22/10/2021

Μέτρα κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

/ Επικαιρότητα

Η υποχρέωση των επιχειρήσεων να καταρτίζουν πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προβλέπεται σε απόφαση που υπέγραψε ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Κωστής Χατζηδάκης, σε εφαρμογή του νόμου 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας.

Σύμφωνα με την απόφαση, οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα υποχρεούνται να διαβουλεύονται εντός της επιχείρησης, να υιοθετούν και να δημοσιοποιούν στο χώρο εργασίας πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Όπως αναφέρεται σε ανακοίνωση του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η πολιτική αυτή πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

Α. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης συνολικά και ειδικότερα για ειδικές ομάδες εργαζομένων, λόγω της φύσης της εργασίας τους ή χαρακτηριστικών τους (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, γυναίκες, άτομα με

αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι, κ.ο.κ.).

Β. Μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών (όπως προγραμματισμός των βαρδιών, καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης, τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων κ.ά.).

Γ. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, μεταξύ άλλων, για τις διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης των καταγγελιών.

Δ. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, καθώς και για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση ιδίως να πληροφορεί για τη δυνατότητα καταγγελίας στο ΣΕΠΕ, μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας-τη Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

Ε. Ορισμό ενός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») αρμόδιου, για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.

Οι ίδιες επιχειρήσεις (με περισσότερους από 20 εργαζόμενους) πρέπει να διαθέτουν διαδικασίες υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών με ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας και να ορίζουν τα πρόσωπα που θα υποδέχονται και θα διαχειρίζονται τις καταγγελίες αυτές.

Η διερεύνηση των καταγγελιών θα πρέπει να γίνεται άμεσα, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται επίσης η απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με το νόμο, αν διαπιστωθεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή ακόμη και απόλυση.

Επιπλέον, όταν ο εργοδότης δεν λαμβάνει μέτρα κατά του καταγγελλόμενου ή παραβιάζει ο ίδιος την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της σύμβασης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής,

επιβάλλονται σε βάρος του κυρώσεις από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), που θα εξειδικευτούν με νεότερη απόφαση.

Στον ίδιο νόμο προβλέπονται ενισχυμένες αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου ζωής, υγεία ή ασφάλειας των εργαζομένων από τέτοια περιστατικά.

Σύμφωνα με το νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελία εντός της επιχείρησης στο υπεύθυνο πρόσωπο ή υπηρεσία που έχει οριστεί από τον εργοδότη για τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών.

Διευκρινίζεται ότι, στο πλαίσιο της προστασίας από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης, λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, εντάσσονται εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς τους (σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία, καθώς και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία), για περιστατικά που συμβαίνουν στο πλαίσιο της εργασίας τους.

Με την απόφαση θεσπίζεται τέλος υπόδειγμα πολιτικής που μπορούν να υιοθετούν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να συμμορφώνονται προς τις διατάξεις του νόμου, σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται σε αυτήν.

Πηγή: ΑΠΕ/ΜΠΕ