

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΤΟΥ «ΚΕΝΤΡΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ»**

### **Περιεχόμενα**

1.	Η Εταιρεία «ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ»:	2
2.	Σκοπός:	2
3.	Πεδίο εφαρμογής:	3
4.	Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί Βία και παρενόχληση	3
5.	Υποχρεώσεις του ΚΕΝΤΡΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ - Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης:	5
6.	Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων	6
7.	Επιτέλεση υποχρεώσεων Διευθυντή/ριας, Επιστημονικά Υπεύθυνων και Προϊστάμενου/ης Διοικητικών Υπηρεσιών	7
8.	Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης:	7
9.	Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς:	8
10.	Δικαιώματα θιγομένων	9
11.	Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας	10
12.	Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του/ης καταγγέλλοντα/ουσης:	10
13.	Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές:	10
14.	Περυπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας:	11
15.	Παρεκκλίσεις	11

## **1. Η Εταιρεία «ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ»:**

Η αστική μη κερδοσκοπική εταιρία με την επωνυμία «ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ» στο εξής, “ΚΠΕ», λειτουργεί στη Χίο και την Αττική παρέχοντας υπηρεσίες ψυχικής υγείας και ειδικής αγωγής.

Το ΚΠΕ με πίστη προς την αξία του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας, της διαφάνειας, της διαφορετικότητας, της ευλικρίνειας και της εμπιστοσύνης στο χώρο εργασίας, με την υιοθέτηση της παρούσας πολιτικής στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς περιβάλλοντος εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της.

Η εταιρική κοινωνική πολιτική του ΚΠΕ βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

Το ΚΠΕ δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο αλλά και σε κάθε επίπεδο λειτουργίας της. Οι αξίες αυτές είναι αδιαπραγμάτευτες και το ΚΠΕ επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε πράξεις και σε κάθε είδους συμπεριφορές που τις παραβαίνουν.

Το ΚΠΕ υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του ελληνικού νόμου με αριθμό 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την 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, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποία εφ’ εξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές. Στοχεύει δε, στη δημιουργία ενός ασφαλούς καναλιού επικοινωνίας μεταξύ του ΚΠΕ και των εργαζομένων του, προκειμένου οι τελευταίοι/ες να μπορούν να υποβάλλουν με ευκολία και εμπιστοσύνη τυχόν αναφορές ή καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας τους στο ΚΠΕ.

## **2. Σκοπός**

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 **ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ** 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.

### **3. Πεδίο εφαρμογής**

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με το ΚΠΕ:

- με κάθε μορφής σύμβαση εξαρτημένης εργασίας,
- με σύμβαση έργου,
- με σύμβαση μαθητείας,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με το ΚΠΕ έχει λήξει.

### **4. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί 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.

#### **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.

#### **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 του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

### **Τι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης**

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κάτωθι:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Λεκτική εχθρότητα
- Απροκάλυπτες απειλές
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με τη θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στο χώρο εργασίας
- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες
- Ανήθικα ή/ και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Προσκλησεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάρδια, φιλιά
- Επίμονα ή λάγνα βλέμματα
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail)

### **Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης**

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου/ης 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/ης
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας

### **Χώρος εργασίας**

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

- Στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που

σχετίζονται με την εργασία.

- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

### **Ενδοοικογενειακή βία**

Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο/η δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

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 στο 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 έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον/ην εργαζόμενο/η κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

### **5. Υποχρεώσεις του ΚΕΝΤΡΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΥ - Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.**

Το ΚΠΕ δηλώνει, για ακόμη μία φορά, τη **μηδενική ανοχή της** σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο/η εναντίον άλλου/ης εργαζομένου/ης, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Το ΚΠΕ λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, το ΚΠΕ:

- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη ενημέρωση - εκπαίδευση στους/ις

εργαζομένους/ες της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.

- Συνεργάζεται με τον/ην αρμόδιο/α Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους/ς εργαζομένους/ες, οι οποίοι/ες δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο/η, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο.
- Θα προχωρήσει στην αναθεώρηση της Γραπτής Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΓΕΕΚ), με σκοπό την συμπερίληψη όλων όσων διαλαμβάνονται στην παρούσα πολιτική καθώς και πρόβλεψη για τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων που θα ληφθούν. Η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση θα πρέπει να περιλαμβάνει τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο για καταγγελία (Επιθεώρηση Εργασίας - ΣΕΠΕ μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, Συνήγορος του Πολίτη κ.α.) ή για υποστήριξη (π.χ. υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων). Για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντέλει τον Τεχνικό Ασφαλείας να ολοκληρώσει την συμπλήρωση της ΓΕΕΚ με τα ανωτέρω καθώς και την εξειδίκευση αυτής.

## **6. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων**

Κάθε εργαζόμενος/η 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 αντίποιο.

Κάθε εργαζόμενος/η υποχρεούται:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στο ΚΠΕ
- να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα ενημέρωσης - εκπαίδευσης του ΚΠΕ σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

#### **7. Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντή/ριας, Επιστημονικά Υπεύθυνων και Προϊστάμενου/ης Διοικητικών Υπηρεσιών**

Ειδικά, ο/η Διευθυντής/ρια, οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι και ο/η Προϊστάμενος/η Διοικητικών Υπηρεσιών 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 ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς
- να ενθαρρύνουν τους/ις εργαζόμενους/ες προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι/ες ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους
- να ενημερώνουν άμεσα τον/ην Διευθυντή/ρια του ΚΠΕ για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

#### **8. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης**

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι/ες να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά την βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Το ΚΠΕ μπορεί να

παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα

- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον/α συνάδελφο ή συνεργάτη
- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του/ης δράστη
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του/ης δράστη
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά
- Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης
- Ενημερώνουν τον/ην προϊστάμενό/η τους ή το ΚΠΕ μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου
- Υποβάλουν γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στο: [vsidiro@kpechios.org](mailto:vsidiro@kpechios.org) σε περίπτωση που δεν επετεύχθη λύση, σχετικά με την καταγγελία που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

## **9. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς**

Κάθε εργαζόμενος/η σε βάρος του/ης οποίου/ας εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον της Διευθύντριας κας Σιδηροφάνη Παρασκευής, η οποία ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [vsidiro@kpechios.org](mailto:vsidiro@kpechios.org). Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.

Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του/ης καταγγελλόμενου/ης, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Ο/η Διευθυντής/ρια διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές



στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον/ην καταγγέλλοντα και τον/ην καταγγελλόμενο/η, 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/ις προϊσταμένους/ες κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα απευθύνθηκε σε αυτούς/ες.

Εφόσον ο/η Διευθυντής/ρια ολοκληρώσει την έρευνά του/ης, υποβάλει έγγραφη αναφορά στο ΔΣ του ΚΠΕ, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο/η, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του Διευθυντή/ριας, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του/ης καταγγέλλοντα/ουσης.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, το ΔΣ του ΚΠΕ προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. 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 του,
- γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με το ΚΠΕ.

## **10. Δικαιώματα θυγομένων**

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, 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, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο/η δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν 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/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το

«πρόσωπο αναφοράς» 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.

Επί πλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

### **11. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας**

Ο/η Διευθυντής/ρια υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και το ΔΣ του ΚΠΕ κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

### **12. Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του/ης καταγγέλλοντα/ουσης**

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του/ης καταγγέλλοντα/ουσης, ο/η οποίος/α, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του/της και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του/ης καταγγέλλοντα/ουσης αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον/ην ενεργούντα/ση κατά τον τρόπο αυτόν.

### **13. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές**

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

#### **14. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας**

Το ΚΠΕ λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος/η, ο/η οποίος/α έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον/ην Προϊστάμενό/η του ή στο/η Διευθυντή/ρια προκειμένου να ενημερωθεί το ΚΠΕ και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

#### **15. Παρεκκλίσεις**

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα.

Οι εργαζόμενοι/ες που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον/ην Προϊστάμενό/η τους ή στο/η Διευθυντή/ρια.

Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο του ΚΠΕ στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://kpechios.org/el/poioi-eimaste/apostoli-orama>