



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:740

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την ψυχική υγεία των γυναικών.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1948/24-11-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Ουρ. Θρασκιά, Έ. Ακρίτα, Ε. Αποστολάκη, Α.-Χ. Αυλωνίτη, Γ. Γαβρήλο, Χ. Γιαννούλη, Ε. Δούρου, Μ. Ζαμπάρα, Ό. Ηλιόπουλο, Ε. Κασιμάτη, Β. Κόκκαλη, Μ. Κοντοτόλη, Κ. Μάλαμα, Χ. Μαμουλάκη, Α. Μεικόπουλο, Α. Νοτοπούλου, Α. Παναγιωτόπουλο, Π. Παππά, Π. Πούλου, Ι. Σαρακιώτη, Θ. Τζάκρη και Ρ. Χρηστίδου και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

I.v.3896/2010

Α. Με τις διατάξεις του Ν. 3896/2010 προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία στις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ και δημιουργήθηκε ενιαίο και σαφές νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της εν λόγω Οδηγίας (άρθρα 33 έως 56 του π.δ 80/2022, Α 222- Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου).

Πέρα από την εναρμόνιση με την προαναφερόμενη οδηγία, επιδιώκεται η συνέργεια όλων των αρμόδιων θεσμικών μηχανισμών της Πολιτείας καθώς και η συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις, προκειμένου να καταπολεμηθεί στην πράξη το έλλειμμα ισότητας με κριτήριο το φύλο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας, δυσχεραίνοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και αυξάνοντας αντίστοιχα τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας. Ο νόμος αποσκοπεί στο να ενθαρρύνει αλλαγές (proactive legislation), θεσπίζοντας ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής, μέσω του ορισμού αρμόδιου φορέα για την ενιαία εξέταση των καταγγελιών που αφορούν την παραβίασή της, αλλά και μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Υπογραμμίζεται ότι οι διατάξεις του ως άνω νόμου έχουν ευρύτατο πεδίο εφαρμογής (άρθρο 17) που καλύπτει τα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο

Δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση, οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Η έκταση εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους πρόσληψης (άρθρο 11), απαγορεύοντας κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επίσης, απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, με το άρθρο 2, ορίζονται οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, της αμοιβής και των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Επισημαίνεται ότι με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4604/2019 (Α 50), αντικαταστάθηκαν οι περιπτώσεις α', β' και δ' του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α' 170), σχετικά με τους ορισμούς της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους τομείς της εργασίας και απασχόλησης ως εξής:

«α. "άμεση διάκριση": κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»,

«β. "έμμεση διάκριση": κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»,

«δ. "σεξουαλική παρενόχληση": οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν».

Επίσης, στο άρθρο 3 (του ν. 3896/2010) περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Ακόμη, ορίζεται ότι διάκριση λόγω φύλου συνιστούν α) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου β) η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου και γ) η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Επιπλέον, στο άρθρο 12, περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά

στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Παράλληλα, με το άρθρο 14 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους όρισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

Εξάλλου, με τη διάταξη του άρθρου 16 εξασφαλίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που έχει λάβει την άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της. Επίσης, με το άρθρο 20, το δικαίωμα αυτό της επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας επεκτείνεται και στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

Επίσης, με το άρθρο 20 διασφαλίζεται ότι παραμένουν σε ισχύ τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

Επιπρόσθετα, καθορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Οι ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου αναφέρονται επίσης και στην έννομη προστασία (άρθρο 22), οι οποίες προβλέπουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών (ΣΕΠΕ) συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το Συνήγορο του Πολίτη. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

Ακόμα, με το ίδιο άρθρο ορίζεται ότι νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Επιπλέον, με το άρθρο 24 τίθεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου. Ειδικότερα, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην

ποινική διαδικασία. Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω μητρότητας, άδειας μητρότητας, ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας και γονικής άδειας ανατροφής.

Όσον αφορά τα θέματα των μηχανισμών και των κυρώσεων, για την καταπολέμηση όλων των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, των γενεαλογικών καταβολών, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010 και του άρθρου 14 του ν.4443/2016. Με τις ανωτέρω διατάξεις η Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» έχει οριστεί ως ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης ευκαιρίας και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, ενώ έχει καθορισθεί ειδικό σχήμα συνεργασίας με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο είναι ο αρμόδιος εθνικός μηχανισμός για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας καθώς και για την επιβολή κυρώσεων, σύμφωνα και με την τελευταία τροποποίηση που επήλθε στον καταστατικό νόμο του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3094/2003) με τις διατάξεις των άρθρων 18, 19 και 20 του νόμου 4443/2016.

Ειδικότερα, σημειώνεται ότι με τις παραγράφους 5-12 του άρθρου 20 του ν. 4443/2016, επανακαθορίζεται το σχήμα συνεργασίας των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ με την ως άνω Ανεξάρτητη Αρχή, *σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο που είχε καθιερωθεί με τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010*. Με τις προαναφερθείσες διατάξεις, επαναλαμβάνεται η υποχρέωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες -μεταξύ άλλων και- σχετικά με την εφαρμογή του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016 να προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και να ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Επίσης, 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, ενώ απόκλιση από αυτό επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Τέλος, σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του ως άνω νόμου, επιβάλλονται αστικές κυρώσεις για την πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία καθώς και διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 3896/2010, όπως ισχύει κάθε φορά και του άρθρου 11 του ν.4443/2016.

Β. Στο ανωτέρω πλαίσιο και σχετικά με την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών σε εθνικό επίπεδο, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας θεμελιώνεται στην παρ. 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος όπου ορίζεται ότι : «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Επίσης με την παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος ορίζεται ότι: «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».

Ειδικότερα, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, πλαίσιο στο οποίο ρητά εντάσσεται και το θέμα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και το οποίο εξειδικεύει τις ανωτέρω επιταγές του Συντάγματος, ισχύουν οι διατάξεις του ν. 3896/2010, με τις οποίες εναρμονίσθηκε το εθνικό μας δίκαιο προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως αναλυτικά αναφέρεται παραπάνω.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 του ν. 3896/2010, περιλαμβάνεται ο ορισμός της αμοιβής, ως εξής : «ε. αμοιβή: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου».

Περαιτέρω, με την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 3896/2010, με την οποία ορίζεται ότι: «Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία καθώς και για εργασία ίσης αξίας», εμπλουτίζεται κατά το περιεχόμενο και ο κανόνας της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, σε αρμονία με το άρθρο 22 παράγραφος 1 του Ελληνικού Συντάγματος, το άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς και το διεθνές εργατικό δίκαιο (Δ.Σ.Ε. 100).

Η εθνική μας νομοθεσία, δεν προχωρά σε ορισμό της «εργασίας της αυτής αξίας», έννοια η οποία υπόκειται στην κρίση των εθνικών δικαστηρίων για περαιτέρω προσδιορισμό.

Παράλληλα, η αρχή της ίσης αμοιβής προωθείται με διατάξεις χαλαρής δεσμευτικότητας, όπως αυτή της παρ. 2 του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, όπου ορίζονται τα εξής :

«2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.»

Με την ανωτέρω ρύθμιση δεν επιβάλλεται στις επιχειρήσεις η χρήση συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης και αξιολόγησης προσωπικού για τον καθορισμό της αμοιβής, καθώς η υποχρεωτική εφαρμογή αυτής της ρύθμισης στην πλειονότητα των επιχειρήσεων στη χώρα μας οι οποίες είναι μικρού ή μεσαίου μεγέθους, θα προκαλούσε προβλήματα στη λειτουργία τους ή θα ήταν άνευ αντικειμένου. Ωστόσο, στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τέτοια συστήματα, τότε, επιβάλλεται να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και να μην επιτρέπουν διακρίσεις με βάση το φύλο στις αμοιβές.

II. ν. 4808/2021

Α. Με το Μέρος I του ν. 4808/2021 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενώ παράλληλα με το Μέρος II του ίδιου νόμου υιοθετήθηκαν μέτρα και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και την βία στην εργασία (όπως κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 57 έως 68 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ.80/2022, Α' 222)).

1. Όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του ως άνω νόμου, σκοπός του Μέρους II, σε συνδυασμό και με την κύρωση της ΔΣΕ 190 του Μέρους I, 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.

Αναγνωρίζεται έτσι πρωτίστως το δικαίωμα όλων των εργαζομένων και απασχολούμενων στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, σε ένα περιβάλλον εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση, συμπεριφορές που συνιστούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον και οι οποίες απαγορεύονται ρητά.

Με το άρθρο 4 απαγορεύεται κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, περιλαμβάνονται ορισμοί αυτών σύμφωνα με τη ΔΣΕ 190 και τις εθνικές και ενωσιακές διατάξεις για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και άλλες μορφές διακρίσεων (ν. 3896/2010, ν.4443/2016) και καθορίζονται ενδεικτικά οι χώροι αλλά και το πλαίσιο εντός των οποίων μπορεί να λάβουν χώρα οι ως άνω απαγορευμένες συμπεριφορές.

Ειδικότερα, ορίζονται τα εξής:

«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.»

Υιοθετείται έτσι μία δέσμη μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές.

Προβλέπονται επίσης στο άρθρο 5 οι αυξημένες υποχρεώσεις όλων των εργοδοτών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται διερεύνηση των καταγγελιών, η συνδρομή στις αρμόδιες δημόσιες αρχές, η παροχή πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους και την πρόληψή τους, καθώς και με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, αλλά και τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και τις αρμόδιες αρχές.

Εξάλλου, με τα άρθρα 6 έως 8 υιοθετούνται ειδικότερα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των συμπεριφορών αυτών, τα οποία εντάσσονται στο πλαίσιο του ν. 3850/2010 "ΚΩΔΙΚΑΣ ΝΟΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ".

Επίσης με τα άρθρα 9 έως 11 θεσμοθετείται και εξειδικεύεται η υποχρέωση των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 20 άτομα να υιοθετούν πολιτικές πρόληψης και καταπολέμησης των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και διαδικασίες υποδοχής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών, στις οποίες δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις όλων των μερών οι οποίες μπορεί να εντάσσονται ή να συνοδεύονται από πολιτικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Σε κάθε περίπτωση οι ανωτέρω διαδικασίες θα πρέπει να διασφαλίζουν την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Επιπλέον, με τα άρθρα 12 έως 15 ενισχύεται το πλαίσιο προστασίας των θιγομένων προσώπων από περιστατικό βίας και παρενόχλησης ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, το οποίο 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 και 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης.

Επίσης, διασφαλίζεται το δικαίωμα κάθε προσώπου που υφίσταται τέτοια συμπεριφορά 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 ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή 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.

Παράλληλα, με τα άρθρα 16 έως 19 ενισχύονται οι θεσμικοί μηχανισμοί του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αφενός με τη σύσταση "Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία" στην Επιθεώρηση Εργασίας το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή και αφετέρου με την ενίσχυση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως η δυνατότητα λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου, την εξειδίκευση της διαδικασίας υποβολής καταγγελίας και επίλυσης εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

2.Για την εφαρμογή των ανωτέρω εκδόθηκαν:

α) η αριθ. 82063/22.10.2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «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)» και

β) η αριθ. 101269/9.12.2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ, ΤΗΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.Ε. ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 18 ΤΟΥ Ν. 4808/2021 (Α' 101)».

B. Με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙΙ (Κεφ. Α' και Γ') του ν. 4808/2021 προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ

Οι ως άνω ρυθμίσεις στοχεύουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών και στην αντιμετώπιση των διακρίσεων. Θεσμοθετήθηκε με αυτές ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, ανεξαρτήτως του φύλου, ενώ επιδιώκεται μεσοπρόθεσμα να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση, ώστε να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην απασχόληση και να στηριχθεί η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις ευθύνες τους στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή.

Παράλληλα, γενικός στόχος είναι η αντιμετώπιση του ζητήματος της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στην ίση μεταχείριση στην εργασία, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως σε άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για όλους αλλά και μέσω της δημιουργίας κινήτρων, όπως η καθιέρωση αμοιβής για τα μέχρι τώρα χορηγούμενα άνευ αποδοχών δικαιώματα και για την ενίσχυση της χρήσης τους από τους άνδρες, οι οποίοι συνήθως δεν κάνουν χρήση τέτοιων διευκολύνσεων. Επίσης, μέσω της παροχής ισότιμης προστασίας από την απόλυση για οικογενειακούς λόγους, αντιμετωπίζεται το ζήτημα της άρσης των όποιων αντικινήτρων ή παραδοσιακών στερεοτύπων συνδέονται με τη γυναικεία απασχόληση.

Επιπρόσθετα, εκσυγχρονίσθηκε το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τα δικαιώματα και τις διευκολύνσεις των εργαζομένων γονέων, αλλά και των προσώπων που έχουν ευθύνες φροντίδας προς ανιόντες ή αλλά συγγενικά πρόσωπα ή πρόσωπα με τα οποία συνοικούν στο πλαίσιο της ιδιωτικής τους ζωής, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία τους με τα καθήκοντα παροχής φροντίδας.

Στο ανωτέρω πλαίσιο διατηρείται πλήρως το κεκτημένο επίπεδο προστασίας και δικαιωμάτων για τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές, τα οποία ενισχύονται σε ορισμένα σημεία πολύ περισσότερο από τις απαιτήσεις της ως άνω Οδηγίας. Επίσης, τα δικαιώματα αυτά προσαρμόστηκαν στις σύγχρονες ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων με την υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που παρέχουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους γονείς να ρυθμίσουν τον χρόνο εργασίας τους με τρόπο που να εξυπηρετεί τις οικογενειακές τους ανάγκες.

Αναλυτικότερα:

A. Μέρος ΙΙΙ, Κεφ. Α' του ν. 4808/2021

Οι ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Α' του ν. 4808/2021, σύμφωνα με το άρθρο 25 αυτού, εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Με το άρθρο 26 εισάγονται ορισμοί της άδειας πατρότητας, της άδειας φροντιστή, της γονικής άδειας, του συγγενή, των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και του φροντιστή, για την καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή των δικαιωμάτων του Κεφ. Α' αλλά και εν μέρει του Κεφ. Β' ως άνω νόμου.

Ειδικότερα καθιερώνονται τα εξής δικαιώματα:

1. Άδεια πατρότητας- άρθρο 27, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 220 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου, χωρίς καμία απολύτως προϋπόθεση και ανεξάρτητα από την οικογενειακή του κατάσταση. Η άδεια αυτή χορηγείται συνολικά ή τμηματικά σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου ως εξής: είτε α) ο εργαζόμενος λαμβάνει δύο (2) ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, οπότε στην περίπτωση αυτή, οι υπόλοιπες δώδεκα (12) ημέρες, χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) χορηγείται το σύνολο των ημερών άδειας μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

Η άδεια πατρότητας χορηγείται επίσης σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης ο εργαζόμενος γνωστοποιεί στον εργοδότη την πιθανή ημερομηνία τοκετού. Η γνωστοποίηση αυτή μπορεί να λάβει χώρα, προφορικά, γραπτά, ηλεκτρονικά, ή με όποιον άλλο τρόπο εξυπηρετεί τα μέρη.

2. Γονική άδεια - άρθρο 28, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 221 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Διάρκεια- Προϋπόθεση χορήγησης - Επίδομα

Με το άρθρο αυτό αντικαθίσταται και βελτιώνεται το προγενέστερο πλαίσιο χορήγησης της άδειας ανατροφής τέκνου. Ειδικότερα, προβλέπεται ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα στην γονική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα, φυσικό, θετό ή ανάδοχο, καθώς και για κάθε πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα. Η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών και μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Μόνη προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας αποτελεί η επί 1 έτος απασχόληση (συνεχόμενη ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου) του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, θεσμοθετείται η καταβολή επιδόματος από τη ΔΥΠΑ ενισχύοντας τη δυνατότητα των γονέων να κάνουν χρήση της άδειας αυτής, με σκοπό την αύξηση της χρήσης της, ιδιαίτερα από τους πατέρες, προκειμένου να υποστηριχθεί η απασχόληση αλλά και η επαγγελματική ανέλιξη των μητέρων.

Ειδικότερα, από την ως άνω Υπηρεσία θα καταβάλλεται για τους πρώτους δύο μήνες της άδειας επίδομα γονικής άδειας σε κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδικότερη διάταξη ή ευνοϊκότερη συμφωνία των μερών.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων.

Έτσι, κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, χωρίς δηλαδή να μεσολαβήσει ένας χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επίσης, δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της γονικής άδειας από τη ΔΥΠΑ για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.

Ακόμη γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν (δηλαδή, δικαιούνται να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ μηνών (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις μήνες από τη ΔΥΠΑ .

Διαδικασία χορήγησης της άδειας

Με την παρ. 6 θεσμοθετείται διαδικασία για τη χορήγηση της άδειας σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, διατηρώντας το δικαίωμα στην καταβολή επιδόματος από τη ΔΥΠΑ και σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο, εγγράφως, ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της.

Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και μπορεί να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης, εφόσον δεν υπάρχει άλλη συμφωνία, υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Καθίσταται επίσης σαφές ότι αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Η γονική άδεια, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, μπορεί εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και σε περίπτωση τυχόν απόρριψής της τεκμηριώνει τους λόγους γραπτώς, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

Συνδεδεμένα δικαιώματα

Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

Παράλληλα, για τους δύο πρώτους μήνες που ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τη ΔΥΠΑ, ασφαλίζεται στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου

ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η ΔΥΠΑ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει την ίδια.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας (υπόλοιποι 2 μήνες), ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας μπορεί να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας στο σύνολό του (επιδοτούμενο και μη επιδοτούμενο τμήμα) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

3. Άδεια φροντιστή - άρθρο 29, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 222 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση, για την οποία δεν προβλέπεται καταβολή αποδοχών.

Η άδεια αυτή στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών - φροντιστών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και κυρίως εργαζόμενες με αυξημένα οικογενειακά βάρη.

4. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας - άρθρο 30, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 223 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Με το εν λόγω άρθρο θεσμοθετείται δικαίωμα απουσίας του εργαζόμενου γονέα ή φροντιστή, έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράπωντος ιατρού.

5. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας - άρθρο 31, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 224 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Θεσμοθετείται δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέα παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί ο εργαζόμενος γονέας να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Επίσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα ανωτέρω.

B. Μέρος III, Κεφ. Β' του ν. 4808/2021

Με το Κεφ. Β' του Μέρους III του ν. 4808/2021 υιοθετήθηκαν ρυθμίσεις που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας και τη βελτίωση εθνικών διατάξεων για τις άδειες και διευκολύνσεις των εργαζομένων γονέων.

Αναλυτικότερα: α) θεσμοθετήθηκαν νέα δικαιώματα για την πλήρη εξομοίωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που υιοθετούν τέκνο έως οκτώ ετών με τις φυσικές μητέρες (μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας), καθώς και για την άδεια εργαζομένων γυναικών για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής και β) επαναδιατυπώνονται και κωδικοποιούνται πολλές από τις ήδη ισχύουσες διατάξεις που συνδέονται με τη μητρότητα και τις διευκολύνσεις των γονέων, ενώ σε κάποιες από αυτές επέρχονται βελτιώσεις.

Ειδικότερα:

1. Άρθρο 34, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 226 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Με το άρθρο αυτό καταργείται και αντικαθίσταται η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α' 137) προκειμένου, ομοίως με τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, και οι εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, να δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας των 9 εβδομάδων, όπως ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους. Κατά τα λοιπά η άδεια μητρότητας εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

2. Άρθρο 35, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 227 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Θεσμοθετείται κατ' αναλογία των ρυθμίσεων που ήδη ισχύουν για το δημόσιο τομέα το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών του ιδιωτικού τομέα που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/ 2005 (Α' 17) σε άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

3. Παρ. 1 του άρθρου 36, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 228 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Με την ως άνω διάταξη τροποποιείται το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58) και επεκτείνεται η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας και στις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, ομοίως με την τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

4. Παρ. 1 του άρθρου 37, το οποίο κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 229 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Επαναδιατυπώνονται κωδικοποιούμενες οι διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του καταργούμενου άρθρου 38 του ν. 4342/2015, στις οποίες ενσωματώνεται και το περιεχόμενο της Γνωμοδότησης 124/2018 του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από την Υπουργό Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Επανακαθορίζεται η αφετηρία του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, όπως ισχύει έπειτα από την τροποποίησή του με το άρθρο 38 του ν. 4808/2021, ή της γονικής άδειας του άρθρου 28 του ίδιου νόμου.

Καθίσταται έτσι σαφές ότι η χορήγηση της γονικής άδειας του άρθρου 28 δεν επιφέρει μείωση του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού, με όποιον τρόπο και αν αυτή χορηγείται.

Επίσης επεκτείνεται το δικαίωμα στην άδεια αυτή του γονέα που υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο από το έκτο έτος που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς έως και το όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού, με αφετηρία την ένταξή του στην οικογένεια. Προβλέπεται επίσης ότι σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, όπως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

6. Άρθρο 38, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 230 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Επεκτείνεται το δικαίωμα των εργαζομένων γονέων να λάβουν την άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, από την ηλικία των 16 ετών συμπληρωμένων που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς, πλέον μέχρι την ηλικία των δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, για κάθε παιδί που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς επίσης και σε γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια.

Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

7. Άρθρο 39, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 231 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01 για την άδεια γάμου, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται ρητά η σύναψη του συμφώνου συμβίωσης, σύμφωνα και με το άρθρο 12 του ν. 4356/2015 (Α' 181).

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργασίμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενήνήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

8. Άρθρο 40, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 232 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιείται η διάταξη του άρθρου 9 του π.δ. 176/1997 σχετικά με την άδεια προγεννητικών εξετάσεων. Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα. Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή

αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

9. Άρθρο 41, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 233 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1483/1984, σχετικά με το μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία ενώ παράλληλα θεσμοθετείται ότι το δικαίωμα του γονέα ισχύει αυτοτελώς για κάθε παιδί.

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

10. Άρθρο 42, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 234 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, του άρθρου 2 και του καταργούμενου άρθρου 7 του ν.1483/84, του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ 2008-09 και της καταργούμενης παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/10, σχετικά με την άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

Κάθε γονέας έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους, όπως αναλυτικότερα ορίζεται από τη διάταξη. Η διάρκειά της φθάνει τις έξι (6) ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν ένα παιδί, τις οκτώ (8) ημέρες για δύο παιδιά και τις δεκατέσσερις (14) ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

11. Άρθρο 43, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 24 του ν. 4892/2022 - το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 235 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιείται το περιεχόμενο της καταργούμενης παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 45 του ν. 4488/2017, με παράλληλη κατάργηση του ορίου ηλικίας του παιδιού για συγκεκριμένα νοσήματα, ως προς την άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών.

Ειδικότερα, με τις ως άνω διατάξεις, χορηγείται στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του ν. 4808/2021, ειδική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α' 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

Η άδεια αποτελεί ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

12. Άρθρο 44, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 236 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιείται το περιεχόμενο της καταργούμενης παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, καταργείται το προγενέστερο όριο ηλικίας του παιδιού και επεκτείνεται έτσι το δικαίωμα του γονέα στην άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους.

Ειδικότερα, στον εργαζόμενο γονέα, χορηγείται ατομικό δικαίωμα στην ειδική γονική άδεια χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του, για όσο διάστημα

διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος. Η άδεια χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς.

13. Άρθρο 45, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 237 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Κωδικοποιείται το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, ενώ καταργείται το προγενέστερο όριο ηλικίας του παιδιού και επεκτείνεται έτσι το δικαίωμα της άδειας για μονογονεϊκές οικογένειες ανεξαρτήτως της ηλικίας του.

Στον εργαζόμενο γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχει χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

Περαιτέρω, με την αριθ. 107342/14.11.2022 (ΑΔΑ ΠΒΖΩ46ΜΤΛΚ-ΚΒΠ) διευκρινιστική εγκύκλιο της Γενικής Γραμματέως Εργασιακών Σχέσεων, αποσαφηνίζεται ότι δικαιούχοι της εν λόγω άδειας, πέραν των χήρων και των άγαμων γονέων που έχουν την επιμέλεια του τέκνου, όπως ρητά ορίζεται από τη διάταξη, είναι επίσης:

1. οι εργαζόμενοι γονείς, ή τρίτα πρόσωπα, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του προσώπου του τέκνου/παιδιού με δικαστική απόφαση και
2. οι εργαζόμενοι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του προσώπου του τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου.

Γ. Κεφάλαιο Γ' του ν. 4808/2021

1. Το Γ' κεφάλαιο θεσπίζει κοινές διατάξεις για τα δικαιώματα των Κεφαλαίων Α' και Β' του ίδιου νόμου, όπως κωδικοποιήθηκε με τα άρθρα από 238 έως 243 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Ειδικότερα, με τις ρυθμίσεις του εν λόγω Κεφαλαίου προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών, ότι οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά.

Ρυθμίζεται περαιτέρω και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους.

Ακόμη, σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1 του άρθρου 48 του ίδιου νόμου.

Επιπλέον, περιλαμβάνονται διατάξεις για την μεταφορά του αποδεικτικού βάρους. Έτσι, αν εργαζόμενος που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την

πεποίθηση ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους.

Επίσης, επεκτείνεται η υφιστάμενη απαγόρευση της απόλυσης για τις εργαζόμενες μητέρες για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, και στους εργαζόμενους πατέρες, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου, εκτός εάν υφίσταται σπουδαίος λόγος. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις της εργαζόμενης.

III. ΑΛΛΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

1. Άδεια μητρότητας – Άρθρο 7 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 226 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις οκτώ εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική.

Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, η άδεια που είχε ληφθεί πριν τον τοκετό παρατείνεται, σε κάθε περίπτωση, μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση των 9 εβδομάδων της άδειας που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Για την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων για την άδεια μητρότητας, με το άρθρο 44 του ν. 4997/2022 (Α' 219) διευκρινίσθηκαν τα εξής:

α) ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και

β) ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια».

2. Ειδική άδεια και παροχή προστασίας της μητρότητας - άρθρο 142 ν.3655/2008, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 228 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Με τις διατάξεις του άρθρου 142 του ν. 3655/08, όπως ισχύει, και του άρθρου 43 του ν. 4997/2022 (Α' 219) χορηγείται ειδική άδεια και παροχή προστασίας της μητρότητας στις

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 65781e7cec7923460a44c4f3 στις 15/12/23 10:39

Σελίδα 16 από 19

εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας ή και της κανονικής αδείας, σύμφωνα με τις νόμιμες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Η διάρκεια της, με την ως άνω διάταξη του ν. 4997/2022 (Α' 219) επεκτάθηκε από τους έξι στους εννέα μήνες (9) μήνες, ενώ η εργαζόμενη επιδοτείται από τη ΔΥΠΑ με το κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, και καλύπτεται ασφαλιστικά.

Παράλληλα σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 43 του ν. 4997/2022 (Α' 219), η μητέρα δικαιούται να μεταβιβάσει έως επτά (7) μήνες από την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας στον πατέρα, αν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Για όσο χρόνο ο πατέρας λαμβάνει την άδεια που του έχει μεταβιβάσει η μητέρα, δικαιούται τις παροχές και τις συνέπειες ως προς την ασφαλιστική κάλυψη της παρ. 1. του άρθρου 142 του ν. 3655/2008. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη μεταβίβαση της ειδικής αδείας προστασίας μητρότητας, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Επίσης, η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας χορηγείται και στις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών καθώς και στην τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

3. Άδεια πενθούντων γονέων

Με το άρθρο 93 του ν. 5018/2023 προστέθηκε άρθρο 236Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218 δικαιούνται άδεια είκοσι (20) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου τέκνου τους.

4. Άδεια γυναικολογικού ελέγχου

Με το άρθρο 96 του ν. 5043/2023 (Α' 91) προστέθηκε δεύτερη παράγραφος στο άρθρο 232 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και στο άρθρο 40 του ν. 4808/2021 με την οποία καθιερώθηκε για τις εργαζόμενες η χορήγηση άδειας μίας ημέρας τον χρόνο, με αποδοχές, για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου.

Γ. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συμμετέχει σε ευρωπαϊκό επίπεδο στη διαβούλευση για την ανάληψη δράσεων σχετικά με τη ψυχική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία και ενσωματώνει και προγραμματίζει ανάλογες δράσεις σε εθνικό επίπεδο.

Δράσεις σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο για την ψυχική Υγεία και τους Ψυχοκοινωνικούς Κινδύνους

Η ψυχική υγεία των εργαζομένων βρίσκεται στο επίκεντρο των στρατηγικών στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών στο πεδίο της δημόσιας και της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Ενδεικτικά αναφέρεται η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ολιστική προσέγγιση στην ψυχική υγεία που αγγίζει το θέμα μέσα από ένα πλήθος παραμέτρων και όχι μόνο υπό το πρίσμα της πολιτικής για την υγεία. Η Ανακοίνωση περιλαμβάνει τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία τονίζοντας ότι ένα καλό εργασιακό περιβάλλον είναι καθοριστικός παράγοντας για την υγεία και ότι το άγχος και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία και οδηγούν σε μείωση της ικανοποίησης από την εργασία, σε συγκρούσεις, επαγγελματική εξουθένωση, απουσιασμό και συχνή εναλλαγή προσωπικού. «COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on a comprehensive approach to mental health», Βρυξέλλες, 7 Ιουνίου 2023.

Στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την «ψυχική υγεία και την επισφαλή εργασία» που ανακοινώθηκαν στις 9.10.23 (Αρ. εγγρ.13937/23) καλούνται όλοι οι εμπλεκόμενοι (Κράτη-Μέλη, Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Κοινωνικοί Εταίροι) να μεριμνήσουν

για την εξασφάλιση ποιοτικής απασχόλησης και για τη δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών εργασίας που προάγουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Στο ίδιο πνεύμα, το Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία κατά την περίοδο 2021-27 «Ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας» εστιάζει στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον επιμέρους στόχο που σχετίζεται με την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών που επιφέρουν η πράσινη, η ψηφιακή και η δημογραφική μετάβαση.

Αντίστοιχα η αριθ. 73066/1.08.22 (4359 Β') Υ.Α « Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και Ασφάλεια 2022-27» περιλαμβάνει στον άξονα προτεραιότητας 2.2. «Ενθάρρυνση της επιστημονικής προόδου και έρευνας- νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι» , ως προτεραιότητα τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και αναφέρει ότι στο πλαίσιο αυτό, θα δοθεί έμφαση στην έκδοση οδηγιών για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων για τους οποίους δεν υφίσταται ειδικότερη ρύθμιση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Το Υπουργείο μας στο πλαίσιο της λειτουργίας του ως Εθνικός Εστιακός Πόλος στο Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA), οργάνωσε σειρά εκδηλώσεων στη διάρκεια της πανευρωπαϊκής εκστρατείας κατά την περίοδο 2014-15 «Διαχείριση του άγχους σε Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας » και προώθησε το σχετικό ενημερωτικό υλικό το οποίο είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του EU-OSHA στην ελληνική γλώσσα.

Επίσης, ενεργή θα είναι και η συμμετοχή του Υπουργείου στην νέα πανευρωπαϊκή εκστρατεία του EU –OSHA για την περίοδο 2023-25 «Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια στην Ψηφιακή εποχή» που επιδιώκει την αύξηση των γνώσεων σχετικά με την σημασία της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στην ψηφιακή εποχή και τη διασφάλιση μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης κατά την υιοθέτηση των ψηφιακών τεχνολογιών στις εργασιακές πρακτικές και στους χώρους εργασίας. Ένας από τους κύριους στόχους είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. γυναίκες, μετανάστες) σχετικά με την ασφαλή και παραγωγική χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών.

Στο πληροφοριακό υλικό της εκστρατείας δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας καθώς και στην διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου που θα καθορίζουν τα μέτρα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Επισημαίνεται ότι στην ιστοσελίδα του EU-OSHA στα ελληνικά, στα θέματα ΥΑΕ, υπάρχει συγκεκριμένη ενότητα «Γυναίκες και ΕΥΑ» όπου διατίθεται πληροφοριακό υλικό και μελέτες που επικεντρώνονται στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων γυναικών.

Νομοθετικές ρυθμίσεις

Η προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων εντάσσεται στο γενικό πλαίσιο για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, όπως καθορίζεται με το νόμο 3850/10 (84 Α') «Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων». Ο νόμος αυτός θεσπίζει την υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων (άρθρο 42).

Στο μέρος II του ν. 4808/21 «Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία», ενισχύεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων με τη ρητή αναφορά των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ως μία ακόμα παράμετρο που πρέπει να λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης κατά την κατάρτιση του προγράμματος προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, ενώ προστίθεται και η υποχρέωση του εργοδότη να αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους μεταξύ αυτών και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 7, τροποποίηση του άρθρου 42 του ν.3850/10).

Με το άρθρο 8 του ίδιου νόμου, τροποποιούνται τα άρθρα 17 και 18 του ν. 3850/10 και διευρύνονται οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας όσον αφορά στα θέματα

φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας και με τα ζητήματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και όσον αφορά στα θέματα *«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»*. Στο πλαίσιο της επίβλεψης της υγείας από τον Ιατρό Εργασίας, περιλαμβάνεται και η ενημέρωση για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα σχετικά μέτρα πρόληψης καθώς και η παροχή επείγουσας θεραπείας και σε περιστατικά βίας.

Με την αριθ. 82063/01.11.21 (5059 Β') Υ.Α «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/21, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/21(Α' 101)», δίνονται εκτός των άλλων, οδηγίες σχετικά με την εκτίμηση κινδύνου, αναφέρονται ενδεικτικά μέτρα για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τον έλεγχο αυτών των μορφών συμπεριφοράς και πληροφορίες για τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού. Στο άρθρο 4 της απόφασης διατίθεται σχετικό υπόδειγμα του κειμένου πολιτικής.

Επίσης, η αριθ. 80016/1.9.22 (4629 Β') Υ.Α κατηγοριοποιεί τις παραβάσεις και καθορίζει το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας μεταξύ των άλλων και επί των παραβάσεων της νομοθεσίας για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ