

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ &**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ  
ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**της ανώνυμης εταιρείας**

**“ΣΧΟΛΗ ΜΩΡΑΪΤΗ Α.Ε.”**

Έδρα: Αλεξάνδρου Παπαναστασίου & Αγίου Δημητρίου,  
Ψυχικό 154 52

ΑΦΜ: 094024728

Δ.Ο.Υ.: ΦΑΕ Αθηνών

Νόμιμος Εκπρόσωπος: Χρυσάνθη Μωραΐτη – Καρτάλη & Γεώργιος Κασμάτης

Αρμόδιο Τμήμα: Ανθρώπινου Δυναμικού

Ισχύει για: όλους τους εργαζόμενους και συνεργάτες της  
Εταιρείας

\*\*\*\*\*



## **1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ**

Η ΣΧΟΛΗ ΜΩΡΑΪΤΗ Α.Ε. (εφεξής “η Εταιρεία”) τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101, βλ. συνημ.) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης (ορισμοί: βλ. άρθρο 4 παρ. 2, Ν. 4808/2021, ΦΕΚ Α΄ 101).

## **2. ΣΚΟΠΟΣ**

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και κατά τη μετακίνηση του εργαζόμενου από και προς την εργασία.

## **3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ’ εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, δηλαδή όλους τους εργαζομένους με οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας, τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τους ασκούμενους, μαθητευόμενους, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

## **4. ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρεία.

Η Εταιρεία με σκοπό την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική.



## **5. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ - ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Μέτρα και πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση και για την παρακολούθηση περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι ενδεικτικά τα εξής:

i) κοινοποίηση της παρούσας Πολιτικής σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας,

ii) τακτική επιμόρφωση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του συνόλου του προσωπικού της Εταιρείας αναφορικά με τις μορφές της βίας και παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τις ευθύνες που απορρέουν από τυχόν καταγγελίες και τον τρόπο διαχείρισης των περιστατικών που τυχόν καταγγελθούν,

iii) ενημέρωση του συνόλου του προσωπικού της Εταιρείας για: a) την εσωτερική διαδικασία διαχείρισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, b) τους μηχανισμούς και φορείς ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, d) τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων και 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 περιστατικών βίας και παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τη σχετική διαδικασία διαχείρισης αυτών,

iv) ορισμός Προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

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

## **6. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΠΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

i) αξίωση δικαστικής προστασίας και πλήρους αποζημίωσης και / ή προσφυγή ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για επίλυση της σχετικής με βία και παρενόχληση διαφοράς ενώπιον του ΣΕΠΕ (ΥΑ 101269/09-12-2021, ΦΕΚ Β' 5978)\* και / ή του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης\* και / ή υποβολή εσωτερικής καταγγελίας εντός της Εταιρείας κατά την παρούσα Πολιτική.

ii) αίτηση για λήψη μέτρων που αφορούν τον καταγγελλόμενο (άρθρο 12 παρ. 2, Ν. 4808/2021) ή μέτρων που αφορούν τη δική του προστασία (άρθρο 12 παρ. 3, Ν. 4808/2021).



\* σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1, Ν. 4808/2021: Σ.ΕΠ.Ε. / Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, τηλ. γραμμή καταγγελιών: 15512, Συνήγορος του Πολίτη, Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, τηλ: 213 1306 600, [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr).

## 7. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του Ν. 4808/2021, έχει καθορίσει εσωτερική διαδικασία για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, με στόχο τη διερεύνηση και αντιμετώπιση περιστατικών εντός της Εταιρείας:

- Ο/Η καταγγέλλων/ουσα απευθύνεται στο «Πρόσωπο αναφοράς» και υποβάλλει γραπτά ή προφορικά την καταγγελία του/της. Εναλλακτικά, την αποστέλλει με email στην ηλεκτρονική διεύθυνση [AKartalis@moraitis.edu.gr](mailto:AKartalis@moraitis.edu.gr)
- Το «Πρόσωπο αναφοράς» παραλαμβάνει την καταγγελία, καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού, ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, διερευνά και εξετάζει τα καταγγελλόμενα.
- Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εσωτερική διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για βία και παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία διεξάγεται με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα.
- Κατά την εσωτερική διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών για βία και παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, η συλλογή και τήρηση στοιχείων και η τυχόν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, θα γίνεται πάντοτε σε συμμόρφωση με τον ΓΚΔΠΧ (GDPR) και τον Ν. 4624/2019.
- Η Εταιρεία φροντίζει για την ολοκλήρωση της διερεύνησης εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και ενημερώνει κατά περίπτωση, τον/την καταγγέλοντα/ουσα και τον καταγγελλόμενο για τα αποτελέσματα.
- Σε περίπτωση επιβεβαίωσης εν όλω ή εν μέρει των καταγγελλομένων, η Εταιρεία λαμβάνει κατά περίπτωση, τα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, ώστε να μην επαναληφθούν τα καταγγελλόμενα περιστατικά και / ή η καταγγελλόμενη συμπεριφορά.


## 8. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του Ν. 4808/2021, **ορίζει ως “Πρόσωπο Αναφοράς”** - «Σύνδεσμο» σε επίπεδο επιχείρησης **το μέλος του Δ.Σ. Αντώνη Καρτάλη** που εκτός της ευθύνης σε επίπεδο επιχείρησης για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική παραλαβή και διαχείριση των πιθανών καταγγελιών ή σχετικών αναφορών.



Για την «ΣΧΟΛΗ ΜΩΡΑΪΤΗ Α.Ε.»

**ΣΧΟΛΗ ΜΩΡΑΪΤΗ Α.Ε.**  
**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟ**  
ΑΔ. ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ & ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ  
154 52 - Π. ΨΥΧΙΔΩ - ΤΗΛ. 210 6799020  
ΑΦΜ: 994924728 - ΔΟΥ ΦΑΕΤ ΑΘΗΝΩΝ  
ΑΡ.Μ.Α.Ε.: 13055/01ΑΤ/01/96/9

*Χ. Μωραΐτη Καραγιάννη* 

Συνημμένο:

Ν. 4808/2021, Μέρος ΙΙ (ΦΕΚ Α' 101).





# ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

19 Ιουνίου 2021

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 101

## ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808

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

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

### ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

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

Άρθρο 1: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 2: Σκοπός

Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 4: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 5: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Άρθρο 6: Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Άρθρο 7: Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Άρθρο 8: Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

Άρθρο 9: Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 10: Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Άρθρο 11: Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 13: Απαγόρευση αντιποίνων

Άρθρο 14: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Άρθρο 15: Βάρος απόδειξης

Άρθρο 16: Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Άρθρο 17: Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 18: Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 19: Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

Άρθρο 20: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

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

Άρθρο 22: Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Άρθρο 23: Μεταβατικές διατάξεις

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24: Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 25: Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 26: Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 27: Άδεια πατρότητας (άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 28: Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 29: Άδεια φροντιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 30: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)



**ΜΕΡΟΣ ΙΙ**  
**ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ**  
**ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Άρθρο 2**  
**Σκοπός**

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

**Άρθρο 3**  
**Πεδίο εφαρμογής**

1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

**Άρθρο 4**  
**Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και

τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

**Άρθρο 5**  
**Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης**

1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή 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 εργαζόμενους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.



**Άρθρο 6**  
**Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας**  
**και ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47**  
**του ν. 3850/2010**

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

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

α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση,

β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

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

**Άρθρο 7**  
**Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων -**  
**Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010**

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

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,

β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,

γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,

ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,

στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσω και εγκαταστάσεων,

ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,

η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και

θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.».

**Άρθρο 8**  
**Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας -**  
**Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18**  
**του ν. 3850/2010**

1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 (Α' 84), οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσω εξοπλισμού,

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.».

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

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

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

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

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



δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,

ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.».

#### **Άρθρο 9**

##### **Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης**

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,

ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

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

#### **Άρθρο 10**

##### **Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών**

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη

διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

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

#### **Άρθρο 11**

##### **Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

#### **Άρθρο 12**

##### **Δικαιώματα θιγόμενων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης**

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης



μεταχείριση, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

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

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

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

#### **Άρθρο 13**

##### **Απαγόρευση αντιποίνων**

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη

δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

#### **Άρθρο 14**

##### **Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων**

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

#### **Άρθρο 15**

##### **Βάρος απόδειξης**

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

#### **Άρθρο 16**

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

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε..

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

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



δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003.

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

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

2. Στις ήδη υπάρχουσες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α' 168) συστήνονται και προστίθενται έξι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

Του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προϊστάται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

#### **Άρθρο 17**

##### **Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας**

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

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

3. Κατά την εκτέλεση του έργου του, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με:

α) το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

γ) τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10),

δ) κάθε άλλη δημόσια αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή, στο μέτρο της αρμοδιότητάς της.

#### **Άρθρο 18**

##### **Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας**

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

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

3. Το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2, υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη βία και την Παρενόχληση στην εργασία για την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων.

Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10), διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.

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

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εξεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.

Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και



η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

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

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

#### **Άρθρο 19** **Επιβολή διοικητικών κυρώσεων** **από την Επιθεώρηση Εργασίας**

1. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 3850/2010 (Α' 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

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

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

2. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 ως εξής:

α) Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 συνιστά επιβαρυντική κατάσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίπτωση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του πρόστιμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

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

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,  
β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,  
γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,  
δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

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

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.

4. Κατά της πράξης επιβολής πρόστιμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παρ. 5 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών.

Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού πρόστιμου.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.



**Άρθρο 20**  
**Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων -**  
**Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019**

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

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

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

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

«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκαπέντε (15) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του,

β) τον Γενικό Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του,

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,

δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,

ε) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνηγόρου του Πολίτη, με τον αναπληρωτή του,

στ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδικευση στις σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους,

ζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του,

η) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.Π.Ε., με τους αναπληρωτές τους,

θ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναπληρωτές τους,

ι) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συ-

γκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές τον χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.»

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

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

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

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

**Άρθρο 21**

Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων πρόωξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

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

2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων πρόωξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της



απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

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

#### Άρθρο 22

##### Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

#### Άρθρο 23

##### Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριλη-

φθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.

2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο.

3. Για τη διασφάλιση της άμεσης λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των θέσεων του άρθρου 16, επιτρέπονται η τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου του τμήματος υπαλλήλου, ο οποίος υπηρετεί σε υπηρεσίες υπαγόμενες στον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. και η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σ.Ε.Π.Ε..

#### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

##### ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

##### ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

##### ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ

##### 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ

##### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ

##### ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ,

##### ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ

##### ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

##### ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ

##### ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

##### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ

##### (ΕΕ) 2019/1158

#### Άρθρο 24

##### Σκοπός

##### (Άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (L 188).

2. Το παρόν Κεφάλαιο ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

3. Με το παρόν Κεφάλαιο θεσπίζονται δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.