

Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών (Ν.4808/2021)

(ver. 01.56.01)

Πίνακας Περιεχομένων

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Στόχος της Πολιτικής	3
2. Πεδίο Εφαρμογής	3
3. Ορισμοί	3
4. Αντικείμενο Πολιτικής	5

ΜΕΡΟΣ Β΄ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία	6
2. Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο, τον Περιορισμό και την Αντιμετώπιση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία και για την Παρακολούθηση Τέτοιων Περιστατικών ή Μορφών Συμπεριφοράς	7
3. Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του Προσωπικού	8
4. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των Εργαζομένων και της Εταιρίας σε Περίπτωση Εκδήλωσης ή Αναφοράς Ή Καταγγελίας Περιστατικών, Καθώς και για τη Σχετική Διαδικασία	8
5. Ορισμός Υπεύθυνου Προσώπου («Συνδέσμου»)	9
6. Προστασία απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας ...	9

ΜΕΡΟΣ Γ΄ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΝΑΦΟΡΩΝ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Αντικείμενο Αναφορών/Καταγγελιών	10
2. Αρμόδιο Πρόσωπο – Δίαυλοι Επικοινωνίας	10
3. Εξέταση Αναφορών/Καταγγελιών	11
4. Προστασία Εμπιστευτικότητας και Προσωπικά Δεδομένα	11
5. Απαγόρευση Αντιποίνων	12
6. Συνέπειες επί Διαπίστωσης Παραβάσεων	13

ΜΕΡΟΣ Δ΄ ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ο Νόμος αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζόμενων, ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους, σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρία υιοθετεί πολιτική μηδενικής ανοχής (zero tolerance) σε κάθε μορφής βία ή 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.

Η Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, εφεξής η «Πολιτική», θεσπίζεται κατά τις επιταγές των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, λαμβανομένων υπόψιν των όσων ορίζονται στην Υ.Α.82063/2021 (ΦΕΚ5059/Β`1.11.2021) και έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίσει ότι τα στελέχη και το προσωπικό της Εταιρίας επιδεικνύουν την αναγκαία υπευθυνότητα προς όφελος του συνόλου σε περιπτώσεις διαπίστωσης συμπεριφορών που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του ως άνω Νόμου.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εντάσσονται: (α) τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), τα μέλη των Επιτροπών και τα στελέχη διευθυντικού επιπέδου στην Εταιρία, (β) το σύνολο των εργαζομένων 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 ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για σκοπούς εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οι κάτωθι έννοιες οριοθετούνται ως εξής:

- **«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.
- **«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.

- **«Παρενόχληση λόγω φύλου»:** Νοούνται οι ανεπιθύμητες 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 (Α' 107) και την παρ.2 του άρθρου 2 του Ν.4443/2016 (Α' 232). 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.
- **«Σεξουαλική Παρενόχληση»:** Κατά το άρθρο 2 του Ν.3896/2010, νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.
- **«Άμεση Διάκριση»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.
- **«Έμμεση Διάκριση»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. «Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή, δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος.
- **«Διάκριση»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται επίσης οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 του Ν.4443/2016.
- **«Διάκριση λόγω σχέσης»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού,

ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

- **«Διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- **«Πολλαπλή Διάκριση»:** Κατά το άρθρο 2 παρ.2 του Ν.4443/2016, νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους.

4. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι πράξεις που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.4808/2021 είναι κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν¹, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, στις οποίες η Εταιρία, όπως προαναφέρθηκε, έχει μηδενική ανοχή.

Οι ως άνω αναφερόμενες πράξεις συμπεριλαμβάνουν ενδεικτικά:

- **Λεκτική Παρενόχληση:** π.χ. προσβολές, απειλές, άσκηση ψυχολογικής βίας, ταπεινωτική συμπεριφορά, άνιση μεταχείριση, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις ή πίεση για ανεπιθύμητη σεξουαλική δραστηριότητα, υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια, σεξιστικά σχόλια, δηλαδή σχόλια που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα, όπως π.χ. «Πήρε τη θέση γιατί είναι όμορφη» κ.ο.κ.
- **Μη Λεκτική Παρενόχληση:** π.χ. απομόνωση/εξώθηση σε σφάλματα/άσκηση ψυχολογικής βίας, προβολή πορνογραφικών ή σεξουαλικών εικόνων ή γραπτών κειμένων, σεξουαλικά υποδηλωτικές χειρονομίες ή σφυρίγματα.
- **Σωματική Παρενόχληση:** π.χ. φυσική παρεμβολή στην κανονική εργασία ή κίνηση, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, σπρωξίματα.
- **Σεξουαλική παρενόχληση (Quiproquo):** Η απαίτηση ενός ατόμου για σεξουαλικές χάρες, προκειμένου ο εργαζόμενος να αποκτήσει ή να διατηρήσει ορισμένα προνόμια στην εργασία του, όπως επιδόματα εργασίας, αύξηση, προαγωγή, ευκαιρία κατάρτισης, μεταγραφή ή πρόσληψη. Μπορεί να έχει τη μορφή του «σεξουαλικού εκβιασμού» ή της «σεξουαλικής συναλλαγής».

¹ Βάσει του αρ. 4 παρ. 3 του Ν.4808/2021 συμπεριλαμβάνονται πράξεις: (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 λουπές 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.

- **Εκφοβισμός (Bullying):** Δηλαδή επαναλαμβανόμενη κακοήθης, ψυχοφθόρα συμπεριφορά κατά ενός εργαζομένου εκ μέρους ενός, είτε και περισσοτέρων εργαζομένων.
- **Ηθική Παρενόχληση (Mobbing)** των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους, με κάθε είδους καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου.
- **Ρατσισμός:** Δυσμενείς διακρίσεις λόγω κάποιου ιδιαίτερου χαρακτηριστικού που φέρει το πρόσωπο αυτό, το οποίο όμως προστατεύεται (βλ. παραπάνω διάκριση λόγω σχέσης, ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών).

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εκτίμηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης, περιλαμβάνει μια συστηματική εξέταση προκειμένου να εντοπισθούν οι πηγές του κινδύνου, η φύση τους και η σοβαρότητά τους, ώστε να καταγραφούν τα μέτρα πρόληψης που ήδη εφαρμόζονται από την Εταιρία, ή, να προταθούν αυτά που πρέπει συμπληρωματικά να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων.

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποβούν σοβαροί τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την Εταιρία. Μεταξύ άλλων, οι κίνδυνοι για τους εργαζομένους μπορεί να συνίστανται σε: α) προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, β) πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, γ) πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες κ.λπ.). Σε επίπεδο Εταιρίας οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να μεταφραστούν ενδεικτικά σε: α) διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της Εταιρίας, β) μειωμένη παραγωγικότητα, γ) νομικές και οικονομικές συνέπειες, δ) αρνητική δημοσιότητα και κίνδυνος φήμης.

Ωστόσο, δεδομένου ότι η Εταιρία είναι ασφαλιστική επιχείρηση και ως εκ τούτου αντικείμενό της είναι η παροχή υπηρεσιών, με αποτέλεσμα σχεδόν το σύνολο του προσωπικού της να εργάζεται σε καθεστώς υπαλλήλου γραφείου κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες, τηρώντας απαρέγκλιτα τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δεν υφίστανται, στο πλαίσιο της δραστηριότητας της Εταιρίας, συνθήκες εργασίας οι οποίες μπορεί να εντείνουν τον κίνδυνο εκδήλωσης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρία δύναται να διενεργεί, όταν το κρίνει σκόπιμο, εκτίμηση επικινδυνότητας για τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας δηλαδή ειδική μελέτη βασισμένη σε επιστημονική μεθοδολογία, στην οποία εντοπίζονται οι ενδεχόμενοι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση στην Εταιρία, προκειμένου να ληφθούν επιπλέον μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης αυτών των

φαινομένων στο χώρο εργασίας. Για την κατάρτιση της εν λόγω εκτίμησης κινδύνων βίας και παρενόχλησης λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, οι προβλέψεις του νόμου σχετικά με τα μέτρα που οφείλει να υιοθετήσει η Εταιρία, η ενδεχόμενη εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης σε αντιπαραβολή με την πιθανότητα επέλευσής τους στην Εταιρία. Με βάση τα παραπάνω πορίσματα, δύνανται να ληφθούν επιπλέον μέτρα πρόληψης και καταστολής. Για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, δύνανται να αξιοποιηθεί επίσης, το ψηφιακό εργαλείο εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), στο μέρος που αφορά τον κίνδυνο βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΈΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Η Εταιρία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, το έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Δέσμευση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ενθάρρυνση επικοινωνίας τόσο στα χαμηλότερα όσο και στα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα για θέματα που άπτονται της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Θέσπιση Πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τακτική κοινοποίηση της πολιτικής στο σύνολο των εργαζομένων της Εταιρίας, όπως επίσης και στο νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.
- Οργάνωση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε θέματα που βίας και παρενόχλησης, αλλά και σε ζητήματα που αφορούν σε ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Διαμόρφωση εκπαιδευτικού υλικού το οποίο είναι προσβάσιμο ανά πάσα στιγμή στο σύνολο του προσωπικού.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα π.χ. επαρκής φωτισμός σε όλους τους χώρους, ελεύθερα προσβάσιμοι κοινόχρηστοι χώροι, απαγόρευση παραμονής στο χώρο εργασίας εκτός ωραρίου κ.λπ.).
- Θέσπιση συστήματος εσωτερικών καταγγελιών.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ενδεικτικά, η Εταιρία δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.
- 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.

4. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Δυνατότητες θιγόμενων προσώπων

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- (α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- (β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- (γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και
- (δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρίας σύμφωνα με τη διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας.

Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων αρχών

- Άμεση Δράση: Κλήση στον τηλεφωνικό αριθμό 100
- Κατά τόπους δικαστικές αρχές

- Επιθεώρηση Εργασίας: Ενιαίος Αριθμός Επικοινωνίας και Εξυπηρέτησης Πολιτών για ασφαλιστικά, εργασιακά και κοινωνικά θέματα: 1555 ή ανώνυμη ηλεκτρονική καταγγελία στη Διεύθυνση <https://apps.sepenet.gr/portal/anonymous>
- Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, Δευτέρα – Παρασκευή 08:30 - 14:00. ΔΕΘ ΗΕΛΕΧΡΟ ΑΕ, Εγνατία 154, 546 36 Θεσσαλονίκη, Δευτέρα - Τετάρτη 10:00 -14:00) Τ. (+30) 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr)
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900

Υποχρεώσεις Εταιρίας

Όταν εργαζόμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τα οριζόμενα ανωτέρω, η Εταιρία 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.

Σημειώνεται, τέλος, ότι η Εταιρία υποχρεούται να παρέχει συνδρομή σε κάθε δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα περιστατικών εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ»)

Πρόσωπο αναφοράς, το οποίο επιτελεί το ρόλο «συνδέσμου» εντός της επιχείρησης και είναι επιφορτισμένο με το ρόλο να καθοδηγεί και να ενημερώνει το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρίας αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, είναι η Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρία, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζομένου 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 (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κ.λπ.).

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΝΑΦΟΡΩΝ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΝΑΦΟΡΩΝ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

- Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται υπό την προϋπόθεση της ειλικρινούς και εύλογης πεποίθησης ότι έχει διαπραχθεί ή είναι πιθανό να διαπραχθεί αθέμιτη συμπεριφορά ή παράπτωμα.
- Αντικείμενο αναφορών/καταγγελιών σύμφωνα με την παρούσα πολιτική αποτελεί κάθε πράξη που μπορεί να εμπίπτει, να σχετίζεται ή να προσιδιάζει στις περιπτώσεις που ενδεικτικά αναφέρθηκαν ανωτέρω.
- Για την υποβοήθηση του προσωπικού που αμφιβάλλει για το κατά πόσον ορισμένα γεγονότα πρέπει ή όχι να αναφερθούν, καθιερώνεται εμπιστευτική και αμερόληπτη καθοδήγηση και στήριξη στους ενδεχόμενους αναφέροντες από τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων.
- Δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αναφορά δυσλειτουργίας κάθε είδους υποβαλλόμενη αναφορά. Συγκεκριμένα, δεν διερευνώνται περαιτέρω θέματα που αφορούν σε:
 - αβάσιμες φήμες και διαδόσεις,
 - ζητήματα με ασήμαντο χαρακτήρα,
 - διαφωνίες για θέματα που δεν παραβιάζουν το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο ή δεν αποτελούν ηθικά ανάρμοστη συμπεριφορά,
 - μη καλόπιστες αναφορές, όπως όσες γίνονται καταχρηστικά (π.χ. όταν επαναλαμβάνονται αποσκοπώντας στην αποδιοργάνωση της υπηρεσίας ή τη δυσφήμιση του αναφερόμενου προσώπου κ.λπ.) και όσες γίνονται κακόβουλα, επιπόλαια ή με δυνητικά δυσφημιστικό σκοπό (δηλαδή ψευδείς ή ανεπιβεβαιώτες κατηγορίες με στόχο να βλάψουν την ακεραιότητα ή υπόληψη άλλου προσώπου),
 - περιπτώσεις για τις οποίες έχει κινηθεί προανακριτική ή δικαστική διαδικασία.

2. ΑΡΜΟΔΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ – ΔΙΑΥΛΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Υπεύθυνη για τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών που εμπίπτουν στην παρούσα είναι η Υπεύθυνη της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Η αξιολόγηση της βασιμότητας των αναφορών, η διαδικασία διερεύνησής τους και η εξαγωγή τελικού πορίσματος διενεργείται από κοινού από τα μέλη της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων.

Η αναφορά θα πρέπει να μέσω των διαύλων που παρατίθενται κατωτέρω:

- Έγγραφο Αναφορά στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης (επιστολή)

- Αποστολή Μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης (email: compliance@interlife.gr)
- Ταχυδρομική Αποστολή στην έδρα της Εταιρίας, υπόψιν του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»

3. ΕΞΕΤΑΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Υπεύθυνη της ΜΚΣ επιβεβαιώνει τη λήψη της αναφοράς στον αναφέροντα, αμέσως μετά τη λήψη της. Στη συνέχεια, τα μέλη της ΜΚΣ από κοινού με την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων διερευνούν καταρχάς εάν η αναφορά εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και εάν έχει υποβληθεί καταχρηστικά ή κακόπιστα. Στις περιπτώσεις που είναι εκτός πεδίου εφαρμογής της παρούσας ή έχει υποβληθεί εμφανώς καταχρηστικά ή κακόπιστα ή είναι ακατάληπτη, η αναφορά τίθεται στο αρχείο.

Κατόπιν των ανωτέρω αξιολογείται εάν τα στοιχεία που διατίθενται είναι επαρκή. Στην περίπτωση που απαιτούνται περαιτέρω πληροφορίες, η Υπεύθυνη της ΜΚΣ επικοινωνεί προς τούτο με τον αναφέροντα. Εφόσον υπάρχουν επαρκή στοιχεία, τα ως άνω υπεύθυνα πρόσωπα αξιολογούν την αναφορά, διενεργούν ελέγχους αναφορικά με την ακρίβεια των ισχυρισμών που περιλαμβάνονται σε αυτήν, αποφαινόμενοι αναφορικά με τη βασιμότητά της, καταγράφουν τα αποτελέσματα της έρευνας και ανάλογα με αυτά, γίνεται εισήγηση από την Υπεύθυνη της ΜΚΣ αναφορικά με: α) μέτρα αντιμετώπισης της παραβίασης (περαιτέρω εκπαίδευση των εργαζομένων, πρόβλεψη διαδικασιών, δημιουργία νέων δικλείδων, δικαστικές ενέργειες κ.ά.), β) την περαιτέρω διερεύνηση της αναφοράς, ή γ) την περάτωση της διαδικασίας με αρχειοθέτησή της.

Σε περίπτωση που η αναφορά στρέφεται κατά κάποιου εκ των ανωτέρω προσώπων τα οποία συμμετέχουν στη διαδικασία υποδοχής και διερεύνησης της αναφοράς, τότε το πρόσωπο αυτό δεν συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής αναφοράς.

4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Οποιαδήποτε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δυνάμει της παρούσας Πολιτικής, πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Γ.Κ.Π.Δ. (L 119)].

Η Εταιρία λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όλων των εμπλεκόμενων προσώπων, υπό οποιαδήποτε ιδιότητά τους, σε κάθε στάδιο παρακολούθησης της αναφοράς. Τα στοιχεία φυλάσσονται με προσοχή, ώστε να μην έχουν πρόσβαση στα αρχεία των αναφορών μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.

Η ΜΚΣ και η Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών, 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 δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ.5 παρ.1 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).

Τα στοιχεία τηρούνται μέχρι την περάτωση της υπόθεσης. Σε περίπτωση που τηρηθούν στοιχεία για στατιστικούς λόγους, ή, για την εκτίμηση της τυχόν ανάγκης επικαιροποίησης των διαδικασιών, αυτά είναι ανωνυμοποιημένα. Τα αρχεία καταστρέφονται με βάση Οδηγία 1/2005 της Αρχής για την ασφαλή καταστροφή των προσωπικών δεδομένων και την Πολιτική της Εταιρίας σε σχέση με τη διαγραφή και καταστροφή προσωπικών δεδομένων, μετά το πέρας της περιόδου που απαιτείται για την πραγματοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας.

Επιπλέον, κατά την επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο διερεύνησης καταγγελίας, η Εταιρία, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, εφαρμόζει τις αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια, περιορισμός του σκοπού, ελαχιστοποίηση των δεδομένων, ακρίβεια, περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης, ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα) σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων. Κατά συνέπεια, προσωπικά δεδομένα που δεν έχουν σχέση με τον χειρισμό συγκεκριμένης υπόθεσης, διαγράφονται άμεσα.

Ενδέχεται να μην ικανοποιηθούν τα δικαιώματα που παρέχονται από τα άρθρα 15 έως 22 του Γ.Κ.Π.Δ., όταν ασκούνται από τα αναφερόμενα και τρίτα πρόσωπα που κατονομάζονται στην αναφορά, ή προέκυψαν από μέτρα παρακολούθησης. Σε κάθε περίπτωση τα πρόσωπα αυτά, λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση στο αίτημά τους.

5. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ

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 που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν.3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ως αντίποινα νοούνται επίσης οι αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να βιώσει ένας εργαζόμενος στο εργασιακό πλαίσιο, εξαιτίας της συμμετοχής του σε αναφορά/καταγγελία ή/και έρευνα για υποβληθείσες αναφορές/καταγγελίες. Ενδεικτικά, πιθανές πράξεις αντιποίνων αφορούν σε (α) εργασιακή παρενόχληση (bullying), (β) δυσμενή μεταχείριση, (γ) ανάθεση υπερβολικών καθηκόντων, (δ) αφαίρεση καθηκόντων χωρίς λογική αιτιολόγηση και αντικατάσταση με νέα καθήκοντα, (ε) παρεμπόδιση της άσκησης των εργασιακών δικαιωμάτων (π.χ. άδεια).

Κανένα μέλος του προσωπικού δεν μπορεί να χρησιμοποιεί τη θέση του για να εμποδίσει άλλα μέλη

του προσωπικού να αναφέρουν σοβαρές παρατυπίες.

Οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων που λαμβάνονται από μέλος του προσωπικού εναντίον του αναφέροντος απαγορεύεται αυστηρά.

6. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι κάποιος εργαζόμενος έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζομένων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας ή/και του Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας της Εταιρίας, όπως εκάστοτε ισχύουν, γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή δ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η Εταιρία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται προς διαβούλευση στο σύνολο των εργαζομένων της Εταιρίας, εγκρίνεται από το Δ.Σ. και αναρτάται στην επίσημη ιστοσελίδα της.

Η παρούσα Πολιτική θα εξετάζεται τακτικά προκειμένου να διαπιστωθεί αν χρήζει επικαιροποίησης. Δύναται όμως να επικαιροποιηθεί οποιαδήποτε στιγμή κριθεί ότι έχουν επέλθει σημαντικές μεταβολές αναφορικά με την περιοχή ή το εύρος των εργασιών που καλύπτει.