



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΔΗΜΟΣ ΑΡΓΟΣΤΟΛΙΟΥ
Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ
Ταχ. Δ/ση: 21^{ης} Μαΐου
28100 Αργοστόλι
☎: 2671361019
Email:director@argostoli.gov.gr

Αργοστόλι 21/02/2024
Αρ.Πρωτ. 3011

Προς: Προϊσταμένους και υπαλλήλους
οργανικών μονάδων Δήμου Αργοστολίου

Κοινοποίηση:
Γραφείο Δημάρχου
κ.κ Α/Δημάρχους
Γενική Γραμματέα
Αυτοτελές Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου
Αυτοτελές Τμήμα Νομικής Υπηρεσίας
Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

Θέμα: Ισχύον πλαίσιο σχετικά με την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία-Ενημέρωση Υπηρεσιών του Δήμου Αργοστολίου.

Σχετ.: Η αριθμ. 15/385/9.1.2024 - [ΑΔΑ:673Κ46ΜΓΤΤ-Β8Π](#)) Απόφαση Δημάρχου Αργοστολίου.

Με την αριθμ. 15/385/9.1.2024 ([ΑΔΑ:673Κ46ΜΓΤΤ-Β8Π](#)) Απόφαση Δημάρχου Αργοστολίου, ορίστηκε ο υπογράφων το παρόν ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με τα ισχύοντα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία¹.

Κατόπιν αυτού και στο πλαίσιο της υποχρέωσης των φορέων που καταλαμβάνονται από την αντίστοιχη νομοθεσία «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

¹ Ο ορισμός «συνδέσμου» αποτελεί καλή πρακτική σύμφωνα με τα υποδεικνυόμενα προς τους φορείς με την Υπουργική Απόφαση [82063/22.10.2021](#),

εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών»², παρατίθενται, προς ενημέρωση των εργαζομένων του Δήμου μας, τους οποίους οφείλουν ακολούθως να ενημερώσουν οι οικείοι κατά περίπτωση προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων τα ακόλουθα:

Εισαγωγικά,

Με το άρθρο 1 του ν.4808/21 κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η [Σύμβαση 190](#) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019³.

Το συμβατικό πλαίσιο, καταλαμβάνει το σύνολο της εργασιακής απασχόλησης ιδιωτικής ή δημόσιας, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές, όπως ορίζεται στο άρθρο 2 της [Σύμβασης](#)⁴.

Ως «βία και παρενόχληση»⁵ 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,

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

² κατ' άρθρο 60 του ν.4808 /2021

³ βλ. αιτιολογική έκθεση της σύμβασης [εδώ](#).

⁴ Άρθρο 2: «1.Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.2.Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές».

⁵ Για τους πλήρεις ορισμούς βλ. Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/04.12.2022 τεύχος Α): Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου και ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β')

περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

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,

Μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης είναι αυτές που μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως⁶:

(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.

Ισχύον πλαίσιο.

Το ισχύον, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία πλαίσιο, έχει ως εξής:

Στο Τμήμα ΙΙ του Π.Δ. 80/2022 ([ΦΕΚ 222/04.12.2022 τεύχος Α](#)): Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου, ορίζονται μέτρα και ρυθμίσεις κατά της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία, με σκοπό, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 57 να τεθεί «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

⁶ Βλ. ομοίως Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/04.12.2022 τεύχος Α): Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου και ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β')

οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση».

Σύμφωνα με το άρθρο 58, ως προς τους εργαζομένους 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 59-60, 65, 66, 67 και αναλογικά το άρθρο 64 του Κώδικα, καθώς και τα άρθρα 42 και 47 του ν. 3850/2010 ([Α' 84](#)).

Ειδικότερα, τα ανωτέρω άρθρα του π.δ. 80/2022 ρυθμίζουν τα εξής:

Άρθρο 59: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

Άρθρο 60: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης,

Άρθρο 64: Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης,

Άρθρο 65: Απαγόρευση αντιποίνων,

Άρθρο 66: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων,

Άρθρο 67: Βάρος απόδειξης.

Κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 68 του Π.Δ. 80/2022 εκδόθηκε η Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 ([ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β'](#)): "Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου", με την οποία ορίζεται το πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, η οποία τροποποιήθηκε από την Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 ([ΦΕΚ 2561/19.04.2023 τεύχος Β'](#)).

Επίσης, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 εκδόθηκε η αριθμ. 82063/22.10.2021 Απόφαση Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων 82063/22.10.2021 ([ΦΕΚ 5059/01.11.2021 τεύχος Β'](#)): 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.

Διαδικασία και όργανα υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 της Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 ([ΦΕΚ 2561/19.04.2023 τεύχος Β'](#))⁷:

1.Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, πέραν της δικαστικής προστασίας, έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας:

"α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α' 207) και τον ν. 4443/2016 (Α' 232)" [1

β) εντός του φορέα, όπου παρέχεται η εργασία ή σε εποπτεύοντα φορέα κατά τα οριζόμενα στην παρ. 2.

γ) ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμοδίους φορείς και πρόσωπα της περ. α και β, και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας, προκειμένου να ασκήσει τις αρμοδιότητες των παρ. 3 και 4 του παρόντος.

2.Οι καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021 υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιος για τον φορέα, στον οποίον υπηρετεί ο υπάλληλος κατά τον χρόνο εκδήλωσης του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον υπάρχει. Άλλως, η καταγγελία υποβάλλεται στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του φορέα με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού του φορέα ή εφόσον πρόκειται για νομικό πρόσωπο, στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα. Ειδικά για τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού οι καταγγελίες δύνανται να υποβάλλονται στον Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

Περαιτέρω, στα άρθρα 17, 18 και 19 του Ν.4808/21 καθορίζονται οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας για την επίλυση των εργατικών διαφορών στα θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την επιβολή κυρώσεων.

Το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων, επίσης, όπως ορίζεται στο άρθρο 20 του Ν.4808/21⁸ επιλαμβάνεται πολιτικών και δράσεων που προωθούν την

⁷ Σύμφωνα με τα; οριζόμενα στο ίδιο άρθρο, οι καταγγελίες υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο .

ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία⁹.

Τέλος, όπως ανωτέρω ελέχθη, στο Δήμο μας, σε εναρμόνιση με τις γενικότερες προβλέψεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων¹⁰ και ειδικότερα με τα υποδεικνυόμενα προς τους φορείς σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 82063/22.10.2021, ορίστηκε, κατόπιν της αριθμ. 15/385/9.1.2024 - [ΑΔΑ:673Κ46ΜΓΤΤ-Β8Π](#)) Αποφάσεως Δημάρχου ο υπογράφων το παρόν ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), με αρμοδιότητες *την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.*

Υπό αυτή την ιδιότητα συντάχθηκε το παρόν, παραμένοντας πάντοτε στη διάθεση των υπηρεσιών και των εργαζομένων για κάθε πληροφορία και συνδρομή.

Ο αν. Προϊστάμενος Δ/νσης
Διοικητικών Υπηρεσιών

Στυλιανός Ν. Παυλάτος

Επισημάνση: Για λόγους εξοικονόμησης πόρων και προστασίας του Περιβάλλοντος συνιστάται να αποφεύγεται η εκτύπωση του παρόντος. Το έγγραφο αυτό, άλλωστε, περιέχει υπερσυνδέσεις προκειμένου να διευκολυνθεί ο αναγνώστης στην αναζήτηση πληρέστερης ενημέρωσης. Ως εκ τούτου, προσηγορότερο είναι να χρησιμοποιείται στην ηλεκτρονική του μορφή.

⁸ Με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 9 του ν. 4604/2019

⁹ Μεταξύ άλλων, «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».

¹⁰ Άρθρα 42 και 47, Ν.3850/10 (ΦΕΚ 84/02.06.2010 τεύχος Α):Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.