



ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Σιούφας και Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στα πλαίσια των διατάξεων του νέου εργατικού νόμου 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Τ.Α/19.6.2021), αλλά και της Υπουργικής Απόφασης με αριθμό 82063/2021, που δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 5059/Τ.Β/ 1.11.2021, με τις οποίες απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας, όλες οι επιχειρήσεις- εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από είκοσι άτομα υποχρεούνται να υιοθετήσουν και καταρτίσουν πολιτικές αφενός για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία δηλώνοντας **μηδενική ανοχή σε περιστατικά ανάλογης συμπεριφοράς**, προσδιορίζοντας τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών και αφετέρου για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η προστασία του θύματος και ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δυνάμενες να συνοδεύονται και από άλλες πολιτικές κοινωνικού χαρακτήρα, όπως την πολιτική για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων ¹ προς τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

¹ Οι πολιτικές αυτές της καταπολέμησης των διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών προβλέπονται και από τις διατάξεις των ν. 4443/2016 και 3896/2010.



✓ **ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ**

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να δηλώσουν μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν².

✓ **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον και ενδεικτικά:

- **Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία** (όπως της τυχόν επικινδυνότητας που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, ατομικά στοιχεία φύλου ή ηλικίας, κινδύνους ειδικών ομάδων)

- **Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών** (όπως ενθάρρυνση για διατήρηση εργασιακού κλίματος με συνεργασία και αλληλοβοήθεια, εξασφάλιση της απαραίτητης εκπαίδευσης στους εργαζόμενους για την άσκηση των καθηκόντων)

- **Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού** (όπως οργάνωση συναντήσεων προσωπικού και σεμιναρίων για σχετικά θέματα)

- **Πληροφόρηση 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 της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία (όπως για το δικαίωμα δικαστικής προστασίας ή προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας ή καταγγελίας εντός της επιχείρησης)

- **Ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς «συνδέσμου»** αρμόδιου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς.

- **Την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο** (όπως παροχή ειδικής άδειας)

✓ **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.**

² Οι συμπεριφορές αυτές μπορούν να λάβουν χώρα στο χώρο εργασίας ή στις μετακινήσεις από και προς την εργασία ή κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία.



Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- **Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών** και τον προσδιορισμό αρμοδίων προσώπων για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.
- **Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων** των θυμάτων και των καταγγελλομένων.
- **Την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγομένου προσώπου.**
- **Την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων** και
- **Τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές,** εφόσον ζητηθεί.

✓ **ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

-**ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.** Επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό πάνω από είκοσι άτομα.

-**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ.** Εργαζόμενοι και απασχολούμενοι ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και μαθητευομένων, εθελοντές και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με τον εργοδότη.

✓ **ΣΚΟΠΟΣ**

Σκοπός των πολιτικών αυτών είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση³, καθώς και η πρόληψη και καταπολέμηση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς που εκδηλώνονται στην εργασία.

Ελεονώρα Αναγνώστου
Δικηγόρος
D.E.A. Droit Economique et Social
Université Paris IX – Dauphine

³ Ως **βία και παρενόχληση** νοούνται μορφές συμπεριφοράς ή πρακτικές που οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη . Ως **παρενόχληση** νοούνται μορφές συμπεριφοράς που έχουν σκοπό την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου. και τη δημιουργία εκφοβιστικού , εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος ανεξαρτήτως αν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου.