

Πολιτική για την καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης

1. Στόχοι: Η παρούσα πολιτική συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του κανονιστικού πλαισίου, όπως αυτές αποτυπώνονται στις προβλεπόμενες διατάξεις της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθώς και στον κυρωτικό αυτής νόμο 4808/2021 (Μέρος II, Υιοθέτηση Μέτρων και Ρυθμίσεις για την παρενόχληση αι τη βία στην εργασία).

Η πολιτική έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι η Επιχείρηση παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον, απαλλαγμένο από συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού για όλα τα μέλη της.

Οι ειδικότεροι στόχοι της πολιτικής αυτής είναι οι εξής:

- η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- η εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς που άμεσα ή έμμεσα δυσχεραίνει την απασχόληση ενός υπαλλήλου, επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή του επίδοση ή δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.
- η ανατροπή της άποψης ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός αποτελούν αναπόφευκτο μέρος της εργασιακής ζωής.
- η δημιουργία ενός υποστηρικτικού κλίματος και η κατάλυση της μυστικότητας που συνδέεται με τις συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού και η παροχή στα μέλη του προσωπικού δυνατοτήτων και τρόπων αντιμετώπισης συμπεριφορών παρενόχλησης και εκφοβισμού.
- η προστασία της απασχόλησης και η υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

2. Πεδίο εφαρμογής: Η παρούσα πολιτική καλύπτει όλους τους εργαζόμενους της εταιρίας 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 στην επιχείρηση.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των εργαζομένων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η επιχείρηση, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Ορισμοί – Παραδείγματα εκτίμησης κινδύνων:

3.1. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021.

- Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021.

- Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021.

- Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που εκδηλώνονται με οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τους ν. 3769/2009 & 2896/2010.

- Ως «ηθική παρενόχληση» νοούνται οι συστηματικές εκδηλώσεις επιθετικής, εχθρικής, βάνουσης ή ανοίκειας, εκφοβιστικής, εξευτελιστικής ή ταπεινωτικής και σε κάθε περίπτωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, η οποία χαρακτηρίζεται από την εγκαθίδρυση μεταξύ των εμπλεκόμενων υποκειμένων ενός συσχετισμού δράστη (ή δραστών) – θύματος (ή θυμάτων), με αποτέλεσμα να μεταβάλλονται προς το δυσμενέστερο οι όροι και οι συνθήκες παροχής της εργασίας του θύματος, μέσω της δημιουργίας ενός εχθρικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την αξιοπρέπεια, την τιμή, την υγεία ή άλλα στοιχεία του δικαιώματος στην προσωπικότητα, χωρίς να αποκλείεται η προσβολή και άλλων έννομων αγαθών, συμφερόντων ή δικαιωμάτων του.

3.2. Ενδεικτικά παραδείγματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- Λεκτική / Ηθική βία και παρενόχληση: υβριστικές εκφράσεις, αγενείς παρατηρήσεις, προσβλητικά αστεία και πειράγματα, φοβέρισμα, διάδοση αναληθών φημών, ψευδείς κατηγορίες μέσω συκοφαντικών παρατηρήσεων, κακόβουλα και περιφρονητικά σχόλια, ξαφνικά ξεσπάσματα θυμού, συστηματική δημιουργία αμφιβολιών και υποτίμηση των ικανοτήτων ενός προσώπου, συστηματική αφαίρεση ή αλλαγή καθηκόντων, συστηματική ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας, συστηματική περιθωριοποίηση ή απομόνωση, συστηματικός αποκλεισμός από συσκέψεις, αποφάσεις και δραστηριότητες, επιβολή αδικαιολόγητων ποινών.

- Γραπτή / Ηθική βία και παρενόχληση: αποστολή βλαβερών μηνυμάτων (μέσω sms, email κτλ), διανομή προσβλητικών ή μη φωτογραφιών χωρίς την άδεια του φωτογραφιζόμενου προσώπου με σκοπό την πρόκληση αμηχανίας ή ντροπής.

- Σωματική βία και παρενόχληση: χτυπήματα, κλωτσιές, σκουνητάματα, τσιγκλίσματα, τσιμπήματα, τράβηγμα μαλλιών, φθορά προσωπικών αντικειμένων, ρίψει αντικειμένων με σκοπό την πρόκληση εκνευρισμού ή στενοχώριας

- Σεξουαλική παρενόχληση: απρεπή σεξουαλικά αγγίγματα, αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, σκίτσα που απεικονίζουν το σώμα κάποιου, χρήση αγενών χαρακτηρισμών, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικής φύσης, αδιάκριτες ερωτήσεις σεξουαλικού

περιεχομένου, σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο επίμονο βλέμμα που σκοπό έχει να προκαλέσει ενόχληση.

3.3. Η βία και παρενόχληση μπορεί να είναι κατιούσα (από προϊστάμενο σε υφιστάμενο), οριζόντια (μεταξύ συναδέλφων), ανιούσα (από υφιστάμενο σε προϊστάμενο, εξωγενής (από οποιονδήποτε τρίτο)).

3.4. Δεν αποτελούν εκδηλώσεις βίας και παρενόχλησης στην εργασία οι δημιουργικές αντιπαραθέσεις και οι τεκμηριωμένες διαφωνίες για επαγγελματικά ζητήματα, οι διαφορετικές απόψεις όταν εκφράζονται με δεοντολογικό τρόπο, οι μεμονωμένες εντάσεις ή απότομες συμπεριφορές εφόσον στη συνέχεια υπάρχει αναγνώριση της υπερβολής ή του λάθους, η δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων.

4. Πρόληψη: Η Επιχείρηση καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη περιστατικών παρενόχλησης και εκφοβισμού. Οι προληπτικές δράσεις περιλαμβάνουν:

- ευρεία διάδοση αυτής της πολιτικής στο προσωπικό
- ενσωμάτωση της παρούσας πολιτικής στον παρόντα Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού της εταιρείας
- ορισμό του/της Διευθυντή/ντριας Προσωπικού ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία
- παροχή πληροφοριών στο προσωπικό για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, αλλά και της Επιχείρησης και των εκπροσώπων της, στο μέτρο και τον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία
- προσθήκη της παρούσας πολιτικής σε οποιαδήποτε συμφωνία μακράς διάρκειας της Επιχείρησης με αντισυμβαλλόμενούς της
- δημοσίευση της παρούσας πολιτικής στους χώρους εργασίας προς ενημέρωση του προσωπικού, επισκεπτών ή τρίτων που έχει ή θα έχει σχέση ή σύνδεση με την Επιχείρηση
- εκπαιδευτικά σεμινάρια για τα μέλη του προσωπικού που είναι υπεύθυνα τόσο για την εκπαίδευση και την παροχή συμβουλών προς τους συναδέλφους τους, όσο και για την αναφορά, το χειρισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας, παρενόχλησης και

εκφοβισμού. Κάθε μέλος του προσωπικού θα εκπαιδεύεται μια φορά το χρόνο και όλα τα νέα μέλη προσωπικού θα εκπαιδευτούν πριν αναλάβουν τη θέση τους

- εκπαιδευτικές δραστηριότητες που απευθύνονται σε όλο το προσωπικό από ειδικούς, με στόχο την ευαισθητοποίηση σε σχετικά θέματα.

5. Ευθύνες των εμπλεκόμενων μερών:

5.1. Το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης: Σχετικά με την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταγραφή των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού, όλα τα μέλη του προσωπικού έχουν τις παρακάτω ευθύνες:

- να συμπεριφέρονται προς όλους τους συναδέλφους με απόλυτο σεβασμό. Θα πρέπει πάντα να λαμβάνουν υπόψη με ποιο τρόπο οι ενέργειές τους μπορεί να επηρεάζουν τους άλλους. Η χρήση σωματικής βίας ή προσβλητικής γλώσσας από μέλη του προσωπικού προς συναδέλφους τους είναι ανεπίτρεπτη και η Εταιρία οφείλει να επιδείξει μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς

- εάν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή εκφοβισμού, να απευθύνονται στο άτομο που τους παρενοχλεί λέγοντάς του να σταματήσει άμεσα αυτήν τη συμπεριφορά

- να αναφέρουν και να ενθαρρύνουν και άλλους να αναφέρουν, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 6 του παρόντος άρθρου, κάθε περιστατικό παρενόχλησης, εκφοβισμού ή εκδίκησης, καλή τη πίστη, είτε αφορά τους ίδιους είτε κάποιο συνάδελφο.

Τα αντίποινα εναντίον ατόμων που παραπονούνται για βία και παρενόχληση ή που μαρτυρούν ή βοηθούν σε οποιαδήποτε έρευνα ή διαδικασία που συνεπάγεται παρενόχληση δεν είναι νόμιμα και σε τέτοιες περιπτώσεις επιβάλλονται οι ανάλογες κυρώσεις από την επιχείρηση.

5.2. Προϊστάμενοι, Επικεφαλής τμημάτων και Διευθυντές: Οι Προϊστάμενοι, οι Επικεφαλής τμημάτων και οι Διευθυντές της Επιχείρησης έχουν τις ακόλουθες ευθύνες:

- να ενθαρρύνουν συμπεριφορές που προάγουν το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια

- να ενθαρρύνουν το προσωπικό να αναφέρει κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά και να ακούν και να παρέχουν υποστήριξη στα θύματα βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού

- να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή κάθε σχετικής

καταγγελίας

- να δείχνουν ενδιαφέρον και να διερευνούν σε πρώτη φάση τις πτυχές κάθε περιστατικού που συμβαίνει στο τμήμα τους εξετάζοντας τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας μέτρα για την προστασία του θιγόμενου και προσπαθώντας να λύσουν άμεσα το κάθε περιστατικό, ειδικά αν αυτό δεν είναι σοβαρό
- να προειδοποιούν τα εμπλεκόμενα μέρη ότι απαγορεύεται να προβούν σε αντίποινα εναντίον των ατόμων που αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης ή εκφοβισμού και ότι απαγορεύεται να θυματοποιήσουν περαιτέρω το θιγόμενο πρόσωπο
- να αναφέρουν όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή τους στον/στην Διευθυντή/ντριας Προσωπικού άμεσα, ανεξάρτητα από τη σοβαρότητα του και χωρίς να λαμβάνουν υπόψη εάν το θύμα προτίθεται να αναφέρει το περιστατικό. Αν ένα περιστατικό εμπλέκει μέλη του προσωπικού από διαφορετικά τμήματα, οι Διευθυντές των τμημάτων συνεργάζονται και ενημερώνουν έγκαιρα τον/την Διευθυντή/ντρια Προσωπικού.
- να προστατεύουν την απασχόληση και να παρέχουν ειδική άδεια ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.
- να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και να δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021).

5.3. Ο/Η Διευθυντής/ντρια Προσωπικού έχει τις ακόλουθες ευθύνες:

- να αποτελεί το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή,
- να εμπλέκει, να ενημερώνει και να ζητά από τα μέλη του προσωπικού να διατηρούν ένα υψηλό επίπεδο επαγρύπνησης για πιθανά περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού

- να παρέχει ευκαιρίες εκπαίδευσης/ενημέρωσης στα μέλη του προσωπικού και να οργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίησή τους σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κτλ. σχετικά με την αναγνώριση, την έγκαιρη αντιμετώπιση και την διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία)
- να ενθαρρύνει μέλη του προσωπικού να αναφέρουν κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά και να ακούει και να παρέχει υποστήριξη στα θύματα βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού
- να θέτει σε εφαρμογή τις διαδικασίες της παρούσας πολιτικής κατά της βίας, της παρενόχλησης και του εκφοβισμού, όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο
- να ενημερώνεται από τους Προϊσταμένους, τους Επικεφαλής τμημάτων και τους Διευθυντές για όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή τους, ανεξάρτητα από τη σοβαρότητα του κάθε περιστατικού
- να διατηρεί αρχείο όλων των αναφορών των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού (όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, να διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137)
- να αναφέρει προφορικά και γραπτά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Επιχείρησης όλα τα περιστατικά με ιδιαίτερη προσοχή σε εκείνα που απαιτούν επίσημη έρευνα
- να αναρτά την παρούσα πολιτική σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας, καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα της Επιχείρησης, καθώς και να την κοινοποιεί στους εργαζόμενους, έντυπα ή ηλεκτρονικά και
- να αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και να αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων

5.4. Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Επιχείρησης έχει την ακόλουθη ευθύνη:

- να μεριμνά για την τήρηση της παρούσα πολιτικής,
- να ενημερώνεται από τον/την Διευθυντή/ντρια Προσωπικού για όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και κατά κύριο λόγο για εκείνα τα περιστατικά που απαιτούν επίσημη έρευνα, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παρούσα πολιτική

- να συγκροτεί την Επιτροπή της παραγράφου 6 του παρόντος άρθρου και να προεδρεύει σε αυτήν, επιβλέποντας τη διαδικασία διερεύνησης και αντιμετώπισης των αναφερόμενων περιστατικών βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού.

5.5. Ο ιατρός εργασίας έχει την ακόλουθη ευθύνη:

- να συμβουλεύει σε θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,

- να συμβουλεύει σε θέματα αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμα και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας,

- επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

- ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

6. Εξέταση περιστατικών, ενδεδειγμένες ενέργειες και επίλυση: Όλα τα περιστατικά που αναφέρονται αντιμετωπίζονται έγκαιρα και με ευαισθησία. Η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών γίνεται κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Ειδικότερα:

- Η γνωστοποίηση και η αναφορά μίας περίπτωσης που παρουσιάζει χαρακτηριστικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, όπως οι έννοιες αυτές εξειδικεύονται στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου, μπορεί να είναι προφορική ή γραπτή και να γίνεται είτε από το άτομο που έχει υποστεί την παρενόχληση, είτε από ένα τρίτο άτομο, μάρτυρα ή γνώστη του περιστατικού.

- Η ως άνω αναφορά μπορεί να απευθύνεται στον Προϊστάμενο, Επικεφαλής ή Διευθυντή του ίδιου ή διαφορετικού τμήματος ή στον Διευθυντή/ντρια Προσωπικού (λήπτες της αναφοράς). Τα μέλη του προσωπικού είναι ελεύθερα να απευθύνουν την αναφορά τους προς το άτομο της επιχείρησης με το οποίο νιώθουν πιο άνετα να μιλήσουν.

- Σε κάθε περίπτωση και ανεξαρτήτως του αν ένα περιστατικό γνωστοποιήθηκε προφορικά ή γραπτά, ο λήπτης της αναφοράς (Προϊστάμενος, Επικεφαλής, Διευθυντής κ.α.) οφείλει να την καταγράψει σε ειδικό έντυπο που διαθέτει η επιχείρηση και να ενημερώσει τον/την Διευθυντή/ντρια Προσωπικού.

- Ο/Η Διευθυντής/ντρια Προσωπικού οφείλει να διατηρεί αρχείο όλων των αναφορών των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού (όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, να διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α'137).

- Ο/Η Διευθυντής/ντρια Προσωπικού ενημερώνει τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Επιχείρησης για όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έχουν αναφερθεί, εφιστώντας την προσοχή του σε εκείνα τα περιστατικά που απαιτούν επίσημη έρευνα.

- Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Επιχείρησης συγκροτεί τριμελή ad hoc Επιτροπή για τη διερεύνηση του αναφερόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης και την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Η Επιτροπή αποτελείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Επιχείρησης, από τον/τη Διευθυντή/ντρια Προσωπικού και από τον Προϊστάμενο του τμήματος, στο οποίο αφορούν τα καταγγελλόμενα περιστατικά

- Η τριμελής Επιτροπή κρίνει τη σοβαρότητα ή μη του αναφερόμενου περιστατικού, διερευνά την υπόθεση και λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα τόσο για το μέλος του προσωπικού που γίνεται αποδέκτης συμπεριφοράς βίας/παρενόχλησης/εκφοβισμού, όσο και για το μέλος του προσωπικού που έχει αποδειχτεί ότι είναι υπεύθυνος για τη βία/παρενόχληση/εκφοβισμό, σύμφωνα με τις παραγράφους 7 και 8 της παρούσας.

Γενικότερα, οι πτυχές του κάθε περιστατικού εξετάζονται σε βάθος και διεξάγεται επίσημη έρευνα, όταν κρίνεται απαραίτητο. Μετά την κατάθεση των αναφορών, τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων και την εξέταση, η Επιτροπή καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για τη διαπίστωση ή μη των καταγγελλόμενων και την επίλυση του περιστατικού. Η έρευνα και όλα τα σχετικά βήματα είναι απόρρητα και τα μέλη θα αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα κατά τη διαδικασία.

Στις περισσότερες περιπτώσεις βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού στο πλαίσιο της εργασίας θα επιδιώκεται έγκαιρη επίλυση. Η έγκαιρη επίλυση περιλαμβάνει ενέργειες, όπως πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας, συζήτηση με τα εμπλεκόμενα μέρη χωριστά και μαζί, αλλά και διαμεσολάβηση για την επίτευξη μίας συμφωνίας μεταξύ των μερών και εφαρμογή

προσωρινών μέτρων.

7. Πιθανά μέτρα προς το μέλος του προσωπικού που γίνεται αποδέκτης συμπεριφοράς βίας/παρενόχλησης/εκφοβισμού μπορεί να είναι τα παρακάτω:

- παραπομπή του εργαζόμενου σε ψυχολόγο ή/και
- αλλαγή των διευθετήσεων στην εργασία του προσωπικού, ήτοι την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του εργαζόμενου
- παροχή υποστήριξης με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή των όρων εργασίας
- ειδική άδεια ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

8. Πιθανά μέτρα προς το μέλος προσωπικού που έχει αποδειχτεί ότι είναι υπεύθυνος για τη βία/παρενόχληση/εκφοβισμό μπορεί να είναι τα εξής:

- κλήση σε απολογία εντός δυο ημερών από την αναφορά του περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, προκειμένου ο καλούμενος να απαντήσει γραπτά, σε σχέση με την κατηγορία που τον βαραινεί. Στην κλήση αναφέρεται συγκεκριμένα η παράβαση και εφόσον το ζητήσει ο καλούμενος, του χορηγούνται όλα τα έγγραφα του σχετικού φακέλου.
- σύσταση συμμόρφωσης, αν η Επιτροπή της παραγράφου 6 του παρόντος άρθρου κρίνει ότι ένα πρώτο περιστατικό βίας/παρενόχλησης/εκφοβισμού δεν είναι ιδιαίτερα σοβαρό
- επίπληξη κατά του δράστη ή εφαρμογή κάποιας άλλης πειθαρχικής ποινής του παρόντος Κανονισμού, αν η Επιτροπή κρίνει ότι ένα περιστατικό είναι σοβαρό
- λήψη απόφασης για καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μέλους του προσωπικού από τη Διοίκηση της Επιχείρησης, αν μετά από επίσημη έρευνα, η Επιτροπή κρίνει ότι ένα περιστατικό είναι ιδιαίτερα σοβαρό
- προτροπή για υποστήριξη του εργαζόμενου από ψυχολόγο ή/και
- αλλαγή των διευθετήσεων στην εργασία, ήτοι αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του εργαζόμενου

9. Δικαιώματα θιγόμενου εργαζομένου: Σε κάθε περίπτωση, το άτομο που υπέστη παρενόχληση/περιστατικό βίας έχει:

- δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016. Η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών του ΣΕΠΕ είναι η γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555, ενώ υπάρχει και η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.

- δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την διαδικασία που αναφέρεται αναλυτικά παραπάνω.

- δικαίωμα να κινήσει δικαστική διαδικασία προκειμένου να προασπίσει τα συμφέροντά του, ζητώντας να του επιδικαστεί πλήρης αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη. Επιπλέον, έχει τη δυνατότητα να ζητήσει την ποινική δίωξη του δράστη.

Τα ανωτέρω δικαιώματα έχει ο εργαζόμενος ακόμη και εάν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά.

- δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν η διοίκηση της εταιρείας είναι υπεύθυνη τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα που αναφέρθηκαν ανωτέρω ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

10. Τελικές διατάξεις: Κάθε υπάλληλος έχει λάβει ένα αντίγραφο του Κανονισμού Εργασίας που μέρος αποτελεί και η παρούσα πολιτική για την καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της φόρμας καταγγελίας.

Η υιοθέτηση μιας πολιτικής δεν αποτελεί οριστική αντιμετώπιση των κατηγοριών για παράνομη βία και παρενόχληση. Κάθε ισχυρισμός άσκησης βίας και παρενόχλησης θα προσδιορίζεται σύμφωνα με τα υφιστάμενα νομικά πρότυπα, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα συγκεκριμένα γεγονότα και τις περιστάσεις του ισχυρισμού, συμπεριλαμβανομένης ενδεικτικά της ύπαρξης μιας αποτελεσματικής πολιτικής και διαδικασίας κατά της βίας και της παρενόχλησης.

Η πολιτική καθορίζει την κατάλληλη χρήση των δεδομένων και συστημάτων της εταιρίας από τους εργαζομένους της.

Περιλαμβάνει όλες τις απαιτήσεις και υποχρεώσεις για την προστασία των δεδομένων και συστημάτων οι οποίες είναι κοινές για όλους τους χρήστες και τα συστήματα.