

**Γ.Σ.Ε.Ε.**

**ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ.: 5**

**Αθήνα, 24/11/2021**

**Προς  
Τα Εργατικά Κέντρα και  
Τις Ομοσπονδίες Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.**

**Θέμα: Ενημέρωση για την προστασία των θυμάτων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

Συνάδελφισσες και συνάδελφοι,

Εν μέσω μιας παρατεταμένης περιόδου διαρκώς, δυστυχώς, εντεινόμενου κινδύνου από την πανδημία, τα συνδικάτα καλούμαστε καθημερινά να αντιμετωπίσουμε μαζί με την απορρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων και την πολυπρόσωπη εργοδοτική αυθαιρεσία, και φαινόμενα παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Η ΓΣΕΕ τιμά τη στάση των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών της δύναμής της και των δικών τους μελών, πρωτοβάθμιων σωματείων, που κόντρα σε όλες τις δυσκολίες και τις απειλές αντιποίνων ή/και τα αντίποινα, στηρίζουν έμπρακτα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και φέρνουν στο φως τα φαινόμενα αυτά.

Η στάση των συνδικάτων είναι και οφείλει να παραμείνει ρητή και σαφής:

Ο έμπρακτος σεβασμός της αξιοπρέπειας του ανθρώπου οφείλει να είναι αυστηρός και απαρέγκλιτος απέναντι στο Κράτος, στην εργοδοσία, αλλά και στο εσωτερικό μας. Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουμε για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με όποιον τρόπο και εάν αυτή παρέχεται, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και των υπόλοιπων λόγων παράνομων διακρίσεων, της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης. Η προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου, καθώς και της υγείας και της ασφάλειάς του λόγω της δημιουργίας εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος στην εργασία πρέπει να μας βρίσκει έγκαιρα δίπλα στο θύμα.

**Στο πλαίσιο αυτό καλούμαστε:**

1) Να αξιοποιήσουμε στην πράξη τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας<sup>1</sup>, 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. Επίσης σημαντική είναι η ενημέρωση των πρωτοβάθμιων σωματείων για τις σχετικές δυνατότητες που έχουμε υποστήριξης των θυμάτων τέτοιων συμπεριφορών.

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

Οι διατάξεις αυτές μας δίνουν τη δυνατότητα να υποβάλουμε στο όνομα του θύματος παράνομων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη ή/και στα Δικαστήρια, όπως και να ασκούμε 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.

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.**

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.

**Η παρουσία των συνδικάτων 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 (αντιστροφή βάρους απόδειξης στον εργοδότη, προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων).**

2) 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). Σημειώνεται ότι πρόσφατα δημοσιεύθηκε και η Υπουργική Απόφαση υπ.αριθμ. 82063/2021 (Β'101) 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) 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.

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 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.

**Σημειώνεται ότι και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις:**

- 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 και να ελέγχεται εάν είναι κατάλληλα για τις θέσεις αυτές,
- 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.

**3) 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 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 τέτοιου<sup>2</sup>.

**Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι, λόγω των πολλών και σοβαρών ζητημάτων που εντοπίζονται καθημερινά από την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων, όπως και από τη σπουδή των εργοδοτών να υιοθετήσουν μονομερώς τις σχετικές πολιτικές χωρίς ενημέρωση και διαβούλευση με τα σωματεία (εξαιτίας της υποχρέωσης από το νόμο θέσης σε ισχύ των πολιτικών έως τις 19.9.2021) είναι απαραίτητη η άμεση έκδοση διευκρινιστικών Εγκυκλίων από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η έκδοση συγκεκριμένων οδηγιών είναι κρίσιμη 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.**

Τα κείμενα του ν. 4808/2021 και της ΥΑ 82063/2021 είναι διαθέσιμα στη σελίδα της Γραμματείας Γυναικών/Ισότητας της ΓΣΕΕ <https://gsee.gr/?p=37487> , μαζί με τις παρατηρήσεις μας στο σχέδιο νόμου του μετέπειτα 4808/2021.

**4) Να ενημερώνουμε το θύμα βίας και παρενόχλησης στην εργασία ότι βάσει του ν. 4808/2021 (άρθρο 12 παρ.3), ότι 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 πρόσφορα 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 περιστατικά 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.**

<sup>2</sup> Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (άρθρο 1 ΝΔ 3789/1957) οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή και το φυσικό ή νομικό πρόσωπο στο οποίο ανήκουν (Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ΟΤΑ, Ιδρύματα κ.λπ.), εφόσον απασχολούν προσωπικό περισσότερο από 70 εργαζόμενους, έχουν υποχρέωση να καταρτίσουν Κανονισμό Εργασίας που να ρυθμίζει σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τις σχέσεις οι οποίες διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας, ανάμεσα σε αυτές και στο προσωπικό τους, που συνδέεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/kanonismoiergasias-prosopikou/>

5) Να ενημερώνουμε επίσης τους-ις εργαζόμενους-ες ότι η νέα νομοθεσία ορίζει ότι 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.

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](mailto:isotita@gsee.gr) τόσο για την πορεία εφαρμογής της νέας νομοθεσίας, όσο και για την υποβολή σχετικών καταγγελιών στο ΣΕΠΕ 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, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ [www.kepea.gr](http://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 μας περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων (με το εύρος της έννοιας που ορίζεται από το νόμο) μπορούμε, παράλληλα με τις λοιπές μας ενέργειες, να επικοινωνήσουμε 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](mailto:racistviolence@nchr.gr)

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς



Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης