



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ
ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ



**Πολιτική πρόληψης
και καταπολέμησης
της βίας και παρενόχλησης
& πολιτική διαχείρισης
εσωτερικών καταγγελιών
για περιστατικά βίας και παρενόχλησης**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. Προοίμιο – Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής αυτής 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.

Στο πλαίσιο αυτό, ο «ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΑΛΜΑ» (εφεξής: ο Φορέας), δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Ο Φορέας δεσμεύεται να παρέχει ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον όπουδήποτε πραγματοποιούνται οι δραστηριότητες της.

Ο Φορέας επιθυμεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται αλλά και αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους με αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Όλοι οι συνεργάτες του φορέα αναμένεται να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Ο φορέας εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε περιστατικό παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. 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, είναι απολύτως απαγορευμένες για κάθε συνεργάτη της Εταιρίας.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

Με την παρούσα πολιτική διαμορφώνεται ένα πλέγμα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

2. Πεδίο εφαρμογής

2.1 Η παρούσα εφαρμόζεται:

- σε όλους τους εργαζόμενους στο φορέα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),

- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικά ασκούμενων, των μαθητευόμενων, των εθελοντών
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και σε άτομα που αιτούνται εργασία.

Ειδικότερα, η παρούσα εφαρμόζεται σε όλα τα ανωτέρω πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες είτε στα καταστήματα είτε σε οποιαδήποτε εγκατάσταση του φορέα. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει κάθε συμπεριφορά :

- Στις εγκαταστάσεις του φορέα
- μέσω συστήματος επικοινωνίας και σχετικού εξοπλισμού του φορέα
- σε event, δραστηριότητες, εκπαίδευση, που διοργανώνονται από το φορέα και λαμβάνουν χώρα εκτός έδρας και εκτός εργασίας/υπηρεσίας
- σε επαγγελματικά ταξίδια/ γεύματα
- οιαδήποτε επαφή εκτός χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων αποστολής μηνυμάτων ή χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης από προσωπικούς λογαριασμούς, που όμως έχουν αντίκτυπο στο φορέα

2.2 Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 2.1 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 ο εργοδότης,

(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. Δήλωση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση

Ο Φορέας εκφράζει τη δέσμευσή του για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που

εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ο φορέας δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών. Ο φορέας δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης. Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με το φορέα που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά

4. Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

4.1 Για τους σκοπούς της παρούσας:

(α) 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.

Μορφή τέτοιας βίας και παρενόχλησης αποτελεί και το λεγόμενο “bullying”, ήτοι προσβλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη ή προσβλητική συμπεριφορά που περιλαμβάνει και κακή χρήση δύναμης, που μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο να αισθανθεί ευάλωτο, αναστατωμένο, διαπομπευόμενο, υπονομευόμενο ή απειλούμενο. Δύναμη δεν σημαίνει απαραίτητα να κατέχεις θέση εξουσίας, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τόσο προσωπική δύναμη όσο και δύναμη να εξαναγκάζεις άλλους μέσω φόβου ή εκβοφισμού.

Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι φυσική επαφή, λεκτική και μη λεκτική. Επίσης μπορεί να περιλαμβάνει ενδεικτικά συμπεριφορές, όπως:

- Αδικαιολόγητος αποκλεισμός ατόμου από συνήθεις επαγγελματικές συνεννοήσεις, ώστε να αισθάνεται ανεπιθύμητο
- Υπονόμευση ή συνειδητή κωλυσιεργία στην δουλειά άλλου
- Κυκλοφορία αρνητικών φημών ή κουτσομπολιών
- Άστοχη κριτική ή μειωτικές εκφράσεις για πρόσωπο ενώπιον άλλων
- Οποιαδήποτε άλλη επαφή που υποδηλώνει εχθρότητα, μη σεβασμό ή δυσμενή μεταχείριση ενός ατόμου . Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι συνειδητή, αλλά να εκδηλώνεται και ασυνείδητα. Σε κάθε περίπτωση δεν συνιστά συμπεριφορά «bullying» η εύλογη, καλόπιστη και εποικοδομητική κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς εργαζόμενου ή λογικές κατευθύνσεις για την καλύτερη εκτέλεση της εργασίας.

(β) 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.

Ενδεικτικά περιλαμβάνονται συμπεριφορές:

- ανεπιθύμητη προφορική επαφή με απειλές, βωμολοχίες, υποτιμητικά σχόλια ή προσβολές, ανεπιθύμητα υποκοριστικά, υποτιμητικά αστεία, ή σχόλια ή πειράγματα σχετικά με την ενδυμασία κάποιου,
- ανεπιθύμητες επαφές ή αναρτήσεις (postings), όπως ανάρτηση ή κοινοποίηση υποτιμητικών φωτογραφιών, κινουμένων σχεδίων ή ζωγραφιών ή κοινοποίηση emails, κειμένων ή εικόνων που υποβαθμίζουν ή προσβάλουν ή φέρουν σε δυσάρεστη θέση άλλον
- Ανεπιθύμητη φυσική επαφή όπως ανεπιθύμητο άγγιγμα ή επίθεση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.2 Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση

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 και περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, ενδεικτικά μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

▪ Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.

▪ Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου

▪ Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.

▪ Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Ως «αντίποινα» νοείται η τιμωρία κάποιου ή λήψη αρνητικής δράσης στην απασχόληση επειδή έγειρε ανησυχία ή καταγγελία για πιθανή παρενόχληση, διάκριση, βία ή αντίποινα ή επειδή κάποιος συμμετείχε σε έρευνα. Τα αντίποινα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας
- Πειθαρχική δίωξη ή μείωση καθηκόντων κάποιου, ή
- Υποβιβασμός ή μετάθεση εργαζομένου

5. Μέτρα πρόληψης και προστασίας / ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με το Φορέα οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Ο φορέας διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπράταση.

Τα μέτρα και οι πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ειδικότερα της βίας περιλαμβάνουν ενδεικτικώς τα εξής:

5.1 Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στην ιστοσελίδα του φορέα. Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται :

(α) η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,

(β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών

5.2 Εκπαίδευση & Επιμόρφωση προσωπικού:

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού

του φορέα. Η επιμόρφωση όλων των εργαζομένων (χρησιμοποιώντας όλα τα πρόσφορα μέσα, πχ έντυπο ή ηλεκτρονικό υλικό) θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελλθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

5.3. Αποφυγή υπερβολικού φόρτου εργασίας που οδηγεί σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση – παράγοντες που μπορεί να ευνοήσουν επιθετικές συμπεριφορές.

5.4 Ανάθεση σαφών ρόλων και καθηκόντων και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους.

6. Δικαιώματα θιγόμενων προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να αξιώσει δικαστική προστασία και πλήρη αποζημίωση.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη.
- Να υποβάλει εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα αναφερόμενα υπό 7.
- Να αξιώσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.
- Να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 ή μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή τόπου ή /και ωραρίου εργασίας, καθώς και να ζητήσει να εργάζεται εξ αποστάσεως, εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά.
- Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση 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.

-

7. Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

7.1. Ο φορέας έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη Διαδικασία Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Ο Ομιλος αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

7.2 Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, οφείλει άμεσα και χωρίς καμία καθυστέρηση να υποβάλει αναφορά/καταγγελία προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου hr@alma-amea.gr. Η ως άνω αναφορά/καταγγελία μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, επώνυμη ή ανώνυμη. Όμως, η ανωνυμία μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να περιορίσει τη δυνατότητα της Εταιρείας να διερευνήσει την καταγγελία.

7.3 Οι Προϊστάμενοι που τυχόν λαμβάνουν γνώση σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης οφείλουν να αναφέρουν άμεσα το θέμα εγγράφως στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού του φορέα, το οποίο και λαμβάνει άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να προστατεύσει το θιγόμενο πρόσωπο.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου δυναμικού του φορέα και κατόπιν συμφωνίας με τον καταγγέλλοντα, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελλόμενων, δύναται να λαμβάνει προσωρινά τα εξής ενδεικτικά μέτρα, με σκοπό την προστασία των θιγόμενων, ανάλογα με την περίπτωση και εφόσον τούτο είναι δυνατό:

- αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας,
- απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του,
- χορήγηση αδείας μετ' αποδοχών στον καταγγέλλοντα.

7.4 Ο Φορέας, μέσω της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, διερευνά και εξετάζει άμεσα τα καταγγελλόμενα, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελλόμενων, θα επιδιώκεται η τήρηση της ανωνυμίας στο

μέτρο του δυνατού, εφόσον δεν υφίστανται λόγοι που να επιβάλλουν την άρση αυτής είτε προς διευκόλυνση της διερεύνησης της καταγγελίας (π.χ συνέντευξη με καταγγελλόμενο, καταγγέλλοντα και μάρτυρες, άλλως η όποια διερεύνηση θα αποβαίνει άκαρπη και δεν θα επιτυγχάνεται ο σκοπός του νόμου για προστασία των θυμάτων) είτε μετά από παρέμβαση δημόσιας Αρχής, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων και την τήρηση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση. Όπου είναι δυνατόν, ο φορέας θα εξετάσει επίσης το πρόσωπο που φέρεται ότι έχει διαπράξει την παρενόχληση. Ανάλογα με την περίπτωση και ανάλογα με τις περιστάσεις, ο φορέας μπορεί, επίσης να εξετάζει έγγραφα (συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών επικοινωνιών) που σχετίζονται με την έρευνα και είναι διαθέσιμα ή προσβάσιμα από το φορέα. Όταν ολοκληρωθεί η έρευνα, ο φορέας θα ενημερώνει, κατά περίπτωση, τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο για τα αποτελέσματα της έρευνας.

7.5 Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλόμενων, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- ή ακόμα και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

Πέραν ανωτέρω μέτρων, σε βάρος του καταγγελλόμενου είναι δυνατόν να επιβάλλονται και πειθαρχικές κυρώσεις, κατ' εφαρμογή του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας του φορέα, ενώ οι καταγγελλόμενος ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

7.6 ο φορέας δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα κατά καταγγέλλοντος, ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα, προς οποιονδήποτε αναφέρει καλόπιστα μια ενδεχόμενη παράβαση του νόμου ή της παρούσας πολιτικής του φορέα. Κάθε μορφή αντιποίνων είναι απαγορευμένη, αποτελεί σοβαρή πειθαρχική παράβαση και δύναται να οδηγήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς καταγγελίες. Σε περίπτωση εργαζομένων, οι οποίοι, εν γνώσει τους, υποβάλλουν ψευδή καταγγελία επιβάλλονται πειθαρχικές κυρώσεις, κατ' εφαρμογή του Κανονισμού Εργασίας του φορέα, μη αποκλεισμένης, σε κάθε περίπτωση, ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους.

7.7 Η έγκαιρη υποβολή καταγγελιών είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την επίλυση πραγματικών ή πιθανών περιστατικών παρενόχλησης. Ο φορέας παροτρύνει όλους όσους υπάγονται στην παρούσα σε έγκαιρη υποβολή καταγγελιών, ώστε να μπορεί να αναληφθεί ταχεία και εποικοδομητική δράση.

7.8 Ο φορέας θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, με οποιονδήποτε τρόπο, στη διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Εξυπακούεται ότι η συλλογή, τήρηση στοιχείων και η τυχόν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πραγματοποιείται πάντοτε σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

7.9 Κάθε υπάλληλος του φορέα έχει καθήκον να συνεργάζεται στο πλαίσιο οποιασδήποτε έρευνας που διεξάγεται για καταγγελίες στο πλαίσιο της παρούσας.

7.10 Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

8. Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία μπορεί να αναζητήσει συμβουλές ή ψυχολογική υποστήριξη στις γραμμές ψυχολογικής υποστήριξης που αναφέρονται κατωτέρω (5.3). Ο φορέας θα συνδράμει οποιονδήποτε εργαζόμενο της υφίσταται ενδοοικογενειακή βία με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα και επανεξετάζονται περιοδικά.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στον χώρο εργασίας, (π.χ. απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο)

9. Πρόσωπα αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στην Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού του φορέα, η οποία ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

10. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών

➤ **Συνήγορος του Πολίτη**

Χαλκοκονδύλη 17

Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

E-mail: press@synigoros.gr

Τηλ: (+30) 213 1306 600

➤ **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**

Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο <https://ypergasias.gov.gr>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512

Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555

➤ **Υπηρεσία εθνικής εμβέλειας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, Γραμμή SOS 15900** της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων που δίνει τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας σε 24ωρη βάση με φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr.

➤ **197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210-197)**