ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. 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 με την επωνυμία «ICAP OUTSOURCING SOLUTIONS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ» και με το διακριτικό τίτλο «ICAP Outsourcing Solutions», που εδρεύει στην Καλλιθέα Αττικής (οδός Ελευθερίου Βενιζέλου, αριθ. 2), με ΑΦΜ 099365259 και εκπροσωπείται νόμιμα (εφεξής και η Εταιρεία) 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.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αυτή προστατεύει όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, και υποψήφιους εργαζόμενους στην Εταιρεία. Η Πολιτική ισχύει για τη βία και παρενόχληση που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από την εργασία:
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. Πλαίσιο Πολιτικής

Η Εταιρεία 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.
Στην Εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων. 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.
Στην Εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης βάσει φυλής, χρώματος, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σωματικής ή νοητικής αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή ιατρικών εν γένει παθήσεων, σωματικής εμφάνισης, ή άλλου στοιχείου που προστατεύεται από την νομοθεσία.

4. Ορισμοί και έννοιες

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,
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, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

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 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.

δ) Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοούνται οι μορφές λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

5. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία διεξάγει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Επίσης η Εταιρεία δύναται να διεξάγει ανώνυμες έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων, αναφορικά με το εργασιακό κλίμα και την ανάδειξη κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται στους εργαζόμενους και σε όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με την πολιτική.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα προσιτό και ασφαλές περιβάλλον, στο οποίο ενθαρρύνεται η ανοιχτή επικοινωνία και οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων διακρίνονται από αλληλοσεβασμό και συνεργασία.

Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται και λαμβάνουν εκπαιδευτικό υλικό που αφορά τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Επίσης η Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες σε σχέση με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους επί τέτοιων περιστατικών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει και να διερευνά κάθε σχετική αναφορά ή καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των αναφορών ή των καταγγελιών αυτών.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους και κάθε σχετιζόμενο με αυτήν πρόσωπο να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Η Εταιρεία επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και αξιολογεί τακτικά την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

7. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον χώρο αυτής και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους επί τέτοιων περιστατικών.

8. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας

Κάθε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Επίσης το ίδιο ως άνω θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα υποβολής σχετικής καταγγελίας εντός της Εταιρείας (αρθ. 10, Ν.4808/2021), οπότε και η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου (είτε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος, που παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης) (αρθ. 12, παρ. 2, Ν.4808/2021).

Η Εταιρεία παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών. Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

Τέλος, κάθε θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια με την υποχρέωση προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης της Εταιρείας, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του. Εφόσον όμως 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.

9. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»)

Πρόσωπο αναφοράς για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

10. Υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία προστατεύει την απασχόληση και υποστηρίζει τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας στη διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, παρέχοντας τη δυνατότητα, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας.

11. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Η Εταιρεία υιοθετεί ειδική διαδικασία για τη διαχείριση, υποδοχή και εξέταση καταγγελιών και αναφορών περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει:

α) την προστασία του θύματος και το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,

β) την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται,

γ) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

δ) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

ε) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,

στ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

ζ) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

12. Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

Υπεύθυνος παραλαβής των αναφορών είναι ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.
Η καταγγελία- αναφορά υποβάλλεται στον υπεύθυνο παραλαβής αναφορών είτε προφορικά είτε γραπτά. Εάν η υπόθεση σχετίζεται με τη συμπεριφορά/ πράξεις του υπευθύνου παραλαβής αναφορών, τότε η επικοινωνία γίνεται μόνον στον εκπρόσωπο της Εταιρείας. Οποιαδήποτε αναφορά ή διαμαρτυρία από τρίτο πρόσωπο (εκτός από το προσωπικό) αναφέρεται στον υπεύθυνο παραλαβής αναφορών. Ο υπεύθυνος παραλαβής αναφορών ενημερώνει τον εκπρόσωπο της Εταιρείας για την καταγγελία-αναφορά.
Τα παράπονα/καταγγελίες/αναφορές για ενέργειες παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που αποτελούν παράβαση της Πολιτικής, θα γίνονται δεκτά γραπτώς ή προφορικώς και τα ανώνυμα παράπονα θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα ερευνώνται. Οποιοσδήποτε έχει παρατηρήσει οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης οφείλει να το αναφέρει αμέσως.

13. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Οι εσωτερικές καταγγελίες για βία ή παρενόχληση διερευνώνται με ταχύτητα, αμεροληψία, πλήρη εμπιστευτικότητα και προστασία των προσωπικών δεδομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας. Ο υπεύθυνος παραλαβής αναφορών διερευνά τα πραγματικά γεγονότα κάθε καταγγελίας με αντικειμενικό και άμεσο τρόπο και με εχεμύθεια, συλλέγοντας όλα τα αναγκαία στοιχεία και καταθέσεις.
Η προστασία των προσωπικών δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και τα καθήκοντα του υπευθύνου παραλαβής. Εάν χρειάζεται, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται άμεσα στον καταγγέλλοντα.
Μετά την αξιολόγηση της αναφοράς-καταγγελίας, ο υπεύθυνος παραλαβής υποβάλλει τα συμπεράσματά του και τις σχετικές προτάσεις του σε Επιτροπή η οποία αποτελείται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο, από Διευθυντή Διεύθυνσης που θα ορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Εκτελεστικό Διευθυντή του Τομέα του καταγγέλλοντος. Η Επιτροπή λαμβάνει την απόφαση σχετικά με την διαπίστωση ή μη της παράβασης και το περαιτέρω σχέδιο δράσης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει -ανάλογα με την περίπτωση περαιτέρω διερεύνηση, ενέργειες προστασίας με ασφαλή και ενδεδειγμένο τρόπο, καταγγελία στις τοπικές αρχές, διαδικασία επίλυσης συγκρούσεων/ καταγγελιών κλπ.) και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα. Σε περίπτωση υποβολής σοβαρών αναφορών ή ισχυρισμών, η Επιτροπή δύναται να υποβάλει σχετική αναφορά στην αρμόδια τοπική αρχή και να ζητήσει τη συμβουλή της. Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες

14. Συνεργασία και παροχή πληροφοριών στις αρμόδιες αρχές

Η Εταιρεία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών και εφόσον ζητηθεί από αυτές τις αρχές.

15. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Κατά τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, όλοι οι εμπλεκόμενοι (θύματα, καταγγέλλοντες, μάρτυρες κ.λπ.) προστατεύονται από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα, δυσμενή μεταχείριση ή βλαπτική μεταβολή συνθηκών εργασίας επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στη διερεύνηση καταγγελίας βίας και παρενόχλησης.

16. Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την Πολιτική, η Εταιρεία υποχρεούται να

λάβει 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 μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας (με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ).

17. Χρήσιμα στοιχεία επικοινωνίας και ενημέρωσης

Για την Εταιρεία Χρήστος Τσιάκας	2103362008 ctsiakas@icap-os.com
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών	1555
Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων	210 9599985,-6 Αραπάκη 6, 17673 Καλλιθέα tkekalith@yeka.gr 210 5281212 Πατησίων 37, 10432 Αθήνα tees.anath@hli.gov.gr 26510 83520,-524 Σαλαμάγκα 1, 45332, Ιωάννινα tsees.ipir@hli.gov.gr
Συνήγορος του Πολίτη	213-1306600 Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα https://www.synigoros.gr/el/anafora/ipovoli-anaforas
Γραμμή SOS ψυχολογικής υποστήριξης σε γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα	15900
Ιστοσελίδα της Πολιτείας για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας και τις δράσεις καταπολέμησής τους	https://metoogreece.gr/