



**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.:252

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Υλοποίηση των συστάσεων του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 3832/19-3-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Έ. Ακρίτα, Ε. Αποστολάκη, Α.-Χ. Αυλωνίτη, Κ. Βέττα, Γ. Γαβρήλο, Ρ. Δούρου, Μ. Ζαμπάρα, Ό. Ηλιόπουλο, Ο. Θρασκιά, Γ. Καραμέρο, Ν. Κασιμάτη, Μ. Κοντοτόλη, Κ. Μάλαμα, Κ. Μάρκα, Κ. Νοτοπούλου, Α. Παναγιωτόπουλο, Γ. Παπαηλιού, Π. Παππά, Γ. Πούλου και Ρ. Χρηστίδου αναφορικά με τις παρατηρήσεις και συστάσεις της Επιτροπής του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) (19/02/2024) για την Ελλάδα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Με το Μέρος Ι του ν. 4808/2021 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενώ με το Μέρος ΙΙ του ίδιου νόμου υιοθετήθηκαν μέτρα και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και την βία στην εργασία.

Ειδικότερα, όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του ως άνω νόμου, σκοπός του Μέρους ΙΙ, σε συνδυασμό και με την κύρωση της ΔΣΕ 190 του Μέρους Ι, 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.

Με το άρθρο 3 αναγνωρίζεται πρωτίστως το δικαίωμα απασχόλησης όλων των εργαζομένων 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 θεσπίζεται η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με ΑΠ:29552 από ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ με UID:

661e276b1726dce0ebd95b14 στις 23/04/24 13:52

Σελίδα 1 από 3

παρενόχλησης, ενώ 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).

Σημειώνεται ιδιαιτέρως ότι στην περ. γ της παρ. 3 του εν λόγω άρθρου γίνεται ειδική μνεία, ότι η προστασία καλύπτει και από μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 που μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως 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.

Επίσης, με το άρθρο 5, καθορίζονται οι αυξημένες υποχρεώσεις όλων των εργοδοτών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται η 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.

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".

Επιπλέον, 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.

Εξάλλου, με τα άρθρα 12 έως 16 ενισχύεται το πλαίσιο προστασίας του θιγόμενου προσώπου 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 νόμους 3896/2010 και 4443/2016, 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 στέρση 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 αυτήν 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.

Ειδικότερα, στα άρθρα 13 έως 15 περιλαμβάνονται διατάξεις για την απαγόρευση αντιποίνων, το δικαίωμα προσφυγής από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου και για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010.

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" στο Σώμα Επιθεώρησης 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.

Τέλος η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, ως αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση υλοποίησης της Σύμβασης CEDAW, με το αριθ.πρ.28282/15-4-2024 έγγραφο έχει διαβιβάσει τις σχετικές συστάσεις σε όλους τους αρμόδιους κρατικούς φορείς προκειμένου να διαχυθούν και σε όλους τους εποπτευόμενους φορείς, σε κεντρικό, τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, να εξετασθούν κατά λόγο αρμοδιότητας και να ληφθεί μέριμνα για την υλοποίησή τους, στο μέτρο του δυνατού.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ