

Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και περιστατικά βίας και παρενόχλησης

(ΠΚΒΠΕ)

Ταυτότητα Εγγράφου

Τίτλος	Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία
Θέμα	Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και περιστατικά βίας και παρενόχλησης
Αριθμός Σελίδων	11
Όνομα αρχείου	πολ.02 ν01 πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης.docx
Τελευταία Τροποποίηση Αρχείου	31/1/2025 10:28 ΠΜ
Αναθεώρηση Αρχείου	340
Περίληψη	Το έγγραφο παρουσιάζει την πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Τοποθετείται σε ηλεκτρονικό χώρο εντός της εταιρείας προσβάσιμο από όλο το προσωπικό της εταιρείας.

Θεώρηση

	ΣΥΝΤΑΧΘΗΚΕ	ΕΛΕΓΧΘΗΚΕ	ΕΓΚΡΙΘΗΚΕ
Όνομα / Ρόλος	Σύμβουλος Διοίκησης	ΔΣ	Πρόεδρος & ΔΣ
Ημερομηνία	29/1/2025	29/1/2025	29/1/2025

Πίνακας Τροποποιήσεων

Έκδοση / Αναθεώρηση	Ημερομηνία	Υπεύθυνος Έκδοσης / Αναθεώρησης	Λόγος Έκδοσης / Αναθεώρησης
v.1.00	29/01/2025	ΔΣ	Αρχική δημόσια έκδοση

1. Εισαγωγή

Η CITE τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II 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 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία. Ο ως άνω νόμος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Τόσο η τελευταία όσο και ο ως άνω νόμος ισχύουν παράλληλα με την παρούσα πολιτική.

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. Η CITE δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και δίκαιο χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική περιλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 Ν. 4808/2021 (εν συντομία πρόσωπα άρθρου 3 του Ν.4808/2021), ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία, 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, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία.

2. Ορισμοί

Ως «**Εταιρεία**» αναφέρεται η CITE.

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.

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.

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.

Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του αναφέρεται στο εξής και ως «**θιγόμενο πρόσωπο**» ενώ το πρόσωπο το προβαίνει στην παρενοχλητική ή βίαια συμπεριφορά ονομάζεται «**παραβαίνων**». Στην περίπτωση καταγγελίας επίσης χρησιμοποιείται για το «θιγόμενο πρόσωπο» και ο όρος «**καταγγέλων**», ενώ για τον φερόμενο ως παραβάτη, εφόσον δεν έχει αποδειχθεί η παραβατική συμπεριφορά, ο όρος «**καταγγελλόμενος**».

Σε όλο το παρόν κείμενο, η χρήση λέξεων αρσενικού γραμματικού γένους (όπως επί παραδείγματι «εργαζόμενος», «υπεύθυνος», «απασχολούμενος» κ.α.) δεν εμπεριέχει τον χαρακτηρισμό του φύλου του υποδηλούμενου ατόμου και χρησιμοποιείται για λόγους ευκολίας αναφερόμενη σε όλα τα φύλα.

3. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και εκτίμηση κινδύνων

Η Εταιρεία δεσμεύεται για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με στόχο την διασφάλιση ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται απολύτως την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, όπου δεν επιτρέπονται διακρίσεις λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών ή επιλογών.

Ειδικότερα, απαγορεύεται ρητά κάθε μορφής βία και παρενόχληση, 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.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3, σύμφωνα με την εκτίμηση της Εταιρείας, μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- **κατά την παραμονή 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,
- **κατά 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
- **κατά τις επικοινωνίες** που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- **κατά τη συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις** που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων γευμάτων εργασίας, κοπή πίτας, εταιρικών εκδηλώσεων ψυχαγωγίας κ.α.

3.1. Δεσμεύσεις της Εταιρείας

Η Εταιρεία με γνώμονα και σκοπό την προστασία της εργασίας και εν γένει της απασχόλησης δηλώνει και καταδικάζει απερίφραστα κάθε μορφή παρενόχλησης και βίας, συμπεριλαμβανομένης δε και της ενδοοικογενειακής βίας είτε εκτός είτε εντός του εργασιακού χώρου.

Η Εταιρεία δεσμεύεται:

- Να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
- Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Να υποστηρίζει και ενθαρρύνει το προσωπικό της ώστε αφενός να αναγνωρίζει περιστατικά παρενόχλησης και βίας και αφετέρου να τα καταγγέλλει άμεσα όταν τα βιώνει ή όταν είναι μάρτυρας αυτών.

- 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.
- Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Να αναρτά στον χώρο εργασίας και να καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.
- Να υποστηρίζει τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Να αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και να αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και τα λαμβανόμενα μέτρα της.
- Να προασπίζεται την απασχόληση και να υποστηρίζει τα εργαζόμενα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα:

- Για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της και εν γένει του προσωπικού της για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, με τη χρήση κατάλληλων μέσων, όπως για παράδειγμα εκπαίδευση, έντυπο υλικό, ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ.
- Για τη διασφάλιση ότι όλοι έχουν γνώση της πολιτικής της εταιρείας και των ενδεδειγμένων και ακολουθούμενων διαδικασιών έναντι τέτοιων περιστατικών.
- Για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος ασφαλούς και δίκαιου με απόλυτο σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Η Εταιρεία:

- Εποπτεύει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για όσους δεν συμμορφώνονται, ενώ επιβάλλει τις δέουσες κυρώσεις σε κάθε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι υπάρχει περιστατικό το οποίο εμπίπτει στις ανωτέρω αναφερόμενες μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους έτσι ώστε όλοι εντός της οργανωτικής δομής της να μπορούν να επικοινωνήσουμε απευθείας με συναδέλφους και με διοίκηση, προϊστάμενους, για οποιοδήποτε ζήτημα τους απασχολεί.
- Ενημερώνει τα στελέχη της σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, ώστε στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών να μπορούν να αναγνωρίσουν ένα περιστατικό καθώς και να εφαρμόσουν την προβλεπόμενη διαδικασία.

Η διοίκηση, οι διευθυντές, οι προϊστάμενοι της εταιρείας οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, να απέχουν από οποιαδήποτε απαγορευμένη συμπεριφορά, να δημιουργούν και να αποτελούν πρότυπα ευθύνης και συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας, να καταγγέλλουν άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό υποπέσει στην αντίληψή τους και να εξασφαλίζουν το κατάλληλο περιβάλλον ώστε οι εργαζόμενοι να μην έχουν κανέναν ενδοιασμό για την καταγγελία οποιουδήποτε περιστατικού που είτε αφορά τους ίδιους είτε βιώνουν ως μάρτυρες.

3.2. Μέτρα μείωσης κινδύνου εμφάνισης φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης

Η Εταιρεία λαμβάνει μία σειρά από μέτρα σε κάθε της δραστηριότητα τα οποία έχουν σαν στόχο τη μείωση του κινδύνου εμφάνισης φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

- Εφαρμόζει γενικό ωράριο εργασίας των στελεχών της, με μεμονωμένες αποκλίσεις, το οποίο εξασφαλίζει την ταυτόχρονη παρουσία πολλαπλών προσώπων στον εργασιακό χώρο.
- Εφαρμόζει διάταξη «ανοιχτού χώρου εργασίας» (open space) στα γραφεία της, όπου ενδεχόμενες διμερείς συναντήσεις εργαζομένων μπορούν να πραγματοποιούνται μόνο σε κοινόχρηστους χώρους συναντήσεων και μόνο για τις ανάγκες συνεργασίας ή ευρύτερων τηλεδιασκέψεων.
- Εφαρμόζει δομή οργάνωσης των ανθρωπίνων πόρων στην οποία κανένα πρόσωπο δεν συνεργάζεται αποκλειστικά με έναν επιβλέποντα υπεύθυνο ή με έναν μόνο συνεργάτη.
- Εφαρμόζει κατά κανόνα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας μεταξύ των στελεχών της ώστε να υπάρχει καταγραφή του συνόλου της επικοινωνίας μεταξύ τους.
- Προκρίνει την επικοινωνία όλων των στελεχών της εταιρείας μέσω των καναλιών που προσφέρει ώστε να μπορεί να υπάρξει διέξοδος έκφρασης οποιασδήποτε δυσαρέσκειας ειδικά μάλιστα ως προς θέματα Βίας και Παρενόχλησης στο περιβάλλον εργασίας.
- Εφαρμόζει κατά περίπτωση μέτρα καταγραφής χώρων (κάμερες) χωρίς να στοχεύουν στην καταγραφή του προσωπικού αλλά την προστασία τους από πράξεις βίας εξωτερικών ή εσωτερικών παραγόντων.
- Λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μη δημιουργούνται εξαρτήσεις μεταξύ στελεχών σε θέματα μετακίνησης, διαμονής κ.α. τα οποία αφορούν σε επαγγελματικές υποχρεώσεις της εταιρείας εντός ή εκτός έδρας.
- Λαμβάνει τα προαναφερόμενα μέτρα ώστε κάθε φαινόμενο το οποίο ενδεχομένως υποθάλλει επερχόμενη βία ή παρενόχληση να είναι δυνατόν αναγνωρίζεται εν τη γενέσει του και να καταπολεμείται άμεσα μειώνοντας τον αντίκτυπο στο θιγόμενο πρόσωπο στο ελάχιστο δυνατό.
- Υιοθετεί πολλαπλούς μηχανισμούς οι οποίοι επιτρέπουν σε κάθε θιγόμενο πρόσωπο να εκφράσει το όποιο πρόβλημα αντιμετωπίζει σχετικά με φαινόμενα Βίας και Παρενόχλησης χωρίς τον φόβο αντιποίνων ή αποσιώπησης και γνωστοποιεί τις συνέπειες που θα έχει η κάθε παραβίαση των όρων Βίας και Παρενόχλησης, ως αποτρεπτικό μέτρο της εμφάνισης παραβατικών συμπεριφορών.

Τα παραπάνω μέτρα συνεισφέρουν στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου εμφάνισης φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία αλλά και των επιπτώσεων αυτών στους εργαζόμενους.

3.3. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

Όλοι οι εργαζόμενοι, διευθυντικά στελέχη και μέλη της διοίκησης της Εταιρείας έχουν δικαίωμα:

- Να αντιμετωπίζονται με ευγένεια και σεβασμό.

- Να μην θίγεται με κανέναν τρόπο η αξιοπρέπειά τους.
- Να μην γίνονται αποδέκτες περιστατικών βίας και παρενόχλησης
- Να καταγγέλλουν άμεσα και ανεμπόδια οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης από όποιον κι αν προέρχεται.

Όλοι οι εργαζόμενοι, διευθυντικά στελέχη και μέλη της διοίκησης της Εταιρείας υποχρεούνται:

- Να συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική
- Να σέβονται τους συναδέλφους τους και να προωθούν την ευγένεια και την αλληλοβοήθεια
- Να συμμετέχουν σε προγράμματα, ενημερώσεις, εκπαιδεύσεις αναφορικά με την βία και την παρενόχληση στην εργασία
- Να καταγγέλλουν άμεσα οποιοδήποτε ανάλογο περιστατικό βιώσουν ή είναι μάρτυρες
- Να συνεργάζονται σε περίπτωση διερεύνησης τυχόν καταγγελίας.
- Να μην καταχρώνται με οποιοδήποτε τρόπο τη θέση τους σε βάρος της αξιοπρέπειας των συναδέλφων τους ή συνεργατών της Εταιρείας.
- Να μην εκδηλώνουν με οποιοδήποτε τρόπο βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφοράς προς άλλους συναδέλφους ή συνεργάτες της Εταιρείας.

3.4. Σύνδεσμος επικοινωνίας

Για κάθε τυχόν απορία ή/και διευκρίνιση, συμβουλή, οδηγία αναφορικά με την παρούσα πολιτική και την ερμηνεία αυτής, οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν τις σχετικές ερωτήσεις στον **Σύνδεσμο επικοινωνίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία**, ο οποίος ορίζεται δια συγκεκριμένης πράξης ([5] ΠΟΛ.02.01 Επιτροπή κατά της Βίας και Παρενόχλησης) ως το πρόσωπο αναφοράς (απλούστερα «**Σύνδεσμος**») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η υποβολή ερωτημάτων μπορεί να γίνεται με οποιονδήποτε από τους τρόπους που προσφέρει η Εταιρεία, όπως ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, προσωπικό μήνυμα σε μία από τις διατιθέμενες πλατφόρμες, τηλεφωνική επικοινωνία ή δια ζώσης.

Η υποβολή ερωτημάτων δεν καταγράφεται, δεν αναφέρεται στη διοίκηση της Εταιρείας και δεν αποτελεί στοιχείο έναρξης διερεύνησης μιας υπόθεσης. Εφόσον όμως κρίνει ο Σύνδεσμος ότι η απάντηση σε ένα ερώτημα ενδέχεται να αφορά σε περισσότερους εργαζομένους της Εταιρείας, το ερώτημα μπορεί να προωθείται ανώνυμα προς τον συντάκτη του παρόντος κειμένου ώστε να προβεί σε ενημέρωση και επέκταση της παρούσας πολιτικής και παροχή των κατάλληλων διευκρινήσεων. Αν η προώθηση του ερωτήματος ενδέχεται να αποκαλύπτει έμμεσα την ταυτότητα του υποβάλλοντος, απαιτείται η συναίνεσή του, είτε εγγράφως είτε μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

4. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.

Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, 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 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10 του Ν. 4808/2021.

Επιθεώρηση εργασίας
Web: https://www.hli.gov.gr/epikoinonia/
Γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών: 1555
Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας
Γραμμή SOS 15900
Συνήγορος του πολίτη
press@synigoros.gr
(+30) 213 1306 600

Η Εταιρεία έχει φροντίσει ώστε να υπάρχουν ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και έχει ορίσει αρμόδια πρόσωπα εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Καταρχάς η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται είτε δια ζώσης είτε μέσω αποστολής μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση που αναφέρεται, προς την **Επιτροπή διερεύνησης καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία**. Παραλήπτες μηνυμάτων της αναφερόμενης διεύθυνσης είναι τα μέλη της Επιτροπής, εναλλακτικά, εφόσον το θιγόμενο πρόσωπο θεωρεί ότι δεν καλύπτεται από τα μέλη της ανωτέρω Επιτροπής ή θεωρεί ότι υφίσταται ζήτημα σύγκρουσης συμφέροντος, μπορεί να υποβάλει την καταγγελία του απευθείας στη διοίκηση της Εταιρείας και ειδικότερα σε οποιοδήποτε μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης.

Στην καταγγελία και προκειμένου να μπορεί αυτή να διερευνηθεί θα πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος, τα στοιχεία του καταγγελλόμενου και το συγκεκριμένο περιστατικό που έλαβε χώρα.

Προαιρετικά το θιγόμενο Πρόσωπο μπορεί να απευθύνεται στον **Σύνδεσμο επικοινωνίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία** για υποστήριξη ή διευκρινήσεις επί της διαδικασίας. Ο Σύνδεσμος έχει ως υποχρέωση την απόλυτη εχεμύθεια και αποσύνδεση των στοιχείων του θιγόμενου προσώπου σε οποιαδήποτε περαιτέρω διερεύνηση πραγματοποιήσει προς υποστήριξη του θιγόμενου προσώπου.

Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών γίνεται από την **Επιτροπή διερεύνησης καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία** με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Κατά τη διαδικασία παραλαβής και διερεύνησης της καταγγελίας οφείλει να ενεργεί με εχεμύθεια, αμεροληψία, διακριτικότητα και ακεραιότητα, αλλά και τήρηση του νόμου ως προς τα όρια της πρόσβασης της σε προσωπικά δεδομένα εργαζομένων και

συνεργατών. Συγκεκριμένα, η **Επιτροπή διερεύνησης καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία** έχει τη δυνατότητα ενδεικτικά να ακούσει τις απόψεις και των δυο πλευρών, καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου, να συλλέξει στοιχεία, να ζητήσει τυχόν έγγραφα ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία τα οποία μπορούν να έρθουν νόμιμα στην κατοχή της. Εφόσον η **Επιτροπή διερεύνησης καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία** ολοκληρώσει τη διερεύνηση της καταγγελίας υποβάλλει εγγράφως τη σχετική αναφορά στη διοίκηση της εταιρείας.

Στην περίπτωση που το Θιγόμενο Πρόσωπο θεωρεί ότι δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί το αναφερόμενο περιστατικό από την Επιτροπή, θα πρέπει να επισημαίνει τις επιφυλάξεις του στον Σύνδεσμο ώστε να σχεδιάζεται εναλλακτική μέθοδος διερεύνησης του περιστατικού. Επιπλέον, ένα Θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να καταφύγει στη Διεύθυνση της Εταιρείας εφόσον θεωρεί ότι με αυτόν τον τρόπο μπορεί να διερευνηθεί αποτελεσματικότερα μία καταγγελία.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή επιτροπή για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από Θιγόμενο Πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

5. Μέτρα - Συνέπειες

Εφόσον εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021, διαπιστωθεί σε συνέχεια της ως άνω διαδικασίας ότι παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει 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 μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Για τα λαμβανόμενα μέτρα θα εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας και θα διασφαλίζεται η προστασία του θιγόμενου προσώπου.

Σε περίπτωση που ο καταγγελλόμενος για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης δεν αποτελεί στέλεχος της Εταιρείας αλλά τρίτος, η Εταιρεία θα υποστηρίξει τις απαραίτητες ενέργειες για τη γνωστοποίηση της παραβατικής συμπεριφοράς στις αρχές ή / και στον εργοδότη του καταγγελλόμενου προσώπου, εφόσον αυτός είναι Πελάτης ή άλλως συνεργαζόμενη οντότητα με την Εταιρεία. Θα λαμβάνει δε, με τη σύμφωνη γνώμη του θιγόμενου προσώπου, όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αποσυνδέεται αυτό από τις συνθήκες στο πλαίσιο των οποίων εκδηλώθηκε η παραβατική συμπεριφορά, όπως επί παραδείγματι αλλαγή ωραρίου, αλλαγή ομάδας εργασίας κ.ο.κ.

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει 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 σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021.

6. Συνοδευτικό Υλικό

Η παρούσα πολιτική δημόσια είναι διαθέσιμη σε μορφή PDF στον ιστότοπο της εταιρείας

Παρούσα πολιτική διατίθεται στον χώρο συνεργασίας της εταιρείας σε σημείο στο οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας. Στον χώρο συνεργασίας Εταιρείας παρατίθενται συναφείς νόμοι, κανονισμοί και ενδεχόμενες διευκρινιστικές διατάξεις οι οποίες αναφέρονται εδώ καθώς και στα σχετικά έγγραφα.

Συναφή αρχεία του συστήματος διαχείρισης καθώς και σημεία αναφοράς παρατίθενται παρακάτω:

- [1] Δημόσιες πολιτικές και διαδικασίες CITE: <https://www.cite.gr/policies-processes/>
- [2] N3896-2010 - ΦΕΚ Α 207 08-12-2010.pdf
- [3] N4443-2016 - ΦΕΚ Α 232 09-12-2016.pdf
- [4] N4808-2021 - ΦΕΚ Α 101 19-06-2021.pdf
- [5] ΠΟΛ.02.01 Επιτροπή κατά της Βίας και Παρενόχλησης