

### III. Πολιτική κατά της βίας

**Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (αρ. 9, 10 και 23 ν. 4808/2021)**

#### **Δήλωση – Σκοπός**

**1.-Ο Φορέας δηλώνει τη μηδενική ανοχή του σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

2.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διασφάλιση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους του Φορέα μέσω της πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις 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.

#### **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 προσβάλλει 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 τον εργαζόμενο/η να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.

**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 εργαζομένου-στόχου. Ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε ψυχική παρενόχληση / «τρομοκρατία», με ή χωρίς τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μέσα από την έκθεση του/ης σε συνεχή κριτική και υπονόμηση, 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 εργαζόμενου-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 ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

## **Πεδίο Εφαρμογής**

**1.-** Η παρούσα πολιτική αφορά εργαζομένους και απασχολούμενους στον Φορέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, 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 λαμβάνουν χώρα ιδίως:

**(α)** στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όλων των χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, τελεί σε διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

**(β)** στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις 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.

## **Εκτίμηση των Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης**

### **1.- Μορφές παρενόχλησης του/της εργαζομένου/ης (ενδεικτικά):**

1. κακόβουλα σχόλια εις βάρος και σε ό,τι αφορά στην προσωπικότητά, στον τρόπο, έκφρασης και συμπεριφοράς, στις συνήθειες και απόψεις του/ης,
2. κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση του/ης,
3. γελοιοποίηση, περιφρόνηση του/ης,
4. επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια του/ης,
5. τακτικές χειραγώγησης του/ης,
6. μη λεκτικά μηνύματα (π.χ. εχθρικά βλέμματα) σε βάρος του/ης,
7. συστηματική ανάθεση καθκόντων κατώτερων των προσόντων του/ης,
8. συχνή αλλαγή καθκόντων χωρίς κατάλληλο χρόνο για επιμόρφωση / εμπειρία του/ης,
9. απόκρυψη απαραίτητων πληροφοριών για την εκτέλεση των καθκόντων του/ης,
10. υποτίμηση ικανοτήτων με συνεχή και καθημερινή έμφαση σε σφάλματα και αδυναμίες του/ης,
11. επιπόνηση κανόνων σε βάρος του/ης που όλοι οι υπόλοιποι δεν ακολουθούν,
12. υπερβολικός έλεγχος, έκθεση του/ης σε δυσμενείς συνθήκες (π.χ. κάπνισμα, ένταση της μουσικής),
13. τακτικές συμμαχιών και απομόνωσης του/ης,
14. συστηματική αγνόηση των προτάσεων του/ης σαν να είναι απών/ούσα,
15. απαγόρευση να του/ης απευθύνουν το λόγο,
16. αποκλεισμός από συσκέψεις, σεμινάρια, κοινωνικές εκδηλώσεις,

17. άρνηση χορήγησης αδειών (χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο),
18. εφεύρεση προϋποθέσεων για την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων του/ης οι οποίες λειτουργούν αποτρεπτικά για την διεκδίκησή τους,
19. απειλές για τιμωρία εάν υποβάλει παράπονα στη Διοίκηση,
20. εσκεμμένη παραποίηση της αξιολόγησης του/ης σε κακή αξιολόγηση,
21. εκφοβισμό με βίαιες ενέργειες (π.χ. δυνατό χτύπημα του χεριού στο τραπέζι, κλείσιμο πόρτας στο πρόσωπο).

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

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει ο Φορέας.
- Οι εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου.
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου/ης.
- 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/ης.
- 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.
- 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 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 επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

## **2.- Μορφέςσεξουαλικής παρενόχλησης (ενδεικτικά):**

- οποιαδήποτε ενέργεια που υποκρύπτει σωματική επαφή χωρίς την επιθυμία και των δύο μερών (πχ άγγιγμα, πιάσιμο, αγκαλιά, κλπ),
- αιτήματα για σεξουαλικές εύννοιες που συνοδεύονται από σιωπηρές ή απροκάλυπτες απειλές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας του εργαζόμενου 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),
- ενοχλητικόφλερτάρισμα,
- 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.

## **Ευαισθητοποίηση Εργαζομένων – Δικαιώματα & Υποχρεώσεις**

## 1.- Κάθε εργαζόμενος 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 απαγορευμένης 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 εργαζόμενος 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 στον Φορέα,
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης του Φορέα 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 συνάδελφο ή συνεργάτη,
- να μην αισθάνεται άβολα, ντρέπεται ή κατηγορεί τον εαυτό του για τη συμπεριφορά του 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.

## **Υποχρεώσεις Διοίκησης και Προϊσταμένων**

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

- υιοθετούν υποδειγματική συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και καθοδηγούν τους υφισταμένους τους 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 τον Φορέα,
- είναι σε εγρήγορση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρατηρώντας τυχών αλλαγή στη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και αναζητώντας την ανατροφοδότησή τους,
- 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 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 άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μόλις λάβουν γνώση σχετικά με ενδεχόμενο περιστατικό παραβίασης της σχετικής νομοθεσίας ή καταγγελίας που αφορά βία και παρενόχληση.

## **Υποχρεώσεις Φορέα**

Σε σχέση με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ο Φορέας 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.

### **Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου και Περιορισμού Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία**

Ο Φορέας λαμβάνει μέτρα με στόχο την πρόληψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. **Ενδεικτικά**, ο Φορέας:

- παρέχει ενημέρωση στους εργαζόμενους του σε ό,τι αφορά στους πιθανούς κινδύνους βίας μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων, αποστολής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails) κ.ο.κ.,
- 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 τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες 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 με το καθήκον της ενημέρωσης των εργαζομένων επί ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

## **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 μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας υποβολής αναφορών που είναι αναρτημένη στον ιστότοπο του Φορέα.

**2.-** Το πρόσωπο αναφοράς διαβιβάζει αμελλητί την καταγγελία στην Διοίκηση του Φορέα, η οποία είναι αρμόδια να αξιολογεί επώνυμες και ανώνυμες καταγγελίες, εάν είναι αξιόπιστες και δεκτικές περαιτέρω διερεύνησης, να διεξάγει τις σχετικές έρευνες.

**3.-** Ο Φορέας διερευνά διεξοδικά κάθε αξιόπιστη καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος.

**4.-** Σε περίπτωση που αποδειχθεί πλήρως κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, το αρμόδιο όργανο Διοίκησης του Φορέα προβαίνει, κατά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων.

**5.-** Η διερεύνηση των καταγγελιών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- **Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου:** Όλες οι καταγγελίες, ανεξαρτήτως του τρόπου υποβολής τους, θα

διερευνώνται κατά τρόπο που θα διασφαλίζει ότι δεν θα επιβάλλονται αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος εργαζομένου.

- **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.
- **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.

**6.-** Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, ο Φορέας 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), οι σχετικές ενέργειες λαμβάνουν χώρα με την καθοδήγηση της Νομικής Υπηρεσίας του Φορέα.

**8.-** Μετά την επίλυση του περιστατικού παρέχεται ηθική και ψυχολογική υποστήριξη, βοήθεια και επανένταξη στον εργαζόμενο - θύμα, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο.

**9.-** Σε κάθε περίπτωση, ο Φορέας 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.

### **Ειδική Μέριμνα Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας**

Ο Φορέας αναλαμβάνει τη δέσμευση να προστατεύσει την απασχόληση και να παρέχει υποστήριξη με κάθε πρόσφορο μέσο σε εργαζόμενους/εργαζόμενες που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

### **Αναθεώρηση της Πολιτικής**

Η παρούσα πολιτική υπόκειται σε περιοδικό – τακτικό (ανά εξάμηνο) ή/και σε έκτακτο έλεγχο αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής. Ο Φορέας επιφυλάσσεται να προβαίνει σε προσθήκες και εν γένει τροποποιήσεις και αλλαγές του περιεχομένου της παρούσας πολιτικής, εντός του πλαισίου που θέτει η εκάστοτε εφαρμοστέα νομοθεσία.