ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΩΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α. Εισαγωγικά

Με τον Ν. 4808/2021 κυρώθηκε και απέκτησε αυξημένη ισχύ νόμου η σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενοχλήσεως στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από την Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας στις 21/6/2019. Η εν λόγω σύμβαση είναι το πρώτο διεθνές συμβατικό κείμενο που θεσπίζει παγκόσμια πρότυπα για την αντιμετώπιση της βίας και παρενοχλήσεως στον χώρο της εργασίας .

Στο δεύτερο κεφάλαιο του Ν. 4808/2021 περιλαμβάνεται υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεων αναφορικά με την παρενόχληση και την βία στην εργασία.

Β. Στόχος

i. Η επιχείρηση τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενοχλήσεως, συμπεριλαμβανόμενης της βίας και παρενοχλήσεως λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

ii. Η κάθε είδους παρενόχληση και η βία προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου. Οδηγούν σε μείωση της αυτοεκτιμήσεως, σε έντονα συναισθήματα φόβου, θυμού και θυματοποιήσεως, τα οποία μπορεί να έχουν περαιτέρω αντίκτυπο στην σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Κατά περίπτωση, μπορεί να διαταράσσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις του παθόντος και να μειώνουν την επαγγελματική απόδοσή του.

iii. Η διαπροσωπική βία, όπως π.χ. η σεξουαλική παρενόχληση, είναι ένα από τα πιο τραυματικά συμβάντα που μπορεί να βιώσει το άτομο. Η επιχείρηση δεσμεύεται ότι ανταποκρίνεται στις άμεσες ανάγκες του παθόντα, με σοβαρή διαχείριση του θέματος, ώστε να τον βοηθήσει να περιοριστούν οι περαιτέρω επιζήμιες επιπτώσεις της προσβολής. Εξ ίσου σημαντικό είναι η επιχείρηση να συνεχίσει να υποστηρίζει τον παθόντα, ωσότου συνέλθει από το συμβάν.

iv Εν όψει της ως άνω νομικής υποχρεώσεως, σκοπός της παρούσης διαδικασίας είναι να προσδιοριστούν οι απαγορευμένες συμπεριφορές και ενέργειες, το εύρος των προστατευόμενων προσώπων και να καθοριστεί η διαδικασία διερευνήσεως, διαχειρίσεως και τελικά ποινολογήσεως της απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και αποτροπής επαναλήψεως τέτοιων δράσεων στον χώρο της επιχείρησης.

v. Ειδικότερα 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 η επιχείρηση δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

vi. Περαιτέρω οι εργαζόμενοι και τα με αυτούς εξομοιωμένα πρόσωπα ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις της επιχειρήσεως σε περίπτωση εμφανίσεως απαγορευμένου συμβάντος, για την ακολουθητέα διαδικασία, την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα, τηρώντας απαρέγκλιτα τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων των καταγγελλομένων.

vii Επίσης οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις αρμόδιες αρχές, στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν πέραν της καταγγελίας εντός της επιχείρησης.

viii. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι :

- Να ενημερώσει κατάλληλα τους εργαζόμενους της επιχειρήσεως για τις έννοιες της παρενοχλήσεως και βίας και τα δικαιώματα του ατόμου σε περίπτωση αντιμετωπίσεως περιστατικού παρενοχλήσεως ή/και βίας στην εργασία.

- Να δημιουργήσει ένα περιβάλλον στην επιχείρηση, το οποίο προλαμβάνει την παρεκκλίνουσα συμπεριφορά σε καταστάσεις βίας και παρενοχλήσεως.

- Να διατηρήσει συνθήκες στον εργασιακό χώρο, όπου όλο το προσωπικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό, αξιοπρέπεια και ευγένεια.

- Να προωθήσει κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς με βάση τις αρχές και αξίες της εταιρείας και την εταιρική κουλτούρα.

- Να εφαρμόσει διαδικασίες, έτσι ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους.

- Να ενθαρρύνει την καταγγελία ανεπιθύμητων συμπεριφορών.

- Να προσδιορίσει την διαδικασία αναφοράς και διερευνήσεως των καταγγελιών/αναφορών για περιστατικά βίας και παρενοχλήσεως.

- Να συνδράμει στην έγκαιρη αντιμετώπιση όλων των αναφορών με σοβαρότητα, ευαισθησία, δικαιοσύνη και εμπιστευτικότητα.

- Να εγγυηθεί για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και να γνωστοποιήσει τα προβλήματα, που προκύπτουν από την έκθεση προσώπων και προσωπικών δεδομένων.

-Να προστατεύσει την απασχόληση και να υποστηρίξει εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

viii. 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.

Γ. Γενικές Αρχές

i. Κατά γενικό κανόνα απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που μπορεί να εκδηλωθεί κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε εξ αφορμής αυτής, συμπεριλαμβανόμενων και της παρενοχλήσεως λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

ii. Ειδικότερα ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

iii. Ως «παρενόχληση» νοούνται συμπεριφορές, που έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διακρίσεως και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκριση.

iv. Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι συμπεριφορές, που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της τιμής και αξιοπρέπειας του ατόμου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στις μορφές αυτής της συμπεριφοράς περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και συμπεριφορές, που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

v. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει σημασία πώς αντιλαμβάνεται ο δράστης την συμπεριφορά του έναντι του παρενοχλούμενου, ούτε είναι αναγκαίο ο παρενοχλούμενος να ενημερώσει τον δράστη, ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη.

vi. Είναι αδιάφορη η πρόθεση του δράστη. Το κρίσιμο είναι ότι ο παρενοχλούμενος εύλογα εξέλαβε την συμπεριφορά ως δυσάρεστη ή προσβλητική ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική.

vii. Ειδικότερα, η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντοτε εύκολα διακριτή. Μπορεί να θεωρηθεί τέτοια συμπεριφορά ως ένα απλό πείραγμα ή αστείο χωρίς πρόθεση παρενοχλήσεως. Όταν, όμως, το άλλο πρόσωπο ενοχληθεί από την συμπεριφορά αυτή και την θεωρήσει υπαινικτική, προσβλητική ή απειλητική, τότε γεννάται ζήτημα και απαιτείται παρέμβαση.

Δ. Εκφάνσεις παρενοχλήσεως/βίας

Η απαγορευμένη συμπεριφορά μπορεί ενδεικτικά να εκδηλώνεται με τους ακόλουθους τρόπους:

- Φραστικά όπως απαξιωτικά ή περιφρονητικά σχόλια, υποτιμητικά υπονοούμενα για την επίδοση, επαγγελματική επάρκεια και αποδοτικότητα, αδικαιολόγητα υπέρμετρη ανάθεση καθηκόντων, που έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση στρες, άγχους και ψυχολογικής πιέσεως, σεξουαλικά σχόλια και υπονοούμενα, αστεϊσμοί, χειρονομίες, άκομψα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, επιδίωξη συζητήσεων για σεξουαλικά θέματα, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, υβριστικές εκφράσεις, προτάσεις για κατ' ιδίαν συνάντηση ή σεξουαλική επαφή.

- Με μη λεκτική / φραστική συμπεριφορά όπως αδικαιολόγητη έντονη και ουσιώδης υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, ανεπιθύμητα αγγίγματα του συναδέλφου, χάδια, φιλιά, αχρείαστη προσέγγιση, άσεμνες χειρονομίες, πονηρά υπονοούμενα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής (*π.χ. μέσα κοινωνικής δικτύωσης*), προσπάθεια διοχετεύσεως σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.

- Άλλης μορφής εξ αποστάσεως συμπεριφορά εγγράφως ή μέσω διαδικτύου ή άλλων ψηφιακών μέσων ή τεχνολογιών όπως κείμενα με καταφανώς προσβλητικό ή σεξουαλικό περιεχόμενο, ανάλογες τηλεφωνικές επικοινωνίες, μηνύματα, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου, διάδοση σεξιστικών ισχυρισμών.

Οι απαγορευμένες συμπεριφορές μπορεί να προέλθουν από συναδέλφους, αλλά και τρίτα μέρη, όπως πελάτες ή προμηθευτές, αρκεί να εκδηλώνονται στο πλαίσιο της εργασίας. Ιδιαίτερης μέριμνας τυγχάνουν ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων που λόγω των συνθηκών εργασίας τους κρίνονται περισσότερο ευάλωτοι, όπως εργαζόμενοι σε βάρδιες, νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι.

Οι απαγορευμένες συμπεριφορές μπορούν να εκδηλώνονται ενδεικτικά στον χώρο εργασίας που μπορεί να είναι δημόσιος ή ιδιωτικός χώρος, που απασχολείται ο εργαζόμενος, σε χώρους όπου διενεργείται διάλλειμα για φαγητό ή ανάπαυση, σε χώρους ατομικής φροντίδας ή υγιεινής ή αποδυτήρια.

Το ίδιο ισχύει και για μετακινήσεις από και προς την εργασία, λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, εκπαίδευση, καθώς και παντός είδους εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες εξ αφορμής της εργασίας. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ε. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενοχλήσεως στην εργασία

i. *Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία*

Οι κίνδυνοι βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία ορίζονται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) ως η αλληλεπίδραση ανάμεσα σε οργανωσιακούς

παράγοντες (περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση εργασίας, περιβαλλοντικές, οργανωσιακές συνθήκες) και στις ικανότητες και ανάγκες του εργαζόμενου. Οι παράγοντες του σχεδιασμού, της οργανώσεως και της διαχειρίσεως της εργασίας και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών της πλαισίων που δυνητικά μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογική ή σωματική βλάβη στο άτομο, οφείλονται στην εργασία και αναγνωρίζονται ως μία από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και συνδέονται με προβλήματα όπως το εργασιακό άγχος, την βία και την παρενόχληση.

Με βάση την διεθνή βιβλιογραφία και έρευνα έχουν αναγνωριστεί δώδεκα (12) παράγοντες που ανήκουν στην κατηγορία των ψυχοκοινωνικών ρίσκων:

- Ψυχολογική υποστήριξη
- Κουλτούρα οργανισμού
- Ξεκάθαρη καθοδήγηση και επίβλεψη
- Εργασιακό κλίμα
- Το πώς ταιριάζει το άτομο στην θέση (ψυχολογικά και γνώσεις)
- Ανάπτυξη και εξέλιξη
- Αναγνώριση και ανταμοιβή
- Εμπλοκή και επιρροή
- Διαχείριση φόρτου εργασίας
- Επαγγελματική δέσμευση
- Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- Ψυχολογικά χαρακτηριστικά

Οι επιπτώσεις για τον εργαζόμενο μπορεί να σχετίζονται με την σωματική του υγεία, όπως ήπια προβλήματα όπως πονοκέφαλοι, πόνοι στην πλάτη ή και σοβαρότερα προβλήματα, όπως καρδιαγγειακά νοσήματα, διαβήτης, χρόνια προβλήματα υγείας. Επίσης, μπορεί να σχετίζονται με ψυχολογικά θέματα, όπως εργασιακό στρες, άγχος, κατάθλιψη, κατάχρηση, εθισμός σε ουσίες, συναισθηματική εξάντληση, ψυχοσωματικά συμπτώματα, εξάντληση, μείωση συγκέντρωσης και μνήμης κ.α.

Οι επιπτώσεις για την επιχείρηση μεταξύ άλλων είναι απουσίες, η μείωση παραγωγικότητας/ μείωση αποδόσεως, η μείωση ποιότητας έργου, τα λάθη κατά την εργασία, η αύξηση νομικών και δικαστικών διαδικασιών και των ασφαλιστικών εξόδων κ.α.

ii. *Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς*

Πρωταρχικά δηλώνεται ρητά και απερίφραστα ότι η επιχείρηση τηρεί απαρέγκλιτα την νομοθεσία για την αντιμετώπιση της παρενοχλήσεως και βίας στην εργασία.

Η επιχείρηση δεσμεύεται ότι λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο ή εύλογη προσαρμογή λαμβανόμενων υπ' όψιν των καθηκόντων και θέσεως εργασίας του εργαζόμενου για την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Ειδικότερα, η επιχείρηση:

α) Ενθαρρύνει την διατήρηση εργασιακού κλίματος κατά το οποίο ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

β) Διασφαλίζει ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους.

γ) Έχει θεσπίσει διαδικασία διαχειρίσεως αναφορών/ καταγγελιών. Κάθε καταγγελία για κάθε μορφής βία ή παρενόχληση στην εργασία θα αντιμετωπίζεται με απόλυτη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα προσωπικά δεδομένα του καταγγέλλοντα.

δ) Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενοχλήσεως (ενδεικτικά εργασία κατά ομάδες, εργασία νύκτα, αργίες και σε απομονωμένους χώρους).

ε) Υιοθετεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, όπως αποφυγή εξαρτήσεων, καθώς και για ζητήματα που αφορούν στις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

στ) Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενοχλήσεως, καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας

ζ) Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχειρίσεως περιστατικών βίας.

η) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετωπίσεως και αναθεωρήσεως/ επικαιροποιήσεως της εκτιμήσεως των κινδύνων και των μέτρων.

iii. Ενέργειες ενημερώσεως και ευαισθητοποιήσεως του προσωπικού

α) Η επιχείρηση δηλώνει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενοχλήσεως. Ειδικότερα, προσδιορίζονται οι κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά ήτοι:

- Αποφεύγετε μεταξύ συναδέλφων συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις, που στοχοποιούν το άτομο για επαγγελματική απόδοση, επίτευξη αποτελεσμάτων, αμεσότητα και ετοιμότητα στην υλοποίηση καθηκόντων ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου.

- Διορθώνετε την συμπεριφορά σας, όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συναδέλφους και μη διστάζετε να απολογηθείτε.

- Καθορίζετε τα ατομικά όριά σας στις σχέσεις με τους συναδέλφους σας.

- Συνεργάζεστε για την εξάλειψη του φαινομένου με τους προϊσταμένους του τμήματός σας.

- Μην αγνοείτε ή υποτιμάτε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά συναδέλφου.

- Μη διστάσετε να εκδηλώσετε την κρίση σας για την συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.

- Μην αισθάνεστε άβολα, μην ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για την συμπεριφορά του θύτη.

- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους συναδέλφους .

- Μην δικαιολογείτε την συμπεριφορά του δράστη.

β) Η επιχείρηση δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενοχλήσεως, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα προλήψεως και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχειρήσεως και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

γ) Στο πλαίσιο ευαισθητοποιήσεως του προσωπικού η επιχείρηση δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για την συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ.

- Να ενθαρρύνει την συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοικήσεως σε προγράμματα καταρτίσεως και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία.

iv. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης σε περίπτωση εκδηλώσεως ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για την σχετική διαδικασία

α) Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενοχλήσεως κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσεως ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα :

- Δικαστική προστασία.

- Προσφυγή, υποβολή καταγγελίας και αιτήσεως για διενέργεια εργατικής διαφοράς στο Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας (ΣΕΠΕ).

- Αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη.

- Καταγγελίας εντός της επιχειρήσεως σύμφωνα με την πολιτική διαχειρίσεως καταγγελιών.

β) Στοιχεία επικοινωνίας με αρμόδιες αρχές

- Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας: γραμμή καταγγελιών τηλ. 1555.

- Συνήγορος του Πολίτη: τηλ. 2131306600, email press@synigoros.gr.

- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστηρίξεως και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: γραμμή SOS 15900.

v. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία

Ο υπεύθυνος προσωπικού της επιχειρήσεως είναι το πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμος» σε επίπεδο επιχειρήσεως. Είναι αρμόδιος για έκδοση ενημερώσεων και οδηγιών των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία.

Επικοινωνία: Καλδέλης Κέρου Ελευθέριος

τηλ: 2310 535135

email: hr@scripta.gr

Ο σύνδεσμος δεσμεύεται για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την άσκηση του ρόλου του.

vi. Προστασία της απασχολήσεως και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η επιχείρηση αναδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη συνδράμει ουσιαστικά τους εργαζόμενους στην αντιμετώπιση των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας με την λήψη μέτρων που συμβάλουν στην ομαλή συνέχιση της εργασιακής σχέσεως του παθόντος.

Σε κάθε περίπτωση ενδοοικογενειακής βίας, ο παθών απευθύνεται στον σύνδεσμο της παρ. ν της παρούσης. Μετά από αξιολόγηση της βαρύτητας του συμβάντος ο παθών υποστηρίζεται με κάθε πρόσφορο τρόπο, προκειμένου να διατηρήσει την θέση εργασίας του και να επανενταχθεί ομαλά μετά από τα σε βάρος του συμβάντα, με ιδιαίτερη έμφαση στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Τα μέτρα ενδεικτικά είναι ψυχολογική υποστήριξη μέσω κατάλληλου προσώπου, παροχή ειδικής άδειας και απασχόληση σε ευέλικτο ωράριο, μετά από αίτημα του εργαζόμενου

ΣΤ. Πολιτική διαχείρισης και διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών του άρθρου 10 του Ν. 4808/2021

Η παρούσα πολιτική στοχεύει στην άμεση αντιμετώπιση κάθε περιστατικού παρενόχλησης ή βίας στην επιχείρηση, στην συλλογή στοιχείων για την διερεύνησή τους και την λήψη μέτρων προς αντιμετώπιση του προβλήματος.

Άπαντες οι εργαζόμενοι, αλλά και οι με οποιαδήποτε ιδιότητα παρέχοντες υπηρεσίες στην επιχείρηση, οφείλουν να επιδεικνύουν απόλυτο σεβασμό στους συναδέλφους τους, να είναι ευγενείς, συνεργάσιμοι, ανεκτικοί, συναδελφικοί και υπομονετικοί και να επιδεικνύουν πνεύμα αλληλεγγύης, ομαδικότητας και κατανοήσεως. Οι ανωτέρω συμπεριφορές ελέγχονται και παρακολουθούνται από τους προϊσταμένους κάθε τμήματος διεξοδικά και συστηματικά.

Οι προϊστάμενοι τμημάτων θα παρακολουθούν στενά την εργασιακή συμπεριφορά των υφισταμένων τους και θα αξιολογούν αυτούς, πέραν της υπηρεσιακής αποδόσεως και για θέματα συμπεριφορών, που μπορεί καθ' οιονδήποτε τρόπο να προσβάλουν την προσωπικότητα ή να δημιουργήσουν αίσθημα επιθετικότητας, φόβου, ταπεινώσεως ή ανησυχίας σε συνάδελφο.

Η πολιτική εφαρμόζεται όταν:

- Υπάρχει ισχυρισμός από εργαζόμενο ότι κατέστη θύμα βίας ή παρενοχλήσεως, γνωρίζει την διαδικασία διαχειρίσεως του συμβάντος και επιθυμεί να τηρηθεί.

- Ο καταγγέλλων απαγορευμένη συμπεριφορά και ο καταγγελλόμενος έχουν συνεχή ή συχνή επαφή και για τον λόγο αυτό ο καταγγέλλων επιθυμεί να αντιμετωπισθεί το ζήτημα, για να αποκατασταθεί η αρμονική σχέση και συνεργασία τους.

- Τα περιστατικά που συνιστούν την παρενόχληση ή βία δεν είναι εκτεταμένα και ο καταγγέλλων προσδοκά ότι είναι δυνατόν να λυθεί το πρόβλημα εσωτερικά στην επιχείρηση, χωρίς να χρειαστεί να προσφύγει σε αρχές όπως το Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη.

Για τον σκοπό αυτό η παρούσα πολιτική είναι:

- Σαφής, γνωστή, οριοθετημένη και κατανοητή.

- Αντικειμενική και σέβεται τα προσωπικά δεδομένα και την προσωπικότητα των εμπλεκομένων.

- Έχει ξεκάθαρα στάδια σε όλο το εύρος αυτής.

- Δεν θυματοποιεί τον καταγγέλλοντα και τους πιθανούς μάρτυρες.

- Έχει χρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να ολοκληρωθεί.

i. Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα

- Ο καταγγέλλων θα πρέπει να απευθύνει την καταγγελία στον επιχειρησιακό προϊστάμενο του τμήματος, στο οποίο ανήκει. Αν εμπλεκόμενος στην καταγγελία είναι ο προϊστάμενος, η καταγγελία υποβάλλεται στον αμέσως επόμενο υπεύθυνο, σύμφωνα με το οργανόγραμμα.

- Κάθε καταγγελία για συμπεριφορές ή πράξεις βίας ή παρενοχλήσεως θα πρέπει να είναι έγγραφη, επώνυμη και συγκεκριμένη και μπορεί να υποβληθεί και ηλεκτρονικά. Σε όλη την διαχείριση της καταγγελίας τηρείται απόλυτη εχεμύθεια.

- Κατά την υποβολή της καταγγελίας ο καταγγέλλων ενημερώνεται από τον προϊστάμενό του για την δυνατότητά του σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, που ακολουθείται εντός της επιχειρήσεως να υποβάλει, επίσης, καταγγελία στις διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητας τους (Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατά την επιλογή του.

ii. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο πρόσωπο της επιχειρήσεως δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα

καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια , καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την άσκηση των ως άνω καθηκόντων. Στο πλαίσιο της διερευνήσεως:

- Ζητείται από τον καταγγέλλοντα να ορίσει τυχόν μάρτυρες.

- Ζητείται από τους μάρτυρες γραπτή αναφορά για το καταγγελλόμενο περιστατικό ή συμπεριφορά.

- Εντός επτά (7) ημερών από την υποβολή της καταγγελίας ενημερώνεται ο καταγγελλόμενος για την καταγγελία και του ζητείται να υποβάλει εγγράφως ακόμα και ηλεκτρονικά εντός επτά (7) ημερών από της προσκλήσεως τις απόψεις του στην τριμελή επιτροπή. Στην διαδικασία ο καταγγελλόμενος είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν τέλεσε τα καταγγελλόμενα.

- Ο καταγγελλόμενος έχει δικαίωμα να προτείνει μάρτυρες που μπορούν να αναφερθούν γραπτώς ή προφορικώς στο εκάστοτε περιστατικό.

- Εάν ο καταγγελλόμενος αποδεχθεί την καταγγελία, θα αξιολογηθεί ο τρόπος αποδοχής για την περάτωση του ζητήματος.

- Οι συνέπειες θα είναι ανάλογες της σοβαρότητας των αποδειχθέντων παραπτωμάτων

- Οι ψευδώς καταγγέλλοντες οποιονδήποτε θα έχουν τις ανάλογες συνέπειες.

- Η καταγγελία εξετάζεται αμελλητί από τριμελή επιτροπή αποτελούμενη από τον επιχειρησιακό προϊστάμενο του καταγγέλλοντα, τον υπεύθυνο προσωπικού της εταιρείας και το νόμιμο εκπρόσωπο.

iii. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Ανεξαρτήτως της εκβάσεως της καταγγελίας σε κάθε περίπτωση απαγορεύονται ρητά παντός είδους αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου από οποιοδήποτε εργαζόμενο ή καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργαζόμενο με την επιχείρηση. Η επιχείρηση τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ειδικότερα 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 του καταγγέλλοντος, εφ' όσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο:

α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής καταστάσεως,

β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του,

γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου θιγομένου.

iv. Περιγραφή συνεπειών επί διαπιστώσεως παραβάσεων

α) Η τριμελής επιτροπή του κεφαλαίου ΣΤ. ii της παρούσης, αφού λάβει υπ' όψιν της τις απόψεις των εκατέρωθεν πλευρών αποφαίνεται για την βασιμότητα ή μη της καταγγελίας. Σε περίπτωση βασιμότητας, έστω και εν μέρει της καταγγελίας, η επιχείρηση λαμβάνει τα πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

β) Λαμβανομένης υπ' όψιν της βαρύτητας και σοβαρότητας του συμβάντος τα επιβαλλόμενα μέτρα στον καταγγελλόμενο είναι τα ακόλουθα:

- Επί ελαφρών παραβάσεων, έγγραφη σύσταση συμμορφώσεως, κατά το άρθρο 31 εδαφ. 1 του παρόντος κανονισμού.

- Επί μεσαίας βαρύτητας παραβάσεων, αλλαγή (προσωρινή ή μόνιμη) θέσεως, ωραρίου, τόπου ή αντικειμένου εργασίας του καταγγελλόμενου, καθώς και επιβολή πειθαρχικής ποινής προστίμου κατά το άρθρο 31 εδαφ. 3 του παρόντος κανονισμού.

- Επί σοβαρών παραβάσεων και ιδίως σε περίπτωση υποτροπής, η επιχείρηση μπορεί να επιβάλει την πειθαρχική ποινή της αποχής από την εργασία κατά το άρθρο 31 παρ. 4 του παρόντος κανονισμού και αναλόγως της βαρύτητας να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του καταγγελλόμενου με την επιφύλαξη των διατάξεων περί καταχρήσεως δικαιώματος κατ' άρθρο 281ΑΚ.

γ) Εφ' όσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για την ζωή, υγεία ή ασφάλεια του καταγγέλλοντα περιστατικό βίας ή παρενοχλήσεως και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, κατά την αξιολόγηση της επιτροπής διερευνήσεως του κεφαλαίου ΣΤ. ii, ενδέχεται να ληφθούν ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα έως ότου παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος:

- Απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή αποδοχών.

- Αλλαγή βαρδιών των εμπλεκόμενων.

- Μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας.

- απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσεως των καθηκόντων του.

v. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις Αρχές εφόσον ζητηθεί

Η επιχείρηση και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση 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. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 περί λειτουργίας της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και μέτρων εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

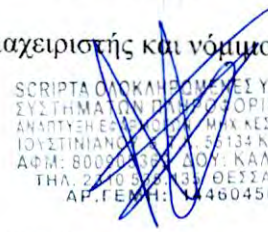
vi. Εφαρμογή

α) Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την προπαρατεθείσα διαδικασία προϋποθέτει την προηγούμενη ενημέρωση/ έγκριση της διοικήσεως της εταιρείας.

β) Η πιστή εφαρμογή της παρούσης πολιτικής και των σχετικών διατάξεων της νομοθεσίας για την αποτροπή της βίας και παρενοχλήσεως στην εργασία χρήζει ιδιαίτερης προσοχής διότι προστατεύει την προσωπικότητα και τα ατομικά δικαιώματα του προσωπικού και των κάθε είδους συνεργατών, διασφαλίζει κλίμα εργασιακής ειρήνης, αρμονικής συνεργασίας και καλών πρακτικών και προασπίζει την αξιοπιστία, το κύρος, τις αρχές και αξίες της επιχείρησης, την τήρηση της νομιμότητας και εξασφαλίζει την επιχείρηση από διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις.

Καλαμαριά, 27/6/2024

Ο διαχειριστής και νόμιμος εκπρόσωπος



Νικόλαος Αλεξαν. Καρατσόρης