

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ (ο οποίος κυρώθηκε με την υπ. αριθμ. 10207/11.5.1995 απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή της Νομαρχίας Αθηνών )**

**ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 & 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021 (σύμφωνα με την ΥΑ Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αριθ. 82063/2021,ΦΕΚ5 059/1-11-2021 ΤΒ΄)**

### ΜΕΡΟΣ Ι

#### **Πολιτικές των άρθρων 9 & 10 του Ν. 4808/2021**

1. Ο Οργανισμός τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του ΜΕΡΟΥΣ 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.
2. 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 ένα κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Ο Οργανισμός 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 σε οποιοδήποτε μορφής πρόσωπο.
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. Συγκεκριμένα καταλαμβάνει τους απασχολούμενους στον Οργανισμό, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικά ασκουμένων,

μαθητευομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργάζονται στην άτυπη οικονομία.

4. 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 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 «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.

Σεξουαλική παρενόχληση, είναι η οποιαδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ή άλλη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η παρενόχληση μπορεί να είναι σεξουαλική ή να σχετίζεται με το φύλο ή με τα χαρακτηριστικά που μπορούν να θεμελιώσουν διάκριση σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4443/2016, όπως οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή οικονομική κατάσταση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Παραδείγματα απαγορευμένης παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (τα οποία είναι ενδεικτικά και δεν περιορίζονται σε αυτά), είναι τα ακόλουθα:

- Απαγόρευση ελεύθερης έκφρασης.
- Αγνόηση.

- Επαγγελματική και κοινωνική απομόνωση ατόμου με τον εκ προθέσεως αποκλεισμό του από καθημερινές συνομιλίες στον εργασιακό χώρο και με συμπεριφορά που τον κάνει ανεπιθύμητο.
- Προσβολή αξιοπρέπειας.
- Η εκ προθέσεως παρεμπόδιση και η συνεχής υποτίμηση της εργασίας ατόμου.
- Η δημιουργία ή διάδοση κακοπροαίρετων φημών για την προσωπική ζωή του ατόμου.
- Προσβλητικά σημειώματα που αποστέλλονται με οποιοδήποτε τρόπο (emails, sms, ή μηνύματα από μέσα κοινωνικής δικτύωσης).
- Χλευασμός για εμφάνιση.
- Γελοιοποίηση ατόμου ενώπιον άλλων με ανάρμοστους και υποτιμητικούς χαρακτηρισμούς για την απόδοσή του.
- Σχόλια με σεξουαλικές αναφορές, προσέγγιση ή άσεμνες παρατηρήσεις, υποτιμητική ή προσβλητική γλώσσα.
- Η ανάρτηση ή κυκλοφορία υλικού (βίντεο, φωτογραφιών, σκίτσων, κ.α.) με σεξουαλικές ή ρατσιστικές ή άλλες υποτιμητικές αναφορές.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄**

### **A1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Ο Οργανισμός εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, όπως πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητάς του, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά, εστιάζοντας σε ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους. Για την εκτίμηση αυτή δύναται να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία που διατίθενται στη χώρα μας, μέσω της πλατφόρμας (Online Interactive Risk Assessment).

### **A2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Ο Οργανισμός διευκολύνει με χορήγηση σχετικής άδειας για την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σε περίπτωση που προτίθενται να παρακολουθήσουν

εκπαιδευτικά σεμινάρια από αρμόδιους φορείς, σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία καθώς και την ενδοοικογενειακή βία.

### **A3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Ο Οργανισμός παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και για τη διαδικασία που τηρείται για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού επιδιώκει την οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης δύναται να διοργανώνει σεμινάρια με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, ή με ειδικούς ψυχικής υγείας με σκοπό την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**A4. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του οργανισμού, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον οργανισμό, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

1. Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

**α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,**

**β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,**

**γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και**

**δ) καταγγελίας εντός του Οργανισμού**, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

Στην αποδεικτική διαδικασία ενώπιον κάθε διοικητικής ή δικαστικής αρχής ισχύει βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αρκούν δηλαδή στοιχεία που πιθανολογούν ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ώστε να αποδοθεί η ευθύνη στον καταγγελλόμενο, ο οποίος φέρει το βάρος να αντιστρέψει το παραπάνω τεκμήριο.

2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία 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, ή όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη.

3. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Οργανισμό 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 ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο Οργανισμός μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

4. Ο Οργανισμός 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.

**Α5. Πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Αρμόδιος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία εφεξής «σύνδεσμος» ορίζεται ο υπεύθυνος Γραφείου Ποιότητας και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Ο

«σύνδεσμος» ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν του απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ο «σύνδεσμος» για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

#### **A6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας**

Ο Οργανισμός υποστηρίζει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση (ανήλικα τέκνα, ή τέκνα με αναπηρία, κ.λπ.).

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄**

#### **Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών**

##### **B1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα**

Ο Οργανισμός ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών κατά οποιουδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.

Πρόσωπα που έχουν λόγους να ισχυρίζονται ότι είναι θύματα τέτοιας συμπεριφοράς, θα πρέπει να απευθύνονται και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους στον Υπεύθυνο Γραφείου Ποιότητας και Κανονιστικής Συμμόρφωσης

##### **B2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων**

Αρμόδιο πρόσωπο, για την υποβολή καταγγελίας, είναι ο Υπεύθυνος Γραφείου Ποιότητας και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Πρόσωπα που είναι μάρτυρες περιστατικών μπορούν να αναφέρονται στο παραπάνω αρμόδιο πρόσωπο. Η αναφορά γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο και πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα περιστατικά. Αρμόδιοι για την εξέταση της

καταγγελίας ορίζεται πενταμελής επιτροπή αποτελούμενη από ένα Νομικό Σύμβουλο, ένα Ψυχολόγο, ένα Ψυχίατρο και δύο Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη.

Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες που αφορούν σε βία, παρενόχληση ή και διάκριση στην απασχόληση θα αποτελέσουν αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας. Δεν υπάρχει προθεσμία στην υποβολή της καταγγελίας. Ωστόσο η κατά το δυνατό άμεση αναφορά και εξέταση των περιστατικών, είναι τις περισσότερες φορές καθοριστική για την αποτελεσματικότητα της έρευνας. Τα εντεταλμένα για την έρευνα πρόσωπα στο πλαίσιο της έρευνας για την εξέταση επώνυμης καταγγελίας έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία του Οργανισμού (καθώς σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτόν για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων του).

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από το εντεταλμένο/α πρόσωπο/α, στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το πόρισμα με τα στοιχεία του φακέλου υποβάλλεται στον Οργανισμό (εκπρόσωπο αυτού), ώστε επί διαπίστωσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Ο Οργανισμός δεσμεύεται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα περιέλθουν σε γνώση του καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού, τηρουμένων των ορισμών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέρχονται στον Οργανισμό και τυχόν έγγραφα που αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας ή το πόρισμα αυτής, ο Οργανισμός διατηρεί το δικαίωμα να τα τηρεί στον προσωπικό φάκελο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Γενικό Κανονισμό για τα προσωπικά δεδομένα.

### **B3. Απαγόρευση αντιποίνων**

Κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία, ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής υπόθεσης αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική του Οργανισμού και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας/συνεργασίας με τον υπαίτιο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στο εντεταλμένο ως άνω πρόσωπο υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από τον Οργανισμό και τα αρμόδια προς τούτο όργανά του.

### **B4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο Οργανισμός δεσμεύεται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, 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 Α.Κ..

### **B5. Συνεργασία με Αρχές**

Ο Οργανισμός αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνεργάζεται και να παράσχει κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα πρόσωπα για την υποδοχή και εξέταση καταγγελιών που του υποβάλλονται για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.



## **ΜΕΡΟΣ II**

### **Πειθαρχικά παραπτώματα**

Στο άρθρο 12 παράγραφος 1 που αφορά σε πειθαρχικά παραπτώματα του εγκεκριμένου κανονισμού εργασίας, προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά επίσης, κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης 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 και γενικά κάθε μορφής διάκριση προς τους απασχολούμενους στον Οργανισμό».

### **Πειθαρχικές κυρώσεις**

Για παραβάσεις που αφορούν στη βία και παρενόχληση, έχουν εφαρμογή οι πειθαρχικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 13 του Κανονισμού Εργασίας.

## **ΜΕΡΟΣ III**

### **Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς των πολιτικών αρχίζει από την επομένη της έγκρισής τους και της ανάρτησής τους στον Οργανισμό και της γνωστοποίησή τους στους εργαζόμενους.