

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

A. Εισαγωγικά

Η INFINITUM A.E. («Εταιρεία») τηρεί όλα τα μέτρα 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.

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

1. Περιεχόμενο απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Η Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, απαγορεύει κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος: α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (δηλαδή 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), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προστατευόμενων προσώπων που ορίζονται παρακάτω στο παρόν μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(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 η Εταιρεία.

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

2. Προστατευόμενα πρόσωπα

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021. Σύμφωνα με τα παραπάνω, τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

Ειδικά όσον αφορά απασχολούμενους από την Εταιρεία με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), αυτοί όπως ήδη αναφέρθηκε εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η Εταιρεία ως έμμεσος εργοδότης στους εργαζομένους, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει η Εταιρεία ως έμμεσος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021 από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρησή της, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την Εταιρεία ως έμμεσος εργοδότης. Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021 από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρηση της, η Εταιρεία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στην Εταιρεία (έμμεσο εργοδότη).

Αντίστοιχα, σε περίπτωση που η Εταιρεία παραχωρήσει εργαζομένό της σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία του, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από αυτόν, τον δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση του τρίτου εργοδότη, η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στην Εταιρεία ως αρχικός εργοδότης και διέπεται από το δικό της πλαίσιο, ενώ υποχρεούται ο τρίτος εργοδότης να διαβιβάσει το σχετικό φάκελο σε αυτή.

B. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενδέχεται να εκτεθούν στον κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες:

- Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη.
- Απόπειρα τραυματισμού σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
- Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.
- Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα.
- Ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Με σκοπό την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υιοθετεί τις ακόλουθες πρακτικές:

- Ενθαρρύνει τη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν βασικές αξίες.
- Ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, των εργαζομένων με τους άμεσους προϊσταμένους τους και την διοίκηση της εταιρείας.
- Έχει θεσπίσει συγκεκριμένη διαδικασία παραλαβής και διαχείρισης καταγγελιών.
- Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν 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.
- Παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ανάλογα την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Οι πρακτικές για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη βία και την παρενόχληση βίας περιλαμβάνουν ενδεικτικώς τα εξής:

- Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στο εσωτερικό δίκτυο (sharepoint).
- Εκπαίδευση & Επιμόρφωση προσωπικού. Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού της Εταιρείας. Η επιμόρφωση όλων των εργαζόμενων της Εταιρείας, λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου, (γ) οι ευθύνες και οι αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων προσώπων.
- Οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Πραγματοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Ενθάρρυνση της συμμετοχής 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.

δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και η σχετική διαδικασία.

Σε σχέση με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία έχει τις παρακάτω γενικές υποχρεώσεις:

- Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές.
- Να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
- Να αναρτά στον χώρο εργασίας και να καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Υποχρεώσεις Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (HR):

- Διασφαλίζει ότι η παρούσα Πολιτική λαμβάνει την απαραίτητη δημοσιότητα εντός της Εταιρίας και είναι διαθέσιμη σε όλο το προσωπικό της Εταιρίας, ανεξαρτήτως μορφής συνεργασίας/απασχόλησης, ώστε όλοι οι ενδιαφερόμενοι να είναι ενήμεροι και να έχουν λάβει γνώση του περιεχομένου της.
 - Συμμετέχει σε διαδικασίες διερεύνησης περιστατικών, ή διεξάγει το ίδιο ανεξάρτητες έρευνες καταγγελλομένων περιστατικών, εφόσον τούτο κρίνεται απαραίτητο ανάλογα με την περίπτωση.
 - Διασφαλίζει ότι παρέχεται η απαραίτητη εκπαίδευση και καθοδήγηση για τη σωστή εφαρμογή της Πολιτικής, και για την κατανόηση, αποφυγή και διαχείριση περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης σε όλα τα επίπεδα όπου και όταν τούτο κρίνεται απαραίτητο και σε κάθε περίπτωση μια φορά κάθε έτος ή οποτεδήποτε εισάγονται νέες νομικές υποχρεώσεις για τα εμπλεκόμενα μέρη.
 - Διασφαλίζει ότι οι ασκούντες διευθυντικά καθήκοντα, αλλά και όλο το προσωπικό λαμβάνουν αμερόληπτη καθοδήγηση και υποστήριξη.
- Στην περίπτωση μη ύπαρξης υπευθύνου του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις αναλαμβάνει η Διευθύνουσα Σύμβουλος της εταιρείας.

Υποχρεώσεις Διευθυντών & Προϊσταμένων

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, οι Προϊστάμενοι Τμημάτων και οι Διευθυντές:

- Στο πλαίσιο των διοικητικών καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, είναι υπεύθυνοι να διασφαλίζουν ότι κάθε περιστατικό ανάρμοστης συμπεριφοράς αντιμετωπίζεται άμεσα και χωρίς καθυστέρηση, προληπτικά, αποτελεσματικά και με τον κατάλληλο τρόπο.
- Οφείλουν να επιδεικνύουν ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης περιστατικών συγκρούσεων.
- Έχουν υποχρέωση να διασφαλίζουν ότι κάθε καταγγελία, επίσημη ή ανεπίσημη, που τίθεται υπόψη τους από οποιονδήποτε εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο τυγχάνει άμεσης και αποτελεσματικής διαχείρισης.
- Από τα πρώτα στάδια διαχείρισης καταγγελιών βίας ή/και παρενόχλησης, ζητούν συμβουλές και οδηγίες και εμπλέκουν στη διαχείριση των καταγγελιών το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) της Εταιρίας.
- Υιοθετούν υποδειγματική συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και καθοδηγούν τους υφισταμένους τους δια του δικού τους παραδείγματος.
- Διασφαλίζουν την εμπιστευτικότητα και την προστασία του απορρήτου όλων των αρχείων, εγγράφων, φακέλων, σε οποιαδήποτε μορφή (ηλεκτρονική, έγχαρτη, κλπ.).
- Ενθαρρύνουν το προσωπικό της Εταιρίας να καταγγέλλει τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης και αντιδρούν άμεσα, με σοβαρότητα και με τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο, με απόλυτο σεβασμό και ενσυναίσθηση σε κάθε καταγγελία.
- Ενημερώνουν το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού αμέσως μόλις λάβουν γνώση σχετικά με ενδεχόμενο περιστατικό παραβίασης της σχετικής νομοθεσίας ή καταγγελίας που αφορά βία και παρενόχληση.

Υποχρεώσεις Εργαζομένων

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, οι Εργαζόμενοι της Εταιρείας:

- Έχουν υποχρέωση να γνωρίζουν τις έννοιες της βίας, της παρενόχλησης και της διακριτικής μεταχείρισης, τις μορφές που μπορούν να λάβουν και τη ζημία που μπορεί να προκαλέσουν συμπεριφορές αυτού του είδους σε συναδέλφους, ή/και άλλα φυσικά πρόσωπα αλλά και στην ίδια την Εταιρεία.

- Συνεισφέρουν στην διαμόρφωση εργασιακού περιβάλλοντος που είναι απαλλαγμένο από περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης κάθε μορφής.
- Συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις ειδικότερες Πολιτικές και Διαδικασίες που εφαρμόζονται στην Εταιρεία.
- Είναι ενήμεροι και έχουν κατανοήσει το περιεχόμενο και τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής.
- Προσέχουν τη συμπεριφορά τους ώστε να διασφαλίζουν ότι δεν ασκούν βία και δεν παρενοχλούν τους συναδέλφους τους και γενικά οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο στο εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και έξω από αυτό.
- Οφείλουν να αντιδρούν, να παρεμβαίνουν και να μην ανέχονται συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης σε βάρος άλλων, όταν αυτές υποπίπτουν στην αντίληψή τους, είτε αναφέροντας το περιστατικό στον Προϊστάμενό τους, είτε αντιμετωπίζοντάς το άμεσα οι ίδιοι, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο και εφικτό, πάντα εντός κοινά αποδεκτών κανόνων συμπεριφοράς και αντίδρασης.
- Σε περίπτωση που υφίστανται συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, ενθαρρύνονται να προβαίνουν σε καταγγελία το συντομότερο δυνατό και να τηρούν τις διαδικασίες καταγγελίας και τις σχετικές προθεσμίες.
- Οφείλουν να ενεργούν με καλή πίστη και να μην προβαίνουν σε καμία περίπτωση σε ψευδείς, ανακριβείς, συκοφαντικές καταγγελίες.

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και να υποβάλει καταγγελία εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.

Επίσης μπορεί να καλέσει στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.

Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια 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 μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr.

Τέλος, κάθε θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να καλέσει στον Συνήγορο του Πολίτη στο τηλέφωνο 213 1306 600, καθώς και στην Τηλεφωνική Γραμμή Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης στο 197 (για κλήσεις από την περιφέρεια 210-197).

Η Τηλεφωνική Γραμμή Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας αποτελεί το κεντρικό, καθοδηγητικό σημείο αναφοράς ολόκληρου του συστήματος παροχής υπηρεσιών άμεσης κοινωνικής βοήθειας, λειτουργεί σε 24ωρη βάση, επτά μέρες την εβδομάδα, παρέχει συμβουλευτική

και ψυχολογική στήριξη και πληροφόρηση, κινεί τους μηχανισμούς άμεσης κοινωνικής παρέμβασης, παραπέμπει στις υπόλοιπες υπηρεσίες του δικτύου του Ε.Κ.Κ.Α., καθώς και σε άλλες κοινωνικές Υπηρεσίες και φορείς για περαιτέρω βοήθεια.

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. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, 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 ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση των διατάξεων για την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

ε) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ως πρόσωπο αναφοράς για περιστατικά βίας και παρενόχλησης ορίζεται τη Κα. Φαίη Μιχοπούλου με e-mail f.michopoulou@infinitum.gr και τηλέφωνο 213 01 80047.

Ο ρόλος του ως άνω προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός και συγκεκριμένα έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Επίσης οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθύνονται στο ως άνω πρόσωπο αναφοράς για κάθε ζήτημα που αφορά στην εφαρμογή της παρούσας πολιτικής.

Το άνω πρόσωπο αναφοράς δεσμεύεται από την υποχρέωση για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

στ) προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, έπειτα από σχετικό αίτημά του. Επίσης κατόπιν σχετικού αιτήματός του μπορεί να εφαρμοστούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας με σκοπό την υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή επανένταξη του μετά από περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Γ. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα

Διαδικασία Ανεπίσημης Καταγγελίας

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος αισθάνεται ότι υφίσταται βία ή παρενόχληση μπορεί να προσπαθήσει να επιλύσει το πρόβλημα με τρόπο ανεπίσημο σε πρώτο επίπεδο -αν βέβαια το επιθυμεί, αισθάνεται ότι έχει τη δύναμη ή/και είναι ασφαλής- ενημερώνοντας το πρόσωπο που υιοθετεί συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, επισημαίνοντάς του ότι θεωρεί την συμπεριφορά του προβληματική και ζητώντας του να σταματήσει και να μην την επαναλάβει. Περαιτέρω λεπτομερείς συμβουλές διαχείρισης περιστατικών βίας ή παρενόχλησης μπορούν να παρασχεθούν από τον αρμόδιο Προϊστάμενο ή/και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Αν η καταγγελία αφορά τον Προϊστάμενο, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο θα πρέπει να απευθυνθεί στον αμέσως ανώτερο του Προϊσταμένου του Διευθυντικό Στέλεχος ή/και στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το πρόσωπο που προβαίνει στην καταγγελία θα πρέπει να τηρεί αρχείο στο οποίο θα καταγράφει οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης με λεπτομέρειες αναφορικά με τον χρόνο, τον τρόπο, τη φύση του περιστατικού και τις ειδικότερες προβληματικές συμπεριφορές και την παρουσία τυχόν μαρτύρων.

Στην περίπτωση και μόνο στην περίπτωση που το πρόσωπο που προβαίνει στην καταγγελία συμφωνεί ρητά, μπορεί ένα στέλεχος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και ο εμπλεκόμενος Προϊστάμενος ή Διευθυντής να οργανώσουν μια συνάντηση ανάμεσα στα δύο εμπλεκόμενα μέρη, καταγγέλλον και καταγγελλόμενο, έτσι ώστε ο καταγγέλλων να έχει τη δυνατότητα να μιλήσει με τον καταγγελλόμενο και να του παρουσιάσει την εκδοχή του σχετικά με την προβληματική συμπεριφορά του καταγγελλόμενου. Αν μετά τη συνάντηση παρασχεθούν ικανοποιητικές εξηγήσεις αποδεκτές από το πρόσωπο που προβαίνει στην καταγγελία, το οποίο δεν επιθυμεί να προβεί σε περαιτέρω ενέργειες, το θέμα θεωρείται λήξαν.

Σε αντίθετη περίπτωση, το πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση μπορεί να υποβάλει επίσημη καταγγελία, την οποία σε κάθε περίπτωση μπορεί να υποβάλει και χωρίς να ακολουθήσει την ανεπίσημη καταγγελία.

Διαδικασία Επίσημης Καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα και είναι ελεύθερος να επιλέξει και να αποφασίσει ανάμεσα στη διαδικασία επίσημης καταγγελίας και τη διαδικασία ανεπίσημης καταγγελίας, ή να αποφασίσει να ακολουθήσει τη διαδικασία επίσημης καταγγελίας, στην περίπτωση που η διαδικασία ανεπίσημης καταγγελίας δεν είχε το αναμενόμενο ή/και ικανοποιητικό αποτέλεσμα και το πρόβλημα δεν επιλύθηκε.

Το πρόσωπο που προβαίνει σε επίσημη διαδικασία καταγγελίας θα πρέπει να την υποβάλει χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες εναλλακτικές:

- Υποβολή της καταγγελίας στον άμεσα προϊστάμενο του ενδιαφερομένου προσώπου,
- Υποβολή της καταγγελίας στο αμέσως ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο,
- Υποβολή της καταγγελίας στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού,

Οποιοδήποτε πρόσωπο λάβει καταγγελία περιστατικού βίας ή παρενόχλησης οφείλει να ενημερώσει άμεσα και χωρίς καθυστέρηση τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού για την καταγγελία και να του παραδώσει οποιοδήποτε αποδεικτικό υλικό έχει στην κατοχή του.

Σε κάθε περίπτωση και σε οποιοδήποτε στάδιο της ως άνω διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα 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' επιλογή του.

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Όλα τα πρόσωπα στα οποία υποβάλλονται καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης έχουν υποχρέωση απόλυτα εμπιστευτικού χειρισμού των υποθέσεων.

Σε περίπτωση που μια καταγγελία έχει υποβληθεί ανωνύμως, το πρόσωπο που την διερευνά μπορεί να επιδιώξει προσωπική επικοινωνία πρόσωπο-με-πρόσωπο ή μέσω τηλεφώνου, αν αυτό κριθεί απαραίτητο για τη διερεύνηση της υπόθεσης, ωστόσο, αν το θιγόμενο πρόσωπο δεν επιθυμεί να αποκαλύψει την ταυτότητά του, αυτό θα πρέπει να γίνει απολύτως σεβαστό και η καταγγελία θα παραμείνει ανώνυμη.

Τα πρόσωπα στα οποία έχει ανατεθεί η διερεύνηση καταγγελίας ενεργούν με αμεροληψία και απόλυτη αίσθηση καθήκοντος. Αν για οποιονδήποτε λόγο αυτό δεν είναι εφικτό, ενημερώνεται ο Προϊστάμενος του προσώπου που διερευνά την καταγγελία και αναλαμβάνει την υπόθεση από το πρόσωπο το οποίο υπέχει τη σχετική υποχρέωση χωρίς να είναι απαραίτητο να εξηγήσει τους λόγους, ενώ η διερεύνηση της καταγγελίας ανατίθεται σε άλλο πρόσωπο με τα κατάλληλα εχέγγυα αμερόληπτης δράσης.

Τα προσωπικά δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων μερών προστατεύονται στο μέγιστο δυνατό βαθμό, με βάση την ισχύουσα εθνική και κοινοτική νομοθεσία και τις εσωτερικές διαδικασίες που εφαρμόζει η Εταιρεία σε πλήρη συμμόρφωση με τον GDPR. Εφόσον κριθεί απαραίτητο ενημερώνεται ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων της Εταιρείας και παρέχει συμβουλές για την αποτελεσματικότερη προστασία των προσωπικών δεδομένων και τη διασφάλιση πλήρους και αποτελεσματικής διερεύνησης των καταγγελιών.

γ) απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Όλες οι καταγγελίες, ανεξαρτήτως του τρόπου υποβολής τους, θα διερευνώνται κατά τρόπο που θα διασφαλίζει την μη επιβολή αντιποίνων σε βάρος του καταγγέλλοντος εργαζομένου. 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 υποβάλλει καταγγελία περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την υποβολή της καταγγελίας.

δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Όλοι οι εργαζόμενοι σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα εντός Εταιρείας ή με άλλη σχέση απασχολούμενοι στην Εταιρεία που εμπλέκονται σε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης θα υφίστανται πειθαρχικές κυρώσεις που μπορεί να κλιμακωθούν έως και την απόλυση. Οι πειθαρχικές ποινές θα επιβάλλονται ανάλογα με την περίπτωση, και διαχωρίζονται σε 4 επίπεδα, επιβάλλονται δε σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τον Κανονισμό Εργασίας:

Επίπεδο 1

Πρώτη φορά που παρατηρείται ανάρμοστη συμπεριφορά, η οποία δεν συνάδει με τον χαρακτήρα του εμπλεκόμενου. Μετά από επίσημη διερεύνηση του περιστατικού, οι συνάδελφοι του εμπλεκόμενου δεν έχουν πρόβλημα και αισθάνονται άνετα να συνεχίσουν να εργάζονται μαζί του.

- Αναστολή εργασίας (με αποδοχές ή άνευ ανάλογα με την περίπτωση και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία).
- Επίσημη παραδοχή και αίτηση συγγνώμης προς τα θύματα της ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Επίπεδο 2

Επαναλαμβανόμενη κοινωνικά ανάρμοστη συμπεριφορά.

- Αναστολή εργασίας (με αποδοχές ή άνευ ανάλογα με την περίπτωση και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία).
- Επίσημη παραδοχή και αίτηση συγγνώμης προς τα θύματα της ανάρμοστης συμπεριφοράς.
- Έγγραφη επίπληξη.
- Ενδεχόμενη μετάθεση σε άλλο τμήμα της Εταιρείας.
- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας.
- Ενδεχόμενη καταγγελία της σύμβασης εργασίας-απόλυση.

Επίπεδο 3

Σοβαρό παράπτωμα, συμπεριλαμβανομένων αντιποίνων, ή επαναλαμβανόμενης κοινωνικά ανάρμοστης συμπεριφοράς παρά την έγγραφη επίπληξη.

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας-απόλυση

Επίπεδο 4

Σοβαρές υποθέσεις που περιλαμβάνουν ποινικά αδικήματα

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας-απόλυση
- Αναφορά των συμβάντων στις αρμόδιες αστυνομικές και άλλες αρχές ανάλογα με την περίπτωση.

ε) συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

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