



**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ – ΚΑΦΕΤΕΡΙΩΝ –
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Αρ. Έγκρισης 49/2016

web : www.pansekte.com

email : info@pansekte.com

office@pansekte.com

Τηλ : 2462502358

Κιν: 6995625262 – 6938805578

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ 38, Κοζάνη

**Κοζάνη, 22 Αυγούστου 2025
Αριθμ. Πρωτ.: 1437**

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Θέμα: «Αυστηρή η υποχρέωση του εργοδότη να διατηρεί σε εμφανές σημείο την ενημέρωση, πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας – παρενόχλησης του εργαζόμενου. Νόμος 4808/άρθρο 5 /άρθρο 3/2021»

Η σημερινή ενημέρωση αφορά όλους του εργοδότες, σε κάθε οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή όλα τα επαγγέλματα που απασχολούν προσωπικό.

Με την ανωτέρω Νομοθεσία **ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ** ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενους να έχει αναρτήσει **σε εμφανές και μόνιμο σημείο την ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ για τα δικαιώματα του που οφείλει να γνωρίζει ο εργαζόμενος σε περίπτωση ΒΙΑΣ και παρενόχλησης κατά την εργασία του, από οποιονδήποτε.**

Η έκπληξη σε εκατοντάδες συναδέλφους της ΕΣΤΙΑΣΗΣ – ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗΣ ήταν το γεγονός ότι οι έλεγχοι της Επιθεώρησης Εργασίας σε νησιά και στη Βόρεια Ελλάδα ήταν από τα πρώτα στοιχεία που ελέγχουν.

**ΔΗΜΟΣΙΕΥΟΥΜΕ ΜΕ ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΤΙ ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ ΝΑ ΤΗΡΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Ο
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ**

- Να συμπληρωθεί το ΕΝΤΥΠΟ που δημοσιεύουμε, να υπογραφεί από τον βεβαιών εργοδότη ή υπεύθυνο και να σφραγιστεί.
- Η ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ανάρτηση και η συμπλήρωση του παρόντος ΕΝΤΥΠΟΥ μας ΙΣΧΥΕΙ ΜΟΝΟ σε παντός είδους επιχειρήσεις που έχουν έως **20 ΑΤΟΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**.
- Η παράγραφος 3, δίνει με σαφήνεια πως **πρέπει να τηρείται το εργασιακό περιβάλλον**.
- Να υπάρχει και να διατηρείται στο εργασιακό περιβάλλον σεβασμός – αξιοπρέπεια και άμεση ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη ή υπεύθυνο.
- Να είναι ενημερωμένος ο εργαζόμενος από το άρθρο 5, για το τι πρέπει να πράξει και σε ποιες ενέργειες θα προχωρήσει όταν **δεχτεί βία ή παρενόχληση**.

Ο Νόμος προβλέπει:

α. Δικαίωμα δικαστικής προστασίας

β. Καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας

γ. Αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη

- Να ορίζεται πρόσωπο (συνδέσμου) για την καθοδήγηση και την προστασία του εργαζόμενου.
- Απαγορεύονται τα αντίποινα στον θιγόμενο εργαζόμενο
- Συνεργασία και παροχή

Επίσης για πρώτη φορά όλοι οι συνάδελφοι επιχειρηματίες παντός κλάδου θα πληροφορηθούν για την τήρηση του παρόντος (βία – παρενόχληση του εργαζόμενου) σ' ολόκληρη την χώρα.

Αξιοσημείωτο είναι ότι και για πρώτη φορά δημοσιοποιείται το ως άνω γεγονός ΠΑΝΤΑ ΜΟΝΟ από το ΠΑΝ.Σ.Ε.Κ.Τ.Ε., ενώ όλοι οι άλλοι φορείς, σωματεία, σύλλογοι, ομοσπονδίες, επιμελητήρια έχουν πλήρη άγνοια.

Από τους Νόμους, Εγκυκλίους, Υπουργικές Αποφάσεις που θέτουν σε εφαρμογή οι αρμόδιοι ΥΠΟΥΡΓΟΙ έχουν στην κυριολεξία διαλύσει την ιδιωτική πρωτοβουλία, με αποτέλεσμα η πτώση των τζίρων σε εκατοντάδες κλάδους να αγγίζει το 33,3%.

Είναι βέβαιο ότι τα χειρότερα έρχονται ειδικά στην ΕΣΤΙΑΣΗ που αναμένονται χιλιάδες ΛΟΥΚΕΤΑ.

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΥΜΕ:

Όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό υποχρεούνται να τηρούν:

1. Βιβλίο Ατυχημάτων
2. Βεβαίωση Τεχνικού Ασφαλείας
3. Μελέτη εκτίμησης κινδύνου
4. Έντυπο Ενημερωτικό πρόληψη βίας και παρενόχλησης

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Τσαπατσάρης Γρηγόριος

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιχείρηση – Παράρτημα (όσες απασχολούν έως 20 άτομα) :

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ :

ΟΝΟΜΑ:

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:

ΑΦΜ:.....

Δ.Ο.Υ.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:

Τ.Κ.....

Βεβαιών:

1. Η «επωνυμία επιχ/σης», που απασχολεί () άτομα τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Σκοπός της παρούσας ενημέρωσης είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
3. Η «επωνυμία επιχ/σης» δια του νομίμου εκπροσώπου της δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
4. Η παρούσα ενημέρωση αναρτάται στο χώρο εργασίας και καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού **σύμφωνα με το άρθρο 5 περ. δ) του ν. 4808/2021 και καταλαμβάνει** τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, **ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.**

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

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

Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης δύναται να περιλαμβάνουν :

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση / επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

β) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Ενδεικτικά, στην ενημέρωση μπορεί να αναφέρεται ότι στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εργοδότης δύναται μεταξύ άλλων : Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων. Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ. Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

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

Ως προς τις δυνατότητες του θιγόμενου: Μέσω της ενημέρωσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει : α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: Επίσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021 και συμπληρώνονται σε επίπεδο επιχείρησης.

δ) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

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

Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών και προσδιορισμός αρμόδιων προσώπων για την εξέτασή τους.

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

γ) απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 13 ν. 4808/2021).

δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων (άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021).

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