

Εργασιακά δικαιώματα

Η απαραίτητη ενημέρωση

Εκπαιδευτικό εργαλείο



Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι γνώμες που εκφράζονται δεσμεύουν μόνον τον συντάκτη και δεν θεωρείται ότι συνιστούν επίσημες θέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



Generation 2.0
For Rights Equality & Diversity

Η δημιουργία του εκπαιδευτικού εργαλείου

Το εκπαιδευτικό εργαλείο για τα εργασιακά δικαιώματα δημιουργήθηκε με σκοπό να διευκολύνει του εργοδότες και τους επαγγελματίες HR ως προς την ενημέρωση των εργαζόμενων γυναικών μεταναστευτικού προφίλ για τα εργασιακά δικαιώματά τους στην Ελλάδα.

Αυτό κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό στην περίπτωση εργαζομένων που δεν έχουν ξαναεργαστεί στην Ελλάδα ή έχουν εργαστεί χωρίς καμία ενημέρωση για το πώς μπορούν να αξιοποιήσουν ή να διεκδικήσουν τα εργασιακά δικαιώματα που έρχονται με την υπογραφή μιας σύμβασης απασχόλησης.

Στον οργανισμό Generation 2.0 RED, τα Σεμινάρια Εργασιακών Δικαιωμάτων από την Υπηρεσία Εργασιακής Συμβουλευτικής, είναι σταθερά στα προγράμματα προετοιμασίας για την αγορά εργασίας, καθώς η συμπερίληψη έγκειται και στη γνώση των δικαιωμάτων μας.

Έννοιες όπως η σύμβαση απασχόλησης, η πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση και υγεία, η ετήσια άδεια, η άδεια μητρότητας κ.ά. περιλαμβάνονται σε ένα εισαγωγικό εργαλείο που συμβάλλει στην ενημέρωση για τα εργασιακά δικαιώματα με μια διαπολιτισμική προσέγγιση και με απλό τρόπο.



© GENERATION 2.0 RED



Θεματικές εκπαίδευσης

Συγκεντρώσαμε τις θεματικές που έχει φανεί από την υλοποίηση των σεμιναρίων της Εργασιακής Συμβουλευτικής Υπηρεσίας πως είναι απαραίτητες να αναφερθούν σε μια τέτοιου τύπου εκπαίδευση προς νεοπροσληφθέντα άτομα.

- ❖ Βασικές έννοιες ως προς το νομικό καθεστώς σ.4
(Για τον εκπαιδευτή/εκπαιδευτρια)
- ❖ Είδη απασχόλησης & ωράριο -Ενημερωτικό φυλλάδιο σ.6
- ❖ Άδειες & Αργίες στην Ελλάδα -Ενημερωτικό φυλλάδιο σ.9
- ❖ Κοινωνική ασφάλιση, Τραπεζικός Λογαριασμός & φορολογία-Ενημερωτικό φυλλάδιο σ. 12
- ❖ Προστασία από την παρενόχληση και τη βία -Ενημερωτικό φυλλάδιο σ. 15
- ❖ Λίγα λόγια για το έργο σ. 18

Βασικές έννοιες ως προς το Νομικό Καθεστώς

Για τον εκπαιδευτή/εκπαιδευτρια

Τύποι αδειών διαμονής

- **Μετανάστρια**

Οι μετανάστριες “επιλέγουν” να μετακινηθούν, όχι απαραίτητα εξαιτίας κάποιας άμεσης απειλής δίωξης ή θανάτου, αλλά αναζητώντας καλύτερες εργασιακές συνθήκες ή, σε κάποιες περιπτώσεις, για να ενωθούν με μέλη της οικογένειάς τους που βρίσκονται ήδη στο εξωτερικό, όπως επίσης για εκπαιδευτικούς ή άλλους λόγους.

- **Δικαιούχος Διεθνούς Προστασίας είναι η γυναίκα στην οποία έχει χορηγηθεί καθεστώς προσφύγισσας ή καθεστώς Επικουρικής Προστασίας**

α.Προσφύγισσα

Η πολίτης τρίτης χώρας ή ανιθαγενής, η οποία, συνεπεία βάσιμου φόβου δίωξης λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα βρίσκεται εκτός της χώρας ιθαγένειάς της και δεν μπορεί ή, λόγω του φόβου αυτού, δεν επιθυμεί να τεθεί υπό την προστασία της εν λόγω χώρας, ή η ανιθαγενής η οποία ενόσω βρίσκεται εκτός της χώρας της προηγούμενης συνήθους διαμονής για τους προαναφερθέντες λόγους, δεν μπορεί ή, λόγω του φόβου αυτού, δεν επιθυμεί να επιστρέψει σε αυτή.

β.Δικαιούχος Επικουρικής Προστασίας

Η πολίτης τρίτης χώρας ή η ανιθαγενής που δεν πληροί τις προϋποθέσεις για να αναγνωρισθεί ως προσφύγισσα, αλλά στο πρόσωπό της συντρέχουν ουσιώδεις λόγοι όπου προκύπτει πως, εάν επιστρέψει στη χώρα καταγωγής της ή, στην περίπτωση ανιθαγενούς, στη χώρα της προηγούμενης συνήθους διαμονής, κινδυνεύει να υποστεί σοβαρή βλάβη και που δεν μπορεί ή, λόγω του κινδύνου αυτού, δεν επιθυμεί να τεθεί υπό την προστασία της εν λόγω χώρας.

Σ. 4

Βασικές έννοιες για το Νομικό Καθεστώς

Για τον εκπαιδευτή/εκπαιδευτρια

Προσωρινοί τύποι καθεστώτων

- **Αιτούσα Διεθνή Προστασία/αιτούσα Άσυλο**

Μια γυναίκα η οποία έχει αιτηθεί Διεθνή Προστασία στη χώρα υποδοχής, λόγω φόβου δίωξης στη χώρα καταγωγής/προέλευσης λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα και δεν μπορεί ή, λόγω του φόβου αυτού, δεν επιθυμεί να τεθεί υπό την προστασία της εν λόγω χώρας, ή η ανιθαγενής η οποία ενόσω βρίσκεται εκτός της χώρας της προηγούμενης συνήθους διαμονής, δεν μπορεί ή, λόγω του φόβου αυτού, δεν επιθυμεί να επιστρέψει σε αυτή.

- **Προσωρινή Προστασία σε εκτοπισμένους πολίτες από την Ουκρανία**

Αφορά όσα άτομα εγκατέλειψαν την Ουκρανία από τις 24 Φεβρουαρίου 2022 και ύστερα, λόγω της εμπόλεμης κατάστασης στη χώρας τους. Πρόκειται για άδεια διαμονής προσωρινής προστασίας ενός έτους με δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Σ.5

Είδη απασχόλησης & ωράριο

Ξεκινώντας την εκπαίδευση, είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στα είδη απασχόλησης τα οποία προϋποθέτουν άδεια διαμονής στην Ελλάδα.

Σχετικά με την απασχόληση μπορεί να γίνει μια ευρύτερη αναφορά στα είδη:

- Αυτοαπασχόληση
- Εξαρτημένη εργασία
- Σύμβαση για παροχή υπηρεσιών ή έργου

**Ως προς τις ώρες & ημέρες εργασίας,
καλό είναι να γίνει αναφορά:**

- Στις συνολικές ώρες εργασίας, οριζόμενες από τον νόμο
- Για το τι ισχύει στην περίπτωση υπεργασίας
- Τι ισχύει για την εργασία το Σαββατοκύριακο
- Τι ισχύει για τη νυχτερινή εργασία

Παρακάτω είναι διαθέσιμο ενημερωτικό φυλλάδιο όπου έχουν συγκεντρωθεί όλες οι παραπάνω πληροφορίες με σκοπό να δίνεται σε κάθε νεοπροσληφθείσα εργαζόμενη (εφόσον ισχύει η τρέχουσα νομοθεσία).

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Είδη απασχόλησης

1

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

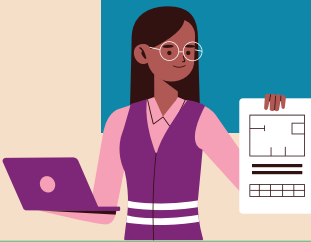
Πρόσβαση: Δικαιούχοι διεθνούς προστασίας & μετανάστριες

ΕΞΕΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

2

Βασίζεται σε Σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ατόμου
Πρόσβαση: Αιτούσες άσυλο*, Δικαιούχοι Διεθνούς προστασίας & μετανάστριες

*Αιτούσες άσυλο ύστερα από 2 μήνες από καταγραφή.



ΕΞΕΡΤΗΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Σύμβαση αορίστου χρόνου

Δεν ορίζεται χρονικό διάστημα για τη διάρκεια

2. Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Ορίζεται ένα χρονικό πλαίσιο (με ημερομηνία λήξης)

A. Πλήρης απασχόληση

8 ώρες την ημέρα (5 ημέρες/εβδομάδα): 40 ώρες/εβδομάδα
6 ώρες και 40 λεπτά/ημέρα (6 ημέρες/εβδομάδα): 38,4 ώρες/εβδομάδα

B. Μερική απασχόληση

Λιγότερο από 40 ώρες την εβδομάδα

Γ. Περιστασιακή απασχόληση

Απασχόληση για λιγότερες μέρες την εβδομάδα, ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα, ή λιγότερους μήνες/έτος ή ακόμα και συνδυασμός αυτών.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπογράφεται την **1η ημέρα εργασίας ή μερικές ημέρες αργότερα**, αλλά αναφέρει την πραγματική ημερομηνία έναρξης εργασίας στον οργανισμό.

Απαραίτητα έγγραφα για σύμβαση εργασίας:

- Άδεια διαμονής σε ισχύ
- ΑΦΜ (Αριθμός Φορολογικού Μητρώου)
- ΑΜΚΑ (Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλειας/ ΠΑΑΥΠΑ (για αιτούσες άσυλο)
- ΑΜΑ (Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου-Λαμβάνεται την 1η φορά που εργαζόμαστε).
- Τραπεζικός Λογαριασμός



3

ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ Ή ΕΡΓΟΥ

Βασίζεται σε συμφωνία για μια συγκεκριμένη υπηρεσία/έργο μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα

Πρόσβαση: Αιτούσες άσυλο, προσφύγισες, μετανάστριες

Σ.7

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Ωράριο

Ανάλογα με τον αν πρόκειται για 5νθήμερη ή 6ήμερη εργασία ή πλήρη ή μερική απασχόληση

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

- Για εργασία 5 ημέρες/εβδομάδα: +5 ώρες/εβδομάδα
- Για εργασία 6 ημέρες/εβδομάδα: +8 ώρες/εβδομάδα

+20% του ωρομισθίου

ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Για περισσότερες από 45 ώρες/εβδομάδα (για 5ήμερη εργασία) & περισσότερες από 48 ώρες/εβδομάδα (για 6ήμερη εργασία) & όταν εργάζεστε έως +3 ώρες/ημέρα, και έως 150 ώρες/έτος

+40% του ωρομισθίου

Εάν οι υπερωρίες υπερβαίνουν τις 150 ώρες/έτος, η εργαζόμενη αμοίβεται με

+60% του ημερομισθίου

Ημέρες Ανάπαυσης

5ήμερη εργασία → 2 ημέρες ανάπαυσης/εβδομάδα
6ήμερη εργασία → 1 ημέρα ανάπαυσης/εβδομάδα



Διάλειμμα

Άνω των 4 ωρών εργασία /μέρα → Τουλάχιστον 15-30 λεπτά
Δυνατότητα απομάκρυνσης από την εργασία
Διακεκομμένο ωράριο: τουλάχιστον 3 ώρες διάλειμμα

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

22.00 το βράδυ – 6.00 το πρωί: αμοιβή +25% ημερομισθίου.

Σημείωση: Η νυχτερινή εργασία απαγορεύεται για ανηλίκους κάτω των 18 ετών!





Άδειες & αργίες στην Ελλάδα

Σε αυτήν την ενότητα γίνεται αναφορά σχετικά με:

- τις επίσημες αργίες στην Ελλάδα
- την ετήσια άδεια που προβλέπεται
- τις ειδικές άδειες
- προστασία από την παρενόχληση και τη βία.

Παρακάτω θα βρείτε ένα ενημερωτικό φυλλάδιο όπου έχουν συγκεντρωθεί όλες οι παραπάνω πληροφορίες με σκοπό να δοθεί στην νέα εργαζόμενη.

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Άδειες & Αργίες

Υποχρεωτικές Αργίες στην Ελλάδα

1 Ιανουαρίου
Πρωτοχρονιά

6 Ιανουαρίου
Θεοφάνεια

25 Μαρτίου
Εθνική επέτειος

Δευτέρα του Πάσχα
Κινητή αργία

1 Μαΐου
Εργατική Πρωτομαγιά

15 Αυγούστου
Κοίμηση της Θεοτόκου

28 Οκτωβρίου
Εθνική επέτειος

25 Δεκεμβρίου
Χριστούγεννα

26 Δεκεμβρίου
2η μέρα των Χριστουγέννων

ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ & ΚΥΡΙΑΚΕΣ

Στις αργίες κατά τις οποίες τα εργαζόμενα άτομα κανονικά δεν εργάζονται, τότε εφόσον εργαστούν, δικαιούνται:

+ 75% του συνήθους ημερομισθίου (για όσα άτομα πληρώνονται με ημερομίσθιο)

+ 1/25 του μισθού τους (για όσα άτομα αμείβονται με μισθό)

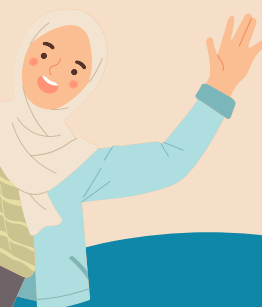
Ετήσια άδεια

1ο έτος απασχόλησης: 20 ημέρες άδεια (για 5ήμερη εργασία) & 24 ημέρες άδεια (για 6ήμερη εργασία)

2ο έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη: 21 ημέρες άδεια (για 5ήμερη εργασία) & 25 ημέρες άδεια (για 6ήμερη εργασία)

3ο έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη: 22 ημέρες άδεια (για 5ήμερη εργασία) & 26 ημέρες άδεια (για 6ήμερη εργασία).

Η ετήσια άδεια μπορεί να ληφθεί έως και τον Μάρτιο του επόμενου.



Πάνω από 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη/ **πάνω από 12 χρόνια** σε διαφορετικό εργοδότη =
25 ημέρες άδεια (για 5ήμερη εργασία) &
30 ημέρες άδεια (για 6ήμερη εργασία).

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Άδειες & Αργίες

Σημείωση

Εάν ο εργοδότης δεν χορηγήσει την άδεια μέχρι τον Μάρτιο του επόμενου έτους, η εργαζόμενη δικαιούται την **πληρωμή της άδειας**.

Παροχές εργαζομένων κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας:

Συνήθεις αποδοχές



Επίδομα άδειας /
Δώρο Χριστουγέννων / Πάσχα

ΆΛΛΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

- **Άδεια ασθενείας** (Η εργαζόμενη αμείβεται με το μισό ημερομίσθιο για κάτω από 3 μέρες. Για πάνω από 3 ημέρες, αμείβεται από ΕΦΚΑ)
- **Άδεια γάμου** (5/6 μέρες)
- **Άδεια μητρότητας** (17 εβδομάδες -8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό/9 εβδομάδες για υιοθεσία)
- **Άδεια πατρότητας** (Οι πατέρες λαμβάνουν 14 ημέρες άδειας λόγω γέννησης παιδιού/υιοθεσίας)
- **Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας** (9 μήνες)
- **Άδεια φροντίδας παιδιού** και για τους 2 γονείς ως μειωμένο ωράριο εργασίας (1 ώρα λιγότερη/ημέρα)- και για γονείς που έχουν υιοθετήσει
- **Γονική άδεια** (Έως 4 μήνες άδεια έναν από τους 2 γονείς, με παιδί έως 8 ετών -και για γονείς που έχουν υιοθετήσει)

- **Άδεια για σοβαρά ιατρικά προβλήματα παιδιών** (10 ημέρες/έτος)
- **Άδεια για γυναικολογικό έλεγχο** (1 μέρα)
- **Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών** (6 μέρες)
- **Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης** (μερικές ώρες ή όλη την ημέρα για 4 μέρες/έτος)
- **Άδεια νοσηλείας των παιδιών** (έως 30 μέρες)
- **Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή μέλους της οικογένειας** -χωρίς αποδοχές- (έως 6 ήμερες/χρόνο ή 8 μέρες/χρόνο ή 14 μέρες/χρόνο)
- **Άδεια εργαζόμενων σπουδαστών** (έως 25 ετών) για 14 ημέρες χωρίς αποδοχές



Κοινωνική Ασφάλιση & Φορολογία

Σε αυτήν την ενότητα γίνεται αναφορά:

- στην Κοινωνική ασφάλιση & Υγείας - ΕΦΚΑ
- στην έκδοση λογαριασμού μισθοδοσίας
- στη φορολόγηση στην Ελλάδα

Παρακάτω θα βρείτε ένα ενημερωτικό φυλλάδιο όπου έχουν συγκεντρωθεί όλες οι παραπάνω πληροφορίες με σκοπό να δοθεί στη νεοπροσληφθείσα εργαζόμενη.



Σ.12

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Κοινωνική Ασφάλιση & Υγείας



ΕΦΚΑ (ΠΡΩΗΝ ΙΚΑ)

ΕΦΚΑ είναι ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα

- Για εργαζόμενα άτομα με εξαρτημένη εργασία
- Αυτοαπασχολούμενα άτομα
- Για συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου

Με την υποχρεωτική ασφάλιση που προκύπτει από κάποιον τύπο απασχόλησης, η εργαζόμενη ασφαλιζεται στον ΕΦΚΑ, ασφαλίζει και τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς της που ζουν στην Ελλάδα ως προς την πρόσβαση στη δημόσια υγεία.

Η ασφάλιση είναι υποχρεωτική, και ο μεικτός μισθός περιλαμβάνει ΚΑΙ τις ασφαλιστικές εισφορές στον ΕΦΚΑ.

Τι έγγραφα χρειάζονται για να έχω Ασφάλεια Υγείας και Κοινωνική Ασφάλιση?



Για την ασφάλιση στον ΕΦΚΑ, απαιτείται ο **αριθμός ΑΜΑ** (Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου). Για την έκδοσή του, που γίνεται την πρώτη φορά που εργαζόμαστε, απαιτούνται τα ακόλουθα:

Ηλεκτρονικές ερωτήσεις και άλλες πληροφορίες σε θέματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καλείτε στο:



1

ΦΩΤΟΤΥΠΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ Ή ΑΔΕΙΑΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ Ή ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

2

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΑΦΜ (ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ)

3

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΑΡΙΘΜΟΥ ΑΜΚΑ/ΠΑΑΥΠΑ

4

ΦΩΤΟΤΥΠΙΑ ΤΟΥ IBAN

5

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΣΥΜΒΑΣΗΣ Ή ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

6

ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

Σ.13

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Τραπεζικός λογαριασμός & Φορολογία

ΠΩΣ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΑΝΟΙΞΩ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ;

Ένας νέος τραπεζικός λογαριασμός μισθοδοσίας ανοίγεται στην τράπεζα με την οποία συνεργάζεται ο οργανισμός όπου εργάζεστε γιατί η καταβολή της μισθοδοσίας γίνεται υποχρεωτικά στην τράπεζα.

Θα χρειαστείτε τη σύμβαση ή μια βεβαίωση πρόσληψης από τον εργοδότη.

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Η απόδειξη πληρωμής δίνεται από τον εργοδότη στην εργαζόμενη κάθε φορά που καταβάλλεται η μισθοδοσία, τα δώρα και το επίδομα (Χριστουγέννων, Πάσχα, επίδομα αδειας) δηλώνει το μικτό μισθό, τους φόρους που παρακρατούνται και το καθαρό ποσό του μισθού.

ΠΟΙΟΣ ΚΑΝΕΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΠΟΙΟΣ/ΠΟΙΑ;

- Κάθε φυσικό πρόσωπο, που κατοικεί στην Ελλάδα, ακόμη και κάτω των 18 ετών, ανεξάρτητα από το αν είναι εξαρτώμενο μέλος ή όχι, και αποκτά πραγματικό ή τεκμαρτό εισόδημα.
- Κάθε άτομο με άδεια διαμονής στην Ελλάδα θα πρέπει να δηλώνει το εισόδημά του, ακόμη και αν το εισόδημα ήταν 0.
- Οι σύζυγοι υποχρεούνται να υποβάλουν κοινή δήλωση του εισοδήματός τους εάν κατά την υποβολή της δήλωσης υπάρχει σχέση γάμου
- Η φορολογική δήλωση αφορά το προηγούμενο έτος
- Από το 2024 η φορολογική δήλωση μπορεί να υποβληθεί αυτόματα από την ΑΑΔΕ (Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων)



ΠΟΤΕ;



Άνοιξη έως
Καλοκαίρι

Σ.14

Βία και παρενόχληση:

Μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση:

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση.

Παρενόχληση λόγω φύλου:

Συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης. Ως τέτοια, περιλαμβάνει τις μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο. Περιλαμβάνει, επίσης, μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση:

Περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Πηγή: “Παρενόχληση και βία στην εργασία-Οδηγός για τις επιχειρήσεις”, ΣΕΒ

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Προστασία από την παρενόχληση και τη βία

Απαγορεύεται η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”), που μπορεί να εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε να συνδέεται με αυτήν, είτε να προκύπτει από αυτήν και μπορεί να λαμβάνει χώρα ιδίως στο χώρο εργασίας, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (αρθ. 4, Ν.4808/2021).

Πηγή: Επιθεώρηση εργασίας

Γενικές Υποχρεώσεις Εργοδότη

- Πρέπει να λαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό.
- Πρέπει να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση καταγγελιών ή αναφορών σχετικών με περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- Πρέπει να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών και εφόσον της/του ζητηθεί από αυτές τις Αρχές
- Πρέπει να παρέχει στα εργαζόμενα άτομα κάθε αναγκαία πληροφορία σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και με μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
- Πρέπει να αναρτά στον χώρο εργασίας και σε προσβάσιμο σημείο, ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης σχετικά με την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Πηγή: “Παρενόχληση και βία στην εργασία-Οδηγός για τις επιχειρήσεις”, ΣΕΒ

Ενημερωτικό φυλλάδιο

Προστασία από την παρενόχληση και τη βία

Κάθε εργαζόμενη ή με άλλη σχέση απασχολούμενη που έχει δεχτεί βία και παρενόχληση σε βάρος της, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση απασχόλησης, **έχει δικαίωμα πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη.**

Τέλος, κάθε άτομο, αν πιστεύει πως υπάρχει σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια αφού έχει προηγουμένως ενημερώσει γραπτά τον εργοδότη, “αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του”. Αν έχει σταματήσει να υπάρχει ο κίνδυνος και το άτομο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να απευθυνθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας για να επιλυθεί η διαφορά.

Πηγή: Επιθεώρηση εργασίας.



Λίγα λόγια για το έργο



- Από τον Δεκέμβριο του 2021, το **Diversity in the Workplace**, με το έργο «**Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women**», που συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εισάγει **καλές πρακτικές ένταξης στο χώρο εργασίας**, υποστηρίζοντας τις **γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο**, εστιάζοντας στη θεματική “Πολιτική Ισοροπίας Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής”, μαζί με άλλους Ευρωπαίους εταίρους.

Το **Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity** δημιουργεί το ελληνικό Δίκτυο Worldplaces, όπου **εταιρείες και μη κερδοσκοπικοί φορείς** έχουν την ευκαιρία, πέρα από το να δικτυωθούν με άλλα μέλη του Δικτύου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, να λάβουν **πρόσβαση σε εγχειρίδια και πηγές** για καλές πρακτικές συμπερίληψης **βάσει φύλου και καταγωγής** όπως και να **συμμετάσχουν σε εκπαιδεύσεις** με τις παρακάτω θεματικές:

- "Πολιτικές πρόσληψης μη διάκρισης & Καλές εταιρικές πρακτικές στη Βρεφονηπιακή φροντίδα"
- "Πολιτικές μη διάκρισης και συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο".



Είμαστε WORLDPLACES



Μείνετε
Συντονισμένες/οι!

© 2024, Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity