικείμενο συστηματικών αρνητικών κοινωνικών ενεργειών. Μία διαμάχη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί bullying εάν το συμβάν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή οι δύο πλευρές που παίρνουν μέρος στην σύγκρουση είναι ισοδύναμες .

II. Μορφές παρενόχλησης & εκφοβισμού στο Δημόσιο

- ⇒ **Απομόνωση:** Σκόπιμη αφαίρεση αρμοδιοτήτων ή ανάθεση καθηκόντων άσχετων με τη θέση.
- ⇒ **Υποτίμηση:** Κριτική, ειρωνεία ή αμφισβήτηση της ικανότητας του εργαζομένου μπροστά σε άλλους.
- ⇒ **Υπερφόρτωση:** Ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας με ανέφικτες προθεσμίες για να προκληθεί λάθος.
- ⇒ **Συστηματική επιθετική συμπεριφορά:** τουλάχιστον 1 φορά/εβδομάδα για μεγάλο διάστημα.

Τα παραπάνω μπορούν να λαμβάνουν χώρα στο χώρο εργασίας, κατά τις μετακινήσεις, κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία.

Σημείωση: Είναι αναγκαίο οι παραπάνω εκφράσεις και συμπεριφορές να γίνονται κατ' εξακολούθηση και για εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να θεωρηθούν ότι αποτελούν παρενόχληση.

III. Πέντε στάδια στη διαδικασία της παρενόχλησης

1^ο στάδιο: Η φάση της σύγκρουσης - Το ζήτημα που πυροδοτεί την έναρξη της παρενόχλησης.

2^ο στάδιο: Ψυχολογικές προσβολές και επιθετικότητα προς το «στόχο».

3^ο στάδιο: Εμπλοκή της διοίκησης αφού είτε έχει αγνοήσει, είτε έχει υποτιμήσει στην αρχή το φαινόμενο.

4^ο στάδιο: Η διοίκηση παίρνει το μέρος των «δραστών» θεωρώντας το θύμα ως «δύσκολο», «ψυχικά άρρωστο» ή «σε κατάσταση υπερβολικού στρες».

5^ο στάδιο: Η αποπομπή του θύματος - Το θύμα πιέζεται να εγκαταλείψει το χώρο εργασίας προκειμένου να προστατέψει την ψυχική και σωματική του υγεία.

Σημείωση: Οι συνάδελφοι ή οι εργοδότες που δεν μετέχουν ενεργά στην παρενόχληση αλλά αδιαφορούν για το φαινόμενο που εξελίσσεται εν γνώσει τους, θεωρούνται συνένοχοι.

IV. Νομικό Πλαίσιο & Προστασία

- [Νόμος 4808/2021 \(γνωστός και ως «νόμος Χατζηδάκη»\) :](#)

Ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), εισάγοντας ένα αυστηρό πλαίσιο για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας & παρενόχλησης (κακοποιητικής συμπεριφοράς) στον χώρο εργασίας, ενισχύοντας σημαντικά το πλαίσιο προστασίας για την εργασία σε δημόσιο & ιδιωτικό τομέα. [βλ. και ΜΕΡΟΣ II – Άρθρα 2-23]

- Η με αρ. [ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 Υ.Α. \(Β'343\)](#) «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.»

Σκοπός της Απόφασης είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

- Η με αρ. [ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/2023 Υ.Α. \(Β'2561\)](#), που τροποποίησε την παραπάνω Υ.Α.
 - Πειθαρχικές Κυρώσεις: Η εκδήλωση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία - σύμφωνα με το ν.4808/2021 – αποτελεί, πλέον, πειθαρχικό παράπτωμα, επισύροντας αυστηρές ποινές στους θύτες. [άρθρο 10, παρ. (ζα) του ν. 5225/2025 (Α' 152)]
-

V. Καταγγελία

Η συνήθης ακολουθία είναι:

1. Έγγραφο καταγγελία προς ... (βλ. επιλογές)
2. Συλλογή τεκμηρίων ή καταθέσεων
3. Παραπομπή στον αρμόδιο φορέα
4. Δυνατότητα νομικής ή συνδικαλιστικής υποστήριξης
5. Ακρόαση ή πειθαρχική εξέταση

Επιλογές:

1. Εντός του Φορέα (Εσωτερική Διαδικασία):

- Πριν την εξωτερική καταγγελία, μπορείτε να προσφύγετε στη **Διεύθυνση Προσωπικού** ή στον **άμεσα Προϊστάμενο** (εφόσον δεν εμπλέκεται στην παρενόχληση).
- **Πρόσωπο Αναφοράς** («Σύμβουλος Ακεραιότητας», αν υπάρχει): Κάθε δημόσιος φορέας υποχρεούται να ορίζει ένα πρόσωπο αναφοράς, το οποίο καθοδηγεί και ενημερώνει τους υπαλλήλους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.
- **Πειθαρχικό Συμβούλιο / Προϊστάμενος**: Ο αρμόδιος Προϊστάμενος ή το Πειθαρχικό Συμβούλιο διερευνά την καταγγελία.
- **Επιτροπή Ηθικής / Δεοντολογίας** (αν υπάρχει): Δύναται να αναλαμβάνει την εξέταση των αναφορών.

2. Εξωτερικοί Αρμόδιοι Φορείς (Εξωτερική Καταγγελία):

- [Εθνική Αρχή Διαφάνειας \(ΕΑΔ\)](#)
- **Συνήγορος του Πολίτη**
- **Επιθεώρηση Εργασίας**
- Για συνοδεία ή κλιμάκωση, τα **σωματεία** ή νομικοί σύμβουλοι.

Η καταγγελία mobbing (ηθικής παρενόχλησης/βίας) στο Δημόσιο υποβάλλεται, κυρίως, στην **Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ)**, ψηφιακά ή εγγράφως, εφόσον προηγουμένως έχει μεσολαβήσει 3μηνη άπρακτη προθεσμία από την αναφορά στον φορέα απασχόλησης ή σε εποπτεύοντα φορέα αυτού ή ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη. Προστατεύονται οι εργαζόμενοι από επιθετικές συμπεριφορές που επαναλαμβάνονται (τουλάχιστον 6 μήνες).

Διαδικασία & Βήματα:

- **Πού υποβάλλεται:** Στην ΕΑΔ, η οποία είναι αρμόδια για τη διερεύνηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης σε δημόσιους φορείς, σύμφωνα με τον ν.4808/2021.
- **Προϋποθέσεις:** Απαιτείται να έχει προηγηθεί προσφυγή στον φορέα απασχόλησης (π.χ. στο Διοικητικό Συμβούλιο, στη Διεύθυνση Προσωπικού) ή στον Συνήγορο του Πολίτη, και να έχουν παρέλθει 3 μήνες χωρίς επίλυση του θέματος.
- **Τρόπος Υποβολής:** Η καταγγελία μπορεί να γίνει ηλεκτρονικά μέσω gov.gr.
- **Στοιχεία Καταγγελίας:** Πρέπει να περιγράφονται με ακρίβεια τα περιστατικά (ενέργειες/παραλείψεις), η συχνότητα, και τυχόν μάρτυρες.

- **Εναλλακτικές νομικές ενέργειες:** Προσφυγή στα διοικητικά δικαστήρια για αποζημίωση ή ακύρωση δυσμενών πράξεων.

Κανένας εργαζόμενος που καταγγέλλει καλόπιστα ένα περιστατικό ή μαρτυρά υπέρ συναδέλφου δεν επιτρέπεται να υποστεί αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση.

Είμαστε δίπλα σας για να σπάσουμε τη σιωπή και να διασφαλίσουμε τα δικαιώματά μας στην πράξη.

Για το Δ.Σ.
της
ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Η Πρόεδρος

Αγγελική Γαλάτη



Ο Γεν. Γραμματέας

Ηλίας Αλευράς