



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

Τίτλος: ***«Η Ηθική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας:
Διαστάσεις, Παράγοντες, Διαφοροποιήσεις,
Κοινωνιολογική Προσέγγιση»***

Πετράκη Άννα

Επιβλέπων Μουστάκης Βασίλειος

Χανιά 2023

**Διατριβή που υπεβλήθη για την μερική ικανοποίηση των απαιτήσεων για την
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης**

/

Τριμελής επιτροπή:

1. Μουστάκης Βασίλειος
2. Ζοπουνίδης Κωνσταντίνος
3. Κοντογιάννης Θωμάς

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	11
ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΟΡΟΥ «ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ».....	11
<i>Εννοιολογικό πλαίσιο – Ιστορική αναδρομή και προέλευση του όρου «mobbing»</i>	11
<i>Ορισμοί</i>	12
<i>Αποσαφήνιση της έννοιας της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία</i>	15
<i>Εργασιακές συγκρούσεις</i>	17
<i>Άλλες ενέργειες που δεν συνιστούν Ηθική Παρενόχληση</i>	18
<i>Κατηγορίες Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία</i>	18
<i>Οριζόντια Ηθική Παρενόχληση</i>	19
<i>Κάθετη Παρενόχληση</i>	19
<i>Ανιούσα Παρενόχληση</i>	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2Ο	22
ΣΤΑΔΙΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	22
Εισαγωγή	22
Μοντέλο των τεσσάρων φάσεων του Leymann (1993).....	22
Το Μοντέλο του Harald Ege.....	24
<i>Το μοντέλο του Stage Einarsen</i>	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3Ο	28
ΜΟΡΦΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ	28
Εισαγωγή	28
Ενέργειες μεταξύ συναδέλφων	29
Επιθέσεις στην επικοινωνία.....	29
Επιθέσεις στην κοινωνική υπόληψη του ατόμου.....	30
Επιθέσεις στην προσωπικότητα και την ιδιωτική ζωή.....	30
Επιθέσεις εις βάρος της εργασίας	30
Ενέργειες mobbing από την πλευρά των προϊσταμένων	31
Επιθέσεις εις βάρος της επικοινωνίας	31

Επιθέσεις στην ιδιωτική ζωή και την κοινωνική υπόληψη.....	31
Επιθέσεις εις βάρος της εργασίας	31
Επιθέσεις στην σωματική ακεραιότητα και την υγεία.....	32
Συνέπειες για το θύμα	32
Συνέπειες στις κοινωνικές σχέσεις και στην διαβίωση του θύματος	33
<i>Επιπτώσεις στους μάρτυρες (Side mobbers)</i>	<i>34</i>
Επιπτώσεις στην επιχείρηση.....	34
Επιπτώσεις στην κοινωνία	37
Το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4Ο	40
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΥΝΟΟΥΝ ΤΗΝ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	40
Προφίλ του θύματος – χαρακτηριστικά γνωρίσματα.....	40
Προφίλ του θύτη – χαρακτηριστικά γνωρίσματα.....	42
Η διάρθρωση της εργασίας ως παράγοντας εμφάνισης του φαινομένου	43
Οργανωσιακή κουλτούρα.....	43
Κοινωνιολογική προσέγγιση	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5Ο	49
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	49
Θεσμική αντιμετώπιση σε εθνικό επίπεδο	49
Θεσμική αντιμετώπιση σε διεθνές επίπεδο	52
Θεσμική αντιμετώπιση στην ΕΕ	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6Ο	56
ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	56
Μέτρα για την πρόληψη του φαινομένου	56
Μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου	57
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	61
ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	64

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες προς τον κ. Βασίλειο Μουστάκη, επιβλέποντα καθηγητή της παρούσας μελέτης, για την πολύτιμη υποστήριξή του και τις εποικοδομητικές συμβουλές που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα το σύζυγό μου και την οικογένειά μου για την αμέριστη υποστήριξη και κατανόηση τους κατά τη διάρκεια αυτής της πορείας, καθώς και όσους άλλους με τον τρόπο τους βοήθησαν κατά την εκπόνηση της εργασίας.

Στη Χαρά και τον Γιώργο..

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας έχει απασχολήσει αρκετά τον τομέα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. Η *Ηθική Παρενόχληση*, ή αλλιώς *mobbing* έχει πολλές διαστάσεις και επηρεάζει κάθε εργαζόμενο διαφορετικά. Επηρεάζει την καθημερινότητα πολλών ανθρώπων και τις περισσότερες φορές δημιουργεί σοβαρά προβλήματα, όχι μόνο στην ψυχροσύνθεση των αποδεκτών αλλά και στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς και κατ' επέκταση στην κοινωνία.

Στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση μέσα από ελληνόγλωσσα και ξενόγλωσσα επιστημονικά άρθρα στο διαδίκτυο αλλά και από επιστημονικά εγχειρίδια, που περιελάμβαναν τον ορισμό του φαινομένου, τους παράγοντες, που συμβάλουν στην εμφάνισή του, τους μηχανισμούς, μέσα από τους οποίους εκδηλώνεται, καθώς και τις συνέπειές στον εργαζόμενο, την επιχείρηση, την κοινωνία. Πραγματοποιήθηκε, επίσης, έρευνα στο ελληνικό και διεθνές δίκαιο σχετικά με τις θεσμικό πλαίσιο, μέσα από νόμους, οδηγίες, κανονισμούς, αλλά και μη δεσμευτικές παρεμβάσεις, που στοχεύουν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στη διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Για την έρευνα στο διαδίκτυο χρησιμοποιήθηκαν οι μηχανές αναζήτησης google και google scholar και σε σχέση με τα χρονολογικά όρια, χρησιμοποιήθηκαν άρθρα από το 1980 μέχρι σήμερα.

Από την έρευνα που προέκυψε συμπεραίνεται ότι είναι αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, καθώς επίσης και από τους κρατικούς φορείς, λαμβάνοντας υπόψη το θεσμικό πλαίσιο και με γνώμονα τις αρχές της ισότητας και της αλληλεγγύης.

ABSTRACT

In recent decades, the phenomenon of Ethical Harassment in the workplace has been of considerable concern to the field of human resource management. Moral Harassment, or mobbing, has many dimensions and affects each employee differently. It affects the everyday life of many people and most of the time it creates serious problems, not only in the psyche of the recipients but also in the companies and organizations and, by extension, in society.

In this paper, a literature review was conducted through Greek and foreign-language scientific articles on the Internet and scientific textbooks, which included the definition of the phenomenon, the factors that contribute to its occurrence, the mechanisms through which it manifests itself, as well as the consequences for the employee, the company and society. Research was also carried out into Greek and international law on the institutional framework through laws, directives, regulations and non-binding interventions aimed at protecting workers' rights and ensuring a healthy working environment.

For the internet research, the google and google scholar search engines were used and in relation to the chronological boundaries, articles from 1980 to the present were used.

The research concluded that it is necessary for businesses and organisations, as well as governmental bodies, to take measures to prevent and tackle the phenomenon, taking into account the institutional framework and guided by the principles of equality and solidarity.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ικανοποίηση που πηγάζει από την εργασία, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες, που συμβάλλουν στην ψυχική υγεία και ευεξία των ανθρώπων. Δυστυχώς, όμως, ένα από τα προβλήματα, που συχνά λανθάνει στον εργασιακό χώρο, με θύμα τον εργαζόμενο, δυσχεραίνοντας τη θέση του, είναι το ζήτημα της Ηθικής Παρενόχλησης, που ακόμα και στον 21ο αιώνα, προσλαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις. Η συστηματικότητα και η κατ' επανάληψη εκδήλωση επιθετικών συμπεριφορών, που έχουν ως απώτερο σκοπό την προσβολή και την ταπείνωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου – θύματος, προσδιορίζουν την εννοιολογική προσέγγιση του φαινομένου.

Η Ηθική Παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, ή αλλιώς *mobbing* αναφέρεται σε μια μορφή εκφοβισμού ή παρενόχλησης, όπου μια ομάδα ατόμων, συχνά συνάδελφοι ή ανώτεροι, στοχεύουν ένα συγκεκριμένο άτομο επίμονα και συστηματικά. Περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενες ενέργειες, που σκοπό έχουν να εκφοβίσουν, να υπονομεύσουν, να απομονώσουν ή να ταπεινώσουν τον εργαζόμενο - στόχο.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως: λεκτική κακοποίηση, συνεχής υποτίμηση, γελοιοποίηση ή χρήση προσβλητικής γλώσσας, υπονόμηση της εργασίας με την απόκρυψη απαραίτητων πληροφοριών και διάδοση φημών. Ο στόχος αυτών των ενεργειών είναι η απομόνωση του ατόμου από την εργασιακή ομάδα, οδηγώντας το σε παραίτηση.

Το *mobbing* μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου. Επηρεάζει, επίσης, το συνολικό εργασιακό περιβάλλον, την παραγωγικότητα, το ηθικό και τη δυναμική της ομάδας. Το κόστος δεν αφορά μόνο στον εργαζόμενο, που δέχεται *mobbing* αλλά και στην επιχείρηση ή τον οργανισμό και την κοινωνία. Με βάση την έρευνα που δημοσίευσε στο περιοδικό **“Working on stress”** ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2002¹, υπολογίζεται ότι το κόστος της επιχείρησης για κάθε εργαζόμενο, που δέχεται παρενόχληση, ανέρχεται σε 30,000 – 100,000 ευρώ ετησίως.

Για την αποτελεσματική καταπολέμηση του *mobbing*, σημαντικό είναι να αντιμετωπιστούν, όχι μόνο τα συμπτώματα αλλά και οι βαθύτερες αιτίες, μέσα από την παροχή εκπαίδευσης και προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και αλληλεγγύης με βάση το θεσμικό πλαίσιο και τις αρχές της ελευθερίας και της ισότητας.

¹ Working on Stress, Περιοδική έκδοση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την ασφάλεια και Υγεία στην εργασία τεύχος 5, Λουξεμβούργο 2002

Η παρούσα διατριβή αποτελείται από έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί η ιστορική αναδρομή του όρου mobbing και θα παρουσιαστούν οι ορισμοί του φαινομένου με βάση την διεθνή βιβλιογραφία. Επιπλέον, πρόκειται να γίνει αναφορά στις ενέργειες, που δεν συνιστούν Ηθική Παρενόχληση, ώστε να γίνει αποσαφήνιση της έννοιας του όρου. Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου θα αναλυθούν οι κατηγορίες της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο πρόκειται να παρουσιαστούν τα στάδια της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία, ως μία εξελισσόμενη διαδικασία, που συνίσταται από διαδοχικές συστηματικές ενέργειες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Στο τρίτο κεφάλαιο εντοπίζονται οι διαφορές μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε σχέση με την εμφάνιση της Ηθικής Παρενόχλησης, οι μορφές εκδήλωσης του φαινομένου και ο αντίκτυπος που έχει αυτό στον εργαζόμενο, την επιχείρηση και την κοινωνία.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι παράγοντες, που συμβάλλουν στην εμφάνιση του φαινομένου, όπως το προφίλ θύματος – θύτη και η διάρθρωση της εργασίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο μέσα από νόμους, οδηγίες, κανονισμούς, αλλά και μη δεσμευτικές παρεμβάσεις, που στοχεύουν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στη διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΟΡΟΥ «ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

1.1. Εννοιολογικό πλαίσιο – Ιστορική αναδρομή και προέλευση του όρου «*mobbing*»

Από τις αρχές της δεκαετίας του '70 η ευαισθητοποίηση και η διευρυμένη αντίληψη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στις σκανδιναβικές χώρες (κυρίως στην Σουηδία), ευνόησε την διερεύνηση των συνεπειών στην υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι εργαζόταν καθημερινά σε έντονα συγκρουσιακό και αντισυναδελφικό εργασιακό πλαίσιο. Τα αποτελέσματα που ανέδειξαν οι έρευνες τάραξαν τα νερά και επέφεραν αλλαγή των συνειδήσεων, ως προς την σπουδαιότητα της αρμονικής συνύπαρξης στην εργασία. (Μπουμπουχερόπουλος 2022). Συμπεριφορές και ενέργειες στην εργασία, οι οποίες μέχρι τότε θεωρούνταν δόκιμες και παρόλο τον δυσάρεστο απόηχο, που μπορεί άφηναν, αποτελούσαν αναπόφευκτες συνέπειες της εργασιακής καθημερινότητας, επανεκτιμήθηκαν, ως επικίνδυνη κοινωνική παθολογία που επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων. Τα όρια των κοινωνικά πρόσφορων ή ανεκτών μικροσυγκρούσεων στο εργασιακό περιβάλλον, αδιάφορων για το δίκαιο, επαναπροσδιορίστηκαν με τον αγγλικό όρο *Mobbing*. (Μπουμπουχερόπουλος 2022)

Ετυμολογικά η προέλευση της λέξης “*mobbing*” είναι από την αγγλική λέξη “*mob*” και έχει τις εξής σημασίες: *ενοχλώ, επιτίθεμαι, περικυκλώνω, κακοποιώ, λιντσάρω, συγκεντρώνομαι*. Ο αγγλικός όρος «*mob*» προέρχεται από την λατινική φράση «*mobile vulgus*» που σήμαινε *όχλος, ορδές πληθείων, ή σύνολο απαξιωμένων ανθρώπων*. Σήμερα, ο όρος χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει μια ομάδα ατόμων που εμπνέουν φόβο, υποταγή ή επιθετικότητα. Κοϊνης (2020).

Τον όρο *Mobbing* χρησιμοποίησε για πρώτη φορά ο αυστριακός ηθικολόγος Konrad Lorenz (1963), στο βιβλίο του με τίτλο «*Περί επιθετικότητας*» με σκοπό να

περιγράψει την εχθρική συμπεριφορά των μελών μίας αγέλης ζώων με σκοπό να εκδιώξουν από την περιοχή τους ένα «παρείσακτο» μέλος. (Κοϊνης 2020)

Το 1972, ο ίδιος όρος χρησιμοποιείται από τον σουηδό γιατρό Peter-Paul Heineman θέλοντας να προσδιορίσει την εχθρική συμπεριφορά ομάδων παιδιών εναντίον των συμμαθητών τους στο πλαίσιο των σχέσεων που αναπτύσσονται στο σχολικό περιβάλλον. (Κοϊνης 2020)

Ο Αμερικανός ψυχίατρος Brodsky (1976) ασχολήθηκε επιστημονικά με το φαινόμενο mobbing μέσα από το βιβλίο του «Ο παρενοχλούμενος εργάτης» παρουσιάζοντας μέσα σε αυτό τις περιπτώσεις αυτές ως επαγγελματική εξουθένωση από πολύωρη εργασία, εργατικά ατυχήματα και εργασιακό στρες.

Την δεκαετία του 1980, ο Γερμανό σουηδός ψυχολόγος Heinz Leymann έκανε χρήση του όρου για να προσδιορίσει την κακοποίηση και μια σειρά από αρνητικές επιδράσεις του φαινομένου μέσα σε κοινωνικές ομάδες. **Το «φαινόμενο mobbing» προσδιορίστηκε ως το σύνολο των αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία των εργαζομένων, οι οποίες είναι απόρροια της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία.**

1.2. Ορισμοί

Η *Ηθική Παρενόχληση* στην εργασία - *mobbing* συναντάται στην διεθνή βιβλιογραφία με ποικίλους ορισμούς, γεγονός που αποδίδεται στο εύρος της ποικιλίας των συμπεριφορών και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του φαινομένου, οι οποίοι συμπεριλαμβάνονται στην έννοια της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. (Merk 2023)

Για τον Brodsky (1976) η συμπεριφορά, που περιγράφεται ως παρενόχληση, περιλαμβάνει τη συστηματική και σε βάθος χρόνου προσπάθεια ενός ατόμου, ή μίας ομάδας ατόμων να εξαντλήσουν, ή να προκαλέσουν την αντίδραση ενός άλλου ατόμου, ασκώντας του πίεση, δημιουργώντας του δυσφορία και εμπνέοντάς του φόβο.

Ο Leymann (1993) επισημαίνει ότι ο όρος εργασιακός εκφοβισμός δίνεται για να μας περιγράψει τις αρνητικές ενέργειες επικοινωνίας, που στρέφονται εναντίον

ενός ατόμου από ένα άλλο άτομο ή μία ομάδα ατόμων, και πραγματοποιούνται συστηματικά, επαναλαμβανόμενα σε βάθος χρόνου, τακτική η οποία χαρακτηρίζει τη σχέση θύτη - θύματος.

Επιπλέον, ο *Leymann (1993)* εντοπίζει ότι εργασιακός εκφοβισμός λαμβάνει χώρα όταν μία, ή περισσότερες ενέργειες από τις 45 *ενέργειες*, οι οποίες περιγράφονται με ακρίβεια στο βιβλίο του, συμβαίνουν το λιγότερο μία φορά την εβδομάδα επί έξι μήνες ή περισσότερο.

Ο *Schauer (1998)* ορίζει τον εργασιακό εκφοβισμό ως μία επικοινωνία σε ένα εργασιακό περιβάλλον, η οποία επιβαρύνεται από συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων. Κατά τη διαδικασία αυτή το επιτιθέμενο άτομο βρίσκεται σε ευάλωτη θέση και υπόκειται επαναλαμβανόμενα και για μεγάλο χρονικό διάστημα σε άμεσες ή έμμεσες επιθέσεις, τις οποίες αντιλαμβάνεται ως διάκριση σε βάρος του, με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του από την εργασιακή αλληλεπίδραση.

Ο *Zuschlag (1997)* υποστηρίζει ότι εργασιακός εκφοβισμός είναι το σύνολο των ενεργειών παρενόχλησης ενός ατόμου ή μίας ομάδας ατόμων εναντίον ενός μεμονωμένου ατόμου ή περισσότερων ατόμων. Οι ενέργειες αυτές είναι επαναλαμβανόμενες και για μεγάλο χρονικό διάστημα και εμπεριέχουν την πρόθεση του θύτη να βλάψει την υπόληψη, την αξιοπρέπεια, την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα του θύματος, οδηγώντας τον τελικά σε παραίτηση. (Merk 2023)

Για τους *Matthiesen, Raknes & Rokkum (1989)* εργασιακός εκφοβισμός συμβαίνει όταν υπάρχει έκθεση ενός ατόμου, ή μίας ομάδας ατόμων για μεγάλο χρονικό διάστημα σε καταχρηστική συμπεριφορά και αρνητικές ενέργειες από ένα, ή περισσότερα άτομα του ίδιου εργασιακού περιβάλλοντος.

Ως *mobbing* ο *Schlaugat* (1999) ορίζει την κλιμακούμενη κοινωνική σύγκρουση, κατά την οποία δημιουργείται ένα έντονο αλληλεπιδραστικό στρες, όταν ένα ή περισσότερα άτομα στρέφονται, επαναλαμβανόμενα και συστηματικά εναντίον του θύματος με έμμεσες εχθρικές ενέργειες λεκτικής ή μη μορφής για μεγάλο χρονικό διάστημα. Όσο περισσότερο διαρκεί η διαδικασία παγιώνεται προοδευτικά μια άνιση κατανομή ρόλων, που οδηγεί στην εκδήλωση διαταραχών στην σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων.

Η *Thylefors* (1987) συμπεραίνει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός εντοπίζεται όταν ένα ή περισσότερα άτομα εκτίθενται συστηματικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα σε αρνητικές ενέργειες, από άλλα άτομα του ίδιου εργασιακού περιβάλλοντος. Με αυτό τον τρόπο καταστρέφεται η αυτοεκτίμηση και οι δυνατότητες του επιτιθέμενου ή των επιτιθέμενων ατόμων. (Merk 2023)

Η *Hjelt-Back* (1992) χρησιμοποιεί τον όρο “*trakassering*”, ο οποίος στα σουηδικά σημαίνει *παρενόχληση*, θέλοντας να ορίσει τις αρνητικές και άδικες ενέργειες, που απευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, τα οποία δεν είναι σε θέση ν’ αμυνθούν, εξ’ αιτίας της θέσης τους εντός του εργασιακού πλαισίου. (Merk 2023)

Οι *Einarsen & Raknes* (1997) θεωρούν ότι πρόσφορο έδαφος για την *Ηθική Παρενόχληση στην εργασία* βρίσκεται όταν υπάρχει έλλειψη ισορροπίας δυνάμεων στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, με αποτέλεσμα τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού να δυσκολεύονται να αμυνθούν. Υπογραμμίζουν, δε, ότι δεν μπορεί να γίνεται λόγος για εργασιακό εκφοβισμό μεταξύ δύο ισοδύναμων ιεραρχικά ατόμων, όταν λαμβάνουν χώρα μεμονωμένα επεισόδια με συγκρουσιακό χαρακτήρα.

Τέλος, ο *Niedl* (1995) ορίζει *mobbing* το σύνολο μιας σειράς ενεργειών μιας ομάδας ή ενός ατόμου οι οποίες έχουν υβριστικό ή εκφοβιστικό χαρακτήρα και απευθύνονται προς ένα άτομο, το οποίο τις αντιλαμβάνεται ως ενέργειες που στρέφονται εναντίον του. Επίσης, το θύμα θα πρέπει να θεωρεί ότι δεν δύναται να αμυνθεί ή να ξεφύγει από αυτή την κατάσταση, εξαιτίας των οικονομικών, κοινωνικών ή ψυχοσυναισθηματικών χαρακτηριστικών του.

Με βάση τους παραπάνω ορισμούς διαπιστώνεται ότι κυριαρχεί ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο συμπεριφοράς, που κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο στην όλη διαδικασία και αυτό είναι η *συστηματικότητα και η χρονική διάρκεια εκδήλωσης του φαινομένου*. Με άλλα λόγια, η έννοια της παρενόχλησης αποκτά νόημα μέσα από την συχνότητα και την διάρκειά της και όχι από το περιεχόμενό της.

Οι καθημερινές και για μεγάλο χρονικό διάστημα «επιθέσεις» οδηγούν στην ψυχοσυναισθηματική αποσταθεροποίηση του εργαζομένου, την αμφισβήτηση της επαγγελματικής του ικανότητας και την απώλεια της αυτοπεποίθησής του.

1.3. Αποσαφήνιση της έννοιας της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία

Στην παρούσα ενότητα πρόκειται να γίνει ξεκάθαρη η διάκριση και η οριοθέτηση ανάμεσα στην απλή σύγκρουση μεταξύ των εργαζομένων και στην *Ηθική Παρενόχληση*.

Λόγω της ευρείας συζήτησης στην δημόσια σφαίρα, συναντάται συχνά η, κατά βούληση, αυθαίρετη επίκληση του όρου «*Ηθική Παρενόχληση*» ή «*Mobbing*», περιλαμβάνοντας όλες εκείνες τις συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, που γίνονται αντιληπτές ως αρνητικές. Μπουμπουχερόπουλος (2022).

Στον τομέα της εργασίας υπάρχουν διάφοροι προβληματικοί τομείς, που δεν πρέπει να συγχέονται με την *Ηθική Παρενόχληση*. (Merk 2023). Για τον λόγο αυτό θα παρουσιαστούν παρακάτω οι προδιαθεσικοί παράγοντες, που συνήθως υπάρχουν στο περιβάλλον της εργασίας και οι οποίοι δύνανται, **εφόσον βρεθεί πρόσφορο έδαφος μέσα στην επιχείρηση**, να ενεργοποιήσουν φαινόμενα *Ηθικής Παρενόχλησης*, αλλά που δεν αποτελούν από μόνοι τους Παρενόχληση. (Κοϊνης 2020)

1.3.1. Προδιαθεσικοί παράγοντες που δεν αποτελούν Ηθική Παρενόχληση

I. Άγχος

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, είναι αναπόφευκτο να δημιουργείται άγχος στον εργαζόμενο για ποικίλους λόγους, που αφορούν στην εργασία και το γεγονός αυτό είναι, ως ένα βαθμό, φυσιολογικό, εφόσον το άγχος που αισθάνεται δεν τον καταστρέφει, αλλά τον ωθεί να γίνει πιο αποδοτικός (Leymann 1993). Στην περίπτωση που υφίσταται η Ηθική Παρενόχληση γίνεται ακριβώς το αντίθετο. Ο εργαζόμενος βρίσκεται στο στόχαστρο με σκοπό να του προκληθεί βλάβη. (Κοϊνης 2020)

II. Επαγγελματικές δυσκολίες, φόρτος εργασίας

Η έννοια της ηθικής παρενόχλησης δεν θα πρέπει να συγχέεται με τις επαγγελματικές δυσκολίες και τις συνθήκες εργασίας. Η Παρενόχληση υφίσταται στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος έχει την ειδική μεταχείριση με τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στην προηγούμενη ενότητα, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και αυτό έχει ως σκοπό να τον υποβαθμίσει, ή να πλήξει το ηθικό ή την αξιοπρέπειά του (Leymann 1993).

III. Αυστηρότητα ανώτερων στελεχών

Τα στελέχη μίας επιχείρησης, που καταλαμβάνουν μία θέση ευθύνης, μπορεί αρκετές φορές να επιδεικνύουν μία αυστηρή στάση λόγω της ευθύνης, που απορρέει από την θέση αυτή. Όταν, όμως, χρησιμοποιούν την θέση τους για να επιβληθούν στους υφιστάμενούς τους, πιέζοντάς τους και προσβάλοντάς τους κατ' εξακολούθηση, τότε γίνεται λόγος για *Ηθική Παρενόχληση*. (Κοϊνης 2020)

IV. Συγκρούσεις-παρεξηγήσεις

Είναι αναπόφευκτο σε ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο αλληλοεπιδρούν σε καθημερινή βάση περισσότερα από ένα άτομα να υπάρχουν διαφωνίες, διαπληκτισμοί, μεμονωμένες εντάσεις, ή μεμονωμένες απότομες συμπεριφορές. Εάν στη συνέχεια γίνει αναγνώριση του λάθους, οι συμπεριφορές αυτές δεν

συνιστούν Ηθική Παρενόχληση. (Hirigoyen 2002). Το *mobbing* περιλαμβάνει συνεχή και συστηματική κακομεταχείριση με σκοπό να απομονωθεί ο «στόχος», ή να αναγκαστεί να φύγει από τον χώρο εργασίας. Η κατανόηση της εμμονής και της στοχευτικής φύσης του *mobbing*, το διακρίνει από τις περιστασιακές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας.

V. Δικαιολογημένες επιθέσεις

Μία δικαιολογημένη λεκτική επίθεση αποτελεί μεν μία πράξη βίας, αλλά μπορεί και να είναι έκφραση μίας στιγμιαίας αντίδρασης σε έντονους τόνους, ή μία προσπάθεια του εργαζομένου να «κερδίσει» το δίκιο του.

Στην Ηθική Παρενόχληση αντίθετα λαμβάνουν χώρα υποτιμητικές πράξεις και εκφράσεις που προσβάλουν την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και συμβαίνουν επαναλαμβανόμενα και για μεγάλο χρονικό διάστημα. (Κοϊνης 2020)

1.3.2. Εργασιακές συγκρούσεις

Όπως προαναφέρθηκε, οι εργασιακές συγκρούσεις είναι σύνηθες φαινόμενο και προκύπτουν όταν υπάρχουν αντικρουόμενα συμφέροντα. Καταστάσεις έντασης, διαμάχες, διαφωνίες απόψεων δημιουργούνται κάθε φορά που άνθρωποι με διαφορετικές προσωπικότητες, επιθυμίες και προτεραιότητες έρχονται σ'επαφή και καλούνται να αλληλοεπιδράσουν στο οργανωμένο πλαίσιο μίας επιχείρησης. (Merk 2023).

Η πορεία που ακολουθεί μία σύγκρουση περιγράφεται στις παρακάτω φάσεις:

- 1. Μια σύγκρουση δεν γίνεται αντιληπτή από τα εμπλεκόμενα μέλη*
- 2. Ένα γεγονός φέρνει στην επιφάνεια τη σύγκρουση*
- 3. Η σύγκρουση προκαλεί δράσεις και συμπεριφορές της αντιμαχόμενης πλευράς*
- 4. Τα συγκρουόμενα μέρη έρχονται σε αντιπαράθεση*

5. *Επιλύεται η σύγκρουση. Αν το αποτέλεσμα δεν ικανοποιεί και τις δύο πλευρές, τότε οι συνέπειες της σύγκρουσης εμπεριέχουν το σπόρο μελλοντικών συγκρούσεων. (Merk 2023)*

Το αίτιο, λοιπόν, για μία μελλοντική σύγκρουση με χαρακτήρα Παρενόχλησης, εντοπίζεται στην ανεπαρκή επίλυση μια σύγκρουσης και χαρακτηρίζεται από γεγονός ότι το υφιστάμενο πρόβλημα έχει μετατοπιστεί σε δεύτερο χρόνο. Στόχος του θύτη είναι πλέον η αντίπαλη πλευρά, για το λόγο ότι η προσωπική αντιπαλότητα έρχεται σε πρώτο πλάνο και η σύγκρουση συνεχίζεται να υφίσταται υπογείως. (Merk 2023).

1.3.3. Άλλες ενέργειες που δεν συνιστούν Ηθική Παρενόχληση

Ως ενέργειες *mobbing* δεν θεωρούνται:

1. Να τίθενται από την διοίκηση, ή τους προϊσταμένους λογικά κριτήρια απόδοσης των υπαλλήλων.
2. Να τίθενται λογικά χρονοδιαγράμματα, μέσα στα οποία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί ένα έργο.
3. Να γίνονται παρατηρήσεις με στόχο τη βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των υπαλλήλων.
4. Να ενημερώνεται ο εργαζόμενος εάν η απόδοσή του στην εργασία δεν είναι ικανοποιητική, εφόσον η κρίση αυτή βασίζεται σε δίκαια κριτήρια.
5. Να δεχτεί παρατήρηση για απρεπή συμπεριφορά (Τσιάμα, 2013).

1.4. Κατηγορίες Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία

Στον οργανωτικό ιστό μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού μπορεί να εμφανιστεί το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης μεταξύ ατόμων του **ίδιου επιπέδου ιεραρχίας (οριζόντια Παρενόχληση)**, μεταξύ ατόμων που ανήκουν σε **διαφορετικές ιεραρχικές βαθμίδες (κάθετη Παρενόχληση)** (Merk 2023). **Τέλος η Ηθική Παρενόχληση μπορεί να συμβεί από ένα υφιστάμενο μέλος ή μία ομάδα υφισταμένων προς τον προϊστάμενο (ανιούσα Παρενόχληση).** (Hirigoyen 2002)

Πιο συγκεκριμένα:

1.4.1. Οριζόντια Ηθική Παρενόχληση

Η οριζόντια Ηθική παρενόχληση συντελείται μεταξύ συναδέλφων της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας. (Κοϊνης 2020). Στο πλαίσιο αυτό, οι επιθέσεις μπορεί να οφείλονται σε αιτίες όπως, ανταγωνισμός, ρατσισμός, ζήλεια, μισαλλοδοξία, αντιπάθειες ή διαφορετικότητα. (Hirigoyen 2009, Ferrari 2004).

Σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν αντικρουόμενα συμφέροντα ανάμεσα στα μέρη, οι επιθετικές τακτικές είναι και από τις δύο πλευρές και συνεχίζονται έτσι, έως ότου η μία πλευρά να «χάσει τη δύναμή της» και η άλλη βγει πιο δυνατή (Leymann 1996).

Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι η εκδήλωση της Ηθικής Παρενόχλησης, ειδικά σε περιβάλλοντα ανταγωνιστικά, έχει μεταδοτικό χαρακτήρα. Όταν εμφανίζεται, δίνεται το έναυσμα για να εκδηλωθούν παθολογικές συμπεριφορές, από πλευράς ατόμων, που δεν είχαν εκδηλώσει παρόμοιες συμπεριφορές στο παρελθόν³. Αφού παγιωθεί η προβληματική αυτή κατάσταση, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καταστάσεων και συμπεριφορών και η κρίση εξαπλώνεται. Οι συνέπειες της κρίσης αυτής στους υπαλλήλους αλλά και στην επιχείρηση είναι συνήθως ολέθριες, εάν δεν επέμβει κάποιος να την σταματήσει (Hirigoyen 2008)

1.4.2. Κάθετη Παρενόχληση

Η πιο συνηθισμένη μορφή με βάση τους ερευνητές θεωρείται η κάθετη παρενόχληση, δηλαδή η παρενόχληση, που ασκείται από μέρη που ανήκουν σε διαφορετική ιεραρχική βαθμίδα, όπως για παράδειγμα, από προϊστάμενο σε υφιστάμενο. Η σχέση προϊσταμένου-υφισταμένου παραπέμπει σε μία σχέση ανισότητας. Εμπεριέχει στοιχεία κατάχρησης εξουσίας, με την έννοια της

³ [Home - Workplace Bullying Institute](#), τελευταία πρόσβαση 2/11/23

υπέρβασης της δικαιοδοσίας, που έχει ένας προϊστάμενος από την θέση που βρίσκεται και της αυθαίρετης συμπεριφοράς, που τις περισσότερες φορές αντιβαίνει σε κανόνες δικαίου και ηθικής (Ferrari 2004).

Λόγοι που δύνανται να προκαλέσουν την παρενόχληση αυτής της μορφής ποικίλουν. Ένας προϊστάμενος, παραδείγματος χάριν, υιοθετεί μία τακτική παρενόχλησης, λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας, που τον διακατέχει και της ανασφάλειάς του να «χάσει τον έλεγχο». Συμβαίνει, επίσης, συχνά, ένας ανασφαλής προϊστάμενος να αισθάνεται «απειλή» από έναν εργαζόμενο στο τμήμα του, που είναι ιδιαίτερα ικανός και αποδοτικός, ή τα τυπικά προσόντα του ξεπερνάνε εκείνα του προϊσταμένου. (Hirigoyen 2008).

Επιπλέον, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ένας προϊστάμενος, ο οποίος απαιτεί από τους υφισταμένους του «τυφλή υποταγή», να βάζει στόχο ένα εργαζόμενο, ο οποίος ως προσωπικότητα δεν συμβιβάζεται με τις απαιτήσεις του και δεν αποδέχεται τέτοιου είδους αυταρχικές συμπεριφορές. (Τσιαμα 2013) *«Η ικανότητά του να αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις, τον καθιστά στόχο»* (Hirigoyen 2008).

Στις περιπτώσεις όπου η Ηθική Παρενόχληση ασκείται από τον προϊστάμενο, έχει παρατηρηθεί ότι, συχνά, συντάσσονται με τις συμπεριφορές αυτές εργαζόμενοι, οι οποίοι βρίσκονται στη σφαίρα επιρροής του και επιδιώκουν να είναι αρεστοί σε εκείνον, ή αισθάνονται φόβο για την αντίδρασή του, στην περίπτωση που διαφωνήσουν ανοιχτά μαζί του. Υπό τις συνθήκες αυτές, το θύμα δέχεται ακόμη μεγαλύτερη ψυχολογική πίεση και αισθάνεται ακόμα πιο αδύναμο, καθώς στερείται την υποστήριξη των συναδέλφων του (Hirigoyen 2008).

1.4.3. Ανιούσα Παρενόχληση

Είναι η παρενόχληση που πραγματοποιείται από ένα υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων, προς τον προϊστάμενο. Σαν μορφή παρενόχλησης συναντάται όχι τόσο συχνά, αλλά μπορεί να είναι το ίδιο καταστροφική (Hirigoyen 2002, Leymann

1993). Τα θύματα της κατηγορίας αυτής αισθάνονται απομονωμένα και ότι οι υφιστάμενοί τους δεν αναγνωρίζουν την ιεραρχική θέση που κατέχουν. *«Οι προϊστάμενοι που δέχονται αυτές τις συμπεριφορές θεωρούν ότι δεν μπορούν να στραφούν προς καμία κατεύθυνση για αναζήτηση βοήθειας»*. (Πέρου & Πέτρου 2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΣΤΑΔΙΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1. Εισαγωγή

Όπως προαναφέρθηκε, η Ηθική Παρενόχληση, αποτελεί μια εξελισσόμενη διαδικασία, που συνήθως εμφανίζεται μετά από μία μακρά «περίοδο επώασης» (Leymann 1990), λόγω του ότι συνίσταται από διαδοχικές συστηματικές ενέργειες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που λειτουργούν συσσωρευτικά σε βάθος χρόνου. (Leymann 1996, Zapf et al., 2001)

Τα στάδια μέσα από τα οποία εξελίσσεται η Ηθική Παρενόχληση, απασχόλησαν πολλούς ερευνητές και έχουν διατυπωθεί ποικίλα θεωρητικά μοντέλα, που στόχο έχουν να αξιολογήσουν τα αίτια εκδήλωσης του φαινομένου. (Τσιαμά 2013).

Ένα από τα βασικότερα και πιο λεπτομερή μοντέλα, είναι αυτό του Heinz Leymann (1990), το οποίο περιγράφει αναλυτικά το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία σε τέσσερα διαδοχικά στάδια. Ακόμη, το μοντέλο του Harald Ege (1996) για την Ηθική Παρενόχληση στην εργασία, το οποίο αποτελείται από έξι στάδια,. Στην βιβλιογραφία συναντάται επίσης το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων του Stale Einarsen (1999), τα οποία θ' αναλυθούν διεξοδικά παρακάτω.

2.2. Μοντέλο των τεσσάρων φάσεων του Leymann

Ο Heinz Leymann (1990), στο βιβλίο του «*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*», κατηγοριοποιεί σε στάδια το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης που υφίσταται ο εργαζόμενος και περιλαμβάνει όλη την διαδικασία, από το αρχικό στάδιο έως τελικά την απομάκρυνση του από την εργασία του. Πιο συγκεκριμένα:

1ο Στάδιο: καθημερινή διένεξη (The Original Critical Incident)

Στο πρώτο στάδιο του μοντέλου, δεν υφίσταται ακόμη το φαινόμενο Ηθικής Παρενόχλησης άλλα προκαλείται να συμβεί. Βασίζεται στην παραδοχή ότι μία συγκρουσιακή κατάσταση είναι δυνατόν να συμβεί σε όλους τους εργασιακούς τομείς, λόγω των διαφορετικών προσωπικοτήτων, αντιλήψεων, φιλοδοξιών, ανταγωνισμού και συναισθημάτων ζήλιας κ.α. Συνήθως, κατά την έναρξη της διένεξης, το θύμα δέχεται μια μορφή κριτικής, λεκτικών επιθέσεων, ειρωνειών ή κακόγουστων αστεϊσμών (Ζήση 2022). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη συναισθηματική φόρτιση του εργαζόμενου. Στην περίπτωση που ο οργανισμός έχει μεριμνήσει ν' αναπτύξει στρατηγικές αντιμετώπισης και επίλυσης των συγκρούσεων, τότε οι συγκρούσεις αυτές επιλύονται μέσω του διαλόγου και, ταυτόχρονα, γίνονται προσπάθειες εξεύρεσης λύσης. (Leymann 1996, Garvois 2006) Εάν, όμως, ο οργανισμός δεν έχει μεριμνήσει για την ανεύρεση στρατηγικών αντιμετώπισης των συγκρούσεων, τότε οι συγκρούσεις θεωρούνται «σκόπιμες» συσσωρεύεται ο αρνητικός απόηχος που αφήνουν και μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα το θύμα, στοχοποιείται.

2ο Στάδιο: Αρχή του φαινομένου mobbing (Mobbing and Stigmatizing)

Στο στάδιο αυτό ο εργαζόμενος στοχοποιείται και αποκλείεται από την ομάδα. Οι συγκρούσεις και οι προσβολές είναι επαναλαμβανόμενες και συχνές. Μέσα από αυτή την διαδικασία και αποκρυσταλλώνονται πλέον οι ρόλοι του θύματος και του θύτη. Όντας αποκλεισμένος από την ομάδα, η παροχή επαρκούς πληροφόρησης για την εργασία του είναι αμφίβολη ή συγκεχυμένη. Παρατηρούνται εκφοβιστικές πρακτικές, προσβολές, καθώς και ψυχολογικές επιθέσεις, με αποτέλεσμα την σταδιακή απομόνωση του θύματος. (Davenport et al., 1999, Garvois 2006)

3ο Στάδιο: Συμμετοχή της διοίκησης (Personnel Administration)

Στο αυτό το στάδιο εμπλέκεται η διοίκηση της επιχείρησης καθώς δεν είχε λάβει επαρκή ενημέρωση για την κατάσταση, βάσει της περιγραφής της δεύτερης φάσης.

Το ενδιαφέρον της διοίκησης κινητοποιείται από τις συχνές απουσίες και την μειωμένη αποδοτικότητα του θύματος στην εργασία του. (Leymann 1990). Ωστόσο, καθώς η διοίκηση λαμβάνει λανθασμένα υπόψη της την αρνητική γνώμη των συναδέλφων του θύματος και την φημολογία που διαδίδεται στο εργασιακό περιβάλλον, τοποθετείται από την πλευρά των διωκτών και δεν υπολογίζει την άποψη και τις διαμαρτυρίες του θύματος. (Ζήση 2022). Ο εργαζόμενος απομονώνεται ακόμη περισσότερο αφού δέχεται καταιγισμό αρνητικών συμπεριφορών. (Leymann 1996).

4ο Στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας (Expulsion)

Το τελικό στάδιο του φαινομένου, ο εργαζόμενος-θύμα κατηγορείται για προβληματική και αντικοινωνική συμπεριφορά, και ότι η συνεργασία μαζί του είναι αδύνατη. Κοϊνης (2020). Στόχος είναι η παραπλάνηση της διοίκησης ώστε να επισπευσθεί η διαδικασία και να καταλήξει στην αποπομπή του εργαζόμενου από την εργασία. Μία πιθανότητα είναι να απολυθεί και μία άλλη είναι το ίδιο το θύμα, όντας στιγματισμένο κι απομονωμένο ν' αναγκαστεί να προβεί σε παραίτηση.

2.3. Το Μοντέλο του Harald Ege

Βάσει της έρευνα που διεξήγαγε ο Ιταλός ψυχολόγος Harald Ege (1996) το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων που περιγράφει ο Leymann δεν ισχύει για την περίπτωση των χωρών του μεσογειακού νότου, λόγω της διαφορετικής κουλτούρας. Αναφέρεται σε ένα γενικότερο πολιτισμικό πλαίσιο, που αφορά τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, όπου καταστάσεις όπως ανταγωνισμός, συγκρούσεις, διαπληκτισμοί, συμβαίνουν καθημερινά στον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας έτσι πρόσφορο έδαφος για την εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης και προσθέτει δύο επιπλέον φάσεις. .(Κοϊνης 2020)

Μηδενική κατάσταση

Δεν αποτελεί στάδιο, αλλά προ στάδιο μιας κατάστασης. Πιο συγκεκριμένα, οι συγκρούσεις,, που υπάρχουν σε μία επιχείρηση, ή σε έναν οργανισμό, κινούνται σε φυσιολογικό πλαίσιο και δεν αποτελούν *mobbing*, ωστόσο δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωση και την εξέλιξη του φαινομένου. Στην κατάσταση αυτή ο ανταγωνισμός και οι διαμάχες συμβαίνουν συχνά, αλλά δεν υπάρχει ακόμα η πρόθεση στοχοποίησης του εργαζομένου.

Πρώτη φάση

Στην πρώτη φάση το άτομο στοχοποιείται. Η σύγκρουση πλέον αποσκοπεί στην προσβολή και τον «εξοβελισμό του αντιπάλου». Πρόσθετα, η σύγκρουση δεν περιορίζεται μόνο στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά επεκτείνεται και σε προσωπικά ζητήματα.

Δεύτερη φάση

Οι επιθέσεις από το άτομο ή τα άτομα που ασκούν *mobbing*, εξακολουθούν να μην προκαλούν ψυχοσωματικά συμπτώματα ή ασθένειες στο θύμα, παρ' όλα αυτά του δημιουργούν μια αίσθηση δυσφορίας, ενόχλησης και πίεσης.

Τρίτη φάση

Στην φάση αυτή αρχίζουν να εμφανίζονται τα πρώτα προβλήματα υγείας με συμπτώματα όπως αυπνία, κατάθλιψη, έλλειψη συγκέντρωσης και άλλα ψυχοσωματικά συμπτώματα, που τείνουν να γίνονται καθημερινά. Η κατάσταση αυτή μπορεί να διαρκέσει μεγάλο χρονικό διάστημα.

Τέταρτη φάση

Οι συνέπειες της παρενόχλησης λαμβάνουν διαστάσεις δημόσιες. Τα ψυχοσωματικά συμπτώματα συνεχίζουν και το άτομο αισθάνεται ότι αρρωσταίνει και αιτείται άδεια ασθενείας.

Πέμπτη Φάση

Σε αυτή τη φάση το θύμα φτάνει στα όριά του. Τα ψυχοσωματικά συμπτώματα εντείνονται, γεγονός που οδηγεί το θύμα να καταφύγει σε λήψη φαρμακευτικής αγωγής, η οποία όμως από μόνη της δεν αρκεί καθώς η αίτια της ασθένειας-το πρόβλημα στην εργασία- δεν εξαλείφεται αλλά εντείνεται όλο και περισσότερο.

Έκτη φάση

Είναι η τελική έκβαση του φαινομένου, δηλαδή ο εξαναγκασμός του θύματος σε παραίτηση ή απόλυσή του ή προσφυγής του σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Σε περιπτώσεις που η κατάσταση έχει ξεφύγει από τον έλεγχο, καταγράφονται και πιο ακραίες περιπτώσεις, όπως περιστατικά αυτοκτονιών.

2.4. Το μοντέλο του Stage Einarsen

Ο Einarsen (1999), στηριζόμενος στα αποτελέσματα ερευνών, που διεξήγαγε στη Νορβηγία, διαπίστωσε την ύπαρξη τεσσάρων φάσεων Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία.

Φάση επιθετικής συμπεριφοράς

Στο στάδιο της επιθετικής συμπεριφοράς εξελίσσεται μία κατάσταση, κατά την οποία μία ανεπαίσθητη επιθετική συμπεριφορά απευθύνεται προς ένα, ή και περισσότερα άτομα στο εργασιακό περιβάλλον. Αφορά μία περισσότερο έμμεση αντιπαλότητα, η οποία δρα με δόλο και είναι δυσδιάκριτη, καθιστώντας την πολύ δύσκολα αντιμετωπίσιμη από τον εργαζόμενο-στόχο και μη αντιληπτή από τους παρόντες. (Einarsen, 1999).

Το στάδιο του εκφοβισμού

Στο δεύτερο στάδιο, οι επιθέσεις προς τον εργαζόμενο-στόχο είναι πιο άμεσες και πιο συχνές, αφήνοντας τον ταπεινωμένο, απομονωμένο από όλους και ανυπεράσπιστο εξαιτίας της ίδιας της παρενόχλησης αλλά και των πρότερων

ψυχολογικών δυσκολιών που αντιμετωπίζει στην εργασιακή καθημερινότητα (Einarsen, 2003).

Το στάδιο του στιγματισμού

Σε αυτό το στάδιο η συναισθηματική κατάσταση του θύματος χαρακτηρίζεται από αισθήματα ανημπόριας και μοναξιάς. Αυτή η εσωστρέφειά του παρερμηνεύεται από τους συναδέλφους ως άρνηση ομαδικής συνεργασίας, ή απουσία ομαδικού πνεύματος. Πλέον, θεωρείται ως ένα δύστροπο και με νευρωσικά χαρακτηριστικά άτομο και αντιμετωπίζεται από την διοίκηση σα να είναι ο ίδιος υπεύθυνος για την κατάστασή του. (Einarsen et al., 1994, Einarsen et al., 2003).

Το στάδιο του τραυματικού βιώματος

Η ψυχική υγεία των θυμάτων στο στάδιο αυτό έχει κλονιστεί. Αυτό οδηγεί στη μείωση της εργασιακής τους απόδοσης. Η διοίκηση τους αφαιρεί βασικές αρμοδιότητες, αφήνοντάς τους να εργάζονται σε αντικείμενο υποδεέστερο των δυνατοτήτων τους. Προκειμένου να ανταπεξέλθουν αιτούνται μακροχρόνιες αναρρωτικές άδειες. (Einarsen et al., 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3Ο

ΜΟΡΦΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ

3.1. Εισαγωγή

Την παρενόχληση στην εργασία χαρακτηρίζουν εκδηλώσεις, κοινό σημείο των οποίων είναι η άρνηση της επικοινωνίας με το θύμα. Κατά την φάση αυτή η διένεξη δεν κατονομάζεται, παρόλα αυτά υπάρχει και συμβαίνει μέσα από διάφορες διεργασίες ταπείνωσης. Ο θύτης αρνείται να εξηγήσει γιατί συμπεριφέρεται καθ'αυτό τον τρόπο. Η απουσία διαλόγου αποτελεί έναν τρόπο ενίσχυσης της σύγκρουσης, η οποία χρεώνεται στο θύμα. Όταν οι κατηγορίες είναι είτε ανακριβείς, είτε είναι αόριστες, αφήνουν περιθώρια για κάθε είδους ερμηνείες και παρερμηνείες από το οποιοδήποτε. (Hirigoyen 1998).

Ακολούθως, όταν έρθει η στιγμή που ο θύτης θα «επιτεθεί» στο θύμα αυτό δεν γίνεται ανοιχτά, αλλά υπογείως μέσα από τη γλώσσα του σώματος και την εξωλεκτική επικοινωνία, π.χ. αναστεναγμοί, μορφασμοί, ματιές περιφρόνησης ή μίσους, προσβλητικές παρατηρήσεις, αδιαφορία. Από τη στιγμή που οι επιθέσεις αυτές είναι έμμεσες, το θύμα δυσκολεύεται να υπερασπιστεί το εαυτό του και δεν είναι λίγες οι φορές όπου το ίδιο το θύμα αναρωτιέται αν καταλαβαίνει σωστά τις συμπεριφορές αυτές ή αν υπερβάλλει. Βεβαίως, δεν λείπουν οι προσβλητικοί προς το θύμα αστεϊσμοί που ακολουθούνται από την δικαιολογία: «ένα αστείο ήταν, είσαι πολύ εύθικτος!» Hirigoyen (1998).

Για να εξοντωθεί ψυχολογικά ένας εργαζόμενος μία τακτική είναι να απομονωθεί, να μην έχει δημιουργήσει πιθανές συμμαχίες, ώστε να μην μπορεί ν' αμυνθεί. Οπότε, το θύμα δεν προσκαλείται σε συγκεντρώσεις προσωπικού ή συσκέψεις, γευματίζει μόνο του, δεν έχει καμία πληροφόρηση και μαθαίνει την εξέλιξή του μέσω υπηρεσιακών σημειωμάτων. (Hirigoyen 1998). Με αυτό τον τρόπο το θύμα «μπαίνει σε καραντίνα». Η τακτική αυτή δημιουργεί στους εργαζόμενους-θύματα

μεγαλύτερο άγχος από ότι υπερβολικός φόρτος εργασίας. Επίσης, άλλη τακτική εξοβελισμού του εργαζομένου-θύματος είναι η ταπείνωση. Σε αυτή την περίπτωση ανατίθενται στο θύμα, υποχρεώσεις και εργασίες υποδεέστερες των προσόντων και των δυνατοτήτων του. (Hirigoyen 1998).

Σύμφωνα με τον Leymann (1992 & 1996), καθώς και την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001:8) η Παρενόχληση στην εργασία τεκμηριώνεται στη βάση 45 συμπεριφορών, οι οποίες λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα για χρονικό διάστημα άνω των έξι μηνών, από ένα ή περισσότερα άτομα. Παρακάτω, παρουσιάζονται οι συμπεριφορές αυτές κατηγοριοποιημένες στις ενέργειες που απορρέουν μεταξύ των συναδέλφων και στις ενέργειες που εκδηλώνονται από τους προϊσταμένους προς τους υφιστάμενους.

3.2. Ενέργειες μεταξύ συναδέλφων

Επιθέσεις στην επικοινωνία

- Ο στόχος υφίσταται συνεχείς διακοπές κατά την ομιλία του
- Πραγματοποιείται απότομη παύση κάθε συζήτησης, κατά την είσοδο του «στόχου» στο χώρο εργασίας.
- Αποφυγή επικοινωνίας μέσω της γλώσσας του σώματος (υποτιμητικές ματιές, ή άλλες κινήσεις του σώματος)
- Οι συνάδελφοι αρνούνται να συνομιλήσουν μαζί του
- Αρνούνται να του αποδώσουν το λόγο
- Δεν υπάρχει καμία αντίδραση στις διαμαρτυρίες του στόχου
- Συζητήσεις που αφορούν στην παροχή διευκρινίσεων απορρίπτονται
- Κατά την άφιξη του στόχου, οι λοιποί συνάδελφοι μετακινούνται ή αποχωρούν από την θέση τους
- Εκδηλώνεται επιδεικτική αδιαφορία από τους συναδέλφους του
- Τα νέα δεν γίνονται γνωστά στον στόχο
- Μεταδίδονται εσφαλμένες πληροφορίες ή αποκρύπτονται
- Το θύμα αποκλείεται από τις κοινωνικές πλευρές της εργασιακής καθημερινότητας.

- ο Αθέτηση υποσχέσεων από την πλευρά των προϊσταμένων και των συναδέλφων. (Leyman 1996, Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002, Σπύριδάκης 2009)

Επιθέσεις στην κοινωνική υπόληψη του ατόμου

- ο Πισώπλατες κατηγορίες
- ο Κακόβουλοι ψίθυροι στο χώρο της εργασίας
- ο Προσβολή της φήμης του θύματος με την διάδοση συκοφαντιών
- ο Υπερμεγέθυνση μεμονωμένων περιστατικών
- ο Κακόβουλα σχόλια για το θύμα στον προϊστάμενο
- ο Άδικη επίρριψη ευθυνών για αρνητικά περιστατικά και καταστάσεις. (Leyman 1992, Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002, Σπύριδάκης 2009)

Επιθέσεις στην προσωπικότητα και την ιδιωτική ζωή

- ο Συστηματική κριτική σε σχέση με την εξωτερική εμφάνιση
- ο Χλευασμός μέσω της μίμησης κάποιας αναπηρίας, του τρόπου βαδίσματος, των εκφράσεων του προσώπου, της προφοράς.
- ο Κριτική και χλευασμός των πεποιθήσεων του θύματος
- ο Συστηματική κριτική της ιδιωτικής ζωής
- ο Διάδοση φημών σχετικά με την ψυχική υγεία του θύματος
- ο Προσβολή του συντρόφου του ή της οικογένειάς του
- ο Δημοσιοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών ((Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002, Leymann 1992)

Επιθέσεις εις βάρος της εργασίας

- ο Σκόπιμη ανάθεση εργασιών υποδεέστερου επιπέδου από αυτό που αντιστοιχεί στην ομάδα εργασίας
- ο Σκόπιμη παράλειψη προώθησης εγγράφων ή πληροφοριών
- ο Φθορές ή εξαφάνιση στον εξοπλισμό της εργασίας
- ο Κλοπή πνευματικής ιδιοκτησίας
- ο Παραποίηση παραγόμενου μέσου (Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002, Leymann 1992, Merk 2022)

3.3. Ενέργειες mobbing από την πλευρά των προϊσταμένων

Επιθέσεις εις βάρος της επικοινωνίας

- Άρνηση του προϊσταμένου στις προσπάθειες επικοινωνίας του θύματος.
- Ακύρωση προσυμφωνημένων συναντήσεων με σκοπό την διευκρίνιση της κατάστασης
- Αποφυγή συζητήσεων σχετικά με τη3ν υφιστάμενη κατάσταση
- Ύψωση του τόνου της φωνής και προσβολές
- Αποφυγή επικοινωνίας
- Προφορικές και γραπτές απειλές
- Απαγόρευση των εργαζομένων να συνομιλούν με στον εργαζόμενο – θύμα. (Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002 Leymann 1992)

Επιθέσεις στην ιδιωτική ζωή και την κοινωνική υπόληψη

- Αμφισβήτηση των ικανοτήτων και των επιδόσεων του θύματος
- Κατασκευή συμβάντων
- Λεκτικές επιθέσεις
- Κακοήθειες (Merk 2023, Hirigoyen 1998 & 2002)

Επιθέσεις εις βάρος της εργασίας

- Συνεχής κριτική για τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας
- Ανάθεση εργασιών οι οποίες υπερβαίνουν κατά πολύ τα προσόντα του θύματος
- Ανάθεση εργασιών που υπολείπονται των πραγματικών ικανοτήτων του θύματος
- Σταδιακή αφαίρεση αρμοδιοτήτων
- Αποκλεισμός από συναντήσεις προσωπικού
- Άδικη αξιολόγηση επιδόσεων
- Συνεχείς μετακινήσεις
- Απόρριψη αιτήσεων λήψης άδειας

- Αδικίες εις βάρος του ως προς τις άδειες του προσωπικού και των διαλειμμάτων
- Ανεπαρκής ανατροφοδότηση του ατόμου με πληροφορίες ή υλικό εργασίας
- Αποκλεισμός του από τις ενημερωτικές δράσεις και τα σεμινάρια προσωπικού. (Leymann 1992 & 1996)

Επιθέσεις στην σωματική ακεραιότητα και την υγεία

- Πράξεις βίας
- Υποχρέωση σε εκτέλεση εργασιών επικίνδυνων για την υγεία (Leymann 1992 & 1996).

3.4. Συνέπειες για το θύμα

3.4.1. Συνέπειες στην υγεία του θύματος

Όπως είναι κοινώς γνωστό, το στρες επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ζωή το ανθρώπων. Είναι υπεύθυνο για μια σειρά από ψυχολογικές, ψυχικές και σωματικές παθήσεις. Στην περίπτωση της Παρενόχλησης στην εργασία το στρες που δημιουργείται μέσα από αυτή την διαδικασία μπορεί να αποβεί καταστροφικό για το θύμα. Σε παρατεταμένες περιόδους έντονου στρες αυτό σωματοποιείται και μπορεί να προκαλέσει την εκδήλωση διαφόρων ασθενειών όπως:

- Καρδιαγγειακές παθήσεις
- Γαστρεντερικές παθήσεις
- Δερματικές παθήσεις
- Αναπνευστικά προβλήματα/άσθμα
- Παθήσεις των νεφρών, της ουροδόχου κύστης
- Δισκοπάθειες
- Διαταραχές ύπνου
- Πονοκέφαλος
- Ανορεξία
- Αίσθημα λήθης

- Εφίδρωση (Merk 2023)

Σε ψυχικό επίπεδο ενδέχεται να εμφανιστούν τα παρακάτω:

- Προβλήματα συγκέντρωσης
- Διαταραχές μνήμης
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης
- Κατάθλιψη
- Φοβίες
- Αισθήματα απόγνωσης, κρίσεις πανικού, αυτοκτονικές σκέψεις
- Άγχος, αγχώδεις διαταραχές, παρανοϊκή διαταραχή
- Υπερευαισθησία
- Ευερέθιστη και επιθετική διάθεση
- Εφιάλτες, επίμονες σκέψεις
- Κόπωση και ατονία (Merk 2023, Hirigoyen 2002)
-

3.4.2. Συνέπειες στις κοινωνικές σχέσεις και στην διαβίωση του θύματος

Τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που εκδηλώνει το θύμα δεν επιδρούν μόνο στην επικοινωνία και τις αλληλεπιδράσεις του στην εργασία, αλλά και στην ιδιωτική του ζωή, καθώς όλοι οι φόβοι του θύματος και οι ανασφάλειες μεταφέρονται στο οικογενειακό του περιβάλλον και στον φιλικό του περίγυρο, (Leymann 1996)

Πιο συγκεκριμένα:

- Μικρές αφορμές ενδέχεται να προκαλέσουν αντιδράσεις από το θύμα αποκαλύπτοντας επιθετικότητα, ευερεθιστότητα και υπερευαισθησία.
- Το βαθύ αίσθημα θλίψης και η απόγνωση που αισθάνεται εμποδίζουν το θύμα να χαρεί ευχάριστες οικογενειακές και φιλικές στιγμές και δραστηριότητες.
- Παρατηρείται υπερβολική προσκόλληση σε μέλη της οικογενείας του
- Επηρεάζονται γενικότερα οι σχέσεις του θύματος με τα μέλη του κοινωνικού του συνόλου. (Hirigoyen 2002, Leymann 1996, Merk 2023).

3.5. Επιπτώσεις στους μάρτυρες (Side mobbers)

Εκτός από τα ίδια τα θύματα η Παρενόχληση θίγει και τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας. Από τη στιγμή που συνάδελφοι είναι παρόντες σε περιπτώσεις απαράδεκτης και άδικης μεταχείρισης ενός θύματος από το θύτη και δεν αντιδρούν, έχει ως συνέπεια να υπόκεινται και εκείνοι στις επιπτώσεις του φαινομένου. (Κοϊνης 2020) Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζουν συμπτώματα, όπως:

- Μειωμένη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα
- Γενικότερη αίσθηση ανασφάλειας
- Προβλήματα συνεργασίας
- Ενίσχυση της επικριτικής στάσης απέναντι στον εργοδότη
- Απουσίες
- Παραιτήσεις
- Αίσθηση δυσφορίας
- Καταχρήσεις
- Χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία
- Μεγέθυνση μικροπροβλημάτων (Κοϊνης 2020)

3.6. Επιπτώσεις στην επιχείρηση

Όσο εξελίσσεται η διαδικασία της Παρενόχλησης, φθίνει προοδευτικά η απόδοση του εργαζομένου, επηρεάζοντας τους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους της επιχείρησης ή του οργανισμού. (Merk 2023, Einarsen & Cooper 2003)

Τέτοιοι στόχοι είναι:

- *«Η υψηλότερη δυνατή σχέση κόστους – αποτελεσματικότητας κατά την εκτέλεση των εργασιών, δηλαδή η μεγιστοποίηση του κέρδους μέσω υψηλών επιδόσεων, χαμηλού κόστους και υψηλής αποτελεσματικότητας στην οργάνωση. Στην εκπλήρωση των στόχων συμβάλλει υπό αυτή την έννοια, η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, εξασφαλίζοντας το βέλτιστο*

ανθρώπινο δυναμικό και τον βέλτιστο συμπεριφορικό έλεγχο του προσωπικού.

- ο Η συμπερίληψη των επιχειρησιακών αναγκών προσδοκιών και συμφερόντων των εργαζομένων με σκοπό την ενίσχυση και την επίτευξη της ικανοποίησής τους.» (Merk 2023).

Η υψηλότερη αποδοτικότητα επιτυγχάνεται, λαμβάνοντας υπόψη τον ανθρώπινο παράγοντα. Η απόδοση του εργαζομένου που παίρνει ικανοποίηση από την εργασία του είναι υψηλή και αντιστρόφως. Οπότε η μειωμένη ανταπόκριση από πλευράς της διοίκησης, στις ανάγκες και στις προσδοκίες των εργαζομένων καταλήγει σε μειωμένη εκπλήρωση οικονομικών στόχων της επιχείρησης. (Einarsen & Cooper 2003).

Τα θύματα της παρενόχλησης σπαταλούν το 15% του χρόνου τους σε αυτή την διαδικασία, αντί να εργάζονται παραγωγικά, γεγονός που αποδίδεται στην έλλειψη κινήτρων (Σπυριδάκης 2009). Επίσης, η απώλεια ικανών και έμπειρων εργαζομένων δημιουργεί επιπλέον κόστος για την επιχείρηση. (Σπυριδάκης 2009).

Άλλες επενέργειες, όπως μειωμένη παραγωγικότητα, υψηλά ποσοστά απουσιών, «επιφανειακή διεκπεραίωση» της εργασίας, η δημιουργία αντιπαραγωγικού κλίματος, απόρροια του αρνητικού κλίματος στον χώρο της εργασίας, είναι μερικές από τις επιπτώσεις του φαινομένου στην επιχείρηση (Σπυριδάκης 2009).

Με βάση την έρευνα που δημοσίευσε στο περιοδικό του ***“Working on stress” ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2002)***⁴ υπολογίζεται ότι το κόστος της επιχείρησης για κάθε εργαζόμενο που δέχεται παρενόχληση μπορεί ανέρχεται σε 30,000 – 100,000 ευρώ ετησίως.

Συγκεκριμένα τα κόστη αφορούν :

Άμεσο κόστος προσωπικού:

- ο Για απουσίες από την εργασία
- ο Για αναρρωτικές άδειες

⁴ Working on Stress, Περιοδική έκδοση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την ασφάλεια και Υγεία στην εργασία τεύχος 5, Λουξεμβούργο 2002

- Για καταβολή αποζημιώσεων
- Για το εναπομείναν εργατικό δυναμικό
- Για πρόωρες συνταξιοδοτήσεις
- Για λάθη στην εργασία που απορρέουν από της έλλειψη συγκέντρωσης
- Λόγω του κόστους απώλειας πολύτιμης εμπειρίας και τεχνογνωσίας που στερείται ο η επιχείρηση σε περίπτωση παραίτησης ή απόλυσης ενός ικανού υπαλλήλου. (Σπυριδάκης 2009, Κόϊνης 2020, Einarsen 1994)

Έμμεσο κόστος προσωπικού:

- Λόγω απουσιών μελών της ομάδας
- Λόγω δαπανών για υπερωρίες
- Λόγω εναλλαγής προσωπικού. (Merk 2023)

Άμεσα και έμμεσα λοιπά κόστη:

- Λόγω ενεργειών εκδίκευσης και σαμποτάζ
- Λόγω υποβάθμισης της ποιότητας παραγωγής
- Λόγω φθοράς μηχανημάτων και εξοπλισμού από κακή χρήση ως συνέπειας μη προγραμματισμένης εναλλαγής προσωπικού
- Λόγω δυσφήμισης της επιχείρησης.
- Λόγω μειωμένης παραγωγικότητας
- Λόγω προβλημάτων εξαιτίας της απόκρυψης ή παραποίησης πληροφοριών (Merk 2023)
- Λόγω διαμαρτυριών των εργαζομένων (απεργίες).(Merk 2023, Κοϊνης 2020).

Κόστος ευκαιρίας:

- Λόγω μη ανάληψης πρωτοβουλιών
- Λόγω μειωμένης παραγωγικότητας
- Λόγω μειωμένης αφοσίωσης στην εργασία
- Λόγω μειωμένης παραγωγικότητας
- Λόγω μειωμένης δημιουργικότητας

- ο Λόγω μειωμένης ευελιξίας. (Merk 2023)

Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το έμμεσο κόστος για τις επιχειρήσεις, το οποίο δεν είναι εύκολα αντιληπτό, έχει τετραπλάσιο κόστος σε σχέση με το άμεσο, καθώς αφορά σε δυσλειτουργίες και προβλήματα στην παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης (Διαμαντοπούλου 2006).

3.7. Επιπτώσεις στην κοινωνία

Οι αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου επεκτείνονται και σε επίπεδο κοινωνίας. Μία σημαντική επιβάρυνση για τον κρατικό προϋπολογισμό αποτελούν οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις των υπαλλήλων, που πέφτουν θύματα εργασιακού εκφοβισμού, ενώ υπό κανονικές συνθήκες θα έπρεπε να εργάζονται και να είναι παραγωγικοί. Με βάση την έρευνα του Ege (2007) σε Γερμανία και Σουηδία, εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενοι οδηγήθηκαν σε πρόωρη συνταξιοδότηση, εξαιτίας της παρενόχλησης στην εργασία τους.

Οι συχνές μετακινήσεις των δημοσίων υπαλλήλων σε άλλες υπηρεσίες, εξαιτίας της παρενόχλησης, που μπορεί δέχονται, αλλά και η συχνή λήψη αδειών επιβαρύνουν και αυτές με τη σειρά τους τον κρατικό προϋπολογισμό άρα και τον φορολογούμενο πολίτη, ο οποίος θα κληθεί να καλύψει όσα έξοδα προκύψουν από την κάλυψη των θέσεων. (Χονδροπούλου 2017)

Ακόμη, αυξάνεται ο προϋπολογισμός των δημοσίων υπηρεσιών υγείας, καθώς χρειάζεται να δαπανηθούν μεγάλα ποσά σε έξοδα περίθαλψης (φαρμακευτικής φροντίδας και ψυχοθεραπείας) των υπαλλήλων, που εκτέθηκαν σε τοξικό εργασιακό περιβάλλον. (Hirigoyen 2002, Ferrari 2004).

Τέλος, υπάρχει κίνδυνος εμπλοκής των επιχειρήσεων και των οργανισμών σε μακροχρόνιες δικαστικές περιπέτειες, σε περίπτωση που κάποιο θύμα προβεί σε

καταγγελία, γεγονός που έχει οικονομικό κόστος για την επιχείρηση αλλά και κόστος για την φήμη της. (Κοΐνης 2020)

3.8. Το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

Τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με την ηθική παρενόχληση σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, δείχνουν ότι ο δημόσιος τομέας πλήττεται περισσότερο σε σχέση με τον ιδιωτικό (Zapf 2003). Σύμφωνα με τον Leymann (1996) στη Σουηδία η συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου στους φορείς του δημοσίου εμφανίζεται με μεγαλύτερη συχνότητα, σε σχέση με τους ιδιωτικούς οργανισμούς.

Επίσης, με βάση την έρευνα των Παπαλεξανδρή & Γαλανάκη (2011): *«λόγω της αυξημένης απασχόλησης στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα στη χώρα μας, οι εργαζόμενοι δεν έχουν την πολυτέλεια να αποχωρήσουν και βιώνουν σιωπηλά την όποια κακομεταχείριση με τις επιπτώσεις που αυτή συνεπάγεται».*

Επίσης, ο Leymann και άλλοι ερευνητές συμπεραίνουν ότι οι τομείς του δημοσίου, που πλήττονται περισσότερο από την εκδήλωση του φαινομένου είναι της υγείας, της εκπαίδευσης, των σωμάτων ασφαλείας και της διοίκησης. (Leymann & Gustafsson, 1996, Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

Η Hirigoyen (2002) παρατηρεί ότι σε τομείς όπως εκείνοι της υγείας και της εκπαίδευσης, τα καθήκοντα δεν είναι ξεκάθαρα με αποτέλεσμα *«πάντα να μπορεί να κατηγορηθεί κάποιος για κάτι»*

Σύμφωνα με την Κατραμάδου (2005) τα ποσοστά εκδήλωσης του φαινομένου της *Ηθικής Παρενόχλησης* στην εργασία είναι αρκετά υψηλά στις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα. Βασικό χαρακτηριστικό, που διαφοροποιεί το φαινόμενο στον δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό είναι η χρονική διάρκειά του. Η διάρκεια της παρενόχλησης, μπορεί να είναι πολύ μεγάλη (πάνω από δέκα χρόνια) και ο κύριος λόγος είναι η μονιμότητα που διασφαλίζει ο δημόσιος τομέας. Οι

εργαζόμενοι από τη μία, πολύ δύσκολα παίρνουν την απόφαση να παραιτηθούν και από την άλλη δεν μπορούν να απολυθούν εκτός αν προκύψει σοβαρός πειθαρχικού χαρακτήρα λόγος.

Αντίθετα η διάρκεια της παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα δεν ξεπερνάει το ένα έτος είναι βιαιότερη και στόχος, συνήθως, είναι ο εξαναγκασμός του θύματος σε παραίτηση. Μεγάλες εταιρίες χρησιμοποιούν, πολλές φορές, το «στρατηγικό» ή «εταιρικό *mobbing*» ως μορφή κάθετης παρενόχλησης, με σκοπό τη μείωση του πλεονάζοντος προσωπικού. (Χονδροπούλου 2017). Επίσης στον ιδιωτικό τομέα, οι απουσίες των υπαλλήλων αυξάνουν το κόστος της επιχείρησης, ως εκ τούτου, τέτοιου είδους φαινόμενα δεν αναπτύσσονται σε βάθος χρόνου. (Hirigoyen 2012)

Κατά συνέπεια η Ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα, κυρίως λόγω της διάρκειάς της καταλήγει να έχει ολέθριες επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων.(Κατραμάδου 2007).

Το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης συνδέεται, επίσης με την κατάχρηση εξουσίας στον δημόσιο τομέα. Στον δημόσιο τομέα η έννοια της απόδοσης και της αξιολόγησης των εργαζομένων δεν είναι συνδεδεμένη με την έννοια της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και του καθορισμού μακροπρόθεσμων στόχων. (Κατραμάδου 2007). Επιπλέον, παράγοντες όπως η γραφειοκρατία, η ισχυρή ιεραρχική οργάνωση και η γενικότερη κουλτούρα οργάνωσης των δημόσιων οργανισμών αποτελούν πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωση συμπεριφορών *Ηθικής Παρενόχλησης*.(Χονδροπούλου 2017).

Τέλος ο δημόσιος τομέας είναι ο κλάδος που παρέχει υπηρεσίες σε πολίτες. Χιλιάδες κόσμου καθημερινά απευθύνονται σε δημόσιες υπηρεσίες υγείας εκπαίδευσης, δημόσιας διοίκησης. Η καθημερινή τριβή μπορεί να προκαλέσει την εκδήλωση του φαινομένου (Χονδροπούλου 2017). Αυτός είναι και ο λόγος που η πιθανότητα παρενόχλησης από πολίτες είναι πιο πιθανή από ότι στον ιδιωτικό τομέα (Eurofound/EurWORK,2015)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4Ο

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΥΝΟΟΥΝ ΤΗΝ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

4.1. Προφίλ του θύματος – χαρακτηριστικά γνωρίσματα

Κάθε άνθρωπος γίνεται ευάλωτος όταν έρχεται αντιμέτωπος με αποκλεισμούς και εχθρικές προς αυτόν ενέργειες. Η *Ηθική Παρενόχληση* στην εργασία μπορεί να πλήξει τον οποιοδήποτε. Οι έρευνες παρ' όλα αυτά καταδεικνύουν ότι στην εργασιακή καθημερινότητα είναι δυνατόν να εντοπιστούν διάφορες ομάδες ατόμων, που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να πέσουν θύματα της *Ηθικής Παρενόχλησης* στην εργασία σε σχέση με άλλες. (Κοϊνης 2020)

Στις ομάδες αυτές περιλαμβάνονται:

- Άτομα που διαθέτουν κάποιο στοιχείο μοναδικότητας στην εργασιακή ομάδα, όπως για παράδειγμα η μοναδική γυναίκα σε μια ομάδα αποτελούμενη από άνδρες ή το αντίστροφο, ο εκφραστής μιας διαφορετικής άποψης, χρώμα δέρματος κ.α. (Merk 2023)
- Άτομα που προκαλούν το φθόνο των συναδέλφων τους, όπως οι εξαιρετικά ευφυείς, δημιουργικοί, πολύ εργατικοί και επιτυχημένοι εργαζόμενοι. (Merk 2023). Οι προϊστάμενοι ή οι εργαζόμενοι σε αυτή την περίπτωση, εάν δεν είναι αρκετά σίγουροι για τον εαυτό τους, προβαίνουν σε πράξεις παρενόχλησης, ενδεχομένως γιατί ανησυχούν μήπως τονιστεί η δική τους ανεπάρκεια (Hoel & Salin 2003).
- Άτομα που αποφεύγουν να αναπτύξουν συμμαχίες στον εργασιακό τους χώρο, ή άτομα τα οποία δεν είναι αρκετά δικτυωμένα, είναι εκ φύσεως μοναχικά και με αυξημένα επίπεδα εσωστρέφειας καθίστανται ευάλωτα στους επίδοξους θύτες. Zapf (1999).
- Άτομα που αντιστέκονται στην χειραγώγηση των συναδέλφων τους ή των ανωτέρων τους. Η Hirigoyen (2002) εντοπίζει ότι τα πολύ έντιμα και

ευσυνείδητα άτομα είναι πιο πιθανόν να πέσουν θύματα Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία.

- Άτομα τα οποία διανύουν μία δύσκολη περίοδο της ζωής τους, π.χ. διαχείριση μίας απώλειας συγγενικού προσώπου, περνάνε μία σοβαρή ασθένεια οι ίδιοι ή η οικογένειά τους, κ.α. Το επαγγελματικό τους περιβάλλον φαίνεται να επωφελείται από την αδυναμία αυτή! Hirigoyen (2002).
- Τα ευαίσθητα ντροπαλά και συναισθηματικά άτομα με αυξημένα επίπεδα άγχους είναι επιρρεπή και ευσυγκίνητα στις κρίσεις συνείδησης και στις αντιδράσεις των ατόμων του περιβάλλοντός τους. Εάν τα άτομα αυτά παρενοχληθούν ενδέχεται να χάσουν την ισορροπία τους και να οδηγηθούν σε ψύχωση. (Hirigoyen 2002 & Zapf & Einarsen 2003)
- Λιγότερο αποδοτικά άτομα, που δεν είναι αρκετά γρήγορα, ή αργούν να προσαρμοστούν στο περιβάλλον της εργασίας ενδέχεται να απομονωθούν από τους συναδέλφους τους, οι οποίοι θεωρούν ότι επηρεάζουν αρνητικά την απόδοση του συνόλου. (Zapf & Einarsen 2003)
- Κατηγορίες προστατευόμενων υπαλλήλων όπως, εγκυμονούσες ή υπάλληλοι μεγαλύτερης ηλικίας, «θεωρούνται» από την ομάδα λιγότερο αποτελεσματικά. (Κοϊνης 2020)
- Τα αφοσιωμένα στην εργασία και υπερβολικά ευσυνείδητα άτομα με πολύ ανεπτυγμένο αίσθημα της ηθικής σε σχέση με την υπόλοιπη ομάδα, μπορεί να αποτελέσουν στόχο εκδήλωσης συμπεριφορών Ηθικής Παρενόχλησης. (Hirigoyen 2002, Zapf 1999)
- Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση τα οποία έχουν την ανάγκη να λάβουν αναγνώριση μέσα από την εργασία τους. Τα άτομα αυτά αποσταθεροποιούνται όταν υποτιμηθεί η δουλειά τους. (Zapf & Einarsen 2003)
- Άτομα καινούργια στο περιβάλλον της εργασίας, τα οποία αποκλίνουν από αρνητικές ή θετικές συμπεριφορές, που έχουν ήδη εδραιωθεί στο περιβάλλον τους. (Merk 2023)

Για ν' αποφευχθεί οποιαδήποτε παρανόηση σχετικά με τα παραπάνω θα πρέπει να επισημανθεί ότι η εμφάνιση του φαινομένου της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία βρίσκει πρόσφορο έδαφος όταν συνυπάρχουν παράγοντες εντός της επιχείρησης, που προωθούν τις συγκρούσεις και επιτρέπουν στον θύτη να προβεί ελεύθερα στις παρενοχλήσεις του. (Merk 2023)

4.2. Προφίλ του θύτη – χαρακτηριστικά γνωρίσματα

Μια σειρά από έρευνες καταδεικνύουν ορισμένα χαρακτηριστικά που σκιαγραφούν την προσωπικότητα του θύτη, ωθώντας τον σε τέτοιου είδους συμπεριφορές και ενέργειες. Η πλειονότητα των θυτών είναι άτομα με ναρκισσισμό, ανασφαλείς προσωπικότητες, με υπερβολικό αίσθημα του εγώ, και αντικοινωνική συμπεριφορά. Ελκύονται από την εξουσία, είναι ιδιαίτερα χειριστικοί, ανεπαρκείς και πολλές φορές ανέντιμοι. Λόγω της ανεπάρκειας που αισθάνονται, προσπαθούν με τις συμπεριφορές αυτές να αποσπάσουν την προσοχή των γύρω για να κρύψουν ανικανότητά τους (Khoο, 2010). Συμπεριφέρονται επιθετικά προς τον εργαζόμενο-θύμα, ενώ προς τους υπόλοιπους συναδέλφους και προϊσταμένους εμφανίζονται δουλοπρεπείς. (Σάκουλα, κ.α. 2014). Επιπλέον, ενισχύουν τον ανταγωνισμό και πολλές φορές υπονομεύουν τους συναδέλφους τους με σκοπό να προαχθούν σε ανώτερη θέση (Einarsen, 1999)

Παρακάτω αναφέρονται μια σειρά από παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία από πλευράς του θύτη:

- Συναισθήματα φόβου. Ο θύτης αισθάνεται απειλή και ανασφάλεια σε σχέση με το εργασιακό του μέλλον. Δημιουργείται ένα αίσθημα φόβου απώλειας της αναγνώρισής του από εργασιακό του περιβάλλον. Όσο πιο έντονο είναι το συναίσθημα φόβου και όσο μεγαλύτερα προβλήματα, που συνδέονται με την αποδοχή και την αυτοεκτίμηση, τόσο πιο έντονα και συχνά παρουσιάζονται τα φαινόμενα παρενόχλησης. (Merk 2023)

- Αίσθηση δυσαρέσκειας, που προκύπτει από τις συνθήκες στην εργασία, η οποία αντισταθμίζεται με την εκδήλωση συμπεριφορών Παρενόχλησης. (Merk 2023)
- Συναισθήματα φθόνου και ανταγωνισμού, που προκύπτουν από την σύγκριση μεταξύ των συναδέλφων, ότι κάποιος άλλος είναι καλύτερος ή έχει πετύχει περισσότερα. (Merk 2023)
- Αισθήματα κατωτερότητας από πλευράς του θύτη, που αντιμετωπίζονται με τον εκφοβισμό, ή την παρενόχληση ως προληπτικό μέτρο. Μεταδίδοντας φόβο επιδιώκει την διατήρηση της δύναμής του. Επιπλέον, το αίσθημα κατωτερότητας του θύτη οδηγεί στην επίρριψη ευθυνών στο θύμα για σφάλματα (αποδιοπομπαία συμπεριφορά) και στην διαμόρφωση μίας αντίληψης ότι δέχεται κανείς αγόγγυστα τις άνωθεν πιέσεις και ποδοπατά, με τη σειρά του, τους υφισταμένους του ή τους συναδέλφους του. (Merk 2023)
- Η Hirigoyen (1998) εντοπίζει ότι: *«ο δράστης είναι μία προσωπικότητα, που ικανοποιείται πληγώνοντας τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του, μεταφέροντας τους άλλους τον πόνο που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εξωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί»*

4.3. Η διάρθρωση της εργασίας ως παράγοντας εμφάνισης του φαινομένου

4.3.1. Οργανωσιακή κουλτούρα

Οι εργασιακές συνθήκες και η οργανωσιακή κουλτούρα των επιχειρήσεων και των οργανισμών παίζουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης. Ο Leymann (1996) εντοπίζει έξι παράγοντες, που δύνανται να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις εμφάνισης συγκρούσεων, που οδηγούν στην παρενόχληση στην εργασία. Οι τρεις παράγοντες έχουν να κάνουν με τον πυρήνα της ομάδας των εργαζομένων και οι άλλοι τρεις με το πλαίσιο που την περιβάλλει.

- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας, τα μη διακριτά και ξεκάθαρα εργασιακά καθήκοντα και αρμοδιότητες, η λάθος διαχείριση του χρόνου, ο υψηλός φόρτος εργασίας και τα στενά χρονικά περιθώρια επίτευξης ενός στόχου, είναι δυνατόν να πυροδοτήσουν συγκρούσεις, οι οποίες με τη σειρά τους να γίνουν αφορμή για την εμφάνιση συμπεριφορών Ηθικής Παρενόχλησης.
- Θα πρέπει να υπάρχει σωστός καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων από την πλευρά της διοίκησης λαμβάνοντας υπόψη, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου, ώστε να μειωθούν οι πιθανότητες να αισθανθεί πλήξη, ή ότι είναι παγιδευμένος με μία εργασιακή ρουτίνα, που δεν το εξελίσσει και στην προσπάθειά του να διαφύγει από αυτήν να εκδηλώσει υπότροπες και προβληματικές συμπεριφορές, που μπορεί να οδηγήσουν στην πρόκληση του φαινομένου.
- Η έλλειψη πρωτοβουλίας για την δημιουργία ενός αλληλέγγυου κλίματος εντός της εργασίας, η αδιαφορία της διοίκησης για τις απόψεις και τις ανάγκες των εργαζομένων και η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ τους, μπορεί να οδηγήσει σε προβληματικές συμπεριφορές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Οι υπάλληλοι, που εργάζονται υπό πίεση είναι περισσότερο επιρρεπείς να οδηγηθούν σε σύγκρουση, καθώς διαταράσσεται η εσωτερική τους ισορροπία. Χρησιμοποιείται λοιπόν ένας εργαζόμενος από την ομάδα ως αποδιοπομπαίος τράγος και χρεώνεται τις ενοχές για την αστάθειά της
- Κάθε εργαζόμενος είναι ξεχωριστός και κάθε εργαζόμενος μπορεί εν δυνάμει να υπάρξει θύμα Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία εάν υπάρχει το πρόσφορο έδαφος από πλευράς κοινωνικού πλαισίου.
- Η κρυφή λειτουργία της ψυχολογίας στην κοινωνία οδηγεί πολλές φορές στην, κατά βούληση, αυθαίρετη επίκληση των όρων της διευκολύνοντας τον θύτη να κατηγορήσει το θύμα ότι είναι υπαίτιο για όλα τα προβλήματα.(Merk 2023)

Σύμφωνα με τους DiMartino, Hoel & Cooper (2003) στο πλαίσιο της οργανωτικής κουλτούρας εντοπίζονται οι 5 παράγοντες οι οποίοι οδηγούν στην εκδήλωση του φαινομένου:

- *Η μορφή της ηγεσίας και του management*

Τα είδη διοίκησης που επηρεάζουν την εμφάνιση του φαινομένου είναι το *αυταρχικό* και το *φιλελεύθερο*. Στην περίπτωση του πρώτου, εξαιτίας της απουσίας του διαλόγου και της επικοινωνίας οι συγκρούσεις πυροδοτούν το φαινόμενο. Στην περίπτωση του *φιλελεύθερου management* οι ομάδες των υπαλλήλων εκλαμβάνουν το χαλαρό κλίμα ως αδυναμία επέμβασης της διοίκησης γεγονός που συμβάλλει στην εμφάνιση καταχρηστικών συμπεριφορών.

- *Οι μεταβολές στον οργανισμό*

Οι αλλαγές στο περιβάλλον της επιχείρησης (τεχνολογικές, εργασιακές, ιδιοκτησιακές) προκαλούν ένα αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζομένους. Το αίσθημα αυτό εντείνεται εάν αυτές οι αλλαγές επιβληθούν αυταρχικά. Μέσα από αυτή τη διαδικασία υπάρχει η πιθανότητα να δημιουργηθούν ανταγωνισμοί και διενέξεις.

- *Ο ρόλος του άγχους*

Όσο αυξάνονται στρεσογόνες καταστάσεις στην εργασία τόσο αυξάνεται η πιθανότητα εκδήλωσης του φαινομένου.

- *Σύνθετη φύση της εργασίας και η πίεση του χρόνου*

Η πολλαπλότητα των καθηκόντων σε συνδυασμό με την πίεση του χρόνου, δεν αφήνει χρονικά περιθώρια για την επίλυση των διαφορών και των διενέξεων.

- *Αμφισημία των ρόλων*

Συμβαίνει συχνά, οι εργαζόμενοι να αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες του ρόλου τους μέσα στην επιχείρηση. Η αμφισημία

αυτή δημιουργεί ένα θολό τοπίο σε σχέση με τα όρια των αρμοδιοτήτων τους. Το γεγονός αυτό μπορεί να συνιστά σπόρο μελλοντικών συγκρούσεων.

Επιπλέον, σύμφωνα με την μελέτη των DiMartino, Hoel & Cooper (2003) στην εμφάνιση του φαινομένου συμβάλλουν:

- *Οι αλλαγές των managers.*

Οι εναλλαγές προσώπων στις ανώτερες θέσεις είναι συνηθισμένο. Όμως ο τρόπος διοίκησης μπορεί να επιδράσει θετικά ή και αρνητικά στο κλίμα της εργασίας.

- *Η εργασία σε πελατοκεντρικά προσανατολισμένες υπηρεσίες.*

Οι εργαζόμενοι σ' αυτή την περίπτωση εκτίθενται στις υπερβολικές απαιτήσεις και πολλές φορές στην καταχρηστική συμπεριφορά ορισμένων πελατών, καθώς η επιχείρηση επικεντρώνεται στο πλαίσιο της νοοτροπίας ότι «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο».

- *Η εργασιακή ανασφάλεια.*

Η εργασιακή ανασφάλεια επιδρά ως έμμεσος παράγοντας εμφάνισης της παρενόχλησης και προέρχεται από τον χαρακτήρα των νέων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις, ο οποίος είναι προσωρινός, ευέλικτος και έχει να κάνει με τον υπολογισμό κόστους-κέρδους, ως ένας αμιγώς οικονομικός συντελεστής. Σύμφωνα με τον Sennett (2008), το νέο πρότυπο οργάνωσης των επιχειρήσεων έχει χαρακτήρα ευέλικτο, δεν είναι σταθερό και προσανατολίζεται στη βάση του προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού.

4.3.2. Κοινωνιολογική προσέγγιση

Ο Paul McCarthy (2000) εντοπίζει ότι η παρενόχληση, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, οφείλεται σε οικονομικές, εμπορικές και τεχνολογικές αναδιαρθρώσεις, οι οποίες καταλήγουν σε ευέλικτα ωράρια και συστήματα αμοιβών, ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, αβέβαιες θέσεις εργασίας και υπαλληλικά πρότυπα στη βάση του να είναι όλοι πάντα διαθέσιμοι.

Με πρόσχημα το ανταγωνιστικό και επισφαλές περιβάλλον, η επιχείρηση ή ο οργανισμός πρέπει να επιβιώσει σε κάθε περίπτωση, οπότε γίνεται αναδιοργάνωση των εργασιακών καθηκόντων, επιδιώκεται η μείωση του κόστους εργασίας και απαιτείται να υπάρχει ανταγωνισμός και πολυεξειδίκευση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι ομογενοποιούνται, κάνοντας περίπου όλοι την ίδια δουλειά (McCarthy 2000, Σπυριδάκης 2009). Σύμφωνα με τον Marx η διαδικασία αυτή ονομάζεται αποεξειδίκευση, όπου «ο μεγαλύτερος καταμερισμός της εργασίας απλοποιεί την δουλειά, χάνει την αξία της η ιδιαίτερη επιδεξιότητα του εργάτη και η εργασία του γίνεται προσιτή σε όλους. Γι' αυτό προστρέχουν ανταγωνιστές από όλες τις μεριές» (Λύτρας 2000).

Σε αυτό το πλαίσιο η διοίκηση μπορεί να ασκεί έλεγχο και εξουσία και να απολύει και να προσλαμβάνει, κατά το δοκούν προσωπικό, επικαλούμενη το «καλό της επιχείρησης». Επίσης, συμβαίνει συχνά κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα όπως άδειες μητρότητας, αναρρωτικές άδειες κ.α. να καταστρατηγούνται βάνουσα. (Σπυριδάκης 2009)

Παράλληλα το σύστημα καθορισμού στοχοθεσίας, έχει σαν βάση τη διαχείριση των αυξανόμενων εσόδων και τους εξονυχιστικούς ελέγχους των δεδομένων. Μέσα από αυτή την διαδικασία γίνεται προσπάθεια ελέγχου του τζίρου και ταυτόχρονα του προσωπικού, στοχεύοντας στην πειθαρχία και την εκμετάλλευση του ανθρώπινου δυναμικού. (McCarthy 2000, Σπυριδάκης 2009). Καταλήγει λοιπόν το σύστημα να συνιστά ένα ψυχολογικό «όπλο» εναντίων όσων δεν δύνανται ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της στοχοθεσίας και να επιτύχουν υψηλά ποσοστά αποδοτικότητας. (McCarthy 2000, Σπυριδάκης 2009).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η παρενόχληση αποτελεί αναπόφευκτο φαινόμενο και διασπά τη συνοχή και την αλληλεγγύη εντός του οργανισμού διευκολύνοντας την ανώδυνη επίτευξη των επιδιώξεων από την πλευρά της διοίκησης ή της ομάδας συμφερόντων. Μέσω της παρενόχλησης δημιουργούνται και παγιώνονται τακτικές και πολιτικές που αποσκοπούν τελικά στη συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. (Σπυριδάκης 2009). Αυτός είναι και ο λόγος άλλωστε που το φαινόμενο αυτό συνεχίζει να υπάρχει και να εξελίσσεται, παρά το γεγονός ότι κοστίζει οικονομικά και ψυχολογικά.

Οι ατομικές ευθύνες και επενέργειες της παρενόχλησης βεβαίως είναι άξιες αναφοράς, πλην όμως δεν αποτελούν από μόνες τους το βασικό αίτιο εμφάνισης του φαινομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 50

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο πραγματοποιείται με σκοπό να παρουσιαστεί ο βαθμός σοβαρότητας του φαινομένου της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία μέσα από τις νομικές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο αλλά και σε παγκόσμιο. (Σπυριδάκης 2009).

5.1. Θεσμική αντιμετώπιση σε εθνικό επίπεδο

Μία πρώτη προσέγγιση ανεύρεσης νομικής βάσης για την προστασία του παρενοχλούμενου εργαζόμενου βρίσκεται στο Σύνταγμα και πιο συγκεκριμένα στο *άρθρο. 2 παρ. 1 του Συντάγματος όπου ρυθμίζεται η αρχή προστασίας της αξίας του ανθρώπου, στο άρθρο 4 περί ισότητας των πολιτών ενώπιον του νόμου, στο άρθρο. 5 παρ. 1 για την προσωπική ελευθερία, το άρθρο 22 παρ. 1 για το δικαίωμα του ατόμου στην εργασία, στο άρθρο 25 παρ. 1 για την ανεμπόδιστη άσκηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και παρ. 3 για την απαγόρευση κατάχρησης του δικαιώματος. Επίσης το άρθρο 22 παρ. 1, ορίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής, για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.* (Καραγιάννη 2023)

Ο Αστικός κώδικας στο άρθρ. 57 ορίζει ότι *καθένας έχει δικαίωμα να απαιτήσει την άρση κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του. Τα άρθρα 914 & 932 «περί δικαιοπραξίας ορίζουν ότι από την παραπάνω προσβολή καθένας δύναται να εγείρει αξίωση αποζημίωσης».*(Καραγιάννη 2022)

Επίσης, το άρθρο 662 του Αστικού Κώδικα ορίζει την *υποχρέωση πρόνοιας του από πλευράς του εργοδότη και την προστασία της προσωπικότητας και της ηθικής υπόστασης των μισθωτών. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα αντίδρασης και υπεράσπισης.* (Σπυριδάκης 2009)

Ο Ν. 4443/2016 κατά των διακρίσεων στην εργασία και στην απασχόληση και πιο συγκεκριμένα το άρθρο 2 παρ. 2 ορίζει ως έμμεση διάκριση μία πρακτική, που ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ουδέτερη, μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. Επίσης, ο ίδιος νόμος στο άρθρο 2 ορίζει ότι η παρενόχληση νοείται ως διάκριση εφόσον εκδηλώνεται με επιθετική συμπεριφορά, που συνδέεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 1 και σκοπό έχει την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και την δημιουργία ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. (Καραγιαννη 2022).

Ο Ν. 1568/85 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων ρυθμίζει το πλαίσιο του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. (Σπυριδάκης 2009). Πιο συγκεκριμένα ο Ν. 1568/85 δίνει το δικαίωμα σε εργαζόμενους επιχειρήσεων ή οργανισμών, που απασχολούν πάνω από 50 άτομα προσωπικό, να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους στην επιχείρηση. (Κοϊνης 2020). Η επιτροπή αυτή αποτελεί όργανο με συμβουλευτικό χαρακτήρα και τις εξής αρμοδιότητες:

- «Να μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, να προτείνει μέτρα βελτίωσής τους και να παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας από τους εργαζόμενους.
- Να επισημαίνει τους επαγγελματικούς κινδύνους στους χώρους ή στις θέσεις εργασίας και να εισηγείται μέτρα πρόληψης.
- Σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων να προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους.
- Μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, μετά τη σύμφωνη γνώμη της διοίκησης» Ν. 1568/85

Το άρθρο 18 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 2004 ορίζει ότι: «Για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τα μέρη συμφωνούν 1. Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου, προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

2. Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας». (Καραγιάννη 2022)

Ο Ν. 3896/2010 ενσωματώνει τις διατάξεις της Οδηγίας 2006-54/ΕΚ για τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία

Με το Ν. 4808/2021 η Ελλάδα επικύρωσε την Διεθνή σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 *απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται στην εργασία είτε συνδέεται με αυτήν.* Ο συγκεκριμένος νόμος ορίζει την βία και την παρενόχληση, υποχρεώνει τον εργοδότη να λάβει τα απαραίτητα μέτρα και πολιτικές για την πρόληψη για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Επίσης για τις επιχειρήσεις άνω των είκοσι ατόμων ο εργοδότης υποχρεούται να υιοθετεί πολιτικές διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και να διασφαλίζει την προστασία των θυμάτων και του απόρρητο. Ακόμα, μέσα από το Ν 4808/2021 ορίζεται η υποχρεωτική σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρενόχληση και την βία στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), καθώς και η κατηγοριοποίηση των παραβάσεων και ο καθορισμός των προστίμων.

Τέλος, άξιο αναφοράς είναι το σωματείο για την καταπολέμηση του *mobbing* στην εργασία **«No mobbing at work»** το οποίο ιδρύθηκε το 2018 στη Θεσσαλονίκη. Μέλη του σωματείου είναι εργαζόμενοι, άνεργοι, εργοδότες, δικηγόροι, ψυχολόγοι κ.α. Οι δράσεις του σωματείου στοχεύουν στην πρόληψη του φαινομένου μέσα από την συνεχή ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών και την έρευνα σχετικά με τις συνέπειες του φαινομένου σε Ελλάδα και Ευρώπη. Σε δεύτερο στάδιο παρέχει ψυχολογική υποστήριξη στα άτομα που έχουν πέσει θύματα του *mobbing* στον χώρο της εργασίας.

5.2. Θεσμική αντιμετώπιση σε διεθνές επίπεδο

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) του ΟΗΕ για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων, προχώρησε στην ψήφιση της **Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθμ. 190/2019** σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Δ.Σ.Ε. 190 επικυρώθηκε από 10 κράτη μέλη Δ.Ο.Ε. μεταξύ των οποίων είναι και η Ελλάδα. . Με την εναρμόνιση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 στο εσωτερικό δίκαιο των χωρών, δημιουργείται ένα παγκόσμιο δίκαιο, που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων και προστατεύει τη διαβίωση στην εργασία από φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης. (Καραγιάννη 2022)

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας απ' αριθμ.190/2019 ορίζει ότι η παρενόχληση συνιστούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και είναι ασύμβατη με την αξιοπρεπή εργασία. Αναγνωρίζουν επίσης ότι η παρενόχληση στην εργασία επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου και προσβάλλουν την αξιοπρέπειά του, παρεμποδίζοντας την πρόσβαση και την εξέλιξη των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον ορίζεται η βία και η παρενόχληση ως το σύνολο των απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών που αποσκοπούν σε σωματική ψυχική ή οικονομική βλάβη και προστατεύει τους εργαζόμενους.(Καραγιάννη 2022).

5.3. Θεσμική αντιμετώπιση στην ΕΕ

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το θεσμικό πλαίσιο σε σχέση με το *mobbing* περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο νόμους, οδηγίες, κανονισμούς, αλλά και μη δεσμευτικές παρεμβάσεις οργανισμών της, που στοχεύουν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στη διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Αναλυτικά:

Το άρθρο 31 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της ΕΕ για τις δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας ορίζει ότι «Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα στις συνθήκες εργασίας, που σέβονται την υγεία την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του» .

Στην Οδηγία 2000/43Κ η παρενόχληση προσδιορίζεται ως παράγοντας που δημιουργεί συνθήκες άμεσης και έμμεσης διάκρισης. Ακόμη, συνιστά το γενικότερο πλαίσιο στο δίκαιο της ΕΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση. Σπυριδάκης (2009).

Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία απαγορεύει τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας με βάση διάφορους παράγοντες, όπως η θρησκεία, η ηλικία, η αναπηρία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και άλλα. Αν και δεν αναφέρει ρητά το mobbing, θέτει τα θεμέλια για την αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονται με τις διακρίσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε mobbing ή παρενόχληση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοινώνει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο την **«Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την Παρενόχληση στην Εργασία 2007»** καταδικάζοντας όλες οι μορφές παρενόχλησης. Οι εργοδότες καθίστανται ως οι πλέον υπεύθυνοι για την προάσπιση της υγείας στο χώρο της εργασίας, καθώς και για την εμφάνιση της παρενόχλησης. Έχουν την υποχρέωση να μεριμνούν για την πρόληψή της, να εκτιμούν τον κίνδυνο εμφάνισής της και να λαμβάνουν δραστικά μέτρα ώστε να την προλαμβάνουν.

Η Οδηγία-Πλαίσιο 89/391/ ΕΟΚ του 1989 της 12ης Ιουνίου 1989 περιλαμβάνει τις γενικές διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σε αυτή την Οδηγία ορίζονται οι αρχές, βάσει των οποίων θεσπίζονται μέτρα για την βελτίωση των μέτρων πρόληψης, που λαμβάνονται για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Το Ψήφισμα της 10ης Μαρτίου 2022 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με το νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία μετά το 2020 ([2021/2165\(INI\)](#)) είναι ένα σημαντικό κείμενο, που περιγράφει την προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη διασφάλιση προτύπων υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας μετά το 2020. Επικεντρώνονται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας βελτίωση των μέτρων προστασίας των, στη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων, και στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων σε διάφορους κλάδους εντός της ΕΕ.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) είναι ένας αποκεντρωμένος οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης με έδρα το Μπιλμπάο της Ισπανίας και στόχο έχει « τη συλλογή, την ανάλυση και την παροχή των σχετικών πληροφοριών ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες των ενδιαφερόμενων για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία».

Ο **EU-OSHA** παρέχει καθοδήγηση, πόρους και πληροφορίες σε εργοδότες, εργαζόμενους και φορείς χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του *mobbing* στους χώρους εργασίας. Συχνά τονίζουν τη σημασία της δημιουργίας ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος όπου ο σεβασμός, η αξιοπρέπεια και η δίκαιη μεταχείριση έχουν προτεραιότητα.

Ο οργανισμός διεξάγει έρευνα, αναπτύσσει εκστρατείες και προσφέρει πρακτικά εργαλεία και οδηγίες για να βοηθήσει τους οργανισμούς να αναγνωρίσουν, να αποτρέψουν και να χειριστούν αποτελεσματικά περιπτώσεις *mobbing*. Αυτό περιλαμβάνει την ευαισθητοποίηση, την παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και την προώθηση πολιτικών και πρακτικών που ενθαρρύνουν μια θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας

Η Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία συνδικάτων (ETUC) αποτελεί μία συνομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ευρώπη που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους και υπερασπίζεται τα δικαιώματά τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ETUC ιδρύθηκε το 1973 και λειτουργεί ως πλατφόρμα για διάφορες εθνικές συνδικαλιστικές ομοσπονδίες σε όλη την Ευρώπη.

Οι πρωταρχικοί του στόχοι περιλαμβάνουν την προώθηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την παρέμβαση στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που σχετίζονται με την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις και τα οικονομικά θέματα και την προώθηση του διαλόγου μεταξύ των ευρωπαϊκών θεσμών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η ETUC συμμετέχει σε συζητήσεις και διαπραγματεύσεις με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ με στόχο τη διαμόρφωση πολιτικών, που επηρεάζουν τα εργασιακά δικαιώματα, την απασχόληση, την κοινωνική προστασία και άλλα σχετικά ζητήματα, που επηρεάζουν τους εργαζόμενους σε όλη την Ευρώπη.

Ο οργανισμός πραγματεύεται ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως η δημιουργία θέσεων εργασίας, οι δίκαιοι μισθοί, η κοινωνική δικαιοσύνη, η ισότητα των φύλων, η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη. Συμμετέχει επίσης σε εκστρατείες και πρωτοβουλίες με στόχο την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη διασφάλιση μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας.

Η ETUC διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων και στη χάραξη πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προσπαθώντας να δημιουργήσει ένα πιο δίκαιο και υποστηρικτικό περιβάλλον για το εργατικό δυναμικό σε ολόκληρη την Ευρώπη. European Trade Union Confederation⁵

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6Ο

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Με βάση τις επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες, τα αποτελέσματα της *Ηθικής Παρενόχλησης* στην εργασία είναι καταστροφικά για την σωματική και, κυρίως, την ψυχική υγεία των εργαζομένων και των οικογενειών τους. (Hirigoyen 2002)

Από άποψη οικονομική κοστίζουν ακριβά για τις επιχειρήσεις άλλα και την κοινωνία. Συνεπώς, η πρόληψη και η αντιμετώπιση του φαινομένου αποτελεί επιτακτική ανάγκη και βασική προτεραιότητα των διοικήσεων των οργανισμών και των επιχειρήσεων. Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα μέτρα πρόληψης του φαινομένου καθώς και τα μέτρα αντιμετώπισής του.

6.1. Μέτρα για την πρόληψη του φαινομένου

1. Δημιουργία ενός ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος με καλές συνθήκες εργασίας, που θα συμβάλλουν στον περιορισμό του άγχους ως προδιαθεσικού παράγοντα εμφάνισης του φαινομένου. (Κοϊνης 2022)
2. Συνεχής επιμόρφωση των στελεχών της επιχείρησης με σκοπό την έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων του mobbing (Yamada 2008, Καραϊσκού 2020)
3. Διαρκής επαγρύπνηση από την διοίκηση για τον πιθανό εντοπισμό περιστατικών ψυχολογικής βίας. (Κοϊνης 2020)

4. Λήψη μέτρων ανάπτυξης της ικανότητας διαχείρισης των συναισθημάτων των εργαζομένων (Μισουρίδου 2007, Hirigoyen 2002,)
5. Σύνταξη κώδικα δεοντολογίας κατά της ηθικής παρενόχλησης ορίζοντας στους εργαζόμενους τι είναι αποδεκτό και τι όχι μέσω της διαδικασίας της επικοινωνίας (Κατραμάδου 2020)
6. Δημιουργία επιτροπής παραπόνων και συστηματικής συλλογής δεδομένων μέσα από ειδικά ερωτηματολόγια για τον εντοπισμό πιθανών περιπτώσεων παρενόχλησης.(Κατραμάδου 2005)
7. Καλλιέργεια του σεβασμού στη μοναδικότητα του ατόμου καθώς οι περιπτώσεις παρενόχλησης ξεκινούν με την άρνηση της διαφορετικότητας που εκδηλώνεται με συμπεριφορές οι οποίες φτάνουν στα όρια των κοινωνικών διακρίσεων (Hirigoyen 2002, Κοϊνης 2020)
8. Δημιουργία εξειδικευμένης ανώνυμης τηλεφωνικής γραμμής, σκοπός της οποίας να είναι η καταγραφή και επεξεργασία των αιτημάτων των εργαζομένων και η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης (Κωνσταντινίδης 2011)
9. Έκδοση φυλλαδίων και ανάρτηση εντύπων με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους, προβολή ντοκιμαντέρς με θέμα το *mobbing*, οργάνωση ομιλιών και δημοσίευση σχετικών άρθρων σε μέσα ενημέρωσης (Κατραμάδου 2005)
10. Αναδιοργάνωση του καταμερισμού της εργασίας και της κατανομής των ευθυνών με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι ξεκάθαροι οι κανόνες που διέπουν την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις και οι ευθύνες των εργαζομένων να είναι διακριτές.(Κατραμάδου 2005)

6.2. Μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου

Σύμφωνα με τον Δεληγά (2011) μία στρατηγική διαχείρισης του Mobbing στην εργασία μπορεί να υποστηριχθεί από τα εξής στοιχεία:

- Διαφύλαξη της ατομικότητας και της αξιοπρέπειας του κάθε εργαζομένου.
- Καταγραφή και άμεση αξιολόγηση κάθε ένδειξης ή παραπόνου εκφοβισμού
- Οι εμπλεκόμενοι θα πρέπει να έχουν δίκαιη αντιμετώπιση κι αμερόληπτη στάση
- Λήψη πειθαρχικών μέτρων σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι κάποιος εργαζόμενος έχει δεχτεί ηθική παρενόχληση
- Τα θύματα θα πρέπει να έχουν δίκαιη μεταχείριση
- Περαιτέρω βοήθεια από εξωτερικού διαμεσολαβητές (δικηγόροι, ψυχολόγοι κ.λ.π.) είναι αποδεκτη. (Κοϊνης 2020)

Τα μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου μπορούν, επίσης, να περιλαμβάνουν:

- Τη νομοθετική παρέμβαση για την τιμωρία του επιτιθέμενου και την ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος
- Την δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων για επαγγελματίες και θύματα του *mobbing*

Σχετικά με τη νομοθετική παρέμβαση αναγκαία είναι η, κατά περίπτωση, επίκληση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ασφάλειας του εργαζομένου, η τιμωρία του επιτιθέμενου και η αποκατάσταση του θύματος (Κατραμάδου 2005). Παράλληλα, αναγκαία είναι η θέσπιση μη νομοθετικών μέτρων, όπως κώδικες δεοντολογίας, κανονισμοί εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας. (Κατραμάδου 2005)

Σχετικά με την ψυχολογική αποκατάσταση του επιτιθέμενου, αυτή πραγματοποιείται με την επαγγελματική αποκατάσταση του εργαζομένου – θύματος, την ψυχοθεραπευτική βοήθεια και την οργάνωση ομάδων αυτοβοήθειας στην εργασία.

Η δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων μέσα στην εργασία αφορούν στους

γιατρούς εργασίας, στους συνδικαλιστικούς φορείς και στους διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού κ.α, (Κοϊνης 2020). Πιο συγκεκριμένα:

Ο γιατρος εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν. 3850/2010 θα πρέπει να έχει την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας και είναι πιστοποιημένος από τον οικείο ιατρικό σύλλογο. Μεταξύ άλλων, υποχρέωση του ιατρού εργασίας είναι να η αναζήτηση προβλημάτων υγείας, που πιθανώς επιδεινωθούν από τις εργασιακές συνθήκες.

Οι συνδικαλιστικοί φορείς έχουν ως προτεραιότητα να εντοπίζουν και να διαμεσολαβούν όταν παραβιάζονται οι κανόνες και οι κώδικες δεοντολογίας. Αυτό μπορεί να γίνει και κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, που θεωρεί ότι έχει πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να διέπεται από την εχεμύθεια και το απόρρητο. (Κοϊνης 2020)

Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού διαχειρίζονται τον προγραμματισμό, την επιλογή και ανάπτυξη της εργασιακής ομάδας τις αρμοδιότητες κάθε υπηρεσίας και τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Οι ανώτεροι προϊστάμενοι θα πρέπει να έχουν χαρακτηριστικά όπως, οργανωτικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, αναπτυγμένη διορατικότητα, συναισθηματική νοημοσύνη και θα πρέπει να επιδιώκουν την προσέγγιση των υφιστάμενων και ν' αναπτύσσουν διαπροσωπικές σχέσεις μαζί τους μέσα από ένα κλίμα εμπιστοσύνης και κατανόησης.

Ακόμη, θα πρέπει να διαθέτουν συναισθηματική σταθερότητα αναπτυγμένο αίσθημα δικαιοσύνης, ψυχραιμία, ευελιξία και ικανότητες διαπραγμάτευσης ώστε να μπορεί να διαχειρίζεται οποιαδήποτε θέματα προκύψουν σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό. (Κοϊνης 2020, Δρίβας 2002)

Η Hirigoyen (2002) εντοπίζει τέσσερα στάδια που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι ανώτεροι προϊστάμενοι σε περίπτωση που εντοπίσουν περίπτωση παρενόχλησης:

«1. Αξιολόγηση της κατάστασης, 2. Εντοπισμός των αιτιών Παρενόχλησης, 3. Προσπάθεια κατανόησης των συναισθημάτων των εμπλεκόμενων, 4. Αναζήτηση

τρόπων για την αλλαγή της κατάστασης με απώτερο σκοπό την διαφύλαξη της αξιοπρέπειας και της ατομικότητας του καθενός. Σε ακραίες όπου η έλλειψη σεβασμού ή η επίθεση είναι προφανής, τότε επιβάλλονται κυρώσεις».

Η επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Σύμφωνα με το «άρθρο 4 του Ν 3850/2010 σχετικά με την σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των

Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) – εκπρόσωποι των εργαζομένων 1. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση». Σύμφωνα με το άρθρο 5 που αφορά στις αρμοδιότητες η επιτροπή υγείας έχει ρόλο συμβουλευτικό και υποχρεούται να διερευνά τις συνθήκες εργασίας και εάν τηρούνται τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων καθώς και να προτείνει μέτρα για την βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας

Εξωτερικοί διαμεσολαβητές μπορεί να είναι δικηγόροι, επιθεωρητές, ψυχολόγοι, ψυχίατροι, σύμβουλοι εργασίας και σωματεία, όπου μπορεί ν' απευθυνθεί ο εργαζόμενος ώστε να λάβει υποστήριξη. (Καραϊσκού 2019)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το φαινόμενο mobbing είναι ένα πολυδιάστατο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο, το οποίο ερμηνεύεται στη βάση μίας αλληλεπίδρασης των ατομικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών του θύματος και του θύτη, της γενικότερης οργανωσιακής κουλτούρας των επιχειρήσεων και των οργανισμών και της κοινωνικής μέριμνας.

Μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, έγινε προσπάθεια να εξεταστεί συνολικά το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στην εργασία. Τεκμηριώθηκε βιβλιογραφικά, το γεγονός ότι το φαινόμενο αυτό πλήττει την υγεία και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, καθώς και τις εργασιακές σχέσεις και ζημιώνει οικονομικά τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Οι επιπτώσεις επεκτείνονται και σε επίπεδο κοινωνίας, καθώς το οικονομικό κόστος για την περίθαλψη των ατόμων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση, καλείται να καλύψουν οι φορολογούμενοι πολίτες.

Τεκμηριώθηκε επίσης, βιβλιογραφικά ότι ο δημόσιος τομέας, λόγω του τρόπου λειτουργίας του, είναι πιο επιρρεπής στην εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης για μεγάλο χρονικό διάστημα, σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, όπου η διάρκεια του φαινομένου δεν ξεπερνάει το ένα έτος.

Επιπλέον, στην ελληνική νομοθεσία δεν υπάρχει ακριβής ορισμός για την «Ηθική Παρενόχληση στην εργασία», ωστόσο αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην ίση μεταχείριση, ανεξάρτητα από φύλο, εθνικότητα, ηλικία, θρησκεία κ.α., απαγορεύεται το *mobbing*, ως προσβολή της προσωπικότητας και αίτιο για την δημιουργία διακρίσεων και αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να εργάζονται σε υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Επιτρέπει, επίσης, στα

θύματα να καταγγείλουν περιστατικά παρενόχλησης και να λαμβάνουν προστασία από αντίποινα.

Η ύπαρξη περιστατικών παρενόχλησης θα πρέπει ν' αποτελεί σήμα κινδύνου για τις επιχειρήσεις και η αποτροπή του φαινομένου θα πρέπει ν' αποτελεί έναν από τους υψηλούς στόχους της εκάστοτε διοίκησης.

Για την εξάλειψη τέτοιου είδους περιστατικών σημαντική είναι, επίσης, η συνεχής επιμόρφωση των στελεχών της επιχείρησης και των εργαζομένων σε σχέση με το φαινόμενο, τις διαστάσεις και τις επιπτώσεις του.

Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρχει μέριμνα εντός των επιχειρήσεων, μέσω συμβουλευτικής υπηρεσίας για θέματα παρενόχλησης και εργασιακών σχέσεων, καθώς και ειδικά προγράμματα υποστήριξης και αποκατάστασης των ατόμων, που έχουν δεχτεί ψυχολογική βία.

Για την μελλοντική έρευνα θα μπορούσαμε να εστιάσουμε στον εντοπισμό του φαινομένου στις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, χρησιμοποιώντας μια σειρά από ποσοτικές ή ποιοτικές τεχνικές και εργαλεία **αξιολόγησης** όπως:

Ποιοτικές:

1. *Προσωπική συνέντευξη*. Αποτελεί κατάλληλη πρακτική για τον εντοπισμό του είδους της παρενόχλησης μέσα από την εμπειρία του συμμετέχοντα. (Ιωσηφίδης 2001, Robson 2002)
2. *Ομάδες εστίασης (focus group)*. Αφορά στην συνέντευξη μίας ομάδας εργαζομένων και στόχο έχει να επισημανθούν οι διαφορετικές οπτικές γωνίες μέσα από τις απόψεις των εργαζομένων. (Κοϊνης 2022, Yin 2017, Robinson 1999)
3. *Συστηματική καταγραφή δεδομένων ή μέθοδος του ημερολογίου*. Οι συμμετέχοντες καλούνται να περιγράψουν τα τρία σημαντικότερα γεγονότα μέσα στην μέρα και να τα αξιολογήσουν σε μια κλίμακα επτά ερωτήσεων που αφορούν στην αποδοχή, την ικανοποίηση και την ενσυναίσθηση. (McGhee & Miell 1998)

4. *Μοντέλο EVLN*. Μέσα από τέσσερις τελικές αντιδράσεις των εργαζόμενων (Exit, Voice, Loyalty, Neglect) διαπιστώνεται η δυσαρέσκεια τους. (Withey & Cooper 1989)

Ποσοτικές

Ερωτηματολόγια

- *Ερωτηματολόγιο LIPT*. (Leymann 1990, Leymann 1996)
- *Ερωτηματολόγιο WHS*. (Bjorkqvist, Osterman & Hjielt-Back 1992)
- *Ερωτηματολόγιο NAQ*. (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009)
- *Ερωτηματολόγιο Bergen Bulling Index*. (Nielsen, Matthiesen & Einarsen 2010)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Goleman D. (2000). Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Γαλανάκη, Ε. & Παπαλεξανδρή, Ν. (2011). Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. HR Focus, 42,24-27
- Δέδε, Ι., (2017). Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός, Ενημέρωση Μηνιαία Έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ,, 238, 12-23.
- Δεληχάς. Μ., Τούκας, Δ., Καραγεωργίου, Α.(2013). Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, 55:7-14.
- Διαμαντοπούλου, Ε. (2006). Ασφάλεια και Υγιεινή της Εργασίας Νέοι Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην εργασία: Το άγχος και η ηθική παρενόχληση. Αθήνα: Τελική Εργασία στο Τμήμα Διοίκησης Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής, Εθνική σχολή δημόσιας διοίκησης
- Δρίβας, Σ. (2002). Το σύνδρομο “mobbing” στην εργασία. Πετρελαιοειδή - Διυλιστήρια & Χημική Βιομηχανία, 9, 8 – 9
- Ζήση, Π. (2022), Επαγγελματική εξουθένωση και ηθική παρενόχληση στις υπηρεσίες υγείας εν μέσω πανδημικής κρίσης COVID-19. Αθήνα:Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτ. Αττικής
- Ζιγρικά, Ε. (2013). Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου.
- Ιωσηφίδης. Θ., (2006), Η μέθοδος των focus groups στην κοινωνική έρευνα: Η περίπτωση του ερευνητικού προγράμματος MEDACTION. Εισήγηση στο διεθνές επιστημονικό συνέδριο: «Κοινωνικές εξελίξεις στην σύγχρονη Ελλάδα και Ευρώπη» Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), Σύλλογος Ελλήνων Κοινωνιολόγων (ΣΕΚ). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραγιάννη Α. (2023), Η παρενόχληση στην εργασία, ελληνικό και συγκριτικό δίκαιο, Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη

- Καραϊσκού, Α. (2020). *Διερεύνηση του εργασιακού εκφοβισμού (σύνδρομο mobbing) και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε ένα δημόσιο νοσοκομείο*. Λάρισα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2003). *Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπιση του*. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων. 32. 21 – 37
- Κατραμάδου, Ε. (2005) *Το σύνδρομο των δημόσιων υπηρεσιών: Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης*, Δημόσιος Τομέας, (216)
- Κοϊνης, Α. (2020), *Ηθική Παρενόχληση, Mobbing, η αδιόρατη απειλή στον ψυχικό κόσμο των επαγγελματιών υγείας*, Αθήνα: Υδύπεια
- Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ.,(2013) *Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας*. Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό Της Νοσηλευτικής Επιστήμης, Τόμος 6, Τεύχος 1.
- Κωνσταντινίδης, Μ., (2011). *Ηθική Παρενόχληση στην Εργασία: Μια Πρόταση Έρευνας και Παρέμβασης Κοινωνικής Εργασίας*. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, (47) : 7-11.
- Μακρή, Ι. (2021) *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας, ενημερωτικά σημειώματα* (20) ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- Μισουρίδου, Ε. (2007) *Η συναισθηματική εργασία και η θεραπευτική σχέση νοσηλεύτη-ασθενή*, Νοσηλευτική, vol.46, no.3, pp.374-380.
- Πουλάκου – Ευθυμιάτου, Α. (2007). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλα
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2022), *Mobbing, ευθύνη λόγω παρενόχλησης στην εργασία*, Αθήνα: Σάκκουλα
- Πέρου, Α. & Πέτρου Α., (2018) *Σύνδρομο Mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών: Πρόληψη και αντιμετώπιση*. Πάτρα: Πτυχιακή εργασία, Τ.Ε.Ι. δυτικής Ελλάδας
- Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., & Σταθαρού, Α. (2014). *Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 6(3), 123-127
- Σπυριδάκης, Μ. (2009) *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διόνικος
- Τζαφαλιά, Μ., (2020), *Ηθική Παρενόχληση – εκφοβισμός στο Δημόσιο Τομέα. Πως σχετίζεται το φαινόμενο με την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Πάφος:Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Νεάπολης.
- Τούκας, Δ., Δελήχας, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2011). *Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing*. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 2012, 29 (2), 162 -173.

- Τσιάμα, Μ.Χ., (2013). *Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Εννοιολογικός προσδιορισμός*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Διαθέσιμο στο: [arthra kai meletes to fanomeno tis ithikis parenoxlisis sto xwro ergasias.pdf \(eiead.gr\)](http://arthra.kai.meletes.to/fanomeno_tis_ithikis_parenoxlisis_sto_xwro_ergasias.pdf), τελευταία πρόσβαση 20/09/2023
- Υφαντόπουλος, Γ. Ν., & Σαρρής, Μ. (2001). Σχετιζόμενη με την υγεία ποιότητα ζωής. Μεθοδολογία Μέτρησης, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 18(3):218-229.
- Υφαντόπουλος, Γ. Ν. (2007). Μέτρηση της ποιότητας ζωής και το ευρωπαϊκό υγειονομικό μοντέλο. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 24, 6-18.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας. 2001/2339 (INI). Επιτροπή Απασχόλησης Θεοδωράτος Φ. (1999). Εργασιακές Σχέσεις. Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη: Αθήνα, 56 – 61
- Χονδροπούλου, Ε. (2017). Ηθική και ψυχολογική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων. Θεσσαλονίκη: Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ελλάς.
- Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2009). Έκθεση του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου κινδύνου. Η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία σε αριθμούς: άγχος στην εργασία - στοιχεία και αριθμοί. Λουξεμβούργο.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K., & Lagerspetz, K. M. J. (1994). Sex Differences in Covert Aggression Among Adults. *Aggressive Behavior*, 20, 27-33.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. and Hjelt-Back, M. (1994a). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, Vol. 20: 173 - 184.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. Hjelt-Bäck, M. (1992b). The Work Harassment Scale. Vasa, Finland: Åbo Akademi University. Bjorkqvist, K., Osterman, K. Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184
- Brodsky CM. (1976). *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Health.
- Cartwright, S. & Cooper, C., L. (2007). Hazards to health. The problem of workplace bullying. *The Psychologist*, 20 (5), 284 - 287
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2000). *Violence at work*. (2nd. ed.) Geneva: International Labour Office.
- Davenport, N.Z., Schwartz, R.D., and Elliot, G.P. (1999) "Mobbing: emotional abuse in the American workplace", United States of America: Civil Society Publishing.
- Davenport Zanolli N., Schwartz Distler R, & Elliott Pursell G. (1999), *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Iowa: Civil Society Publishing

- Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Duffy M, Sperry L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15:398–404.
- Ege H. (2002). La valutazione peritale del danno da mobbing. Milano, Giuffrè Editore
- Ege & Lancioni (1998). Stress e Mobbing, Bologna: Pitagora
- Ege H. (1997). Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing Culturale, Bologna: Pitagora Editrice.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23, 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2010). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. Crc Press
- Einarsen, S., Raknes, B.R.I., & Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and Harassment at work and their relationships to work environmental quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381- 401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O. H. (1994). Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig Samspill på Arbeidsplassen [Bullying and Tough Interpersonal Conflicts. Health Injurious Interaction at the Work Place] . Bergen, Norway: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23, 24-44
- Einarsen, S. (2000b). Harassment and bullying at work; A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4, 371 - 401.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20: 16-27.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12: 247- 263
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4: 381-401.

- Einarsen S, Mikkelsen EG. (2003) Individual effects of exposure to bullying at work. In: Einarsen S, Hoel H & Notelaers (2009). G. Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire Revised. *Work & Stress*; 23(1), 24-44.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C., (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. Boca Raton, FL: CRC Press; Taylor and Francis Group London: 127-144
- European Parliament (2001). *Bullying at work*. Social Affairs Series, SOCI 108 [Διαθέσιμο στο: [Contents \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/ContentServer/Do?uri=CELEX&doc=COM(2001)0010&doclang=el&format=HTML&lang=en), τελευταία πρόσβαση 19/09/2023]
- Ferrari, E. (2004). Raising awareness on women victims of mobbing, The Italian contribution. Daphne program, European Commission
- Garvois J. (2006). Mob Rule: In Departmental Disputes, Professors can Act Just Like Animals. *The Chronicle*, Sec: Faculty, 52(32): A10.
- Hirigoyen, M.F. (2002) .Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκης.
- Hirigoyen, M. F. (2002) Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Hirigoyen, M. F. (1998), Ηθική Παρενόχληση, η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή. Αθήνα: Πατάκη
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). Organizational Effects of Bullying. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 145-161). London, UK: Taylor & Francis
- Hoel H. (2004). Violence and harassment in European workplaces: trends and political responses, στο: S. Einarsen-M.B. Nielsen (eds), *The fourth international conference on bullying and harassment in the workplace*, Proceedings, University of Bergen – Birkbeck College, Bergen, Norway June.
- Hoel H, Einarsen S. (2009). Shortcomings of anti-bullying regulations: The case of Sweden, *European Journal of Organizational Psychology*, pp.1-21.
- Hoel H, Salin D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., eds). Taylor & Francis, New York, 203–218.
- Khoo, S.B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2007). Πως να αντιμετωπίσετε την επαγγελματική εξουθένωση. Αθήνα: Κλειδάριθμος
- Leymann, H. (1992). Vuxenmobbing pa svenska arbetsplatser. En rikstackande undersokning med 2.428 intervjuer (Mobbing at Swedish Workplaces – a Study of 2.428 Individuals: Frequencies). Stockholm:

Arbetarskyddsstyrelsen Leymann, H, Gustafsson, B. (1984). Psychological violence at workplaces: Two explorative studies. Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, 5(2), pp.119-126.
- Leymann H, and Gustafsson A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Leymann, H. (1993). Mobbing. In W. Vandekerckhove & M.S.R. Commers. Downward workplace mobbing: a sign of the times. Journal of Business Ethics 45: 41-50.
- Leymann, H. (1996). The content and development of Mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5 (2), 165 – 184
- Leyman, H and Gustafsson, A (1996) “Mobbing at work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders” European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 251-275
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post – traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), pp.251-275
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying-interim findings of a study in further and higher education in Wales. International Journal of Manpower, 20, 106 – 118
- Matthiesen, S. B., Raknes, B. I., & Røkkum, O. (1989). Mobbing på arbeidsplassen. Tidsskrift for Norsk Psykologforening.
- McCarthy, P. (2000). The bully-victim at work. Transcending Boundaries: Integrated People, Processes and Systems, 272-277.
- McGhee, P., Miel, D. (1998). Relationships, social networks and social interaction: an exploration in diary methodologies. In G. M. Breakwell, (Ed.), Doing social psychology (pp 37-90). John Wiley & Sons.
- Merk, K. (2023) Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing, οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις και οργανισμούς. Αθήνα: Gutenberg
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 393-413
- Niedl, K. (1996) “Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications”, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5, no.2, pp.239-249.
- Niedl, K. (1995). Mobbing/bullying an Arbeitsplatz» (Mobbing/bullying at the Workplace). Munchen: Rainer Hampp Verlag.
- Robinson, N. (1999). The use of focus group methology – with selected exambles from sexual health research. Journal of Advanced Nursing, 29(4), 905-913.

- Nielsen M. B., Matthiesen S. B. and Einarsen, S. (2010), The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A metaanalysis, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979.
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), "Bulling and Harassment in the Workplace" (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56, 10, 1213-1232.
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian journal of psychology*, 56(1), pp.69-77.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), pp.425-441.
- Schauer, R. (1998), *Mobbing – Kostspielige Krankheiten am Arbeitsplatz*, Wiesbaden:Universum-Verl.-Anst.
- Sennet, R. (2008), *Η κουλτούρα του νέου καπιταλισμού*, Αθήνα: Σαββάλας
- Thylefors, I. (2009). Psychosocial work environment. *Work and Technology on Human Terms*, 19-69.
- Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying - A Study on the Work Environment, WellBeing and Health*. Unpublished PhD Thesis. Helsinki, Finland: University of Helsinki .
- WHO (2003).Occupational and Environmental Health Program, Raising awareness of psychological harassment at work. *Protecting Worker's Health Series*, No. 4. Geneva,Switzerland.
- Wilson, I. B., & Cleary, P. D. (1995). Linking clinical variables with health-related quality of life: a conceptual model of patient outcomes. *Jama*, 273(1), pp.59-65.
- Withey, M.J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 521-539.
- *Working on Stress*, Περιοδική έκδοση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την ασφάλεια και Υγεία στην εργασία τεύχος 5, Λουξεμβούργο 2002
- Workplace Bullying Institute. (2012). Research studies, Workplacebullying.org, the WBI website I Instant poll. How bullies select their targets. Namie G., PhD- Research director. 2012 Workplace bullying Institute, 1-2, πηγή: [WBI-2012-IP-I.pdf \(workplacebullying.org\)](http://WBI-2012-IP-I.pdf) τελευταία πρόσβαση 10/03/2023.

- Yamada, D., C. (2004). Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8, 475 – 521.
- Yildirim, A., & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), pp.1444- 1453.
- Yin, R.K. (2017). *Case study research and applications: Design and Methods*. London, UK: Sage publications.
- Zapf D, Einarsen S. (2003). Individual antecedents of bullying. Victims and perpetrators. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C (eds) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis, London, New York 165–184.
- Zapf D, Einarsen S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trend in research and practice: an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 369–373.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 103125.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 70- 85.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237
- Zapf D, Gross C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Workplace and Organizational Psychology*, 10:497-522.
- Zapf D, Einarsen S. (2003). Individual antecedents of bullying. Victims and perpetrators. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C (eds) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis, London, New York 165–184.
- Zapf D, Escartin J, Einarsen S. et al. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. , *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: CRC Press, 75–105

- Zapf, D. (1999a). Mobbing in Organisationen. Ein Überblick zum Stand der Forschung (Mobbing in Organisations. A state of the art review). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1-25
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice: An introduction, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4): 369-373

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- **European Agency for Safety and Health at Work**

[Διαθέσιμο στο: [European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. \(europa.eu\)](https://osha.europa.eu/en/information-statistics/legislation-and-risk-assessment-tools)], τελευταία πρόσβαση 18/08/23]

- **European Trade Union Confederation (ETUC)**

[Διαθέσιμο στο: Ιστότοπος: <https://etuc.org/en>, τελευταία πρόσβαση 14/11/2023]

- **European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions/*European working condition survey 2015***

[Διαθέσιμο στο: [European Working Conditions Survey 2015 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](https://europeanworkingconditionsurvey2015.europa.eu/) τελευταία πρόσβαση 23/09/2023].

- **European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions/*European working condition survey 2016*/European Quality of life survey 2016**

[Διαθέσιμο στο: [European Quality of Life Survey2016 \(europa.eu\)](https://europeanqualityoflife2016.europa.eu/), τελευταία πρόσβαση 23/09/2023].

- **European Parliament/Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339(INI))»**

[Διαθέσιμο στο: [CODE3APP \(europa.eu\)](https://code3app.europa.eu), τελευταία πρόσβαση 29/9/23]

- **European Union Agency for fundamental rights**

[Διαθέσιμο στο: [European Union Agency for Fundamental Rights | Helping to make fundamental rights a reality for everyone in the European Union \(europa.eu\)](https://european-union-agency-for-fundamental-rights.europa.eu), τελευταία πρόσβαση 28/9/2023]

- **Eur-Lex Access to European Union Law**

[Διαθέσιμο στο: [EU law - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu), τελευταία πρόσβαση 28/9/2023]

- **Heinz Leymann Memorial Website,**

[Διαθέσιμο στο: [Books \(mobbingportal.com\)](https://books.mobbingportal.com) τελευταία πρόσβαση 18/08/2023]

- **International Labour Organization/ *Convention C190***

[Διαθέσιμο στο: [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/convention190), τελευταία πρόσβαση 18/09/2023]

- **Publication Office of the European Union/ Practical Advice for Workers on Tackling Work-Related Stress and Its Causes. Facts 31, Bilbao, Spain: OSHA.**

[Διαθέσιμο στο: [Practical advice for workers on tackling work-related stress and its causes - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications-office-of-the-eu.europa.eu), τελευταία πρόσβαση 22/9/2023]

- **World Health Organization (WHO)**

[Διαθέσιμο στο: [World Health Organization \(WHO\)](https://www.who.int), τελευταία πρόσβαση 19/08/2023]

- **Ανεξάρτητη Αρχή Συνήγορος του Πολίτη**

[Διαθέσιμο στο: [Συνήγορος του Πολίτη \(synigoros.gr\)](https://synigoros.gr), τελευταία πρόσβαση 18/08/2023]

- **Βουλή των Ελλήνων**

[Διαθέσιμο στο: [Σύνταγμα \(hellenicparliament.gr\)](https://hellenicparliament.gr), τελευταία πρόσβαση 23/09/2023]

- **Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και ανθρώπινου δυναμικού**

[Διαθέσιμο στο <https://www.eiead.gr/>, τελευταία πρόσβαση 12/10/2023]

- **ΕΛΙΝΥΑΕ, Ελληνικό Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας**

[Διαθέσιμο στο: [ΕΛΙΝΥΑΕ \(elinyae.gr\)](https://elinyae.gr), τελευταία πρόσβαση 21/9/2023]

- **Ελληνική Δημοκρατία-Υπουργείο Δικαιοσύνης**

[Διαθέσιμο στο: [Υπουργείο Δικαιοσύνης – Ministry of Justice](https://www.ministryofjustice.gr) τελευταία πρόσβαση 28/09/2023]

- **Ελληνική Δημοκρατία-Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**

[Διαθέσιμο στο: [Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης \(ypergasias.gov.gr\)](https://ypergasias.gov.gr), τελευταία πρόσβαση 17/09/2023]

- **Ινστιτούτο μικρών επιχειρήσεων- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

[Διαθέσιμο στο: [Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ - ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ \(imegsevee.gr\)](https://imegsevee.gr), τελευταία πρόσβαση 14/10/23]

- **Σωματείο «No Mobbing»**

[Διαθέσιμο στο: [No Mobbing at Work | Greek Association for Bullying – Greek Association for Mobbing and Bullying at the Workplace \(nomowo.org\)](https://nomowo.org), τελευταία πρόσβαση 12/08/2023]

- **Ψυχολοζήν**

[Διαθέσιμη στο: [Το Ψυχολοζήν \(psycholozin.gr\)](https://psycholozin.gr), τελευταία πρόσβαση 19/09/2023]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Νομοθετικά κείμενα

ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ⁶

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Βασικές διατάξεις

ΤΜΗΜΑ Α΄

Μορφή του πολιτεύματος

ΆΡΘΡΟ 1

- «1. Το πολίτευμα της Ελλάδας είναι Προεδρευόμενη Κοινοβουλευτική Δημοκρατία.*
- 2. Θεμέλιο του πολιτεύματος είναι η λαϊκή κυριαρχία.*
- 3. Της οι εξουσίες πηγάζουν από το Λαό, υπάρχουν υπέρ αυτού και του Έθνους και ασκούνται της ορίζει το Σύνταγμα.*

Άρθρο 2

- 1. Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας.*
- 2. Η Ελλάδα, ακολουθώντας της γενικά αναγνωρισμένους κανόνες του διεθνούς δικαίου, επιδιώκει την εμπέδωση της ειρήνης, της δικαιοσύνης, καθώς και την ανάπτυξη των φιλικών σχέσεων μεταξύ των λαών και των κρατών».*

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΑΡΘΡΟ 4

- «1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.*
- 2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.*
- 3. Έλληνες πολίτες είναι όσοι έχουν τα προσόντα που ορίζει ο νόμος. Επιτρέπεται να αφαιρεθεί η ελληνική ιθαγένεια μόνο σε περίπτωση που κάποιος απέκτησε εκούσια άλλη ιθαγένεια ή που ανέλαβε σε ξένη χώρα*
υπηρεσία αντίθετη της τα εθνικά συμφέροντα, με της προϋποθέσεις και τη διαδικασία που προβλέπει ειδικότερα ο νόμος.

⁶ Πηγή: Hellenic Parliament στο: [Σύνταγμα \(hellenicparliament.gr\)](https://www.hellenicparliament.gr). Πιστή αντιγραφή του Συντάγματος, τελευταία πρόσβαση 19/08/23

4. Μόνο Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί σε της της δημόσιες λειτουργίες, εκτός από της εξαιρέσεις που εισάγονται με ειδικούς νόμους.

5. Οι Έλληνες πολίτες συνεισφέρουν χωρίς διακρίσεις τα δημόσια βάρη, ανάλογα με της δυνάμεις της.

6. Κάθε Έλληνας που μπορεί να φέρει όπλα είναι υποχρεωμένος να συντελεί στην άμυνα της Πατρίδας, σύμφωνα με της ορισμούς των νόμων.

7. Τίτλοι ευγένειας ή διάκρισης ούτε απονέμονται ούτε αναγνωρίζονται σε Έλληνες πολίτες.

****Ερμηνευτική δήλωση:**

Η διάταξη της παραγράφου 6 δεν αποκλείει να προβλέπεται με νόμο η υποχρεωτική προσφορά άλλων υπηρεσιών, εντός ή εκτός των ενόπλων δυνάμεων (εναλλακτική θητεία), από όσους έχουν τεκμηριωμένη αντίρρηση συνείδησης για την εκτέλεση ένοπλης ή γενικά στρατιωτικής υπηρεσίας.

Άρθρο 5

1. Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.

2. Όλοι όσοι βρίσκονται στην Ελληνική Επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας της, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών

πεποιθήσεων. Εξαιρέσεις επιτρέπονται της περιπτώσεις που προβλέπει το διεθνές δίκαιο. Απαγορεύεται η έκδοση αλλοδαπού που διώκεται για

τη δράση του υπέρ της ελευθερίας.

5. Η προσωπική ελευθερία είναι απαραβίαστη.

.

****4.** Απαγορεύονται ατομικά διοικητικά μέτρα που περιορίζουν σε οποιονδήποτε Έλληνα την ελεύθερη κίνηση ή εγκατάσταση στη Χώρα, καθώς και την ελεύθερη έξοδο και είσοδο σ' αυτήν. Τέτοιου περιεχομένου περιοριστικά μέτρα είναι δυνατόν να επιβληθούν μόνο

ως παρεπόμενη ποινή με απόφαση ποινικού δικαστηρίου, σε εξαιρετικές περιπτώσεις ανάγκης και μόνο για την πρόληψη αξιόποινων πράξεων, της νόμος ορίζει.

****5.** Καθένας έχει δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής του ταυτότητας. Νόμος ορίζει τα σχετικά με την προστασία κάθε προσώπου έναντι των βιοϊατρικών παρεμβάσεων.

Ερμηνευτική δήλωση:

Στην απαγόρευση της παραγράφου 4 δεν περιλαμβάνεται η απαγόρευση της εξόδου με πράξη του εισαγγελέα, εξαιτίας ποινικής δίωξης, ούτε η λήψη μέτρων που επιβάλλονται για την προστασία της δημόσιας υγείας ή της υγείας ασθενών, της νόμος ορίζει.

****Άρθρο 5^A**

6. Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, της νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή προστασίας

δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων.

7. Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης της πληροφορίας που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής της αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9^A και 19.

****Άρθρο 22**

8. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από της συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με της κανόνες που θέτει η διαιτησία.

3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από της δημόσιους υπαλλήλους και της υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.

Άρθρο 25

****1.** Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή της. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και της σχέσεις μεταξύ ιδιωτών της οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.

2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.

3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.

4. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους της πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης».

ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ⁷

«ΑΡΘΡΟ 57

Δικαίωμα στην προσωπικότητα

Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει Δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα

προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη.

Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται».

ΑΡΘΡΟ 914

ΕΝΝΟΙΑ ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΞΙΑΣ

⁷ Πηγή: [Υπουργείο Δικαιοσύνης στο: [Αστικός-Κώδικας.pdf \(ministryofjustice.gr\)](https://www.ministryofjustice.gr), αντιγραφή των άρθρων του ΑΚ, τελευταία πρόσβαση 25/09/23]

«Οποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει.

ΑΡΘΡΟ 932

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΗΘΙΚΗΣ ΒΛΑΒΗΣ

«Σε περίπτωση αδικοπραξίας, ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη κατά την κρίση του χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Αυτό ισχύει ιδίως για εκείνον που έπαθε προσβολή της υγείας, της τιμής ή της αγνείας του ή στερήθηκε την ελευθερία του. Σε περίπτωση θανάτωσης προσώπου η χρηματική αυτή ικανοποίηση μπορεί να επιδικαστεί στην οικογένεια του θύματος λόγω ψυχικής οδύνης.

ΣΧΟΛΙΑ: Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 14 του ν. 3471/2006 (Α' 133/28.6.2006), η -κατά το παρόν άρθρο- χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης για παράβαση του ανωτέρω νόμου ορίζεται, κατ' ελάχιστο, στο ποσό των δέκα χιλιάδων ευρώ (10.000), εκτός αν ζητηθεί από τον ενάγοντα μικρότερο ποσό. Η χρηματική ικανοποίηση επιδικάζεται ανεξάρτητα από την αιτούμενη αποζημίωση για περιουσιακή βλάβη. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3500/2006 για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας (Α' 232/24.10.2006), η κατά το παρόν άρθρο χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης του παθόντος για μία από τις πράξεις του ανωτέρω νόμου, δεν μπορεί να είναι κατώτερη των χιλίων (1.000) ευρώ, εκτός αν ο ίδιος ο παθών ζήτησε μικρότερο ποσό».

ΑΡΘΡΟ 662

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

«Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου».

N. 4443/2016 ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ⁸

ΜΕΡΟΣ Α'

⁸ Πηγή:[ΕΛΥΝΥΑΕ στο: [N. 4443/2016 \(ΦΕΚ 232/Α' 9.12.2016\)](#) | [ΕΛΙΝΥΑΕ \(elinyae.gr\)](#), αντιγραφή του Ν. 4443/2016, τελευταία πρόσβαση 28/08/23]

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός (άρθρα 1 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

«Σκοπός των διατάξεων του Μέρους Α΄ είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Άρθρο 2

Έννοια των διακρίσεων (άρθρα 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του Μέρους Α΄:

α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την

πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος,

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1,

ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

ζ) ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους,

η) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση,

θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Άρθρο 3

Πεδίο εφαρμογής (άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Με την επιφύλαξη των παρ. 3, 4, 6 του παρόντος, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

α) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα,

γ) την εκπαίδευση, δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

Όπως τροποποιήθηκε με την [Παρ.1 Άρθρο 3 ΝΟΜΟΣ 5023/2023](#) με ισχύ την 17/2/2023

Δες την εξέλιξη της παραγράφου

3. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και

δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας και δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 4

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων (άρθρα 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης του άρθρου 1 του παρόντος μέρους, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

2. Η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.

Το Μέρος Α' του παρόντος νόμου δεν θίγει υφιστάμενες διατάξεις και πρακτικές που αφορούν σε επαγγελματικές δραστηριότητες στο πλαίσιο των εκκλησιών, καθώς και οργανώσεων ή ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ασκείται τηρουμένων των γενικών αρχών του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται σε άλλους λόγους. Δεν θίγεται επίσης το δικαίωμα των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών, των οποίων η δεοντολογία εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, να απαιτούν από τα

πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους συμπεριφορά καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Άρθρο 5

Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση (άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Άρθρο 6

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας (άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή, σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της

χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 7

Θετική δράση και ειδικά μέτρα (άρθρα 5 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

Άρθρο 8

Παροχή προστασίας (άρθρα 7 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999 Α' 45).
2. Η λήξη της σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
3. Νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο όπου απαιτείται ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής.

4. Τα νομικά πρόσωπα της παραγράφου 3 μπορούν να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 80 και επόμενα Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και 113 και επόμενα του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας. Στην περίπτωση αυτή τα ως άνω νομικά πρόσωπα δεν υποχρεούνται στην καταβολή παραβόλου, όπου αυτό προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 9

Βάρος αποδείξεως (άρθρα 8 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 10 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος ή η διοικητική αρχή φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής.

2. Η ρύθμιση της ανωτέρω παραγράφου δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

3. Η ρύθμιση της παραγράφου 1 ισχύει και στην περίπτωση της παραγράφου 1 του προηγούμενου άρθρου.

Άρθρο 10

Προστασία έναντι αντιμέτρων (άρθρο 9 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, άρθρο 11 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

Η κατά το άρθρο 8 προστασία καταλαμβάνει και απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 11

Κυρώσεις (άρθρα 15 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο διώκονται αυτεπαγγέλτως.

2. Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη

σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Άρθρο 12

Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, πολιτικών και δράσεων στα πεδία εφαρμογής του Μέρους Α' του παρόντος νόμου, λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Μέρους Α'.

Άρθρο 13

Κοινωνικός διάλογος (άρθρα 11 και 12 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 13 και 14 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 5 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος νόμου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Ειδικότερα, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή του άρθρου 82 παρ. 3 του Συντάγματος και του Ν. 2232/1994 (Α' 140):

α. Διασφαλίζει το διάλογο με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

β. Μεριμνά για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας και των μέτρων, που λαμβάνονται σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του Μέρους Α' του παρόντος νόμου.

γ. Συντάσσει ετήσια έκθεση, η οποία καταγράφει τις εξελίξεις ως προς την εφαρμογή του παρόντος νόμου, τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου και τις δράσεις δημοσιότητας που αναλήφθηκαν.

δ. Στην έκθεση αυτή, απευθύνει επίσης προτάσεις στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων.

Άρθρο 14

Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρα 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στο πεδίο εφαρμογής και κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου στον ιδιωτικό, στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Συνιστώνται στον Συνήγορο του Πολίτη δέκα (10) θέσεις του άρθρου 5 του Ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Αρχής κατά το παρόν άρθρο.

Άρθρο 15

Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

1. Οι ανεξάρτητες αρχές στο πλαίσιο άσκησης της κύριας λειτουργίας τους μεριμνούν για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σύμφωνα με τους σκοπούς και τις διατάξεις του Μέρους Α' του παρόντος νόμου.

2. Η Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων μεριμνά για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου, επί σχετικών, δε, θεμάτων ενθαρρύνει τη συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία και το διάλογο με την κοινωνία των πολιτών.

3. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης εκ της αρμοδιότητάς της, μεταξύ άλλων, παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των

διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τα ζητήματα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας, υποστηρίζει επιστημονικά το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και εν γένει συνεργάζεται με συναρμόδια Υπουργεία και φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, οι πέντε (5) θέσεις που συστάθηκαν με το άρθρο 19 παρ. 4 του Ν. 3304/2005 μεταφέρονται αυτοδικαίως από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου στην Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

4. Επί θεμάτων αρμοδιότητάς τους οι Διευθύνσεις Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Ανάπτυξης Μονάδων Υγείας του Υπουργείου Υγείας, Φορολογίας Εισοδημάτων φυσικών προσώπων του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και η Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης συμβάλλουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 16 **Συνεργασία φορέων**

Ο, κατά το άρθρο 14 του Μέρους Α' του παρόντος νόμου, φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και οι υπηρεσίες του άρθρου 15, συνεργάζονται μεταξύ τους, καθώς και με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Ε.Ε), καθώς και τις ενώσεις των εργοδοτών, το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) και το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Κ.Α), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), το Κέντρο Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), το Κέντρο Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕΕΛΠΝΟ), την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας, την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ), καθώς και με φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο τη συνεισφορά τους στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος νόμου.

Άρθρο 17

Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών (άρθρα 10 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 12 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 6 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ) Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας

Όπως τροποποιήθηκε με το [Άρθρο 47 ΝΟΜΟΣ 4837/2021](#) με ισχύ την 1/10/2021

Δες την εξέλιξη του άρθρου

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του Μέρους Α΄ του παρόντος νόμου.

Όπως τροποποιήθηκε με το [Άρθρο 47 ΝΟΜΟΣ 4837/2021](#) με ισχύ την 1/10/2021
Δες την εξέλιξη της παραγράφου

2. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στοιχεία που ζητούνται στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των υπηρεσιών εποπτείας του άρθρου 15, σύμφωνα με τις διατάξεις του Μέρους Α΄ του παρόντος νόμου.

Όπως τροποποιήθηκε με το [Άρθρο 47 ΝΟΜΟΣ 4837/2021](#) με ισχύ την 1/10/2021
Δες την εξέλιξη της παραγράφου

3. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με τη χορήγηση «Σήματος Διαφορετικότητας».

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία εκδίδεται κατόπιν εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια απονομής και αφαίρεσης του Σήματος, η διάρκεια ισχύος του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας.

Όπως προστέθηκε με το [Άρθρο 47 ΝΟΜΟΣ 4837/2021](#) με ισχύ την 1/10/2021
Δες την εξέλιξη της παραγράφου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 18

Το άρθρο 1 του Ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 1 Αποστολή

1. Η ανεξάρτητη αρχή Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ., όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την

καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης, ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού και ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3938/2011.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη επικουρείται από έξι (6) Βοηθούς Συνηγόρους. Ο Συνήγορος του Πολίτη αναθέτει σε Βοηθούς Συνηγόρους:

α) την εκτέλεση των καθηκόντων του Συνηγόρου για το Παιδί,

β) την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

γ) του Εθνικού Μηχανισμού Πρόληψης για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας και

δ) της παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παρ. 1 του άρθρου αυτού, τα δε ζητήματα εσωτερικής οργάνωσης για την άσκηση των ως άνω αρμοδιοτήτων τα ρυθμίζει ο Συνήγορος του Πολίτη, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 2 του Ν. 3051/2002. Ως Βοηθοί Συνήγοροι επιλέγονται πρόσωπα εγνωσμένου κύρους που διαθέτουν υψηλή επιστημονική κατάρτιση και απολαύουν ευρείας κοινωνικής αποδοχής. Ο Συνήγορος του Πολίτη και οι Βοηθοί Συνήγοροι δεν ευθύνονται, δεν διώκονται και δεν εξετάζονται για γνώμη που διατύπωσαν ή πράξη που διενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Δίωξη επιτρέπεται κατόπιν εγκλήσεως μόνο για συκοφαντική δυσφήμιση, εξύβριση ή παραβίαση του απορρήτου».

Άρθρο 19

Το άρθρο 3 του Ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 3

1. Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για θέματα που ανάγονται στις υπηρεσίες:

α) του Δημοσίου,

β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού,

γ) των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου,

δ) των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, των δημόσιων επιχειρήσεων, των επιχειρήσεων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Εξαιρούνται οι Τράπεζες και το Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

Όπου στον παρόντα νόμο αναφέρεται ο όρος «δημόσια υπηρεσία» ή «δημόσιες υπηρεσίες» νοούνται οι αναφερόμενες στο προηγούμενο εδάφιο της παραγράφου αυτής. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την εκπλήρωση της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής αυτού:

α) ως φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, καθώς και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη,

β) ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει του Ν. 3488/2006 που μετέφερε την Οδηγία 2002/73/ΕΚ και

γ) ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει του Ν. 3896/2010 που μετέφερε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος και για θέματα που ανάγονται σε ιδιώτες, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, που προσβάλλουν τα δικαιώματα του παιδιού, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 4.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, διενεργεί έρευνες και δημοσιεύει εκθέσεις, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης και ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας.

2. Στην αρμοδιότητά του δεν υπάγονται οι Υπουργοί και Υφυπουργοί ως προς τις πράξεις που ανάγονται στη διαχείριση της πολιτικής λειτουργίας, τα θρησκευτικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι δικαστικές αρχές, οι στρατιωτικές υπηρεσίες ως προς τα θέματα, που αφορούν την εθνική άμυνα και ασφάλεια, η Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών, οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εξωτερικών για δραστηριότητες που ανάγονται στην εξωτερική πολιτική ή στις διεθνείς σχέσεις της Χώρας, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και οι ανεξάρτητες αρχές ως προς την κύρια λειτουργία τους. Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν επιλαμβάνεται υποθέσεων που αφορούν την κρατική ασφάλεια. Δεν υπάγονται επίσης στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής

κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, καθώς και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη, καθώς και τις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει του Ν. 3896/2010 που μετέφερε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ).

3. Ο Συνήγορος του Πολίτη ερευνά ατομικές διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις ή υλικές ενέργειες οργάνων των δημοσίων υπηρεσιών που παραβιάζουν δικαιώματα ή προσβάλλουν νόμιμα συμφέροντα φυσικών ή νομικών προσώπων. Ιδίως ερευνά τις περιπτώσεις κατά τις οποίες όργανο δημόσιας υπηρεσίας ατομικό ή συλλογικό:

i) Προσβάλλει, με πράξη ή παράλειψη, δικαίωμα ή συμφέρον προστατευόμενο από το Σύνταγμα και το νόμο,

ii) αρνείται να εκπληρώσει συγκεκριμένη υποχρέωση που επιβάλλεται από τελεσίδικη ή προσωρινά εκτελεστή δικαστική απόφαση,

iii) αρνείται να εκπληρώσει συγκεκριμένη υποχρέωση που επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή από ατομική διοικητική πράξη,

iv) ενεργεί ή παραλείπει νόμιμη οφειλόμενη ενέργεια, κατά παράβαση των αρχών της χρηστής διοίκησης και της διαφάνειας ή κατά κατάχρηση εξουσίας.

4. Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης δικαστικής αρχής. Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, καθώς και ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του παρόντος νόμου, επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.

5. Ο Συνήγορος του Πολίτη με απόφασή του αναθέτει αρμοδιότητες στους Βοηθούς Συνηγόρους, εποπτεύει και συντονίζει το έργο τους.

Ο Συνήγορος του Πολίτη συντάσσει ετήσια έκθεση, στην οποία εκθέτει το έργο της Αρχής, παρουσιάζει τις σημαντικότερες υποθέσεις και διατυπώνει προτάσεις για τη βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών και αναγκαίες νομοθετικές ρυθμίσεις. Η έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη υποβάλλεται το Μάρτιο κάθε έτους στον Πρόεδρο της Βουλής, συζητείται κατά τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της Βουλής και δημοσιεύεται σε ειδική έκδοση του Εθνικού Τυπογραφείου. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να υποβάλλει στον Πρωθυπουργό, τον Πρόεδρο της Βουλής και να

κοινοποιεί στον κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργό, ειδικές εκθέσεις κατά τη διάρκεια του έτους.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διενεργεί έρευνες και δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3938/2011 διενεργεί έρευνες, μεριμνά για την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των πολιτών επί σχετικών θεμάτων και δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις. Οι εκθέσεις αυτές περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση των περιστατικών αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και κοινοποιούνται στον Αναπληρωτή Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, αρμόδιο για θέματα Προστασίας του Πολίτη, στον Υπουργό Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

6. Στο πλαίσιο της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής του ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και πέραν των λοιπών κατά τον παρόντα νόμο αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη:

α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και λόγω φύλου διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει σχετικά τον Συνήγορο του Πολίτη,

β) διενεργεί έρευνες σχετικά με τις διακρίσεις σύμφωνα με το άρθρο 4,

γ) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων,

δ) διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία του παρόντος νόμου,

ε) ανταλλάσσει πληροφορίες και συνεργάζεται με ομόλογους φορείς των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως σε θέματα διακρίσεων φύλου με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403), ή σε εργασιακά θέματα με υπηρεσίες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως Your Europe, SOLVIT, EURES και το δίκτυο Enterprise Europe Network,

στ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων».

Άρθρο 20

Το άρθρο 4 του Ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 4

1. Ο Συνήγορος του Πολίτη επιλαμβάνεται κάθε θέματος που εμπίπτει στις αρμοδιότητές του, ύστερα από ενυπόγραφη αναφορά κάθε άμεσα ενδιαφερόμενου φυσικού ή νομικού προσώπου ή ενώσεως προσώπων. Ο Συνήγορος του Πολίτη δέχεται επίσης αναφορές από κάθε άμεσα ενδιαφερόμενο παιδί ή τον ασκούντα τη γονική μέριμνα ή συγγενή κατ' ευθεία γραμμή ή εκ πλαγίου έως το δεύτερο βαθμό, τον επίτροπο ή τον προσωρινό επίτροπο, καθώς και από τρίτο πρόσωπο που έχει άμεση αντίληψη παραβίασης των δικαιωμάτων του παιδιού. Για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος νόμου, ως παιδί νοείται όποιος δεν έχει συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται να επιληφθεί υποθέσεων αυτεπαγγέλτως. Δύναται, επίσης, να μην ανακοινωθεί το όνομα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του προσώπου που κατέθεσε αναφορά, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, εφόσον το ζητήσει εγγράφως ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος και εφόσον η διερεύνηση της αναφοράς είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος. Αν εκ των πραγμάτων η διερεύνηση δεν είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος, ο ενδιαφερόμενος ειδοποιείται ότι η αναφορά του θα τεθεί στο αρχείο, εφόσον ο ίδιος δεν συναινέσει εγγράφως στην ανακοίνωση του ονόματός του.

3. Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν επιλαμβάνεται περιπτώσεων, κατά τις οποίες η διοικητική ενέργεια έχει γεννήσει δικαιώματα ή έχει δημιουργήσει ευνοϊκές

καταστάσεις υπέρ τρίτων, που ανατρέπονται μόνο με δικαστική απόφαση, εκτός εάν προφανώς συντρέχει παρανομία ή έχουν σχέση κατά το κύριο αντικείμενό τους με την προστασία του περιβάλλοντος.

4. Η αναφορά υποβάλλεται μέσα σε έξι (6) μήνες αφότου ο ενδιαφερόμενος έλαβε πλήρη γνώση των ενεργειών ή παραλείψεων για τις οποίες προσφεύγει στον Συνήγορο του Πολίτη, καταχωρείται δε σε ειδικό μητρώο. Η υποβολή της αναφοράς δεν αναστέλλει τις προβλεπόμενες από το νόμο προθεσμίες για την άσκηση ενδίκου μέσου ή βοηθήματος και δεν εξαρτάται από την παράλληλη αίτηση θεραπείας, ιεραρχικής προσφυγής ή ενδικοφανούς προσφυγής. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί, προτού επιληφθεί της υποθέσεως, να ζητήσει από τον ενδιαφερόμενο να ασκήσει διοικητική προσφυγή. Σε περίπτωση που ασκηθεί ενδικοφανής προσφυγή, ο Συνήγορος του Πολίτη δεν επιλαμβάνεται του θέματος πριν αποφασίσει το αρμόδιο όργανο ή παρέλθει άπρακτη προθεσμία τριών (3) μηνών από την άσκηση της προσφυγής. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να θέτει στο αρχείο αναφορά που κρίνεται προδήλως αόριστη, αβάσιμη ή ασκείται κατά τρόπο καταχρηστικό ή κατά παράβαση της αρχής της καλής πίστης. Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1, επιλαμβάνεται υποθέσεων εφόσον η αναφορά υποβάλλεται μέσα σε δώδεκα (12) μήνες αφότου ο ενδιαφερόμενος έλαβε πλήρη γνώση των ενεργειών ή παραλείψεων για τις οποίες προσφεύγει στον Συνήγορο του Πολίτη.

5. Ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται κατά την έρευνα των υποθέσεων να ζητεί τη συνδρομή του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης ή άλλων ελεγκτικών σωμάτων της Διοίκησης. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητεί από τις δημόσιες υπηρεσίες κάθε πληροφορία, έγγραφο ή άλλο στοιχείο για την υπόθεση, να εξετάζει πρόσωπα, να ενεργεί αυτοψία και να παραγγέλλει πραγματογνωμοσύνη. Κατά την εξέταση εγγράφων και άλλων στοιχείων, που βρίσκονται στη διάθεση δημοσίων υπηρεσιών, δεν μπορεί να αντιταχθεί ο χαρακτηρισμός τους ως απορρήτων, εκτός εάν αφορούν την εθνική άμυνα, την κρατική ασφάλεια και τις διεθνείς σχέσεις της χώρας. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες οφείλουν να διευκολύνουν με κάθε τρόπο την έρευνα. Η μη σύμπραξη δημόσιας υπηρεσίας στη διεξαγωγή της αποτελεί αντικείμενο ειδικής έκθεσης του Συνηγόρου του Πολίτη προς τον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό. Για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού και για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του παρόντος, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η

νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.

Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη.

Δημόσιες υπηρεσίες με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών, ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών.

Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

6. Μετά το πέρας της έρευνας ο Συνήγορος του Πολίτη, εφόσον το απαιτεί η φύση της υπόθεσης, μπορεί να συντάσσει πόρισμα το οποίο γνωστοποιεί στον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό και τις αρμόδιες υπηρεσίες, διαμεσολαβεί δε με κάθε πρόσφορο τρόπο για την επίλυση του προβλήματος του πολίτη.

Ο Συνήγορος του Πολίτη στις προτάσεις του προς τις υπηρεσίες μπορεί να θέτει προθεσμία, μέσα στην οποία οφείλουν να τον ενημερώσουν για τις ενέργειες τους σχετικά με την εφαρμογή των προτάσεών του ή για τους λόγους που δεν επιτρέπουν την αποδοχή τους. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να δημοσιοποιήσει τη μη αποδοχή των προτάσεών του, εφόσον κρίνει ότι δεν αιτιολογείται επαρκώς.

7. Ο Συνήγορος του Πολίτη, όταν η αναφορά στρέφεται κατά ιδιώτη, προβαίνει σε όλες τις ενδεικνυόμενες ενέργειες, προκειμένου να εξαλειφθούν τα προβλήματα που έχουν τεθεί υπόψη του και προτείνει κάθε αναγκαίο μέτρο για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ενδιαφερόμενου παιδιού. Ειδικότερα, όταν οι συνθήκες

λειτουργίας ενός νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου προσβάλλουν τα δικαιώματα του παιδιού, μπορεί να προτείνει τα αναγκαία οργανωτικά και λειτουργικά μέτρα. Το νομικό πρόσωπο υποχρεούται να ενημερώσει τον Συνήγορο του Πολίτη για τα μέτρα που έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει, εντός της προθεσμίας που του έχει ταχθεί. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να δημοσιοποιήσει τη μη αποδοχή των προτάσεων του, εφόσον κρίνει ότι δεν αιτιολογείται επαρκώς.

8. Ο Συνήγορος του Πολίτη ενημερώνει σε κάθε περίπτωση τον ενδιαφερόμενο για την τύχη της υποθέσεώς του.

9. Το προσωπικό της Αρχής υπέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της έρευνας και είναι απόρρητα σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή εξαιρούνται από το δικαίωμα πρόσβασης στα διοικητικά έγγραφα, κατά τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και κάθε άλλη συναφή διάταξη.

10. Λειτουργός ή υπάλληλος ο οποίος αρνείται να συνεργασθεί με τον Συνήγορο του Πολίτη με σκοπό να παρακωλύσει ή να αποτρέψει τη διεξαγωγή έρευνας, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο (2) ετών. Η ποινική δίωξη ασκείται μόνο εφόσον υποβληθεί σχετική έκθεση από την Ανεξάρτητη Αρχή προς τον αρμόδιο Εισαγγελέα.

11. Άρνηση λειτουργού ή υπαλλήλου ή μέλους διοίκησης να συνεργασθεί με τον Συνήγορο του Πολίτη, κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα παράβασης καθήκοντος, για δε τα μέλη διοίκησης λόγο αντικατάστασής τους.

Αν κατά την έρευνα διαπιστωθεί παράνομη συμπεριφορά λειτουργού, υπαλλήλου ή μέλους διοίκησης, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει την έκθεση στο αρμόδιο όργανο και μπορεί να προκαλέσει την πειθαρχική δίωξη του υπαίτιου ή να προτείνει τη λήψη άλλων μέτρων, αν ο υπαίτιος δεν υπόκειται σε πειθαρχικό έλεγχο. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να τάσσει εύλογη προθεσμία εν όψει των περιστάσεων, μετά την άπρακτη παρέλευση της οποίας παραγγέλλει ο ίδιος τον έλεγχο. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί επίσης σε σοβαρές περιπτώσεις να προκαλέσει με έγγραφό του προς το αρμόδιο όργανο την πειθαρχική δίωξη του υπαίτιου λειτουργού ή υπαλλήλου για την ανωτέρω παράλειψη άσκησης του ενδεικνυόμενου ελέγχου. Αν προκύπτει από εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ότι λειτουργός ή υπάλληλος δημόσιας υπηρεσίας παρακωλύει, για δεύτερη φορά εντός τριετίας, το έργο της έρευνας ή αρνείται χωρίς σοβαρό λόγο να συμπράξει στην επίλυση του προβλήματος μπορεί να του επιβληθεί η ποινή οριστικής παύσης.

12. Αν προκύψουν αποχρώσεις ενδείξεις για τέλεση αξιόποινης πράξης από λειτουργό, υπάλληλο ή μέλος διοίκησης, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει την έκθεση και στον αρμόδιο εισαγγελέα. Για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού, αν κριθεί ότι παρίσταται ανάγκη παρέμβασης της αρμόδιας δικαστικής αρχής ή άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή φορέα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει σε αυτούς σχετική έκθεση».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 21

(άρθρα 6 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 8 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 7 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

Οι διατάξεις του Μέρους Α' του παρόντος νόμου δε θίγουν ευνοϊκότερες διατάξεις σχετικά με την προώθηση και την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και δεν αποτελούν λόγο μείωσης του υφιστάμενου επιπέδου παρεχόμενης προστασίας.

Άρθρο 22

1. Ο Ν. 3304/2005 (Α' 16) καταργείται.

2. Οι διατάξεις του Μέρους Α' εφαρμόζονται σε εκκρεμείς υποθέσεις που αφορούν παραβάσεις του Ν. 3304/2005.

3. Οι αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Ίσης Μεταχείρισης του άρθρου 23 του Ν. 3304/2005, οι οποίες μεταξύ άλλων ασκούνται από το Τμήμα Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων καταργούνται.

Άρθρο 23

(άρθρα 14 της Οδηγίας 2000/43/ ΕΚ και 16 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου απαγορεύονται, καταργούνται και καθίστανται άκυροι όροι και διατάξεις που περιλαμβάνονται σε ατομική ή συλλογική σύμβαση, γενικούς όρους συναλλαγών, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη οργανώσεων, ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών και είναι αντίθετοι προς την, κατά το Μέρος Α' του παρόντος νόμου αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 24

Με προεδρικό διάταγμα, το οποίο εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Υγείας, Δικαιοσύνης και κάθε άλλου καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού, μπορεί να επεκταθεί η προστασία που παρέχεται για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και πέραν των τομέων εργασίας και απασχόλησης στους τομείς της κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, των κοινωνικών παροχών και φορολογικών διευκολύνσεων, της εκπαίδευσης και της πρόσβασης στη διάθεση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται συναλλακτικά στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης και της στέγης.

Όπως τροποποιήθηκε με την [Παρ.3 Άρθρο 3 ΝΟΜΟΣ 5023/2023](#) με ισχύ την 17/2/2023

ΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

[Άρθρο 1: Έκταση εφαρμογής](#)

1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, όπως ο τελευταίος αυτός καθορίζεται από τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65), εκτός από τα εδάφια α' και β'.
2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού, εκτός από το Κεφάλαιο Α, δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις
 - α. εκρηκτικών υλών,
 - β. μεταλλείων-λατομείων-ορυχείων,
 - γ. καθαρά αλιευτικές,
 - δ. μεταφορών, εκτός από τις δραστηριότητες υποστήριξης,
 - ε. σε εργασίες με ιοντίζουσες ακτινοβολίες.
3. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, που προβλέπεται στο άρθρο 15 του νόμου αυτού, μπορεί να επεκτείνεται η εφαρμογή του νόμου αυτού, ολικά, ή μερικά και στις επιχειρήσεις της προηγούμενης παραγράφου, καθώς και στο Δημόσιο και στα κοινά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.
4. Για την εφαρμογή του νόμου αυτού, ως τόπος εργασίας νοείται κάθε χώρος που βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

[Άρθρο 2Α: Σύσταση επιτροπή υγιεινής & ασφάλειας της εργασίας \(Ε.Υ.Α.Ε\)](#)

1. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους στην επιχείρηση. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων, για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.
2. Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον η απόσταση μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση δικαιολογεί τη λειτουργία ιδιαίτερης Ε.Υ.Α.Ε. ή τον ορισμό ιδιαίτερου αντιπροσώπου, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασία επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά

τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας περί εργατικών διαφορών.

Άρθρο 2Β: Αρμοδιότητες επιτροπής και αντιπροσώπου

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους. β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους, γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σ' αυτή, ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σ' αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας

της εργασίας. στ σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας, ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, μετά σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας της επιχείρησης που προβλέπονται στο άρθρο 4. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον αντιπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις

(3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησής της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον αντιπρόσωπο.

Άρθρο 2Γ: Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε.-υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται:

- α) από δύο μέλη σε επιχειρήσεις με 51 έως 100 εργαζομένους,
- β) από 3 μέλη σε επιχειρήσεις με 101 έως 300 εργαζομένους,
- γ) από 4 μέλη σε επιχειρήσεις με 301 έως 600 εργαζομένους,
- δ) από 5 μέλη σε επιχειρήσεις με 601 έως 1000 εργαζομένους,
- ε) από 6 μέλη σε επιχειρήσεις με 1001 έως 2000 εργαζομένους,
- στ) από 7 μέλη σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 2.000 εργαζομένους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

- α) να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους,
- β) Να ενημερώνει και παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο της Ε.Υ.Α.Ε. ή του αντιπροσώπου των εργαζομένων.

Άρθρο 4: Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας

1. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας.
2. Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον απέχουν μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση τόσο, ώστε να δυσχεραίνεται το έργο του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας περί εργατικών διαφορών.
3. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση πριν από την επιλογή του τεχνικού ασφάλειας ή του γιατρού εργασίας, να γνωστοποιεί στην τοπική επιθεώρηση εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων και λοιπές συναφείς πληροφορίες.
4. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας.
5. Ο εργοδότης, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες.
6. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, όπως προβλέπονται στο άρθρο 13.

Άρθρο 6: Συμβουλευτικές αρμοδιότητες τεχνικών ασφάλειας

1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.
2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας:
 - α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,
 - β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Άρθρο 7: Επίβλεψη συνθηκών εργασίας

1. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:
 - α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους,
 - β) να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας,
 - γ) να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.
 - δ) να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.
2. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:
 - α) να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους, β) να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφάλειας.
4. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον

εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφάλειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.
5. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

Άρθρο 10: Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων

1. Ο γιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας, για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη.
2. Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτόν:
 - α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,
 - β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,
 - γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,
 - δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους,
 - ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.
3. Ο γιατρός εργασίας έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο.
4. Ο γιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.
5. Ο γιατρός εργασίας πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζομένους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας και έχει επίπτωση στην υγεία.
6. Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση γι' αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.
7. Η παράγραφος 4 του άρθρου 7 του παρόντος έχει εφαρμογή και για το γιατρό εργασίας.

Άρθρο 11: Συνεργασία τεχνικού ασφάλειας – γιατρού εργασίας

1. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση, του έργου τους, να συνεργάζονται πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.
2. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας οφείλουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων.
3. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας οφείλουν να ενημερώνουν την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
4. Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφάλειας ή του γιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιήσει και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά θα επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΟΡΓΑΝΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Άρθρο 15: Συμβούλιο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.)

1. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας τμήμα αρμόδιο να γνωμοδοτεί αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, με την ονομασία «Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας»,
2. Μέλη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι:
α) Ο γενικός γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρος με αναπληρωτή του ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας που ορίζεται από τον ίδιο. β) ένας τεχνικός ή υγειονομικός υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, γ) ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας, δ) ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ε) τρεις εκπρόσωποι της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης της, στ) τρεις εκπρόσωποι εργοδοτικών οργανώσεων από τη βιομηχανία, βιοτεχνία ή εμπόριο, που υποδεικνύονται με αποφάσεις των διοικήσεών τους, ζ) ένας εκπρόσωπος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας, που υποδεικνύεται από τη διοίκησή του, η) ένας εκπρόσωπος του Πανελλήνιου Ιατρικού Συλλόγου, που υποδεικνύεται από τη διοίκησή του, θ) ένας εκπρόσωπος της Ένωσης Ελλήνων Χημικών, που υποδεικνύεται από τη διοίκησή της, ι) ένας επιστήμονας ειδικός σε θέματα ασφάλειας της εργασίας, ια) ένας επιστήμονας ειδικός σε θέματα υγιεινής της εργασίας. Ο διορισμός των μελών, πλην του πρώτου, γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Αν δεν υποδειχθούν εκπρόσωποι, σύμφωνα με τα εδάφια ε' έως και θ', μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική πρόσκληση του Υπουργού

Εργασίας, το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας συγκροτείται και λειτουργεί χωρίς τη συμμετοχή τους. Οι διοικήσεις θα ορίσουν και αναπληρωτές.

3. Στις περιπτώσεις που αντιμετωπίζονται ειδικά θέματα, τα οποία αφορούν εργαζομένους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, ο αρμόδιος κατά περίπτωση υπουργός, με μέριμνα του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ορίζει αντιπρόσωπό του που συμμετέχει ως μέλος, με δικαίωμα ψήφου.

4. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας μπορούν να καλούνται και να μετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου εμπειρογνώμονες ή ειδικοί επιστήμονες ή άλλοι ειδικοί πάνω στα θέματα που κάθε φορά εξετάζονται, που υποδεικνύονται από τους φορείς ή αρχές των παραγράφων 2 και 3 αντίστοιχα, σε αριθμό που δεν υπερβαίνει τον έναν ανά φορέα ή αρχή.

5. Έργο του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι:

- α) η διατύπωση γνώμης πάνω σε σχέδια κανονιστικών και διοικητικών πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεση του νόμου αυτού,
- β) η διατύπωση γνώμης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και προστασίας της υγείας των εργαζομένων, που υπόβάλλονται από τις αρχές ή τους φορείς των παρ. 2 και 3,
- γ) η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας για την έκδοση νέων νομοθετικών ή κανονιστικών διαταγμάτων ή την τροποποίηση αυτών που ισχύουν, για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

6. Στο Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας συμμετέχουν έως εισηγητές οι προϊστάμενοι των αρμόδιων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας. Το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας μπορεί να ζητήσει τον ορισμό και άλλων εισηγητών από τους φορείς των παραγράφων 2 και 3.

7. Η υποστήριξη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας εξασφαλίζεται από τη γραμματεία του Α.Σ.Ε. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού είναι δυνατή η απόσπαση ειδικών επιστημόνων στην εν λόγω γραμματεία για την εξυπηρέτηση του έργου του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

8. Κάθε δαπάνη που προκαλείται από τις διατάξεις του άρθρου αυτού βαρύνει τον ειδικό λογαριασμό του Α.Σ.Ε. σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν γι' αυτό.

9. Μετά τη σύσταση και λειτουργία του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας καταργείται κάθε απαιτούμενη γνωμοδότηση άλλου οργάνου, σχετική με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, που ρυθμίζει ο παρών νόμος.

Άρθρο 16: Νομαρχιακές επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

1. Σε κάθε νομαρχία συνιστάται συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας, με την ονομασία Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.).

Μέλη της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι:

- α) ο νομάρχης, ως πρόεδρος ή ο νόμιμος αναπληρωτής του,
- β) ο επιθεωρητής εργασίας του νομού,
- γ) ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, δ) δύο εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικότερου εργασιακού κέντρου του νομού, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησής του.

ε) δύο εκπρόσωποι εργοδοτικής οργάνωσης του νομού από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο, που υποδεικνύονται με απόφαση των διοικήσεων των. Ο διορισμός των τεσσάρων τελευταίων μελών γίνεται με απόφαση του νομάρχη. Κατά τα λοιπά οι διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 15 εφαρμόζονται αναλόγως.

2. Με όμοια απόφαση απόφαση του Νομάρχη ρυθμίζονται τα θέματα των συνεδριάσεων, της λήψης αποφάσεων, της γραμματειακής υποστήριξης και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εύρυθμη λειτουργία της επιτροπής. Στις συνεδριάσεις της επιτροπής μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο, ύστερα από πρόσκληση του νομάρχη, εκπρόσωποι άλλων υπηρεσιών του νόμου, εκπρόσωποι επιστημονικών οργανώσεων του νομού και ειδικοί επιστήμονες.

3. Έργο της Ν.Ε.Υ.Α.Ε είναι να γνωμοδοτεί:

α) σχετικά με την εφαρμογή στο νόμο των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και τη προστασία της υγείας των εργαζομένων.

β) για τον συντονισμό της δράσης των αρμοδίων υπηρεσιών και οργάνων του νομού, σχετικά με τα θέματα αυτά.

γ) για την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, σχετικών με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

4. Στην πρόεδρο και τα μέλη των Ν.Ε.Υ.Α.Ε. δεν καταβάλλεται αποζημίωση».

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2004 ΚΑΙ 2005⁹

«Στην Αθήνα, σήμερα την 24η Μαΐου 2004, οι υπογράφωντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Οδυσσέας Κυριακόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Ηρακλής Μπλουγούρας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Κωσταντίνος Πουπάκης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν και συναποδέχονται τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1 Κατώτατα όρια αποδοχών 2004

Α) Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η.12.2003 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2002-

⁹ Πηγή: [ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, αντιγραφή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, στο : 107_IOYNIOS.pdf (inegsee.gr), , τελευταία πρόσβαση 12/9/23]

2003, αυξάνονται για το 2004 ως εξής : Την 1η.1.2004 αυξάνονται κατά ποσοστό 4%. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31η.8.2004 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1ης.9.2004 κατά ποσοστό 2%. Με σκοπό την ενίσχυση των χαμηλοτέρων εισοδημάτων, το κατώτατο όριο του ημερομισθίου των εργατοτεχνιτών/τριών χωρίς προϋπηρεσία, αυξάνεται από 1ης.9.2004 με επίπλέον εφάπαξ ποσό 8 ευρώ μηνιαίως και ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων χωρίς προϋπηρεσία με εφάπαξ ποσό 8,5 ευρώ μηνιαίως.

Β) Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται όπως ο συνημμένος πίνακας Ι.

ΑΡΘΡΟ 2 Κατώτατα όρια αποδοχών 2005
Α) Οι μισθοί και τα ημερομίσθια όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2004 αφού ενσωματωθούν και τα εφάπαξ ποσά που αναφέρονται στην παρ.3 του άρθρου 1 και καταγράφονται στο συνημμένο πίνακα Ι, αυξάνονται για το 2005 ως εξής : Την 1η.1.2005 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,2%. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31η.8.2005 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1ης.9.2005 κατά ποσοστό 3,3%.

Β) Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται όπως ο συνημμένος πίνακας ΙΙ.

ΑΡΘΡΟ 3 Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα εφάπαξ ποσά των 8 ευρώ και των 8,5 ευρώ της παραγράφου 3 του άρθρου 1 λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του επιδόματος γάμου. Δεν λαμβάνονται υπόψη μεταβατικά κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων τριετιών στα έτη 2004 και 2005.

ΑΡΘΡΟ 4 Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), και του 2002-2003 (άρθρο 4) βελτιώνονται και καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας):

Προϋπηρεσία	Αποζημίωση
Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια

Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	140 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	160 ημερομίσθια

ΑΡΘΡΟ 5 Μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας
Οι Πρόεδροι των συμβαλλομένων οργανώσεων θα συναντηθούν εκ νέου, μετά την τέλεση των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας, για να συζητήσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με ρυθμίσεις εκ μέρους της Πολιτείας, οι οποίες θα συμβάλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

ΑΡΘΡΟ 6 Υπερωριακή απασχόληση
Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποβάλλουν κοινό αίτημα στην Κυβέρνηση για την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες που αφορούν την 44η και 45η ώρα της εβδομάδας, διατηρουμένου του ισχύοντος ύψους της αμοιβής τους.

ΑΡΘΡΟ 7 ΛΑΕΚ
Με την [Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003](#) (άρθρο 12) και την ενδιάμεση συμφωνία κατά τη συνάντηση της 8ης Δεκεμβρίου 2003 των Προέδρων των Συμβαλλομένων Οργανώσεων με θέμα τον ΛΑΕΚ, τα μέρη συμφώνησαν αφ' ενός για την επιβεβλημένη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε Ν.Π.Ι.Δ., ώστε ν' αποκτήσει αυτονομία από τον ΟΑΕΔ, ευελιξία και αποτελεσματικότητα, αφ' ετέρου να επανεξετασθεί από κοινού το Πρόγραμμα Δράσης για την υλοποίηση των σκοπών του. Τα μέρη συμφωνούν να συνεχίσουν τις προσπάθειες για τη θεσμική κατοχύρωση της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, τη βελτίωση της λειτουργικότητας, τον προσδιορισμό των δράσεων του, την εφαρμογή επιστημονικών μεθόδων για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους και γενικά την αναβάθμιση του ρόλου του για την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων, των

γυναικών και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Στο πλαίσιο του κοινού στόχου να επιδιώκεται η ενσωμάτωση των μεταξύ τους συμφωνιών στην εσωτερική νομοθεσία, τα συμβαλλόμενα μέρη θα προωθήσουν εκ νέου το προσαρτηθέν στην [Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003](#) Σχέδιο Νόμου για τη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε Ν.Π.Ι.Δ.

Επαναλαμβάνεται το άρθρο 12 παρ. 4 & 5 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 που ορίζει ότι :

α) Το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε ανέρχεται σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55%.

β) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%.

ΑΡΘΡΟ 8 Μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του τέκνου
Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

ΑΡΘΡΟ 9
Το μειωμένο ωράριο («άδεια») θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

ΑΡΘΡΟ 10 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές
Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

ΑΡΘΡΟ 11
Άδεια λόγω AIDS
Εργαζόμενοι(-ες) με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι(-ες) είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με

αποδοχές.

ΑΡΘΡΟ 12 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση
Στους φυσικούς ή υετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξ (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

ΑΡΘΡΟ 13 Απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων
Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να μελετήσουν και να προωθήσουν από κοινού μέτρα και πολιτικές για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, μέσω του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.

ΑΡΘΡΟ 14 Συμφωνία για την τηλεργασία
Τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για την τηλεργασία, που υπεγράφη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE) – Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP, στην ελληνική έννομη τάξη, έως την 30.9.2004.

ΑΡΘΡΟ 15 Πεδίο εφαρμογής της σχέσης εξαρτημένης εργασίας και των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
Τα μέρη συμφωνούν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ως γνήσιων σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, των σχέσεων εκείνων, που υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 16
Τα μέρη αποφασίζουν τη συγκρότηση μέχρι 30-10-2004 μικτής επιτροπής εμπειρογνομόνων, όπου θα εκπροσωπούνται τα συμβαλλόμενα μέρη σε συνεργασία με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, προκειμένου:
Να εξετασθεί η έκταση χρήσης ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης και η πρακτική που ακολουθείται στο συγκεκριμένο θέμα στους εργασιακούς χώρους.
Να εξετασθεί η ευρωπαϊκή εμπειρία σχετικά με το θέμα αυτό. Να καταρτισθεί ειδικό πλαίσιο κανόνων για την τοποθέτηση και λειτουργία ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης στους χώρους εργασίας για λόγους ασφαλείας.
Να προωθήσουν από κοινού τα ενδεικνυόμενα μέτρα, ώστε να αντιμετωπισθούν

παράνομες

ή

καταχρηστικές

πρακτικές.

ΑΡΘΡΟ 17 Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας
Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην αναγκαιότητα όλες οι επιχειρήσεις να ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο πρόληψης.

Παράλληλα θα πρέπει να επιτείνονται οι προσπάθειες και να εξαντλούνται οι υπάρχουσες δυνατότητες για την ενημέρωση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

ΑΡΘΡΟ 18
Για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, τα μέρη συμφωνούν: Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 19 Αλλοδαποί Εργαζόμενοι
Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Επιπλέον επισημαίνουν ότι πρέπει να παρέχεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους οποιοδήποτε έγγραφο κρίνεται επιβεβλημένο από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί αλλοδαπών, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

ΑΡΘΡΟ 20
Περιβάλλον
Τα μέρη αποδέχονται την ανάγκη συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων με την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιώσιμη ανάπτυξη. Στο πλαίσιο κοινών πρωτοβουλιών για την ανάδειξη της μεγάλης σημασίας των ζητημάτων οικολογικής διαχείρισης και της ευαισθητοποίησης των μελών μας, συμφωνούμε στα εξής:
Δημιουργία και δραστηριοποίηση μόνιμης Επιτροπής για το Περιβάλλον με εκπροσώπηση της Κυβέρνησης (συναρμόδια Υπουργεία), της Γ.Σ.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β., της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., της Ε.Σ.Ε.Ε. και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ουσιαστική παρέμβαση στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, κατάρτιση, με ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών σ' αυτόν τον τομέα, μέσω του ΕΛ.ΙΝ.Υ.ΑΕ.

Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας. Όσες διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν το συντομότερο δυνατό, σε κωδικοποίηση των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που είναι σε ισχύ, από το 1975 έως σήμερα.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2004.

Νόμος 4808/2021¹⁰

Κωδικοποιημένος με τον 5053/2023 Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις

ΜΕΡΟΣ Ι

ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

«Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, το πρωτότυπο

¹⁰ Πηγή: [ΕΛΙΝΥΑΕ, Ελληνικό Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αντιγραφή του Ν. 4808/2021, στο: [Ν. 4808/2021 \(ΦΕΚ 101/Α' 19.6.2021\) | ΕΛΙΝΥΑΕ \(elinyae.gr\)](#), τελευταία πρόσβαση 25/09/23]

κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας Σύμβαση 190

Σύμβαση για την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στην 108η Σύνοδο της Γενεύης, 21 Ιουνίου 2019

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε κατά την 108η Σύνοδό της (Εκατονταετηρίδα) στις 10 Ιουνίου 2019, και

Αφού υπενθύμισε ότι η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας βεβαιώνει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες, και

Αφού επιβεβαίωσε τη σημασία των θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και

Αφού υπενθύμισε άλλες συναφείς διεθνείς πράξεις, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, η Σύμβαση για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, η Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Διακινούμενων Εργαζόμενων και Μελών των Οικογενειών τους, και η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, και

Αφού αναγνώρισε το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία, και

Αφού αναγνώρισε τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, και

Αφού υπενθύμισε ότι τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα και

Αφού αναγνώρισε ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας, και Αφού αποφάσισε την έγκριση ορισμένων προτάσεων όσον αφορά τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, που αποτελεί το πέμπτο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου, και

Αφού έκρινε ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης,

Εγκρίνει σήμερα την εικοστή πρώτη Ιουνίου του δύο χιλιάδες δεκαεννέα την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση», 2019:

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα

συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

2. Με την επιφύλαξη των υποπαρ. (α) και (β) της παρ. 1 αυτού του Άρθρου, οι ορισμοί στις εθνικές νομοθεσίες και κανονισμούς ενδέχεται να προβλέπουν μία έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Άρθρο 3

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

(β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,

(γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,

(ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,

(στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 4

1. Κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση σέβεται, προωθεί και πραγματώνει το δικαίωμα του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση.

2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και παρενόχληση με συμμετοχή τρίτων, κατά περίπτωση, και περιλαμβάνει:

- (α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης,
- (β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,
- (γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,
- (δ) καθιέρωση ή ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης,
- (ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και στήριξης για τα θύματα,
- (στ) πρόβλεψη κυρώσεων,
- (ζ) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση και
- (η) διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών.

3. Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της πρόσβασης που αναφέρεται στην παρ. 2 αυτού του Άρθρου, κάθε Μέλος θα αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και καθήκοντα κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

Άρθρο 5

Με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την πραγματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.

Άρθρο 6

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.

IV. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Άρθρο 7

Με επιφύλαξη του άρθρου 1 και σύμφωνα με αυτό, κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς για να ορίσει και να απαγορεύσει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης:

- (α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία,
- (β) εντοπισμού, μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των τομέων ή επαγγελματιών και εργασιακών ρυθμίσεων, όπου εργαζόμενοι και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση και
- (γ) της λήψης μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

Άρθρο 9

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

- (α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,
- (β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην

εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,

(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.

V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Άρθρο 10

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να:

(α) παρακολουθεί και επιβάλλει εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας,

(β) διασφαλίζει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα και ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως:

(i) διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης, καθώς και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, ανάλογα με την περίπτωση, σε επίπεδο χώρου εργασίας,

(ii) εξωτερικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών του χώρου εργασίας,

(iii) δικαστήρια,

(iv) προστασία από θυματοποίηση ή αντίποινα κατά των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος και

(v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και τα θύματα,

(γ) προστατεύει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εμπλεκομένων, στον βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο, και να διασφαλίζει ότι δεν γίνεται κατάχρηση των απαιτήσεων για ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα,

(δ) προβλέπει κυρώσεις, αν υπάρχουν, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,

(ε) προβλέπει ότι τα θύματα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας θα έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών με συνεκτίμηση θεμάτων φύλου, στήριξη, υπηρεσίες και ένδικα μέσα,

(στ) αναγνωρίζει τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας και, στον βαθμό που είναι λογικά εφικτό, να μετριάξει τις επιπτώσεις της στον κόσμο της εργασίας,

(ζ) διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια

εργασιακή κατάσταση για την οποία έχουν εύλογη δικαιολογία να πιστεύουν ότι παρουσιάζει επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια, λόγω βίας και παρενόχλησης, χωρίς να υποστούν αντίποινα ή άλλες αδικαιολόγητες συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώνουν τη διεύθυνση και,

(η) διασφαλίζει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα με την περίπτωση, έχουν εξουσιοδοτηθεί να χειρίζονται το θέμα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, μεταξύ άλλων εκδίδοντας εντολές που απαιτούν τη λήψη μέτρων με άμεση εκτελεστική ισχύ και εντολές για παύση εργασιών σε περιπτώσεις επικείμενου κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια, με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος προσφυγής σε δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να προβλέπεται από τον νόμο.

VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 11

Κάθε Μέλος, σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:

(α) η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται με σχετικές εθνικές πολιτικές, όπως αυτές που αφορούν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την ισότητα και τη μη διάκριση και την μετανάστευση,

(β) οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και οι σχετικές αρχές έχουν λάβει καθοδήγηση, πόρους, κατάρτιση και άλλα εργαλεία σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και

(γ) αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

VII. ΤΡΟΠΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 12

Οι διατάξεις αυτής της Σύμβασης θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών, καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων που είναι σύμφωνα με την εθνική πρακτική, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.

VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Οι επίσημες κυρώσεις της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθούν στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 14

1. Η παρούσα Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οι κυρώσεις των οποίων έχουν καταχωρηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία οι κυρώσεις δύο Μελών θα καταχωρηθούν στον Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια, η παρούσα Σύμβαση θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες από την ημερομηνία καταχώρησης της κύρωσής της.

Άρθρο 15

1. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση θα μπορεί να την καταγγείλει με τη λήξη περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας με σκοπό να καταχωρηθεί. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρησης.

2. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση, και το οποίο, μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται από το παρόν άρθρο, θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας δεκαετούς περιόδου σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 16

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί σ' όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώρηση όλων των κυρώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώρηση της δεύτερης από τις κυρώσεις που κοινοποιήθηκε, ο Γενικός Διευθυντής θα επισημάνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία κατά την οποία η παρούσα σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 17

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών με σκοπό την καταχώρηση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 18

Κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης, και θα εξετάζει το ενδεχόμενο εγγραφής του θέματος της συνολικής ή μερικής αναθεώρησης της σύμβασης στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης.

Άρθρο 19

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε:
(α) η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, παρά τις διατάξεις του άρθρου 22, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ,
(β) μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της αναθεωρητικής Σύμβασης, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να κυρώσουν την παρούσα Σύμβαση.
2. Η παρούσα Σύμβαση σε κάθε περίπτωση θα παραμείνει σε ισχύ με αυτή τη μορφή και αυτό το περιεχόμενο για τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει, αλλά δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 2.

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Άρθρο 3.

Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό 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, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.
2. Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο [άρθρο 14](#) του ν. [4270/2014](#) (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Άρθρο 4.

Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος:
α) 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, β) 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, γ) 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 κατά το [άρθρο 2](#) του ν. [3896/2010](#) (Α' 107) και την παρ. 2 του [άρθρου 2](#) του ν. [4443/2016](#) (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη

σεξουαλική παρενόχληση του ν. [3896/2010](#), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 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.

Άρθρο 5.

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται: α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών, β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών, δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Άρθρο 6.

Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Στην περ. β' της παρ. 1 του [άρθρου 47](#) του ν. [3850/2010](#) (Α' 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση, β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 45.».

Άρθρο 7.

Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Στην παρ. 6 του [άρθρου 42](#) του ν. [3850/2010](#) (Α' 84) τροποποιείται η περ. ε' με την προσθήκη ορισμού παραμέτρων, που λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης, προστίθεται περ. θ' σχετικά με την αξιολόγηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

- α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,
- β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,
- γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,
- δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την

εργασία τους,
ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48, η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.».

Άρθρο 8.

Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

1. Στην παρ. 2 του [άρθρου 17](#) του ν. [3850/2010](#) (Α' 84), οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:
«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:
α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειες μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.».

Στην παρ. 2 του [άρθρου 18](#) του ν. [3850/2010](#) τροποποιούνται η περ. δ' με την προσθήκη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η περ. ε' με την προσθήκη παροχής θεραπείας σε περίπτωση περιστατικού βίας και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,

δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.».

Άρθρο 9.

Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, 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.

2. 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.

Άρθρο 10.

Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, 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.

2. 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.

Άρθρο 11.

Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 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.

Άρθρο 12.

Δικαιώματα θυγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. [3896/2010](#) (Α' 207) και ν. [4443/2016](#) (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα 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.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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 μέτρα κατά την παρ. 2, 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 αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 13.

Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του [άρθρου 14](#) του ν. [3896/2010](#) (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14.

Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του [άρθρου 14](#) του ν. [3896/2010](#) (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14.

Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. [3896/2010](#) (Α' 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15.

Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του [άρθρου 24](#) του ν. [3896/2010](#) (Α' 207).

Άρθρο 16.

Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι: α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε..

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α' 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα του Σ.Ε.Π.Ε..

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα

με τον ν. 3094/2003.

ε) Η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης.

στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Στις ήδη υπάρχουσες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α' 168) συστήνονται και προστίθενται έξι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού. Του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προΐσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

Άρθρο 17.

Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 5 έως και 11, ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του [άρθρου 2](#) του ν. [3996/2011](#) (Α' 70), προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος, η Επιθεώρηση Εργασίας επιπροσθέτως: α) παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους εκ του Μέρους αυτού, β) μεριμνά, ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και γ) τηρεί μητρώο των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης.

3. Κατά την εκτέλεση του έργου του, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με: α) το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, β) τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, γ) τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10), δ) κάθε άλλη δημόσια αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή, στο μέτρο της αρμοδιότητάς της.

Άρθρο 18.

Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12 και 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του ν. [3996/2011](#) (Α' 170).

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 3B του ν. [3996/2011](#) υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον προϊστάμενο του αρμόδιου τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 3B του ν. [3996/2011](#) προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εξεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς. Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

Κατά τα λοιπά και με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 23, εφαρμόζεται το άρθρο 3B του ν. [3996/2011](#).

6. Εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19.

Άρθρο 19.

Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

1. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. [3850/2010](#) (Α' 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του [άρθρου 24](#)

του ν. [3996/2011](#) (Α' 170). Στην

περίπτωση αυτήν, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόζει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παράβασης της οποίας του επεβλήθη το πρόστιμο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα

επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.

4. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παρ. 5 του [άρθρου 24](#) του ν. [3996/2011](#) (Α' 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών. Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Άρθρο 20.

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. [4604/2019](#)

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. [4604/2019](#) (Α' 50) τροποποιούνται το εισαγωγικό εδάφιο και η περ. α' ως προς τη μετονομασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και την προσθήκη πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (Ε.Σ.Ι.Φ.), το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων,

συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.».

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκαπέντε (15) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη: α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, β) τον Γενικό Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του, γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του, δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του, ε) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνηγόρου του Πολίτη, με τον αναπληρωτή του, στ) δύο (2) μέλη διδακτικού ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους, ζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του, η) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., με τους αναπληρωτές τους,

θ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναπληρωτές τους, ι) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους. Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές τον χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής. Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.».

3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/ gender mainstreaming, κ.λπ.).».

Άρθρο 21.

Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Στο άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50) τροποποιούνται ο τίτλος και η παρ. 1 ως προς την προσθήκη της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αντικαθίσταται η παρ. 2, τροποποιείται η παρ. 3 ως προς τη μετονομασία της Γ.Γ.Ι.Φ. σε Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθώς και ως προς την προσθήκη της πρόληψης της βίας στην εργασία και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 21
Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτήν απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας.

Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.».

Άρθρο 22.

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους. 2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 3B του ν. [3996/2011](#) (Α' 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται. 4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 23.

Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11. 2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. [3996/2011](#) (Α' 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο.

3. Για τη διασφάλιση της άμεσης λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση

της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των θέσεων του άρθρου 16, επιτρέπονται η τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου του τμήματος υπαλλήλου, ο οποίος υπηρετεί σε υπηρεσίες υπαγόμενες στον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. και η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σ.Ε.Π.Ε..

Μέτρα κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία με απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Κωστή Χατζηδάκη, σε εφαρμογή του νόμου 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας¹¹

ΘΕΜΑ: «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α'101)»

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101).
2. Τις διατάξεις του ν. 4622/2019 (Α' 133) «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει.
3. Τις διατάξεις του άρθρου 90 του π.δ. 63/2005 (Α'98) «Κωδικοποίηση για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα», όπως διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ.22 του άρθρου 119 του ν.4622/2019 (Α'133).
4. Τις διατάξεις του π.δ. 134/2017 (Α'168) «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», όπως ισχύει.
5. Τις διατάξεις των π.δ. 81/2019 (Α'119) «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους – Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων», π.δ. 83/2019 «Διορισμός Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης,

¹¹ Πηγή: [Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στο: [22.10.2021 ΥΑ-αρθρου-22-παρ-1-ν-4808_2021-ΥΠ.pdf \(ypergasias.gov.gr\)](https://www.ypergasias.gov.gr), τελευταία πρόσβαση 26/09/2023, πιστή αντιγραφή του νόμου]

2 Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α'121) και π.δ. 62/2020 «Διορισμός αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α'155).

6. Τις διατάξεις του άρθρου 7 του π.δ. 84/2019 (Α'123) «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων».

7. Τη συνεδρίαση της 29.09.2021 του Τμήματος για την Προώθηση της Εφαρμογής των Διεθνών Κανόνων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.

8. Την υπ' αριθμ. πρωτ. 81734/21.10.2021 εισήγηση του Αναπληρωτή Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

9. Το γεγονός ότι με την εφαρμογή της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται επιπλέον δαπάνη στον κρατικό προϋπολογισμό.

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Άρθρο 1

Προστατευόμενα πρόσωπα – Υπόχρεες επιχειρήσεις

1. Οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, υποχρεούνται στην τήρηση των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν

είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται κατ' άρθρο του Μέρους II του ν. 4808/2021, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του νόμου αυτού. Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, 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, καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Για τον σκοπό της παρούσας, ήτοι για την εφαρμογή της υποχρέωσης κατάρτισης των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του Μέρους II του ν. 4808/2021, υπόχρεες είναι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα. Για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην

επιχείρηση προσμετρώνται τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 που απασχολούνται στην επιχείρηση. Ειδικότερα ως προς εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως και οι εργαζομένους που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, αυτοί προσμετρώνται για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων για την καθιέρωση της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικής των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 τόσο στον αριθμό των εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη όσο και στον αριθμό των εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη.

3. Ως προς το ειδικό ζήτημα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των απασχολούμενων μέσω τρίτων:

α) Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο έμμεσος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο έμμεσος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση 3 παραβίασης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021 από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη. Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου, 4 από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, αυτός διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη.

β) Ο εργαζόμενος που παραχωρείται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία του, εντάσσεται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο τρίτος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο τρίτος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από αυτόν.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση του τρίτου εργοδότη, αυτός διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

Άρθρο 2

Κατάρτιση πολιτικών εντός επιχείρησης

1. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, οι επιχειρήσεις – εργοδότες που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται, επιπροσθέτως της υποχρέωσης του άρθρου 5 του ν. 4808/2021 και των υποχρεώσεων των άρθρων 6-8 (στο πλαίσιο του ν. 3850/2010 – ΚΝΥΑΕ):

α) Να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και περιλαμβάνεται το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3 της παρούσας.

β) Να υιοθετούν πολιτική στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, και περιλαμβάνεται το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3.

2. Οι πολιτικές αυτές, ως βέλτιστη πρακτική της επιχείρησης και παρότι δεν υφίσταται σχετική υποχρέωση, μπορεί να εντάσσονται σε ή να συνοδεύονται από άλλες πολιτικές κοινωνικού χαρακτήρα, όπως πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ο ν. 4443/2016 (Α' 232). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, ως βέλτιστη πρακτική, η επιχείρηση μπορεί να υιοθετήσει παράλληλα πολιτική στην οποία θα αποτυπώνονται τα μέτρα υποστήριξης και διευκολύνσεων των εργαζόμενων γονέων, των εργαζομένων με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, την προστασία της μητρότητας, την ανέλιξη των γυναικών στην

ιεραρχία της επιχείρησης, την ισότητα γυναικείων και ανδρικών αμοιβών, τον σεβασμό στη διαφορετικότητα, την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας κ.α., στην οποία μπορεί να εντάξει την σχετική πολιτική των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021.

3. Η διαβούλευση επί των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 διεξάγεται ως εξής:

4

α) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ή εφόσον διαθέτει ήδη ή καταρτίζει τέτοιο, ενσωματώνει σε αυτόν το κείμενο πολιτικών των άρθρων 9 και 10, ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπεται περί κατάρτισης ή τροποποίησης αυτού, και συμπεριλαμβάνει σε αυτόν προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και

πειθαρχικές ποινές, στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης δεν έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού, το σχέδιο πολιτικών των άρθρων 9 και 10 της επιχείρησης αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την κατάρτιση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

γ) Σε κάθε άλλη περίπτωση, καθώς και μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών των ανωτέρω υποπαρ. α) ή β), οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 καταρτίζονται από την επιχείρηση - εργοδότη. Ο εργοδότης διαβουλεύεται επί του σχεδίου των πολιτικών με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων ή, εφόσον δεν υπάρχουν, ενημερώνει τους εργαζόμενους για την επικείμενη κατάρτιση και αναρτά το σχέδιο πολιτικής στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει απόψεις, κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 11 του ν. 4808/2021.

4. Κατά τη διαβούλευση αυτή τα μέρη μπορούν να συζητούν όλα τα αναφερόμενα στο περιεχόμενο των πολιτικών, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε

περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών, καθώς και να εντοπίζουν τομείς ή εργασιακές ρυθμίσεις που από τα χαρακτηριστικά τους ενέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, ανάλογα με το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης αλλά και την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, και ομάδες προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους, με σκοπό τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους.

5. Η υιοθέτηση των κειμένων πολιτικής των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά του εργοδότη, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο.

6. Σε περίπτωση τροποποίησης των κειμένων πολιτικής η επιχείρηση-εργοδότης έχει την ίδια υποχρέωση διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της, σύμφωνα με την παρ. 3 του παρόντος.

Άρθρο 3

Περιεχόμενο πολιτικών

1. Η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης του άρθρου 9 περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα εξής αναφερόμενα (α' - στ'), με την ενδεικτική εξειδίκευση που αναφέρεται κατωτέρω:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

5 Στην πολιτική εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, 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, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Για την εκτίμηση αυτή δύναται να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Σημειώνεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ήδη υποχρέωση των εργοδοτών βάσει του άρθρου 43 παρ. 1 α' του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία),

μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

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.

Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης στην πολιτική του άρθρου 9 δύναται να περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση / πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν

μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.

- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Ο εργοδότης-επιχείρηση, μέσω του κειμένου πολιτικής δηλώνει τη μηδενική ανοχή του στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζει τις κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του

προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

6

Ειδικότερα, στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ενδεικτικά, στην πολιτική μπορεί να αναφέρεται ότι στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εργοδότης δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,

- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.

- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

δ) 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 και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία. Ως προς τις δυνατότητες του θιγομένου: Μέσω της πολιτικής, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει

λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων

της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. 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. Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: Επίσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο 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. Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης: όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021 και συμπληρώνονται σε επίπεδο επιχείρησης.

Ως προς τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης: Γίνεται παραπομπή στη διαδικασία που υιοθετείται (ενδεικτικά στο Μέρος Β' της υποδείγματος).

7 ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στην πολιτική ορίζεται το πρόσωπο αναφοράς για τα θέματα αυτά και προβλέπεται ότι ο ρόλος του είναι

ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν

του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του. στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Οι πολιτικές μπορούν να προβλέπουν μέτρα που θα αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά μπορούν να περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

2. Η πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών του άρθρου 10 περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, αθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων. Στην πολιτική ορίζεται το/τα αρμόδιο/α πρόσωπο/α ή η αρμόδια υπηρεσία η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης. Το/α αρμόδιο/α πρόσωπο/α μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης είτε να συνεργάζονται με αυτήν. Προβλέπονται επίσης τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες και μπορεί να ορίζονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών. Για την αποφυγή αμφιβολίας, στην πολιτική δύναται να προβλέπεται ότι τα πρόσωπα αυτά ή οι υπηρεσίες ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο

πρόσωπο/υπηρεσία δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Προβλέπεται, επίσης, ότι, σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων. Στην πολιτική μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Μπορούν να καθορίζονται, επίσης, οι δυνατότητες των προσώπων αυτών να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση

περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων. γ) την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου Στην πολιτική προβλέπεται ότι, σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα 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. Στην πολιτική δύνανται να συμπληρώνονται ή να εξειδικεύονται τα μέτρα αυτά.

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από

θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ. 1 ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α'137).

Άρθρο 4

Ενδεικτικό Υπόδειγμα για την κατάρτιση πολιτικής Οι επιχειρήσεις που υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτικές σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 2 της παρούσης, δύνανται να χρησιμοποιούν το κατωτέρω ως ενδεικτικό υπόδειγμα για την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προκύπτει από τις διατάξεις αυτές, το οποίο συμπληρώνουν σύμφωνα με το άρθρο 3 της παρούσης και αναρτούν σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας, καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον διατηρούν τέτοια, καθώς και το κοινοποιούν στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους αυτών, εφόσον υπάρχουν, έντυπα ή ηλεκτρονικά. Την ανωτέρω υποχρέωση ανάρτησης και επικοινωνίας υπέχουν επίσης και σε περίπτωση τροποποίησης των πολιτικών αυτών ή των στοιχείων των προσώπων/υπηρεσιών που ορίζονται για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση ή του προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»).

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Επιχείρηση - Παράρτημα :

.....

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ :

ΟΝΟΜΑ:

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:

ΑΦΜ:.....

Δ.Ο.Υ.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:.....

Τ.Κ.....

Βεβαιών:

1. Η τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της

σεξουαλικής παρενόχλησης.

.....

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

.....

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ'εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

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,

.....

10

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) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην

εργασία.....

στ) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) διάυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα.....

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 σε βάρος του θιγόμενου προσώπου,

.....

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

.....

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

.....»

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ¹²

«Σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339(INI)) Επιτροπή
Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την
παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339(INI))»

« Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, – έχοντας υπόψη τα άρθρα 2, 3, 13, 125-129, 136-140 και 143 της Συνθήκης ΕΚ, – έχοντας υπόψη τα ψηφίσματά του της 13ης Απριλίου 1999 σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης εργασίας – μια θετική αντιμετώπιση της αλλαγής¹, της 24ης Οκτωβρίου 2000 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών για το έτος 2001- κοινή έκθεση για την απασχόληση 20002 και της 25ης Οκτωβρίου 2000 σχετικά με την ημερήσια διάταξη για την κοινωνική πολιτική³, – έχοντας υπόψη τα σχετικά πορίσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στα οποία κατέληξε κατά τις Διασκέψεις Κορυφής στη Νίκαια και στη Στοκχόλμη, – έχοντας υπόψη το άρθρο 163 του Κανονισμού του, – έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και την γνωμοδότηση της Επιτροπής για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες (A5-0283/2001),

Α. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με σφυγμομέτρηση του Ιδρύματος του Δουβλίνου μεταξύ 21.500 εργαζομένων, ένα 8% των εργαζομένων στην ΕΕ, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 12 εκατ. άτομα, δηλώνουν ότι έχουν υποστεί, κατά τους τελευταίους 12 μήνες, παρενόχληση στους χώρους εργασίας, αλλά, συγχρόνως, ότι αυτό το ποσοστό μπορεί να θεωρηθεί κατά πολύ κατώτερο του πραγματικού,

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συχνότητα με την οποία σημειώνονται περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, στα οποία, για το Ίδρυμα, περιλαμβάνεται και η ηθική παρενόχληση, ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών· σύμφωνα με το εν λόγω Ίδρυμα, τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι, σε ορισμένες χώρες, οι σχετικές με το πρόβλημα αυτό εκθέσεις δεν καταγράφουν επαρκώς το φαινόμενο, ενώ σε άλλες υπάρχει μεγαλύτερη συνειδητοποίηση του προβλήματος, όπως επίσης οφείλεται και στα διαφορετικά δικαστικά συστήματα και τις πολιτισμικές διαφορές· ότι η αβεβαιότητα της εργασίας αποτελεί μία από τις βασικότερες αιτίες για την αυξημένη συχνότητα του φαινομένου· ότι άτομα που υφίστανται ηθική παρενόχληση είναι πολύ περισσότερο ευάλωτα στο άγχος από ό,τι οι εργαζόμενοι εν γένει,

Γ. έχοντας υπόψη ότι το Ίδρυμα του Δουβλίνου διαπιστώνει ότι άτομα που υφίστανται ηθική παρενόχληση είναι πολύ περισσότερο ευάλωτα στο άγχος από ό,τι

¹² Πηγή: European Parliament στο: [CODE3APP \(europa.eu\)](https://www.europa.eu), τελευταία πρόσβαση 29/9/23, αντιγραφή του ψηφίσματος]

οι εργαζόμενοι εν γένει· ότι ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία παρατηρεί ότι η ηθική και οι κάθε είδους παρενοχλήσεις αποτελούν δυνητικούς κινδύνους για την υγεία, οι οποίοι προκαλούν συχνά ασθένειες συνδεδεμένες με το άγχος· ότι ακόμη 1 ΕΕ C 219, 30.7.1999, σελ. 37-40. 2

ΕΕ C 197, 12.7.2001, σελ. 68-73. 3 ΕΕ C 197, 12.7.2001, σελ. 180-183. PE 305.695 6/27 RR\445949EL.doc EL και τα εθνικά δεδομένα, με βάση το φύλο, σχετικά με την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας δεν παρέχουν ενιαία εικόνα, σύμφωνα με τον Οργανισμό,

Δ. λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία ενός κράτους μέλους από τα οποία προκύπτει ότι η ηθική παρενόχληση συναντάται κυρίως σε εργασίες με μεγάλη ψυχολογική ένταση, μια μορφή εργασίας που συναντάται συχνότερα μεταξύ των γυναικών από ό,τι μεταξύ των ανδρών, και η οποία έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη δεκαετία του '90,

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι, από μελέτες και εμπειρίες, προκύπτει ότι γενικά υπάρχει σαφής σχέση μεταξύ, αφενός, της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και, αφετέρου, του άγχους ή της εργασίας με μεγάλη ψυχολογική ένταση, του αυξημένου ανταγωνισμού, της χαμηλής επαγγελματικής ασφάλειας και ενός καθεστώτος προσωρινότητας,

ΣΤ.έχοντας υπόψη ότι μεταξύ των αιτιών της ηθικής παρενόχλησης συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων, κενά και ανεπάρκειες στην οργάνωση της εργασίας, στο εσωτερικό σύστημα πληροφόρησης και στο μάνατζμεντ· ότι μη επιλυθέντα μακροχρόνια οργανωτικά προβλήματα αποτελούν μεγάλη επιβάρυνση για τις ομάδες εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε καταστάσεις "αποδιοπομπαίου τράγου" και σε ηθική παρενόχληση· ότι οι συνέπειες για τα μεμονωμένα άτομα και για την ομάδα εργασίας μπορούν να είναι ιδιαίτερα σημαντικές, όπως επίσης και το κόστος για τα άτομα, τις επιχειρήσεις και το κοινωνικό σύνολο,

1. πιστεύει ότι η ηθική παρενόχληση - ένα φαινόμενο του οποίου η πραγματική έκταση δεν είναι ακόμη γνωστή - αποτελεί σοβαρό πρόβλημα στους χώρους εργασίας και ότι πρέπει επειγόντως να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο πρόβλημα και να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την εξεύρεση νέων τρόπων καταπολέμησής του·

2. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι ο αυξανόμενος αριθμός συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών, δημιουργούν ευνοϊκές προϋποθέσεις για διάφορες μορφές παρενόχλησης·

3. εφιστά την προσοχή στα καταστροφικά αποτελέσματα της παρενόχλησης για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της και, κατ' επέκταση, των οικογενειών τους, τα οποία συχνά χρειάζονται ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα και οδηγούνται γενικά σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία λόγω ανικανότητας προς εργασία ή αναγκάζονται να παραιτηθούν·

4. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι, σύμφωνα με διάφορες έρευνες, οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, αποτελούν συχνότερα θύματα κάθε είδους παρενόχλησεων, είτε πρόκειται για κατιούσα παρενόχληση (από προϊστάμενο προς υφιστάμενο) είτε για ανιούσα (από υφιστάμενο σε προϊστάμενο), είτε για οριζόντια παρενόχληση (μεταξύ συναδέλφων της αυτής βαθμίδας) είτε για μικτή·

5. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι οι ψευδείς καταγγελίες για ηθική παρενόχληση δύνανται να μεταβληθούν σε φοβερό μέσο ψυχολογικής παρενόχλησης·

6. τονίζει ότι η λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας πρέπει να θεωρηθεί ως σημαντική συμβολή στην επιδίωξη υψηλότερης ποιότητας και καλύτερων κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας· θεωρεί ότι τα μέτρα αυτά συμβάλλουν RR\445949EL.doc 7/27 PE 305.695 EL επίσης στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού· πιστεύει ότι αυτό μπορεί να αποτελέσει κίνητρο κοινοτικών δράσεων και ότι εγγράφεται στην ευρωπαϊκή κοινωνική Ατζέντα και στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση·

7. τονίζει ότι το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μάλλον υποτιμάται ακόμα από πολλούς στην Ένωση και ότι μια σειρά επιχειρημάτων συνηγορεί υπέρ του να καταβληθούν κοινές προσπάθειες σε επίπεδο Ένωσης, π.χ. οι δυσκολίες να επινοηθούν αποτελεσματικά μέσα πρόληψης και αποτροπής της παρενόχλησης, το γεγονός ότι οι κατευθυντήριες γραμμές για τη λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας θα μπορούσαν να συμβάλουν στη θέσπιση κανόνων και να επηρεάσουν τις νοοτροπίες, καθώς και ότι, για λόγους δικαιοσύνης, πρέπει να διατυπωθούν παρόμοιες κοινές κατευθυντήριες γραμμές·

8. ζητεί από την Επιτροπή, στις ανακοινώσεις της για μια κοινοτική στρατηγική υπέρ της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και σχετικά με την ενίσχυση της ποιοτικής διάστασης στην απασχόληση και στην κοινωνική πολιτική, καθώς και στο Πράσινο Βιβλίο για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, να λάβει επίσης υπόψη της τους ψυχικούς, ψυχοκοινωνικούς ή κοινωνικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης της εργασίας· να τονίσει κατ' επέκταση τη σημασία της μακροπρόθεσμης συστηματικής και προληπτικής δράσης στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος - αποβλέποντας μεταξύ άλλων και στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας -

και να εξετάσει την ανάγκη ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση αυτή·

9. καλεί το Συμβούλιο και την Επιτροπή να συμπεριλάβουν ποσοτικούς δείκτες όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, στους δείκτες για την ποιότητα της εργασίας οι οποίοι θα τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λάκεν·

10. καλεί τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της καταπολέμησης των ηθικών και σεξουαλικών παρενοχλήσεων στους χώρους εργασίας, να επανεξετάσουν την ισχύουσα νομοθεσία τους και εν ανάγκη να τη συμπληρώσουν, καθώς επίσης να αναθεωρήσουν και να τυποποιήσουν τον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης·

11. τονίζει με έμφαση την ευθύνη των κρατών μελών και ολόκληρης της κοινωνίας για τις ηθικές και σεξουαλικές παρενοχλήσεις στην εργασία και εντοπίζει ακριβώς στο σημείο αυτό το κύριο βάρος της στρατηγικής για την καταπολέμησή τους·

12. συνιστά στα κράτη μέλη να υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις, τις κρατικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους να εφαρμόσουν αποτελεσματικές πολιτικές πρόληψης, να προβλέψουν σύστημα ανταλλαγής εμπειριών και να καθορίσουν διαδικασίες κατάλληλες για την επίλυση του προβλήματος των θυμάτων και για την αποφυγή της επανάληψής του· στο πλαίσιο αυτό συνιστά τη βελτίωση της ενημέρωσης και της κατάρτισης των εργαζομένων, των διοικητικών στελεχών, των κοινωνικών εταίρων και των ιατρών της επιχείρησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα· εφιστά επίσης την προσοχή στη δυνατότητα διορισμού έμπιστου συμβούλου στο χώρο εργασίας στον οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι εφόσον το επιθυμούν·

13. προτρέπει την Επιτροπή να εξετάσει κατά πόσον θα ήταν σκόπιμο να διασαφηνισθεί ή να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ή να εκπονηθεί νέα οδηγία πλαίσιο ως νομικό εργαλείο για την PE 305.695 8/27 RR\445949EL.doc EL καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης καθώς και ως μέσο εξασφάλισης του σεβασμού της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου, της ιδιωτικής ζωής και της ακεραιότητάς του· τονίζει σχετικά τη σημασία ενός συστηματικού έργου στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος και των προληπτικών προσπαθειών·

14. τονίζει ότι οι γνώσεις και η έρευνα μπορούν να διευκολυνθούν και να βελτιωθούν μέσω καλύτερων στατιστικών στοιχείων και παραπέμπει σχετικά στο ρόλο της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας και του Ιδρύματος του Δουβλίνου· καλεί την Επιτροπή, το Ίδρυμα του Δουβλίνου και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την

Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την πραγματοποίηση ενδεδειγμένων μελετών σχετικά με την ηθική παρενόχληση·

15. τονίζει την σημασία της περαιτέρω έρευνας του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, η οποία συνδέεται τόσο με πτυχές που αφορούν την οργάνωση της εργασίας όσο και με π.χ. το φύλο, την ηλικία, τον κλάδο και το επάγγελμα· ζητεί η εν λόγω μελέτη να συμπεριλάβει ανάλυση της ιδιαίτερης κατάστασης των γυναικών που υφίστανται παρενοχλήσεις·

16. παρατηρεί ότι ένα κράτος μέλος έχει ήδη θεσπίσει κανόνες για την καταπολέμηση των παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας, ενώ άλλα άρχισαν να εγκρίνουν νομοθετικές διατάξεις για την καταπολέμηση των ηθικών παρενοχλήσεων, συχνά σύμφωνα με το πρότυπο των νόμων που έχουν θεσπισθεί για την καταστολή της σεξουαλικής παρενόχλησης· καλεί τα κράτη μέλη να δώσουν προσοχή στο πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να το λάβουν υπόψη στην εθνική τους νομοθεσία, καθώς και μέσω της λήψης άλλων μέτρων·

17. καλεί τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να δώσουν το παράδειγμα σε ό,τι αφορά τις προσπάθειες για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στις οικείες δομές, καθώς και όσον αφορά την παροχή βοήθειας και υποστήριξης σε μεμονωμένα άτομα και σε ομάδες εργασίας· εάν δε είναι απαραίτητο, να αναπροσαρμόσουν τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων προβλέποντας μεταξύ άλλων και κατάλληλες κυρώσεις·

18. παρατηρεί ότι τα άτομα που εκτίθενται σε ηθικές παρενοχλήσεις στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα λαμβάνουν σήμερα ελάχιστη βοήθεια και συγκαίρει τις διοικητικές υπηρεσίες για την καθιέρωση, πριν από μερικά χρόνια, μάθημα κατάρτισης απευθυνόμενο ειδικά στις γυναίκες υπαλλήλους διοίκησης σχετικά με «τον γυναικείο τρόπο διοίκησης» και, πιο πρόσφατα, για τη σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για την ηθική παρενόχληση (mobbing)·

19. ζητεί να εξεταστεί κατά πόσο η διαβούλευση, σε κοινοτικό επίπεδο, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συμβάλει στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να συμμετάσχουν στο έργο αυτό οι οργανώσεις εργαζομένων·

20. καλεί τους κοινωνικούς εταίρους στα κράτη μέλη να αναπτύξουν τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, οικείες στρατηγικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της άσκησης βίας στο χώρο εργασίας και να προβούν σε σχετική ανταλλαγή απόψεων βάσει της αρχής της «βέλτιστης πρακτικής»·

21. υπενθυμίζει ότι η παρενόχληση έχει επίσης αρνητικές συνέπειες για τους εργοδότες, σε RR\445949EL.doc 9/27 PE 305.695 EL ό,τι αφορά την αποδοτικότητα

και τις οικονομικές επιδόσεις της επιχείρησης, λόγω του απουσιασμού που επιφέρει, της μειωμένης παραγωγικότητας των εργαζομένων εξαιτίας της πνευματικής τους σύγχυσης και της αδυναμίας για συγκέντρωση, καθώς και λόγω της καταβολής αποζημιώσεων στους εργαζομένους που απολύονται·

22. υπογραμμίζει πόσο σημαντικό είναι να διευρυνθεί και να καταστεί σαφής η ευθύνη των εργοδοτών όσον αφορά την καταβολή συστηματικών προσπαθειών για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας με σκοπό την επίτευξη ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος·

23. ζητεί να πραγματοποιηθεί συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να υποστηριχθούν δίκτυα ή οργανώσεις, που λειτουργούν σε εθελοντική βάση, κατά της ηθικής παρενόχλησης·

24. καλεί την Επιτροπή, το αργότερο έως το Μάρτιο του 2002, να υποβάλει, σε Πράσινο Βιβλίο, λεπτομερή ανάλυση της κατάστασης όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στα διάφορα κράτη μέλη και, εν συνεχεία, το αργότερο έως τον Οκτώβριο του 2002, βάσει της ανάλυσης αυτής, να υποβάλει πρόγραμμα δράσης σχετικά με την λήψη μέτρων σε κοινοτικό επίπεδο για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας· το πρόγραμμα δράσης πρέπει να περιλαμβάνει και αντίστοιχο χρονοδιάγραμμα·

25. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή. PE 305.695 10/27 RR\445949EL.doc EL ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 1. Ιστορικό Στο παρόν σχέδιο έκθεσης εξετάζεται η ανάγκη λήψης μέτρων για την πρόληψη και την αποτροπή της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Αυτό το θέμα έχει γίνει το επίκεντρο ιδιαίτερης προσοχής το τελευταίο χρονικό διάστημα στην Ένωση και υπάρχουν πολλοί λόγοι γι' αυτό:

- η εμφάνιση νέων κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον ή/και η βελτίωση των δυνατοτήτων επισήμανσης και εντοπισμού κάποιων μορφών αυτών των κινδύνων είχε ως συνέπεια να διατυπωθούν αυστηρότερες απαιτήσεις για τη λήψη μέτρων προστασίας όσον αφορά όχι μόνον τους υλικούς και χημικούς κινδύνους του περιβάλλοντος εργασίας αλλά και άλλες μορφές κινδύνων στον τομέα της απασχόλησης, μεταξύ των οποίων και η παρενόχληση·

- στα πλαίσια της σημερινής συνεργασίας στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποδίδεται μεγάλη σημασία στις δράσεις για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, στην ποιότητα και στη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας, καθώς και στη λήψη μέτρων για την καταπολέμηση του αποκλεισμού από τον τομέα της απασχόλησης, όπως και για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας. Η πρόληψη και η εξάλειψη της παρενόχλησης θεωρείται παράμετρος αυτών των δράσεων·

• η παρενόχληση στον χώρο εργασίας έχει σαφή κοινά σημεία με τις διακρίσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση, αντιστοίχως, δύο τομείς όπου έχουν ήδη αναληφθεί κοινοτικές πρωτοβουλίες. Ο εισηγητής ευελπιστεί ότι η παρούσα έκθεση θα συμβάλει στην ταχεία καταβολή δυναμικών προσπάθειών καταπολέμησης της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ώστε να δημιουργηθούν κατ' αυτόν τον τρόπο θετικά αποτελέσματα για τα άτομα, τους οργανισμούς και την κοινωνία.

Ποσοστό της τάξης του 8% των εργαζομένων στην ΕΕ, που αναλογεί σε 12 εκατομμύρια άτομα, έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών έχει υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Συγκριτικά, μπορεί να αναφερθεί ότι ένα 4% δηλώνει ότι έχει υποστεί σωματική βία και ένα 2% σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία προκύπτουν από τη διεξαγωγή της τρίτης ευρωπαϊκής έρευνας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ίδρυμα του Δουβλίνου) και δημοσιεύτηκε τον Δεκέμβριο του 2000. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε συνεντεύξεις 21.500 εργαζομένων στα κράτη μέλη.

Εθνικά στατιστικά στοιχεία από πολλά κράτη μέλη επιβεβαιώνουν τη μεγάλη εξάπλωση του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Τα στοιχεία που παρατίθενται στη συνέχεια είναι ενδεικτικά της ύπαρξης σαφούς σχέσης μεταξύ παρενόχλησης αφενός και, μεταξύ άλλων, του άγχους και της έντασης στην εργασία αφετέρου.

Ορισμοί Δεν φαίνεται να υφίσταται διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Απεναντίας, υπάρχει μια σειρά από ορισμούς που έχουν διατυπωθεί από RR\445949EL.doc 11/27 PE 305.695 EL μεμονωμένους ερευνητές, οργανισμούς, εθνικές υπηρεσίες κ.ά., με εν μέρει διαφορετικό προσανατολισμό ή οπτική γωνία. Ακόμη κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνολικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί την πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους στους χώρους εργασίας: συγκεκριμένα, ο τομέας της απασχόλησης βιώνεται ως απάνθρωπος, έχουν προσωπικές εμπειρίες παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον στους χώρους εργασίας τους και αντιμετωπίζουν απαιτήσεις ασυμβίβαστες με την εργασία τους χωρίς να έχουν φυσιολογικές δυνατότητες για να τις αντιμετωπίσουν.

Το θέμα του ορισμού είναι σημαντικό και πρέπει να καταστεί δυνατόν να συλλεχθούν στοιχεία κατά τρόπο συστηματικό και να αναζητηθούν λύσεις στο πρόβλημα της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας· ως εκ τούτου, το θέμα τίγεται σε διάφορα σημεία στο παρόν έγγραφο. Ούτε εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπάρχει κάποιος ορισμός της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με

πληροφορίες του εισηγητή, πρόσφατα συζητήθηκε στα πλαίσια της ειδικής ομάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «η βία στους χώρους εργασίας», σχετικά με τη λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης, με εκπροσώπους, μεταξύ άλλων, των αρμόδιων για το εργασιακό περιβάλλον υπηρεσιών των κρατών μελών, συζήτηση όπου εθίγη, μεταξύ άλλων, το θέμα του ορισμού. Στα κράτη μέλη χρησιμοποιούνται διάφοροι ορισμοί όσον αφορά την παρενόχληση στον χώρο εργασίας⁴.

4 Παρατίθενται ορισμένα παραδείγματα ορισμών. Σύμφωνα με τον Κώδικα πρακτικής της Βρετανικής Υπηρεσίας παροχής συμβουλών, συνεννόησης και διαιτησίας (ACAS) σε ό,τι αφορά τις διαδικασίες επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων και διαιτησίας, η ηθική παρενόχληση ορίζεται ως ενοχλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη και προσβλητική συμπεριφορά, ως κατάχρηση εξουσίας με μέσα που αποσκοπούν στην υπονόμευση, την ταπείνωση, τον υποβιβασμό της προσωπικότητας ή την αδικία του αποδέκτη της παρενόχλησης». Στην Γαλλία, νομοσχέδιο σχετικά με τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό περιλαμβάνει κεφάλαιο σχετικά με την ηθική παρενόχληση στην εργασία με τον εξής ορισμό: «κανένας μισθωτός δεν πρέπει να υφίσταται ηθικές παρενοχλήσεις κατ' επανάληψιν που αποσκοπούν ή συνεπάγονται προσβολή της αξιοπρέπειάς του και δημιουργούν ταπεινωτικές ή προσβλητικές συνθήκες εργασίας». Στην Ιρλανδία, ειδική ομάδα εργασίας για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας πρότεινε, τον Απρίλιο 2001, να ορισθεί η εν λόγω έννοια ως «κατ' επανάληψιν απρεπής συμπεριφορά έμμεση ή άμεση, προφορική, σωματική ή άλλη, εκ μέρους ενός ή περισσοτέρων ατόμων εις βάρος άλλου ή άλλων ατόμων, στον χώρο εργασίας και/ή κατά την διάρκεια της απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε δικαίως να θεωρηθεί ως προσβολή του ατομικού δικαιώματος σε αξιοπρεπή εργασία. Μεμονωμένο περιστατικό της περιγραφόμενης συμπεριφοράς μπορεί πράγματι να αποτελεί προσβολή της εργασιακής αξιοπρέπειας, αλλά ως ένα κατ' εξαίρεσιν συμβάν δεν θεωρείται ότι αποτελεί περίπτωση ηθικής παρενόχλησης». Σε ομιλία του σχετικά με την σχεδιαζόμενη νομοθεσία κατά της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ο Βέλγος Υπουργός Εργασίας χρησιμοποίησε τον εξής ορισμό:

«ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας: κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, εντός ή εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια, εκφοβισμούς, πράξεις, χειρονομίες, τρόπους οργάνωσης της εργασίας και μονομερή γραπτά κείμενα που έχουν χαρακτήρα ή σκοπό να προσβάλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του, να θέσουν σε PE 305.695 12/27 RR\445949EL.doc EL Οι διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και οι σεξουαλικές καθώς και άλλες μορφές παρενοχλήσεων στον χώρο εργασίας έχουν σαφώς κοινά σημεία με την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Στην πρόταση τροποποίησης της οδηγίας περί ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία υπάρχει ένας ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

5 . Η γνωστή οδηγία για τον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής δραστηριότητας ορίζει τις άμεσες και έμμεσες, αντίστοιχα, διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής δραστηριότητας

6 καθώς και τις παρενοχλήσεις

7 . 3. Συχνότητα, αιτίες και επιπτώσεις – προληπτικές δράσεις Η αναφερθείσα στον πρόλογο έρευνα του Ιδρύματος του Δουβλίνου περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και, μεταξύ αυτών, τη βία και τις παρενοχλήσεις. Σε αυτόν τον τομέα (στον οποίο, κατά το Ίδρυμα, περιλαμβάνεται και η ηθική παρενόχληση) υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, κάτι που, σύμφωνα με το Ίδρυμα, οφείλεται στην ανεπαρκή υποβολή εκθέσεων από ορισμένες χώρες, στον μεγαλύτερο βαθμό επίγνωσης σε άλλες, καθώς και στις διαφορές της έννομης τάξης και σε πολιτισμικές διαφορές, κάτι που μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτά αυτά τα θέματα. κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον».

Ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με σουηδικό διάταγμα είναι ο εξής: «επανελημμένες, αξιόμεμπτες ή σαφώς αρνητικές πράξεις εις βάρος μεμονωμένων υπαλλήλων, με προσβλητικό τρόπο, οι οποίες μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την αποβολή των συγκεκριμένων υπαλλήλων από τον χώρο εργασίας τους» (Σουηδική Αρχή για το Εργασιακό Περιβάλλον, AFS 1993:17).

5 Σεξουαλική παρενόχληση «θεωρείται η διάκριση λόγω φύλου στον χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή/και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή η αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό» (COM (2000) 334 τελικό).

6 Σύμφωνα με την οδηγία του Συμβουλίου (2000/78/EK) σχετικά με τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ισότιμη μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, άμεση διάκριση θεωρείται ότι συντελείται όταν ένα άτομο υφίσταται, για λόγους θρησκευτικού δόγματος ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, δυσμενέστερη μεταχείριση από εκείνη που υφίστανται άλλα άτομα υπό ανάλογες περιστάσεις. Έμμεση διάκριση , σύμφωνα με την ίδια οδηγία, θεωρείται ότι συντελείται όταν μια φαινομενικώς ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει άτομα με ιδιαίτερες θρησκευτικές πεποιθήσεις, με ειδική σωματική αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό, σε ιδιαίτερος μειονεκτική θέση συγκριτικώς με άλλα άτομα. Είναι δυνατές, σε σχέση με τα προαναφερθέντα περί εμμέσων διακρίσεων, ορισμένες αποκλίσεις.

7 Η παρενόχληση, σύμφωνα με την οδηγία (2000/78/EK) του Συμβουλίου περί θέσπισης γενικού πλαισίου υπέρ της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση, θεωρείται ως μορφή διάκρισης όταν ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το θρησκευτικό δόγμα ή τις πεποιθήσεις, με αναπηρία, με την ηλικία ή με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, συντελείται με σκοπό ή με συνέπεια την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή απειλητικού περιβάλλοντος. Υπό αυτό το πλαίσιο η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να ορισθεί σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές των κρατών μελών.

Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας στα κράτη μέλη καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες είναι θύματα παρενόχλησης σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες, 9% και 7%, αντίστοιχα, και ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι θύματα παρενοχλήσεων σε μεγαλύτερο βαθμό από τους μόνιμους. Σύμφωνα με την έρευνα, το ποσοστό των παρενοχλούμενων είναι υψηλότερο στον δημόσιο τομέα (13%). Ωστόσο, το ποσοστό είναι επίσης υψηλό μεταξύ των εργαζομένων στους τομείς παροχής υπηρεσιών και πωλήσεων (11%), και στον τραπεζικό τομέα (10 %).

Επίσης, στις εθνικές εκτιμήσεις και έρευνες αναφέρεται και ένας αριθμός άλλων επαγγελματικών κλάδων και επιχειρηματικών τομέων, αντίστοιχα, οι οποίοι είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι σε κινδύνους. Η ανασφάλεια όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας είναι, σύμφωνα με το Ίδρυμα του Δουβλίνου, μία από τις κύριες αιτίες της αύξησης των διαφόρων μορφών βίας στον τομέα της απασχόλησης, και το Ίδρυμα περιλαμβάνει εδώ και την ηθική παρενόχληση. Σύμφωνα με το Ίδρυμα του Δουβλίνου, τα άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι πολύ περισσότερο εκτεθειμένα στο άγχος από ό,τι οι εργαζόμενοι γενικότερα.

Ένα ποσοστό της τάξης του 47% από αυτούς που πέφτουν θύματα παρενόχλησης αναφέρει ότι έχουν αγχωτικά εργασιακά καθήκοντα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των ερωτώμενων είναι 28%. Επίσης, η σχετιζόμενη με προβλήματα υγείας απουσία από την εργασία είναι πιο συνηθισμένη μεταξύ των ατόμων που παρενοχλούνται (34%) σε σχέση με το σύνολο των ερωτώμενων (23%). Σε μια ειδική ανάλυση των εθνικών στατιστικών στοιχείων στο πλαίσιο της σουηδικής έρευνας για το εργασιακό περιβάλλον που έγινε το 19998 διαπιστώνεται επίσης η σχέση μεταξύ άγχους και παρενόχλησης.

Ένας πίνακας που μετρά τον συνδυασμό των απαιτήσεων με τον αυτοέλεγχο στον χώρο εργασίας δείχνει τα εξής: Ποσοστό παρενοχλούμενων, % Συνδυασμός Γυναίκες Άνδρες Εργασία με υψηλή ένταση=υψηλές απαιτήσεις / χαμηλός βαθμός αυτοελέγχου 12,6 15,9 Ενεργός εργασία =υψηλές απαιτήσεις / υψηλός βαθμός αυτοελέγχου 8,4 6,8 Παθητική εργασία=λίγες απαιτήσεις / υψηλός βαθμός αυτοελέγχου 6,9 9,3 Εργασία με χαμηλό βαθμό έντασης=λίγες απαιτήσεις / χαμηλός βαθμός αυτοελέγχου 4,5 5,7

Από τον πίνακα προκύπτει ότι αυτοί που είναι αποδέκτες υψηλών απαιτήσεων, ενώ ταυτόχρονα έχουν χαμηλό βαθμό αυτοελέγχου, δηλαδή έχουν εργασία υψηλού βαθμού έντασης, είναι οι κατεχοχίν πιο εκτεθειμένοι στην παρενόχληση. Οι θέσεις εργασίας υψηλού βαθμού έντασης έχουν αυξηθεί πολύ κατά τη δεκαετία του '90. Οι γυναίκες εργάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες σε τέτοιες θέσεις, και η παρενόχληση έχει αυξηθεί περισσότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άντρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90.

8 Statistics Sweden, Μάρτιος 2001. Από την ειδική ανάλυση της σουηδικής έρευνας προκύπτει επίσης ότι το ποσοστό αυτών που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι 4-5 φορές υψηλότερο μεταξύ αυτών που στερούνται στήριξης τόσο από τα αφεντικά τους όσο και από τους συναδέλφους τους, σε σύγκριση με αυτούς που έχουν τη στήριξη και των δύο πλευρών. Το ερώτημα είναι αν η παρενόχληση είναι περισσότερο συνηθισμένη εκεί όπου η εργασία είναι τόσο πιεστική ώστε δεν υπάρχει χρόνος για επικοινωνία με τους άλλους και εκεί όπου όποιος δεν αποδίδει ικανοποιητικά αποτελεί βάρος. Συναντάται η εργασία υψηλής έντασης άραγε συχνότερα σε σύγχρονες ευέλικτες οργανωτικές δομές εργασίας; Ενδιαφέρουσα είναι εν προκειμένω και η πειραματική μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία με θέμα την κατάσταση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η μελέτη, η οποία δημοσιεύτηκε τον Σεπτέμβριο του 2000, πραγματοποιήθηκε με βάση εθνικές εκθέσεις των κρατών μελών σε συνδυασμό με εθνικά και ευρωπαϊκά στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Έχουν χρησιμοποιηθεί τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά στοιχεία. Στο σκέλος των ποσοτικών στοιχείων περιλαμβάνονται στατιστικά στοιχεία από τη δεύτερη ευρωπαϊκή έρευνα για το εργασιακό περιβάλλον του Ιδρύματος του Δουβλίνου, η οποία διεξήχθη το 1996. Από τη μελέτη εξάγεται το συμπέρασμα ότι η παρενόχληση, η σωματική βία και η εργονομία συνιστούν νέους παράγοντες κινδύνου που έχουν ψυχολογικές προεκτάσεις, έστω κι αν εξακολουθούν να υπάρχουν πολλά που πρέπει να γίνουν για την εξάλειψη των χημικών και υλικών κινδύνων για την υγεία.

Σύμφωνα με τον παραπάνω οργανισμό, οι παρενοχλήσεις οδηγούν συχνά σε ασθένειες που σχετίζονται με το άγχος και συνιστούν εν δυνάμει κινδύνους για την υγεία. Σύμφωνα με το ποιοτικό σκέλος της μελέτης, έξι από τα όργανα επαφής του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία στα κράτη μέλη θεωρούν ότι η παρενόχληση έχει αυξηθεί τα τελευταία 3-5 χρόνια (Αυστρία, Βέλγιο, Ολλανδία, Ιρλανδία, Ισπανία και Σουηδία), ένα ότι μειώθηκε (Ελλάδα), ενώ οκτώ, δηλαδή τα υπόλοιπα κράτη μέλη, δεν απάντησαν, ή δεν μπόρεσαν να αναφέρουν κάποια σχετική αλλαγή.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία τα εθνικά, κατανεμημένα κατά φύλο, στοιχεία σχετικά με την παρενόχληση

στους χώρους εργασίας δεν παρουσιάζουν ενιαία εικόνα. Σε ορισμένες χώρες οι γυναίκες υφίστανται περισσότερη παρενόχληση, σε άλλες οι άνδρες. Συνολικά, η μελέτη και η εμπειρία δείχνουν ότι υφίσταται σαφής σχέση μεταξύ αφενός της παρενόχλησης στον τομέα της απασχόλησης και αφετέρου του άγχους και της εργασίας με υψηλό βαθμό έντασης, αυξημένο ανταγωνισμό και μειωμένη αίσθηση ασφάλειας στον τομέα της απασχόλησης.

Κατά τη γνώμη του εισηγητή, μπορεί να υπάρχει ένας αριθμός αιτιών για το φαινόμενο της παρενόχλησης στον τομέα της απασχόλησης. Επί παραδείγματι, μπορεί να πρόκειται για ελλείψεις στην οργανωτική δομή της εργασίας, στο εσωτερικό σύστημα πληροφόρησης ή/και τη διεύθυνση, για πολύ υψηλό ή πολύ χαμηλό βαθμό εργασιακής πίεσης ή επιπέδου απαιτήσεων, για ελλείψεις της εργοδοσίας όσον αφορά την πολιτική για το προσωπικό ή την αντιμετώπιση των εργαζομένων. Άλυστα ή μακροχρόνια προβλήματα οργανωτικής υφής επιβαρύνουν σημαντικά τις ομάδες στον χώρο εργασίας.

Οι αντοχές στο άγχος ελαττώνονται, και αυτό μπορεί να οδηγήσει στη «νοοτροπία της εύρεσης εξιλαστήριου θύματος» καθώς και σε απόπειρες εξοστρακισμού μεμονωμένων εργαζομένων. Μερικές φορές υπάρχουν και άλλες αιτίες, πέραν των οργανωτικών, στις οποίες οφείλεται η παρενόχληση ή οι απόπειρες εξοστρακισμού εργαζομένων, αιτίες που πρέπει να αναζητηθούν στη στάση ή τη συμπεριφορά που επιλέγουν μεμονωμένα άτομα. Σε ορισμένους εργαζόμενους η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να λάβουν π.χ. τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, χαμηλού βαθμού αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων ή ψυχολογικών αντιδράσεων, π.χ. δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση (και δεν ερευνηθούν τα βασικά προβλήματα στον χώρο εργασίας και δεν ληφθούν μέτρα για αυτά) υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχολογική βοήθεια από ειδικούς.

Η παρενόχληση πλήττει και ομάδες στον χώρο εργασίας, επίσης με σοβαρές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να λάβουν π.χ. τη μορφή μειωμένης αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας, ενίσχυσης της επικριτικής στάσης απέναντι στον εργοδότη και έλλειψης εμπιστοσύνης προς αυτόν, γενικότερης αίσθησης ανασφάλειας, αύξησης των προβλημάτων συνεργασίας, υψηλού ποσοστού απουσίας λόγω ασθενείας, καταχρήσεων, φυγής του προσωπικού, γενικότερης αίσθησης δυσφορίας, μεγέθυνσης μικροπροβλημάτων και συνέχισης της αναζήτησης νέων εξιλαστήριων θυμάτων. Όσον αφορά το κόστος της παρενόχλησης, οι υπολογισμοί που έγιναν δείχνουν τελείως διαφορετικά αποτελέσματα.

Σε γενικές γραμμές, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να έχει κόστος υπό μορφή π.χ. μειωμένης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, αύξησης των απουσιών λόγω ασθένειας και φυγής του προσωπικού. Εδώ μπορεί να προστεθεί και το κόστος υπό μορφή π.χ. επιδείνωσης της ποιότητας και της εικόνας της επιχείρησης καθώς και απώλειας πελατών. Σε κοινωνικό επίπεδο η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η περιγραφή των ανωτέρω δεν αποσκοπεί στην επίτευξη μιας εκτενούς αναφοράς στις αιτίες και τις συνέπειες της παρενόχλησης στον τομέα της απασχόλησης, αλλά στο να εστιαστεί η προσοχή στη σημασία των συλλογικών και οργανωτικών πτυχών της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, και συνεπώς στη λήψη προληπτικών μέτρων. Κατά τη γνώμη του εισηγητή, αυτά τα μέτρα είναι υψίστης σημασίας όσον αφορά την αποτροπή της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αλλά και όσον αφορά την καταπολέμηση άλλων μορφών κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον.

Κοινοτικές δράσεις Η καταπολέμηση και η αποτροπή της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας πρέπει να γίνει αντιληπτή ως σημαντική πτυχή των επιδιώξεων για την επίτευξη καλύτερης ποιότητας στον τομέα της απασχόλησης και βελτίωσης των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Αυτά τα μέτρα συμβάλλουν επίσης στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και της μακροχρόνιας ανεργίας, κάτι που μπορεί να αναφερθεί και ως κίνητρο για την υλοποίηση κοινοτικών δράσεων που συμβαδίζει με την ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Είναι προφανές ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών ως προς τη συνειδητοποίηση και την επισήμανση των προβλημάτων παρενόχλησης, όσον αφορά τόσο το κανονιστικό σύστημα όσο και τις υπόλοιπες δράσεις για την πρόληψη και αποτροπή της παρενόχλησης. Κατά την άποψη του εισηγητή, υπάρχουν λόγοι να υποθέσουμε ότι σε πολλά μέρη στην Ένωση τα προβλήματα παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο υποτιμούνται, κάτι που μπορεί να θεωρηθεί επιπλέον κίνητρο για τη διαμόρφωση κοινών κατευθυντήριων γραμμών.

Άλλο ένα επιχείρημα υπέρ της υλοποίησης κοινών δράσεων σε κοινοτικό επίπεδο είναι η δυσκολία εύρεσης αποτελεσματικών εργαλείων για την πρόληψη και αποτροπή της παρενόχλησης, κάτι που μπορεί να αποτελέσει κίνητρο, μεταξύ άλλων, για ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των κρατών μελών. Επιπλέον, οι κατευθυντήριες γραμμές για τη λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν επιπτώσεις όσον αφορά τη διαμόρφωση κανόνων καθώς και τον επηρεασμό της στάσης απέναντι στο φαινόμενο, τουλάχιστον μακροπρόθεσμα. Ομοίως, υπέρ των κατευθυντήριων γραμμών συνηγορούν και λόγοι δικαιοσύνης.

Οι ελλείψεις στο εργασιακό περιβάλλον δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο ανταγωνισμού και δεν πρέπει να έχουν ως συνέπεια να εξωθούνται τα άτομα σε πρόωρη αποχώρηση. Απεναντίας, η βελτίωση της ποιότητας στον χώρο εργασίας, όπως διαπιστώνει η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της για την κοινωνικοπολιτική ατζέντα (COM(2000) 379 τελικό), βελτιώνει επίσης την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. Μια σειρά επιχειρημάτων συνηγορούν υπέρ της ενσωμάτωσης της λήψης μέτρων κατά της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στις δράσεις που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον για τη δημιουργία καλής ποιότητας εργασιακών συνθηκών, καθώς και κατά του κοινωνικού αποκλεισμού και της μακροχρόνιας ανεργίας. Τέτοιου είδους μέτρα θα μπορούσαν να βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον και να αποτρέψουν τις συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, καθώς και να συμβάλουν στην επίλυση των συγκρούσεων, διευκολύνοντας ως εκ τούτου τις κοινωνικές σχέσεις στην εργασία.

Στο πλαίσιο των δράσεων για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας στην ΕΕ, η Επιτροπή σκοπεύει να εκπονήσει το συντομότερο ανακοινώσεις για μια κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία καθώς και για τη βελτίωση της ποιοτικής διάστασης της εργασίας και της κοινωνικής πολιτικής, όπως και μια Πράσινη Βίβλο περί κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων. Ο εισηγητής θεωρεί ότι η Επιτροπή πρέπει σε αυτό το πλαίσιο να λάβει υπόψη και τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος οι οποίοι συχνά αποκαλούνται ψυχολογικοί, ψυχοκοινωνικοί ή κοινωνικοί και οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την οργανωτική δομή της εργασίας. Συνεπώς, πρέπει να δοθεί μεγάλο βάρος στο μακροπρόθεσμο, συστηματικό και προληπτικό έργο στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος που αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Επιπλέον, πρέπει να εξετασθεί κατά πόσον απαιτούνται νομοθετικές πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση.

Στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης υπογραμμίζεται η σημασία μιας μεγαλύτερης ποιότητας στην εργασία. Εξηγείται ότι οι δράσεις που αποσκοπούν στην αποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης, πρέπει να είναι επικεντρωμένες σε μια όχι μόνον ποσοτική, αλλά επίσης ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης. Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να συμπεριληφθούν στους γενικούς στόχους των κατευθυντηρίων γραμμών για την απασχόληση του 2002, κοινές στρατηγικές για την διατήρηση και βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. Εξάλλου, το Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή, θα εκπονήσει δείκτες σχετικά με την ποιότητα της απασχόλησης και θα αποσαφηνίσει περαιτέρω τους ποσοτικούς δείκτες, έτσι ώστε να τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λάκεν το 2001.

Κατά τη γνώμη του εισηγητή, το Συμβούλιο και η Επιτροπή θα πρέπει να κληθούν να συμπεριλάβουν ποσοτικούς δείκτες σχετικά με την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας μεταξύ των δεικτών ποιότητας της απασχόλησης που θα τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λάκεν.

Ανάγκη για απόκτηση γνώσεων και ανταλλαγή εμπειριών Σήμερα στην Ένωση υπάρχουν πολλές ελλείψεις όσον αφορά τις γνώσεις για την παρενόχληση στον τομέα της απασχόλησης. Το στατιστικό υπόβαθρο είναι ανεπαρκές, η έρευνα σε αυτόν τον τομέα δεν είναι συχνό φαινόμενο και η επίγνωση για τις αιτίες του φαινομένου της παρενόχλησης καθώς και της σχέσης του φαινομένου με άλλους παράγοντες στον τομέα της απασχόλησης, όπως επίσης και η αποτελεσματικότητα των διαφόρων μορφών δράσεων και μέτρων κ.ά., είναι περιορισμένες.

Η ανάλυση των οικονομικών συνεπειών τόσο για τον μεμονωμένο εργασιακό χώρο όσο και για την κοινωνία γενικότερα είναι ανεπαρκής. Κατά τη γνώμη του εισηγητή, η βελτίωση των γνώσεων σε αυτόν τον τομέα μπορεί να ωθήσει στη διαμόρφωση αποτελεσματικών αντιμέτρων. Η βελτίωση της ποιότητας των στατιστικών στοιχείων μπορεί να διευκολύνει και να βελτιώσει την κατάσταση στον τομέα των γνώσεων, συμπεριλαμβανομένης και της έρευνας. Γι' αυτόν τον σκοπό απαιτούνται κατάλληλοι ορισμοί. Επιπλέον, είναι επίσης σημαντικό η ανάλυση των στατιστικών στοιχείων σχετικά με την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, να συμπεριλαμβάνει, πέραν της σχέσης μεταξύ παρενόχλησης και άλλων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, και την εμφάνιση του φαινομένου π.χ. κατά κλάδο, φύλο, ηλικία κ.ά..

Η άποψη για την αναγκαιότητα βελτίωσης της κατάστασης όσον αφορά τις γνώσεις υποστηρίζεται και στη μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία με θέμα την κατάσταση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου γίνεται επίσης αναφορά σε προτάσεις εκπροσώπων των αρμόδιων για το εργασιακό περιβάλλον υπηρεσιών πολλών κρατών μελών, μεταξύ άλλων, περί κατάλληλων προληπτικών δράσεων κατά της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Κατά τη γνώμη του εισηγητή, η βελτίωση των στατιστικών στοιχείων είναι καίριας σημασίας ώστε να βελτιωθούν οι γνώσεις γύρω από το φαινόμενο της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Εδώ η Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το Ίδρυμα του Δουβλίνου πρέπει να διαδραματίσουν καθοδηγητικό ρόλο.

Οι εκτεταμένες μελέτες των οργανωτικών δομών εργασίας καθώς και άλλων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος θα πρέπει να μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση των γνώσεων γύρω από το φαινόμενο της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Συνεπώς, τα καλά παραδείγματα όσον αφορά τόσο τα μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης όσο και την αποτελεσματική αποτροπή και εξάλειψη της παρενόχλησης, είναι ιδιαίτερος ενδιαφέροντα, όπως και οι μελέτες

σχετικά με τις οικονομικές συνέπειες. Κατά τον εισηγητή, η ανάληψη πρωτοβουλιών για τέτοιες εκτεταμένες μελέτες καθώς και η μέριμνα για τη διάδοση των αποτελεσμάτων τέτοιων μελετών στον χώρο εργασίας πρέπει να επαφίεται τόσο στην Επιτροπή όσο και στο Ίδρυμα του Δουβλίνου και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.

Όσον αφορά τις δράσεις του Ιδρύματος του Δουβλίνου, ο εισηγητής επιθυμεί να επισημάνει ειδικότερα το γεγονός ότι το Ίδρυμα έχει ιδιαίτερη ευθύνη, μεταξύ άλλων, για θέματα που αφορούν την οργάνωση της εργασίας. Όσον αφορά την απόκτηση γνώσεων και την ανταλλαγή εμπειριών, ο εισηγητής επιθυμεί να επισημάνει επίσης τη μέθοδο του ανοικτού συντονισμού. Ως γνωστόν, περιλαμβάνει την ανάλυση και τη διάδοση των σωστών πρακτικών. Με τον καθορισμό ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, παραμέτρων και δεικτών μπορούν να αποκτηθούν καλύτερες, και ως εκ τούτου συγκρίσιμες, γνώσεις, και συνεπώς να προαχθεί η αμοιβαία εμπειρία. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο ψήφισμά του (A5-0291/2000) σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής για την Ατζέντα της κοινωνικής πολιτικής, τάχθηκε υπέρ της μεθόδου του ανοικτού συντονισμού, ενώ παράλληλα τόνισε τη σημασία της χρήσης της κοινοτικής νομοθεσίας ως εργαλείο για τον καθορισμό ελάχιστων κανόνων σε κοινοτικό επίπεδο.

Νομοθεσία.

Στα περισσότερα κράτη μέλη και τις υποψήφιες χώρες η δυνατότητα παρέμβασης μέσω της νομοθεσίας υφίσταται μόνον αν μπορεί να στοιχειοθετηθεί ότι ορισμένα μεμονωμένα φαινόμενα στη διαδικασία της ηθικής παρενόχλησης μπορούν να θεωρηθούν π.χ. προσβολή ή καταδίωξη. Κατά κανόνα όμως η παρενόχληση είναι πιο αόριστη, γεγονός που δυσχεραίνει την αποδεικτική διαδικασία. Σε κάποια κράτη μέλη υπάρχει, βρίσκεται υπό επεξεργασία ή εξετάζεται, η θέσπιση νομοθεσίας άμεσα προσανατολισμένης στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτό αφορά τη Σουηδία, όπου διοικητικές διατάξεις ετέθησαν σε ισχύ το 1994, καθώς επίσης το Βέλγιο και τη Γαλλία. Άλλες χώρες επέλεξαν να δώσουν βάρος στην αποτελεσματικότερη θέσπιση γενικότερης νομοθεσίας που να μπορεί να εφαρμοστεί σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, στα σωστά παραδείγματα και τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων. Επίσης, δεν μπορεί να θεωρηθεί απολύτως σαφές αν η οδηγία πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (89/391/ΕΕ) μπορεί να εφαρμοστεί σε περιπτώσεις παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, έστω κι αν υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι κάτι τέτοιο ισχύει. Σύμφωνα με πληροφορίες του εισηγητή, το θέμα συζητήθηκε πρόσφατα στην ειδική ομάδα της Επιτροπής για τη βία στους χώρους εργασίας.

Ο εισηγητής θεωρεί ότι επιβάλλεται να ξεκινήσει μια μακροπρόθεσμη συζήτηση για την αναγκαιότητα ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά την πρόληψη και τη λήψη μέτρων σχετικά με τους κινδύνους

του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η αβεβαιότητα όσον αφορά τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας πλαίσιο για την παρενόχληση πρέπει να εκλείψει, κάτι στο οποίο ο εισηγητής θα επανέλθει συντόμως. Στο πρώτο άρθρο της οδηγίας πλαίσιο αναφέρεται ότι στόχος είναι να ληφθούν πρωτοβουλίες για τη λήψη μέτρων που θα προάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην εργασία τους.

Χωρίς να υπεισέλθουμε σε λεπτομερείς αναφορές στο περιεχόμενο της οδηγίας, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι δεν γίνεται ρητή αναφορά στις ψυχολογικές, ψυχοκοινωνικές ή κοινωνικές συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον. Στο άρθρο 6 εξετάζεται η ευθύνη του εργοδότη όσον αφορά την αξιολόγηση των κινδύνων και τη λήψη μέτρων ώστε να προστατευθεί η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων· ωστόσο, δεν αποσαφηνίζεται αν η ευθύνη αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει π.χ. ψυχολογικούς, ψυχοκοινωνικούς ή κοινωνικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην πρότασή του για νέα ατζέντα στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής καλεί την Επιτροπή να αξιολογήσει το ήδη ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και να συγκεκριμενοποιήσει τα εργαλεία που επιλέχθηκαν για την υλοποίηση της ατζέντας. Ομοίως, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να θεσπίσει μια πραγματική κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, η οποία θα εστιάζεται στον καθορισμό κοινών συγκρίσιμων στόχων και θα περιλαμβάνει σχέδιο δράσης για την ενίσχυση της υλοποίησης, του ελέγχου και της αξιολόγησης των υφιστάμενων οδηγιών καθώς και νομοθετικές πρωτοβουλίες που αφορούν κινδύνους οι οποίοι δεν αντισταθμίζονται ή, όπου η αντισταθμισή είναι ανεπαρκής, να αναλύονται επιπροσθέτως οι κίνδυνοι.

Όπως είδαμε, η Επιτροπή σκοπεύει να συντάξει στο προσεχές μέλλον ανακοινώσεις και μια Πράσινη Βίβλο σχετικά με τις δράσεις για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Κατά τη γνώμη του εισηγητή, είναι εν προκειμένω καίριο να διεξαχθεί αφενός μια συζήτηση όσον αφορά τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος με τη γενικότερη έννοια, την αναγκαιότητα νομοθετικών πρωτοβουλιών προσανατολισμένων προς αυτούς τους παράγοντες, και, αφετέρου, όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας πλαίσιο. Πρέπει να γίνει έκκληση στην Επιτροπή να εξετάσει το ενδεχόμενο αποσαφήνισης ή διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας πλαίσιο, ή αλλιώς, την επεξεργασία μιας νέας οδηγίας πλαίσιο με ευρύτερο πεδίο εφαρμογής.

Εδώ ο εισηγητής επιθυμεί να τονίσει τη σημασία των συστηματικών μελετών όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον και τα προληπτικά μέτρα, διότι, πέραν των άλλων, το θέμα της προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων καθίσταται περίπλοκο όταν πρόκειται για το φαινόμενο της παρενόχλησης καθώς και για πολλούς άλλους κινδύνους του εργασιακού περιβάλλοντος που προέκυψαν προσφάτως. Εδώ μπορεί

επίσης να εξεταστεί η αναγκαιότητα για μια ιδιαίτερη συμπληρωματική οδηγία, μια σύσταση, ή κάτι παρόμοιο, προσανατολισμένη στο φαινόμενο της παρενόχλησης στον τομέα της απασχόλησης. Το θέμα του ορισμού της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο πρέπει, κατά την άποψη του εισηγητή, λογικά να εξεταστεί μάλλον σε συνάρτηση με την επεξεργασία της νομοθετικής πρότασης, ή κάτι ανάλογου, σε αυτόν τον τομέα.

Με αυτήν την ευκαιρία, θα είναι ενδεχομένως δυνατό, όπως έγινε με τον ορισμό των παρενοχλήσεων (βλ. παραπάνω), να διατυπωθεί ορισμός σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και τις πρακτικές των κρατών μελών.

Κοινωνικοί εταίροι – τοπικές δράσεις Ο εισηγητής επεσήμανε ανωτέρω τη σχέση μεταξύ παρενόχλησης και, μεταξύ άλλων, της οργανωτικής δομής της εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν καθοριστικό ρόλο και σημαντική ευθύνη να παρέμβουν, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, με διαπραγματεύσεις σε τομείς-κλειδιά, μεταξύ άλλων και στην οργανωτική δομή της εργασίας. Αυτό τονίζεται στην πρόταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για μια νέα κοινωνικοπολιτική ατζέντα. Σύμφωνα με το Κοινοβούλιο, πρέπει να προαχθεί και να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος και πρέπει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη των ιδεών και των καλύτερων πρακτικών. Κατά τη γνώμη του εισηγητή, πρέπει να εξεταστεί σε ποιον βαθμό μπορούν οι διαβουλεύσεις σε κοινοτικό επίπεδο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων να συμβάλουν στην καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Σύμφωνα με την οδηγία πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (89/391/ΕΕ), ο εργοδότης έχει τη ρητή ευθύνη για την αξιολόγηση και, αν χρειαστεί, την πρόληψη των κινδύνων που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, «μεταξύ άλλων κατά την επιλογή του χρησιμοποιούμενου εργασιακού εξοπλισμού και των χημικών ουσιών και σκευασμάτων, καθώς και κατά τη διαρρύθμιση του χώρου εργασίας». Ο εισηγητής είναι πεπεισμένος ότι για την αποτελεσματική καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας καθώς και άλλου είδους προβλημάτων του εργασιακού περιβάλλοντος απαιτείται μια ευρύτερη οπτική όσον αφορά τις δράσεις για το εργασιακό περιβάλλον καθώς και να δοθεί ιδιαίτερο βάρος στη λήψη προληπτικών μέτρων. Ως εκ τούτου, πρέπει να διευρυνθεί και να αποσαφηνιστεί η ευθύνη του εργοδότη για το εργασιακό περιβάλλον.

Η σύγχρονη οπτική για το εργασιακό περιβάλλον προϋποθέτει ότι ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την υλοποίηση συστηματικών δράσεων όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες περιλαμβάνουν έρευνα, υλοποίηση και παρακολούθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά τρόπο που να μπορεί να προληφθούν οι ανθυγιεινές συνθήκες και τα ατυχήματα στον χώρο εργασίας και να διαμορφωθεί ένα ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον.

Το συστηματικό έργο για το εργασιακό περιβάλλον πρέπει να εντάσσεται στην καθημερινή δραστηριότητα ως συστατικό στοιχείο της και να περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων και των ψυχολογικών και κοινωνικών που έχουν σημασία για το εργασιακό περιβάλλον. Κατά την άποψη του εισηγητή, τούτο πρέπει να προκύπτει από τις νομικές πράξεις, ιδίως εκείνες που ισχύουν σε κοινοτική κλίμακα. Σήμερα υπάρχουν ήδη οργανώσεις υποστήριξης και δίκτυα για τα θύματα των παρενοχλήσεων, καθώς και συνδικαλιστικές οργανώσεις που βοηθούν μέλη τους που έχουν υποστεί παρενοχλήσεις. Κατά την άποψη του εισηγητή, είναι καίριο να συζητηθούν οι τρόποι με τους οποίους θα καταστεί δυνατόν να βοηθηθούν τα μη κυβερνητικά δίκτυα ή οι οργανώσεις ώστε να αναπτύξουν ακόμα περισσότερο τις δραστηριότητές τους και, κατά περίπτωση, να τις συντονίσουν με το έργο των εμπειρογνομώνων. Ο συντονισμός αυτών και των μη κυβερνητικών δραστηριοτήτων μπορεί μακροπρόθεσμα να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της ανθρώπινης δυστυχίας, αλλά και τη μείωση του κόστους για περίθαλψη, αποκατάσταση, κ.ά..

Συμπέρασμα Στην ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα η οποία καθορίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας τονίστηκε ότι θα χρησιμοποιηθούν όλα τα κοινοτικά εργαλεία για την υλοποίηση της ατζέντας: η νομοθεσία, ο κοινωνικός διάλογος, η μέθοδος του ανοικτού συντονισμού, τα διαρθρωτικά ταμεία, τα προγράμματα ενίσχυσης, η ολοκληρωμένη πολιτική στρατηγική, η ανάλυση και η έρευνα. Στις προτάσεις που υπέβαλε όσον αφορά τις κοινοτικές δράσεις κατά της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, ο εισηγητής επεσήμανε πολλές από αυτές τις εναλλακτικές δυνατότητες. Ευελπιστούμε η ανά χείρας έκθεση θα διευκολύνει τη θέσπιση, το συντομότερο δυνατόν, μέτρων κατά της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Η Επιτροπή πρέπει να κληθεί να υποβάλει, το αργότερο έως τον Μάρτιο 2002, ένα Πράσινο Βιβλίο στο οποίο θα αναλύεται λεπτομερώς η κατάσταση σε ό,τι αφορά το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης στα κράτη μέλη, και κατόπιν, το αργότερο έως τον Οκτώβριο 2002, να υποβάλει με βάση την ανωτέρω, πρόγραμμα δράσης για τη λήψη μέτρων σε κοινοτική κλίμακα, το οποίο θα πρέπει να περιλαμβάνει και σχετικό χρονοδιάγραμμα».

C190- Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190)

DEFINITIONS

“Article 1

- 1. *For the purpose of this Convention:*
 - (a) *the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;*
 - (b) *the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.*
- 2. *Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.*

SCOPE

Article 2

- 1. *This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.*
- 2. *This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.*

Article 3

- *This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:*
 - (a) *in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;*

- *(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;*
- *(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;*
- *(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;*
- *(e) in employer-provided accommodation; and*
- *(f) when commuting to and from work.*

CORE PRINCIPLES

Article 4

- *1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.*
- *2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:*
 - *(a) prohibiting in law violence and harassment;*
 - *(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;*
 - *(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;*
 - *(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;*
 - *(e) ensuring access to remedies and support for victims;*
 - *(f) providing for sanctions;*
 - *(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and*

- *(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.*
- *3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.*

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

- *Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:*

- *(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;*
- *(b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and*
- *(c) taking measures to effectively protect such persons.*

Article 9

- *Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:*
 - *(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;*
 - *(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;*
 - *(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and*
 - *(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.*

ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

- *Each Member shall take appropriate measures to:*
 - *(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;*
 - *(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:*
 - *(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;*
 - *(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;*
 - *(iii) courts or tribunals;*
 - *(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and*
 - *(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;*
 - *(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;*
 - *(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;*
 - *(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;*
 - *(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;*

- *(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and*
- *(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law”.*

▪

GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

- *Each Member, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, shall seek to ensure that:*
 - *(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;*
 - *(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and*
 - *(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken”.*

METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

FINAL PROVISIONS¹³

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

- *1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.*
- *2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.*
- *3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.*

Article 15

- *1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.*
- *2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.*

Article 16

- *1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.*

¹³ Πηγή: *In, International Labour Organization (ILO), C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), αντιγραφή του ψηφίσματος, στο: [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/conv190/190.pdf), τελευταία πρόσβαση: 18/09/2023*

- 2. *When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.*

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

- 1. *Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:*
 - (a) *the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;*
 - (b) *as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.*
- 2. *This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.*

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

EU Charter of Fundamental Rights¹⁴

Article 31 - Fair and just working conditions

1. Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity.
2. Every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave.

Οδηγία 2000/43Κ¹⁵

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a framework for combating discrimination on the grounds of racial or ethnic origin, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2

Concept of discrimination

1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination based on racial or ethnic origin.

2. For the purposes of paragraph 1:

(a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation on grounds of racial or ethnic origin;

(b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of a racial or ethnic origin at a particular disadvantage compared with other persons, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

¹⁴ Πηγή: European Union Agency for fundamental rights, Διαθέσιμο στο: [Article 31 - Fair and just working conditions | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/40000/EN/Article-31-Fair-and-just-working-conditions.pdf), τελευταία πρόσβαση 28/9/2023

¹⁵ Πηγή: Eur-Lex Access to European Union Law, διαθέσιμο στο: [EUR-Lex - 32000L0043 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj), τελευταία πρόσβαση 28/09/2023

3. Harassment shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1, when an unwanted conduct related to racial or ethnic origin takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.

4. An instruction to discriminate against persons on grounds of racial or ethnic origin shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.

Article 3

Scope

1. Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:

(a) conditions for access to employment, to self-employment and to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;

(c) employment and working conditions, including dismissals and pay;

(d) membership of and involvement in an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations;

(e) social protection, including social security and healthcare;

(f) social advantages;

(g) education;

(h) access to and supply of goods and services which are available to the public, including housing.

2. This Directive does not cover difference of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons on the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.

Article 4

Genuine and determining occupational requirements

Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to racial or

ethnic origin shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

Article 5

Positive action

With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to racial or ethnic origin.

Article 6

Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II

REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 7

Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.

2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities, which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.

3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment.

Article 8

Burden of proof

- 1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.*
- 2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.*
- 3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.*
- 4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 7(2).*
- 5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.*

Article 9

Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect individuals from any adverse treatment or adverse consequence as a reaction to a complaint or to proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 10

Dissemination of information

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means throughout their territory.

Article 11

Social dialogue

- 1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote the social dialogue between the two sides of industry with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experiences and good practices.*
- 2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the two sides of the industry without prejudice to their autonomy to conclude, at the appropriate level, agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the*

minimum requirements laid down by this Directive and the relevant national implementing measures.

Article 12

Dialogue with non-governmental organisations

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of racial and ethnic origin with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III

BODIES FOR THE PROMOTION OF EQUAL TREATMENT

Article 13

1. Member States shall designate a body or bodies for the promotion of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of racial or ethnic origin. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.

2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:

- without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 7(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination,*
- conducting independent surveys concerning discrimination,*
- publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.*

CHAPTER IV

FINAL PROVISIONS

Article 14

Compliance

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;

(b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in individual or collective contracts or agreements, internal rules of undertakings, rules governing profit-making or non-profit-making associations, and rules governing the independent professions and workers' and employers' organisations, are or may be declared, null and void or are amended.

Article 15

Sanctions

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 19 July 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 16

Implementation

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 19 July 2003 or may entrust management and labour, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions falling within the scope of collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that by 19 July 2003, management and labour introduce the necessary measures by agreement, Member States being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.

Article 17

Report

1. Member States shall communicate to the Commission by 19 July 2005, and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.

2. The Commission's report shall take into account, as appropriate, the views of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, as well as the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, inter alia, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 18

Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 19

Addressees

This Directive is addressed to the Member States».

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation¹⁶

«CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2

Concept of discrimination

1. For the purposes of this Directive, the "principle of equal treatment" shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.

2. For the purposes of paragraph 1:

(a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;

(b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular

¹⁶ Πηγή: Eur-Lex

sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:

(i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or

(ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.

3. Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.

4. An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.

5. This Directive shall be without prejudice to measures laid down by national law which, in a democratic society, are necessary for public security, for the maintenance of public order and the prevention of criminal offences, for the protection of health and for the protection of the rights and freedoms of others.

Article 3

Scope

1. Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:

(a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;

(c) employment and working conditions, including dismissals and pay;

(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.

3. This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.

4. Member States may provide that this Directive, in so far as it relates to discrimination on the grounds of disability and age, shall not apply to the armed forces.

Article 4

Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

Article 5

Reasonable accommodation for disabled persons

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

Article 6

Justification of differences of treatment on grounds of age

1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:

(a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;

(b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;

(c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.

2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Article 7

Positive action

1. With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.

2. With regard to disabled persons, the principle of equal treatment shall be without prejudice to the right of Member States to maintain or adopt provisions on the protection of health and safety at work or to measures aimed at creating or maintaining provisions or facilities for safeguarding or promoting their integration into the working environment.

Article 8

Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II

REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 9

Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.

2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.

3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment.

Article 10

Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or

indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.

3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.

4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).

5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

Article 11

Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 12

Dissemination of information

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.

Article 13

Social dialogue

1. Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through research or exchange of experiences and good practices.

2. Where consistent with their national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to conclude at the appropriate level agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and by the relevant national implementing measures.

Article 14

Dialogue with non-governmental organisations

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on any of the grounds referred to in Article 1 with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III

PARTICULAR PROVISIONS

Article 15

Northern Ireland

1. In order to tackle the under-representation of one of the major religious communities in the police service of Northern Ireland, differences in treatment regarding recruitment into that service, including its support staff, shall not constitute discrimination insofar as those differences in treatment are expressly authorised by national legislation.

2. In order to maintain a balance of opportunity in employment for teachers in Northern Ireland while furthering the reconciliation of historical divisions between the major religious communities there, the provisions on religion or belief in this Directive shall not apply to the recruitment of teachers in schools in Northern Ireland in so far as this is expressly authorised by national legislation.

CHAPTER IV

FINAL PROVISIONS

Article 16

Compliance

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;

(b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations are, or may be, declared null and void or are amended.

Article 17

Sanctions

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify

those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 18

Implementation

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 December 2003 at the latest or may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions concerning collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that, no later than 2 December 2003, the social partners introduce the necessary measures by agreement, the Member States concerned being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

In order to take account of particular conditions, Member States may, if necessary, have an additional period of 3 years from 2 December 2003, that is to say a total of 6 years, to implement the provisions of this Directive on age and disability discrimination. In that event they shall inform the Commission forthwith. Any Member State which chooses to use this additional period shall report annually to the Commission on the steps it is taking to tackle age and disability discrimination and on the progress it is making towards implementation. The Commission shall report annually to the Council.

When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 19

Report

1. Member States shall communicate to the Commission, by 2 December 2005 at the latest and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.

2. The Commission's report shall take into account, as appropriate, the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, inter alia, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 20

Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 21

Addressees».

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL AND THE EUROPEAN PARLIAMENT¹⁷

Transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work

«The aim of this Communication is to inform the European Parliament and the Council of the European Union of the European framework agreement on harassment and violence at work, signed by the ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP on 26 April 2007. This is the third autonomous agreement to be negotiated by the European cross-industry social partners, following a consultation by the European Commission under Article 138 of the EC Treaty.

On 23 December 2004 the Commission decided to launch the first stage of consultation of the social partners concerning violence at the workplace and its effects on health and safety at work¹, in the context of the Commission's own agenda in the field of occupational health and safety, set out in the Community Strategy on Health and Safety at Work for 2002-2006. The European cross-industry social partners subsequently informed the Commission that they would organise a seminar on this issue to explore the possibility of negotiating an autonomous agreement, in line with their social dialogue work programme for 2003-2005.

¹⁷ Πηγή: Eur-Lex Access to European Union Law, αντιγραφή του κειμένου, διαθέσιμο στο: [EUR-Lex - 52007DC0686 - EN \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui/showDocument.do?collection=uri_000001&document=52007DC0686), τελευταία πρόσβαση

Following this seminar, the organisations prepared their negotiating mandates and officially opened negotiations on 6 February 2006.

The negotiations on a framework agreement lasted over ten months and were successfully concluded on 15 December 2006. After approval by the internal decision-making bodies of the four social partner organisations involved in the negotiations, the agreement was officially signed on 27 April 2007 in the presence of the Commissioner responsible for employment, social affairs and equal opportunities, Vladimír Špidla, and presented to the press. The agreement aims to prevent and, where necessary, manage problems of bullying, sexual harassment and physical violence at the workplace. It condemns all forms of harassment and violence and confirms the duty of the employer to protect workers against them. Companies in Europe are requested to adopt a policy of zero tolerance of such behaviour and to specify procedures to deal with cases of harassment and violence where they occur. These procedures can include an informal stage involving a person trusted by management and the workforce.

Complaints should be investigated and dealt with quickly. The principles of dignity, confidentiality, impartiality and fair treatment need to be respected. Appropriate measures will be taken against the perpetrator, including disciplinary action up to dismissal, and the victim will receive support with reintegration, if needed. The autonomous agreement is to be implemented by the members of the signatory parties, i.e. the national social partner organisations, in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States, as provided for by the first alternative in Article 139(2) of the EC Treaty. It is to be implemented within three years after signature.

In the fourth year the Social Dialogue Committee will prepare a report on implementation of the agreement. 1 C/2004/5220. EN 3 EN While respecting the principle of the autonomy of the social partners, the Commission has a particular role to play in the specific case of autonomous agreements implemented in accordance with the first alternative in Article 139(2), if the agreement was the result of a consultation under Article 1382 .

In particular, the Commission has committed itself to publishing autonomous agreements and to informing the European Parliament and the Council, after conducting an ex-ante assessment of the text. This ex-ante assessment covers both the representativity of the signatory parties and the content of the agreement. Representativity: The Commission considers that, as examined in previous studies, the signatory parties are, collectively, sufficiently representative³ of management and labour for them to sign a cross-industry agreement at European level.

On several occasions in the past they have demonstrated their capacity to conclude European framework agreements. All the signatory parties have a mandate to represent their members in social dialogue negotiations and have approved the agreement in line with their internal decision-making procedures. Content: The individual clauses of the framework agreement on harassment and violence at work are in conformity with Community law and its aims are in line with the objectives of European policy on health and safety at work.

The agreement takes an action-oriented, rather than a legal, approach to tackle harassment and violence at company level. The Commission considers this agreement a useful contribution by social partners to protecting not only the health and safety but also the dignity of workers and to promoting modern work organisations. As such, the agreement adds value to the relevant EU and national legislation, along the lines set out in the Commission's consultation document. In the light of this ex-ante assessment, the Commission has decided to inform the European Parliament and the Council of the framework agreement on harassment and violence at work. Furthermore the Commission invites the European institutions to promote the agreement by their own means, both by giving it adequate publicity and by supporting implementation at national level.

The Commission will provide any necessary support to the social partners during the implementation process. Furthermore, when the period for implementation expires, the Commission, while giving precedence to the monitoring undertaken by the social partners themselves, will conduct its own monitoring to assess the extent to which the agreement has contributed to achieving the Community's objectives. 2 See COM(2004) 557 of 12.8.2004.

3 The assessment of the representativity of the European social partners is based on the three criteria formulated in COM(93) 600. In order to be considered representative, social partner organisations must: - be cross-industry, or relate to specific sectors or categories and be organised at European level; - consist of organisations which are themselves an integral and recognised part of Member States' social partner structures and with the capacity to negotiate agreements, and which are representative of all Member States, as far as possible; - have adequate structures to ensure their effective participation in the consultation process. EN 4 EN ANNEX FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK 26

April 2007 1. INTRODUCTION Mutual respect for the dignity of others at all levels within the workplace is one of the key characteristics of successful organisations. That is why harassment and violence are unacceptable. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) condemn them in all their forms.

They consider it is a mutual concern of employers and workers to deal with this issue, which can have serious social and economic consequences. EU4 and national law define the employers' duty to protect workers against harassment and violence in the workplace. Different forms of harassment and violence can affect workplaces. They can – be physical, psychological and/or sexual, – be one off incidents or more systematic patterns of behaviour, – be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc. – range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities. The European social partners recognize that harassment and violence can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity or form of the employment contract or relationship.

However, certain groups and sectors can be more at risk. In practice not all workplaces and not all workers are affected. This agreement deals with those forms of harassment and violence which are within the competence of social partners and correspond to the description made in section 3 below. 4 This includes amongst others the following Directives: - Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin - Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation - Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions - Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work EN 5 EN 2. AIM The aim of the present agreement is to: – increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and violence, – provide employers, workers and their representatives at all levels with an actionoriented framework to identify, prevent and manage problems of harassment and violence at work. 3.

DESCRIPTION Harassment and violence are due to unacceptable behaviour by one or more individuals and can take many different forms, some of which may be more easily identified than others. The work environment can influence people's exposure to harassment and violence. Harassment occurs when one or more worker or manager are repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work. Violence occurs when one or more worker or manager are assaulted in circumstances relating to work. Harassment and violence may be carried out by one or more managers or workers, with the purpose or effect of violating a manager's or worker's dignity, affecting his/her health and/or creating a hostile work environment.

PREVENTING, IDENTIFYING AND MANAGING PROBLEMS OF HARASSMENT AND VIOLENCE Raising awareness and appropriate training of managers and workers can reduce the likelihood of harassment and violence at work. Enterprises need to have a clear statement outlining that harassment and violence will not be tolerated. This statement will specify procedures to be followed where cases arise. Procedures can include an informal stage in which a person trusted by management and workers is available to give advice and assistance. Pre-existing procedures may be suitable for dealing with harassment and violence. A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following: – It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all. – No information should be disclosed to parties not involved in the case. – Complaints should be investigated and dealt with without undue delay. – All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment.

Complaints should be backed up by detailed information. – False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action. – External assistance may help. If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal. The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration. Employers, in consultation with workers and/or their representatives, will establish, review and monitor these procedures to ensure that they are effective both in preventing problems and dealing with issues as they arise. Where appropriate, the provisions of this chapter can be applied to deal with cases of external violence.

IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP In the context of article 139 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement. The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement. Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will prepare and adopt a yearly table summarising the on-going implementation of the agreement.

A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year. The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after

the five years following the date of signature, if requested by one of them. In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply. When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement. This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned».

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work¹⁸

“SECTION I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Object

- 1. The object of this Directive is to introduce measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.*
- 2. To that end it contains general principles concerning the prevention of occupational risks, the protection of safety and health, the elimination of risk and accident factors, the informing, consultation, balanced participation in accordance with national laws and/or practices and training of workers and their representatives, as well as general guidelines for the implementation of the said principles.*
- 3. This Directive shall be without prejudice to existing or future national and Community provisions which are more favourable to protection of the safety and health of workers at work.*

Article 2

Scope

¹⁸ Πηγή: Eur-Lex Access to European Union Law, διαθέσιμο στο: [EUR-Lex - 31989L0391 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuri/ui.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:EUR-Lex), τελευταία πρόσβαση

1. *This Directive shall apply to all sectors of activity, both public and private (industrial, agricultural, commercial, administrative, service, educational, cultural, leisure, etc.).*

2. *This Directive shall not be applicable where characteristics peculiar to certain specific public service activities, such as the armed forces or the police, or to certain specific activities in the civil protection services inevitably conflict with it.*

In that event, the safety and health of workers must be ensured as far as possible in the light of the objectives of this Directive.

Article 3

Definitions

For the purposes of this Directive, the following terms shall have the following meanings:

(a) worker: any person employed by an employer, including trainees and apprentices but excluding domestic servants;

(b) employer: any natural or legal person who has an employment relationship with the worker and has responsibility for the undertaking and/or establishment;

(c) workers' representative with specific responsibility for the safety and health of workers: any person elected, chosen or designated in accordance with national laws and/or practices to represent workers where problems arise relating to the safety and health protection of workers at work;

(d) prevention: all the steps or measures taken or planned at all stages of work in the undertaking to prevent or reduce occupational risks.

Article 4

1. *Member States shall take the necessary steps to ensure that employers, workers and workers' representatives are subject to the legal provisions necessary for the implementation of this Directive.*

2. *In particular, Member States shall ensure adequate controls and supervision.*

SECTION II

EMPLOYERS' OBLIGATIONS

Article 5

General provision

1. *The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work.*

2. *Where, pursuant to Article 7 (3), an employer enlists competent external services or persons, this shall not discharge him from his responsibilities in this area.*

3. The workers' obligations in the field of safety and health at work shall not affect the principle of the responsibility of the employer.

4. This Directive shall not restrict the option of Member States to provide for the exclusion or the limitation of employers' responsibility where occurrences are due to unusual and unforeseeable circumstances, beyond the

employers' control, or to exceptional events, the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care.

Member States need not exercise the option referred to in the first subparagraph.

Article 6

General obligations on employers

1. Within the context of his responsibilities, the employer shall take the measures necessary for the safety and health protection of workers, including prevention of occupational risks and provision of information and training, as well as provision of the necessary organization and means.

The employer shall be alert to the need to adjust these measures to take account of changing circumstances and aim to improve existing situations.

2. The employer shall implement the measures referred to in the first subparagraph of paragraph 1 on the basis of the following general principles of prevention:

(a)

avoiding risks;

(b)

evaluating the risks which cannot be avoided:

(c)

combating the risks at source;

(d)

adapting the work to the individual, especially as regards the design of work places, the choice of work equipment and the choice of working and production methods, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate and to reducing their effect on health.

(e)

adapting to technical progress;

(f)

replacing the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous;

(g)

developing a coherent overall prevention policy which covers technology, organization of work, working conditions, social relationships and the influence of factors related to the working environment;

(h)

giving collective protective measures priority over individual protective measures;

(i)

giving appropriate instructions to the workers.

3. Without prejudice to the other provisions of this Directive, the employer shall, taking into account the nature of the activities of the enterprise and/or establishment:

(a) evaluate the risks to the safety and health of workers, inter alia in the choice of work equipment, the chemical substances or preparations used, and the fitting-out of work places.

Subsequent to this evaluation and as necessary, the preventive measures and the working and production methods implemented by the employer must:

- assure an improvement in the level of protection afforded to workers with regard to safety and health,

- be integrated into all the activities of the undertaking and/or establishment and at all hierarchical levels;

(b) where he entrusts tasks to a worker, take into consideration the worker's capabilities as regards health and safety;

(c) ensure that the planning and introduction of new technologies are the subject of consultation with the workers and/or their representatives, as regards the consequences of the choice of equipment, the working conditions and the working environment for the safety and health of workers;

(d) take appropriate steps to ensure that only workers who have received adequate instructions may have access to areas where there is serious and specific danger.

4. Without prejudice to the other provisions of this Directive, where several undertakings share a work place, the employers shall cooperate in implementing the safety, health and occupational hygiene provisions and, taking into account the nature of the activities, shall coordinate their actions in matters of the protection and prevention of occupational risks, and shall inform one another and their respective workers and/or workers' representatives of these risks.

5. Measures related to safety, hygiene and health at work may in no circumstances involve the workers in financial cost.

Article 7

Protective and preventive services

1. Without prejudice to the obligations referred to in Articles 5 and 6, the employer shall designate one or more workers to carry out activities related to the protection and prevention of occupational risks for the undertaking and/or establishment.

2. Designated workers may not be placed at any disadvantage because of their activities related to the protection and prevention of occupational risks.

Designated workers shall be allowed adequate time to enable them to fulfil their obligations arising from this Directive.

3. If such protective and preventive measures cannot be organized for lack of competent personnel in the undertaking

and/or establishment, the employer shall enlist competent external services or persons.

4. Where the employer enlists such services or persons, he shall inform them of the factors known to affect, or suspected of affecting, the safety and health of the workers and they must have access to the information referred to in Article 10 (2).

5. In all cases:

- the workers designated must have the necessary capabilities and the necessary means,*
- the external services or persons consulted must have the necessary aptitudes and the necessary personal and professional means, and*
- the workers designated and the external services or persons consulted must be sufficient in number*

to deal with the organization of protective and preventive measures, taking into account the size of the undertaking and/or establishment and/or the hazards to which the workers are exposed and their distribution throughout the entire undertaking and/or establishment.

6. The protection from, and prevention of, the health and safety risks which form the subject of this Article shall be the responsibility of one or more workers, of one service or of separate services whether from inside or outside the undertaking and/or establishment.

The worker(s) and/or agency(ies) must work together whenever necessary.

7. Member States may define, in the light of the nature of the activities and size of the undertakings, the categories of undertakings in which the employer, provided he is competent, may himself take responsibility for the measures referred to in paragraph 1.

8. Member States shall define the necessary capabilities and aptitudes referred to in paragraph 5.

They may determine the sufficient number referred to in paragraph 5.

Article 8

First aid, fire-fighting and evacuation of workers, serious and imminent danger

1. The employer shall:

- take the necessary measures for first aid, fire-fighting and evacuation of workers, adapted to the nature of the

activities and the size of the undertaking and/or establishment and taking into account other persons present,

- arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and fire-fighting.

2. Pursuant to paragraph 1, the employer shall, inter alia, for first aid, fire-fighting and the evacuation of workers, designate the workers required to implement such measures.

The number of such workers, their training and the equipment available to them shall be adequate, taking account of the size and/or specific hazards of the undertaking and/or establishment.

3. The employer shall:

(a) as soon as possible, inform all workers who are, or may be, exposed to serious and imminent danger of the risk involved and of the steps taken or to be taken as regards protection;

(b) take action and give instructions to enable workers in the event of serious, imminent and unavoidable danger to stop work and/or immediately to leave the work place and proceed to a place of safety;

(c) save in exceptional cases for reasons duly substantiated, refrain from asking workers to resume work in a working situation where there is still a serious and imminent danger.

4. Workers who, in the event of serious, imminent and unavoidable danger, leave their workstation and/or a dangerous area may not be placed at any disadvantage because of their action and must be protected against any harmful and unjustified consequences, in accordance with national laws and/or practices.

5. The employer shall ensure that all workers are able, in the event of serious and imminent danger to their own safety and/or that of other persons, and where the immediate superior responsible cannot be contacted, to take the appropriate steps in the light of their knowledge and the technical means at their disposal, to avoid the consequences of such danger.

Their actions shall not place them at any disadvantage, unless they acted carelessly or there was negligence on their part.

Article 9

Various obligations on employers

1. The employer shall:

(a) be in possession of an assessment of the risks to safety and health at work, including those facing groups of workers exposed to particular risks;

(b) decide on the protective measures to be taken and, if necessary, the protective equipment to be used;

(c) keep a list of occupational accidents resulting in a worker being unfit for work for more than three working days;

(d) draw up, for the responsible authorities and in accordance with national laws and/or practices, reports on occupational accidents suffered by his workers.

2. Member States shall define, in the light of the nature of the activities and size of the undertakings, the obligations to be met by the different categories of undertakings in respect of the drawing-up of the documents provided for in paragraph 1 (a) and (b) and when preparing the documents provided for in paragraph 1 (c) and (d).

Article 10

Worker information

1. The employer shall take appropriate measures so that workers and/or their representatives in the undertaking and/or establishment receive, in accordance with national laws and/or practices which may take account, inter alia, of the size of the undertaking and/or establishment, all the necessary information concerning:

(a) the safety and health risks and protective and preventive measures and activities in respect of both the undertaking and/or establishment in general and each type of workstation and/or job;

(b) the measures taken pursuant to Article 8 (2).

2. The employer shall take appropriate measures so that employers of workers from any outside undertakings and/or establishments engaged in work in his undertaking and/or establishment receive, in accordance with national laws and/or practices, adequate information concerning the points referred to in paragraph 1 (a) and (b) which is to be provided to the workers in question.

3. The employer shall take appropriate measures so that workers with specific functions in protecting the safety and health of workers, or workers' representatives with specific responsibility for the safety and health of

workers shall have access, to carry out their functions and in accordance with national laws and/or practices, to:

(a) the risk assessment and protective measures referred to in Article 9 (1) (a) and (b);

(b) the list and reports referred to in Article 9 (1) (c) and (d);

(c) the information yielded by protective and preventive measures, inspection agencies and bodies responsible for safety and health.

Article 11

Consultation and participation of workers

1. Employers shall consult workers and/or their representatives and allow them to take part in discussions on all questions relating to safety and health at work.

This presupposes:

- the consultation of workers,*
- the right of workers and/or their representatives to make proposals,*
- balanced participation in accordance with national laws and/or practices.*

2. Workers or workers' representatives with specific responsibility for the safety and health of workers shall take part in a balanced way, in accordance with national laws and/or practices, or shall be consulted in advance and in good time by the employer with regard to:

(a) any measure which may substantially affect safety and health;

(b) the designation of workers referred to in Articles 7 (1) and 8 (2) and the activities referred to in Article 7 (1);

(c) the information referred to in Articles 9 (1) and 10;

(d) the enlistment, where appropriate, of the competent services or persons outside the undertaking and/or establishment, as referred to in Article 7 (3);

(e) the planning and organization of the training referred to in Article 12.

3. Workers' representatives with specific responsibility for the safety and health of workers shall have the right to ask the employer to take appropriate measures and to submit proposals to him to that end to mitigate hazards for workers and/or to remove sources of danger.

4. The workers referred to in paragraph 2 and the workers' representatives referred to in paragraphs 2 and 3 may not be placed at a disadvantage because of their respective activities referred to in paragraphs 2 and 3.

5. Employers must allow workers' representatives with specific responsibility for the safety and health of workers

adequate time off work, without loss of pay, and provide them with the necessary means to enable such representatives to exercise their rights and functions deriving from this Directive.

6. Workers and/or their representatives are entitled to appeal, in accordance with national law and/or practice, to the authority responsible for safety and health protection at work if they consider that the measures taken and the means employed by the employer are inadequate for the purposes of ensuring safety and health at work.

Workers' representatives must be given the opportunity to submit their observations during inspection visits by the competent authority.

Article 12

Training of workers

1. The employer shall ensure that each worker receives adequate safety and health training, in particular in the form of information and instructions specific to his workstation or job:

- on recruitment,*
- in the event of a transfer or a change of job,*
- in the event of the introduction of new work equipment or a change in equipment,*
- in the event of the introduction of any new technology.*

The training shall be:

- adapted to take account of new or changed risks, and*
- repeated periodically if necessary.*

2. The employer shall ensure that workers from outside undertakings and/or establishments engaged in work in his undertaking and/or establishment have in fact received appropriate instructions regarding health and safety risks during their activities in his undertaking and/or establishment.

3. Workers' representatives with a specific role in protecting the safety and health of workers shall be entitled to appropriate training.

4. The training referred to in paragraphs 1 and 3 may not be at the workers' expense or at that of the workers' representatives.

The training referred to in paragraph 1 must take place during working hours.

The training referred to in paragraph 3 must take place during working hours or in accordance with national practice either within or outside the undertaking and/or the establishment.

WORKERS' OBLIGATIONS

Article 13

1. It shall be the responsibility of each worker to take care as far as possible of his own safety and health and that of other persons affected by his acts or Commissions at work in accordance with his training and the instructions given by his employer.

2. To this end, workers must in particular, in accordance with their training and the instructions given by their employer:

(a)

make correct use of machinery, apparatus, tools, dangerous substances, transport equipment and other means of production;

(b)

make correct use of the personal protective equipment supplied to them and, after use, return it to its proper place;

(c)

refrain from disconnecting, changing or removing arbitrarily safety devices fitted, e.g. to machinery, apparatus, tools, plant and buildings, and use such safety devices correctly;

(d)

immediately inform the employer and/or the workers with specific responsibility for the safety and health of workers of any work situation they have reasonable grounds for considering represents a serious and immediate danger to safety and health and of any shortcomings in the protection arrangements;

(e)

cooperate, in accordance with national practice, with the employer and/or workers with specific responsibility for the safety and health of workers, for as long as may be necessary to enable any tasks or requirements imposed by the competent authority to protect the safety and health of workers at work to be carried out;

(f)

cooperate, in accordance with national practice, with the employer and/or workers with specific responsibility for the safety and health of workers, for as long as may be necessary to enable the employer to ensure that the working environment and working conditions are safe and pose no risk to safety and health within their field of activity.

SECTION IV

MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 14

Health surveillance

- 1. To ensure that workers receive health surveillance appropriate to the health and safety risks they incur at work, measures shall be introduced in accordance with national law and/or practices.*
- 2. The measures referred to in paragraph 1 shall be such that each worker, if he so wishes, may receive health surveillance at regular intervals.*
- 3. Health surveillance may be provided as part of a national health system.*

Article 15

Risk groups

Particularly sensitive risk groups must be protected against the dangers which specifically affect them.

Article 16

Individual Directives - Amendments -

General scope of this Directive

- 1. The Council, acting on a proposal from the Commission based on Article 118a of the Treaty, shall adopt individual Directives, inter alia, in the areas listed in the Annex.*
- 2. This Directive and, without prejudice to the procedure referred to in Article 17 concerning technical adjustments, the individual Directives may be amended in accordance with the procedure provided for in Article 118a of the Treaty.*
- 3. The provisions of this Directive shall apply in full to all the areas covered by the individual Directives, without prejudice to more stringent and/or specific provisions contained in these individual Directives.*

Article 17

Committee

- 1. For the purely technical adjustments to the individual Directives provided for in Article 16 (1) to take account of:*
 - the adoption of Directives in the field of technical harmonization and standardization, and/or*
 - technical progress, changes in international regulations or specifications, and new findings,**the Commission shall be assisted by a committee composed of the representatives of the Member States and chaired by the representative of the Commission.*
- 2. The representative of the Commission shall submit to the committee a draft of the measures to be taken.*

The committee shall deliver its opinion on the draft within a time limit which the chairman may lay down according to the urgency of the matter.

The opinion shall be delivered by the majority laid down in Article 148 (2) of the Treaty in the case of decisions which the Council is required to adopt on a proposal from the Commission.

The votes of the representatives of the Member States within the committee shall be weighted in the manner set out in that Article. The chairman shall not vote.

3. The Commission shall adopt the measures envisaged if they are in accordance with the opinion of the committee.

If the measures envisaged are not in accordance with the opinion of the committee, or if no opinion is delivered, the Commission shall, without delay, submit to the Council a proposal relating to the measures to be taken. The Council shall act by a qualified majority.

If, on the expiry of three months from the date of the referral to the Council, the Council has not acted, the proposed measures shall be adopted by the Commission.

Article 18

Final provisions

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 31 December 1992.

They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. Member States shall communicate to the Commission the texts of the provisions of national law which they have already adopted or adopt in the field covered by this Directive.

3. Member States shall report to the Commission every five years on the practical implementation of the provisions of this Directive, indicating the points of view of employers and workers.

The Commission shall inform the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work.

4. The Commission shall submit periodically to the European Parliament, the Council and the Economic and Social Committee a report on the implementation of this Directive, taking into account paragraphs 1 to 3.

Article 19

This Directive is addressed to the Member States”.

European Parliament resolution of 10 March 2022 on a new EU strategic framework on health and safety at work post 2020 (including better protection of workers from exposure to harmful substances, stress at work and repetitive motion injuries) (2021/2165(INI))

- A. whereas a high level of human health protection must be ensured in the definition and implementation of all Union policies and activities;*
- B. whereas according to the Constitution of the WHO, ‘health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity’*
- C. whereas according to the WHO, ‘mental health is a state of well-being in which an individual realises his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and is able to make a contribution to his or her community’*
- D. whereas there were more than 3 300 fatal accidents and 3,1 million non-fatal accidents in the EU-27 in 2018; whereas more than 200 000 workers die each year from work-related illnesses ; whereas this data does not include all accidents caused by undeclared work, making it plausible to assume that the true numbers greatly exceed the official statistics ; whereas in 2017, according to the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 20 % of jobs in Europe were of ‘poor quality’ and put the physical or mental health of workers at increased risk; whereas 14 % of workers have been exposed to a high level of psychosocial risks ; whereas 23 % of European workers believe that their safety or their health is at risk because of their work; whereas in 2015, the European Working Conditions Survey (EWCS) found that 21 % of jobs in Europe were ‘high flying jobs’ ; whereas the fieldwork of the EWCS was put on hold in 2020 due to the outbreak of the COVID-19 pandemic but was relaunched in July 2021 with a view to publication by the end of 2022;*
- E. whereas the risk of work-related injury is more than three times higher for workers who have been working at their job for under four weeks than for those who have been working at their job for more than a year ;*
- F. whereas downward trends in the number of workplace accidents and fatalities are not the same in all countries;*
- G. whereas Europe’s Beating Cancer Plan aims to reduce the cancer burden for patients, their families and health systems; whereas cancer is the leading cause of work-related deaths, accounting for 52 % of all work-related deaths in the EU; whereas carcinogens contribute to an estimated 100 000 occupational cancer deaths in the workplace every year ; whereas between 50 and 70 substances or groups of substances have been identified by different agencies, stakeholders and the WHO in priority lists of workplace carcinogens, mutagens and reprotoxic substances for which binding limit values are needed; whereas in the workplace,*

workers can be exposed to a cocktail of substances which can increase health risks, cause adverse effects on their reproductive systems including impaired fertility or infertility, and have a negative impact on foetal development and lactation;

H. whereas exposure to asbestos claims around 88 000 lives in Europe annually, accounting for 55-75 % of lung cancers developed at work, and whereas asbestos is the main cause of lung cancer, responsible for 45 % of cases ; whereas it is estimated that mortality rates from this exposure will continue to increase into the late 2020s and the 2030s ; whereas although asbestos has been banned in the EU since 2005, it is still often present in administrative buildings, schools, housing, infrastructure, public-transport facilities and water supply networks; whereas 80 % of occupational cancers recognised in the Member States are asbestos-related;

I. whereas factors such as radiation, stress, work organisation and working conditions have all been linked to work-related cancer; whereas cases of skin cancer as one of the most wide-spread occupational diseases are increasing due to various factors such as climate change, while only a very small proportion of skin tumours that are work-related are recognised as occupational diseases; whereas outdoor workers, in particular those working in the agriculture, forestry, construction and tourism sectors, face a significant risk of developing non-melanoma skin cancer (NMSC) due to elevated levels of ultraviolet radiation (UVR) exposure; whereas workers in the healthcare and emergency sector, who play a fundamental role in emergency preparedness and response, such as firefighters and nurses, also face similar exposures as well as additional stress due to an increased workload which can increase psychosocial risks; whereas there is not yet a common European approach towards prevention of UVR exposure ; whereas there is currently a lack of reliable and comparable EU-level data on workplace exposure to cancer risk factors ⁽²¹⁾; whereas 2 % of the EU cancer burden can be attributed to ionising radiation and that indoor exposure to radon and its decay products is the second-leading cause of lung cancer in Europe ;

J. whereas climate change has already had and will continue to have detrimental effects on human health, safety at work and working conditions; whereas according to the latest IPCC report, working conditions will be increasingly affected by significant changes in weather patterns such as heatwaves and heavy rainfall; whereas increased exposure to high temperatures in the workplace exacerbate the risks of heat stroke, dehydration, fatigue, lack of concentration and complications of chronic diseases; whereas work-related diseases linked to biological agents are also affected by climate change, as increasing temperatures, for example, can affect the geographical distribution of the vectors of biological agents (ticks, mosquitoes), thereby facilitating the spread of diseases that are new to a region; whereas it is essential to adapt working practices to take account of the effects of climate change ;

K. whereas a good psychosocial working environment enhances workers' mental and physical well-being; whereas psychosocial risks can arise from poor work design, organisation and management, as well as poor social context of work, and can

result in negative psychological, physical and social outcomes such as stress, anxiety, burnout and depression, which belong to the second-largest group of self-reported work-related health problems ; whereas work-related stress can significantly increase the risk of triggering or exacerbating musculoskeletal disorders (MSDs), heart disease, autoimmune diseases or rheumatic/chronic inflammatory diseases ; whereas, according to Eurofound and EU-OSHA, 25 % of workers in Europe experience excessive work-related stress; whereas 51 % of EU workers say stress is common in their workplace and nearly 80 % of managers are concerned about work-related stress , which shows that psychosocial risks are of concern to a majority of companies ; whereas over half of all working days lost in the EU are caused by work-related stress; whereas approaches to and legislation on psychosocial risks vary significantly in different Member States; whereas the mental health and well-being of the European population can be positively affected by paying attention to strategies implemented in the workplace; whereas preventing mental health problems and promoting mental health would also contribute to reducing associated health risk behaviours such as alcohol, drug and tobacco use, physical inactivity and poor diet; whereas improved levels of psychological and physical well-being are directly associated with better workplace performance;

L. whereas workplaces can play an important role in public health, according to their logistical resources, by promoting healthy lifestyles, encouraging the practice of sports and physical activities and promoting health in all its aspects more widely among employees;

M. whereas health literacy plays a fundamental role in preparing and mitigating the impact of health threats and contributing to a better understanding on the part of the population of the countermeasures and risk assessment of different threats to health;

N. whereas the COVID-19 pandemic has rendered evident the need to ensure the safety and protection of workers, including of their mental health; whereas it has highlighted the importance of investing in public health; whereas the COVID-19 pandemic has caused a rapid increase in teleworking, with nearly half of all employees in the EU working at least part of their working time from home during lockdowns, while taking on increased care responsibilities; whereas remote working is proven to have a strong impact on the organisation of working time by increasing flexibility and workers' constant availability , frequently resulting in work-life conflict; whereas it is expected that the uptake of remote working and teleworking will remain higher than before the COVID-19 crisis or that it will even increase further ; whereas remote working served as a buffer during the crisis and preserved jobs that might otherwise have been lost .whereas telework also provides workers with the freedom to adapt their working hours and schedules to meet their own personal and family needs ; whereas some studies suggest that perceptions of remote working have substantially improved since the beginning of the pandemic, which in turn has translated into a generalised preference for hybrid

work arrangements ;

O. whereas people who regularly work from home are more than twice as likely to work more than 48 hours per week and are at risk of resting for less than 11 hours between working days; whereas almost 30 % of teleworkers report working in their free time every day or several times a week, compared to less than 5 % of 'office- based' workers, and they are more likely to work irregular hours; whereas psychosocial risks are the most prevalent health risks associated with teleworking ; whereas a higher prevalence of teleworking has also resulted in a higher prevalence of physical problems such as MSDs in connection with sedentary behaviour, poor ergonomic conditions, long working hours and work-related stress;

P. whereas a changing labour market can have potential impacts on occupational health and safety and on working conditions through demographic developments, the introduction of new technologies such as nano-technologies and artificial intelligence, as well as generations of existing tools or machinery, the presence of new substances and chemical products and new types of jobs; whereas more workers are moving into platform work, non-traditional work or atypical employment;

Q. whereas the COVID-19 crisis has exposed the vulnerability of non-standard workers, including those who work via digital labour or platforms and the self-employed; whereas the share of platform work in the labour market is highly likely to continue growing; whereas self-employed workers are excluded from the scope of application of the strategic framework for health and safety at work, as they are not covered by EU legislation on occupational health and safety; whereas platform workers may be subjected to increased health and safety risks which are not limited to physical health but can also affect psychosocial health with unpredictable working hours, intensity of work, competitive environments, information overload and isolation; whereas algorithmic management presents new challenges for the future of work which can generate excessive speed and efficiency pressure for workers; whereas this style of management can put the road safety of platform workers in the transport and delivery sector at risk, particularly cyclists as vulnerable road users, as well as endangering the safety of other road users; whereas female platform workers, in particular female drivers and women providing cleaning and care services in private residences, can face an increased risk of being victims of sexual harassment and violence and might refrain from reporting such occurrences because of a lack of reporting tools or contact with a human manager, or for fear of receiving bad ratings and losing future work; whereas sexual harassment and violence are under-reported in platform work ;

R. whereas the COVID-19 pandemic has shown that workplaces can be major centres for spreading contagion; whereas the precariousness of the working and living conditions of seasonal workers in Europe, in particular in the agriculture sector, were already well documented before COVID 19-crisis ; whereas disturbing reports regarding breaches of cross-border and seasonal workers' rights in terms of working and living conditions have shown that their situation deteriorated even

further during the pandemic; whereas workers on short-term assignment often live in group accommodation where social distancing is difficult and which increases their risk of infection; whereas large outbreaks of COVID-19 infections have occurred in industries such as food processing; whereas precarious forms of employment such as interim work, false self-employment or work in subcontracting chains regularly exclude workers from occupational safety and health (OSH) services and training; whereas the objective of the European Labour Authority (ELA) is to ensure fair labour mobility by assisting Member States and the Commission in the effective application and enforcement of Union law related to labour mobility and the coordination of social security systems within the EU, including reporting on suspected irregularities such as breaches of working conditions and health and safety rules, if they learn about such irregularities while performing their tasks;

S. whereas prevention, awareness raising, well-being activities and the promotion of health and safety culture at work can lead to positive outcomes in improving the health of employees as well as providing new employment or volunteering opportunities;

T. whereas labour inspections play an important role in the implementation of occupational health and safety policies at regional and local level; whereas the ILO recommendation advocates one labour inspector per 10 000 workers in order to carry out effective and timely inspections designed to stamp out all forms of abuse; whereas according to EU-OSHA research, 88 % of employers state that complying with the legislation is the main reason why they manage occupational health and safety ;

U. whereas the COVID-19 pandemic has placed extraordinary demands on healthcare workers; whereas a demanding work environment and fears for personal and family safety have led to a negative psychological impact; whereas healthcare professionals are experiencing higher levels of stress, anxiety and depression compared to professionals in other sectors ; whereas the European Union must learn from the COVID-19 crisis and put in place an effective system for coordinating the response to any kind of future threat to public health, including prevention, preparedness and response planning at work;

V. whereas the COVID-19 pandemic has shed light on and aggravated gender inequalities; whereas a majority of frontline essential workers in the health, social, education and care sectors are women; whereas during the peak of the pandemic these female workers faced long working hours and reported troubles reconciling work and private life; whereas although considered essential, these professions are still some of the most undervalued and under-paid jobs in the EU; whereas women have been at particularly high risk from the COVID-19 crisis and are more severely affected by the economic and social fallout resulting from it ;

W. whereas it is important to apply a gender perspective to health and safety at work as workers can be more exposed and more vulnerable to different types of substances or risks depending on their gender; whereas gender aspects should be

addressed in the context of the right to disconnect;

- X. whereas tackling exposure to dangerous substances and other risk factors in the workplace is particularly relevant to addressing health inequalities, as some categories of workers who are among the most vulnerable can also suffer increased exposure to such risk factors; whereas persons with disabilities, young people and the elderly are particularly vulnerable in the context of the COVID-19 crisis; whereas they are likely to suffer disproportionately and to have particular support needs that must be taken into account in an OSH strategy when responding to the pandemic; whereas persons with disabilities or chronic diseases, or those recovering from injury or illness, can request individualised support and adaptation of the workplace if they wish to participate in the labour market; whereas research shows that these groups are at high risk of developing mental health problems; whereas a lack of provision for workplace adjustments and reasonable accommodation, including emergency evacuation procedures, particularly for workers with disabilities, can result in physical, mental and psychological strains that can put the health and safety of these workers at risk, especially when full accessibility of work-related digital tools for persons with disabilities has not yet been achieved;*
- Y. whereas the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which entered into force in the EU in 2011, states that ‘States Parties shall take effective and appropriate measures, including through peer support, to enable persons with disabilities to attain and maintain maximum independence, full physical, mental, social and vocational ability, and full inclusion and participation in all aspects of life’, and ‘recognizes the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others, including the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities’;*
- Z. whereas EU citizens, according to Eurofound , are unequal in their ability to return to work during or after an injury or illness; whereas only one in three workers in the EU whose daily activities are severely or somewhat limited by a chronic disease report that their workplace has been adapted to accommodate their health problems; whereas Eurofound also pointed out that workers with low educational attainment and those in low-skilled occupations are not only more likely to have a chronic disease and experience limitations in their daily activities but are also less likely to benefit from workplace accommodation;*
- AA. whereas scientific knowledge about the exposure to various hazards has grown remarkably over recent years; whereas the EU list of occupational diseases should therefore be updated; whereas Commission Recommendation 2003/670/EC of 19 September 2003 concerning the European Schedule of Occupational Diseases ⁽⁴³⁾ recommends that Member States introduce, as soon as possible, regulations or administrative provisions concerning occupational diseases for compensation into their national laws; whereas Member States should guarantee in their national laws that every worker has the right to compensation in respect*

of occupational diseases if he or she is suffering from an ailment which can be proved to be occupational in origin and nature; whereas the existing lack of harmonisation on the recognition of occupational diseases may lead to discrimination of some workers in the EU, whose countries have either higher or lower levels for the recognition of occupational diseases;

AB. whereas high occupational health and safety standards, work-life balance, an age-appropriate working environment, lower quantitative demands and working time autonomy could enable and encourage older people to voluntarily stay in the labour market; whereas specific attention needs to be paid to the needs of workers in very physically or psychologically demanding jobs;

AC. whereas work-related motor vehicle road crashes occur at the workplace and in driving associated with work, mostly involving a company vehicle; whereas fatal work-related accidents and deaths on the roads are reported differently among Member States, making comparisons of work-related crash statistics difficult; whereas it is estimated that work-related crashes contribute to between one quarter and over one third of all work-related deaths; whereas there is no standardised EU definition of a work-related road death; whereas several Europe-wide targets exist to reduce mortality from road crashes, but none directly concern work-related road accidents;

AD. whereas traditional health risks such as the manual handling of heavy loads, noise, uncomfortable work postures and repetitive hand and arm movements remain a threat to many workers and were highlighted as such in the fifth working conditions survey of Eurofound ; whereas risk factors for rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs) in the workplace include vibration, heavy lifting, work with display screen equipment, use of machinery and heavy equipment; whereas of all occupational conditions, RMDs cause the highest productivity loss ;

AE. whereas work-related cardiovascular and respiratory disease are the second-biggest contributor to work-related deaths; whereas high psychological demands, job strain, long working hours, mental disorders, job insecurity and physical inactivity are directly associated with them ;

AF. whereas health and safety at work must be considered an ethical and social duty as well as a strict statutory requirement to be met by entrepreneurs;

1. Welcomes the Commission's strategic framework and, in particular, the introduction of the 'vision zero' approach to work-related accidents and diseases including the forthcoming new social scoreboard indicator on fatal accidents at work; expresses its regret, however, that the level of ambition of the OSH strategy does not correspond to its vision zero objective and calls on the Commission to put forward proposals matching this ambition; calls for the establishment of a roadmap for the reduction of accidents and deaths at work, with adequate EU and national funding for Member States to complete the transition towards zero fatalities; stresses that vision zero should not lead to under-reporting of work-related accidents and diseases; calls on the Commission to cover all injuries and

accidents as well as physical and mental attrition in the vision zero approach; calls on the Commission and the Member States to significantly increase their focus on prevention strategies such, for example by strengthening labour inspectorates, national health and safety services and social partner dialogue to ensure that all employees, regardless of the type or size of the employer, have a right to the highest level of health and safety protection possible; calls for the ambitious implementation and monitoring of the new strategic framework on safety and health at work 2021-2027, also in the light of the impact of the COVID-19 pandemic; calls for regular updates to the strategic framework and for the improvement of current national strategies in line with the evolution of labour markets and the twin digital and green transitions; believes that strong cooperation with social partners and legislative action are needed on several aspects of EU policy related to occupational health and safety to complement the variety of soft measures envisaged in order to make vision zero a reality; calls for a clear focus on workers' participation and for the strengthening of consultation with social partners in the vision zero approach; welcomes the fact that the OSH summit in 2023 will focus especially on the progress of the vision zero approach;

2. Calls on the Commission to increase its ambitions on combating work-related cancer in the Europe's Beating Cancer Plan; calls for Directive 2004/37/EC on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work to be updated on a continual basis and in an ambitious timeframe, including by setting up occupational exposure limit values for at least 25 additional priority substances in the directive without delay, following the presentation of the action plan and by end of 2022, after consultation with the Advisory Committee for Health and Safety at Work; stresses in that regard the need for the Commission to secure sufficient staffing, including in the relevant units and authorities; stresses that establishing comprehensive national registers for all Member States could enable Europe-wide data collection on all relevant carcinogens; calls for close cooperation between the EU institutions and relevant agencies, Member States and relevant stakeholders, and for the strong involvement of the social partners in actively using the data collected to follow up with the necessary legislative and non-legislative measures to combat work-related cancers; calls on the Member States to ensure that all workers have the right to stop work when facing imminent danger and exceptionally hazardous working conditions, in accordance with national practices;

3. Welcomes the Commission's commitment in Directive 2004/37/EC to revise the exposure limit values for lead as well as its compounds and diisocyanates; notes that, while the European Chemical Agency's (ECHA) Committee for Risk Assessment (RAC) recommends the atmospheric limit value on $4 \mu\text{g}/\text{m}^3$ and a biological limit value of 150 μg of lead per litre of blood, establishing a step in the right direction,

the proposed biological limit value does not protect women and especially pregnant women properly ; calls on the Commission to ensure that any proposal for revised exposure limit values for lead and its compounds should establish equal protection for all workers regardless of gender; welcomes the commitment by the Commission to add endocrine disruptors as a category of substance of very high concern under Regulation (EC) No 1907/2006 (REACH Regulation) as well as to classify them under Regulation (EC) No 1272/2008 (CLP Regulation); stresses that workers should be protected against exposure to endocrine disruptors by EU legislation; points out that the automation and robotisation of certain activities could significantly reduce the risk of workers being exposed to carcinogens in workplaces; highlights the need for further action to prevent, detect and better recognise occupational cancers related to night shift work; calls on the Commission to give particular attention to groups that are particularly exposed to hazardous chemicals such as workers in the chemical and agriculture industries, or particularly vulnerable workers such as pregnant or breastfeeding women;

- 4. Welcomes the Commission's commitment to present a legislative proposal to further reduce workers' exposure to asbestos in 2022; calls on the Commission to step up its ambition and present a European strategy for the removal of all asbestos in line with Parliament's resolution with recommendations to the Commission on protecting workers from asbestos; calls on the Commission to be ambitious in its endeavours to achieve the removal of all asbestos and to revise Directive 2009/148/EC with regard to minimum requirements for certified training of workers exposed to asbestos, and, as a matter of priority, to update the exposure limit for asbestos, which should be set at 0.001 fibres/cm³ (1 000 fibres/m³); calls on the Commission to put forward a proposal for an EU framework directive for national asbestos removal strategies; calls on the Commission to update Directive 2010/31/EU for the mandatory screening of buildings and subsequent removal of asbestos and other dangerous substances before renovation works can start, thereby prohibiting the sealing and encapsulation of asbestos-containing materials which can technically be removed; calls on the Commission to present a legislative proposal that takes into account existing national regulations as well as an impact assessment of the most efficient models for the mandatory screening of buildings, consisting of a surface diagnosis of the presence of asbestos by a professional entity with appropriate qualifications and permits before the selling or renting out of buildings, and setting out minimum requirements for asbestos certificates for buildings constructed before 2005 or before the year of an equivalent national asbestos ban; calls on the Commission and the Member States to ensure better recognition and compensation of asbestos-related diseases to all exposed workers in order to protect the health of construction and other workers in the green transition; calls for the use, where*

possible, of analytical transmission electron microscopy (ATEM) or similarly advanced methods for fibre counting;

- 5. Believes that Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work may not prove effective enough for the world of work in the 21st century and the latest developments in labour markets, including the assessment and management of psychosocial risks; believes, therefore, that it should be complemented to strengthen this aspect; recalls its request for the Commission to include the right to disconnect in the strategic framework for occupational safety and health and, explicitly, to develop new psychosocial measures as part of the framework; calls on the Commission, in this regard, to step up the ambition of the strategic framework for occupational safety and health; calls on the Commission to propose, in consultation with the social partners, a directive on psychosocial risks and well-being at work aimed at the efficient prevention of psychosocial risks in the workplace, such as anxiety, depression, burnout and stress, including risks caused by structural problems such as work organisation (i.e. poor management, poor work design or not properly matching workers' knowledge and abilities with the assigned tasks); calls on the Commission and the Member States to establish mechanisms for the prevention of such risks and the reintegration into the workplace of affected employees, and to shift from individual-level actions to a work organisation approach in line with the general principles of hierarchy of prevention included in Directive 89/391/EEC; calls on the Commission to prepare guidelines as regards the minimum number of personnel providing occupational health services that are required to ensure adequate occupational health surveillance ; considers that protection and promotion of mental health should be an integral part of OSH preparedness plans for future health crises; stresses that specific attention should be paid to the mental health of healthcare workers and of other essential workers; welcomes, in this regard, the contribution of the expert panel on effective ways of investing in health (EXPH) in its opinion on supporting the mental health of the health workforce and other essential workers; calls on the Commission and the Member State to ensure adequate follow-up and implementation of these recommendations;*
- 6. Stresses the importance of ensuring proper compensation claim options for workers in cases of occupational diseases; calls on the Commission, in consultation with the social partners, to revise the 2003 Commission Recommendation concerning the European Schedule of Occupational Diseases with additions such as work-related musculoskeletal disorders, work-related mental-health disorders, in particular depression, burnout, anxiety and stress, all asbestos-related diseases and skin cancers and rheumatic and chronic inflammation; calls on the Commission to transform this recommendation, after consulting the social partners, into*

a directive creating a minimum list of occupational diseases and setting out minimum requirements for their recognition and adequate compensation for individuals concerned;

- 7. Stresses the fact that female workers face increased challenges to occupational health and well-being, particularly in the health and care sectors; welcomes the fact that the Commission is strengthening the gender-responsive approach to occupational safety and health; calls on the Commission and the Member States to mainstream the gender perspective and take account of gender differences throughout occupational health and safety measures; calls on the Commission to base the forthcoming legislative initiative on preventing and combatting gender-based violence against women and domestic violence on the framework agreement on harassment and violence at work; calls on the Commission and the Member States to ensure that the preventive and protective measures aimed at eradicating violence, discrimination and harassment in the world of work, including third-party violence and harassment (i.e. by customers, clients, visitors or patients), where applicable, apply regardless of the reason and the cause of the harassment and that they are not limited to cases based on discriminatory grounds; calls on the Member States to ratify ILO Convention No. 190 and Recommendation No.206 on violence and harassment and to put in place the necessary laws and policy measures to prohibit, prevent and address violence and harassment in the world of work;*
- 8. Calls on the Commission and the Member States to develop strategies to prepare for an ageing workforce, a higher prevalence of employees with chronic diseases and the need to adapt the workplace to the needs of employees with disabilities, actively support reintegration and non-discrimination, and adapt working conditions for persons with disabilities or chronic diseases, and those recovering from disease; stresses the need to define and implement tailored and individualised strategies to facilitate workers' recovery and rehabilitation processes; underlines that such strategies should include the promotion of education, training and lifelong learning for persons of all ages, as well as a better work-life balance and the promotion of intergenerational exchanges in the workplace; stresses that special attention should also be paid to caregivers;*
- 9. Calls on the Commission, in the framework of the strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030, to offer clear and ambitious guidelines to Member States and employers on the provision of workplace adjustments and reasonable accommodation in the workplace for persons with disabilities; calls on the Commission to undertake an ambitious revision of Directive 2000/78/EC on equal treatment in this regard; insists that it is equally important to pay attention to the situation of workers with chronic diseases;*

10. *Calls on the Commission and the Member States to pay particular attention to young workers in their OSH strategies, with a special focus on under-18-year-old workers; recalls that statistics show that 18 to 24-year-olds are more likely to have a serious accident at work than older adults due to insufficient experience, training and supervision, poor awareness of their rights and employers' duties, lack of recognition of their needs by employers and exposure to precarious working conditions, thereby leading to the development of occupational illnesses while still young or later in life ;*
11. *Recalls that platform workers may be subjected to increased health and safety risks for both on-location and online platform work; stresses that these risks are not limited to physical health but can also affect psychosocial health with unpredictable working hours, intensity of work, competitive environments, information overload and isolation as emergent risk factors; welcomes the Commission's proposal for a directive on improving working conditions in platform work to improve the working conditions of platform workers; stresses that all platform workers should be entitled to receive compensation in the event of work accidents and occupational diseases, and be provided with social protection, including sickness and invalidity insurance cover, by the introduction of a rebuttable presumption of an employment relationship for platform workers, in accordance with national definitions as set out in Member States' respective legislation or collective agreements; reiterates, in this regard, its recommendations formulated in its resolution of 16 September 2021 on fair working conditions, rights and social protection for platform workers — new forms of employment linked to digital development;*
12. *Calls on the Commission and the Member States to ensure that all workers who have an employment contract or employment relationship as defined by national law, collective agreements or practice, including non-standard workers ⁽⁵⁶⁾, as well as the genuine and bogus self-employed, and mobile workers, are covered by OSH legislation and policies; stresses the critical role of collective bargaining to ensure the highest occupational health and safety standards; stresses that European and international human rights guarantee all workers the right to organise, form and join a trade union, engage in collective bargaining, take collective action to defend their rights and enjoy protection under collective agreements, regardless of their employment status ;*
13. *Calls on the Commission to include health and safety in all relevant EU strategies and policies on the green and digital transitions, including those on artificial intelligence (AI); stresses that AI solutions in the workplace must be ethical and human-centric, transparent, fair and avoid any negative implications for workers' health and safety; calls on the Commission to consider presenting a legislative*

initiative, after consulting social partners, to clarify OSH liabilities and responsibilities in relation to AI systems and new ways of working; stresses that education and training for workers and measures to ensure effective OSH strategies are needed for the introduction and use of AI by workers in the workplace; highlights that AI and digitalisation plausibly facilitate human- machine synergies and offer economic and societal benefits as well as new opportunities for businesses, as well as OSH concerns such as the emergence of new forms of monitoring and management of workers based on the collection of large amounts of real-time data that can lead to legal, regulatory and ethical questions; calls, in particular, for the introduction of safeguards against the adverse impacts of algorithmic management on the health and safety of workers; stresses that algorithms deployed in the areas of work must be transparent, non- discriminatory and ethical, and that algorithmic decisions must be accountable, contestable and, where relevant, reversible, and consequently must be subject to human oversight; stresses the role of the social partners in anticipating emerging occupational risks that arise from the development of disruptive technologies;

- 14. Recalls that climate change has direct health impacts on workers; recalls that intensification of extreme weather events will lead to more physical injuries and that climate change could also increase the risk of skin cancer, dust exposure and psychosocial risks; insists that inadequate organisation of work may also aggravate the situation; stresses the role of the social partners in anticipating emerging occupational risks due to climate change; recalls that health and safety of workers is an EU competence and that in line with Directive 89/391/EEC, workers should be protected from any risks, including emerging risks; calls on the Commission to thoroughly and urgently assess the new and emerging risks of climate change on occupational health and safety in order to better protect workers from exposure to higher temperatures, natural UV radiation and other related and safety hazards;*
- 15. Calls for the strengthening of protection against exposure to UV radiation at EU level, especially in the framework of occupational health and safety legislation for outdoor workers; calls on the Commission, therefore, to revise Directive 2006/25/EC on the exposure of workers to risks from physical agents (artificial optical radiation) and to include solar radiation in its scope; calls on the Commission to assess the implementation and effectiveness of current measures to protect workers exposed to ionising radiation such as airline crews, nuclear power plant workers, workers in relevant industrial settings, researchers and healthcare and veterinarian professionals working in the radiology, radiotherapy or nuclear medicine sectors, and to review them where necessary in order to set proportionate measures;*

16. *Calls on the Commission to establish an early alert mechanism within the current inter-institutional structure to detect where adjustments and revisions are needed to existing OSH directives dealing with areas in a constant state of change, and which may be influenced, for example, by new scientific data on hazardous products or the evolution of labour markets and working conditions within the twin digital and green transitions; underlines the particular need to involve sectoral social partners in this mechanism since they are the first to be confronted with changing situations;*
17. *Calls on Member States to develop national policies safeguarding occupational health and safety as a fundamental part of public procurement;*
18. *Calls on the Commission to promote the broader issue of decent work in future EU trade agreements and to ensure that occupational health and safety standards are properly taken into account as part of binding commitments on labour and social standards; calls on the Commission to support candidate countries in aligning their legal frameworks with the EU acquis on OSH; calls on the Commission and the Member States to closely cooperate with the ILO and the WHO to promote the right to safe and healthy working conditions within the framework of ILO core labour principles and rights and to safeguard respect for these principles by actors in global supply chains; welcomes the Commission's intention to propose an EU-wide ban on products made by forced labour;*
19. *Welcomes the aim of strengthening engagement with the EU's partner countries, regional and international organisations and other international forums to raise occupational health and safety standards globally; calls for the Commission's active engagement in supporting the integration of the right to safe and healthy working conditions into the ILO framework of fundamental principles and rights at work;*
20. *Considers that in cross-border regions, joint cross-border training and sharing of best practices for healthcare staff and public health staff should be promoted;*

Preparedness plan for future health crises: lessons learned from the COVID-19 pandemic and its impact on work

21. *Stresses that it is essential to draw lessons from the COVID-19 pandemic and to increase preparedness for potential future health crises; supports the call on the Member States to draw up preparedness plans for future crises in their national OSH strategies, in consultation with national social partners, including for the implementation of EU guidelines and tools; stresses the need for effective EU mechanisms to coordinate these plans; considers that enhancing the communication of verified information should be at the core of any health*

preparedness plan; considers that protection and promotion of mental health should be an integral part of OSH preparedness plans for future health crises, and stresses that specific attention should be paid to the mental health of healthcare workers and of other essential workers; welcomes the Commission's intention to launch an in-depth assessment of the effects of the pandemic and the efficiency of the EU and national OSH frameworks in order to develop emergency procedures and guidance for the rapid deployment, implementation and monitoring of measures in potential future health crises, in close cooperation with public health actors; calls on the Member States to pay particular attention to cross-border regions with a view to enhancing cooperation; considers that the declaration of an EU public health emergency situation, as provided for by the future regulation ⁽⁵⁹⁾ on serious cross-border threats to health, should trigger the implementation and EU coordination of the measures provided for in the national OSH preparedness plans of the Member States;

- 22. Recalls the commitment by the Commission to assess the need for further actions to improve the functioning of the existing EU regulatory framework for health and safety and the need to amend Directive 2000/54/EC on Biological Agents at work; calls on the Commission to conduct, without delay, a targeted revision of this Directive by drawing on the lessons learned from the Covid-19 pandemic with a view to better preparedness, response planning and increasing resilience in health crises in all workplaces; stresses that the revision should ensure that the directive is fit to respond to pandemic situations, facilitates establishment of national emergency plans in case of a pandemic outbreak and written instructions in different languages by the employer on OSH risks, sanitary measures and work organisation to all workers in the case of such an outbreak; welcomes the intention of the Commission to include COVID-19 in the Recommendation concerning the European schedule of occupational diseases;*
- 23. Calls on the Commission and the Member States to strongly prioritise and adequately fund the strengthening of research and data collection at both EU and national level on occupational health and safety, in particular on the causes of and impacts on mental health, psychosocial, ergonomic risks and musculoskeletal disorders, occupational circulatory diseases, work-related cancer, chronic inflammatory diseases across sectors and to conduct a detailed assessment of problems, as well as impact of changing world of work including opportunities and challenges, related to health and safety associated with remote-work and teleworking and the right to disconnect, with a view to analysing the impact of gender, age and disability; calls on the Commission to follow up on such research with both legislative and non-legislative measures to protect workers' health and safety after consulting social partners;*

24. *Calls on the Commission to conduct an additional research on the economic costs of health and workplace exclusion;*
25. *Calls on the Commission to propose a legislative framework with a view to establishing minimum requirements for telework across the Union while not negatively affecting employment conditions of teleworkers; notes that this framework should be developed in consultation with Member States and the European social partners, with full respect for national labour market models and taking into consideration the social partners framework agreements on telework and on digitalisation; stresses that such a framework should clarify working conditions, including regarding the provision and use of and liability for equipment, covering existing and new digital tools, and that it should ensure that such work is carried out on a voluntary basis and that the rights, work-life balance, workload and performance standards of teleworkers are equivalent to those of comparable on-site workers; stresses that this legislative initiative should be based on a comprehensive assessment, including of the psychosocial risks associated with digital and remote working practises and permeable work environments; calls on the Commission and the Member States to ensure measures on accessibility and inclusive technology for persons with disabilities who are in the transition to teleworking and/or are undergoing remote vocational training;*
26. *Calls on the Commission to propose, in consultation with the social partners, a directive on minimum standards and conditions to ensure that all workers are able to exercise effectively their right to disconnect and to regulate the use of existing and new digital tools for work purposes in line with its resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect and taking into consideration the social partners framework agreement on digitalisation;*
27. *Welcomes the Commission's commitment to modernise the OSH legislative framework by reviewing Directive 89/654/EEC and Directive 90/270/EEC ⁽⁶¹⁾ laying down minimum safety and health requirements for the workplace and work with display screen equipment; calls on the Commission to be more ambitious in this regard and to propose a broader and more comprehensive directive on the prevention and management of work-related musculoskeletal disorders and rheumatic diseases without further delay and on the Member States to step up their research and data collection; calls on the Commission to ensure that all work-related risks which may result in rheumatic/chronic inflammatory and musculoskeletal diseases are covered in the directive, such as heavy lifting, repetitive movements, vibration or standing/sitting for long periods of time; recalls that female workers are more likely to be affected by MSDs; reminds the*

Commission that a proposal on work-related musculoskeletal disorders must include a strong gender dimension in the assessment, prevention and treatment of these diseases; calls on the Commission and the Member States to consider the introduction of flexible work schedules for workers suffering from musculoskeletal disorders or rheumatic/chronic inflammatory conditions; calls on the Commission and the Member States to address occupational risks related to circulatory diseases;

28. *Calls on the Commission and the Member States to encourage companies to act for the promotion of workers' health, using the logistical resources at their disposal, by making recommendations on healthy lifestyles, encouraging the practice of physical activity by providing access to dedicated areas on the premises or by facilitating access to dedicated external structures, encouraging the creation of internal sports teams, providing bike garages, encouraging the consumption of good nutrition through the provision of healthy, balanced and varied dishes in the company canteen and natural drink dispensers, distributing signs inviting employees to keep the areas around common entrances and exits free from harmful substances such as cigarette smoke, and with any other educational measures that might serve this end, such as the promotion of the European Code Against Cancer; stresses the positive impact of proper education and training of managers and workers with responsibility for personnel to prevent psychosocial risks and harassment at work; calls on the Commission and the Member States to ensure that managers and workers with responsibility for personnel receive or have completed relevant training, including training in psychosocial risk prevention and anti-harassment courses, prior to taking up their duties at the workplace; calls on the Member States and the social partners to take initiatives to upgrade the health and safety training of representatives and managers in accordance with national law and practices; calls on the Member States to support the active involvement of employees in implementing preventive OSH measures and ensuring that health and safety representatives are able to receive training beyond the basic modules;*
29. *Recalls the many cases of breaches of workers' rights during the COVID-19 pandemic, especially the rights of mobile workers, including cross-border, seasonal and migrant workers, who were exposed to unhealthy or unsafe living and working conditions such as poor or overcrowded accommodation, and who were not provided with adequate information on their rights; repeats its call on the Commission to take urgent action to improve the employment, working and health and safety conditions of mobile and migrant workers, such as cross-border, posted and seasonal workers, including by reviewing the role of temporary work agencies, recruiting agencies, other intermediaries and subcontractors with a view to identifying protection gaps in the light of the principle of equal*

treatment and the particular health and safety challenges faced by mobile and migrant workers such as access to adequate equipment and facilities, quality accommodation, safe transport and decent meals , and addressing the need to revise the existing legislative framework in order to close the gaps identified as well as to ensure pandemic-proofing, taking into consideration the lessons learned from the COVID-19 pandemic; calls on the Commission and the Member States to ensure that workers' accommodation, when arranged by the employer, is safe, decent and meets minimum standards; stresses the role of the ELA in assisting Member States and the Commission in the effective application and enforcement of EU law related to labour mobility and the coordination of social security systems within the EU; stresses the need to consider revising the ELA's mandate in the context of the evaluation due in 2024, to include occupational health and safety provisions; calls on EU-OSHA and the ELA to work together to support the Commission and the Member States in improving the occupational health and safety of mobile and migrant workers; calls on the Commission to investigate how digital tools can help to strengthen the cross-border enforcement of occupational safety and health standards for all mobile workers, including self-employed and mobile non-EU nationals who are covered by EU rules on intra-EU labour mobility; calls on the Commission, in close cooperation with the ELA and after a proper assessment, to put forward a legislative proposal for a European social security pass for all mobile workers and non-EU nationals who are covered by EU rules on intra-EU mobility, which would provide the relevant national authorities and social partners with an instrument to improve the enforcement of EU rules on labour mobility and social security coordination in the labour market in a fair and effective way in order to ensure a level playing field in the EU, including with regard to the protection of the health and safety of mobile workers, as per Parliament's resolution of 25 November 2021 on the introduction of the European social security pass for improving the digital enforcement of social security rights and fair mobility ;

30. *Underlines the need to ensure the mainstreaming of OSH into public procurement and calls on the Member States in this regard to table national policies to safeguard this; calls on the Commission to share best practices on how to mainstream OSH in public procurement rules and how to include OSH clauses in national legislation in line with the Public Procurement Directive;*

Implementation and enforcement

31. *Underlines the essential role of national labour inspectorates in securing compliance with health and safety legislation and preventing work-related disease and injuries; calls on the Member States to ensure adequate funding for national labour inspectorates and to implement the ILO recommendation of one*

labour inspector per 10 000 workers, with a view to conducting prompt and effective inspections and ending all forms of abuse; calls on the Commission to conduct and disseminate the results of a study on how national labour inspectorates conduct their inspections and on the scope and content of these inspections, including with respect to the number of infractions detected and the imposition of effective, proportionate and dissuasive penalties, in order to map their ability to enforce existing rules on OSH with the aim of ensuring a level playing field for sufficient protection; calls on the Commission to establish a dedicated tripartite working party on enforcement within the remit of the Advisory Committee for Safety and Health at Work to follow this study; calls on the Commission and the Member States to streamline occupational health and safety standards in all policies, as well as to improve preventive measures and the enforcement of existing occupational health and safety rules and legislation; underlines the role of the social partners and national health and safety services in this regard; calls on the Commission and the Member States to ensure greater coordination, cooperation and training at European level;

- 32. Calls on the Commission and the Member States to secure adequate funding and access for all workers to health and safety training and learning facilities in order to combat accidents and illnesses at work; stresses the need for close cooperation with the social partners in this regard;*
- 33. Calls on the Commission to tackle disparities between national health and safety at work legislation, which lead to unfair competition, not only on the internal market but also in relation to non-EU countries;*
- 34. Calls on the Commission to initiate an assessment of the work of health and safety services and the lessons learned in the area of external health and safety service provision since the introduction of the provisions of Article 7(3) of Directive 89/391/EEC; urges the Commission to draw up recommendations for strengthening the national provision of external health and safety services with the aim of improving risk prevention in the workplace;*
- 35. Calls on the Member States to report back on the targets set in their national OSH strategies and to secure adequate funding to support their implementation; stresses that the social partners should be fully involved in the implementation of national OSH plans or the follow-up processes to them; stresses the need to recognise and involve social partners and workplace health and safety representatives in the design, implementation and enforcement of the OSH legislative framework; calls on the Commission to start research into concepts and practises that enable better participation of workers and their representatives in trade unions and works councils in all phases of risk assessment and OSH policies at company level, and to launch funded programmes for the improvement of*

workers' participation in companies' OSH activities; calls on the Member States to remove any national legislation that hampers collective bargaining, including by ensuring that trade unions have access to workplaces for the purposes of organisation, information sharing and consultation, strengthening worker's representation and thereby securing proper health and safety standards in the workplace;

- 36. Highlights that the mobility package and its initiatives, including the Commission's guidelines on driving and rest time rules, can improve occupational health and safety; calls on the Member States to increase road oversight and ensure compliance with these rules, including making sure that employers ensure drivers proper schedules to prevent excessive workloads, thereby increasing road safety; calls on the Commission and on the Member States in their national road safety strategies to set clear targets on road death reduction for work-related accidents; calls on the Commission to present similar initiatives to improve health and safety for workers in the aviation and maritime industries; calls on the Commission to ensure that Member States report and provide statistics on work-related accidents on the road;*
- 37. Stresses that all workers should be adequately protected no matter the size of the enterprise and that support should be provided in particular to micro enterprises and SMEs to help them in the correct application of OSH rules; highlights the role of EU-OSHA in providing micro-enterprises and SMEs with the tools and standards they need to assess the risks to their workforce and implement adequate prevention measures; considers that EU-OSHA should be strengthened in order to better promote healthy and safe workplaces across the Union and further develop initiatives to improve workplace prevention in all sectors of activity;*
- 38. Instructs its President to forward this resolution to the Council, the Commission and the governments and parliaments of the Member States.*