

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ  
ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ  
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ**

**ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΝΙΚΟΛΑΟΥ Γ. ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΗ  
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ Ε.Ε.».**

**Στοιχεία Εργοδότη – Νόμιμου εκπροσώπου**

**ΕΠΩΝΥΜΟ:** Νικολάου

**ΟΝΟΜΑ:** Βασίλειος

**ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:** Γεώργιος

**Α.Φ.Μ.:** 047108325

**Δ.Ο.Υ.:** ΚΟΖΑΝΗΣ

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:** ΚΟΙΛΑ ΚΟΖΑΝΗΣ

**Τ.Κ.:** 50100

**Άρθρο 1°** Δήλωση πολιτικής

**Άρθρο 2°** Σκοπός

**Άρθρο 3°** Πεδίο εφαρμογής

**Άρθρο 4°** Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί

**Άρθρο 5°** Υποχρεώσεις Επιχείρησης – Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

**Άρθρο 6°** Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων

**Άρθρο 7°** Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

**Άρθρο 8°** Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών – Πρόσωπο αναφοράς

**Άρθρο 9°** Δικαιώματα θιγομένων

**Άρθρο 10°** Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

**Άρθρο 11°** Απαγόρευση αντιποίνων – θυματοποίησης του καταγγέλλοντος

**Άρθρο 12°** Συνεργασία και διοικητικές και δικαστικές αρχές

**Άρθρο 13°** Περιπτώσεις εδνοοικογενειακής βίας

**Άρθρο 14°** Παρεκκλίσεις

## **Άρθρο 1°**

### **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. Η Επιχείρηση δηλώνει, ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και εργαζόμενης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η Επιχείρηση με την επωνυμία «ΝΙΚΟΛΑΟΥ Γ. ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ Ε.Ε.», που απασχολεί έξι (6) άτομα προσωπικό τηρεί όλα τα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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

## **Άρθρο 2°**

### **Πεδίο εφαρμογής**

**1.** Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό, που συνδέεται με την Επιχείρηση **α)** με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης) τόσο κατά τη δοκιμαστική περίοδο όσο και μετά την οριστικοποίηση της σύμβασης, **β)** με σύμβαση έργου, **γ)** με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, **δ)** με έμμισθη εντολή, **ε)** με σύμβαση μαθητείας (ασκουμένων), **ζ)** με σύμβαση δανεισμού, **η)** απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων εργασίας, **θ)** εθελοντές, **ι)** επί νομικών συμβούλων και συνεργατών με οιαδήποτε σχέση και αν συνδέονται με την Επιχείρηση. Οι όροι του παρόντος κανονισμού καταλαμβάνουν και τις περιπτώσεις προσώπων, **α)** που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης, **β)** των οποίων η σχέση απασχόλησης (εργασίας ή έργου) έχει καταγγελθεί ή λήξει, **γ)** που αναζητούν και αιτούνται εργασίας καθώς και **δ)** που ασκούν την εξουσία,

διευθυντικό δικαίωμα και εν γένει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

**2.** Σε περίπτωση σύμβασης μίσθωσης έργου ή έργου, που συνάπτεται μεταξύ της Επιχείρησης και φυσικού προσώπου και δυνάμει της οποίας η Επιχείρηση επιτρέπει την απασχόληση του προσώπου σε τρίτο φορέα για την ικανοποίηση των αναγκών έργου, όπως αυτό ειδικότερα κάθε φορά περιγράφεται στην σύμβαση, ισχύουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 παρ. 3 περ. β' της υπ' αριθμ. 82063/2021 (Β' 5059) Υ.Α. του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου αποτελεί αρμοδιότητα της Επιχείρησης.

**3.** Σε κάθε νέα πρόσληψη ή σύναψη συμβάσεων γνωστοποιείται εκ μέρους της Επιχείρησης και με κάθε πρόσφορο μέσο το περιεχόμενο του παρόντος Κανονισμού.

### **Άρθρο 3<sup>ο</sup>**

#### **Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί**

##### **A) Βία και παρενόχληση**

1. 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. Σε κάθε περίπτωση και για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού διευκρινίζεται, ότι ως διάκριση νοείται κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων λόγω της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.ο.κ.) ή σε συνθήκες, που δεν σχετίζονται με τις ικανότητες ή δεξιότητες του ατόμου ή με την εν λόγω απασχόληση. Τέτοιες συμπεριφορές ή πρακτικές δύνανται να προκύψουν ως αποτέλεσμα άμεσης διαφορετικής μεταχείρισης ενώ εμπίπτουν και οι περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης ατόμων ή ομάδων ατόμων. Πρακτικές ή συμπεριφορές, που έχουν ως συνέπεια τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης,

προαγωγές και εν γένει υπηρεσιακές μεταβολές ανέλιξης, οι οποίες σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό και κείμενη εργατική νομοθεσία είναι διαθέσιμες σε όλους συνιστά διάκριση. Για αυτόν τον λόγο η Επιχείρηση οφείλει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους δίχως διακρίσεις.

## **B) Παρενόχληση**

2. 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.

## **Γ) Παρενόχληση λόγω φύλου**

3. 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. Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή τυποποιείται στο ν. 3896/2010 (άρθρο 2), καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς, που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

4. Ως περιστατικό βίας και παρενόχλησης, που ως είδος συμπεριφοράς ενδέχεται να εκδηλωθούν, απαριθμούνται ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
- Λεκτική εχθρότητα.
- Απροκάλυπτες απειλές.
- Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.

- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
- Πράξεις αντιποίνων.
- Ανάθεση υποδεέστερων ή αλλότριων καθηκόντων δίχως τούτο να συμβαίνει σύμφωνα με την προβλεπόμενη από τον ισχύοντα Κανονισμό διαδικασία, να δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες και για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
- Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια, φιλιά
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης (π.χ. κατάρτιση σε νέες μεθόδους εργασίας, στοχοθεσία).
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο και χρόνο εκτέλεσης αυτών στα πλαίσια της ατομικής σύμβασης εργασίας.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Η ηθική και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.
- Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

5. Ως χώρος εργασίας για την εφαρμογή του παρόντος νοείται το ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, εντός του οποίου μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πιο συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας περιλαμβανομένων δημοσίων ή ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, καθώς και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες, που σχετίζονται με την εργασία και λαμβάνουν χώρα εντός και εκτός χώρου ή ωραρίου εργασίας.
- Κατά τις επικοινωνίες, που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων και εκείνων, που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων). Στην προηγούμενη περίπτωση περιλαμβάνεται και αποστολή μηνυμάτων ή χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης από προσωπικούς λογαριασμούς, που έχουν, όμως, αντίκτυπο στην Επιχείρηση.

6. Ως ενδοοικογενειακή βία νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας, που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

7. Η ενδοοικογενειακή βία, που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους, που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να εκδηλωθεί, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

## Άρθρο 5

### Υποχρεώσεις της Εταιρείας – Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

1. Η Επιχείρηση δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να εκδηλωθεί, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, προμηθευτή και οιονδήποτε τρίτο.
2. Η Επιχείρηση λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα η Επιχείρηση:

- Παρέχει πληροφορίες αλλά και την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Συνεργάζεται με τους αρμοδίους Τεχνικό Ασφαλείας και τον Ιατρό Εργασίας με σκοπό την εκπόνηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου κατά τις ειδικότερες και εκ του νόμου υποχρεώσεις της (ν. 3850/2010), ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
- Επιβλέπει σύμφωνα με τους όρους του παρόντος Κανονισμού την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις, όπως αυτές αποτυπώνονται στον παρόντα Κανονισμό, σε περίπτωση διαπίστωσης

εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη ή προϊστάμενο.

- Ενεργεί άμεσα προστατεύοντας με κάθε τρόπο τον/την θιγόμενο/η και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια θέτοντας φραγμό στην επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης με τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων ακόμη και τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του θύτη ή τη λύση της συνεργασίας με τρίτους.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών.

3. Στα πλαίσια της ανωτέρω υποχρέωσής της η Επιχείρηση είναι υποχρεωμένη κατά τις ειδικότερες διατάξεις του ν. 3850/2010 να προβεί σε κάθε γραπτή και σε συνεργασία με τον Τεχνικό Ασφαλείας και Ιατρό Εργασίας γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, πλέον εκτίμησης κινδύνων σχετικά με τη φύση και τις συνθήκες της παρεχόμενης εργασίας σε συνάρτηση με το αντικείμενο δραστηριότητας της Επιχείρησης.

4. Στα πλαίσια του παρόντος Κανονισμού προβλέπεται ο ορισμός «προσώπου αναφοράς», το οποίο είναι αρμόδιο να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεως και παραβίασης ίσων ευκαιριών σύμφωνα με όσα ειδικότερα ορίζονται στον παρόντα Κανονισμό. Η Επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες προς διευκόλυνση του έργου του παραπάνω προσώπου.

## **Άρθρο 6**

### **Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων**

1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:
  - Να αντιμετωπίζεται με ευγένεια και σεβασμό.
  - Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.

- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω) χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

2. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό την προσωπική του προστασία όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Επιχείρηση.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο «πρόσωπο αναφοράς».
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Επιχείρησης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία διενεργούνται εντός ωραρίου εργασίας.

3. Ειδικά οι προϊστάμενοι και οι εν γένει ασκούντες διευθυντικό δικαίωμα της Επιχείρησης οφείλουν:

- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να ενεργούν άμεσα, όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της Επιχείρησης για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, που έλαβαν χώρα στον τομέα

ευθύνης τους και να προτείνουν μέτρα προστασίας ή διαχείρισης κινδύνου.

## **Άρθρο 7**

### **Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση**

#### **περιστατικών βίας και παρενόχλησης**

1. Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν πλέον της ενημέρωσης, στην οποία οφείλει να προβαίνει η Επιχείρηση, την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία, που αφορά στην βία και παρενόχληση αλλά και στους μηχανισμούς προστασίας. Η Επιχείρηση μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.
- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεότυπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους, όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά και ενημερώνουν άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς».
- Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Υποβάλλουν γραπτή καταγγελία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για περαιτέρω υποστήριξη στο e-mail: [dpo@vnikolaou.gr](mailto:dpo@vnikolaou.gr) οποίο αντιστοιχεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του «προσώπου αναφοράς» σύμφωνα και με τα οριζόμενα στον παρόντα κανονισμό.

## **Άρθρο 8**

### **Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς**

1. Κάθε εργαζόμενος, σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον της Παρθένας Κοταρίδου του Ιωάννη, ετερόρρυθμο εταίρο, η οποία ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [dro@vnikolaou.gr](mailto:dro@vnikolaou.gr). Καταγγελία, που υποβάλλεται ανώνυμα πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, ώστε να επιτρέπεται ο ευχερής έλεγχός της.
2. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένες συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.
3. Το ορισμένο από την Επιχείρηση «πρόσωπο αναφοράς» ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που διαθέτει και όπως αυτά περιγράφονται στον παρόντα Κανονισμό και παρέχει συνδρομή στο φερόμενο θύμα προκειμένου να συντάξει την αναφορά, εάν το ίδιο αδυνατεί ή δυσκολεύεται να το πράξει.
4. Το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μετά την παραλαβή της αναφοράς προβαίνει αμελλητί στη διερεύνηση αυτής αναφορικά με όσα σε αυτήν εκτίθενται και διεξάγει έρευνα. Κατά τη διενέργεια του ελέγχου δύναται ανάλογα με τη φύση όσων καταγγέλλονται να επιλέγει κάθε πρόσφορη μέθοδο για τη διερεύνηση της καταγγελίας (όλως ενδεικτικά: δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων, που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς).

5. Η διάρκεια της έρευνας δεν υπερβαίνει τις επτά (7) εργάσιμες ημέρες από την επομένη της υποβολής της καταγγελίας.. Σε περίπτωση, που προκύπτουν ζητήματα, που δυσχεραίνουν το έργο διενεργώντας τον έλεγχο «προσώπου αναφοράς», όπως καθυστερήσεις στην χορήγηση αιτούμενων στοιχείων, ή η εξεταζόμενη καταγγελία, επί της οποίας διενεργείται ο έλεγχος, παρουσιάζει πολυπλοκότητα, το «πρόσωπο αναφοράς» ενημερώνει εγγράφως την Διεύθυνση της Επιχείρησης. Στην έγγραφη ενημέρωση προς την Διεύθυνση της Επιχείρησης αναφέρεται ρητά η ημερομηνία, κατά την οποία θα έχει ολοκληρωθεί ο έλεγχος, ενώ δε γίνεται καμία μνεία ως προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα ή το είδος της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς. Άλλη παράταση δεν επιτρέπεται πλην της περίπτωσης λόγων ανωτέρας βίας.
6. Εφόσον το «πρόσωπο αναφοράς» ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Επιχείρησης, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.
7. Καθ' όλη τη διάρκεια του ελέγχου ισχύουν αυστηρά οι ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία περί προσωπικών δεδομένων και όσα σχετικά προβλέπονται στον ισχύοντα Κανονισμό της Επιχείρησης για την προστασία αυτών.
8. Σε περίπτωση, που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της Επιχείρησης προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά: **α)** τη σύσταση συμμόρφωσης, **β)** την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής της εργασίας τους, **γ)** την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Επιχείρηση.

## **Άρθρο 9**

### **Δικαιώματα θιγομένων**

1. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε 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.

2. Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά, που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλειά του. Σε τέτοιες περιπτώσεις η εξέταση της καταγγελίας ολοκληρώνεται άμεσα και όχι πέραν των τριών (3) εργασίμων ημερών από την υποβολή της.

3. Εφόσον δεν υφίσταται ή παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο η Επιχείρηση δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Ειδικότερες προβλέψεις του ισχύοντος Κανονισμού της Επιχείρησης αναφορικά με την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία δε θίγονται.

4. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια Εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

5. Στα πλαίσια πλήρωσης της παρούσας Πολιτικής ενημερώνονται οι εργαζόμενοι, ότι πλέον του ορισμένου από την Εταιρεία προσώπου αναφοράς για την παραλαβή των καταγγελιών τους, τα στοιχεία επικοινωνίας των λοιπών αρμοδίων φορέων είναι:

**A)** Συνήγορος του Πολίτη, Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, e-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr), τηλ: (+30) 213 1306 600

**B)** Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, <https://www.hli.gov.gr>

Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο <https://www.ypergacias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.02.pdf>

**Γ)** Τηλεφωνική γραμμή έξυπηρετήσης πολιτών 1555

- Γραμμές στήριξης

- Γραμμές στήριξης

Οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, είναι οι εξής:

- Γραμμή SOS 15900 - Υπηρεσία εθνικής εμβέλειας, που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο.

- Ταυτόχρονα, υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr).

- 197 Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210-197). Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

## **Άρθρο 10**

### **Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας**

1. Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων, που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.
2. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της Επιχείρησης κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

### **Άρθρο 11**

#### **Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντος**

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας Πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

### **Άρθρο 12**

#### **Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές**

Σε περίπτωση, που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η Επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια ή αρωγή, καθώς και τα στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

### **Άρθρο 13**

#### **Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας**

1. Η Επιχείρηση λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

**2.** Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η Επιχείρηση και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

#### **Άρθρο 14**

#### **Παρεκκλίσεις**

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα.