

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



**DATA RESEARCH AND CONSULTING ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΛΕΤΩΝ & ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ**

Μαιζώνος 206, Πάτρα 26222

T: 2610.622.027

Email: info@dataconsultants.gr

www.dataconsultants.gr

Περιεχόμενα

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 2 |
| 2 | ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ | 2 |
| 3 | ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 3 |
| 4 | ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 4 |
| 5 | ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... | 4 |
| 5.1 | Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία | 4 |
| 5.2 | Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς | 5 |
| 5.3 | Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βία και παρενόχλησης..... | 6 |
| 6 | ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ... | 7 |
| 6.1 | Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:..... | 7 |
| 6.2 | Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο..... | 8 |
| 7 | ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ») | 8 |
| 8 | ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Ή ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ | 9 |
| 9 | ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ..... | 9 |
| 9.1 | Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα για τη υποδοχή καταγγελιών..... | 9 |
| 9.2 | Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.... | 10 |
| 9.3 | Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 13 ν. 4808/2021) .. | 11 |
| 9.4 | Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας Πολιτικής (άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021)..... | 11 |
| 9.5 | Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί | 12 |
| 10 | ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ | 12 |

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η «Data Consultants» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

1.2 Σκοπός της παρούσας ενημέρωσης 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 «Data Consultants» δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/νης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς παρενόχληση και βία και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον σε όλους τους χώρους που δραστηριοποιούνται οι υπηρεσίες της.

1.3 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, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς**. Η παρούσα ενημέρωση καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού **σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. δ) του ν. 4808/2021**.

Η «Data Consultants» επιθυμεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται αλλά και αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Όλοι οι συνεργάτες της εταιρείας αναμένεται να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στα όρια και την προσωπικότητα των άλλων. Η «Data Consultants» εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε περιστατικό 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 από κάθε συνεργάτη της.

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

2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

2.1 Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζόμενων και απασχολούμενων της εταιρείας «Data Consultants» ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων

παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα τα οποία αιτούνται εργασία.

2.2 Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- i. Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και οποιαδήποτε άλλου χώρου που παρέχονται από την «Data Consultants».
- ii. 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
- iii. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3 ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

- i. Ως «Βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγού ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
- ii. Ως «Παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα της παραβίασης 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 λόγους διάκρισης.
- iii. 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 ενδέχεται να περιλαμβάνουν:
- iv. «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.

4 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε πρόκειται από αυτήν συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

- ▶ Σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων
- ▶ Σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- ▶ Διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού εντύπου)
- ▶ Ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- ▶ Η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο.
- ▶ Σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων)
- ▶ Επίμονες προτάσεις για ραντεβού
- ▶ Απειλές ή υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία
- ▶ Χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού
- ▶ Αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες
- ▶ Εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή
- ▶ Η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ'ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους

5 ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την ίδια την εταιρεία.

Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζόμενους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως:

- i. Προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης.
- ii. Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας
- iii. Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ)

Παράλληλα με τους εργαζόμενους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας
- Μειωμένη παραγωγικότητα
- Νομικές και οικονομικές συνέπειες
- Αρνητική δημοσιότητα

Ωστόσο τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η Εταιρεία οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητας της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί Υγιεινής και Ασφάλειας στη Εργασία, συμβάλλουν ουσιαδώς στη βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

5.2 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- i. Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Κεφ.9, §9.1 & 9.2), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- ii. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμος») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζόμενων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία
- iii. Ενθάρρυνση για τη διατήρηση του εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- iv. Εκπαίδευση και επιμόρφωση προσωπικού ως σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η επιμόρφωση όλων των υπαλλήλων της Εταιρείας, θα λαμβάνει χώρο σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως:

- Οι μορφές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι

- παράγοντες που την ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον
- Οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν
 - Ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των δικαιωμάτων και του τεκμηρίου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου
- v. Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια και η ανοιχτή επικοινωνία με τη διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρουόμενων και των διαφωνιών
- vi. Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων
- vii. Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας

5.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βία και παρενόχλησης

Η «Data Consultants» δηλώνει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των Συνεργατών διέπονται από ευγένεια, ειλικρίνεια, αλληλοσεβασμό και εμπιστοσύνη.

Η εταιρία αναγνωρίζοντας τη σημασία της πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, δεσμεύεται τα ακόλουθα:

- Γνωστοποίηση σε όλους τους εργαζόμενους της παρούσας Πολιτικής
- Ανάρτηση στον εργασιακό χώρο και στην ιστοσελίδα της εταιρείας της Παρούσας Πολιτικής, ώστε να είναι προσβάσιμη από οιονδήποτε
- Οργάνωση στοχευμένων ενημερωτικών συναντήσεων με το σύνολο των εργαζομένων (συνολικά ή σε ομάδες), ιδίως αν έχουν παρουσιαστεί τέτοια περιστατικά, για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων ώστε να ενθαρρυνθούν να καταγγέλλουν άμεσα κάθε περιστατικό.

6 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

6.1 Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την εταιρεία ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την εταιρεία στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- i. Δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- ii. Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- iii. Δικαίωμα υποβολής αναφοράς στο συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και
- iv. Δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της εταιρείας σύμφωνα με τη διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο κεφ. 9, §9.1 της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Περαιτέρω κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα Πολιτική 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 δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την εταιρεία ή όταν η εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και 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 αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον υπεύθυνο της εταιρείας 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. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζόμενων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Ν.4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

- 6.2 Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο
- i. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): 2610 437273
 - ii. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 15512
 - iii. Συνήγορος του Πολίτη: 213 1306 600 (Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα)
 - iv. Άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.
 - v. Δίωξη ηλεκτρονικού εγκλήματος: 11188 (Λεωφ. Αλεξάνδρας 173 11522, Αθήνα & E-mail: ccu@cybercrimeunit.gov.gr)
 - vi. Ενιαίος Αριθμός Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555
 - vii. Τηλεφωνική Γραμμή SOS – Βία κατά των γυναικών: 15900
 - viii. Πληροφόρηση σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας
 - ix. Τηλεφωνική επικοινωνία και δωρεάν μήνυμα (SMS) για άμεση αστυνομική επέμβαση: 100

7 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ορίζεται ο Νόμιμος Εκπρόσωπος της Εταιρείας

Ο «Σύνδεσμος» υπό την ιδιότητά του αυτή είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόσληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Περαιτέρω υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

8 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Ή ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Η εταιρεία ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξη του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

9 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

9.1 Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα για τη υποδοχή καταγγελιών

Ο υπεύθυνος παραλαβής των καταγγελιών και εφαρμογής της διαδικασίας υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, κατά περίπτωση και ανάλογα με τον τρόπο υποβολής της καταγγελίας και την σοβαρότητα του περιστατικού είναι ο Νόμιμος Εκπρόσωπος της Εταιρείας. Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης δύναται να υποβάλλει την αναφορά – καταγγελία με τους ακόλουθους εναλλακτικούς τρόπους που αναφέρονται παρακάτω:

- i. Αυτοπροσώπως στα γραφεία της εταιρείας που βρίσκονται στη διεύθυνση: DATA RESEARCH AND CONSULTING ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ, Μαιζώνος 206, 26222 Πάτρα. Τηλ. 2610 622027
- ii. Μέσω αποστολής ταχυδρομικώς στη διεύθυνση και με τις ακόλουθες υποδείξεις:
«ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ»
DATA RESEARCH AND CONSULTING
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ
ΠΑΤΡΑ ΑΧΑΙΑΣ, Τ.Κ. 26222, ΤΗΛ. 2610 622027
ΥΠΟΨΗ: Νόμιμου Εκπρόσωπου εταιρείας
- iii. Μέσω αποστολής στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: e-mail: hr@dataconsultants.gr, προτρέπεται να προωθηθεί εγγράφως και με λεπτομέρειες την αναφορά – καταγγελία.
- iv. Μέσω της φόρμας επικοινωνίας που διαθέτει η Εταιρεία στην ιστοσελίδα της, ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα: <https://www.dataconsultants.gr> → ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ → Φόρμα Επικοινωνίας → Συμπλήρωση στοιχείων και μηνύματος → Αποστολή μηνύματος.
- v. Σε περίπτωση ανώνυμης αναφοράς, η εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες καταγγελίες, καθώς οι ανώνυμες καθιστούν το έργο της ενδελεχούς διερεύνησης

εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο λόγω της έλλειψης στοιχείων.

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

Ο «Σύνδεσμος» διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτή.

Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων. 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, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Εφόσον ο «Σύνδεσμος» ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Εταιρείας, στην οποία αναφέρει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιείται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβει γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του «Συνδέσμου» πρέπει να λάβει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

9.2 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Η «Data Consultants», μέσου του «Συνδέσμου» δεσμεύεται να παραλαμβάνει και να μην εμποδίζει την παραλαβή, να διερευνά και να διαχειρίζεται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνά και να εξετάζει τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.

Αποτελεί δέσμευση της εταιρείας η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Ειδικότερα, η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή και πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπεύθυνων, για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αναφέρονται αναλυτικά στην §9.1 & 9.2 της παρούσης.

Με σκοπό τη διασφάλιση της έγκαιρης και αποτελεσματικής εκτέλεσης των εν λόγω καθηκόντων του, ο «Σύνδεσμος» θα έχει πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας, αφού λάβει την προηγούμενη σχετική συναίνεση της, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των

καταγγελλόμενων. Τέλος, έχουν προβλεφθεί σε επιμέρους πολιτικές και εφαρμόζονται αναγκαία και πρόσφορα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια του συνόλου των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων που επεξεργάζεται η εταιρεία.

9.3 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 13 ν. 4808/2021)

Η εταιρεία δηλώνει και εγγυάται ότι θα λάβει κάθε δυνατό μέτρο, ώστε να διασφαλίσει την αποτελεσματική προστασία του θιγόμενου απαγορεύοντας ρητά τυχόν αντίποινα σε βάρος του. Η εταιρεία απαγορεύει ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζόμενου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

Η εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προβαίνουν σε καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και θα τους υποστηρίξει με κάθε τρόπο στα πλαίσια των υποχρεώσεών της.

Η εταιρεία δεσμεύεται να αντιμετωπίσει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, ενώ θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί η επανάληψη ανάλογων καταστάσεων.

9.4 Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας Πολιτικής (άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021)

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά δύναται να περιλαμβάνουν:

- i. Σύσταση συμμόρφωσης
- ii. Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας σε προσωρινή ή μόνιμη βάση
- iii. Την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ¹.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

¹ 281 ΑΚ: Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

9.5 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η εταιρεία δηλώνει και εγγυάται ότι εφόσον της ζητηθεί, θα συνεργαστεί άμεσα και θα παράσχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές στα πλαίσια διερεύνησης περιστατικών παρενοχλητικής συμπεριφοράς εντός των χώρων εργασίας της.

10 ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα Πολιτική δύναται να αναθεωρείται / τροποποιείται ώστε να είναι πλήρως εναρμονισμένη με την εκάστοτε σχετική νομοθεσία.

Για την Εταιρεία

«DATA RESEARCH AND CONSULTING
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ»

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος

Άσπρος Δημήτρης