

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ **ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

1. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

-

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η « **ARCON HELLAS ABEE**» (στο εξής «Εταιρία») αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση σε κάθε της μορφή. Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και επηρεάζουν αρνητικά την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία του ατόμου και κατ' επέκταση την εργασιακή οργάνωση, τις εργασιακές σχέσεις και τη φήμη της κάθε επιχείρησης.

Για το λόγο αυτό, η Εταιρία δεσμεύεται να σέβεται τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων της και να υποστηρίζει έμπρακτα τις αρχές που περιέχονται στις διατάξεις του **Μέρους II του Νόμου 4808-2021 ΦΕΚ 101 Α 19-06-21 & Ν. 5239 ΦΕΚ 178 Α 17-10-2025 ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β** για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης.

2.ΟΡΙΣΜΟΙ

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: Στον κόσμο της εργασίας ο όρος “βία και παρενόχληση” αναφέρεται σε μια 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.

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: Με τον όρο αυτό 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 διάκριση.

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ (ΕΜΦΥΛΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ): Με τον όρο αυτό 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές 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.

ΔΙΑΚΡΙΣΗ: Νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται ή μπορεί να υποστεί, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγγανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

MOBBING: Το mobbing είναι η ηθική παρενόχληση ή ψυχολογική βία σε έναν χώρο εργασίας, που εκδηλώνεται μέσω επαναλαμβανόμενων αρνητικών συμπεριφορών, πράξεων, ή απειλών, με στόχο τη σωματική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη του ατόμου. Μπορεί να περιλαμβάνει λεκτική και ψυχολογική βία, αποκλεισμό, παραπληροφόρηση, ή υπονόμευση της επαγγελματικής αξιοπιστίας.

3.ΣΚΟΠΟΣ & ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σκοπός αυτής της Πολιτικής είναι να παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση αναφορικά με την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, είτε αυτή εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε προκύπτει από αυτήν, προς όλους τους εργαζομένους της Εταιρίας (υποψηφίους, υφιστάμενους και πρώην), συνεργάτες, παρόχους υπηρεσιών, επισκέπτες ή άλλα άτομα που συναλλάσσονται με την Εταιρία.

Ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με τη δραστηριότητα της Εταιρίας, π.χ. δομές υγείας, συνέδρια, εκδηλώσεις, λοιπές εγκαταστάσεις, δίκτυα επικοινωνίας.

4.ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Σύμφωνα με την τρέχουσα νομοθεσία, οι εργοδότες οφείλουν:

α) να παραλαμβάνουν, διερευνούν και διαχειρίζονται 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 παρεμποδίζουν την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν 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,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν 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

ε) να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.

5.ΠΡΟΛΗΨΗ & ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1 Ενδεικτικές μορφές βίας και παρενόχλησης

Σύμφωνα με τους παραπάνω ορισμούς, ενδεικτικές συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν οι κάτωθι :

Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών ή υποτιμητικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας, χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά ή αστεία με βάση την εθνότητα.

Σωματική παρενόχληση, τσιμπήματα, αγγίγματα, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.

Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. άσεμνες χειρονομίες, αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς, ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.

Ρητές σεξουαλικές προτάσεις

Ρατσιστικά ή μειωτικά σχόλια με βάση την εθνότητα

Μειωτικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου

Σύνδρομο Mobbing, που αφορά την υβριστική και απαξιωτική συμπεριφορά εντός ή εκτός της επιχείρησης, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ενέργειες, λόγια ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική-ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του (π.χ. διασπορά κακόβουλων σχολίων, τακτικές απομόνωσης, κ.λ.π.)

5.2 Υποχρεώσεις των Εργαζομένων

Οι Διευθυντές, Προϊστάμενοι και Συνεργάτες των Τμημάτων είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη και την εφαρμογή της Πολιτικής, καθώς και οποιασδήποτε σχετικής εθνικής νομοθεσίας.

Οι Διευθυντές, Προϊστάμενοι και Συνεργάτες των Τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν αποφάσεις εργασιακής φύσης για τους υφισταμένους τους (ή υποψηφίους) ανεξάρτητα από το χρώμα, τη φυλή, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την εθνότητα, τη θρησκεία, την καταγωγή, την αναπηρία ή οποιαδήποτε άλλη νομικά προστατευμένη κατηγορία.

Οι εργαζόμενοι όλων των βαθμίδων και Τμημάτων οφείλουν να συμπεριφέρονται ο ένας προς τον άλλον με σεβασμό και κατανόηση, ανεξαρτήτως υπόβαθρου, πεποιθήσεων και ιεραρχίας.

Αποτελεί ευθύνη όλων των εργαζομένων η πλήρης συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική. Οποιαδήποτε ενέργεια που θα μπορούσε να οδηγήσει σε παράβαση της Πολιτικής μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικές ενέργειες από την πλευρά της Διοίκησης.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνονται αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από την τρέχουσα νομοθεσία για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

Αποτελεί ευθύνη του εργαζόμενου που πιστεύει ότι έχει πέσει θύμα βίας ή παρενόχλησης να συμβουλευτεί τον εν λόγω παραβάτη να σταματήσει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά και να αναφέρει το γεγονός όπως περιγράφεται στην παράγραφο 5.4.

5.3 Μέτρα Πρόληψης και Καταπολέμησης

Η Εταιρία δηλώνει ρητά την αποδοκιμασία της απέναντι σε κάθε μορφή βίας και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε έκφραση βίαιης ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς από τους εργαζόμενους όλων των βαθμίδων, συνεργάτες, επισκέπτες ή τρίτους σε όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρίας και σύμφωνα με όσα αναφέρονται στη συγκεκριμένη Πολιτική.

Λαμβάνει δε, τα ακόλουθα μέτρα, με σκοπό τη διασφάλιση ενός ασφαλούς, φιλικού και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια εργασιακού περιβάλλοντος:

α) Συμμόρφωση με τους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς και την Εθνική Νομοθεσία σε

θέματα διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

β) Υιοθέτηση και εφαρμογή Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης

γ) Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού της με σκοπό την αφύπνιση, την αναγνώριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και την ορθή διαχείρισή τους.

δ) επικαιροποίηση της Μελέτης Επαγγελματικού Κινδύνου

ε) Ανάρτηση ενημερωτικού υλικού σχετικά με τις διαδικασίες και την αντιμετώπιση των σχετικών κινδύνων

στ) Ορισμός του **κ. Κωνσταντίνιδη Χρήστου** ως το Αρμόδιο Άτομο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την παραλαβή, εξέταση και έρευνα των εσωτερικών καταγγελιών.

ζ) Συνεργασία με τις Αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές ή δικαστικές Αρχές, με σκοπό τη συνδρομή κατά την έρευνα περιστατικού καταγγελίας ή ανάρμοστης συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

η) Υποστήριξη των εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με την κατά περίπτωση προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης υπό την ευθύνη του Προσώπου Αναφοράς.

5.4 Αναφορά Περιστατικών & Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας, συνεργάτης ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά η οποία λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ενημερώσει άμεσα τον Προϊστάμενο του.

Ο προϊστάμενος ενημερώνει τον υπεύθυνο της επιχείρησης ο οποίος λειτουργεί ως το Πρόσωπο Αναφοράς και είναι υπεύθυνο για την υποδοχή καταγγελιών --παραπόνων, την περαιτέρω εξέτασή τους και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Η καταγγελία για ενέργειες βίας ή παρενόχλησης μπορούν να γίνονται εγγράφως ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.

Η εξέταση των καταγγελιών πραγματοποιείται γρήγορα, διεξοδικά και διακριτικά, προστατεύοντας τα προσωπικά δεδομένα των εμπλεκόμενων μερών , διασφαλίζοντας την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Για κάθε περιστατικό ανοίγει ξεχωριστός φάκελος και το σχετικό αρχείο τηρείται από τον υπεύθυνο της επιχείρησης

Η Εταιρία δεσμεύεται να προστατεύσει τον καταγγέλλοντα κατά ενεργειών αντεκδίκησης σε περίπτωση αναφοράς βίαιης πράξης ή παρενόχλησης.

Μετά την εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν, η Εταιρία οφείλει να ενημερώσει τα εμπλεκόμενα μέρη για τα αποτελέσματα της έρευνας.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι έλαβε χώρα ανάρμοστη συμπεριφορά, η Εταιρία θα προβεί στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή άλλες ενέργειες, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοια συμπεριφορά. (σύσταση, αλλαγή θέσης εργασίας, ωραρίου ή χώρου απασχόλησης, καταγγελία σύμβασης

απασχόλησης, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της καταχρηστικής Άσκησης του Διευθυντικού Δικαιώματος του Εργοδότη)

Ηλεκτρονική δ/νση άμεσης επικοινωνίας: **c.konstantinidis@arcon.gr**

5.5 Δικαιώματα των Εργαζομένων

Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.

Δικαίωμα υποβολής αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

Δικαίωμα αναφοράς στον συνήγορο του πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

Δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης, στον αρμόδιο υπεύθυνο που έχει οριστεί.

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια -εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι δηλαδή επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο καταγγέλλων αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς ή να προβεί σύμφωνα με το Άρθρο 38 παρ. 2, του Ν.4488/2017 και την Αποφ. Υπ. Εργασίας με Αριθμό Οικ.32143/Δ1.11288 της 22-6-2018 (ΦΕΚ Β' 2401), σε Αναγγελία Οικειοθελούς Αποχώρησης του Μισθωτού.

ΚΡΑΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ: 2131306600

ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΕΠΕ): ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ 1555