

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Τίτλος	Πολιτική Πρόληψης και Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας & Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης
Αρμόδια Διεύθυνση/Τμήμα	Ανθρώπινου Δυναμικού
Ισχύει για	Όλους τους συνεργάτες
Έκδοση	1.0
Έναρξη ισχύος	01-01-2023

1. Προοίμιο – 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.

Στο πλαίσιο αυτό, το σωματείο με την επωνυμία «Ελληνοαμερικανικών Εκπαιδευτικών Ίδρυμα» (εφεξής: Κολλέγιο Αθηνών) δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και

παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Το Κολλέγιο Αθηνών δεσμεύεται να παρέχει ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον οπουδήποτε πραγματοποιούνται οι δραστηριότητές του, σε κάθε σχολική του μονάδα ή και αλλού.

Το Κολλέγιο Αθηνών επιθυμεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι -εκπαιδευτικοί και λοιποί- αντιμετωπίζονται αλλά και αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους με αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες του Κολλεγίου Αθηνών αναμένεται να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Το Κολλέγιο Αθηνών εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε περιστατικό παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. 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, είναι απολύτως απαγορευμένες για κάθε εργαζόμενο και συνεργάτη του Κολλεγίου Αθηνών.

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.

Με την παρούσα πολιτική διαμορφώνεται ένα πλέγμα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

2. Πεδίο εφαρμογής

2.1 Η παρούσα εφαρμόζεται:

- σε όλους τους εργαζόμενους του Κολλεγίου Αθηνών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),
- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και σε άτομα που αιτούνται εργασία.

Ειδικότερα, η παρούσα εφαρμόζεται σε όλα τα ανωτέρω πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες είτε στις σχολικές μονάδες είτε σε οποιαδήποτε άλλη εγκατάσταση του Κολλεγίου Αθηνών. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει κάθε συμπεριφορά :

- στις εγκαταστάσεις του Κολλεγίου Αθηνών
- μέσω συστήματος επικοινωνίας και σχετικού εξοπλισμού του Κολλεγίου Αθηνών

- σε events, δραστηριότητες, εκπαίδευση, που διοργανώνονται από το Κολλέγιο Αθηνών και λαμβάνουν χώρα εκτός έδρας και εκτός εργασίας/υπηρεσίας
- σε επαγγελματικά ή εκπαιδευτικά ταξίδια και γεύματα και γενικώς εκδηλώσεις
- σε οιαδήποτε επαφή εκτός χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αποστολής μηνυμάτων ή χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης από προσωπικούς λογαριασμούς, που όμως έχουν αντίκτυπο στο Κολλέγιο Αθηνών

2.2 Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 2.1 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 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.

3. Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

3.1 Για τους σκοπούς της παρούσας:

(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.

Μορφή τέτοιας βίας και παρενόχλησης αποτελεί και το λεγόμενο “bullying”, ήτοι προσβλητική, μειωτική, εκφοβιστική, κακόβουλη συμπεριφορά που περιλαμβάνει και κακή χρήση δύναμης, που μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο να αισθανθεί ευάλωτο, αναστατωμένο, μειωμένο, διαπομπευόμενο, υπονομευόμενο ή απειλούμενο. Δύναμη δεν σημαίνει απαραίτητα να κατέχεις θέση εξουσίας, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τόσο προσωπική δύναμη όσο και δύναμη να εξαναγκάζεις άλλους μέσω φόβου ή εκφοβισμού.

Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι φυσική επαφή, λεκτική και μη λεκτική. Επίσης μπορεί να περιλαμβάνει ενδεικτικά συμπεριφορές, όπως:

- Αδικοι αποκλεισμός ατόμου από συνήθεις επαγγελματικές συνεννοήσεις, ώστε να αισθάνεται ανεπιθύμητο
- Υπονόμευση ή συνειδητή κωλυσιεργία στην δουλειά άλλου
- Κυκλοφορία αρνητικών φημών ή κουτσομπολιών για την προσωπική ή επαγγελματική ζωή
- Άστοχη κριτική ή μειωτικές εκφράσεις για πρόσωπο ενώπιον άλλων
- Οποιαδήποτε άλλη επαφή που υποδηλώνει εχθρότητα, μη σεβασμό ή δυσμενή μεταχείριση ενός ατόμου

Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι συνειδητή, αλλά να εκδηλώνεται και ασυνείδητα. Σε κάθε περίπτωση δεν συνιστά συμπεριφορά «bullying» η εύλογη, καλόπιστη και εποικοδομητική κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς εργαζόμενου ή λογικές κατευθύνσεις για την καλύτερη εκτέλεση της εργασίας.

(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.

Ενδεικτικά περιλαμβάνονται συμπεριφορές:

- ανεπιθύμητη προφορική επαφή με απειλές, βωμολοχίες, υποτιμητικά σχόλια ή προσβολές, ανεπιθύμητα υποκοριστικά, υποτιμητικά αστεία, ή σχόλια ή πειράγματα σχετικά με την ενδυμασία κάποιου,
- ανεπιθύμητες επαφές ή ανεπιθύμητες αναρτήσεις (postings), όπως ανάρτηση ή κοινοποίηση υποτιμητικών φωτογραφιών, κινουμένων σχεδίων ή ζωγραφιών ή κοινοποίηση emails, κειμένων ή εικόνων που υποβαθμίζουν ή προσβάλουν ή φέρουν σε δυσάρεστη θέση άλλων
- Ανεπιθύμητη φυσική επαφή όπως ανεπιθύμητο άγγιγμα ή επίθεση
- Υποτίμηση εργασίας, οικειοποίηση ξένης εργασίας
- Κατάχρηση δεσπόζουσας θέσης στην εργασία

(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 και περιλαμβάνουν τα εξής:

- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή 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.

(δ) ως «αντίποινα» νοείται η τιμωρία κάποιου ή λήψη αρνητικής δράσης στην απασχόληση επειδή έγειρε ανησυχία ή καταγγελία για πιθανή παρενόχληση, διάκριση, βία ή αντίποινα ή επειδή κάποιος συμμετείχε σε έρευνα. Τα αντίποινα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας
- Πειθαρχική δίωξη ή μείωση καθηκόντων κάποιου, ή
- Υποβιβασμό ή μετάθεση εργαζομένου

4. Πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Επισυνάπτεται ως Παράρτημα 1 (1α, 1β, 1γ) σχετική Μελέτη Εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

5. Μέτρα πρόληψης και προστασίας / ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Τα μέτρα και οι πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ειδικότερα της βίας περιλαμβάνουν ενδεικτικώς τα εξής:

5.1 Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στο τοπικό ενδοδίκτυο (intranet) του Κολλεγίου Αθηνών και στην ιστοσελίδα του.

Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται :

(α) η καλλιέργεια θετικού εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,

(β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

5.2 Εκπαίδευση & Επιμόρφωση προσωπικού:

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού του Κολλεγίου Αθηνών. Η επιμόρφωση όλων των εργαζομένων του Κολλεγίου Αθηνών θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

5.3 Ψυχολογική υποστήριξη

Το Κολλέγιο Αθηνών παρέχει, στους εργαζομένους του που έχουν καταγγείλει ότι έχουν υποστεί βία ή/και παρενόχληση εντός των χώρων εργασίας, δυνατότητα

ψυχολογικής υποστήριξης, για την οποία θα πρέπει να αποταθούν στη Διεύθυνση Ψυχοκοινωνικής Υγείας, σε οποιοδήποτε μέλος της και πάντως στη Διευθύντρια, κ. Μάγια Αλιβιζάτου (malivizatou@athenscollege.edu.gr – 210-6798273 – γραφείο 27 ισόγειο Μπενακειού) για καθοδήγηση ή / και παραπομπή.

Επιπλέον, οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

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

197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού Αττικής 210-197). Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

5.4 Αποφυγή υπερβολικού φόρτου εργασίας που οδηγεί σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, ήτοι σε παράγοντες που μπορεί να ευνοήσουν επιθετικές συμπεριφορές.

5.5 Ανάθεση σαφών ρόλων και καθηκόντων και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους.

5.6 Αναθεώρηση/επικαιροποίηση της μελέτης εκτίμησης πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά μέτρα.

6. Δικαιώματα θιγόμενων προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να αξιώσει δικαστική προστασία και πλήρη αποζημίωση.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη.
- Να υποβάλει εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα αναφερόμενα υπό 7.
- Να αξιώσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.
- Να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 ή μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή τόπου ή / και ωραρίου εργασίας, καθώς και να ζητήσει να εργάζεται εξ αποστάσεως, εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά.

- 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 δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το Κολλέγιο Αθηνών 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.

7. Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

7.1 Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, οφείλει άμεσα και χωρίς καμία καθυστέρηση να υποβάλει αναφορά/καταγγελία προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή τον Diversity Officer ή / και στην διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου eap@athenscollege.edu.gr (Employee Assistance Program). Η ως άνω αναφορά/καταγγελία μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, επώνυμη ή ανώνυμη. Όμως, η ανωνυμία μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να περιορίσει τη δυνατότητα του Κολλεγίου Αθηνών να διερευνήσει την καταγγελία.

7.2 Οι κατέχοντες θέσεις ευθύνης που τυχόν λαμβάνουν γνώση σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης οφείλουν να αναφέρουν άμεσα το θέμα εγγράφως στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία και λαμβάνει άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να προστατεύσει το θιγόμενο πρόσωπο.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, κατόπιν συμφωνίας με τον καταγγέλλοντα, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελλόμενων, δύναται να λαμβάνει προσωρινά τα εξής ενδεικτικά μέτρα, με σκοπό την προστασία των θιγόμενων, ανάλογα με την περίπτωση και εφόσον τούτο είναι δυνατό:

- μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας,
- απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του,
- χορήγηση αδειών μετ' αποδοχών στον καταγγέλλοντα.

7.3 Το Κολλέγιο Αθηνών, μέσω της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, διερευνά και εξετάζει άμεσα τα καταγγελλόμενα, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των καταγγελλόντων και των καταγγελλομένων. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελλόμενων, θα επιδιώκεται η τήρηση της ανωνυμίας στο μέτρο του δυνατού, εφόσον δεν υφίστανται λόγοι που να επιβάλλουν την άρση αυτής είτε προς διευκόλυνση της διερεύνησης της καταγγελίας (π.χ συνέντευξη με καταγγελλόμενο, καταγγέλλοντα και μάρτυρες, άλλως η όποια διερεύνηση θα αποβαίνει άκαρπη και δεν θα επιτυγχάνεται ο σκοπός του νόμου για προστασία των θυμάτων) είτε μετά από παρέμβαση δημόσιας Αρχής, τηρουμένων,

ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων και την τήρηση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση. Το Κολλέγιο Αθηνών θα εξετάσει επίσης το πρόσωπο που φέρεται ότι έχει διαπράξει την παρενόχληση. Ανάλογα με την περίπτωση και τις περιστάσεις, το Κολλέγιο Αθηνών μπορεί, επίσης να εξετάζει έγγραφα (συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών επικοινωνιών) που σχετίζονται με την έρευνα και είναι διαθέσιμα ή προσβάσιμα από το Κολλέγιο Αθηνών. Όταν ολοκληρωθεί η έρευνα, το Κολλέγιο Αθηνών θα ενημερώνει, κατά περίπτωση, τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο για τα αποτελέσματα της έρευνας.

7.4 Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλόμενων, η Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- την αφαίρεση διευθυντικής ιδιότητας,
- ή ακόμα και την καταγγελία της σχέσης ή σύμβασης εργασίας, απασχόλησης ή συνεργασίας.

Πέραν ανωτέρω μέτρων, σε βάρος του καταγγελλόμενου είναι δυνατόν να επιβάλλονται και κυρώσεις, ενώ οι καταγγελλόμενος ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

7.5 Το Κολλέγιο Αθηνών δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα κατά καταγγέλλοντος, ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα, προς οποιονδήποτε αναφέρει καλόπιστα μια ενδεχόμενη παράβαση του νόμου ή της παρούσας πολιτικής. Κάθε μορφή αντιποίνων είναι απαγορευμένη, αποτελεί σοβαρή παράβαση και δύναται να έχει συνέπειες, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς καταγγελίες. Σε περίπτωση εργαζομένων, οι οποίοι, εν γνώσει τους, υποβάλλουν ψευδή καταγγελία, επιβάλλονται κυρώσεις, μη αποκλειόμενης, σε κάθε περίπτωση, ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους.

7.6 Η έγκαιρη υποβολή επωνύμων καταγγελιών είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την επίλυση πραγματικών ή πιθανών περιστατικών παρενόχλησης. Το Κολλέγιο Αθηνών παροτρύνει όλους όσους υπάγονται στην παρούσα σε έγκαιρη υποβολή επωνύμων καταγγελιών, ώστε να μπορεί να αναληφθεί ταχεία και εποικοδομητική δράση.

7.7 Το Κολλέγιο Αθηνών θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, με οποιονδήποτε τρόπο, στη διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Εξυπακούεται ότι η συλλογή, τήρηση στοιχείων και η τυχόν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πραγματοποιείται πάντοτε σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

7.8 Κάθε εργαζόμενος του Κολλεγίου Αθηνών έχει καθήκον να συνεργάζεται μαζί του στο πλαίσιο οποιασδήποτε έρευνας που διεξάγεται για καταγγελίες στο πλαίσιο της παρούσας και ιδίως στο πλαίσιο του αντίστοιχου Κανονισμού, με καταγγέλλοντα ή καταγγελλόμενο μαθητή ή μαθήτρια.

8. Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία μπορεί να αναζητήσει συμβουλές ή ψυχολογική υποστήριξη στις γραμμές ψυχολογικής υποστήριξης που αναφέρονται ανωτέρω (5.3). Το Κολλέγιο Αθηνών θα συνδράμει οποιονδήποτε εργαζόμενο του υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα, που θα επανεξετάζονται περιοδικά.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στον χώρο εργασίας, (π.χ. απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο)

9. Πρόσωπα αναφοράς

Για οποιαδήποτε πρόσθετη πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα πολιτική, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού ή με ειδικώς εξουσιοδοτημένο από τον President πρόσωπο.

10. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών

Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17
Τ.Κ. 104 32 Αθήνα
e-mail: press@synigoros.gr
Τηλ.: (+30) 213 1306 600

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο

<https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.06.pdf>

- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512

- Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 (1α, 1β, 1γ)

ΜΕΛΕΤΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παράρτημα ΕΕΚ για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα σε διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, των δημόσιων χώρων, των εικονικών χώρων όπως το διαδίκτυο, και της κοινωνικής ζωής ευρύτερα. Στον αντίποδα, η εργασία και η αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προσφέρει τη δυνατότητα συνεισφοράς στην κοινωνία, προσωπικής ανάπτυξης του εργαζόμενου, προόδου της επιχείρησης και δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός. Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές σε κανένα εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης ή τομέα δραστηριότητας.

Κάθε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας κατά των εργαζομένων, είτε διαπράττεται από συναδέλφους είτε από τη διοίκηση μιας επιχείρησης είτε από τρίτους, είναι μη αποδεκτή, καθώς παραβιάζει μεταξύ άλλων το Νόμο 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187», αλλά και τις ηθικές αξίες της επιχείρησης, επηρεάζοντας δυσμενέστατα μεταξύ άλλων την ψυχική ή/και σωματική υγεία των όσων προσβάλλονται.

Ορισμοί

- 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.
- 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.
- Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- 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 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.

Πού μπορούν να λάβουν χώρα οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης

- Στο 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 ο εργοδότης.
- 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.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά μεταξύ άλλων στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται να:

- Φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα πρόληψης και διαχείρισης ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων.
- Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.
- Επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.
- Καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.
- Ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.
- Λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Στοιχεία Πελάτη & Εγκατάστασης

Επωνυμία: ΕΛΛΗΝΟΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

Εγκατάσταση: ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΔΕΛΤΑ 15, 15452, ΨΥΧΙΚΟ

Αριθμός Ατόμων στην Εγκατάσταση: 635

Αξιολόγηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην επιχείρηση, έγινε μια αρχική εκτίμηση των πηγών κινδύνου, εστιάζοντας στη σοβαρότητα, την πιθανότητα και τη συχνότητα έκθεσης, με βάση τις αναφορές του εργοδότη. Για την καταγραφή δεδομένων και την εξαγωγή αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκε το «Ερωτηματολόγιο Εκτίμησης Κινδύνου για Βία & Παρενόχληση».

Λαμβάνοντας υπόψη τη δραστηριότητα της επιχείρησης και με βάση τον παρακάτω πίνακα, για τη συγκεκριμένη εγκατάσταση εκτιμάται ότι η γενική επικινδυνότητα είναι

Ανεκτή

Κατηγορία Επικινδυνότητας	Βαθμός Επικινδυνότητας
>400	Κρίσιμη - Απαιτείται άμεση λήψη μέτρων για μείωση της επικινδυνότητας
400 – 200	Υψηλή –Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε βραχυπρόθεσμο χρονικό διάστημα
200-100	Μέση – Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μεσοπρόθεσμο χρονικό διάστημα
100 -50	Χαμηλή Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μακροπρόθεσμο χρονικό διάστημα
<50	Ανεκτή Συντήρηση των εφαρμοζόμενων μέτρων ώστε να διατηρηθεί η επικινδυνότητα σε ανεκτό επίπεδο

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την αξιολόγηση του κινδύνου, αξίζει να αναφερθούν τα ακόλουθα:

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει όλα τα μέτρα που στοχεύουν στην πρόληψη και αποφυγή συμβάντων που σχετίζονται με άσκηση βίας και παρενόχλησης, προσαρμοσμένα σε κάθε θέση εργασίας. Σκοπός των μέτρων που προτείνονται είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Πηγές Παράγοντες Κινδύνου	Μέτρα που έχουν ληφθεί	Επικινδυνότητα	Προτεινόμενα Νέα Μέτρα	Επικινδυνότητα
Επαφή με κοινό (πελάτες, επισκέπτες κλπ.)	<p>Διασφάλιση πληροφόρησης και επικοινωνίας μεταξύ συνάδελφων αλλά και μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, ώστε ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης να μπορεί να επικοινωνηθεί με εμπιστευτικότητα.</p> <p>Τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους.</p> <p>Ανάπτυξη καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης.</p> <p>Εφαρμογή προβλεπόμενων μέτρων για την ασφάλεια των εργαζομένων.</p> <p>Εκπαίδευση εργαζομένων στην αναγνώριση, πρόληψη και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.</p> <p>Διάθεση πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη.</p>	10	<p>Πολιτική που να απαγορεύει και να αντιμετωπίζει τη βία και την παρενόχληση.</p> <p>Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης</p> <p>Ανάρτηση στο χώρο εργασίας των διαδικασιών που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και των στοιχείων επικοινωνίας για τις αρμόδιες αρχές.</p> <p>Ορισμός Προσώπου Αναφοράς για τη διαχείριση ζητημάτων που σχετίζονται με τη βία και παρενόχληση</p> <p>24/7 Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης</p> <p>Εκπαίδευση σε θέματα Βίας και Παρενόχλησης</p>	<50

Παράρτημα ΕΕΚ για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα σε διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, των δημόσιων χώρων, των εικονικών χώρων όπως το διαδίκτυο, και της κοινωνικής ζωής ευρύτερα. Στον αντίποδα, η εργασία και η αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προσφέρει τη δυνατότητα συνεισφοράς στην κοινωνία, προσωπικής ανάπτυξης του εργαζόμενου, προόδου της επιχείρησης και δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός. Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές σε κανένα εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης ή τομέα δραστηριότητας.

Κάθε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας κατά των εργαζομένων, είτε διαπράττεται από συναδέλφους είτε από τη διοίκηση μιας επιχείρησης είτε από τρίτους, είναι μη αποδεκτή, καθώς παραβιάζει μεταξύ άλλων το Νόμο 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187», αλλά και τις ηθικές αξίες της επιχείρησης, επηρεάζοντας δυσμενέστατα μεταξύ άλλων την ψυχική ή/και σωματική υγεία των όσων προσβάλλονται.

Ορισμοί

- 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.
- 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.
- Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- 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 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.

Πού μπορούν να λάβουν χώρα οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης

- Στο 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 ο εργοδότης.
- 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.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά μεταξύ άλλων στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται να:

- Φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα πρόληψης και διαχείρισης ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων.
- Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.
- Επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.
- Καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.
- Ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.
- Λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Στοιχεία Πελάτη & Εγκατάστασης

Επωνυμία: ΕΛΛΗΝΟΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

Εγκατάσταση: ΚΟΛΛΕΓΙΟΥ ΤΕΡΜΑ-ΚΑΝΤΖΑ, 15351 ΠΑΛΛΗΝΗ (ΜΠΟΔΟΣΑΚΕΙΟ ΔΙΔΑΚΤΗΡΙΟ)

Αριθμός Ατόμων στην Εγκατάσταση: 144

Αξιολόγηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην επιχείρηση, έγινε μια αρχική εκτίμηση των πηγών κινδύνου, εστιάζοντας στη σοβαρότητα, την πιθανότητα και τη συχνότητα έκθεσης, με βάση τις αναφορές του εργοδότη. Για την καταγραφή δεδομένων και την εξαγωγή αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκε το «Ερωτηματολόγιο Εκτίμησης Κινδύνου για Βία & Παρενόχληση».

Λαμβάνοντας υπόψη τη δραστηριότητα της επιχείρησης και με βάση τον παρακάτω πίνακα, για τη συγκεκριμένη εγκατάσταση εκτιμάται ότι η γενική επικινδυνότητα είναι

Ανεκτή

Κατηγορία Επικινδυνότητας	Βαθμός Επικινδυνότητας
>400	Κρίσιμη - Απαιτείται άμεση λήψη μέτρων για μείωση της επικινδυνότητας
400 – 200	Υψηλή –Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε βραχυπρόθεσμο χρονικό διάστημα
200-100	Μέση – Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μεσοπρόθεσμο χρονικό διάστημα
100 -50	Χαμηλή Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μακροπρόθεσμο χρονικό διάστημα
<50	Ανεκτή Συντήρηση των εφαρμοζόμενων μέτρων ώστε να διατηρηθεί η επικινδυνότητα σε ανεκτό επίπεδο

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την αξιολόγηση του κινδύνου, αξίζει να αναφερθούν τα ακόλουθα:

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει όλα τα μέτρα που στοχεύουν στην πρόληψη και αποφυγή συμβάντων που σχετίζονται με άσκηση βίας και παρενόχλησης, προσαρμοσμένα σε κάθε θέση εργασίας. Σκοπός των μέτρων που προτείνονται είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Πηγές Παράγοντες Κινδύνου	Μέτρα που έχουν ληφθεί	Επικινδυνότητα	Προτεινόμενα Νέα Μέτρα	Επικινδυνότητα
<p>Επαφή με κοινό (πελάτες, επισκέπτες κλπ.)</p>	<p>Διασφάλιση πληροφόρησης και επικοινωνίας μεταξύ συνάδελφων αλλά και μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, ώστε ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης να μπορεί να επικοινωνηθεί με εμπιστευτικότητα.</p> <p>Τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους.</p> <p>Ανάπτυξη καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης.</p> <p>Εφαρμογή προβλεπόμενων μέτρων για την ασφάλεια των εργαζομένων.</p> <p>Εκπαίδευση εργαζομένων στην αναγνώριση, πρόληψη και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.</p> <p>Διάθεση πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη.</p>	<p>10</p>	<p>Πολιτική που να απαγορεύει και να αντιμετωπίζει τη βία και την παρενόχληση.</p> <p>Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης</p> <p>Ανάρτηση στο χώρο εργασίας των διαδικασιών που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και των στοιχείων επικοινωνίας για τις αρμόδιες αρχές.</p> <p>Ορισμός Προσώπου Αναφοράς για τη διαχείριση ζητημάτων που σχετίζονται με τη βία και παρενόχληση</p> <p>24/7 Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης</p> <p>Εκπαίδευση σε θέματα Βίας και Παρενόχλησης</p>	<p><50</p>

Παράρτημα ΕΕΚ για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα σε διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, των δημόσιων χώρων, των εικονικών χώρων όπως το διαδίκτυο, και της κοινωνικής ζωής ευρύτερα. Στον αντίποδα, η εργασία και η αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προσφέρει τη δυνατότητα συνεισφοράς στην κοινωνία, προσωπικής ανάπτυξης του εργαζόμενου, προόδου της επιχείρησης και δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός. Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές σε κανένα εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης ή τομέα δραστηριότητας.

Κάθε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας κατά των εργαζομένων, είτε διαπράττεται από συναδέλφους είτε από τη διοίκηση μιας επιχείρησης είτε από τρίτους, είναι μη αποδεκτή, καθώς παραβιάζει μεταξύ άλλων το Νόμο 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187», αλλά και τις ηθικές αξίες της επιχείρησης, επηρεάζοντας δυσμενέστατα μεταξύ άλλων την ψυχική ή/και σωματική υγεία των όσων προσβάλλονται.

Ορισμοί

- 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.
- 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.
- Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- 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 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.

Πού μπορούν να λάβουν χώρα οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης

- Στο 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 ο εργοδότης.
- 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.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά μεταξύ άλλων στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται να:

- Φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα πρόληψης και διαχείρισης ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων.
- Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.
- Επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.
- Καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.
- Ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.
- Λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Στοιχεία Πελάτη & Εγκατάστασης

Επωνυμία: ΕΛΛΗΝΟΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

Εγκατάσταση: ΠΑΛΑΙΟΠΑΝΑΓΙΑΣ-ΚΑΝΤΖΑ, 15351 ΠΑΛΛΗΝΗ (ΛΑΤΣΕΙΟ ΔΙΔΑΚΤΗΡΙΟ)

Αριθμός Ατόμων στην Εγκατάσταση: 180

Αξιολόγηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην επιχείρηση, έγινε μια αρχική εκτίμηση των πηγών κινδύνου, εστιάζοντας στη σοβαρότητα, την πιθανότητα και τη συχνότητα έκθεσης, με βάση τις αναφορές του εργοδότη. Για την καταγραφή δεδομένων και την εξαγωγή αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκε το «Ερωτηματολόγιο Εκτίμησης Κινδύνου για Βία & Παρενόχληση».

Λαμβάνοντας υπόψη τη δραστηριότητα της επιχείρησης και με βάση τον παρακάτω πίνακα, για τη συγκεκριμένη εγκατάσταση εκτιμάται ότι η γενική επικινδυνότητα είναι

Ανεκτή

Κατηγορία Επικινδυνότητας	Βαθμός Επικινδυνότητας
>400	Κρίσιμη - Απαιτείται άμεση λήψη μέτρων για μείωση της επικινδυνότητας
400 – 200	Υψηλή –Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε βραχυπρόθεσμο χρονικό διάστημα
200-100	Μέση – Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μεσοπρόθεσμο χρονικό διάστημα
100 -50	Χαμηλή Λήψη μέτρων μείωσης της επικινδυνότητας σε μακροπρόθεσμο χρονικό διάστημα
<50	Ανεκτή Συντήρηση των εφαρμοζόμενων μέτρων ώστε να διατηρηθεί η επικινδυνότητα σε ανεκτό επίπεδο

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την αξιολόγηση του κινδύνου, αξίζει να αναφερθούν τα ακόλουθα:

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει όλα τα μέτρα που στοχεύουν στην πρόληψη και αποφυγή συμβάντων που σχετίζονται με άσκηση βίας και παρενόχλησης, προσαρμοσμένα σε κάθε θέση εργασίας. Σκοπός των μέτρων που προτείνονται είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Πηγές Παράγοντες Κινδύνου	Μέτρα που έχουν ληφθεί	Επικινδυνότητα	Προτεινόμενα Νέα Μέτρα	Επικινδυνότητα
<p>Επαφή με κοινό (πελάτες, επισκέπτες κλπ.)</p>	<p>Διασφάλιση πληροφόρησης και επικοινωνίας μεταξύ συνάδελφων αλλά και μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, ώστε ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης να μπορεί να επικοινωνηθεί με εμπιστευτικότητα.</p> <p>Τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους.</p> <p>Ανάπτυξη καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης.</p> <p>Εφαρμογή προβλεπόμενων μέτρων για την ασφάλεια των εργαζομένων.</p> <p>Εκπαίδευση εργαζομένων στην αναγνώριση, πρόληψη και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.</p> <p>Διάθεση πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη.</p>	<p>10</p>	<p>Πολιτική που να απαγορεύει και να αντιμετωπίζει τη βία και την παρενόχληση.</p> <p>Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης</p> <p>Ανάρτηση στο χώρο εργασίας των διαδικασιών που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και των στοιχείων επικοινωνίας για τις αρμόδιες αρχές.</p> <p>Ορισμός Προσώπου Αναφοράς για τη διαχείριση ζητημάτων που σχετίζονται με τη βία και παρενόχληση</p> <p>24/7 Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης</p> <p>Εκπαίδευση σε θέματα Βίας και Παρενόχλησης</p>	<p><50</p>