

**ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ  
ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ &  
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Εισαγωγή.....	3
Σκοπός.....	3
Αξιακό Σύστημα.....	3
Πεδίο Εφαρμογής.....	4
Ορισμοί.....	4
Αρμοδιότητες & Έλεγχος.....	5
ΜΕΡΟΣ Ι'.....	5
ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	5
Εκτίμηση Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία.....	5
Λόγοι Ανάπτυξης Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης.....	6
Μορφές/Τρόποι Εκδήλωσης Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης.....	6
Περιστατικά που δεν αποτελούν τρόπους εκδήλωσης φαινομένων βίας και παρενόχλησης.....	7
Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.....	7
Θετικά αποτελέσματα για την Εταιρεία σε περίπτωση αποτελεσματικής αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.....	8
Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.....	8
Ενέργειες ενημέρωσης κι ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....	8
Δικαιώματα κι υποχρεώσεις σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης και σχετικές διαδικασίες.....	9
Γενικά.....	9
Δικαιώματα/Δυνατότητες Θιγομένου.....	9
Στοιχεία Επικοινωνίας Αρμόδιων Διοικητικών Αρχών.....	10
Συνέπειες μη συμμόρφωσης στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης.....	11
Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων.....	11
Βάρος απόδειξης.....	11
Διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης.....	11
Ορισμός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»).....	11
Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.....	12
ΜΕΡΟΣ ΙΙ'.....	13
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	13

Εισαγωγή .....	13
Γενικές υποχρεώσεις εργοδότη .....	13
Διαδικασία υποβολής καταγγελιών .....	13
Διαδικασία εξέτασης καταγγελιών .....	13
Τήρηση Αρχείου Καταγγελιών .....	14
Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων .....	14
Απαγόρευση αντιποίνων .....	14
Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές.....	15
Παρεκκλίσεις.....	15
Αναθεωρήσεις.....	15
Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών .....	15

## Εισαγωγή

Η εταιρεία New Naval ΕΠΕ (στο εξής για λόγους συντομίας η Εταιρεία), ως επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα η οποία απασχολεί πάνω από είκοσι (20) άτομα, υποχρεούται στην κατάρτιση και τήρηση πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν.4808/2021 (στο εξής για λόγους συντομίας η Πολιτική), ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), καθώς και στην τήρηση των διατάξεων του Μέρους II του ν.4808/2021 για την απαγόρευση αλλά και την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται κατ' άρθρο του Μέρους II του ν.4808/2021, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία του νόμου (παρ.1 του άρθρο 3).

## Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και η εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί, προστατεύει και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες καθώς και για εργαζόμενους κι άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, ο προσδιορισμός των δικαιωμάτων κι υποχρεώσεων των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη κι αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία κι η παγίωση διαδικασιών υποδοχής κι εξέτασης καταγγελιών τέτοιων περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς, κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η προστασία του θύματος κι ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

## Αξιακό Σύστημα

Η Εταιρεία έχει δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης κι ανάπτυξης. Απαγορεύεται ρητώς κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται μ' αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο σεβασμός κι η αξιοπρέπεια του κάθε εργαζόμενου είναι ζωτικής σημασίας για την Εταιρεία, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του συστήματος αξιών της και πρωταρχικό της μέλημα.

Η εταιρεία New Naval:

- Δηλώνει τον σεβασμό, την προώθηση και την πραγμάτωση του δικαιώματος του κάθε ανθρώπου για ένα κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση και δηλώνει μηδενική ανοχή σε περιστατικά εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και σε ανάλογες μορφές συμπεριφοράς,
- Αναγνωρίζει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία κι αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια κι ίσες ευκαιρίες,
- Αναγνωρίζει τη σημασία των θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, τη Διεθνή Σύμβαση για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, τη Σύμβαση για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, τη Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Διακινούμενων Εργαζόμενων και Μελών των Οικογενειών τους και τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες,
- Αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- Αναγνωρίζει ότι η βία κι η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων κι ότι η βία κι η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών κι είναι απαράδεκτες κι ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία,
- Αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης,
- Αναγνωρίζει ότι ο Εργοδότης έχει σοβαρή ευθύνη να προωθεί ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση ώστε να προλαμβάνονται τέτοιες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικών,
- Αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
- Αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων έχοντας αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα,

- Αναγνωρίζει ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνωρίζει ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων κι άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και
- Αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια κι ότι όλοι αρμόδιοι φορείς και θεσμοί της αγοράς εργασίας οφείλουν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση κι αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας.

## Πεδίο Εφαρμογής

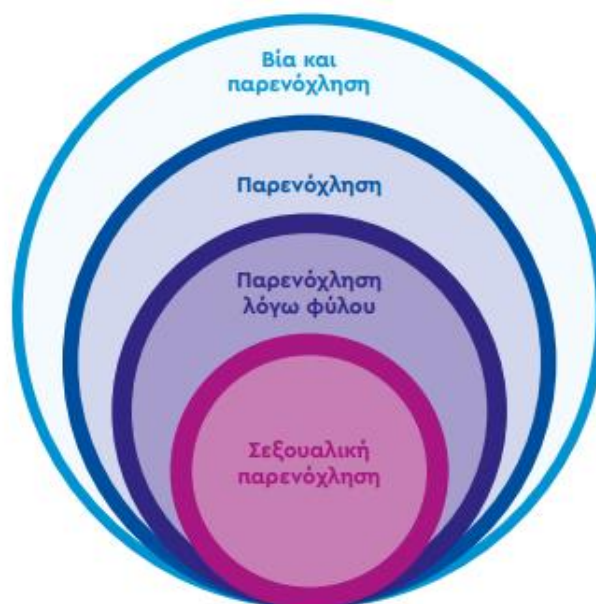
1. Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία της παρούσας Πολιτικής είναι:
  - Εργαζόμενοι κι απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
  - Άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
  - Εθελοντές,
  - Εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία στην οποία έλαβε χώρα το περιστατικό έχει λήξει,
  - Άτομα που προσέρχονται στην Εταιρεία προς αναζήτηση εργασίας,
  - Άτομα που αιτούνται εργασία κι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.
2. Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες ή προκύπτουν από εργασία:
  - Στον χώρο εργασίας συμπεριλαμβανομένων δημοσίων κι ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
  - Σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για σίτιση ή στους χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας,
  - Κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, επαγγελματικού ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
  - Μέσω επικοινωνιών οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής κι επικοινωνίας,
  - Σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και
  - Κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

## Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής:

- ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας, αναφέρεται σε μία σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,
- ο όρος “παρενόχληση” περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,
- ο όρος “έμφυλη βία και παρενόχληση” σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου,
- ο όρος “σεξουαλική παρενόχληση” περιλαμβάνει 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.

\*Σχηματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ των παραπάνω όρων:



\*Εικόνα κι ορισμοί από Οδηγό ΣΕΒ για τις επιχειρήσεις: Παρενόχληση και βία στην εργασία, Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

## Αρμοδιότητες & Έλεγχος

Οι διαχειριστές και νόμιμοι εκπρόσωποι της Εταιρείας (Διοίκηση της Εταιρείας):

- Εγκρίνουν κι επικυρώνουν την παρούσα Πολιτική,
- Επιβλέπουν την εφαρμογή της και παρακολουθούν τη συμμόρφωση προς αυτήν,
- Μεριμνούν για την εξασφάλιση της παροχής όλων των μέσων και των εξουσιών στα αρμόδια πρόσωπα για την υλοποίησή της.

## ΜΕΡΟΣ Ι'

### ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

#### Εκτίμηση Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία

Στο παρόν κεφάλαιο εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπ' όψιν, μεταξύ άλλων τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας, τη θέση της Εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και την ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης καθώς και τους κινδύνους που αφορούν σε ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσληφθέντες). Στους ως άνω κινδύνους συμπεριλαμβάνονται και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Ειδικότερα στη New Naval ΕΠΕ σχετικά με την αξιολόγηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης κατά των γυναικών και παρόλο που:

- Ο χώρος εργασίας κυριαρχείται από άνδρες,
- Οι γυναίκες εργάζονται σε θέσεις εργασίας, όπου υπάρχουν αλληλεπιδράσεις με πελάτες, προμηθευτές,
- Υπάρχουν συνθήκες οικονομικής κρίσης κι αυξανόμενης ανεργίας, συμπεριλαμβανομένων των συνεπειών της πανδημίας COVID-19, η οποία μπορεί να αποτρέψει τις γυναίκες από την υποβολή καταγγελιών,

Ο κίνδυνος εκδήλωσης τέτοιων περιστατικών βίας και παρενόχλησης κατά των γυναικών αλλά και γενικότερα κατά των εργαζομένων είναι περιορισμένος λόγω:

- Της οικογενειακής φύσης της επιχείρησης που δεν ευνοεί την επικράτηση απρόσωπων μορφών συμπεριφοράς,
- Του γεγονότος ότι οι εργαζόμενοι δεν εργάζονται μόνοι ή απομονωμένοι,

- Του ωραρίου απασχόλησης των εργαζομένων της επιχείρησης (καθημερινές έως τις 17:00) το οποίο δε περιλαμβάνει απασχόληση κατά τις βραδινές ώρες,
- Των σύγχρονων εγκαταστάσεων της επιχείρησης και λειτουργίας στον χώρο κλειστού κυκλώματος παρακολούθησης καθώς και προηγμένων συστημάτων φωτισμού,
- Των αξιών και της φιλοσοφίας της Επιχείρησης η οποία αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους χωρίς διακρίσεις, με ισότητα και χωρίς να παρέχει «προστασία» σε ανώτατα ή ανώτερα στελέχη, δημιουργώντας κι ενθαρρύνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την παγίωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος εμπιστοσύνης, αξιοπρέπειας, συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και σεβασμού μεταξύ των εργαζομένων.



### Λόγοι Ανάπτυξης Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης

Το εργασιακό άγχος, οι συγκρούσεις, που δε μπορούν να αντιμετωπισθούν ορθολογικά μέσα στην ομάδα αλλά και τα προσωπικά κίνητρα και άγχη του θύτη (στοιχεία χαρακτήρα, προσωπικότητα, οικονομική στενότητα, οικογενειακοί λόγοι) αποτελούν παράγοντες, που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη φαινομένων βίας και ηθικής παρενόχλησης. Η εσκεμμένη άσκηση ηθικής παρενόχλησης, ψυχολογικής βίας και κακοποίησης στον χώρο εργασίας, είναι γνωστή με τον αγγλικό όρο «mobbing». Η εξάπλωση του φαινομένου αυτού επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία, στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων, στην ποιότητα της εργασιακής ζωής, στην αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων, στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

### Μορφές/Τρόποι Εκδήλωσης Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης

Η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης μπορεί να εκδηλωθεί δια ζώσης με διάφορες μορφές, σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση, συγκαλυμμένη ή υπονοούμενη ή να εκδηλωθεί στον κυβερνοχώρο, ανεξάρτητα από το αν γίνεται χρήση εταιρικού ή μη εξοπλισμού και λογαριασμών.

#### Ενδεικτικά παραδείγματα συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης



\*Εικόνα από Οδηγό ΣΕΒ για τις επιχειρήσεις: Παρενόχληση και βία στην εργασία, Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

Επιπλέον οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης μπορούν να λάβουν και τις εξής μορφές ή να εκδηλωθούν με τους ακόλουθους τρόπους:

- Εξουσιαστική σχέση η οποία συνδέεται με την ικανοποίηση αιτημάτων σχετικών με την εργασία (π.χ. προαγωγή) είτε με την επιβολή αντιπαικτών εξαιτίας απόρριψης ή καταγγελίας τέτοιων συμπεριφορών (π.χ. διαμόρφωση δυσμενούς εργασιακού περιβάλλοντος, απώλειας θέσης εργασίας),
- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία,
- Εκφοβισμός ή καταπίεση, επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο,
- Υπνοουόμενα, κοροϊδίες, ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, χρήση προσβλητικής γλώσσας,
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- Η παρακολούθηση, η καταδίωξη κι η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,
- Η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσω κοινωνικής δικτύωσης, ή επιστολής,
- Προσβλητικές κι επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τις σεξουαλικές προτιμήσεις,
- Ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας,
- Σεξουαλικές ή αγενείς χειρονομίες,
- Η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του,



- Η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του,
- 'Υβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του,
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής,
- Ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό



### Περιστατικά που δεν αποτελούν τρόπους εκδήλωσης φαινομένων βίας και παρενόχλησης

- Η άμεση εποπτεία του εργαζόμενου, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού στόχων απόδοσης,
- Η ανάθεση καθηκόντων και η σχετική καθοδήγηση για τον τρόπο και τον χρόνο που πρέπει να γίνουν,
- Αίτημα για αναφορά προόδου εργασιών,
- Η έγκριση ή η άρνηση παροχής άδειας,
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάσει τις ισχύουσες διατάξεις,
- Ηθική (λεκτική) ή οικονομική επιβράβευση απόδοσης εργαζόμενου (bonus)

### Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

- Επηρεάζεται η ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, η αξιοπρέπεια κι η αυτοεκτίμηση των εργαζομένων,
- Διακυβεύονται τα κίνητρα, οι αποδόσεις κι η παραμονή των εργαζομένων στον χώρο εργασίας,
- Υψηλότερα ποσοστά απουσίας κι υψηλότερη εναλλαξιμότητα προσωπικού,
- Σοβαρή βλάβη και κίνδυνος για τα θύματα και συναδέλφους οι οποίοι μπορεί να παρεμβαίνουν για να σταματήσουν τη βία και την παρενόχληση,
- Αρνητικός αντίκτυπος στις εργασιακές σχέσεις, στην ομαδική εργασία και στη φήμη της εταιρείας,
- Επίπτωση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. στο πελατολόγιο),





- Μείωση της ικανότητας των θυμάτων να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους ή να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους στην εργασία,
- Οι πιθανότητες σταδιοδρομίας τίθενται σε κίνδυνο, ιδίως εάν ένα θύμα εγκαταλείπει την εργασία του χωρίς καταγγελία.
- Συνέπειες εκτός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κακής κοινωνικής λειτουργίας και των επιβλαβών μηχανισμών αντιμετώπισης του προβλήματος (π.χ. κατάχρηση αλκοόλ/ουσιών),
- Μεταφορά της κακής διάθεσης και του άγχους του θιγόμενου στην οικογένεια, στους φίλους και στους συνεργάτες του

\*Πηγή: Ευρωπαϊκός Οδηγός (TOOLKIT) για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας/ATRAPI EU PROJECT (2020)

### **Θετικά αποτελέσματα για την Εταιρεία σε περίπτωση αποτελεσματικής αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης**

- Συμβολή σε ένα καλό περιβάλλον εργασίας, με όφελος την υγεία των εργαζομένων, την ασφάλεια και την ευημερία,
- Απόκτηση βελτιωμένης φήμης,
- Διατήρηση εργατικού δυναμικού,
- Βελτίωση της παραγωγικότητας των θυμάτων και των δραστών καθώς και των συναδέλφων τους σ' ένα περιβάλλον χωρίς περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- Βελτίωση του αισθήματος ικανοποίησης των εργαζομένων, οι οποίοι αισθάνονται ότι είναι σε θέση να μιλήσουν με κάποιον/α που εμπιστεύονται και να βρουν αξιόπιστες λύσεις στα προβλήματά τους.
- Θετικός αντίκτυπος στην ευρύτερο κύκλο του θύματος και στις οικογενειακές σχέσεις,
- Η εταιρεία αποφεύγει την αρνητική δημοσιότητα και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης στο θύμα και σε ορισμένες περιπτώσεις πρόστιμο, λόγω μη λήψης μέτρων για την πρόληψη κι αντιμετώπιση της παρενόχλησης.

\*Πηγή: Ευρωπαϊκός Οδηγός (TOOLKIT) για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας/ATRAPI EU PROJECT (2020)

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

Συμπληρωματικώς των όσων αναφέρονται στο Κεφάλαιο (Εκτίμηση Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία) αναφορικά με τα μέτρα και τις πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία:

- Ενθαρρύνει την άμεση, ανοιχτή επικοινωνία με τον Εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους,
- Θεσπίζει με την παρούσα Πολιτική διαδικασίες διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών,
- Εξασφαλίζει προ της προσλήψεως, μέσω εξατομικευμένων συνεντεύξεων με τους υποψήφιους εργαζόμενους, ότι οι τελευταίοι διαθέτουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- Δεσμεύεται να συνεργάζεται με τον αρμόδιο Τεχνικό Ασφαλείας, με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων κι οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας,
- Δεσμεύεται να καθοδηγεί και να υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στον χώρο εργασίας,
- Δεσμεύεται να αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρησης/επικαιροποίησης της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

### **Ενέργειες ενημέρωσης κι ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Με την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία, δηλώνοντας τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή 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 παρέχονται από τον νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών ενώ δεσμεύεται να βρίσκεται στο πλευρό του εργαζομένου για την παροχή κάθε περαιτέρω συμπληρωματικής πληροφορίας και βοήθειας που τυχόν χρειαστεί.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εργοδότης 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 κλπ,
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης κι επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Να λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων) κυρίως μέσω ανοιχτών διαύλων επικοινωνίας της διοίκησης με ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων δρώντας προστατευτικά, αποτρεπτικά και προληπτικά,
- Να εκπαιδευεί με την παρούσα Πολιτική και κατευθύνει τους Εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας,

## **Δικαιώματα κι υποχρεώσεις σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης και σχετικές διαδικασίες**

Το παρόν κεφάλαιο παρέχει πληροφόρηση προς τις κατηγορίες προσώπων που εμπίπτουν στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη – στο μέτρο και στο βαθμό της δικής τους ευθύνης – σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

### **Γενικά**

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό κι ευγένεια,
- Να μη γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενόχλησεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού,
- Να καταγγέλλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας του, χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική κι όλες τις εφαρμοζόμενες κι ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία,
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμο»,
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με τη διαδικασία όπως περιγράφεται στο Μέρος II,
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- Να αποφεύγει συμπεριφορές όταν αντιλαμβάνεται ότι ενοχλούν ή προσβάλουν κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη,
- Να καθορίζει τα ατομικά του όρια στους γύρω του,
- Να μην αγνοεί ή να αδιαφορεί για περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- Να μην αισθάνεται άβολα, ντρέπεται, κατηγορεί τον εαυτό του ή δικαιολογεί τη συμπεριφορά του δράστη σε περίπτωση που υποστεί μία συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης,
- Να αποκρούει ή να αντιμετωπίζει ψύχραιμα κι αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά τη στιγμή της εκδήλωσής της

Οι Διευθυντές και προϊστάμενοι τμημάτων οφείλουν επιπλέον:

- 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 βρίσκονται σε επαγρύπνηση και να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς,
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους,
- Να ενημερώνουν άμεσα το πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμο» για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

### **Δικαιώματα/Δυνατότητες Θιγομένου**

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

1. Δικαστικής προστασίας,
2. Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας κι αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά τον νόμο αρμοδιοτήτων της,
3. Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά τον νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και
4. Καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική (Μέρος II')
5. 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 δε 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 θιγόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» εγγράφως (σύμφωνα με τη διαδικασία όπως περιγράφεται στο Μέρος II'), αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18 (Ν.4808/2021).

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

### Στοιχεία Επικοινωνίας Αρμόδιων Διοικητικών Αρχών

1. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:
  - ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΔΡΑΓΑΤΣΑΝΙΟΥ 8, ΑΘΗΝΑ, ΤΚ 105 59, [seveviapar@ypakp.gr](mailto:seveviapar@ypakp.gr), ΤΗΛ **213 1516869**
  - Ενιαία γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (24/07)  
Η κλήση διαβιβάζεται στο τηλεφωνικό κέντρο της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τις εργάσιμες ημέρες από τις 9:00 έως τις 15:00, όπου αρμόδιοι υπάλληλοι καταγράφουν τα καταγγελλόμενα κι όλα τα απαραίτητα ανωτέρω στοιχεία και πληροφορίες. Όλες οι καταγγελίες καταχωρούνται σε ηλεκτρονικό σύστημα και διαβιβάζονται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης, είτε Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) είτε Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΤΕΑΥΕ), ανάλογα με το θέμα της καταγγελίας.
  - Ηλεκτρονική υπηρεσία υποβολής ανώνυμης καταγγελίας ακολουθώντας τον σύνδεσμο <https://apps.sepenet.gr/portal/anonymous> όπου στη συνέχεια ανοίγει η σχετική φόρμα συμπλήρωσης στοιχείων της καταγγελίας. Επισημαίνεται ότι για την υποβολή ανώνυμης καταγγελίας δεν απαιτείται ο καταγγέλλων να είναι εγγεγραμμένος χρήστης. Αφού συμπληρωθεί η φόρμα καταγγελίας με όλα τα υποχρεωτικά πεδία, υποβάλλεται και λαμβάνει αριθμό πρωτοκόλλου ενώ μπορεί να εκτυπωθεί. Ταυτόχρονα διαβιβάζεται αυτόματα στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης είτε Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ), είτε Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΤΕΑΥΕ), ανάλογα με τον τύπο των θεμάτων της καταγγελίας που θα επιλέξει ο καταγγέλλων.
2. Συνήγορος του Πολίτη: ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 17, ΑΘΗΝΑ, ΤΚ 104 32, [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr), ΤΗΛ **213 1306600**
3. Ελληνική Αστυνομία: Κλήση στο **100** (24/07) ή μήνυμα στο 100 (σε περίπτωση που δε μπορεί το θύμα να μιλήσει)

Επιπλέον, υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας:

**ΓΡΑΜΜΗ SOS 15900**

Εάν δε μπορεί το θύμα να μιλήσει στέλνει e-mail στο: [sos15900@isotifa.gr](mailto:sos15900@isotifa.gr)

**Τα παραπάνω στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών θα είναι αναρτημένα σε εμφανή σημεία στον χώρο της Εταιρείας (Γραφείο Ισογείου & πίνακας ανακοινώσεων χώρου παραγωγής).**



### Συνέπειες μη συμμόρφωσης στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης

1. Κάθε πρόσωπο, εντασσόμενο στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, το οποίο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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 (σύμφωνα με την ΥΑ 101269, ΦΕΚ 2978 Β'/20-12-2021) και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης κι εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης καθώς κι υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τη διαδικασία όπως περιγράφεται στο Μέρος ΙΙ' της παρούσας Πολιτικής.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος (βλ. Πεδίο Εφαρμογής) παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα κι 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 ανάλογα με την περίπτωση, την ένταση του περιστατικού και του κινδύνου εκ νέου εκδήλωσής του:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης,
- την αλλαγή ωραρίου,
- την αλλαγή τόπου (υποκατάστημα ή έδρα) ή τρόπου παροχής εργασίας,
- την απασχόληση με τηλεργασία αναλόγως της φύσης των καθηκόντων ή
- την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.



3. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο εντασσόμενο στην παρούσα Πολιτική ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία κι επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19 (πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο).

4. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική κι αποθετική του ζημία καθώς και την ηθική βλάβη την οποία υπέστη.

### Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου από παραβάσεις του παρόντος, μπορούν να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. (παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207)). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

### Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική κι επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο κατηγορούμενος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν έλαβε χώρα το περιστατικό για το οποίο κατηγορείται.

Αυτό σημαίνει ότι το θύμα θα χρειαστεί να στοιχειοθετήσει μόνο την εμπειρία της παρενόχλησης και ο κατηγορούμενος πρέπει να αποδείξει ότι οι ενέργειές του δεν αποτελούν παρενόχληση. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία. (παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010, Α' 207).

### Διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης

Ως προς τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης γίνεται αναφορά στο Μέρος ΙΙ' της παρούσας Πολιτικής.

### Ορισμός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»)

Στο παρόν κεφάλαιο ορίζεται το πρόσωπο αναφοράς για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και προβλέπεται ότι ο ρόλος του είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και

να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Με την παρούσα η εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, την Παπικινού Χαρίκλεια, στην οποία μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι δια ζώσης στο γραφείο της για τα σχετικά θέματα είτε τηλεφωνικά στο (τηλέφωνο επικοινωνίας 6937438887 είτε μέσω αποστολής mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση [c.papikinou@newnaval.gr](mailto:c.papikinou@newnaval.gr)). Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να προστατεύει τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν στη γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

### Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Ως ενδοοικογενειακή βία ορίζεται κάθε είδους σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βία που ασκείται σε βάρος του θύματος από τον πρώην ή νυν σύζυγο ή σύντροφο, καθώς και από μέλη της οικογένειάς του.

Κύριες εκφάνσεις της ενδοοικογενειακής βίας αποτελεί η βία μεταξύ συζύγων ή συντρόφων, οι επιθέσεις εφήβων προς τους γονείς, η κακοποίηση κι εκμετάλλευση ανήλικων ή ηλικιωμένων μελών της οικογένειας.

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 το θύμα έχει (ή είχε στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Με την παρούσα Πολιτική η Εταιρεία δεσμεύεται για την προστασία της απασχόλησης και της υποστήριξης εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο. Στο πλαίσιο της κοινωνικής της ευθύνης η Εταιρεία δεσμεύεται να εξετάσει σχετικά αιτήματα για παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που υποβάλλονται από το εργαζόμενο θύμα ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξη του 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.



## ΜΕΡΟΣ II'

### ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

#### Εισαγωγή

Το μέρος II' της παρούσας Πολιτικής αναφέρονται στις διαδικασίες υποδοχής κι εξέτασης καταγγελιών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, οι οποίες υποβάλλονται εντός της Εταιρείας. Πάνω απ' όλα οι διαδικασίες αυτές πρέπει να διασφαλίζουν την προστασία του θύματος, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα σε όλα σε όλα τα στάδια διερεύνησης μιας καταγγελίας.

#### Γενικές υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που υπάγεται στη Διοίκηση της Εταιρείας, υποχρεούται:

1. Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
2. Να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση καταγγελιών ή αναφορών σχετικών με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
3. Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών και εφόσον της/του ζητηθεί από αυτές τις αρχές.
4. Να παρέχει στα εργαζόμενα άτομα κάθε αναγκαία πληροφορία σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καθώς και με μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
5. Να αναρτά στον χώρο εργασίας και σε προσβάσιμο σημείο, ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης σχετικά με την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

#### Διαδικασία υποβολής καταγγελιών

Η Εταιρεία εγγυάται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή κι εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων και διευκολύνει τις σχετικές διαδικασίες.

Ειδικότερα:

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον της Παπικινού Χαρικλείας, η οποία με την παρούσα Πολιτική έχει οριστεί ως «πρόσωπο αναφοράς».

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως, εγγράφως, τηλεφωνικώς 6937438887 ή ηλεκτρονικώς (ηλεκτρονική διεύθυνση [c.papikinou@newnaval.gr](mailto:c.papikinou@newnaval.gr)). Η καταγγελία δε μπορεί να γίνει ανώνυμα.

Σε περίπτωση που το περιστατικό βίας και παρενόχλησης έχει τελεστεί από το πρόσωπο αναφοράς, ο καταγγέλλων απευθύνεται στη Διοίκηση της Εταιρείας.

Στην καταγγελία πρέπει να αναφέρονται:

1. Τα στοιχεία του καταγγέλλοντος,
2. Τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς καθώς και,
3. Συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α περιγράφουν την κατηγορία της απαγορευμένης συμπεριφοράς και την στοιχειοθετούν.

Ο εργοδότης κι ειδικότερα το πρόσωπο αναφοράς, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Επιπλέον για τη σχετική διερεύνηση η Εταιρεία δύναται να συνεργάζεται και με ειδικούς εξωτερικούς συμβούλους, ανάλογα με την περίπτωση κι εφόσον είναι αυτό εφικτό.

Στην περίπτωση που ο καταγγέλλων χρειάζεται ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη, το πρόσωπο αναφοράς δεσμεύεται εγκαίρως και χωρίς κωλυσιεργία να ενημερώσει τη Διοίκηση της εταιρείας ώστε να παρασχεθεί η απαραίτητη συνδρομή.

#### Διαδικασία εξέτασης καταγγελιών

Το ορισμένο πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά, με αμεροληψία κάθε καταγγελία, συλλέγοντας οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν καθώς επίσης τηρεί και σχετικό εταιρικό αρχείο καταγγελιών. Οι καταγγελίες κι οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό και το πρόσωπο αναφοράς δεσμεύεται για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ανωτέρω καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

Ειδικότερα, το πρόσωπο αναφοράς κατά το στάδιο υποβολής μίας καταγγελίας:

- Δημιουργεί φάκελο όπου καταχωρούνται πληροφορίες όπως η ημερομηνία παραλαβής, το έντυπο της δήλωσης και τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα εάν υπάρχουν,
- Αξιολογεί την σοβαρότητα της καταγγελίας λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ακόλουθα:
  - ✓ εάν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ή η καταγγελλόμενη συμπεριφορά δε συνιστά περιστατικό βίας ή παρενόχλησης,
  - ✓ ιστορικό παρόμοιων καταγγελιών κατά το παρελθόν,
  - ✓ εάν χρειάζεται διερεύνηση του αιτήματος με τη συνδρομή άλλων προσώπων, μέσων και πρόσθετων πληροφοριών

Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας το πρόσωπο αναφοράς δύναται:

- Να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο,
- Να εξετάζει μάρτυρες,
- Να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται κι από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και
- Να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς,
- Να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό το οποίο συλλέγεται από αυτή (εφόσον κατά περίπτωση κρίνεται ότι είναι αναγκαίο για την νομική υποχρέωση της Εταιρείας τήρησης της σχετικής νομοθεσίας, υπό τις εγγυήσεις που απορρέουν από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων) καθώς και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφορικών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

Σε κάθε περίπτωση το θιγόμενο πρόσωπο, θα ενημερώνεται, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, για τη δυνατότητά του να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του.

Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας κι η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντος.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στον χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων, να μετακινεί τους εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, σε αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας κι εφόσον αυτό είναι σύμφωνο με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

### **Τήρηση Αρχείου Καταγγελιών**

Η Εταιρεία τηρεί φυσικό αρχείο καταγγελιών για διάστημα δέκα (10) ετών. Όσα στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν.4624/2019.

Ελάχιστο περιεχόμενο κάθε φακέλου αποτελούν τα ακόλουθα στοιχεία:

- η καταγγελία
- τα λοιπά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν
- το πόρισμα κι οι σχετικές αποφάσεις της Διοίκησης

### **Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων**

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων απαραίτητων, πρόσφορων κι ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου (όπως περιγράφονται ανωτέρω στο κεφάλαιο: Συνέπειες μη συμμόρφωσης στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης).

### **Απαγόρευση αντιποίνων**

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντος, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του υποβάλλοντας έγγραφη καταγγελία σχετική με εκδήλωση περιστατικού βίας και παρενόχλησης (άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας).

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, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

### Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές

Η εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών δεσμεύονται ότι θα παρέχουν τη συνεργασία τους σε 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 αυτά (παρ. 1, αρ. 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).

### Παρεκκλίσεις

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε γίνονται αποδεκτές.

### Αναθεωρήσεις

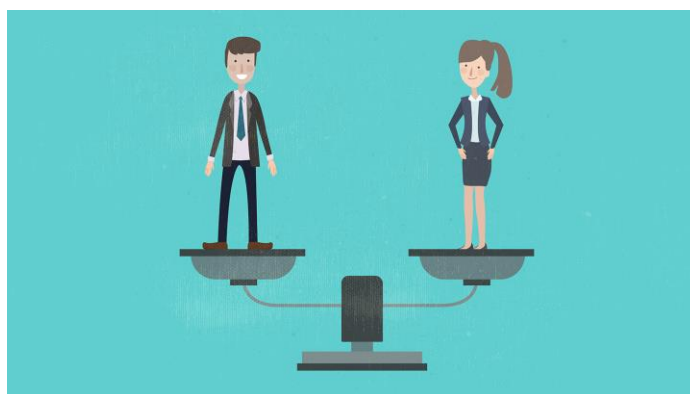
Η παρούσα Πολιτική ελέγχεται από τη Διοίκηση της Εταιρείας και το Νομικό Τμήμα της Εταιρείας, οι οποίοι όποτε κατά τη γνώμη τους απαιτείται ή όποτε επιβάλλεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, υποβάλλουν προτάσεις αναθεώρησής της.

### Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών

Έκδοση	Υπεύθυνος Σύνταξης	Ημερομηνία Έγκρισης	Υπεύθυνος Έγκρισης	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	Κούνουπα Ελένη	24/08/2022	Παπικινού Χαρίκλεια	Έκδοση

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται σε εμφανές σημείο στην Εταιρεία (πίνακας ανακοινώσεων) ενώ ταυτόχρονα κοινοποιείται και στους εργαζομένους.

Η παρούσα πολιτική τίθεται σε ισχύ από τον Σεπτέμβριο 2022.



Ευχαριστούμε για την ανάγνωση και τήρηση της παρούσας πολιτικής.  
Για κάθε απορία μη διστάσετε να απευθύνετε σχετικό ερώτημά στο [e.kounoupa@newnaval.gr](mailto:e.kounoupa@newnaval.gr) ή στο [c.papikinou@newnaval.gr](mailto:c.papikinou@newnaval.gr)