



ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ



ΟΔΗΓΟΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ
ΑΠΟ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ
ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ
ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ,
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σεβασμός
στην αξιοπρέπειά μας



ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ - ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΣΕΒΑΣΜΟΣ
ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΤΡΕΤΕΙΑ ΜΑΣ

Σε μία αγορά εργασίας στην οποία οι συνθήκες κάθε μέρα γίνονται και δυσκολότερες, μαζί με τα προβλήματα των εργαζομένων τα οποία σχετίζονται με τις οικονομικές απολαβές, την εντατικοποίηση της εργασίας και την εργοδοτική αυθαιρεσία, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουμε και τα φαινόμενα των διακρίσεων, της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία.

Η προστασία των θυμάτων, αλλά και η πρόληψη μέσω της συλλογικής δράσης, αποτελούν σταθερή προτεραιότητα για την οποία εργαζόμαστε και αγωνιζόμαστε.

Η δυνατότητα που έχουμε ως συνδικάτα να προχωράμε σε καταγγελίες στις αρμόδιες αρχές, στο όνομα του θύματος, αποτελεί δικαίωμα και υποχρέωσή μας για την έμπρακτη υποστήριξη των θυμάτων.

Η επαγρύπνηση και η επιμονή μας κατά την εξέταση των καταγγελιών των εργαζομένων, για την ανάγκη αυτεπάγγελτης εξέτασης της παραβίασης της νομοθεσίας για τις διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία είναι κρίσιμη.

Όπως κρίσιμη είναι η υποστήριξη των θυμάτων από εκδικητικές ενέργειες θρασύδειλων θυτών, όπως μηνύσεις και αγωγές αποζημιώσεων για συκοφαντική δυσφήμιση.

Η ΓΣΕΕ προχώρησε στην έκδοση του συγκεκριμένου Οδηγού στον οποίο κωδικοποιούνται βασικά σημεία της νομοθεσίας, για την υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Ο Οδηγός αυτός θα επικαιροποιείται στη βάση νεότερων σχετικών νομοθετικών προβλέψεων ή εξελίξεων στη νομολογία και πάντα με βάση την εμπειρία από τις καταγγελίες Σωματείων και εργαζομένων.

Το μήνυμα του Οδηγού είναι σαφές: Ο έμπρακτος σεβασμός της αξιοπρέπειας των υποψηφίων για εργασία, των εργαζομένων, των ανέργων αποτελεί βασική υποχρέωση του Κράτους και της εργοδοσίας.

Η ΓΣΕΕ τιμά τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που, κόντρα σε όλες τις δυσκολίες και τις απειλές αντιποίνων η και τα αντίποινα, βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν στη βία και στην προσβολή της αξιοπρέπειάς τους.

Απευθύνουμε διαρκές κάλεσμα στις συναδέλφισσες και στους συναδέλφους να στραφούν προς τα συνδικάτα ώστε να δυναμώσουμε τη δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασής μας για να έρθουν στο φως οι καταγγελίες και να προστατευτούν αποτελεσματικά τα θύματα διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Η ύπαρξη και δράση των συνδικαλιστικών μας οργανώσεων σ' όλη την επικράτεια είναι αναγκαία και πολύτιμη.

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος ΓΣΕΕ

Ποιες είναι οι έννοιες στη νομοθεσία για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία;

- ▶ 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, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
- ▶ Ως “σεξουαλική παρενόχληση” νοείται 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.





Ποια είναι τα χαρακτηριστικά για τα οποία απαγορεύονται οι διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων, που μπορούν να οδηγήσουν και σε πράξεις παρενόχλησης ή/και βίας;

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας τα **χαρακτηριστικά, πραγματικά ή νομιζόμενα**, για τα οποία απαγορεύονται οι διακρίσεις και η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων, καθώς και οι πράξεις βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους είναι:

- ▶ το φύλο
- ▶ η οικογενειακή ή η κοινωνική κατάσταση
- ▶ η εγκυμοσύνη
- ▶ η φυλή
- ▶ το χρώμα
- ▶ η εθνική ή εθνοτική καταγωγή
- ▶ οι γενεαλογικές καταβολές
- ▶ οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις
- ▶ η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση
- ▶ η ηλικία
- ▶ ο σεξουαλικός προσανατολισμός
- ▶ η ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

Ως «διάκριση» νοείται επίσης, **οποιαδήποτε εντολή** για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από αυτούς τους λόγους. Επίσης από τη νομοθεσία απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση στη βάση «**διάκρισης λόγω σχέσης**», δηλαδή η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με τα χαρακτηριστικά αυτά, όπως επίσης απαγορεύεται **και η πολλαπλή διάκριση**, δηλαδή οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους προηγούμενα αναφερόμενους λόγους.

Ποιες-ους αφορά το πεδίο προστασίας της νομοθεσίας κατά της βίας και της παρενόχλησης;

Στο πεδίο προστασίας της νομοθεσίας εμπίπτουν εργαζόμενοι-ες και απασχολούμενοι-ες στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές-ντριες, εργαζόμενοι-ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι-ες στην άτυπη οικονομία.



Οι συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας πού μπορούν να λάβουν χώρα;

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης 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 (ανεπιθύμητη επικοινωνία, κυβερνοεκφοβισμός, κυβερνοπαρενόχληση).

Ποιες δυνατότητες έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την υποστήριξη θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία;

- ▶ Η παρουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι κρίσιμη τόσο για τη βοήθεια στο θύμα παράνομης διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης, όσο και για την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου (τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών, αντιστροφή βάρους απόδειξης, προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων).
- ▶ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε είδους και βαθμού μπορούμε και πρέπει να αξιοποιήσουμε στην πράξη τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας¹, ώστε να έρθουν στο φως περιπτώσεις παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης που μας γίνονται γνωστές, ανεξάρτητα από την ιδιότητα μέλους του θύματος πράξης διάκρισης, παρενόχλησης και βίας στην εργασία, όπως επίσης και εμπορίας ανθρώπων ή αναγκαστικής εργασίας.
- ▶ Οι διατάξεις αυτές δίνουν τη δυνατότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να υποβάλουν στο όνομα του θύματος παράνομων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, όπως και να ασκούν παρεμβάσεις υπέρ του θύματος ενώπιον των Αρχών ή/ και των Δικαστηρίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του λόγω παράνομης διάκρισης, παρενόχλησης, βίας για πραγματικά ή νομιζόμενα χαρακτηριστικά ή λόγω της σχέσης του θύματος με πρόσωπο με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά



¹ άρθρο 22 ν. 3896/2010, άρθρο 8 ν. 4443/2016, άρθρο 14 ν. 4808/2021

Ποια είναι η διαδικασία υποβολής και εξέτασης της καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας για περιστατικό(ά) παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία, πότε επιλαμβάνεται ο Συνήγορος του Πολίτη και πώς μπορούν να βοηθήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τα θύματα που προσφεύγουν;

Είναι πολύ σημαντική η προσεκτική παρακολούθηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της τήρησης της διαδικασίας ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα και με την υπ.αριθμ.101269/2021/ Β΄5978 Υπουργική Απόφαση, η οποία ορίζει ότι κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται μέχρι δύο (2) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, εκτός των νομικών παραστατών.

Εφόσον τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης σχετίζονται με απαγορευμένες διακρίσεις βάσει του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016, να ενημερωνόμαστε για τις ενέργειες που οφείλουν να γίνουν από την πλευρά της Επιθεώρησης Εργασίας προς το Συνήγορο του Πολίτη, προκειμένου να ασκηθεί και η δική του αρμοδιότητα.

Η καταγγελία υποβάλλεται κατ'επιλογή του θιγόμενου προσώπου – καταγγέλλουσας/οντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η διαδικασία επίλυσης της



διαφοράς διεξάγεται από αυτόν. **Η ΓΣΕΕ έχει τονίσει τη διάσταση του ελέγχου των υποχρεώσεων ως προς την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στις καταγγελίες αυτές**, συνεπώς επιμένουμε για την υποχρέωση είτε παραλαβής της καταγγελίας και από την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας είτε υποχρεωτικής παράστασης στη διαδικασία Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας.

Τα σωματεία πρέπει να είναι σε επαγρύπνηση για τα εμπόδια που συναντούν τα θύματα βίας και παρενόχλησης όταν βρίσκουν τη δύναμη να προβούν στη σχετική καταγγελία. Αυτά τα εμπόδια προκύπτουν από τις διατάξεις της σχετικής ΥΑ, η οποία αναφέρει ότι «για να είναι παραδεκτή η αίτηση» πρέπει η καταγγελία για τα περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης να είναι επώνυμη, έγγραφη, συγκεκριμένη με την αναφορά των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών και να υποβληθεί «μόνο στα ελληνικά», ή εφόσον είναι γραμμένη σε ξένη γλώσσα, τα σχετικά έγγραφα να είναι «νομίμως μεταφρασμένα». Επίσης εάν η/ο καταγγέλλουσα/ων δεν «ξέρει να γράφει», τότε αυτό πρέπει αυτό να επισημανθεί από την Επιθεώρηση στο τέλος του εγγράφου της καταγγελίας. Είναι τουλάχιστον απαραίτητο η οφειλόμενη προστασία που παρέχεται από τις ελληνικές ελεγκτικές Αρχές από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία να αφορά μόνο τις/τους εγγράμματες-ους Έλληνιδες-ες εργαζόμενες-ους. Εμπόδια επίσης σε βάρος της αποτελεσματικής προστασίας των θυμάτων έχουν διαπιστωθεί από την πρακτική Επιθεωρήσεων Εργασίας να διαχωρίζουν την εξέταση της καταγγελίας για βία και παρενόχληση, από τη συνήθως συμπίπτουσα καταγγελία για βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας, στέρψη αποδοχών, υποχρεωτική ετοιμότητα στην τηλεργασία, απειλή απόλυσης κλπ, με αποτέλεσμα αυτός ο κατακερματισμός αυτός να ευνοεί τα καταχρηστικά αιτήματα αναβολών και τις εργοδοτικές μεθοδεύσεις ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες λαμβάνουν χώρα μέσα στο δίμηνο που οφείλει να ολοκληρωθεί η εξέταση της καταγγελίας.

Εφόσον υποβληθεί η καταγγελία, η Επιθεώρηση Εργασίας οφείλει να προσδιορίσει τη συζήτησή της το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακές ημέρες από την κατάθεσή της και η εξέταση να ολοκληρωθεί εντός διμήνου από αυτήν. Η συμμετοχή των σωματείων είναι κρίσιμη για την παρακολούθηση της διαδικασίας, καθώς κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να ζητήσει τα έγγραφα και τα στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα και είναι σχετικά με τα προς εξέταση θέματα. Σε περίπτωση μη προσκόμισης από το προσκληθέν μέρος των εγγράφων ή στοιχείων που έχουν ζητηθεί επιβάλλονται κυρώσεις, ύστερα από την παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Είναι σημαντικός ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων δίπλα στο θύμα βίας ή/και παρενόχλησης για την παρακολούθηση της διαδικασίας εξέτασης της καταγγελίας. Σύμφωνα με το νόμο και τη σχετική ΥΑ «ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη είτε μεμονωμένα είτε κατ'αντιπαράσταση κατά την ελεύθερη κρίση του. Επίσης έχει τη δυνατότητα να ενεργεί αυτοψία και να έχει ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης/του εργοδότη, καθώς και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό, όπως για την ασφάλεια των εγκαταστάσεών της».

Κατά την εξέταση της καταγγελίας και τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς εφαρμόζεται ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, βάσει του άρθρου 24 παρ.1 του ν. 3896/2010, δηλαδή όταν η/ο καταγγέλλουσα/ων ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία ή/και παρενόχληση σύμφωνα με το νόμο, και επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται ότι εκδηλώθηκε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, ο καθ'ου/καταγγελλόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο Πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασίας. Εξίσου επιστάται η προσοχή για το περιεχόμενο του Πορίσματος αυτού, καθώς «δύνатаι» να περιλαμβάνει και α) την επιβολή (ή διατήρηση ή μεταβολή) διοικητικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης της εντολής λήψης ενός ή περισσότερων προσωρινών μέτρων, διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος όπως ι) απομάκρυνση της/του καταγγέλλουσας/ντος από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών, ii) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, iii) μετακίνηση του καταγγελλόμενου προσώπου σε άλλο τμήμα εργασίας, iv) μετακίνηση του καταγγελλόμενου προσώπου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως με τη φύση των καθηκόντων και β) την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος. **Επισημαίνεται ότι, βάσει της νομοθεσίας, όταν έχει επιληφθεί και ο Συνήγορος του Πολίτη για την καταγγελία έχει αρμοδιότητα για δική του έρευνα και διαμόρφωση του τελικού Πορίσματος επί της καταγγελίας,** ενώ το διατακτικό του Πορίσματος αυτού υποχρεούται να υλοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κυρωτικών της αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων/εργοδοτών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ποιος είναι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να είμαστε σε ετοιμότητα και επαγρύπνηση σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων των εργοδοτών από τα εφαρμοστικά άρθρα της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 («Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»), που περιέχονται στο ν. 4808/2021 (άρθρα 2-23) και στην Υπουργική Απόφαση υπ.αριθμ. 82063/2021/Β' 5059 σχετικά με την υποχρέωση των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν πολιτικές με υποχρεωτικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση σχετικών εσωτερικών καταγγελιών.

Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ν. 4808/2021 (άρθρα 9,10) και της ΥΑ 82063/2021, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν:

1) Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

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: α) συγκεκριμένη εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) συγκεκριμένα μέ-



τρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, γ) συγκεκριμένες ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δ) συγκεκριμένες 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) συγκεκριμένες ρυθμίσεις για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

II) Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον α) 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, β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων, ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Βάσει του άρθρου 11 του ν. 4808/2021, οι παραπάνω πολιτικές είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν

συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. **Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές** στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης του.

Με το υπ.αριθμ. 18547/2022 Έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επαναλαμβάνονται οι διατάξεις της νομοθεσίας και δίνονται μερικές διευκρινίσεις για την υποβολή προς κύρωση Κανονισμών Εργασίας προσωπικού που καταρτίζονται μονομερώς από τον εργοδότη. Ανάμεσα σε αυτές αναφέρεται ότι οι επιχειρήσεις «εφόσον διαθέτουν ήδη εγκεκριμένο Κανονισμό Εργασίας καταθέτουν προς την αρμόδια υπηρεσία αίτηση τροποποίησής του με συνημμένο και το «Σχέδιο τροποποίησης Κανονισμού το οποίο θα επιγράφεται “Παράρτημα του Εγκεκριμένου υπ.αριθμ.... Κανονισμού Εργασίας”, το οποίο θα περιλαμβάνει την πολιτική της επιχείρησης για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, καθώς και τις πειθαρχικές ρυθμίσεις, με παραπομπή στο πειθαρχικό δίκαιο του εγκεκριμένου Κανονισμού». Επιστάται η προσοχή στην αναφορά αυτή, καθώς έχει παρατηρηθεί να αποστέλλεται προς έγκριση και το κείμενο του ισχύοντος Κανονισμού, στο οποίο επιχειρούνται εσωτερικά πρόσθετες τροποποιήσεις, ακόμα και σε ζητήματα που δεν αφορούν το ρυθμιζόμενο πεδίο της πρόληψης και αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Για τις Πολιτικές εντός της επιχείρησης που οφείλουν να υιοθετήσουν οι εργοδότες για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών επισημαίνεται ότι :

- ▶ **οι ρυθμίσεις πρέπει να είναι συγκεκριμένες**



και όχι αόριστες ή γενικές ή με εναπόθεση στο μέλλον της υιοθέτησης συγκεκριμένων διατάξεων,

- ▶ η εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία πρέπει να περιέχει συγκεκριμένες αναφορές στους κινδύνους αυτούς και στα μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισής τους. Στο πλαίσιο αυτό είναι κρίσιμη η παρακολούθηση από τα σωματεία και τις επιτροπές υγείας και ασφάλειας της εφαρμογής και των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων,
- ▶ ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δίνουν τα σωματεία στο «πρόσωπο αναφοράς», όπως και στα πρόσωπα παραλαβής και εξέτασης των καταγγελιών εντός των επιχειρήσεων, δηλαδή να είναι με σαφήνεια ορισμένα ως προς την ιδιότητά τους και να ελέγχεται εάν είναι κατάλληλα για τις θέσεις αυτές, όπως και η αντικατάστασή τους σε περίπτωση καταγγελίας σε βάρος τους
- ▶ στα κείμενα αυτών των πολιτικών θα πρέπει να ορίζονται ρητά οι δυνατότητες των θιγόμενων προσώπων πέραν της δυνατότητας εσωτερικής διαδικασίας καταγγελίας των περιστατικών αυτών και συγκεκριμένα: α) το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) το δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) το δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.
- ▶ οι εργοδότες έχουν υποχρέωση πληροφόρησης του προσωπικού με τρόπο κατάλληλο και προσιτό ως προς τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών Αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Από τις καταγγελίες που έχουν τεθεί υπόψη της ΓΣΕΕ για τα πολλά και σοβαρά ζητήματα από την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων για τη θέση σε ισχύ Πολιτικών εντός των επιχειρήσεων για τη βία και την παρενόχλη-

ση, όπως και από τη σπουδή των εργοδοτών να υιοθετήσουν μονομερώς τις σχετικές πολιτικές χωρίς ενημέρωση και διαβούλευση με τα σωματεία είναι απαραίτητη η άμεση έκδοση νέων συγκεκριμένων οδηγιών από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τόσο για την προώθηση της ορθής εφαρμογής του νόμου, όσο και για την έγκαιρη και κατάλληλη αντιμετώπιση από τα σωματεία και τις Επιθεωρήσεις Εργασίας καταχρηστικών και παράνομων εργοδοτικών πρακτικών κατά και από τη θέση σε ισχύ αυτών των πολιτικών. Η έκδοση κεντρικών οδηγιών και κατευθύνσεων από το Υπουργείο Εργασίας είναι κρίσιμη και για την ομοιόμορφη εφαρμογή της νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία πλέον δεν εντάσσεται στο επιτελικό δυναμικό του Υπουργείου Εργασίας, ενώ δυστυχώς πλέον για τον προγραμματισμό και απολογισμό του έργου της δεν υπάρχει θεσμικός κοινωνικός έλεγχος από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ποια δικαιώματα έχει το θύμα βίας και παρενόχλησης στην εργασία πέραν της πρόσβασης στις Αρχές;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να ενημερώνουμε το θύμα παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία, ότι, βάσει της νομοθεσίας (άρθρο 12 παρ.3 ν. 4808/2021), 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 μέτρα κατά το νόμο μέτρα, 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-η αποχωρών-ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα πε-



ριστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του-της, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του-της. Ωστόσο, ο νόμος επίσης ορίζει ότι, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να ενημερώνουμε τους-ις εργαζόμενους-ες ότι, βάσει της νομοθεσίας (άρθρο 12 παρ.2 ν. 4808/2021), όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα 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. Και η διάταξη αυτή πρέπει να παρακολουθηθεί ως προς την εφαρμογή της, καθώς έχουν καταγγελθεί καταχρηστικές εργοδοτικές συμπεριφορές και μεθοδεύσεις πχ παραβίασης ισχυόντων Κανονισμών Εργασίας ως προς την πειθαρχική διαδικασία.

Πώς η ΓΣΕΕ και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της δομής της μπορούν να συμβάλουν στην υποστήριξη των θυμάτων παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία;

Ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής και την έγκαιρη και αποτελεσματική προστασία των θυμάτων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία είναι δύσκολος. Η ΓΣΕΕ ζητά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις επαγρύπνηση για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, όπως και για τα περιστατικά απαγορευμένων διακρίσεων, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας.

Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, τα Εργατικά Κέντρα, οι Ομοσπονδίες και τα πρωτοβάθμια σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο isotita@gsee.gr τόσο για την πορεία εφαρμογής της νέας νομοθεσίας, όσο και για την υποβολή σχετικών καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- ▶ **το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ** - ΚΕ-ΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- ▶ **το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ** <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>
- ▶ Επίσης σε περίπτωση που περιέλθουν σε γνώση των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων (με το εύρος της έννοιας που ορίζεται από το νόμο) μπορούν, παράλληλα με τις λοιπές μας ενέργειες, να επικοινωνήσουν για την καταγραφή τους με το **Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας** <https://www.nchr.gr/diktyo-katagrafis-peristatikon-ratsistikis-vias.html> και racistviolence@nchr.gr

Απαιτούμε τον έμπρακτο σεβασμό της αξιοπρέπειάς μας

Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουμε για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων διακρίσεων και κάθε μορφής παρενόχλησης και βίας



