

**Προκαταρκτική
Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ**

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΜΕΡΗ Ι ΚΑΙ ΙΙ : ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ "ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ" ΚΑΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επισπεύδον Υπουργείο

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Στοιχεία επικοινωνίας: Αλέξανδρος Λεοντόπουλος-Βαμβέτσος 210 3368354

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ¹	<input type="checkbox"/>
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	<input type="checkbox"/>
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	<input type="checkbox"/>
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	<input checked="" type="checkbox"/>
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	<input checked="" type="checkbox"/>

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού.

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείου Υγείας.

⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ⁶

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Σκοπός του ΜΕΡΟΥΣ Ι και ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ είναι η κύρωση της Σύμβασης με αρ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας» (εφεξής «Σύμβαση 190») σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη συνοδευτική Σύσταση 206 Δ.Σ.Ε, η οποία υιοθετήθηκε κατά την 108η τακτική Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, τον Ιούνιο του 2019 στη Γενεύη. Η Σύμβαση 190 αποτελεί το πρώτο διεθνές μέσο που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας που σχετίζονται με την εργασία.</p> <p>Το παρόν νομοσχέδιο αναγνωρίζει πριν από όλα το δικαίωμα όλων των απασχολούμενων -ανεξάρτητα από το συμβατικό τους δεσμό- σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, οι οποίες συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και γεγονός που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον. Δίδεται δε ενιαίος ορισμός και για τις δύο έννοιες, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών.</p> <p>Για την αντιμετώπιση του φαινομένου υιοθετείται μία ολοκληρωμένη δέσμη μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές με τους εξής τρόπους:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ενισχύοντας τις υποχρεώσεις πρόληψης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης από την πλευρά όλων των εργοδοτών, - Καθιστώντας υποχρεωτικές τέτοιες πολιτικές και πολιτικές διαχείρισης καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης με άνω των 20 εργαζομένων, - Ιδρύοντας υποχρέωση του εργοδότη να αντιδράσει επί περιστατικού λαμβάνοντας μέτρα και δίνοντας ένα προστατευτικό πλέγμα δικαιωμάτων στον θιγόμενο/-η, - Θεσπίζοντας μηχανισμούς παρακολούθησης των περιστατικών, ενίσχυσης των ελέγχων και διεξαγωγής της διαδικασίας στοχευμένου στις περιπτώσεις αυτές, και - Προβλέποντας ειδικό πλαίσιο κυρώσεων, αλλά και δυνατότητα λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου.

⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p> <p>Ως προς το Μέρος II :</p> <p>Η ισχύουσα εθνική νομοθεσία περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στην αρχή της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση, οι οποίες αντιμετωπίζουν την παρενόχληση ως μορφή έμφυλης διάκρισης. Ως εκ τούτου, η βία και παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, σε επίπεδο προστασίας και πρόληψης, δεν καλύπτεται επαρκώς αυτοτελώς, ενώ ταυτόχρονα διαπιστώνεται από τα στοιχεία ότι δεν έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες ώστε τα θύματα να καταγγέλλουν συμπεριφορές και περιστατικά τέτοιου είδους, πολύ δε περισσότερο ώστε να προλαμβάνονται οι σχετικοί κίνδυνοι στην πηγή.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p> <p>Αφορά εργοδότες και εργαζόμενους, καθώς και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντών, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία.</p>



	<p>Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης</p>
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Τα ζητήματα της βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας αντιμετωπίζονται μερικώς από τις διατάξεις του Αστικού και του Ποινικού Κώδικα, καθώς και από την νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση (ν. 4443/2016 (Α' 232), ν. 3896/2010 (Α' 207))</p>
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p>

i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Γαλλία, Ιταλία, Σουηδία.
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	

iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Αφορά στην κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	     <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>      <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>      <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> □X□   </div>	
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του εργασιακού χώρου και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷
----	--

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
B. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β' βαθμιας και α' βαθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιαίτερης φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							

Αριθμός αμειβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και							

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							
Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							
Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
-------	-----------------------------	--	--	--	--	-------------------	------------------------------

Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για X μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλείων ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία						Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο								
συνολικά								
ανά περιφέρεια								
ανά κλάδο οικονομίας								
ανά ηλικιακή ομάδα								
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο								
συνολικά								
ανά περιφέρεια								
ανά κλάδο οικονομίας								
ανά ηλικιακή ομάδα								
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο								
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο								
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο								
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο								

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου – Ποσοστό αποδοχής – Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενουμένων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							

Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							
Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							

Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							
Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							

Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							
--	--	--	--	--	--	--	--

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							
Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							

Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							
--	--	--	--	--	--	--	--

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολουμένων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολουμένων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							
Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							

Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

	Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	

	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	1	Με το άρθρο 1 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 και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας" που υιοθετήθηκε από

	τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, όπως αναγράφεται το πρωτότυπο κείμενό της στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα.
Άρθρο 1 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 1 της Σύμβασης δίδονται οι ορισμοί των όρων (α) “βία και παρενόχληση” και (β) “έμφυλη βία και παρενόχληση”.
Άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 2 της Σύμβασης καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής, το οποίο αφορά σε εργαζόμενους και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, 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.
Άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 3 της Σύμβασης προσδιορίζεται ο προστατευόμενος χώρος ανάπτυξης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και απαριθμούνται οι τόποι εκδήλωσης συμπεριφορών που είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία ως εξής: (α) στο χώρο εργασίας, (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και (στ) κατά την μετακίνηση από και προς την εργασία. Με αυτήν τη ρύθμιση επεκτείνεται ο κύκλος των προστατευόμενων προσώπων σε κλάδους και σε επαγγέλματα όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή, όπως στη νυχτερινή εργασία, στην απομονωμένη εργασία, την οικιακή εργασία, την ψυχαγωγία κ.ο.κ.
Άρθρο 4 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 4 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι βασικές αρχές που θα πρέπει να υιοθετεί το Κράτος στο πλαίσιο κύρωσης της Σύμβασης 190, αναδεικνύοντας τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προβλέπεται η υποχρέωση των Μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που κυρώνουν τη Σύμβαση να σέβονται, προωθούν και υλοποιούν το δικαίωμα όλων στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και να υιοθετούν μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και

		ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
Άρθρο 5 της Διεθνούς Σύμβασης		Με το άρθρο 5 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματοποιεί τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.
Άρθρο 6 της Διεθνούς Σύμβασης		Λαμβανομένων υπόψη των πράξεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που σχετίζονται με την ισότητα και τη μη διάκριση, με το άρθρο 6 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, κατά τους ορισμούς και της Σύστασης 206 για τη Βία και την Παρενόχληση.
Άρθρο 7 της Διεθνούς Σύμβασης		Με το άρθρο 7 της Σύμβασης υπογραμμίζεται η ευθύνη των Μελών σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο. 206 για τη Βία και την Παρενόχληση να προωθούν ένα γενικό πλαίσιο μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών και πρακτικών.
Άρθρο 8 της Διεθνούς Σύμβασης		Με το άρθρο 8 της Σύμβασης προσδιορίζεται η υποχρέωση κάθε Μέλους να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας μέσω καταρχήν της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία. Περαιτέρω, κάθε Μέλος υποχρεούται μέσω της εμπλοκής τρίτων και δη μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, να εντοπίζει κλάδους ή επαγγέλματα, όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή και να λαμβάνει μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των ατόμων που είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση.
Άρθρο 9 της Διεθνούς Σύμβασης		Με το άρθρο 9 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ώστε οι εργοδότες, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, να προλαμβάνουν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, και συγκεκριμένα: να συμμετέχουν στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση μιας πολιτικής στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο. 206 για τη Βία και την Παρενόχληση,

	να λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, να αξιολογούν τους κινδύνους αυτούς και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές πληροφορίες και εκπαίδευση.
Άρθρο 10 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 10 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις των Μελών για τη λήψη κατάλληλων μέτρων επιβολής των όρων της Σύμβασης σε προληπτικό επίπεδο, αλλά και ενίσχυσης των μηχανισμών αναφοράς και επιβολής και των ενδίκων βοηθημάτων, ώστε τα θύματα βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας να προστατεύονται αποτελεσματικά, με προστασία της ιδιωτικότητας και της εμπιστευτικότητας των εμπλεκομένων, στο βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο.
Άρθρο 11 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 11 της Σύμβασης προβλέπεται ότι τα Μέλη θα πρέπει να επιληφθούν του ζητήματος της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας και της απασχόλησης με συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και κυρίως ότι οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις θα λαμβάνουν πόρους, κατάρτιση, καθοδήγηση για το θέμα αυτό και ότι θα σχεδιάζουν σχετικές πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, σύμφωνα και με τις κατευθυντήριες γραμμές της Σύστασης Νο.206 για τη Βία και την Παρενόχληση.
Άρθρο 12 της Σύμβασης	Με το άρθρο 12 της Σύμβασης καθορίζεται ότι οι διατάξεις της θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.
Άρθρο 13 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 13 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η κύρωση της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
Άρθρο 14 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 14 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα οποία θα προχωρήσουν σε κύρωσή της κατά τα ανωτέρω.
Άρθρο 15 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 15 της Σύμβασης προβλέπεται η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους κάθε Μέλους που την έχει κυρώσει, με την παρέλευση περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου

	Εργασίας. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρισης. Σε περίπτωση παράλειψης άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, το Κράτος θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας περιόδου.
Άρθρο 16 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 16 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία καταχώρισης των κυρώσεων και των καταγγελιών.
Άρθρο 17 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 17 της Σύμβασης ορίζεται ότι ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων Άρθρων.
Άρθρο 18 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 18 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία σύνταξης και παρουσίασης έκθεσης πεπραγμένων και ειδικότερα ορίζεται ότι, κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας Σύμβασης και θα εξετάζει το ενδεχόμενο συνολικής ή μερικής αναθεώρησής της.
Άρθρο 19 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 19 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ.
Άρθρο 20 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 20 της Σύμβασης καθορίζεται ότι η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.
ΜΕΡΟΣ II	ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2	Με το άρθρο 2 περιγράφεται ο σκοπός του μέρους αυτού, ο οποίος είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής, για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο θα σέβεται, θα προωθεί και θα υλοποιεί στην πράξη το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία ή παρενόχληση.

<p>3</p>	<p>Με το άρθρο 3 προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του Μέρους για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα στον χώρο της εργασίας. Συγκεκριμένα, διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, καλύπτοντας ένα ευρύτατο πεδίο εφαρμογής συνδεδεμένο με τον «κόσμο της εργασίας», στοχεύοντας στη μέγιστη προστασία των θιγόμενων προσώπων. Συγκεκριμένα, ορίζεται ρητά ότι, στις εισαγόμενες διατάξεις εμπíπτουν 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.</p>
<p>4</p>	<p>Στο άρθρο 4 διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα είδη της συμπεριφοράς, καθώς καινοτομία αποτελεί για το εθνικό δίκαιο ότι περιλαμβάνεται ρητώς στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”), αλλά και καθώς προβλέπεται η αυτοτελής απαγόρευση, αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων. Στην παρ.1 ορίζεται, η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην παρ. 2 δίδονται δύο ορισμοί και ειδικότερα, της βίας και παρενόχλησης (η οποία περιλαμβάνει τη βία και παρενόχληση λόγω φύλου) και της βίας και παρενόχλησης που στηρίζονται στο φύλο (η οποία με τη σειρά τη περιλαμβάνει και τη σεξουαλική παρενόχληση). Έτσι, υιοθετείται ένα ευρύς ορισμός και επιπρόσθετα ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στη βία και την παρενόχληση λόγω φύλου, οι οποίες ορίζονται ξεχωριστά ως συμπεριφορές οι οποίες απευθύνονται σε άτομα λόγω του βιολογικού ή κοινωνικού φύλου τους (sex or gender). Στην παρ. 3 οριοθετείται ενδεικτικά, το πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης με διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους», εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι δεν περιορίζονται στον φυσικό χώρο παροχής εργασίας, αλλά για παράδειγμα περιλαμβάνουν το πεδίο των επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών της πληροφορίας, αλλά και των μετακινήσεων για τη μετάβαση προς και από την εργασία.</p>

<p>5</p>	<p>Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις των άρθρων 5-11, εισάγεται ευθύνη των εργοδοτών να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με το βαθμό ελέγχου τους, για την πρόληψη κι την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, υιοθετώντας και εφαρμόζοντας σχετικές πολιτικές, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους, καθορίζοντας και αξιολογώντας τους σχετικούς κινδύνους, λαμβάνοντας μέτρα πρόληψης και ελέγχου των κινδύνων αυτών και παρέχοντας σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις ευθύνες των εμπλεκομένων.</p> <p>Στο άρθρο 5 ενισχύονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη και των προσώπων που ασκούν την εξουσία του εργοδότη στη διοίκηση προσωπικού (Διευθυντές Προσωπικού), για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, με εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις.</p> <p>Ειδικότερα ορίζεται ότι οι ανωτέρω υποχρεούνται:</p> <p>α) να μεριμνούν για να προλαμβάνουν και να σταματούν τις εκδηλώσεις συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος,</p> <p>β) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και πάντως με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,</p> <p>γ) να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα και να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές για την προστασία του θύματος, καθώς και να διασφαλίζουν ότι δεν θα υποστεί άδικες ή εν γένει δυσμενείς συνέπειες που σχετίζονται με τέτοια συμπεριφορά ή με την καταγγελία της,</p> <p>δ) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς.</p>
<p>6</p>	<p>Με το άρθρο 6 εισάγεται άρθρο γενικής εφαρμογής σε όλες τις επιχειρήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη και των διευθυντών προσωπικού για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, αλλά και τροποποιείται το αρ. 47 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία), για να συμπεριλάβει και τις θεματικές της βίας και παρενόχλησης στις υποχρεώσεις ενημέρωσης για τους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.</p>
<p>7</p>	<p>Με το άρθρο 7 για το πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010, με τη ρητή συμπερίληψη και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη, στο πλαίσιο διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.</p>

8	<p>Με το άρθρο 8 καθορίζονται οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας και η επίβλεψη της υγείας στην εργασία από αυτόν και τροποποιούνται τα άρθρα 17 και 18 του ν. 3850/2010 περιλαμβάνοντας ρητά τη θεματική της βίας και της παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, εμπλουτίζονται οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, τόσο ως προς το συμβουλευτικό μέρος (αρ. 17 παρ. 2 περ. γ' και αρ. 18 παρ. περ. δ') όσο και ως προς το μέρος των αναγκαίων προσαρμογών στην οργάνωση της εργασίας για την ένταξη ή επανένταξη θυμάτων βίας ή παρενόχλησης (αλλά και ενδοοικογενειακής βίας) (αρ 17 παρ. 2 περ. ε'), αλλά και ως προς την αντιμετώπιση περιστατικών βίας (αρ. 18 παρ. 2 περ. ε').</p>
9	<p>Με το άρθρο 9 προβλέπεται, επιπλέον των υποχρεώσεων των προηγούμενων άρθρων, η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, ενώ με σχετική Υπουργική Απόφαση που θα δημοσιευθεί θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Ειδικότερα στην παρ. 1 ορίζεται ότι 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, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις συμπεριφορές και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, και η οποία μπορεί να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Περαιτέρω δε ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών αυτών, το οποίο ακολουθεί τη λογική της Σύστασης 206 της ΔΟΕ και περιλαμβάνει εκτίμηση των κινδύνων, μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπισή τους, διαδικασίες παρακολούθησης (monitoring), ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, 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 της παρενόχλησης, αλλά έχει και αναφορά στην υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.</p>
10	<p>Με το άρθρο 10 προβλέπεται κατ' αντιστοιχία η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, ενώ, με σχετική Υπουργική Απόφαση ομοίως θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 ορίζεται ότι, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών</p>

	<p>για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Σκοπός είναι να δημιουργηθεί ένα ικανοποιητικό πλέγμα για την ασφαλή υποβολή και διαχείριση καταγγελιών αλλά και για την προστασία από κακόπιστες αναφορές, οι οποίες υπονομεύουν την επίτευξη των σκοπών των προτεινόμενων ρυθμίσεων.</p> <p>Στην παρ. 2. ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο της πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και ειδικότερα ορίζεται ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους για την υποδοχή των καταγγελιών, να προσδιορίζει τους αρμόδιους εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών, να διασφαλίζει την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων, να απαγορεύει τα αντίποινα κατά των καταγγελλόντων και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου, αλλά και να προσδιορίζει τα αποτελέσματα επί διαπίστωσης παραβιάσεων.</p>
<p>11</p>	<p>Στο Άρθρο 11 καθορίζεται ότι αμφότερες οι πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση καταγγελιών είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Σε κάθε δε περίπτωση καταρτίζονται από τον εργοδότη μετά από διαβούλευση με τους εργαζομένους και περιλαμβάνουν κατ' ελάχιστον το περιεχόμενο των άρθρων αυτών. Στις μεταβατικές διατάξεις ορίζεται ότι, όσο δεν τροποποιείται ο Κανονισμός Εργασίας ή η ΕΣΣΕ, η σχετική υποχρέωση πληρούται με μόνη την κατάρτιση της πολιτικής από τον εργοδότη μετά από διαβούλευση με τους εργαζομένους.</p> <p>Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις προωθείται ο κοινωνικός διάλογος ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους, ο οποίος αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και θεσμό διαβούλευσης αναγνωρισμένο από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις κυρωμένες από τη χώρα Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.</p>
<p>12</p>	<p>Με το άρθρο 12 προσδιορίζονται τα δικαιώματα των θιγόμενων καθώς και τα αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα, με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις ξεκαθαρίζεται ότι το παρόν πλαίσιο λειτουργεί ενισχυτικά των λοιπών ρυθμίσεων της έννομης τάξης και δεν αποκλείει τη χρήση οποιασδήποτε άλλης δυνατότητας παρέχεται από το εθνικό μας δίκαιο. Με άλλα λόγια, διασφαλίζεται ότι η επίκληση των διατάξεων του παρόντος δεν αποκλείει την άσκηση των δικαιωμάτων ή την</p>

	<p>ικανοποίηση του προσώπου αυτού με άλλη νομική βάση και ότι η χρήση των δυνατοτήτων που δίνονται με το παρόν δεν λειτουργεί ως προϋπόθεση για την άσκηση δικαιωμάτων από τα θύματα.</p> <p>Στην παρ 2 ορίζεται ότι, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή εν γένει συνεργασίας. Η διάταξη λειτουργεί ανεξάρτητα της πρόβλεψης πειθαρχικών ποινών και διαδικασιών στου Κανονισμούς Εργασίας και σκοπό έχει να λειτουργήσει ως πλαίσιο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.</p> <p>Περαιτέρω, εισάγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να απομακρύνεται από μία εργασιακή κατάσταση, για την οποία ευλόγως πιστεύει ότι αποτελεί επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, χωρίς να υποστεί στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την προηγούμενη παράγραφο ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης.</p> <p>Τέλος, στην παρ. 4 ορίζονται ότι, όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες του εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του παρόντος.</p>
<p>13</p>	<p>Στο άρθρο 13 αναδεικνύεται ο προεξάρχων ρόλος της προστασίας των θυμάτων, καταγγελλόντων ή μαρτύρων από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την πρόσβαση των θιγόμενων σε αποτελεσματικούς, δίκαιους και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Ειδικότερα θεσπίζεται η απαγόρευση καταγγελίας ή με οποιονδήποτε τρόπο λύσης της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλης δυσμενούς εν γένει μεταχείρισης προσώπου του άρθρου 3, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4.</p>

14	<p>Στο άρθρο 14 καθιερώνεται η δυνατότητα προσφυγής από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, κατόπιν γραπτής συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να τερματίσει τη διαδικασία.</p>
15	<p>Με το άρθρο 15 υλοποιείται η άμεση προστασία των θιγόμενων με την καθιέρωση δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης κατά τις ανωτέρω διατάξεις, με αποτέλεσμα ο καθ' ου να φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις, κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα στη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων. Σημειώνεται ότι εισάγεται εξαίρεση από τον σχετικό κανόνα για την ποινική δίκη, όπου ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας.</p>
16	<p>Με το άρθρο 16 και επ. εισάγονται ειδικές προβλέψεις στη διαδικασία της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν επιλαμβάνεται τέτοιων περιστατικών, με σκοπό την ενίσχυση του μηχανισμού συμμόρφωσης. Με το παρόν άρθρο το (υφιστάμενο) Σ.Ε.Π.Ε. ενισχύεται οργανωτικά με τη σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος υπό τον Γενικό Επιθεωρητή για να παρακολουθεί την πορεία των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης ώστε να αντιμετωπίζονται ταχέως και αποτελεσματικά, για να παρέχει συμβουλευτική στήριξη στους Επιθεωρητές σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου σύμφωνα με τις καλές πρακτικές κατά την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, αλλά και για να τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι νέα οργανωτική μονάδα θα μεταφερθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας (Ανεξάρτητη Αρχή) με την έναρξη της λειτουργίας αυτής, μαζί με τις λοιπές μονάδες του Σ.Ε.Π.Ε., σύμφωνα με τους κανόνες διαδοχής του οικείου Μέρους του νομοσχεδίου.</p>
17	<p>Στο άρθρο 17 καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.</p> <p>Ειδικότερα, στην παρ. 1 η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12, 13 επί υποβολής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα του</p>

	<p>άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρόληψης των άρθρων 5 – 11, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο. Στην παρ. 2 ορίζεται περαιτέρω ότι η Επιθεώρηση Εργασίας παρέχει σχετικές συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, μεριμνά ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων και τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία και στην παρ. 3 προβλέπεται το πεδίο συνεργασίας και ανταλλαγής στοιχείων με συναρμόδιους δημόσιους φορείς, ιδίως εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή μέτρηση και η ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου.</p>
<p>18</p>	<p>Στο άρθρο 18 περιγράφεται ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση για παραβίαση των διατάξεων του παρόντος, κατά παρέκκλιση από τις γενικές διατάξεις των περί αιτημάτων επίλυσης διαφορών ενώπιόν της. Στην παρ.1 ξεκαθαρίζεται ότι, οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12, 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του ν. 3996/2011. Περαιτέρω, καθιερώνονται ειδικές προβλέψεις για την κατά προτεραιότητα και εντός σύντομης προθεσμίας έρευνα τέτοιου είδους καταγγελιών, για υποβολή της καταγγελίας και διεξαγωγή της διαδικασίας από Επιθεωρητή ανώτερης βαθμίδας αντί του κατά τόπον Προϊσταμένου (κατ'επιλογήν του καταγγέλλοντος) (παρ. 2) και με εχέγγυα προστασίας της ιδιωτικότητας (αλλά όχι και της κατάχρησής της).</p> <p>Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης που βοηθούν την ιχνηλασιμότητα, ώστε και οι εμπλεκόμενοι αλλά και οι ίδιοι οι Επιθεωρητές να λειτουργούν σε περιβάλλον ασφάλειας ως προς τυχόν αυθαιρεσία, 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 (παρ. 5).</p> <p>Με εξουσιοδοτική διάταξη στο τέλος του Μέρους προβλέπεται δυνητικά η έκδοση σχετικής ΥΑ για την εφαρμογή των προβλέψεων αυτών.</p> <p>Στην παρ. 3. ορίζεται ότι 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 κατά την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με κοινοποίηση των κατά</p>

	<p>περίπτωση σχετικών εγγράφων, ώστε να μπορεί το Τμήμα να παρακολουθεί την πορεία της αίτησης.</p> <p>Υποχρεούται επίσης να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3094/2003, διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.</p> <p>Τέλος, στην παρ. 6 προβλέπεται διακριτά ο έλεγχος της τήρησης των προληπτικών υποχρεώσεων των εργοδοτών κατά τα άρθρα 5-11 από τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.</p>
<p>19</p>	<p>Στο Άρθρο 19 εισάγεται πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των προπεριγραφόμενων υποχρεώσεων, οι οποίες αυστηροποιούνται επί υποτροπής και αίρονται μερικώς επί συμμόρφωσης. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις εξασφαλίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ενδυναμώνεται ως αρμόζει για να αντιμετωπίσει τις συμπεριφορές αυτές, συμπεριλαμβανομένης της αρμοδιότητας έκδοσης εντολών άμεσα εκτελεστών σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου.</p> <p>Το άρθρο διακρίνει τη μεταχείριση των παραβάσεων των προληπτικών υποχρεώσεων των άρθρων 5 – 11, όπου επιβάλλεται πρόστιμο στον εργοδότη για καθεμία παράβαση, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, κατά τις γενικές διατάξεις για τις Επιθεωρήσεις Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, από την παραβίαση των άρθρων 4, 12, 13, που αναφέρονται σε συγκεκριμένο περιστατικό είτε από τον εργοδότη είτε από εργαζόμενο.</p> <p>Συγκεκριμένα, επιβάλλονται κυρώσεις στον εργοδότη είτε εφόσον η παραβίαση λάβει χώρα από τον ίδιο, είτε εφόσον συμβεί από εργαζόμενο του και ο εργοδότης δεν λάβει τα μέτρα που προβλέπονται στο άρθρο 12 παρ. 2, ενώ επιφυλάσσεται αυστηρότερη μεταχείριση εφόσον ληφθούν αντίποινα (αρ. 13) από τον εργοδότη σε βάρος του θιγομένου. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έχει ο ίδιος παραβιάσει την απαγόρευση, εάν 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 προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.</p> <p>Στην παρ. 3. καθιερώνεται ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση που πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, να εκδίδεται εντολή με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα: α) απομάκρυνση του</p>

	<p>καταγγέλλοντος από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών, β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, γ) μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας με παρεμφερή καθήκοντα, δ) απασχόληση με τηλεργασία / εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσης των καθηκόντων.</p> <p>Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς ή διενέργειας του ελέγχου, και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα. 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.</p> <p>Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου αυτής μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.</p>
20	<p>Στο άρθρο 20 τροποποιείται το άρθρο 9 του ν. 4604/2019 για το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ) και ρητώς ορίζεται ότι αυτό επιλαμβάνεται και επί ζητημάτων, πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενώ προβλέπεται η συμμετοχή σε αυτό, ως Προέδρου, της Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδιας για θέματα ισότητας.</p>
21	<p>Στο άρθρο 21 τροποποιείται το άρθρο 21 του ν. 4604/2019 για την επιβράβευση των επιχειρήσεων από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) με τη χορήγηση του «Σήματος Ισότητας» για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, για να περιλάβει στο αντικείμενο της δράσης και μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Με την παρ.2, συγκεκριμένα, ορίζεται ότι για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.</p>
22	<p>Με το άρθρο 22 ορίζεται ότι, με σχετικές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορούν να 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 (παρ.1) καθώς και μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα</p>

	ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία ή παρενόχληση κατά το άρθρο 19. Τέλος, προβλέπεται εξουσιοδότηση ώστε να εκδοθούν με ΥΑ τα πρόστιμα για τις περιπτώσεις παραβίασης των υποχρεώσεων του παρόντος κατά το άρθρο 19, καθώς και τα σχετικά κριτήρια και μέθοδος υπολογισμού.
23	Με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 23 ορίζεται ότι κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του Κανονισμού Εργασίας, όπου υπάρχει σχετική υποχρέωση, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του παρόντος, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση (παρ.1). Με την παρ. 2 ορίζεται ότι οι διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 με αντικείμενο περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά τη θέση σε ισχύ του παρόντος ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύον νομικό πλαίσιο. Τέλος, ως προς τη μεταβατική στελέχωση του Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και την Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας, προβλέπεται τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.

ΕΝΟΤΗΤΑΔ: Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					

		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου			X		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα			X		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών			X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών			X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών			X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων			X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να λειτουργήσουν υπέρ της καλλιέργειας κουλτούρας μη ανοχής στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και υπέρ της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση των σχετικών καταγγελιών.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	X			
		Υποδομή / εξοπλισμός				
		Προσλήψεις / κινητικότητα	X			
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων	X			

	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Άλλο					
		Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης		X	X		
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση		X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εκτιμάται ότι τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο σε επίπεδο κρατικών μηχανισμών θα χρειαστεί ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και προσαρμογές, ώστε να εφαρμοστεί το προτεινόμενο πλαίσιο, και έχουν δρομολογηθεί σχετικά μέτρα.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου				
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους				
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων				
		Άλλο				
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή				

		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης	X	X			
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων	X	X			
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εντοπίζεται ο κίνδυνος της πλημμελούς εφαρμογής από τους ενδιαφερομένους και τις υπηρεσίες και για το λόγο αυτό η νομοθετική πρωτοβουλία συνοδεύεται και από μη νομοθετικά μέτρα, με σκοπό τη διασφάλιση της υλοποίησης των ρυθμίσεων.

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>
-----	---

ΕΝΟΤΗΤΑ Ε: Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	

--	--

ΕΝΟΤΗΤΑ ΣΤ: Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Αρ. 2, 4, 22 Συντάγματος.	
25.		
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	

<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	No 190 ΔΣΕ

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης</i>	<i>Ισχύουσα νομοθεσία</i>

<p>Άρθρο 7</p> <p>Στην παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010 η περ. ε' τροποποιείται, προστίθεται περ. θ' και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:</p> <p>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,</p> <p>β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,</p> <p>γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,</p> <p>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,</p> <p>στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,</p> <p>ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων</p>	<p>Άρθρο 42 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010</p> <p>Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών</p> <p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.</p> <p>2. Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.ΥΠ.Π. για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό.</p> <p>3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.</p> <p>4. Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκ-πληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και τον παρόντα κώδικα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 21. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των</p>
---	--

<p>τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,</p> <p>η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, και</p> <p>θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο και περιορισμό αυτών».</p>	<p>συνεδριάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 5.</p> <p>5. Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.</p> <p>6. Ο εργοδότης υποχρεούται:</p> <p>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,</p> <p>β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,</p> <p>γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,</p> <p>ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και</p>
--	---

	<p>βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση,</p> <p>στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,</p> <p>ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48 και</p> <p>η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.</p> <p>7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:</p> <p>α) αποφυγή των κινδύνων,</p> <p>β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν,</p> <p>γ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία,</p> <p>δ) αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη</p>	
--	--	--

	<p>επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο,</p> <p>ε) προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία,</p> <p>στ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους,</p> <p>ζ) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας,</p> <p>η) προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις και</p> <p>θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.</p> <p>8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:</p> <p>α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την</p>	
--	---	--

	<p>παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 43. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.</p> <p>β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.</p> <p>γ) Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.</p> <p>δ) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.</p> <p>9. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, όταν πολλές</p>	
--	--	--

	<p>επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ' αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις.</p> <p>10. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.</p>	
<p>Άρθρο 8</p> <p>1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 ν. 3850/2010 οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p>	<p>Άρθρο 17 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010</p> <p>Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας</p> <p>1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους</p>	

<p>«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:</p> <p>α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,</p> <p>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,</p> <p>δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,</p> <p>ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων ή θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.»</p>	<p>και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 14. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.</p> <p>2. Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:</p> <p>α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,</p> <p>γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,</p> <p>δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,</p> <p>ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων</p>
--	---

	<p>ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας.</p> <p>3. Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.</p>	
<p>2. Οι περ. δ' και ε' της παρ. 2 του άρθρου 18 ν. 3850/2010 τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:</p> <p>α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,</p> <p>β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,</p> <p>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,</p> <p>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</p>		

<p>οποίων τους κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,</p> <p>ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της Περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.»</p>		
<p>Άρθρο 20</p> <p>1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ α' και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:</p> <p>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 ΓΓΔΟΠΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και</p>	<p>Άρθρο 9 ΝΟΜΟΣ 4604/2019 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων</p> <p>1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στη ΓΓΙΦ και έχει τις εξής αρμοδιότητες:</p> <p>α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη ΓΓΙΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων,</p> <p>β) αξιολογεί και αποτιμά τις υφιστάμενες πολιτικές ισότητας.</p>	

<p>πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.</p>		
<p>2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκατρία (13) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:</p> <p>α) τον/την Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στην αρμοδιότητα του/της οποίου/ας υπάγεται η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο με αναπληρωτή/-τρια τον/την Γενικό/η Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων,</p> <p>β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>δ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδικευση στις σπουδές φύλου,</p> <p>ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ,</p> <p>στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ.,</p> <p>ζ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο</p>	<p>2. Το ΕΣΙΦ είναι ενδεκαμελές, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και αποτελείται από τα εξής μέλη:</p> <p>α) τον Γενικό/Γραμματέα Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο,</p> <p>β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>δ) δύο (2) μέλη διδακτικού – ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδικευση στις σπουδές φύλου,</p> <p>ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ, στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., ζ) ένα (1) πρόσωπο εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας</p> <p>σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία,</p> <p>η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής</p>	

<p>σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία,</p> <p>η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις.</p> <p>Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.</p> <p>Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.»</p>	<p>διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις.</p> <p>Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι τριετής.</p> <p>Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.</p>
<p>3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«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.).»</p>	<p>4.Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, 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.).</p>

<p>Άρθρο 21</p> <p>Ο τίτλος, οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 21 ν. 4604/2019 τροποποιούνται και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 21</p> <p>Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία</p> <p>1. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ) 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».</p> <p>2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται 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 της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την</p>	<p>Άρθρο 21 ΝΟΜΟΣ 4604/2019</p> <p>Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων</p> <p>1. Η ΓΓΙΦ επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας.».</p> <p>2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται 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, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που συμβάλει στην πρόληψη της έμφυλης βίας και αποθαρρύνει τη βία κατά των γυναικών και τον σεξισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΙΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.</p> <p>3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα</p>
--	---

<p>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 ΓΓΔΟΠΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.</p> <p>3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη ΓΓΔΟΠΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η ΓΓΔΟΠΦ 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 ΓΓΔΟΠΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.»</p>	<p>Ισότητας» από τη ΓΓΙΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Η ΓΓΙΦ 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, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η ΓΓΙΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.</p>	
--	---	--

30.	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i>

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων
-----	--

Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας		
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
Άρθρο 22	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Υποδείγματα πολιτικών εντός επιχείρησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών	(δυναμική)
Άρθρο 22	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Ειδικοί κανόνες για την υποβολή καταγγελίας, τη διεξαγωγή, την απόδειξη κλπ κατά την επίλυση διαφορών από βία ή παρενόχληση ενώπιο της Επιθεώρησης Εργασίας κατά	(δυναμική)

			παρέκκλιση της γενικής ρύθμισης του άρθρου 3 Β ν. 3996/2011.	
Άρθρο 22	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Κυρώσεις για τις παραβιάσεις των άρθρων 4-13	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	<p>Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;</p> <p>Άρθρο 16 – Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας</p>
34.	<p>Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p> <p>Γιατί η ιδιαιτερότητα των συγκεκριμένων παραβιάσεων απαιτεί προσαρμογές στη διαδικασία που μέχρι τώρα ακολουθείται στην Επιθεώρηση, οι οποίες θα χρειαστούν συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και παρέμβαση μέσω στοχευμένης μόνιμης μονάδας, ώστε να λειτουργήσει αποτελεσματικά το νέο πλαίσιο.</p>

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
	Με τη μεταβατική τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
	Αυτοτελές Τμήματα για τη Βία και την Παρενόχληση
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
	Στην έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας.

39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
	Μέσω των συστημάτων, διαδικασιών και αποθεμάτων προμηθειών της Επιθεώρησης Εργασίας.
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου
	Δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μια (1) θέση ΠΕ Στατιστολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.