

Έντυπο ενημέρωσης

Νομοθεσία και αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών/ριών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Εταίροι του έργου

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Σύνταξη

ΚΜΟΠ- Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας, Ελλάδα

Έντυπο ενημέρωσης

Νομοθεσία και αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα

Για την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (ΣΠ), θα πρέπει καθένας και καθεμία που επιθυμεί να συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση να έχει ενημέρωση για την κείμενη νομοθεσία και τις αρμόδιες αρχές σε περίπτωση που βιώσει προσωπικά ή καταστεί μάρτυρας αντίστοιχων φαινομένων.

Το παρόν έντυπο ενημέρωσης λειτουργεί συμπληρωματικά στην πλατφόρμα ενημέρωσης, η οποία βρίσκεται υπό τη διαχείριση των εταιρών του έργου TEAMWORK και έχει ως στόχο να δώσει τη δυνατότητα στους/ στις επιζώντες/σες να μιλήσουν ελεύθερα για τη βία που αντιμετώπισαν και να συμβάλλουν στην αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με το ζήτημα της ΣΠ.

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
<p>Απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Ο Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 κύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 4: «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».</p>
<p>Ορισμοί</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ) και Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Στο άρθρο 4 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021 ορίζεται αναλυτικά το περιεχόμενο των εξής εννοιών:</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	<p>επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.</p> <p>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. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Νόμου υπ' αριθμ. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 2 περ.δ' Ν.3896/2010: «Σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.</p>
<p>Δυνητικά θύματα</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021:</p> <p>Στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου 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.</p> <p>Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.</p>

<p>Πού μπορεί να εκδηλωθεί σεξουαλική παρενόχληση</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Όπως ορίζεται στο άρθρο 4 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021:</p> <p>Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:</p> <p>(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,</p> <p>(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</p> <p>(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.</p>
<p>Η σεξουαλική παρενόχληση ως πράξη διάκρισης</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 3 παρ. 2) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>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.</p>
<p>Δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων (θυμάτων ΣΠ) / Επιπτώσεις για τον θύτη</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρα 22, 23, 25) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 12), (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Αστικός Κώδικας, άρθρα 57, 59, 914, 932.</p>	<p>Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση, 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.</p> <p>Το πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του 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 («Συνήγορος του Πολίτη»).</p> <p>Το θιγόμενο πρόσωπο έχει το δικαίωμα να ακολουθήσει τις διαδικασίες που έχει προβλέψει η επιχείρηση (αν υπάρχουν).</p>

	<p>Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρωση 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.</p> <p>Όταν εργαζόμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, 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.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης 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.</p>
<p>Συνέπειες της ΣΠ στη σχέση εργασίας</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 13), (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 2112/20 (άρθρα 1-7) (βλ. περισσότερα εδώ.) και σχετική νομολογία (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>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 του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.</p> <p>Ο εργαζόμενος ο οποίος έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη έχει το δικαίωμα να θεωρήσει ότι η συμπεριφορά του εργοδότη συνιστά δυσμενή μεταβολή των συνθηκών εργασίας του, η οποία οδηγεί στην άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας και δικαιούται αποζημίωση.</p> <p>Από την άλλη πλευρά, η απόλυση εργαζομένου λόγω της αρνήσεώς του να ενδώσει στη σεξουαλική παρενόχληση</p>

	του εργοδότη είναι άκυρη, πράγμα που σημαίνει ότι ο απολυθείς εργαζόμενος διατηρεί τα δικαιώματά του από την εργασιακή σχέση.
<p>Η ΣΠ ως ποινικό αδίκημα</p> <p>Ποινικός Κώδικας, άρθρο 337 παρ. 4 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Το θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να υποβάλει καταγγελία στην οποία να αναφέρεται ότι έχει διαπραχθεί σε βάρος του το αδίκημα της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας.</p> <p>Σύμφωνα με τον νόμο, « όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση ».</p>
<p>Μετάθεση του βάρους της απόδειξης στον παρενοχλούντα (θύτη ΣΠ)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 24) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Όταν υπάρχει μια εκ πρώτης όψεως περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, ο νόμος μετατοπίζει το « βάρος της απόδειξης » στον υποτιθέμενο δράστη. Επομένως, εναπόκειται στον κατηγορούμενο να αποδείξει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ότι δεν έχει σημειωθεί σεξουαλική παρενόχληση.</p>
<p>Στήριξη από εργατικά συνδικάτα</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 22 παρ. 2) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον (όπως τα εργατικά συνδικάτα) μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή/και δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.</p>

Αρμόδιες αρχές και οργανισμοί για τη λήψη αναφοράς/καταγγελίας περιστατικών ΣΠ

- Επιθεώρηση Εργασίας
- Συνήγορος του Πολίτη
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (τηλεφωνική γραμμή SOS 15900)
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) – συμβουλευτικά κέντρα
- Αστυνομία/Εισαγγελέας
- Δικαστήριο
- Επιχείρηση (στην περίπτωση που υπάρχει εσωτερική διαδικασία υποβολής καταγγελιών και λειτουργεί σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις).

Υποχρεώσεις του εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα [εδώ](#).)

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: «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,

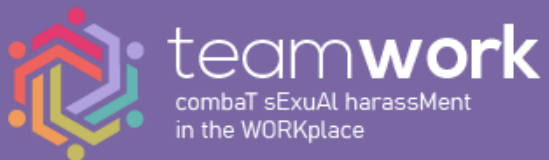
(γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

(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».

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021:

	<p>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. 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.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: 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. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ'ελάχιστον: α) ασφαλείς και εύκολα</p>
--	--

	<p>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.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 11 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: 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 (...)</p>
<p>Υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για τους εργαζομένους</p> <p>Αστικός Κώδικας, άρθρα 651, 657, 658 και 660 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 1568/85 (άρθρο 32) (βλ. περισσότερα εδώ.) - Οδηγία 89/391/ΕΟΚ</p>	<p>Ο εργοδότης έχει γενικό καθήκον να προστατεύει την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων. Σε όλες τις εταιρείες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξάρτητα από την οικονομική δραστηριότητα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση (ενδεικτικά).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα. • Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων με εξειδικευμένο τρόπο, με βάση τους εκάστοτε επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται. • Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.



teamwork

combaT sExuAl harassMent
in the WORKplace

www.teamworkproject.eu/

info@teamworkproject.eu



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών/ριών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.