



Ενότητα: ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση
της βίας στο χώρο εργασίας / νομική βάση



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

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



Μαθησιακά αποτελέσματα	2
Θέμα 1:	2
Εργασιακή Βία & Νομική Ευρωπαϊκή και Εθνική Βάση	2
Θέμα 2:	6



Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να:

- Να περιγράψουν το σχετικό εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας
- Να αναλύσουν τις νομικές διατάξεις που θα ίσχυαν σε περίπτωση συμβάντος.
- Να εφαρμόσουν την καλύτερη δυνατή στρατηγική επίλυσης για τη δεδομένη κατάσταση με βάση το νομικό πλαίσιο για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.

Θέμα 1:

Εργασιακή Βία & Νομική Ευρωπαϊκή και Εθνική Βάση

Προσφέρει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των πλαισίων, των οδηγιών, των πολιτικών και των συμφωνιών που επιχειρούν να αντιμετωπίσουν το δύσκολο ζήτημα της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας.

Μαθησιακό αποτέλεσμα:

Να περιγράψει το σχετικό εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας

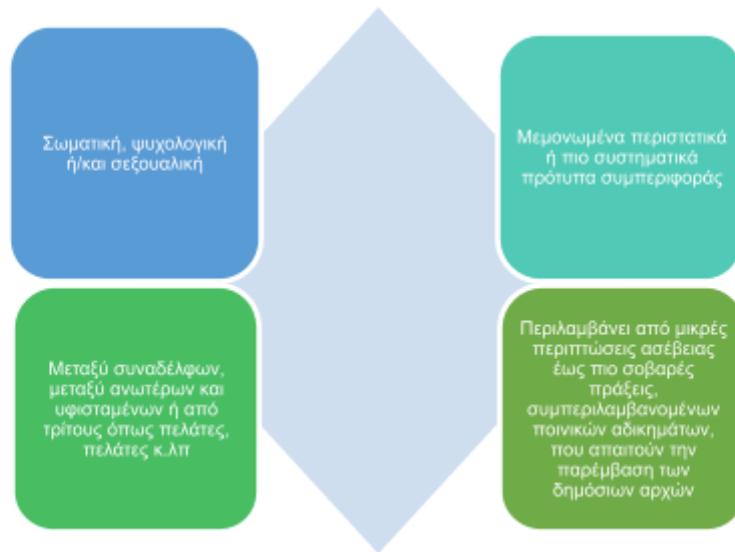
Νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ – Ορισμοί

Η παρενόχληση ορίζεται η κατάσταση «όπου εμφανίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος».

Η σεξουαλική παρενόχληση λέγεται ότι λαμβάνει χώρα όταν συμβαίνει οποιαδήποτε μορφή «ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως όταν δημιουργείται μια εκφοβιστική, εχθρική, εξευτελιστική, ταπεινωτική ή προσβλητική περιβάλλον». Οδηγία 2002/73/ΕΚ

Διαφορετικές μορφές παρενόχλησης

Η νομοθεσία της ΕΕ και η εθνική νομοθεσία ορίζουν το καθήκον των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζόμενους από την παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας. Διαφορετικές μορφές παρενόχλησης και βίας μπορούν να επηρεάσουν τους χώρους εργασίας. Μπορεί να είναι:



Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση του 2019

Τον Ιούνιο του 2019, η ιστορική Γενική Διάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) υιοθέτησε:

- Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση 190 (C190) και την
- Σύσταση 206 (R206),

και δημιούργησε μια νέα δυναμική στην καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης – συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο – στον κόσμο της εργασίας και είχε τεράστια σημασία για τους εργαζόμενους – ιδιαίτερα τις γυναίκες εργαζόμενες

«βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας»

Η Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση (ILO C190) την ορίζει ως εξής:

«μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών ή απειλών αυτών, είτε μεμονωμένα είτε επαναλαμβανόμενα, που στοχεύουν, έχουν ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να καταλήξουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, [συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου και παρενόχληση].

«βία και παρενόχληση με βάση το φύλο»

Η σύμβαση την ορίζει ως: «βία και παρενόχληση που στρέφεται σε άτομα λόγω του φύλου ή του φύλου τους, ή επηρεάζει άτομα συγκεκριμένου φύλου ή φύλου δυσανάλογα, [συμπεριλαμβανομένης] της σεξουαλικής παρενόχλησης».

Πολιτικές της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων

- Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020–2025.
Contains various references to combating sexual harassment.



- **Νόμος για τις ψηφιακές υπηρεσίες 2020**

Αντιμετώπιση διαδικτυακής βίας που στοχεύει γυναίκες

Σχετικές Οδηγίες ΕΕ:

- **Οδηγία 2000/43/ΕΚ της 29ης Ιουνίου 2000**

Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

- **Οδηγία 2000/78/ΕΚ της 27ης Νοεμβρίου 2000**

Θέσπιση γενικού πλαισίου ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία

- **Οδηγία 2002/73/ΕΚ της 23ης Σεπτεμβρίου 2002**

Τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας

- **Οδηγία 89/391/ΕΟΚ**

Σχετικά με τη θέσπιση μέτρων για την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην εργασία

Νομικοί Όροι & Ορισμοί

- **Σύμβαση:** είναι μια νομικά δεσμευτική διεθνής συμφωνία,
- **Επικύρωση:** είναι όταν οι κυβερνήσεις συμφωνούν να εντάξουν το περιεχόμενο ενός διεθνώς συμφωνημένου προτύπου στην εθνική νομοθεσία και πρακτική και καθίσταται δεσμευτικό (υποχρεωτικό) και-
- **Συστάσεις:** είναι μη δεσμευτικές κατευθυντήριες γραμμές που παρέχουν σημαντική καθοδήγηση στις κυβερνήσεις και αποτελούν σημαντικά εργαλεία για εκστρατείες και διαπραγματεύσεις.

Εθνικό πλαίσιο για τη βία και τις διακρίσεις των χωρών του έργου

Από τα ευρωπαϊκά νομικά πλαίσια στους εθνικούς νόμους

- **Οι ευρωπαϊκές οδηγίες** καθορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας. Οι οδηγίες της ΕΕ εφαρμόζονται μέσω της εθνικής νομοθεσίας των κρατών μελών.
- Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίσουν αυστηρότερους κανόνες για την προστασία των εργαζομένων, αλλά η νομοθεσία τους πρέπει να συμμορφώνεται με τα ελάχιστα πρότυπα. Ως αποτέλεσμα, η εθνική νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία ποικίλλει ανά την Ευρώπη.
- Μια λίστα με τα εθνικά μέτρα εφαρμογής βρίσκεται στο τέλος της περίληψης κάθε οδηγίας στην ενότητα EU-OSHA για τις ευρωπαϊκές οδηγίες.



Μετά την υιοθέτηση των **οδηγιών του άρθρου 13, -τις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την απασχόληση- το 2000**, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών ξεκίνησαν μια διαδικασία επανεξέτασης και πραγματοποίησης αλλαγών στην υφιστάμενη εθνική νομοθεσία με σκοπό να διασφαλίσουν ότι το εθνικό δίκαιο συμμορφώνεται με το νέο κοινοτικό αντι- πρότυπα διάκρισης.

Αν και αυτή η διαδικασία δεν έχει ολοκληρωθεί από όλα τα κράτη μέλη, μπορούμε να πούμε με ασφάλεια ότι η νομική προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φυλής και εθνικότητας, θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού έχει ενισχυθεί σημαντικά.

-Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ.

- Μέχρι το 2022 μόνο 11 χώρες έχουν υιοθετήσει νομοσχέδιο για την επικύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ

- **Μόνο 3 κράτη μέλη της ΕΕ** έχουν ενσωματώσει το διεθνές πρότυπο στο εθνικό τους δίκαιο. Γαλλία, Ελλάδα και Ιταλία

Προσέγγιση των κρατών μελών για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της ΔΟΕ C190:

Κάθε Μέλος υιοθετεί, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, **μια περιεκτική, ολοκληρωμένη και ανταποκρινόμενη στο φύλο προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.**

Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της προσέγγισης που αναφέρεται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, κάθε μέλος αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και λειτουργίες των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους.

Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και την παρενόχληση που εμπλέκονται τρίτα μέρη, όπου ισχύει, και περιλαμβάνει: **απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης βάσει του νόμου.**

- (a) διασφάλιση ότι οι σχετικές πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση.
- (b) υιοθέτηση συνολικής στρατηγικής για την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης·
- (c) δημιουργία ή ενίσχυση μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης·



- (d) εξασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και υποστήριξη για τα θύματα·
- (e) πρόβλεψη κυρώσεων·
- (f) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης και ευαισθητοποίησης, σε προσιτές μορφές, ανάλογα με την περίπτωση· και
- (g) εξασφάλιση αποτελεσματικών μέσων επιθεώρησης και διερεύνησης περιπτώσεων βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμόδιων φορέων.



Θέμα 2:

Νομικός ορισμός της επαγγελματικής βίας

Προσφέρει πληροφορίες για την πορεία των διαδικασιών και παραδείγματα τομεακών πρωτοβουλιών, μέτρα από την πλευρά του εργοδότη, συνέπειες και αυστηρότητα της τιμωρίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

-Να μπορεί να αναλύει τις νομικές διατάξεις που θα ίσχυαν σε περίπτωση περιστατικού.

-Να μπορούν να εφαρμόζουν την καλύτερη δυνατή στρατηγική επίλυσης για τη δεδομένη κατάσταση με βάση το νομικό πλαίσιο για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.

Ορισμός

Η συμφωνία **πλαίσιο του 2007** για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, που υπογράφηκε από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, περιγράφει:

-Βία και παρενόχληση στην εργασία ως:

Απαράδεκτη συμπεριφορά από ένα ή περισσότερα άτομα [που] μπορεί να πάρει πολλές διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες μπορεί να εντοπιστούν πιο εύκολα από άλλες...

- Η παρενόχληση συμβαίνει όταν:

ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντές υφίστανται επανειλημμένα και εσκεμμένα κακοποίηση, απειλή και/ή ταπεινώσεις σε συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία.

-Η βία εμφανίζεται όταν:

ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντής δέχονται επίθεση σε συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία.

- Παρενόχληση και βία:

μπορεί να εκτελεστεί από έναν ή περισσότερους διευθυντές ή εργαζόμενους, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός διευθυντή ή του εργαζομένου, την επίπτωση της υγείας [τους] ή/και τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος.



Οδηγίες για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης από τρίτους στην εργασία υπογεγραμμένες από κεντρικές κυβερνήσεις και τομεακούς κοινωνικούς εταίρους

Παρενόχληση και βία από τρίτους

- για παράδειγμα πελάτη, ασθενή ή μέλος του κοινού

η βία και η παρενόχληση από τρίτους καθώς λαμβάνουν διάφορες μορφές

- για παράδειγμα, «σωματική, ψυχολογική, λεκτική ή/και σεξουαλική»· ένα «μεμονωμένο [περιστατικό] ή πιο συστηματικά πρότυπα συμπεριφοράς, από άτομο ή ομάδα»· «που προκαλείται από προβλήματα ψυχικής υγείας και/ή υποκινείται από συναισθηματικούς λόγους, προσωπική αντιπάθεια, προκαταλήψεις λόγω φύλου, φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή εικόνας σώματος

Οι κατευθυντήριες γραμμές υπογράφηκαν από κοινωνικούς εταίρους

- από δύο ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές ομοσπονδίες
- έξι οργανώσεις εργοδοτών της ΕΕ
- και των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για τον τομέα της κεντρικής διοίκησης

-Τον Ιούλιο του 2010, οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ συμφώνησαν σε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη βία και την παρενόχληση από τρίτους.

-Τον Νοέμβριο του 2013, τα υπογράφοντα μέρη ενέκριναν μια έκθεση παρακολούθησης σχετικά με την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών τους, στην οποία συνιστούσαν ότι «μια συμφωνία κοινωνικών εταίρων για την πρόληψη της βίας από τρίτα μέρη θα μπορούσε να είναι ένα περαιτέρω βήμα για μια πιο αυστηρή εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών εάν υπάρχει συναίνεση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη οποιασδήποτε διαπραγμάτευσης».

-Στις 17 Δεκεμβρίου 2018, υπογράφηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους για τον τομέα της κεντρικής κυβέρνησης: την Εθνική και Ευρωπαϊκή Αντιπροσωπεία Διοίκησης των Συνδικάτων (TUNED) και τους Ευρωπαίους Εργοδότες Δημόσιας Διοίκησης (EUPAE).

Ανάπτυξη πολιτικών στο χώρο εργασίας για τη βία και την παρενόχληση – Το καθήκον του εργοδότη

Σύμφωνα με το C190, οι εργοδότες μαζί με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους των συνδικάτων τους θα πρέπει να υιοθετήσει και να εφαρμόσει μια πολιτική στο χώρο εργασίας



για τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχληση.

Μια πολιτική στο χώρο εργασίας για τη βία και την παρενόχληση θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- Δήλωση ότι η βία και η παρενόχληση δεν θα γίνουν ανεκτή
- Δημιουργία προγραμμάτων πρόληψης βίας και παρενόχλησης με στόχους
- Σαφώς καθορισμένες ευθύνες εργοδότη και εργαζομένου
- Πληροφορίες για διαδικασίες καταγγελίας και έρευνας
- Να προβλεφθεί ότι όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης θα ληφθούν υπόψη και θα ληφθούν μέτρα
- Προστασία της ιδιωτικής ζωής των εμπλεκόμενων και παροχή εμπιστευτικότητας για τους καταγγέλλοντες και τους μάρτυρες
- Προστατέψτε τους καταγγέλλοντες, τα θύματα και τους μάρτυρες από θυματοποίηση ή αντίποινα.

Μια πιο λεπτομερής Πολιτική θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει:

- Ένας ολοκληρωμένος ορισμός της βίας και της παρενόχλησης
- Κάλυψη όλων των εργαζομένων, ιδίως συμπεριλαμβανομένων των ευάλωτων ομάδων και των επισφαλών εργαζομένων
- Καλύψτε τον κόσμο της εργασίας, όχι μόνο τον φυσικό χώρο εργασίας
- Όργανα επίλυσης και επιβολής διαφορών
- Κυρώσεις, ένδικα μέσα και υποστήριξη για θύματα/επιζώντες
- Μικτές επιτροπές για την παρακολούθηση της εφαρμογής
- Κατάρτιση και ευαισθητοποίηση σχετικά με την πολιτική για τους εργαζόμενους, επόπτες και διευθυντές
- Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής.

Πρωτοβουλίες σε επίπεδο εταιρείας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης

-Η διεθνής συμφωνία πλαίσιο του γαλλικού ενεργειακού ομίλου EDF για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, που συνήφθη τον Μάρτιο του 2018, περιέχει ένα κεφάλαιο με τίτλο «Καταπολέμηση κάθε μορφής παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας». Ορισμένες διεθνικές εταιρείες έχουν συνάψει συμφωνίες για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης (για παράδειγμα, η Unilever, η Sodexo, η Meliá Hotels International και ο όμιλος AccorInvest).

-Στις 3 Οκτωβρίου 2018, η ομάδα Carrefour και η ομοσπονδία της Παγκόσμιας Ένωσης UNI προσάρτησαν μια δήλωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Εργασίας «για την αντιμετώπιση του ζητήματος της βίας κατά των γυναικών στην εργασία» στη συμφωνία πλαίσιο. Το κείμενο τονίζει την ανάγκη για κατάρτιση και οργάνωση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης. Οι



υπογράφοντες καλούν επίσης τους ανθρώπους να απορρίψουν «σεξιστικά ή ταπεινωτικά σχόλια και συμπεριφορές που απευθύνονται σε γυναίκες στο χώρο εργασίας» και να αρνηθούν να αφήσουν αυτά να γίνουν συνηθισμένα.

Προτοβουλίες Σχετικοί σύνδεσμοι για περαιτέρω ανάγνωση

- *EuroCommerce and UNI-Europa Commerce (1995), Joint statement on combating violence in commerce, Brussels.*
- *EDF (2018), [Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility \(Word\)](#), Paris.*
- *IUF, IndustriALL and Unilever (2016), [Joint Commitment to preventing sexual harassment](#), London.*
- *Sodexo (2017), [Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment](#), Dublin.*
- *IUF and Meliá Hotels International (2019), [IUF/Meliá agreement on workplace right](#), Palma de Mallorca.*
- *IUF and AccorInvest (2019), [Agreement on fighting sexual harassment](#), press release, 16 September.*
- *UNI Global Union (2018), [UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women](#), press release, 3 October.*
- [EurWORK European Observatory of Working Life](#)



Περαιτέρω Σύνδεσμοι

C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) This is the full text of the original C190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206) This is the full text of the original R206.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: What is C190?, Common GUF Campaign This is a video which explains some keys aspects of the Convention.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC) This is mini guide highlights some of the most important parts of C190 and R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

This document answers some of the most frequently asked questions about C190 and R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020 This policy brief gives an overview of the Convention and Recommendation.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016 This report provides information from the first Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

