

Βία και παρενόχληση στην εργασία

Συνοπτικός Οδηγός για τις επιχειρήσεις
σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4808/2021



ΕΣΕΕ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Θεσμικό πλαίσιο

Με το νόμο 4808/2021 και συγκεκριμένα τα άρθρα από 2 έως 23 (Μέρος II «Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία») κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης **στον κόσμο της εργασίας**.

Σκοπός της εν λόγω νομοθεσίας «είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.» (άρθρο 2 του ν. 4808/2021).

Τι συνιστά βία και παρενόχληση στην εργασία;

(άρθρο 4 παράγραφος 2 του ν. 4808/2021)

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.

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.

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

▶ Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

(άρθρο 4 παρ. 1 ν. 4808/2021):

«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.»

Πεδίο εφαρμογής

Με τις διατάξεις της **Υπουργικής Απόφασης 82063/2021** ορίζεται το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021:

Υπόχρεες επιχειρήσεις Οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται στην τήρηση των διατάξεων για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας & παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας -είτε συνδέεται με αυτήν -είτε προκύπτει από αυτήν για τα προστατευόμενα από τη νομοθεσία πρόσωπα.	Προστατευόμενα πρόσωπα
	Εργαζόμενα και απασχολούμενα άτομα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων: - των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, - των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
	Άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων
	Εθελοντές/εθελόντριες
	Εργαζόμενα άτομα των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει
	Άτομα που αιτούνται εργασία
	Εργαζόμενα άτομα στην άτυπη οικονομία.

Πότε θεωρείται ότι ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης τελείται στην εργασία;

(άρθρο 4 παράγραφος 3 του ν. 4808/2021)

Όταν το περιστατικό λαμβάνει χώρα:

(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.

Υποχρεώσεις Εργοδότη για Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης

1. Γενικές υποχρεώσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων

(άρθρο 5 του ν. 4808/2021 και άρθρα 6-8 στο πλαίσιο του ν. 3850/2010 - ΚΝΥΑΕ)

Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) 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,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα

πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

► δ) να **αναρτούν στον χώρο εργασίας σε εμφανές σημείο και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση** (επισυνάπτεται σχετικό Υπόδειγμα από την Επιθεώρηση Εργασίας προς επεξεργασία και εξατομίκευση από κάθε επιχείρηση) για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

2. Υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα

Επιπροσθέτως της ως άνω υποχρέωσης για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα ισχύουν οι υποχρεώσεις των άρθρων 9, 10, 11 του ν. 4808/2021 να **υιοθετούν πολιτικές τόσο για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης** στην εργασία, όσο και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης σύμφωνα και με τα οριζόμενα στην κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 παρ. 1 του ν. 4808/2021 εκδοθείσα ΥΑ 82063/2021 (ΦΕΚ 5059Β'/1-11-2021), η οποία και περιλαμβάνει σχετικό **ενδεικτικό υπόδειγμα**.

Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον (άρθρο 9 του ν. 4808/2021):

- α)** εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- β)** μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,
- γ)** ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,
- δ)** πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,
- ε)** ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Δικαιώματα εργαζομένων και συνέπειες παραβάσεων

Κάθε εργαζόμενος/η που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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, να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Σε περίπτωση δε διαπιστωμένης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ως αποτέλεσμα είτε επιτόπιου ελέγχου, είτε εργατικής διαφοράς, από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη ή σε περίπτωση μη λήψης από τον εργοδότη των πρόσφορων και ανάλογων μέτρων επί παραβίασης της απαγόρευσης από άλλο εργαζόμενο, επιβάλλονται σε βάρος του εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του ν.4808/2021:

Για την κατηγοριοποίηση των παραβάσεων και τον καθορισμό του ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία εφαρμόζεται η διαδικασία που ορίζεται στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ του ΜΕΡΟΥΣ Ι της υπ' αριθ. 80016/2022 Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ 4629/ Β΄/01-9-2022).

Περαιτέρω πληροφόρηση σχετικά με τη βία και παρενόχληση στην εργασία:

- ▶ Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία
- ▶ Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ)
- ▶ Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ): **Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο - ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** και **Επιμορφωτικό Πρόγραμμα Ασύγχρονης Μορφής**, με τίτλο: «Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας»
- ▶ metoogreece.gr: παροχή πληροφόρησης για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας και τις δράσεις καταπολέμησής τους.
- ▶ Τηλεφωνική γραμμή SOS 15900: υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.