
ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Document Date:	09/2021
Document Owner:	HR DEPT

	Περιεχόμενα.....	2
1	Ιστορικό Εκδόσεων.....	3
2	Εισαγωγή.....	4
	2.1 Σκοπός	4
	2.2 Πεδίο Εφαρμογής	4
	2.3 Ευθύνες	4
	2.3.1 Στελέχη.....	5
	2.3.2 Εργαζόμενοι.....	5
	2.3.3 Ανθρώπινο Δυναμικό.....	5
	2.4 Ορισμοί	5
3	Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς, εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	6
4	Μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.....	7
5	Τελικές επισημάνσεις.....	8

1.Ιστορικό Εκδόσεων

Version No	Document Name	Change By	Date	Description
1.0	HR_01_ΠΟΛΙΤΙΚΗ-ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.docx		02.2023	Αρχική Έκδοση

2. Εισαγωγή

2.1 Σκοπός

Με την παρούσα Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, η εταιρεία με την επωνυμία 'TARROS HELLAS S.A NAYΤΙΛΙΑΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΜΟΝ/ΠΗ Α.Ε' (εφ' εξής «Εταιρεία» ή «Εργοδότης») δηλώνει ρητώς τη μηδενική ανοχή της σε περιστατικά και μορφές συμπεριφοράς που νοούνται ως βία και παρενόχληση και τη βούλησή της να κυριαρχεί στο εργασιακό περιβάλλον η εργασιακή ασφάλεια και ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Απαγορεύεται 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. Απαγορεύεται επίσης ρητώς οποιαδήποτε ενέργεια αντεκδίκησης εναντίον άλλου προσώπου, το οποίο αντιτίθεται σε οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού, από όπου και αν προέρχεται αυτή η ενέργεια αντεκδίκησης.

Η παρούσα Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των Πολιτικών που έχει αναπτύξει η Εταιρεία σχετικά με τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και τη διασφάλισή τους, την ισότητα στις ευκαιρίες εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής αλλά και των υπολοίπων πολιτικών και διαδικασιών που ακολουθεί η Εταιρεία, εφαρμόζονται συγκεκριμένες Διαδικασίες που περιλαμβάνουν:

α') την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β') τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και

γ') τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

2.2 Εφαρμογή

Στην παρούσα Πολιτική εμπίπτουν οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία, 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 και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία στην Εταιρεία.

Στην παρούσα Πολιτική εξ άλλου εμπίπτουν όλες οι κατά τα ανωτέρω μορφές βίας και παρενόχλησης, οι οποίες συμβαίνουν με αιτία ή αφορμή την εργασία των απασχολούμενων (κατά την ανωτέρω έννοια) και ιδίως:

α') στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων 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.

2.3 Καθήκοντα & Ευθύνες

2.3.1 Στελέχη

- Πρέπει να γνωστοποιούν τη σημασία της παρούσης πολιτικής και των εταιρικών προτύπων στους υφισταμένους τους
- Πρέπει να βοηθούν τους υφισταμένους τους να κατανοούν την πολιτική και τα εταιρικά πρότυπα και να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση τους
- Πρέπει να βοηθούν στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη παρούσα πολιτική.

2.3.2 Εργαζόμενοι

- Είναι υπεύθυνοι να γνωρίζουν και να εφαρμόζουν την παρούσα πολιτική.

2.3.3 Ανθρώπινο Δυναμικό

- Είναι υπεύθυνο να επικοινωνεί την παρούσα πολιτική και να παρακολουθεί την εφαρμογή της
- Είναι υπεύθυνο να ενημερώνει τους προϊσταμένους των τμημάτων της εταιρείας, για οποιοδήποτε περιστατικό μη τήρησης της παρούσας πολιτικής.

2.4 Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσης Πολιτικής και κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του Ν. 4808/2021, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- **«Βία και Παρενόχληση»:** 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»:** 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 λόγω άλλων παραγόντων διάκρισης.
- **«Παρενόχληση λόγω φύλου»:** 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 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. 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

3. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η βία και η παρενόχληση για τις οποίες καταρτίζεται η παρούσα πολιτική, μπορούν να εκδηλώνονται με τους εξής τρόπους (ενδεικτικές μορφές και παραδείγματα):

- **Λεκτική** π.χ. μέσω λεκτικών επιθέσεων, υβριστικών σχολίων, προσβολών ή κατηγοριών, προσβλητικών και επίμονων ερωτήσεων για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τη φυλή, την εθνικότητα ή τη θρησκεία κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα κ.λπ.
- **Σωματική** π.χ. μέσω σωματικών επιθέσεων που κατατείνουν σε σωματικές βλάβες και σε κινδύνους ζωής ή υγείας, καθώς και κάθε είδους φυσικών παρεμβολών στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- **Οπτική** ήτοι μέσω οπτικών ερεθισμάτων όπως είναι π.χ. οι αφίσες, τα κινούμενα σχέδια, οι γελοιογραφίες, οι φωτογραφίες ή κάθε είδους σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον Νόμο.
- **Ψυχολογική** μέσω δημιουργίας καταστάσεων που μπορούν να επιβαρύνουν ψυχολογικά ή να προκαλέσουν σε υπέρμετρο βαθμό πίεση, άγχος, ένταση κ.λπ..

Ειδικότερα εξ άλλου αναφορικά με την παρενόχληση λόγω φύλου, ή με την σεξουαλική παρενόχληση εν γένει, αυτή μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης, ανεξαρτήτως του φύλου των υποκειμένων μιας τέτοιας συμπεριφοράς, όπως (ενδεικτικές μορφές και παραδείγματα):

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. ηλεκτρονική αλληλογραφία, ηχητικά μηνύματα, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Λεκτική προσβολή και παρενόχληση μέσω υποτιμητικών σχολίων, σεξουαλικών υπονοουμένων, χρήσης σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστείων» σεξουαλικού περιεχομένου, προφορικών σεξουαλικών παρενοχλήσεων ή προτάσεων, σεξουαλικών σχολίων για το σώμα ενός ατόμου, καθ' υπερβολήν κολακευτικών ή υποτιμητικών σχολίων αναφορικά με συγκεκριμένα σημεία ή χαρακτηριστικά του σώματος ενός ατόμου ή υπαινιγμών για τις σεξουαλικού χαρακτήρα συμπεριφορές, επιλογές και προτιμήσεις, χρήσης σεξουαλικών υποτιμητικών σχολίων ή χαρακτηρισμών στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικού περιεχομένου υπαινικτικών ή άσεμνων σχολίων σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπών σχολίων, επιθέτων, κ.λπ.
- Σωματικές επαφές όπως π.χ. αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ..

4. Μέτρα για την αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης

Α'. Εκ μέρους της Εταιρείας

Οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνει η Εταιρεία, με σκοπό τη ρητή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής από όλους τους εργαζομένους και απασχολούμενους στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής συνίστανται στα κάτωθι σημεία:

α') Η Εταιρεία θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια, καθώς δεν θα παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.

β') Η Εταιρεία θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφ' όσον της ζητηθεί από αυτές.

γ') Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπάρασταση, ενώ παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών, ενώ θα λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά περίπτωση προκειμένου να παρεμποδίζονται, να αποτρέπονται και σε κάθε περίπτωση να μην επαναλαμβάνονται παρόμοια περιστατικά ή συμπεριφορές.

δ') Η Εταιρεία θα παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών.

ε') Η Εταιρεία θα αναρτά στον χώρο εργασίας και θα καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές. Τα στοιχεία αυτά, τα οποία προς διευκόλυνση των ενδιαφερομένων περιλαμβάνονται και στην παρούσα πολιτική, είναι ενδεικτικώς τα κάτωθι:

ΦΟΡΕΑΣ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΣΕΠΕ	Κεντρική Γραμμή εξυπηρέτησης και καταγγελιών: 1555
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων	- Γραμμή Καταγγελιών: 15900 - Ηλεκτρονική Διεύθυνση: sos15900@isotita.gr
Συνήγορος του Πολίτη	Τηλεφωνική Γραμμή: 213 1306 600
Ελληνική Αστυνομία	Τηλεφωνική Γραμμή: 100
Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος	Τηλεφωνική Γραμμή: 11188

στ') Η Εταιρεία διανέμει υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

ζ') Η Εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

η') Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

θ') Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

ι') Η Εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον κ. Δημήτριο Χαμάκο, «HR Manager»).

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρείας βαρύνουν και όλα τα πρόσωπα τα οποία κατά τρόπο είτε συστηματικό είτε περιστασιακό ασκούν μέρος του διευθυντικού δικαιώματος ή εκπροσωπούν τον εργοδότη εν γένει (ανώτερα διευθυντικά στελέχη, προϊστάμενοι κ.λπ.). Τα πρόσωπα αυτά έχουν την ευθύνη για την τήρηση των ανωτέρω στον τομέα και στην περιοχή ευθύνης τους.

Β'. Εκ μέρους των Εργαζομένων

Οι Εργαζόμενοι κατά την έννοια του Πεδίου Εφαρμογής οφείλουν να συμμορφωθούν πλήρως με την παρούσα Πολιτική. Ειδικότερα, οι υποχρεώσεις που θα πρέπει να αναλάβουν οι εργαζόμενοι ή απασχολούμενοι που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής (εφ' εξής «Εργαζόμενοι») της παρούσας Πολιτικής με σκοπό τη ρητή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, συνίστανται στα κάτωθι σημεία:

α') Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν τα Δικαιώματα θιγόμενων και τα Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, όπως αυτά ορίζονται στο Άρθρο 12 του Ν.4808/2021.

β') Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά μετά από σχετική πρόσκληση της Εταιρείας, στις διαδικασίες διαβούλευσης με την Εταιρεία για τη λήψη μέτρων ή για την επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής.

γ') Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να μελετούν και να κατανοούν το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων που θα τους κοινοποιεί η Εταιρεία. Στην περίπτωση που δημιουργούνται ερωτήματα ή απορίες, οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να επικοινωνούν με το Τμήμα Προσωπικού/με τον σύνδεσμο με σκοπό να κατανοούν τελικά πλήρως το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων.

δ') Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις επιταγές της παρούσας Πολιτικής και να απέχουν από κάθε αποδοκιμαστέα από την Πολιτική αυτή συμπεριφορά.

ε΄) Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν κατανοήσει την Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών και να την ενεργοποιούν, όταν προκύψει εις βάρος τους ή υποπέσει στην αντίληψή τους εν γένει, περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Τελικές Επισημάνσεις

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί προϊόν διαβούλευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών Διοίκησης και Εργαζομένων ή απασχολούμενων στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει γνώση της παρούσας Πολιτικής, καθώς και των τυχόν επικαιροποιημένων εκδόσεών της. Η ενημέρωση οφείλει να γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο, οι δε Εργαζόμενοι οφείλουν να μελετούν την Πολιτική αυτή και να ενεργούν σύμφωνα με τα αναφερόμενα σε αυτήν.

Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική αυτή αποτελεί ένα «δυναμικό» κείμενο και μπορεί να εμπλουτίζεται και να επικαιροποιείται με βάση τα νέα δεδομένα κάθε φορά, τις προτάσεις των Εργαζομένων, του Ιατρού Εργασίας, των Ειδικών Συμβούλων της Εταιρείας, των αρμοδίων φορέων κ.λπ.. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά ώστε όλοι οι Εργαζόμενοι να έχουν λάβει γνώση και να έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα έκδοση της παρούσας Πολιτικής.

Οριστικοποιήθηκε και Εγκρίθηκε:
Φίλιππος Κωστόπουλος, Διευθύνων Σύμβουλος
Βάντα Κωστοπούλου, Διευθύνων Σύμβουλος