



369

AUDIOVISUAL

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ και ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ &

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

(Άρθρα 64 και 65 Π.Δ. 80/2022 – Άρθρα 9 και 10 ν. 4808/2021)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>I. Δήλωση – Σκοπός</i>	<i>3</i>
<i>II. Ορισμοί</i>	<i>3</i>
<i>III. Πεδίο Εφαρμογής</i>	<i>4</i>
<i>IV. Εκτίμηση των Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης</i>	<i>5</i>
<i>V. Ευαισθητοποίηση Εργαζομένων – Δικαιώματα & Υποχρεώσεις</i>	<i>7</i>
<i>VI. Υποχρεώσεις Διευθυντικών Στελεχών & Προϊσταμένων</i>	<i>8</i>
<i>VII. Υποχρεώσεις 369</i>	<i>9</i>
<i>VIII. Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου και Περιορισμού Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία</i>	<i>9</i>
<i>IX. Μέτρα Αντιμετώπισης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία</i>	<i>10</i>
<i>X. Νόμιμα Δικαιώματα των Θιγόμενων Προσώπων</i>	<i>12</i>
<i>XI. Ειδική Μέριμνα Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας</i>	<i>13</i>
<i>XII. Πρόσωπο Αναφοράς</i>	<i>13</i>
<i>XIII. Αναθεώρηση της Πολιτικής</i>	<i>13</i>

I. Δήλωση – Σκοπός

1.- Η 369AV IKE (εφεξής η «369») δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διασφάλιση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλα τα εργαζόμενα για την 369 πρόσωπα, μέσω της πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α' / 19.06.2021), ο οποίος επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως αυτές κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 64 και 65 του Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222 Α' /04.12.2022).

II. Ορισμοί

1.- **Βία και παρενόχληση:** Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

2.- **Φυσική βία:** Νοείται κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων, ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης, ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

3.- **Παρενόχληση/ Ψυχική Βία:** 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.

4.- **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 αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5.- **Σεξουαλική παρενόχληση:** Νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, εάν αυτό προσβάλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί δυσμενές

περιβάλλον. Τέτοιου είδους ακατάλληλη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο στην κατά πρόσωπο άμεση πράξη αλλά και σε όσες διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων /διαδικτυακά.

6.- Σεξουαλική παρενόχληση ως αντιδεοντολογική συμπεριφορά: Νοείται η σεξουαλική παρενόχληση, σε σημείο που η απόρριψη ή μη αποδοχή της συγκεκριμένης συμπεριφοράς από εργαζόμενο πρόσωπο να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει στην εργασία του το άτομο που υποβάλλεται σε σεξουαλική παρενόχληση.

7.- Ηθική παρενόχληση στην εργασία: Νοείται η κοινωνική αλληλεπίδραση στο πλαίσιο της οποίας ένα (ή περισσότερα) άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού του ατόμου-στόχου. Το εργαζόμενο άτομο υποβάλλεται σε ψυχική παρενόχληση / «τρομοκρατία», με ή χωρίς τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μέσα από την έκθεση του σε συνεχή κριτική και υπονόμευσή, επιθετική – άσεμνη γλώσσα, κοινωνικό αποκλεισμό και απομόνωση, διάδοση φημών και εξευτελισμού, εχθρική συμπεριφορά, κατασκοπεία - καταδίωξη, αδικαιολόγητη ανάθεση δυσμενών για το άτομο καθηκόντων, κ.α. Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από άλλους στρεσογόνους παράγοντες, είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη, και «υπόγεια» τακτική, η οποία στοχεύει στην ψυχική και εργασιακή εξόντωση του ατόμου-στόχου. Η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους.

8.- Ενδοοικογενειακή βία: Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο των οικογενειακών σχέσεων, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν το άτομο - δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

III. Πεδίο Εφαρμογής

1.- Η παρούσα πολιτική αφορά πρόσωπα που εργάζονται και απασχολούνται για την 369, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, υπό δοκιμή κ.λπ.), με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των προμηθευτών, εργολάβων και υπεργολάβων της 369 και των απασχολούμενων για λογαριασμό τους προσώπων, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, pro bono συνεργατών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία.

2.- Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι εκδηλώσεις συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης μπορούν να στρέφονται σε βάρος οποιουδήποτε από τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή να προέρχονται από οποιοδήποτε από τα

πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, και θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της εν ευρεία εννοία παροχής εργασίας του ατομού και της συμμετοχής του σε δράσεις που σχετίζονται με την εργασία του, **ιδίως δε:**

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όλων των χώρων όπου το εργαζόμενο πρόσωπο παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, τελεί σε διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η 369,

(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.

IV. Εκτίμηση των Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης

1.- Μορφές παρενόχλησης εργαζομένων:

- κακόβουλα σχόλια εις βάρος και σε ό,τι αφορά στην προσωπικότητα, στον τρόπο, έκφρασης και συμπεριφοράς, στις συνήθειες και απόψεις τους,
- κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση τους,
- γελοιοποίηση, περιφρόνηση τους,
- επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια σε βάρος τους,
- τακτικές χειραγώγησης τους,
- μη λεκτικά παρενοχλητικά μηνύματα σε βάρος τους,
- συστηματική ανάθεση καθυκόντων κατώτερων των προσόντων τους,
- συχνή αλλαγή καθυκόντων χωρίς κατάλληλο χρόνο για επιμόρφωση/εμπειρία τους,
- απόκρυψη απαραίτητων πληροφοριών για την εκτέλεση των καθυκόντων τους,
- υποτίμηση ικανοτήτων με συνεχή και καθημερινή έμφαση σε σφάλματα και αδυναμίες τους,
- επιπόνηση κανόνων σε βάρος τους που όλοι οι υπόλοιποι δεν ακολουθούν,
- υπερβολικός έλεγχος, έκθεση τους σε δυσμενείς συνθήκες (π.χ. κάπνισμα, ένταση της μουσικής),
- τακτικές απομόνωσης τους,
- συστηματική αγνόηση των προτάσεων τους σαν να είναι απόντα,

- απαγόρευση να τους απευθύνουν τον λόγο,
- αποκλεισμός τους από συσκέψεις, σεμινάρια, κοινωνικές εκδηλώσεις,
- άρνηση χορήγησης αδειών που ζητούν, χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο,
- εφεύρεση προϋποθέσεων για την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, οι οποίες λειτουργούν αποτρεπτικά για τη διεκδίκησή τους,
- απειλές για τιμωρία τους σε περίπτωση υποβολής παραπόνων στη Διοίκηση,
- εσκεμμένη παραποίηση της αξιολόγησης τους σε αρνητική αξιολόγηση,
- εκφοβισμό τους με βίαιες ενέργειες (π.χ. δυνατό χτύπημα του χεριού στο τραπέζι, κλείσιμο πόρτας στο πρόσωπο).

1.1.- Δεν συνιστούν παρενόχληση, ούτε άνιση μεταχείριση, διοικητικές ενέργειες όπως:

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει η 369.
- Οι εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου.
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζόμενου προσώπου.
- Η τακτική ανατροφοδότηση.
- Η ενημέρωση για μη ικανοποιητική απόδοση, εφ' όσον αποτελεί δίκαιη κρίση και αφού έχουν δοθεί τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την τέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου ατόμου.
- Η παρατήρηση για ανάρμοστη – αντιδεοντολογική συμπεριφορά.
- Η αλλαγή καθηκόντων & αρμοδιοτήτων εφόσον δεν μεταβάλλονται οι αρχικοί και ουσιώδεις όροι της αρχικής σύμβασης εργασίας του ατόμου και οι οποίοι εξακολουθούν και ισχύουν ως κανονιστικοί.
- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης τους.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η αιτιολογημένη έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.

- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

2.- Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης (ενδεικτικά):

- οποιαδήποτε ενέργεια που υποκρύπτει σωματική επαφή χωρίς την επιθυμία και των δύο μερών (πχ άγγιγμα, πιάσιμο, αγκαλιά, κλπ),
- αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες που συνοδεύονται από σιωπηρές ή απροκάλυπτες απειλές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας του εργαζόμενου προσώπου - στόχου, την προαγωγή ή άλλα εργασιακά οφέλη ή ζημίες,
- διακριτική/υπονοούμενη ή προφανής πίεση για ανεπιθύμητες σεξουαλικές δραστηριότητες,
- ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή,
- συνεχείς προτροπές για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας (ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές είναι ανεπιθύμητες),
- ενοχλητικό φλερτάρισμα,
- άσεμνες παρατηρήσεις,
- διάφορα υπονοούμενα,
- σεξουαλικά προσανατολισμένες χειρονομίες, λεκτικές εκφράσεις, παρατηρήσεις ή αστεία ή σχόλια σχετικά με τη σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου,
- στερεότυπα/στερεοτυπικές συμπεριφορές αναφερόμενα στο φύλο,
- επιδείξεις ή δημοσιεύσεις σεξουαλικού υλικού όπως προβολή εικόνων, αφισών, ημερολογίων, γκράφιτι, αντικειμένων, διαφημιστικού υλικού, υλικών ανάγνωσης,
- άσεμνα, ανεπιθύμητα ή προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, email και τηλεφωνήματα.

V. Ευαισθητοποίηση Εργαζομένων – Δικαιώματα & Υποχρεώσεις

1.- Κάθε υπαγόμενο στην παρούσα Πολιτική πρόσωπο δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια,
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού,
- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως

αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

2.- Κάθε υπαγόμενο στην παρούσα Πολιτική πρόσωπο οφείλει:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με στόχο τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων για την 369,
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της 369 σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- 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 διορθώνει τη συμπεριφορά του όταν αντιλαμβάνεται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον άλλο πρόσωπο (συνάδελφο, συνεργάτη κ.λπ.),
- να μην αισθάνεται άβολα, ντρέπεται ή κατηγορεί τον εαυτό του για τη συμπεριφορά του προσώπου - δράστη,
- να αποκρούει - αντιμετωπίζει ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά,
- να ενεργεί με καλή πίστη και να μην προβαίνει σε ψευδείς, ανακριβείς, συκοφαντικές καταγγελίες.

VI. Υποχρεώσεις Διευθυντικών Στελεχών & Προϊσταμένων

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής τα πρόσωπα που προϊστανται σε ή διευθύνουν Τμήματα ή Διευθύνσεις αντιστοίχως της 369:

- υιοθετούν υποδειγματική συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και καθοδηγούν τα πρόσωπα με τα οποία συνεργάζονται δια του δικού τους παραδείγματος,
- προάγουν συστηματικά την παρούσα πολιτική προς όλα τα μέλη των ομάδων τους,
- συμμετέχουν ενεργά σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, ομιλίες ευαισθητοποίησης ή / και καμπάνιες που οργανώνονται από την 369,
- είναι σε εγρήγορση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρατηρώντας τυχόν αλλαγή στη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και αναζητώντας την ανατροφοδότησή τους,



AUDIOVISUAL

- αναλαμβάνουν δράση πριν κλιμακωθεί η βία και παρενόχληση (στα αρχικά στάδια), παρέχοντας άμεση βοήθεια για να ξεπεραστεί το περιστατικό και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας,
- επιδεικνύουν προσόντα αποτελεσματικής διαχείρισης περιστατικών συγκρούσεων,
- ενθαρρύνουν τα πρόσωπα με τα οποία συνεργάζονται να καταγγέλλουν 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 άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μόλις λάβουν γνώση σχετικά με ενδεχόμενο περιστατικό παραβίασης της σχετικής νομοθεσίας ή καταγγελίας που αφορά βία και παρενόχληση.

VII. Υποχρεώσεις 369

Σε σχέση με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η 369 έχει τις παρακάτω γενικές υποχρεώσεις:

- να παραλαμβάνει, διερευνά και 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 του ζητηθεί από αυτές,
- να παρέχει στα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα 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 της 369 επί τέτοιων περιστατικών.

VIII. Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου και Περιορισμού Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Η 369 λαμβάνει μέτρα με στόχο την πρόληψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. **Ενδεικτικά**, η 369:

- παρέχει ενημέρωση στα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα σε ό,τι αφορά στους πιθανούς κινδύνους βίας μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων, αποστολής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails) κ.λπ.,

- παρέχει κατάλληλη εκπαίδευση ανά τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό την καθοδήγηση και παροχή συμβουλών αναφορικά με τις μορφές εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- μέσω ερωτηματολογίων, στα οποία θα δίνονται απαντήσεις από τα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα σε ανώνυμη βάση, πληροφορείται τις απόψεις των εργαζομένων του για τις συνθήκες απασχόλησής τους και τις τυχόν παρατηρήσεις – προτάσεις τους επ’ αυτών.
- έχει ορίσει «πρόσωπο αναφοράς» το οποίο σε καθημερινή βάση είναι επιφορτισμένο, μεταξύ άλλων, με το καθήκον της ενημέρωσης των υπαγόμενων στην παρούσα Πολιτική προσώπων επί ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΙΧ. Μέτρα Αντιμετώπισης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

1.- Σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς που συνιστά βία και παρενόχληση στην εργασία, το φυσικό πρόσωπο που υπέστη την ως άνω συμπεριφορά δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία στο «πρόσωπο αναφοράς». Η καταγγελία υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην παρακάτω αναφερόμενη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του προσώπου αναφοράς ή στο πλαίσιο τηλεφωνικής επικοινωνίας με το πρόσωπο αναφοράς.

2.- Το πρόσωπο αναφοράς διαβιβάζει/γνωστοποιεί αμελλητί την καταγγελία στον Νομικό Σύμβουλο της 369, ο οποίος είναι αρμόδιος να αξιολογεί επώνυμες και ανώνυμες καταγγελίες, να γνωμοδοτεί προς τη Διαχειρίστρια της 369 εάν είναι αξιόπιστες και δεκτικές περαιτέρω διερεύνησης, να διεξάγει τις σχετικές έρευνες και να εισάγει το έγγραφο πόρισμα της στην Διαχειρίστρια της 369.

3.- Ο Νομικός Σύμβουλος της 369 διερευνά διεξοδικά κάθε αξιόπιστη καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα (καταγγέλοντα και καταγγελλόμενα), να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τα άτομα που είναι επικεφαλής τμημάτων και διευθύνσεων της 369. Ο Νομικός Σύμβουλος, αφού ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στην Διαχειρίστρια της 369, η οποία αποφαινεται αιτιολογημένα επί της καταγγελίας, κοινοποιώντας την απόφαση της, συνοδευόμενη από το πόρισμα της Επιτροπής στα εμπλεκόμενα πρόσωπα (καταγγέλοντα και καταγγελλόμενα), προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του Νομικού Συμβούλου στη Διαχειρίστρια, πρέπει να λαμβάνει χώρα το ταχύτερο δυνατό και κατά κανόνα όχι βραδύτερα από χρονικό διάστημα τριών (3) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντος προσώπου. Η Διαχειρίστρια έχει τη δυνατότητα να ζητήσει περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης από τον Νομικό Σύμβουλο ή να αναλάβει η ίδια ανακριτική δράση.

4.- Σε περίπτωση που αποδειχθεί κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, η Διαχειρίστρια προβαίνει, κατά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας,
- γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας ή σύμβασης προμήθειας ή σύμβασης έργου με την 369.

5.- Η διερεύνηση των καταγγελιών και η έκδοση αποφάσεων επ' αυτών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- **Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου και τυχόν μαρτύρων:** Όλες οι καταγγελίες, ανεξαρτήτως του τρόπου υποβολής τους, θα διερευνώνται κατά τρόπο που θα διασφαλίζει ότι δεν θα επιβάλλονται αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος προσώπου ή/και τυχόν μαρτύρων. 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 ή αποτελεί πρόσωπο – μάρτυρα τέτοιου περιστατικού, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την υποβολή της καταγγελίας.
- **Εμπιστευτικότητα:** Όλα τα πρόσωπα στα οποία υποβάλλονται καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης έχουν υποχρέωση απόλυτα εμπιστευτικού χειρισμού των υποθέσεων.
- **Ανωνυμία:** Σε περίπτωση που μια καταγγελία έχει υποβληθεί ανωνύμως, το όργανο διερεύνησης δύναται 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.
- **Αμεροληψία:** Το όργανο διερεύνησης ενεργεί με αμεροληψία και απόλυτη αίσθηση καθήκοντος. Αν για οποιονδήποτε λόγο αυτό δεν είναι εφικτό, ενημερώνεται η Διαχειρίστρια της 369, η οποία λαμβάνει τα ενδεδειγμένα, κατά περίπτωση, μέτρα.
- **Προστασία Προσωπικών Δεδομένων:** τα προσωπικά δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων μερών προστατεύονται στο μέγιστο δυνατό βαθμό, με βάση την ισχύουσα εθνική και ενωσιακή νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα που εμπλέκονται στην έρευνα και αξιολόγηση των αναφορών.

6.- Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η 369 δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

7.- Σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών (π.χ. Αστυνομικών) κατόπιν αναγγελίας της 369, οι σχετικές ενέργειες λαμβάνουν χώρα με την καθοδήγηση της του Νομικού Συμβούλου της 369.

8.- Από την αποκάλυψη του περιστατικού και για τον αναγκαίο χρόνο η 369 θα διασφαλίζει την παροχή υπηρεσιών ηθικής και ψυχολογικής υποστήριξης, βοήθειας και επανένταξης στο πρόσωπο - θύμα, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο.

9.- Σε κάθε περίπτωση, η 369 διατηρεί το δικαίωμα να μην ακολουθήσει την κατά τα ανωτέρω περιγραφόμενη διαδικασία διαχείρισης της εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όταν έχει βάσιμο λόγο να θεωρεί ότι το παράπονο ή καταγγελία ή διαμαρτυρία έχουν υποβληθεί καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη ή προδήλως στερούνται ουσιαστικής βασιμότητας.

Χ. Νόμιμα Δικαιώματα των Θιγόμενων Προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία και παρενόχληση έχει το δικαίωμα, πέραν από την υποβολή καταγγελίας :

- Να προσφύγει στην άσκηση οποιουδήποτε νόμιμου δικαιώματος του, ασκώντας τα κατά περίπτωση κατάλληλα ένδικα βοηθήματα και μέσα.
- Να προσφύγει στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): <https://www.hli.gov.gr/epikoinonia>. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555.
- Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr, Τηλ.: (+30) 213 1306 600.
- Να απευθυνθεί στη Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.
- Να ζητήσει αλλαγή τόπου εργασίας ή/και ωρών εργασίας για τον αναγκαίο χρόνο, εφόσον η τέλεση της παρενόχλησης έχει τεκμηριωθεί, έχουν ακολουθήσει οι σχετικές συστάσεις, επιπλήξεις ή/και πειθαρχικά μέτρα κ.λπ., και εν τούτοις τα φαινόμενα παρενόχλησης εξακολουθούν και υφίστανται.
- Να απέχει από την εργασία για ένα εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς οποιαδήποτε επίπτωση επί των εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένου του μισθού, εάν

σύμφωνα με την εύλογη πεποίθησή του αντιληφθεί ότι υπάρχει σοβαρή απειλή για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδιαίτερα, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα διαθέσιμα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι κατάλληλα για να σταματήσουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης. Σε αυτήν την περίπτωση, το εργαζόμενο άτομο που απέχει από την εργασία του είναι υποχρεωμένο να ενημερώσει την 369 εκ των προτέρων και γραπτώς, δηλώνοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα γεγονότα που υποστηρίζουν την πεποίθησή του ότι υπάρχει κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

- Να διεκδικήσει, ενώπιον του Δικαστηρίου, πλήρη αποζημίωση που καλύπτει τυχόν απώλειες ή ζημιές.

XI. Ειδική Μέριμνα Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας

Η 369 αναλαμβάνει τη δέσμευση να προστατεύσει την απασχόληση και να παρέχει υποστήριξη με κάθε πρόσφορο μέσο σε εργαζόμενα άτομα που αποτελούν θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Προς τον σκοπό υλοποίησης της κατά τα ανωτέρω δέσμευσής της, η 369 δύναται να προβαίνει στις ακόλουθες ενδεικτικώς αναφερόμενες ενέργειες:

- αλλαγή θέσης, ωραρίου ή τόπου παροχής εργασίας,
- αλλαγή τρόπου παροχής εργασίας και πρόσβαση σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης,
- παροχή υπηρεσιών ηθικής και ψυχικής υποστήριξης,
- παροχή συνδρομής προς διευκόλυνση της επικοινωνίας και πρόσβασης σε υποστηρικτικές δομές.

XII. Πρόσωπο Αναφοράς

Πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παραλαμβάνει προφορικές ή/και έγγραφες συναφείς καταγγελίες κατά τα ανωτέρω, ορίζεται ο κύριος Οδυσσεάς Γ. Κοκκινάκης, e-mail: odysseas@369av.gr - τηλ.: 6932334185

XIII. Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η 369 επιφυλάσσεται να προβαίνει σε προσθήκες και εν γένει τροποποιήσεις του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής, εντός του πλαισίου και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που θέτει η εκάστοτε εφαρμοστέα νομοθεσία.

Αθήνα, 01-10-2025
Η Διαχειρίστρια της 369 AV IKE
Tina Petrovic

