

Παρενόχληση και βία στην εργασία

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

Q&A



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

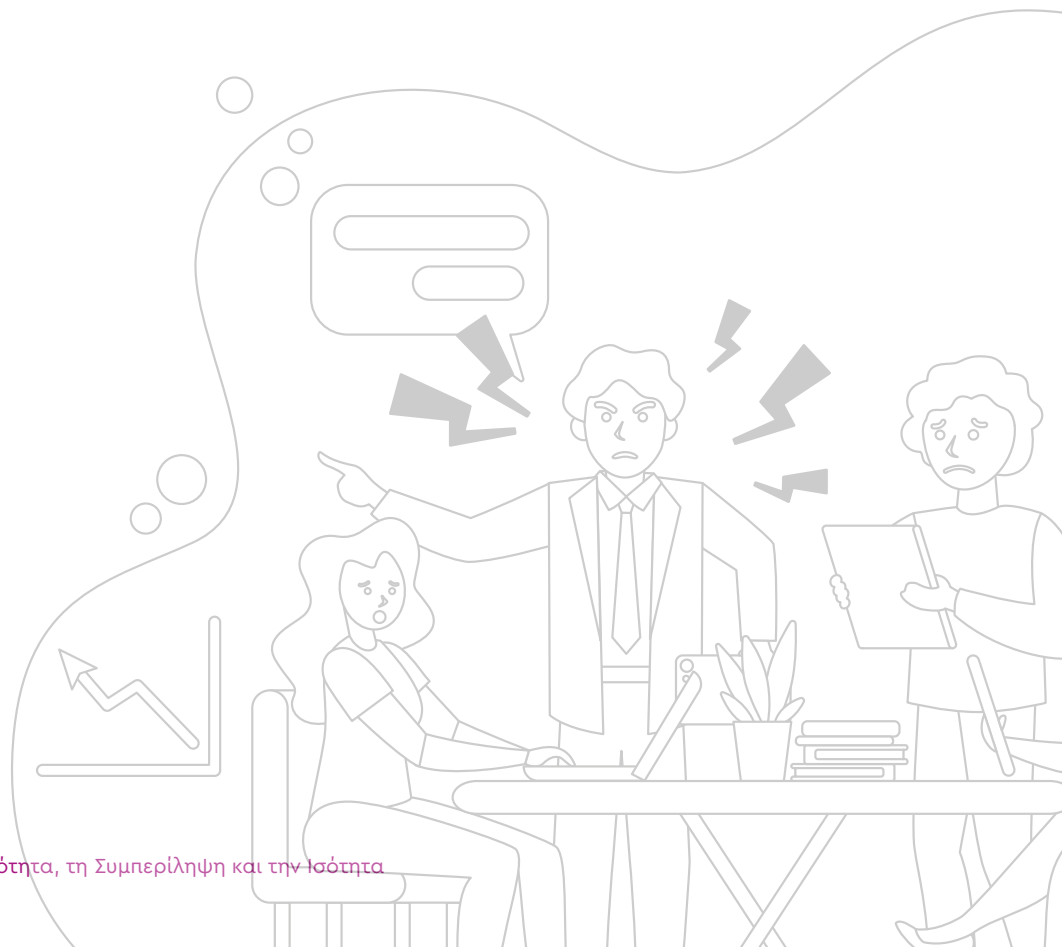
Μάρτιος 2022

Τι πρέπει να γνωρίζει μια επιχείρηση για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;

Η βία και παρενόχληση στην εργασία αποτελεί κεφαλαιώδους σημασίας ζήτημα. Η υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις μέτρων και πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου είναι αναγκαία, όχι μόνο για την προαγωγή ευρύτερων κοινωνικών στόχων, όπως είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η διαφύλαξη της αξιοπρέπειας κάθε ατόμου, αλλά και επειδή συμβάλλει στην ομαλή και παραγωγικότερη λειτουργία κάθε επιχείρησης.

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. Σε αυτό το πλαίσιο, συνέταξε έναν πρακτικό Οδηγό προς τις επιχειρήσεις, που στοχεύει στην αποσαφήνιση των σημαντικότερων πτυχών του Νόμου 4808/2021 αναφορικά με την υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεων για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.

Το παρόν κείμενο, υπό μορφή ερωτήσεων και απαντήσεων, συνοψίζει τα βασικότερα σημεία του Νόμου 4808/2021 για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

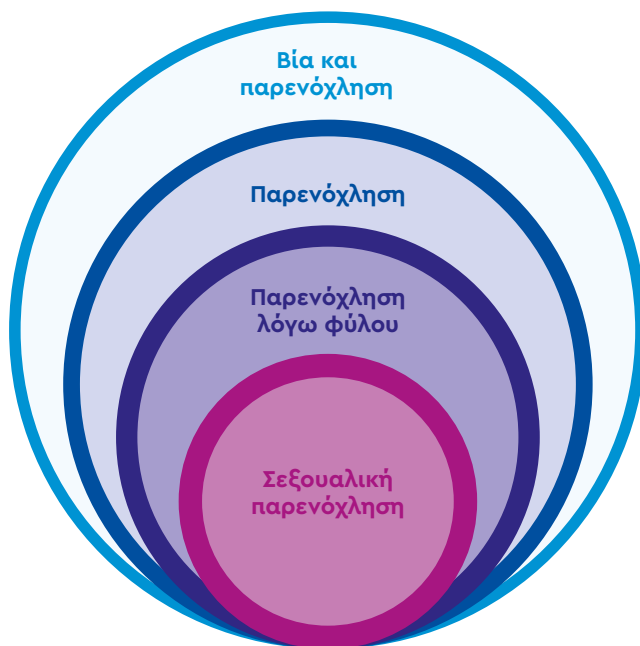


01

Κατανόηση των βασικών εννοιών

Ποιο είναι το περιεχόμενο των εννοιών βία και παρενόχληση, παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση;

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.

Σύμφωνα με το παραπάνω σχήμα, **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.

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, συγκεκριμένη 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



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 οποίος 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, 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

Το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει στην Ελλάδα το ζήτημα της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ποιους αφορά

Το θεσμικό πλαίσιο για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση όλων των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης **στην εργασία**, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, 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 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.

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**.

03

Γενικές υποχρεώσεις που δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες σχετικά με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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**.

04

Πολιτικές που υποχρεούνται να υιοθετήσουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετήσουν δύο αυτοτελείς πολιτικές: α) πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και β) πολιτική για τον τρόπο διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών.



Πολιτική

1. Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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
- 3.** Ενέργειες **ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης** του προσωπικού
- 4.** Πληροφόρηση για τα **δικαιώματα** και τις **υποχρεώσεις** των εργαζομένων και του εργοδότη
- 5.** Ορισμός ενός προσώπου ως **προσώπου αναφοράς** («συνδέσμου»)
- 6.** Κατά το δυνατόν **προστασία της απασχόλησης** και **υποστήριξη εργαζομένων-θυμάτων** ενδοοικογενειακής βίας

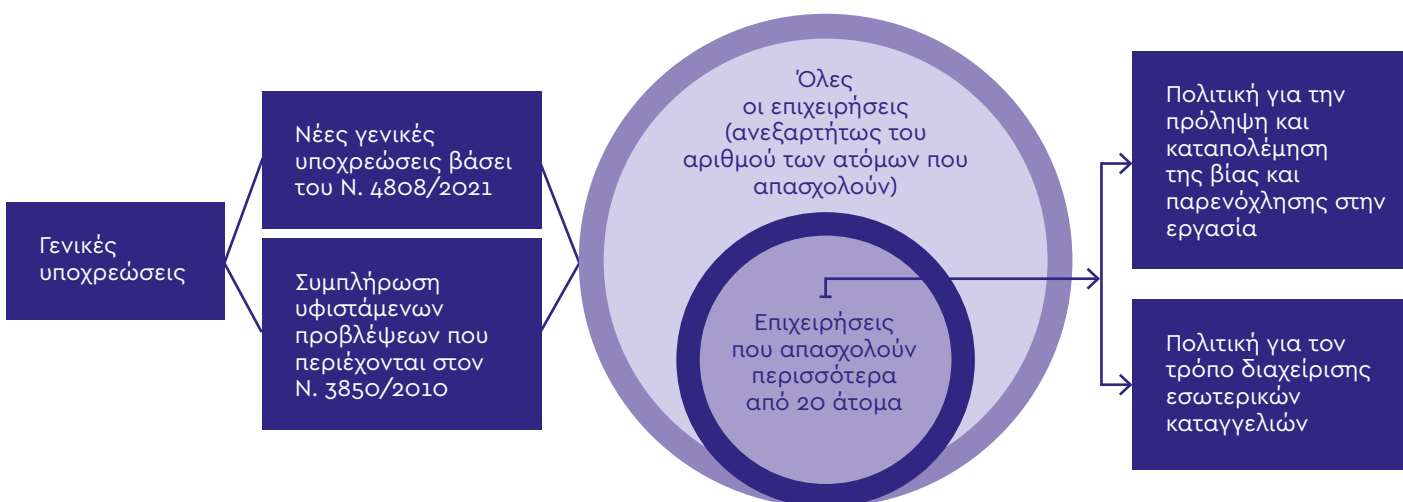
Πολιτική

2. Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

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
3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου
4. Περιγραφή των συνεπειών 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

Σύνοψη γενικών υποχρεώσεων και υποχρεώσεων για επιχειρήσεις με προσωπικό μεγαλύτερο από είκοσι (20) άτομα



05

Δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Δικαιώματα θιγόμενων προσώπων

- Να **καταγγείλει το περιστατικό εντός της επιχείρησης και** ακολούθως να εφαρμοστεί η προβλεπόμενη από τον Νόμο διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση τέτοιων καταγγελιών
- 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 κρίνει ότι υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του και αφού προηγουμένως έχει ενημερώσει εγγράφως και αναλυτικά τον εργοδότη
- Να διεκδικήσει **αποζημίωση**

Υποχρεώσεις εργοδοτών

- **Απαγόρευση** οποιασδήποτε μορφής **αντιποίνων** σε βάρος της/του καταγγέλλουσας/οντος
- **Λήψη μέτρων** προκειμένου να **εμποδιστεί** και να **μην επαναληφθεί** στο μέλλον παρόμοια συμπεριφορά/περιστατικό. Ενδεικτικά μέτρα:
 - ο Σύσταση συμμόρφωσης,
 - ο Αλλαγή θέσης ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του/της καταγγελλόμενου/ης
 - ο Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας

06

Κυρώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη από το ΣΕΠΕ σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης

Διαπίστωση παράβασης επί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών (οι κυρώσεις αφορούν όλες τις επιχειρήσεις) ή της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικών (οι κυρώσεις αφορούν μόνο τις επιχειρήσεις με προσωπικό μεγαλύτερο από είκοσι (20) άτομα)

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

Διαπίστωση παράβασης επί της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, ή της απαγόρευσης αντιποίνων, ή της μη λήψης των αναγκαίων διορθωτικών μέτρων

- Εάν δράστης είναι άλλο πρόσωπο πλην του εργοδότη, τότε επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο, όπως στην προηγούμενη περίπτωση.
- Εάν δράστης είναι ο εργοδότης, τότε το πρόστιμο δεν επιδέχεται έκπτωση. Εάν, επιπλέον, ο εργοδότης προέβη σε αντίποινα σε βάρος της/του καταγγέλλουσας/οντος, τότε επιβάλλεται υψηλότερο διοικητικό πρόστιμο, το οποίο δεν επιδέχεται έκπτωση.
- Εάν δράστης είναι άλλο πρόσωπο πλην του εργοδότη και ο εργοδότης προέβη σε αντίποινα ή δεν έλαβε τα αναγκαία διορθωτικά μέτρα, τότε επιβάλλεται αυξημένο διοικητικό πρόστιμο, το οποίο δεν επιδέχεται έκπτωση.
- Εάν πιθανολογείται επικείμενος **κίνδυνος** για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια της καταγγέλλουσας/οντος, τότε το ΣΕΠΕ μπορεί να δώσει εντολή στον εργοδότη να

λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω **προσωρινά** μέτρα:

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

Εάν ο εργοδότης δεν εκτελέσει την παραπάνω εντολή του ΣΕΠΕ, **επιβάλλεται πρόστιμο** για κάθε μέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου.

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

www.sev.org.gr

E. socialaff@sev.org.gr

T. 211 5006 148

 SEVfacts

 ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

 SEV_Fed

 SEVFed