

# Παρενόχληση και βία στην εργασία

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

## Οδηγός για τις επιχειρήσεις



Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ  
για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη  
και την Ισότητα

Μάρτιος 2022

## Εισαγωγή

Η Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη εργάζεται συστηματικά με στόχο την υποστήριξη των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών του ανθρώπινου δυναμικού για την υιοθέτηση και αποτελεσματική εφαρμογή όλων των σχετικών προβλέψεων και νόμων. Η βία και παρενόχληση στην εργασία αποτελεί κεφαλαιώδους σημασίας ζήτημα. Η υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις μέτρων και πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εκτός από υποχρεωτική είναι και αναγκαία, όχι μόνο για την προαγωγή ευρύτερων κοινωνικών στόχων, όπως είναι η κατάργηση των διακρίσεων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η διαφύλαξη της αξιοπρέπειας κάθε ατόμου, αλλά και επειδή συμβάλλει στην ομαλή και παραγωγικότερη λειτουργία κάθε επιχείρησης.

Με τον Νόμο 4808/2021, σε συνδυασμό με άλλες υφιστάμενες διατάξεις, εκσυγχρονίζεται το θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, όταν αυτά εκδηλώνονται στο πλαίσιο (άμεσα ή έμμεσα) της εργασίας. Η πλήρης εφαρμογή των προβλέψεων του Νόμου εκτιμάται ότι θα συμβάλει στην προαγωγή των προαναφερόμενων στόχων, με αμοιβαία οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους, τους απασχολούμενους και τις λοιπές κατηγορίες προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής.

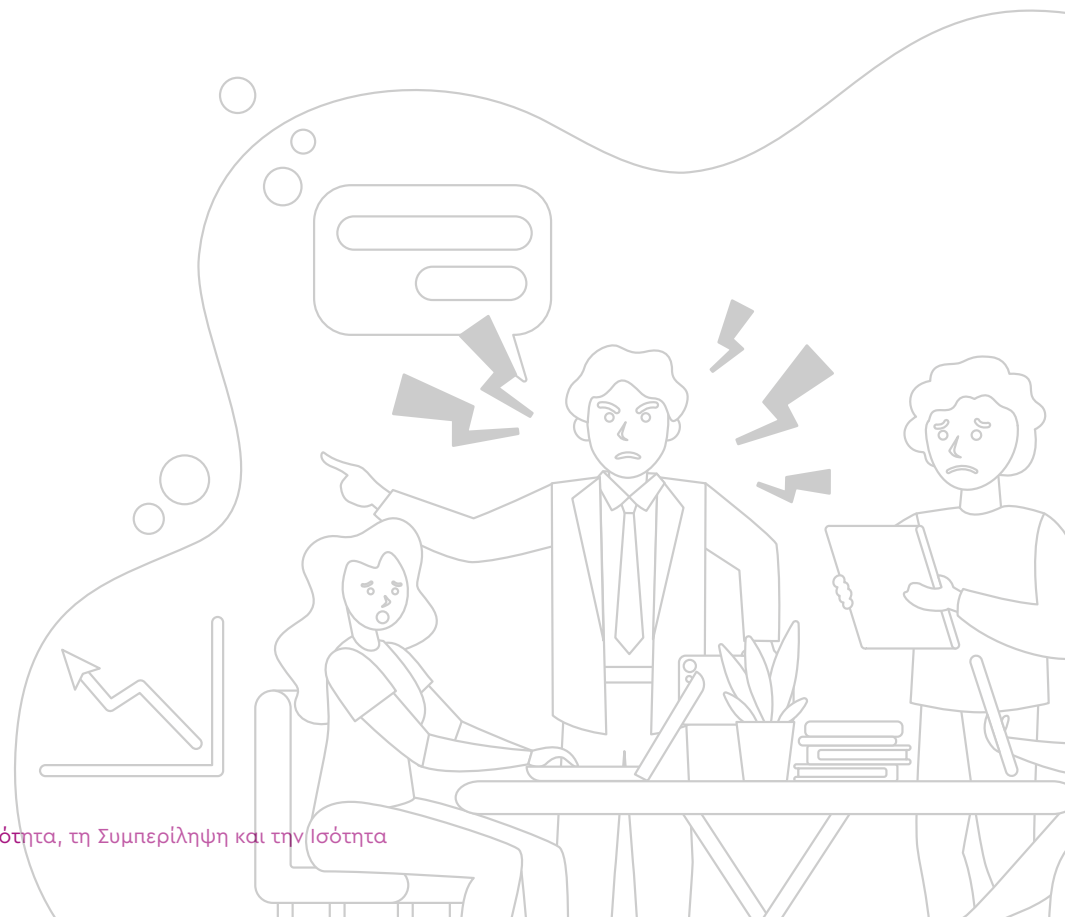
Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας δημιουργήθηκε από την Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη και στοχεύει στην αποσαφήνιση των σημαντικότερων πτυχών του Νόμου, ιδίως σε ό,τι αφορά:

- το περιεχόμενο των βασικών εννοιών,
- τις κατηγορίες προσώπων που εμπíπτουν στις σχετικές διατάξεις,
- τις γενικές υποχρεώσεις που απορρέουν για τους εργοδότες,
- την υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικών εντός των επιχειρήσεων,
- τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών,
- τη διαδικασία διευθέτησης σχετικών περιστατικών.

Αν και το ζήτημα της βίας και παρενόχλησης στην εργασία απασχολεί τις επιχειρήσεις και τον κόσμο της εργασίας εδώ και δεκαετίες, μόλις πολύ πρόσφατα άρχισε να αντιμετωπίζεται νομοθετικά. Είναι σύνθετο ζήτημα και η αποτελεσματική αντιμετώπισή του περνάει μέσα από τη σύγκρουση με κατεστημένες αντιλήψεις και εσφαλμένα "πρότυπα" συμπεριφοράς, ιδίως όσον αφορά τη βία και παρενόχληση λόγω φύλου.

Με την ψηφιακή εξέλιξη, τις τεχνολογίες και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, έχουν δημιουργηθεί νέα κανάλια μέσω των οποίων μπορεί να ασκηθεί βία και παρενόχληση. Κανάλια τα οποία, παρά το όποιο θεσμικό πλαίσιο, είναι αντικειμενικά πολύ δύσκολο να παρακολουθηθούν, με σημαντικότερη τη δυσκολία στον προσδιορισμό, και κατ' επέκταση στην απόδειξη, των ορίων της "συναινετικής πράξης". Είναι μια διάσταση που, όταν την επικαλούνται οι θύτες, φέρνει σε ακόμα δυσμενέστερη θέση τα θύματα.

Η ιστοσελίδα <https://metoogreece.gr>, υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων), δημιουργήθηκε με σκοπό τη συλλογή όλων των απαραίτητων πληροφοριών γύρω από θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, καθώς και των δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών. Στον συγκεκριμένο ιστότοπο περιέχονται, μεταξύ άλλων, τηλεφωνικοί αριθμοί για ενημέρωση και καταγγελίες που αφορούν περιστατικά σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης είτε αυτά εκδηλώνονται στον χώρο εργασίας είτε σε άλλες εκφάνσεις της κοινωνικής δραστηριότητας.



# 01

## Βασικές έννοιες και θεσμικό πλαίσιο

### Βία και παρενόχληση:

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

### Παρενόχληση:

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, **ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση.**

### Παρενόχληση λόγω φύλου:

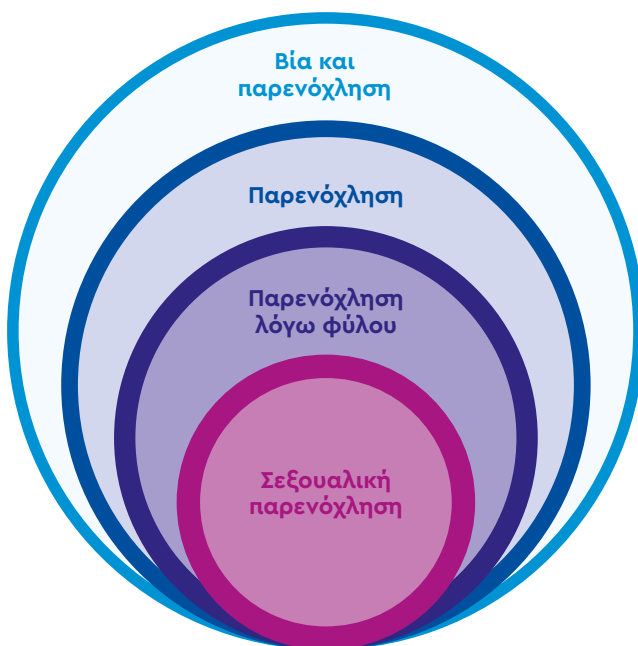
Συνιστά **μορφή έμφυλης διάκρισης**. Ως τέτοια, περιλαμβάνει τις μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές **συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο**. Περιλαμβάνει, επίσης, μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

### Σεξουαλική παρενόχληση:

Περιλαμβάνει 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.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, κάθε έννοια είναι υποσύνολο της προηγούμενης: η σεξουαλική παρενόχληση είναι υποσύνολο της παρενόχλησης λόγω φύλου, η οποία ανήκει στην ευρύτερη έννοια της παρενόχλησης· η τελευταία με τη σειρά της εντάσσεται στη γενική κατηγορία της βίας και παρενόχλησης.

## Σχηματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ των όρων "Βία και παρενόχληση", "Παρενόχληση", "Παρενόχληση λόγω φύλου", "Σεξουαλική παρενόχληση"



Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, **ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση.**

Συνιστά **μορφή έμφυλης διάκρισης.** Ως τέτοια, περιλαμβάνει τις μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές **συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο.** Περιλαμβάνει, επίσης, μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Περιλαμβάνει 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.

## Πώς εκδηλώνεται η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης;

Η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης μπορεί να εκδηλωθεί δια ζώσης με διάφορες μορφές, **σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση, συγκεκαλυμμένη ή υπονοούμενη**, ή να εκδηλωθεί **στον κυβερνοχώρο**, ανεξάρτητα από το αν γίνεται χρήση εταιρικού ή μη εξοπλισμού και λογαριασμών.

## Ενδεικτικά παραδείγματα συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης



Θύμα συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορεί να είναι οποιοδήποτε άτομο, ωστόσο, είναι δεδομένο ότι οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το 90% των θυμάτων τέτοιων συμπεριφορών είναι γυναίκες και μόλις το 10% άντρες<sup>1</sup>.

Ειδικότερα στην εργασία, σύμφωνα με έρευνα που διενήργησε ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, το 32%

των ερωτώμενων γυναικών ηλικίας 15 ετών και άνω απάντησε ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από άτομο σχετιζόμενο με την εργασία<sup>2</sup> (π.χ. εργοδότη, συνάδελφο ή πελάτη). Επιπλέον, μόλις το 4% των γυναικών που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση απάντησε ότι ανέφερε το περιστατικό στον εργοδότη ή σε κάποιο άλλο άτομο σχετιζόμενο με την εργασία .

<sup>1</sup> Πηγή: Ψήφισμα Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (207) για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ, παράγραφος Δ, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26\\_EL.html#sdocta4](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EL.html#sdocta4)

<sup>2</sup> Πηγή: FRA gender-based violence against women survey dataset, 2012  
Όπως υποσημείωση Νο 2

Επισημαίνεται εν προκειμένω ότι οι σχέσεις εξουσίας που ενυπάρχουν σε κάθε οργανισμό ή επιχείρηση, δημιουργούν συχνά πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωση τέτοιων συμπεριφορών, είτε συνδέοντάς τις με την ικανοποίηση αιτημάτων σχετικών

με την εργασία (π.χ., προαγωγή) είτε με την επιβολή αντιποίνων εξαιτίας απόρριψης ή καταγγελίας τέτοιων συμπεριφορών (π.χ., διαμόρφωση δυσμενούς εργασιακού περιβάλλοντος, απώλεια θέσης εργασίας).

## Θεσμικό πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση όλων των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, ρυθμίζεται και εξειδικεύεται με τον **Νόμο 4808/2021** και, ειδικότερα, με το Μέρος II του εν λόγω νόμου, με τίτλο **«Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία»**.

Ο Νόμος προβλέπει γενικές υποχρεώσεις, οι οποίες δεσμεύουν όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται σε αυτές. Πλέον αυτών, προβλέπεται, αποκλειστικά για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα, η υποχρέωση υιοθέτησης δύο αυτοτελών πολιτικών: η πρώτη αφορά την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και η δεύτερη τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών.

Οι δύο αυτές πολιτικές εξειδικεύονται με την **Υπουργική Απόφαση 82063/2021**, στην οποία περιλαμβάνονται **υποδείγματα πολιτικής και οδηγίες** προς τις επιχειρήσεις

με προσωπικό μεγαλύτερο από είκοσι (20) άτομα.

Το Μέρος II του Ν. 4808/2021 είναι εναρμονισμένο με το περιεχόμενο της **Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»**. Η κύρωση της συγκεκριμένης σύμβασης αποτελεί, άλλωστε, το Μέρος I του εν λόγω Νόμου.

## Απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία – Μια βασική πρόβλεψη του Ν. 4808/2021

Το Μέρος II του Νόμου απαγορεύει επί της αρχής **κάθε μορφής βία και παρενόχληση** – συμπεριλαμβανομένης της **βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου** καθώς και της **σεξουαλικής παρενόχλησης** – που εκδηλώνεται είτε κατά τη **διάρκεια της εργασίας**, είτε **συνδέεται με αυτήν**, είτε **προκύπτει από αυτήν**.

## Πότε μια συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης θεωρείται ότι λαμβάνει χώρα κατά την εργασία;

Μία συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης θεωρείται ότι λαμβάνει **χώρα κατά την εργασία** όταν εκδηλώνεται:

- Στον **χώρο εργασίας**: ο χώρος εργασίας περιλαμβάνει **δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους** στους οποίους το εργαζόμενο άτομο παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή σίτιση, καθώς και τους χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων η καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης.
- Κατά τις **μετακινήσεις** από και προς την εργασία: σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται επαγγελματικά ταξίδια, καθώς και κάθε άλλη κοινωνική εκδήλωση και δραστηριότητα που σχετίζεται με την εργασία.
- Κατά τις **επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία**, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.



## 02

### Πεδίο εφαρμογής και γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών

#### Πεδίο εφαρμογής: κατηγορίες προσώπων που εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021

Με την ΥΑ 82063/2021 γίνεται διάκριση ανάμεσα στις κατηγορίες προσώπων του πεδίου εφαρμογής, ως εκείνες που **υπάγονται στην προστασία** των σχετικών διατάξεων έναντι συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και τις **επιχειρήσεις/εργοδότες** ως **φορείς των υποχρεώσεων** που δημιουργεί ο νόμος. Σημειώνεται ότι ο νόμος δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα που αποτελούν το προσωπικό της επιχείρησης, αλλά περιλαμβάνει και άλλες κατηγορίες προσώπων που αναπτύσσουν οποιασδήποτε μορφής σχέση, συνεργασία ή ακόμη και επαφή με την επιχείρηση.

#### Κατηγορίες προσώπων που εμπίπτουν στις διατάξεις για τη βία και παρενόχληση κατά την εργασία

- **Εργαζόμενες/οι και απασχολούμενες/οι** στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων:
  - ο Απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
  - ο Απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- **Άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση**, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων
- **Εθελόντριες/εθελοντές**
- **Εργαζόμενες/εργαζόμενοι** των οποίων η **σχέση εργασίας** με την επιχείρηση στην οποία έλαβε χώρα το περιστατικό **έχει λήξει**
- Άτομα που προσέρχονται στην επιχείρηση προς **αναζήτηση εργασίας**.

## Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών και συμπλήρωση υφιστάμενων

Ο Ν. 4808/2021:

- Δημιουργεί ορισμένες **γενικές υποχρεώσεις**, με την έννοια ότι δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες, **ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση**. Παράλληλα, εκτός από τις γενικές υποχρεώσεις, ο Νόμος προβλέπει, αποκλειστικά και μόνο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα, την υποχρέωση υιοθέτησης δύο **αυτοτελών** πολιτικών: α) πολιτική για την **πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία** και β) πολιτική για τη **διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών**.
- Συμπληρώνει, επιπλέον, τις **υφιστάμενες** σχετικές προβλέψεις του Ν. 3850/2010 («Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων»), προκειμένου να ενσωματωθούν σε αυτές ζητήματα που άπτονται της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**Όλες οι υποχρεώσεις που απορρέουν βάσει των σχετικών διατάξεων του Ν. 4808/2021 δεν δεσμεύουν μόνο τους εργοδότες αυτούς καθαυτούς, αλλά και κάθε άλλο πρόσωπο που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη.**

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε τον Νοέμβριο του 2021 την Υ.Α. 5393, σύμφωνα με την οποία, ως εργαζόμενες/οι που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική τεκμαίρονται<sup>4</sup> εκείνες/οι που:

- Ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη έναντι λοιπών εργαζομένων της επιχείρησης, ή
- εκπροσωπούν και δεσμεύουν την επιχείρηση προς τρίτους, ή
- είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή αντίστοιχου οργάνου διοίκησης του εργοδότη, ή
- εφόσον ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, είναι μέτοχοι ή εταίροι, κατέχοντας ή εκπροσωπώντας ποσοστό ίσο ή υψηλότερο του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου, ή, τέλος,
- τηρούν τις ελάχιστες μισθολογικές προϋποθέσεις, όπως ορίζονται στην προαναφερόμενη Υπουργική Απόφαση.

<sup>4</sup> Τα στοιχεία που ακολουθούν πρέπει να αποτυπώνονται ρητώς στους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και να δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

## Νέες γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών βάσει του Ν. 4808/2021 ανεξαρτήτως του αριθμού του απασχολούμενου προσωπικού

### Νέες Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών βάσει του Ν. 4808/2021

Κάθε εργοδότης, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, υποχρεούται:

1. Να **παραλαμβάνει**, να **διερευνά** και να **διαχειρίζεται** κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας **μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση**, με εμπιστευτικότητα και με **σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια**.
2. Να **μην παρεμποδίζει** την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση καταγγελιών ή αναφορών σχετικών με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
3. Να παρέχει **συνδρομή** και **πρόσβαση** σε κάθε **αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή**, κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών και εφόσον της/του ζητηθεί από αυτές τις αρχές.
4. Να παρέχει στα εργαζόμενα άτομα **κάθε αναγκαία πληροφορία** σχετικά με τους **πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης** στον εργασιακό χώρο, καθώς και με **μέτρα πρόληψης και προστασίας**, συμπεριλαμβανομένων των **υποχρεώσεων και δικαιωμάτων** των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
5. Να αναρτά στον χώρο εργασίας και σε **προσβάσιμο σημείο, ενημέρωση** για τις **διαδικασίες** που υφίστανται σε **επίπεδο επιχείρησης** σχετικά με την **καταγγελία** και την **αντιμετώπιση** περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και **τα στοιχεία επικοινωνίας** για τις **αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές**.

## Συμπλήρωση υφιστάμενων γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών

Το Μέρος ΙΙ του Ν. 4808/2021 συμπληρώνει ορισμένες από τις υφιστάμενες υποχρεώσεις των εργοδοτών, όπως αυτές προβλέπονται στον Ν. 3850/2010 («Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων»), προκειμένου να ενσωματωθούν σε αυτές ζητήματα που άπτονται της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ειδικότερα:

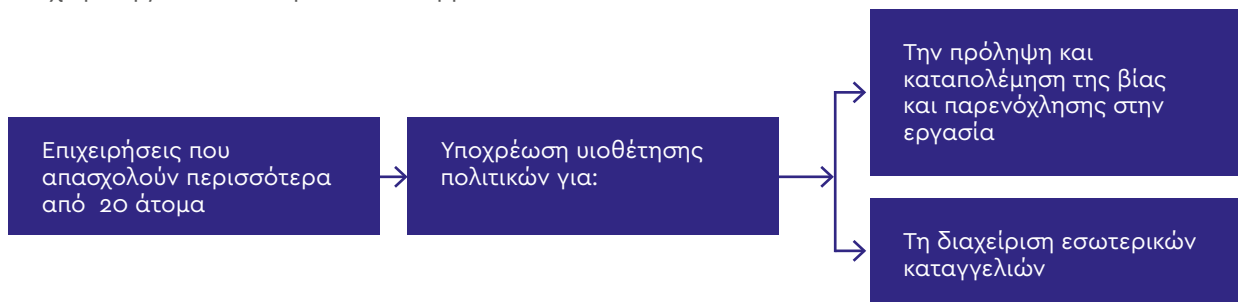
### Συμπλήρωση υφιστάμενων γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών στο πλαίσιο της νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων (Ν. 3850/2010)

- Στην υποχρέωση των εργοδοτών για παροχή ενημέρωσης προς τις/τους εργαζόμενες/ους σχετικά με τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία στην επιχείρηση, προστίθενται οι **κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης**, καθώς και τα **μέτρα για την καταπολέμησή τους**.
- Στη γενική υποχρέωση των εργοδοτών περί κατάρτισης προγράμματος προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, προστίθενται στις παραμέτρους αυτών των προγραμμάτων οι **ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι**.
- Στην ίδια διάταξη, προστίθεται η αξιολόγηση και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Σε αυτούς εντάσσονται πλέον **οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης**, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ προβλέπεται και η **λήψη μέτρων για την πρόληψη, έλεγχο και περιορισμό αυτών**.
- Εμπλουτίζονται οι αρμοδιότητες του **ιατρού εργασίας**, προκειμένου να συμπεριληφθεί σε αυτές η διάσταση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

# 03

## Κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης, διαδικασίες και εκπαίδευση εργαζομένων

Εκτός από τις γενικές υποχρεώσεις που δεσμεύουν όλους τους εργοδότες, το Μέρος ΙΙ του Ν. 4808/2021 προβλέπει, αποκλειστικά για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα, την υποχρέωση υιοθέτησης δύο αυτοτελών πολιτικών στο εσωτερικό κάθε επιχείρησης. Η πρώτη αφορά την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η δεύτερη τον τρόπο διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών.



Πριν από την παρουσίαση των βασικότερων σημείων τους, παρατίθενται ορισμένες διευκρινίσεις σχετικά με τις κατηγορίες εργαζομένων που προσμετρώνται για τη συμπλήρωση του ορίου των 20 απασχολούμενων στην επιχείρηση, καθώς και για τη διαδικασία διαβούλευσης που πρέπει να λαμβάνει χώρα κατά τον σχεδιασμό των πολιτικών και πριν από την υιοθέτησή τους.

### Κατηγορίες εργαζομένων που προσμετρώνται στο όριο των είκοσι (20) ατόμων

Για τη συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση λαμβάνονται υπόψη οι κατηγορίες εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τις/τους εργαζόμενες/ους με συμβάσεις εργασίας με **Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)**, καθώς και εκείνες/ους που παραχωρούνται με **σύμβαση γνήσιου δανεισμού**, αμφότερες οι κατηγορίες προσμετρώνται **τόσο στον αριθμό εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη** όσο και **στον αριθμό εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη**.

## Διαδικασία υιοθέτησης και έγκρισης επί των πολιτικών

Οι προαναφερόμενες πολιτικές αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ή του Κανονισμού Εργασίας (εφόσον υφίσταται ήδη Κανονισμός Εργασίας ή προβλέπεται υποχρέωση κατάρτισής του), ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ή με το συμβούλιο εργαζομένων.

Εάν δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, οι πολιτικές καταρτίζονται από τον εργοδότη, αφού προηγουμένως έχει ενημερώσει τους εργαζόμενους με ανάρτηση του σχεδίου των πολιτικών στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει τυχόν απόψεις του προσωπικού.

Οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχικές διαδικασίες και ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικά περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας (εφόσον υφίσταται Κανονισμός Εργασίας ή προβλέπεται υποχρέωση κατάρτισής του).

Η υιοθέτηση των κειμένων πολιτικής ολοκληρώνεται με τις ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά του εργοδότη, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της – εφόσον υφίσταται – με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.

## Ι. Πολιτικές της επιχείρησης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Στην πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία δηλώνεται κατ' αρχάς η μηδενική ανοχή της επιχείρησης απέναντι σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς. Επιπλέον, προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εργοδοσίας. Οι πολιτικές των επιχειρήσεων πρέπει να περιλαμβάνουν κατ' ελάχιστον τα παρακάτω:

## Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (1/3)

### Βασικές δράσεις – Υποχρεώσεις του εργοδότη

**1.** Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

**2.** Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, και για την παρακολούθηση σχετικών περιστατικών

### Διευκρινίσεις – ενδεικτικά μέτρα εξειδίκευσης των δράσεων

Εντοπίζονται κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης,

- **Εκπαίδευση των εργαζομένων** στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας/παρενόχλησης
- **Ανοικτή επικοινωνία** με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους
- **Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα**, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- **Δράσεις για την ευαισθητοποίηση** των εργαζομένων
- **Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών:** οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκούν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που παρουσιάζουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα ως προς την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- **Αξιολόγηση** σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και – **αναθεώρηση/ επικαιροποίηση** της εκτίμησης κινδύνων και των προαναφερόμενων μέτρων

## Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (2/3)

### Βασικές δράσεις – Υποχρεώσεις του εργοδότη

**3.** Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

**4.** Πληροφόρηση προς τις κατηγορίες προσώπων που εμπίπτουν στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη – στο μέτρο και στο βαθμό της δικής τους ευθύνης – σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

### Διευκρινίσεις – ενδεικτικά μέτρα εξειδίκευσης των δράσεων

- Παροχή προσβάσιμης ενημέρωσης και πληροφόρησης για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τις υφιστάμενες διαδικασίες εντός επιχείρησης και τις δυνατότητες που παρέχει ο νόμος
- Οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού
- Πραγματοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών
- Ενθάρρυνση συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων και των στελεχών της διοίκησης σε σχετικά προγράμματα κατάρτισης
- Ενημέρωση σχετικά με το ποιες κατηγορίες προσώπων υπάγονται στην προστασία που παρέχει ο νόμος
- Ενημέρωση σχετικά με το πότε ένα περιστατικό θεωρείται ότι έλαβε χώρα κατά την εργασία, ποια είναι τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων (π.χ. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, υποβολής καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταγγελίας εντός της επιχείρησης)
- Ενημέρωση ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών, τα οποία ο εργοδότης οφείλει να αναρτά σε εμφανές και προσβάσιμο σε όλους σημείο
- Ενημέρωση ως προς τις συνέπειες μη συμμόρφωσης στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, όπως αυτές προβλέπονται στον Ν. 4808/2021
- Ενημέρωση ως προς τη διαδικασία καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης



## Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (3/3)

### Βασικές δράσεις – Υποχρεώσεις του εργοδότη

5. Ορισμός ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»)

6. Κατά το δυνατόν προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

### Διευκρινίσεις – ενδεικτικά μέτρα εξειδίκευσης των δράσεων

- Το πρόσωπο αυτό θα έχει αρμοδιότητες **ενημέρωσης και καθοδήγησης των εργαζομένων**
- Μέριμνα ώστε να είναι εύκολη και **άμεση η πρόσβαση** των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς
- Το πρόσωπο αναφοράς οφείλει να σέβεται απόλυτα τα **δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα**
- Προστασία της απασχόλησης
- Παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων κατόπιν αιτήματος του θιγόμενου προσώπου

## II. Πολιτικές της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Οι πολιτικές για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών αναφέρονται στις διαδικασίες υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, οι οποίες υποβάλλονται εντός της επιχείρησης. Πριν απ' όλα, ο νόμος ορίζει ότι οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να σχεδιάζονται κατά τέτοιον τρόπο, ώστε να διασφαλίζεται η **προστασία του θύματος, ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και η εμπιστευτικότητα** σε όλα σε όλα τα στάδια διερεύνησης μιας καταγγελίας. Από εκεί και πέρα, μια ενδεδειγμένη πολιτική εσωτερικών καταγγελιών θα πρέπει να περιλαμβάνει **κατ' ελάχιστον** τα παρακάτω:

### Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (1/2)

#### Βασικές δράσεις – Υποχρεώσεις του εργοδότη

**1.** Δημιουργία **ασφαλών και προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας** για την **υποδοχή των καταγγελιών** και **προσδιορισμός των αρμοδίων προσώπων** εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων

**2.** Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με **αμεροληψία** και **προστασία της εμπιστευτικότητας** και των **προσωπικών δεδομένων** των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

#### Διευκρινίσεις – ενδεικτικά μέτρα εξειδίκευσης των δράσεων

- Ορισμός του αρμόδιου προσώπου, ή προσώπων, το οποίο θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης
- **Προσδιορισμός των μέσων/διαύλων επικοινωνίας** μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες
- **Ενημέρωση** του θιγόμενου προσώπου για τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας **και** στις αρμόδιες **διοικητικές και δικαστικές** αρχές, ανεξαρτήτως του σταδίου εξέτασης της καταγγελίας εντός της επιχείρησης.

- **Άμεση** παραλαβή και διερεύνηση των καταγγελιών
- **Μη παρακώλυση** της παραλαβής και διερεύνησης των καταγγελιών
- **Αμερόληπτη** διερεύνηση των καταγγελιών, με **τήρηση εμπιστευτικότητας, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια** και **προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα**
- Λήψη **άμεσων μέτρων** για την **προστασία** του θιγόμενου προσώπου
- Λεπτομερής **καθορισμός όλων των σταδίων της διαδικασίας** που ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση των καταγγελιών

## Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (2/2)

### Βασικές δράσεις – Υποχρεώσεις του εργοδότη

**3. Απαγόρευση αντιποίνων**  
σε βάρος του θιγόμενου  
προσώπου

**4. Περιγραφή των συνεπειών σε βάρος του θύτη** σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία

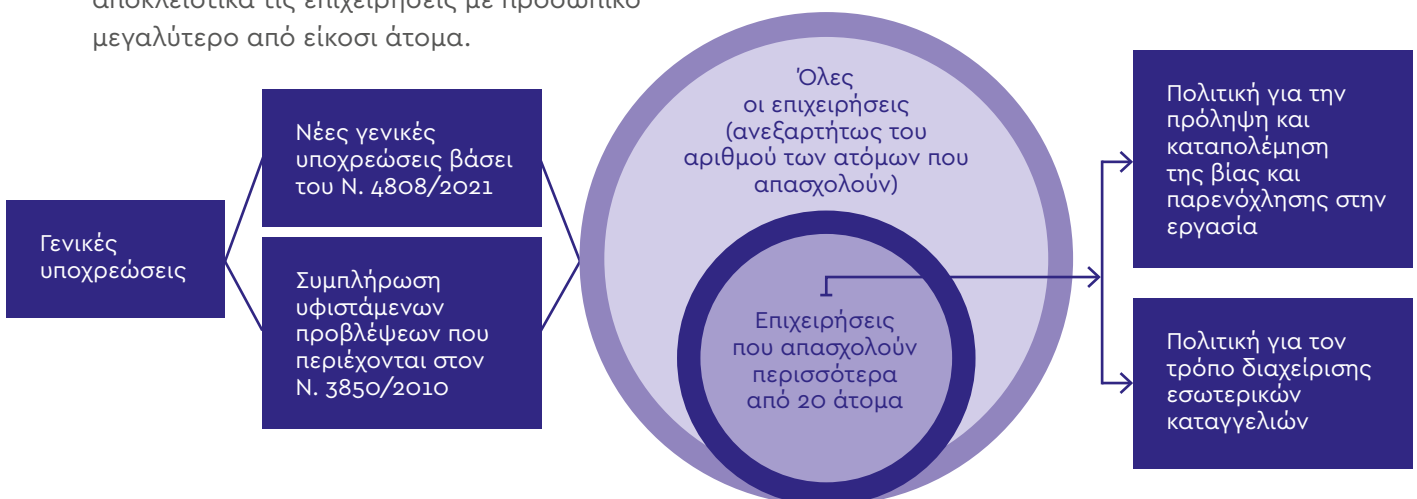
**5. Συνεργασία** με τις αρμόδιες αρχές και παροχή σε αυτές κάθε σχετικής πληροφορίας, εφόσον ζητηθεί

### Διευκρινίσεις – ενδεικτικά μέτρα εξειδίκευσης των δράσεων

Η επιχείρηση δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας

- Σύσταση συμμόρφωσης
- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας

Το παρακάτω σχήμα **συνοψίζει** τις γενικές υποχρεώσεις που προβλέπει για όλες τις επιχειρήσεις το Μέρος ΙΙ του Ν. 4808/2021, και τις επιπρόσθετες υποχρεώσεις που δεσμεύουν αποκλειστικά τις επιχειρήσεις με προσωπικό μεγαλύτερο από είκοσι άτομα.



# 04

## Δικαιώματα θιγόμενων και υποχρεώσεις εργοδοτών σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης

### Δικαιώματα θιγόμενων

Όταν κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 4808/2021 θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, τότε, πέραν της δικαστικής προστασίας, δικαιούται:

- Να **καταγγείλει το περιστατικό εντός της επιχείρησης** (στην περίπτωση που η επιχείρηση απασχολεί περισσότερα από είκοσι (20) άτομα και υποχρεούται, επομένως, να έχει υιοθετήσει τις σχετικές πολιτικές)
- Να προσφύγει στο **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)**,
- Να προσφύγει στον **Συνήγορο του Πολίτη**,
- Να **αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο** για εύλογο χρονικό διάστημα και **χωρίς στέρηση μισθού** ή άλλη δυσμενή επίπτωση, εφόσον κατά την πεποίθησή του **υφίσταται σοβαρός κίνδυνος** για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του και, ιδίως, εάν **ο εργοδότης είναι ο δράστης αυτής της συμπεριφοράς**, ή εάν **δεν έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα**, ή εάν **τα μέτρα που έχει λάβει δεν είναι επαρκή**, ώστε να παύσει η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης σε βάρος του. Το θιγόμενο πρόσωπο οφείλει προηγουμένως να έχει **ενημερώσει εγγράφως** τον εργοδότη για το περιστατικό.
- Να διεκδικήσει **αποζημίωση**.

Τα παραπάνω δικαιώματα – εξαιρουμένου ασφαλώς του δικαιώματος αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο – ισχύουν και για τα πρόσωπα που, για οποιονδήποτε λόγο, έχουν αποχωρήσει από την επιχείρηση ή έχει λήξει η σύμβασή τους με αυτήν και, κατά την παρουσία τους σε αυτήν, υπέστησαν συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

### Αντιστροφή του βάρους της απόδειξης

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 4808/2021 ισχυρίζεται ότι έχει υπάρξει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία και επικαλείται, ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία **πιθανολογείται** ότι εκδηλώθηκε τέτοια συμπεριφορά, τότε είναι ο/η καταγγελλόμενος/η εκείνος/η που **οφείλει να αποδείξει** ότι **δεν εκδήλωσε** τέτοια συμπεριφορά σε βάρος του θιγόμενου προσώπου. Η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις είτε απασχολούν περισσότερα είτε λιγότερα από είκοσι (20) άτομα.

## Υποχρεώσεις εργοδοτών σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας Απαγόρευση αντιποίνων

Ο Ν. 4808/2021 απαγορεύει κατ' αρχήν την επιβολή αντιποίνων οποιασδήποτε μορφής σε βάρος του θιγόμενου προσώπου, όταν αυτό προβαίνει σε καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του. Συνεπώς απαγορεύεται – και είναι άκυρη – η καταγγελία της έννομης σχέσης μεταξύ του θιγόμενου προσώπου και της επιχείρησης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση σε βάρος του, εφόσον συνιστά **εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο που συνδέεται αιτιωδώς με την πράξη της καταγγελίας**.

Σημειώνεται ότι το ζήτημα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας ως αντίποινα στην απόρριψη συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης απασχολεί τα ελληνικά δικαστήρια ήδη από τη δεκαετία του 1940. Σε τέσσερις χαρακτηριστικές υποθέσεις που εκδικάστηκαν στα ελληνικά Πρωτοδικεία τα έτη 1946 (αρ. 5901), 1948 (αρ. 231) και

1951 (αρ. 2186 και 716), με αίτημα την ακύρωση απόλυσης γυναικών υπαλλήλων, ο Δικαστής εξέτασε κατά πόσο η απόφαση της απόλυσης συνιστούσε κατ' ουσίαν εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη – οπότε και έπρεπε να κηρυχθεί άκυρη – λόγω μη αποδοχής ανήθικων προτάσεων.

## Λήψη μέτρων όταν δεν είναι ο εργοδότης το καταγγελλόμενο πρόσωπο

Όταν εκδηλώνεται ή σε κάθε περίπτωση όταν καθίσταται γνωστή συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης από άτομο ή κατά άτομου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, **πλην του εργοδότη**, τότε ο εργοδότης **υποχρεούται** χωρίς χρονοτριβή να λάβει τα **κατάλληλα μέτρα** σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοια συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά δύνανται να διαρκούν έως την επίλυση του ζητήματος, πρέπει να ακολουθούν την αρχή της αναλογικότητας και ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Σύσταση συμμόρφωσης,
- Αλλαγή θέσης ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του/της καταγγελλόμενου/ης
- Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας

## Τι ισχύει εάν ο εργοδότης είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο

Εάν δράστης της συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης (κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης, κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής) είναι ο ίδιος ο εργοδότης, ή πρόσωπο που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, τότε επιβάλλονται σε βάρος του διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 του Ν. 4808/2021 (απαγόρευση αντιποίνων) συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί μεταγενέστερης συμμόρφωσης του εργοδότη.

# 05

## Διαδικασία επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και επιβολή διοικητικών κυρώσεων

### Διαδικασία ενώπιον του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

Για τη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών από το ΣΕΠΕ ισχύουν τα παρακάτω:

- Κάθε άτομο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει **δικαίωμα αίτησης ενώπιον του ΣΕΠΕ** για την επιβολή κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, εάν ο τελευταίος δεν λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα.
- Η αίτηση θα πρέπει να είναι **επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη**, με την έννοια της πλήρους καταγραφής των στοιχείων των εμπλεκόμενων ατόμων και του περιστατικού βίας και παρενόχλησης.
- Η συζήτηση επί της αίτησης προσδιορίζεται το αργότερο εντός **10 ημερών** από την **ημερομηνία κατάθεσής της**
- Η διαδικασία ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας
- Ο **Επιθεωρητής Εργασίας** εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη, ενώ έχει **δικαίωμα αυτοψίας και ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία** της επιχείρησης, καθώς και σε τυχόν **οπτικοακουστικό υλικό** που συλλέγεται από την επιχείρηση για νόμιμο σκοπό.
- Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει την **επιβολή διοικητικών κυρώσεων** καθώς και την **υποβολή μηνυτήριας αναφοράς**, εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος.

### Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από το ΣΕΠΕ σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων

ΤΟ ΣΕΠΕ μπορεί να επιβάλει κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων επί:

**α)** των **γενικών υποχρεώσεων** των εργοδοτών σχετικά με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικών εντός της επιχείρησης, ή

**β)** της γενικής απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η περίπτωση (β) διακρίνεται σε δύο υπο-περιπτώσεις, ανάλογα με το εάν:

**β1) Δράστης είναι ο ίδιος ο εργοδότης**, οπότε οφείλει να τηρήσει την αρχή της απαγόρευσης αντιποίνων ή

**β2) Δράστης είναι κάποιο άλλο πρόσωπο, πλην του εργοδότη**, οπότε ο εργοδότης οφείλει να τηρήσει την αρχή της απαγόρευσης αντιποίνων **και** να προβεί στη λήψη των αναγκαίων διορθωτικών μέτρων.

**Ειδικότερα:**

**Εάν το ΣΕΠΕ διαπιστώσει παραβάσεις που υπάγονται στην περίπτωση (α), τότε:**

ο **Επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο** για κάθε παράβαση ξεχωριστά, το οποίο κυμαίνεται κατά περίπτωση από €300 έως €50.000.

ο Εάν, **εντός 30 ημερών από την κοινοποίηση του προστίμου**, ο εργοδότης **συμμορφωθεί** με τις υποδείξεις του ΣΕΠΕ και **εφαρμόζει** εφεξής τη σχετική νομοθεσία, τότε το πρόστιμο **μειώνεται** κατά 30%.

ο Η επανάληψη μίας ή περισσότερων από τις διαπιστωμένες παραβάσεις **εντός τεσσάρων ετών** από τη **διενέργεια του αρχικού ελέγχου**, συνιστά **υποτροπή**, η οποία επισύρει νέο **διοικητικό πρόστιμο** και **απεμπόληση του δικαιώματος της έκπτωσης**.

**Εάν το ΣΕΠΕ διαπιστώσει παραβάσεις που υπάγονται στην περίπτωση (β) και δράστης είναι ο εργοδότης, τότε:**

ο Επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο σύμφωνα με τη διαδικασία της περίπτωσης (α), το οποίο όμως **δεν επιδέχεται έκπτωση**.

ο Η επιβολή **αντιποίνων** από τον εργοδότη σε βάρος του θιγόμενου προσώπου συνιστά **επιβαρυντική περίπτωση** και επισύρει **αυξημένο πρόστιμο**.

**Εάν το ΣΕΠΕ διαπιστώσει παραβάσεις που υπάγονται στην περίπτωση (β) και δράστης είναι άλλο πρόσωπο πλην του εργοδότη, τότε:**

ο Επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο σύμφωνα με τη διαδικασία της περίπτωσης (α), το οποίο **επιδέχεται έκπτωση**.

ο Η επιβολή **αντιποίνων** από τον εργοδότη **και η μη λήψη των απαιτούμενων διορθωτικών μέτρων** συνιστούν **επιβαρυντική περίπτωση**, η οποία επισύρει **αυξημένο πρόστιμο**.

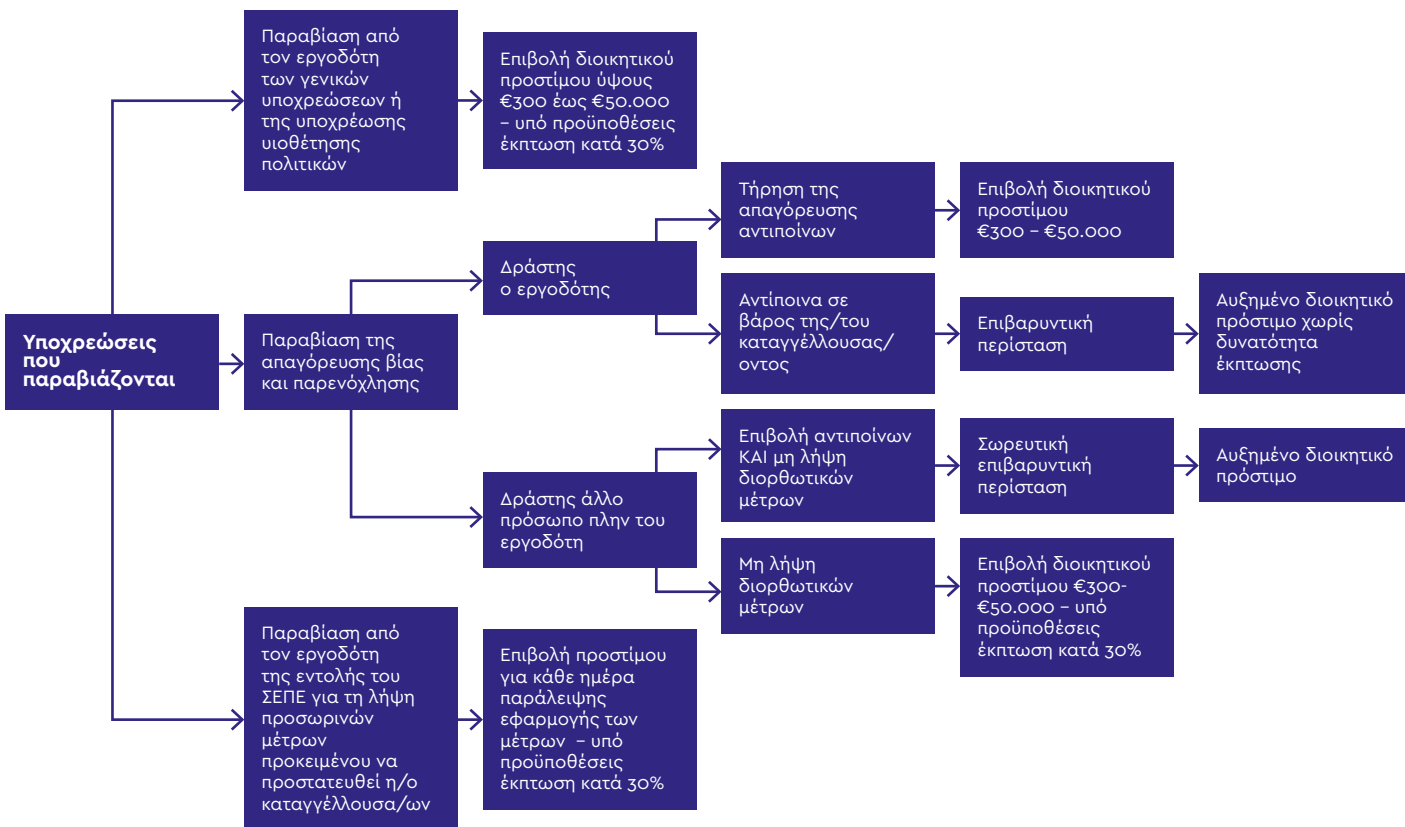
**Εάν πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια της καταγγέλλουσας/οντος λόγω περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, τότε το ΣΕΠΕ μπορεί να δώσει εντολή στον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα:**

- **απομάκρυνση** της/του καταγγέλλουσας/οντος από τον χώρο εργασίας με **πλήρη καταβολή αποδοχών,**
- **αλλαγή βαρδιών** προσωπικού,
- μετακίνηση του/της καταγγελλόμενου/ης σε άλλο τμήμα εργασίας,
- απασχόληση του/της καταγγελλόμενου/ης μέσω τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας, ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων

Εάν ο εργοδότης δεν εφαρμόσει την εντολή του ΣΕΠΕ, τότε επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε μέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου.

Οι παραπάνω περιπτώσεις συνοψίζονται στο ακόλουθο σχήμα.

### Σχηματική απεικόνιση διαπιστωμένων παραβάσεων από το ΣΕΠΕ





## Επίλογος

Η βία και παρενόχληση στην εργασία αποτελεί κεφαλαιώδους σημασίας ζήτημα, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του οποίου συνιστά αναγκαία προϋπόθεση, όχι μόνο για την ομαλή και παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και για την προαγωγή ευρύτερων κοινωνικών στόχων, όπως είναι η καταπολέμηση των κάθε μορφής διακρίσεων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η διασφάλιση της αξιοπρέπειας των ατόμων στην επιχείρηση.

Με τον Ν. 4808/2021 (Μέρος ΙΙ), επιχειρείται να διαμορφωθεί στην Ελλάδα ένα σύγχρονο, περιεκτικό και συνεκτικό θεσμικό πλαίσιο, ειδικά για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας. Η ορθή εφαρμογή των προβλέψεών του, εκτιμάται ότι θα συμβάλει στην προαγωγή των προαναφερόμενων στόχων, με αμοιβαία οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους, τους απασχολούμενους και τις λοιπές κατηγορίες προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής.

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

**[www.sev.org.gr](http://www.sev.org.gr)**

E. [socialaff@sev.org.gr](mailto:socialaff@sev.org.gr)

T. 211 5006 148

 SEVfacts

 ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

 SEV\_Fed

 SEVFed