ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΠΡΑΞΗ

Στην από 28/07/2021 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Στην Αθήνα, σήμερα την 27/11/2023, μεταξύ αφενός του σωματείου με την επωνυμία «ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ» («Α.Τ.Π.Σ.Υ.Τ.Ε.» ή «Ταμείο Υγείας»), που εδρεύει στον Δήμο Αθηναίων, επί της οδού Ομήρου, αρ. 5 και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., κ. Γεώργιο Γιαμπουρά και τον Γεν. Γραμματέα του Δ.Σ., κ. Γεώργιο Καρασούλα και αφετέρου του Συλλόγου Προσωπικού Α.Τ.Π.Σ.Υ.Τ.Ε. που εδρεύει στην Αθήνα, Ομήρου 4 και εκπροσωπείται νόμιμα από την Πρόεδρο του Δ.Σ., κα Παναγιώτα Γαλανοπούλου και τη Γεν. Γραμματέα του Δ.Σ., κα Μαρία Χούσου, συνομολογήθηκε και έγινε αμοιβαίως αποδεκτή η ενσωμάτωση της Πολιτικής του Α.Τ.Π.Σ.Υ.Τ.Ε. για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (εφεξής «Πολιτική»), όπως εγκρίθηκε ήδη με την υπ' αρ. 7/24-07-2023 απόφαση του Δ.Σ. του Α.Τ.Π.Σ.Υ.Τ.Ε., ως Πρόσθετη Πράξη με το κάτωθι περιεχόμενο στη μεταξύ τους προγενέστερη από 28/07/2021 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Με τον τρόπο αυτό τα μέρη καταδεικνύουν τη δέσμευση τους για τη δημιουργία και διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση της αξίας κάθε προσώπου και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας (ιδίως των άρθρων 9, 10 και 11 του Ν. 4808/2021) και των κατ' εφαρμογή αυτής εκ δοθεισών κανονιστικών πράξεων. Κατά τα λοιπά ισχύει σε όλη της την έκταση και διάρκεια η από 28/07/2021 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία αποτελεί με την παρούσα Πρόσθετη Πράξη ενιαίο όλο.

ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

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

ΚΑΙ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

(άρθρα 9 και 10 Ν. 4808/2021)

ΑΘΗΝΑ 2023

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Άρθρο	Σελίδα
Κεφάλαιο Α - Γενικές Διατάξεις		
Εισαγωγή	1	4
Γενικές Αρχές	2	4
Ορισμοί	3	5
Υποκειμενικό Πεδίο Εφαρμογής	4	6
Αντικειμενικό Πεδίο Εφαρμογής	5	6
Δήλωση Μηδενικής Ανοχής	6	7
Κεφάλαιο Β - Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία		
Εκτίμηση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία	7	8
Μέτρα Πρόληψης - Ελέγχου - Περιορισμού και Αντιμετώπισης Κινδύνου	8	8
Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του Προσωπικού	9	9
Πληροφόρηση για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Εργαζομένων και του Εργοδότη	10	9
Σύγκρουση Συμφερόντων	11	11
Υποχρέωση Συνδρομής και Συνεργασίας	12	11
Εχεμύθεια	13	11
Ορισμός και Αρμοδιότητες Προσώπου Αναφοράς	14	12
Υποστήριξη Εργαζομένων Θυμάτων Ενδοοικογενειακής ή Έμφυλης Βίας	15	12
Κεφάλαιο Γ - Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης		
Διαχειριστής και Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης - Δίαυλοι Επικοινωνίας	16	14
Περιεχόμενο των Εσωτερικών Καταγγελιών	17	14
Απαγόρευση Αντιποίνων	18	16
Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών	19	16
Συνεργασία με τις Αρμόδιες Αρχές	20	18
Συνέπειες στη Περίπτωση Διάγνωσης Παράβασης που εμπίπτει στη Πολιτική	21	18
Κεφάλαιο Δ - Ενημέρωση και Επικαιροποίηση		
Ενημέρωση Εργαζομένων	22	19

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Έκδοση	Έγκριση	Σύνοψη Μεταβολών
1η	ΑΔΣ 7/24.07.2023	Πρώτη έκδοση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Εισαγωγή

1. Η παρούσα Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (εφεξής «Πολιτική») αποτυπώνει και καταδεικνύει τη δέσμευση του Αλληλοβοηθητικού Ταμείου Περιθάλψεως Συλλόγου Υπαλλήλων Τραπέζης Ελλάδος (εφεξής «ΑΤΠΣΥΤΕ») για τη δημιουργία και διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση της αξίας κάθε προσώπου. Λαμβάνονται υπόψη τα νεότερα νομοθετικά δεδομένα και οι βέλτιστες πρακτικές, προκειμένου να καταστεί σαφής η κατηγορηματική βούληση του ΑΤΠΣΥΤΕ για ενίσχυση των σχετικών με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης μηχανισμών και των σχετικών διαδικασιών. Το ΑΤΠΣΥΤΕ επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιπτώσεις παράνομης διάκρισης ή παρενόχλησης, λεκτικής ή σωματικής βίας, που προκαλούνται από οποιοδήποτε πρόσωπο – όπως ενδεικτικά υπάλληλο, προϊστάμενο, πελάτη, συνεργάτη, σύμβουλο, επισκέπτη ή κάθε τρίτο πρόσωπο – στις εγκαταστάσεις του ή όπου διεξάγονται δραστηριότητές του.
2. Η Πολιτική υιοθετείται σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις του ΑΤΠΣΥΤΕ προς τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας (ιδίως των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021) και των κατ' εφαρμογή αυτής εκ δοθεισών κανονιστικών πράξεων.

Άρθρο 2

Γενικές Αρχές

Η Πολιτική διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

1. Σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
2. Προώθησης και πραγμάτωσης του δικαιώματος του καθενός για ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση.
3. Απαγόρευσης των αντιποίνων.
4. Μη ανοχής σε περιπτώσεις κακόπιστης υποβολής εσωτερικής καταγγελίας και τήρησης της ισότητας των όπλων κατά τη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.
5. Παροχής αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης αντιμετώπισης.
6. Επίδειξης διακριτικότητας και εχεμύθειας, ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή των εμπλεκομένων. Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική δεν αποσκοπεί στη γενική εποπτεία των διαπροσωπικών ή ιδιωτικών σχέσεων όσων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ούτε στην επέμβαση σε αυτές.
7. Προστασίας του θύματος, η οποία, με την επιφύλαξη ενδεχόμενων όλως εξαιρετικών περιστάσεων, δεν θα πρέπει να αποτελέσει αφορμή για δυσμενή μεταβολή της θέσης του στο ΑΤΠΣΥΤΕ, ούτε των όρων ή των συνθηκών παροχής της εργασίας του, χωρίς τη συναίνεσή του.

8. Αμεσότητας και ταχύτητας αντίδρασης.
9. Διαχείρισης των διαδικασιών από εξειδικευμένο προσωπικό.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ισχύουν οι παρακάτω ορισμοί:

1. Ως «***βία και παρενόχληση***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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.
2. Ως «***παρενόχληση***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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.
3. Ως «***παρενόχληση λόγω φύλου***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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). Ως «***παρενόχληση λόγω φύλου***» νοείται για τις ανάγκες του παρόντος και η σεξουαλική παρενόχληση (βλ. παρακάτω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
4. Ως «***σεξουαλική παρενόχληση***» νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
5. Ως «***εργαζόμενοι***» νοούνται οι απασχολούμενοι στο ΑΤΠΣΥΤΕ, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, οι εθελοντές, από τα ανωτέρω πρόσωπα εκείνα των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη ή κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση κάποια από τις ανωτέρω σχέσεις.
6. Ως «***κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας***», νοείται η υποβολή εν γνώσει του καταγγέλλοντος ψευδών ή εσκεμμένα ανακριβών ή παραπλανητικών κατηγοριών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υποβάλλονται με αποκλειστικό σκοπό την επιδίωξη από τον καταγγέλλοντα κάποιου πλεονεκτήματος ή με αποκλειστικό σκοπό την πρόκληση ζημίας ή βλάβης σε άλλο πρόσωπο ή στο ΑΤΠΣΥΤΕ, καθώς και η εσκεμμένη ενεργοποίηση των διαδικασιών της Πολιτικής αυτής για την επίτευξη σκοπών άλλων από εκείνους για τους οποίους θεσπίζονται.

Άρθρο 4

Υποκειμενικό Πεδίο Εφαρμογής

1. Η Πολιτική εφαρμόζεται σε εργαζόμενους στο ΑΤΠΣΥΤΕ. Το Κεφάλαιο Γ΄ της Πολιτικής δεν τυγχάνει εφαρμογής όταν στο καταγγελλόμενο περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης εμφανίζονται τόσο από την πλευρά του δράστη όσο και του θύματος αποκλειστικά αυτοαπασχολούμενοι συνεργάτες του ΑΤΠΣΥΤΕ. Η προτεραιότητα συμμετοχής

σε επιμορφωτικές, ενημερωτικές και εκπαιδευτικές δράσεις καθορίζεται ανά κατηγορία εργαζομένων από τη Διοίκηση του ΑΤΠΣΥΤΕ. Οι δράσεις του προηγούμενου εδαφίου αφορούν ιδίως τους υπαλλήλους, τους εξαρτημένα εργαζόμενους, τους απασχολούμενους με έμμισθη εντολή, φυσικά πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, και εθελοντές.

2. Οι τυχόν απασχολούμενοι στο ΑΤΠΣΥΤΕ με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η Πολιτική. Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης από προσωρινώς απασχολούμενο στο ΑΤΠΣΥΤΕ, το τελευταίο διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.) για την άσκηση από εκείνον της πειθαρχικής εξουσίας του σύμφωνα με το δικό του πλαίσιο.
3. Η προηγούμενη παράγραφος εφαρμόζεται αναλόγως και σε κάθε περίπτωση γνήσιου δανεισμού εργαζομένων.

Άρθρο 5

Αντικειμενικό Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά σε μορφές συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένων, που εκδηλώνονται ιδίως:

1. σε χώρους όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει το ΑΤΠΣΥΤΕ κατά περίπτωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης,
2. 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
3. κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 6

Δήλωση Μηδενικής Ανοχής

1. Το ΑΤΠΣΥΤΕ δηλώνει κατηγορηματικά ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης υπό οποιαδήποτε μορφή και έκφανση αυτές τυχόν λάβουν χώρα.
2. Το ΑΤΠΣΥΤΕ διασφαλίζει ότι, εάν τυχόν λάβουν χώρα τέτοια περιστατικά, τα πρόσωπα που υπάγονται στην Πολιτική, έχουν - πέραν όλων των λοιπών μέσων έννομης προστασίας - τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στο Κεφαλαίου Γ΄ της παρούσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Άρθρο 7

Εκτίμηση των Κινδύνων Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

1. Θύμα συμπεριφορών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης είναι δυνατόν να αποτελέσει κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως θέσης απασχόλησης, ειδικότητας, ιεραρχικής θέσης, φύλου, εθνικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών.

2. Το ΑΤΠΣΥΤΕ προβαίνει, σύμφωνα και με τις κείμενες διατάξεις, σε εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων και των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η τυχόν εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, η θέση εργασίας, οι κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες προσώπων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες), καθώς και παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης.
3. Για τη διενέργεια της ως άνω εκτίμησης, δύναται να αξιοποιούνται:

   α. ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για την Ελλάδα μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοσελίδα http://www.oiraproject.eu του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) ή/και

   β. άλλα αξιόπιστα εργαλεία εκτίμησης κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία εκπονηθέντα από δημόσιους ή/και αναγνωρισμένους οργανισμούς.

Άρθρο 8

Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου, Περιορισμού και Αντιμετώπισης Κινδύνων

Πέραν της εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, το ΑΤΠΣΥΤΕ λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Προς τούτο, προβαίνει ενδεικτικώς στις ακόλουθες ενέργειες:

α. ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια αποτελούν βασικές αξίες,

β. ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση, τους άμεσα προϊσταμένους και τους συναδέλφους κατά την εκτέλεση της εργασίας,

γ. επιδιώκει να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους,

δ. λαμβάνει, σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία, τα αναγκαία μέτρα τεχνικού χαρακτήρα,

ε. υλοποιεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων,

στ. μεριμνά για την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας,

ζ. προσφέρει στους εργαζόμενους διαύλους για την καταγγελία, την αναφορά ή την έκφραση προβλημάτων.

Άρθρο 9

Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του Προσωπικού

1. Το ΑΤΠΣΥΤΕ υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τόσο των διευθυντικών στελεχών, όσο και των λοιπών εργαζομένων, ιδίως για τους κινδύνους που συνεπάγεται η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και για τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στο ΑΤΠΣΥΤΕ εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων. Ομοίως, υλοποιεί αντίστοιχες δράσεις σχετικά με τα μέτρα για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.

2. Επιπλέον, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, το ΑΤΠΣΥΤΕ δύναται ενδεικτικά:

   α. Να οργανώνει συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,

   β. Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.

   γ. Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της Διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

3. Τηρουμένης της νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, η παρακολούθηση των ενημερωτικών δράσεων μπορεί να ορίζεται ως υποχρεωτική για τους εργαζόμενους.

Άρθρο 10

Πληροφόρηση για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Εργαζομένων και του Εργοδότη

1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει λήξει, δικαιούται, πέραν της προσφυγής σε κάθε δικαστήριο και αρμόδια αρχή [βλ. κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της τηλεφωνικής γραμμής καταγγελιών Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της ενιαίας γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς και στον Συνήγορο του Πολίτη (Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της τηλεφωνικής γραμμής 213 - 1306 600) στο πεδίο αρμοδιότητάς του], να απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14 της παρούσης ή/και να προβαίνει σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Κεφάλαιο Γ΄ της παρούσης.
2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον, κατά εύλογη πεποίθησή του, υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως,

   α. όταν το ΑΤΠΣΥΤΕ δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα κατά τα ανωτέρω μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή

   β. όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

   Σε περίπτωση της προηγούμενης παραγράφου, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το ΑΤΠΣΥΤΕ εγγράφως, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο Κεφάλαιο Γ΄ της παρούσης, αναφέροντας το/τα περιστατικό/ά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, να υποβάλει δηλαδή έγγραφη καταγγελία για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, στην οποία θα πρέπει στην περίπτωση αυτή να περιλαμβάνονται και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, προσκομίζοντας, όπου αυτό απαιτείται, σχετικά δικαιολογητικά έγγραφα, όπως ιατρικές γνωματεύσεις κ.λπ. Το ΑΤΠΣΥΤΕ δικαιούται να εξακριβώσει την ύπαρξη ή την σοβαρότητα του κινδύνου ο δε αποχωρών είναι υποχρεωμένος να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από ιατρό, ιατρούς ή Επιτροπή ιατρών που θα του υποδειχτεί από αυτό σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας των Υπηρεσιών και Κατάστασης του Προσωπικού. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, το ΑΤΠΣΥΤΕ μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Σε κάθε περίπτωση, οι υποχρεώσεις που απορρέουν για τους υπαλλήλους του ΑΤΠΣΥΤΕ από τις σχετικές με την

απουσία τους από την εργασία διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας των Υπηρεσιών και Κατάστασης του Προσωπικού ισχύουν και εν προκειμένω.

3. Το ΑΤΠΣΥΤΕ μπορεί να αιτείται και από την Επιθεώρηση Εργασίας συνδρομή σχετικά με: α) την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του ιδίου και των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, καθώς και β) τη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Άρθρο 11

Σύγκρουση συμφερόντων

1. Κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διαχείριση των προβλεπόμενων στην παρούσα Πολιτική διαδικασιών οφείλει να απέχει από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, συνιστάμενο ιδίως στην ικανοποίηση προσωπικού συμφέροντός του συνδεόμενο με την έκβαση της υπόθεσης, ή είναι σύζυγος ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, κατά ευθεία μεν γραμμή απεριορίστως, εκ πλαγίου δε έως και τέταρτου βαθμού, με κάποιον από τους άμεσα εμπλεκομένους, ή έχουν ιδιαίτερο δεσμό ή ιδιάζουσα σχέση ή εχθρότητα με τον καταγγέλλοντα ή τον καταγγελλόμενο.
2. Το πρόσωπο της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον κρίνει ότι συντρέχει λόγος που επιβάλλει την αποχή του, οφείλει να το δηλώσει αμέσως στο ΔΣ και να απέχει από οποιαδήποτε ενέργεια. Στις περιπτώσεις αυτές το ΔΣ αποφαίνεται το ταχύτερο δυνατόν. Εφόσον κριθεί ότι στο πρόσωπο συντρέχει κώλυμα σύγκρουσης συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, το πρόσωπο αυτό αντικαθίσταται στην εκτέλεση των καθηκόντων του με Απόφαση του ΔΣ.

Άρθρο 12

Υποχρέωση Συνδρομής και Συνεργασίας

1. Κάθε εργαζόμενος καθώς και κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στις διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής υποχρεούται να συνεργάζεται με το ΑΤΠΣΥΤΕ και τα αρμόδια για τη διαχείρισή τους όργανα και υπηρεσίες, συμβάλλοντας καλόπιστα στην ακώλυτη πρόοδο των διαδικασιών και συνεισφέροντας, εφόσον καλείται προς τούτο, κάθε πληροφορία που σχετίζεται με τη διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.
2. Οποιαδήποτε παρακώλυση της διερεύνησης περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ή, σε όσες περιπτώσεις δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι πειθαρχικές διατάξεις του ΑΤΠΣΥΤΕ, συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα του ΑΤΠΣΥΤΕ ο οποίος δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή τους μέτρα.

Άρθρο 13

Εχεμύθεια

Κάθε εργαζόμενος και κάθε πρόσωπο εν γένει που συμμετέχει με οποιαδήποτε ιδιότητα ή καλείται να συμμετάσχει στις διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής υποχρεούται στην αυστηρή τήρηση εχεμύθειας σε σχέση με κάθε πτυχή της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένης και της ίδιας της διεξαγωγής της, καθώς και της συμμετοχής του σε αυτήν, των εμπλεκόμενων προσώπων, τους λόγους που οδήγησαν στην κίνηση της διαδικασίας και το αποτέλεσμά της. Η υποχρέωση αυτή δεν

αφορά τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο όσον αφορά την ίδια την ύπαρξη της διαδικασίας εσωτερικής καταγγελίας του Κεφαλαίου Γ΄ και το αποτέλεσμα του πορίσματος, καθώς και την άσκηση των δικαιωμάτων τους κατά τη διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας, και ιδίως δεν αφορά στις ενδοδιαδικαστικές σχέσεις του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου με όλους τους παράγοντες της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων των μαρτύρων ή των πιθανών μαρτύρων και των νομικών παραστατών ή λοιπών συμβουλών τους και τους ισχυρισμούς που προβάλλονται από τα μέρη. Κάθε παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ή, σε όσες περιπτώσεις δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι πειθαρχικές διατάξεις του ΑΤΠΣΥΤΕ, συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα του ΑΤΠΣΥΤΕ το οποίο δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή τους μέτρα.

Άρθρο 14

Ορισμός και Αρμοδιότητες Προσώπου Αναφοράς

1. Το πρόσωπο αναφοράς, με αρμοδιότητα την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης ή/και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται με Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «ΔΣ»). Με την ίδια απόφαση μπορεί να ορίζεται ότι το πρόσωπο αναφοράς συνεπικουρείται από εξειδικευμένο προσωπικό η εν γένει συνεργάτες του ΑΤΠΣΥΤΕ.
2. Σε περίπτωση που εργαζόμενος απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς με αφορμή τέτοιο περιστατικό, χωρίς να έχει προηγηθεί η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας, το πρόσωπο αναφοράς παρέχει συμβουλές και βοήθεια, συνομιλώντας με τους εμπλεκόμενους και επιδεικνύοντας την απαραίτητη διακριτικότητα, έτσι ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Εφόσον στο συγκεκριμένο στάδιο δημιουργείται η εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του θύματος, εκτός από την καθοδήγηση και ενημέρωση του θύματος, το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενημερώσει αμελλητί τη Διοίκηση του ΑΤΠΣΥΤΕ.
3. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς και τον προσώπων που τυχόν το συνεπικουρούν στο έργο του η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Άρθρο 15

Υποστήριξη Εργαζομένων Θυμάτων Ενδοοικογενειακής ή Έμφυλης Βίας

1. Στο πλαίσιο της κοινωνικής του ευθύνης έναντι της ενδοοικογενειακής βίας, το ΑΤΠΣΥΤΕ καταβάλλει κάθε προσπάθεια για την προστασία της απασχόλησης, λαμβάνοντας πρόσφορα μέτρα έπειτα από αίτημα εργαζόμενου που αποτελεί θύμα ενδοοικογενειακής βίας. Το ΑΤΠΣΥΤΕ μπορεί να προσφύγει σε εξωτερική, εξειδικευμένη συνδρομή για τις περιπτώσεις αυτές.
2. Το θύμα έμφυλης βίας δικαιούται να κάνει οποτεδήποτε χρήση της υπηρεσίας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας (Γραμμή SOS 15900).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης

Άρθρο 16

Διαχειριστής και Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης - Δίαυλοι Επικοινωνίας

1. Με Απόφαση του ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ ορίζεται τριμελής Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης (εφεξής «*Επιτροπή*»), η οποία επιλαμβάνεται των εσωτερικών καταγγελιών σύμφωνα με όσα ορίζονται ειδικότερα στη παρούσα. Στην Επιτροπή αυτή μετέχουν ο εκάστοτε Γενικός Γραμματέας του Διοικητικού Συμβουλίου του ΑΤΠΣΥΤΕ, ως Πρόεδρος, η εκάστοτε Διευθύντρια της Διοικητικοοικονομικής Διεύθυνσης και ένας/μια εκπρόσωπος του Συλλόγου Προσωπικού ΑΤΠΣΥΤΕ, ο οποίος/α ορίζεται από τον Σύλλογο με τον αναπληρωτή του για διετή θητεία. Στο μέτρο που ο Σύλλογος Προσωπικού ΑΤΠΣΥΤΕ δεν ορίζει εκπρόσωπο ή ο τυχόν κωλυόμενος δεν αναπληρώνεται για οποιανδήποτε λόγο, το τρίτο μέλος της Επιτροπής ορίζεται με απόφαση του ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ.
2. Το ΑΤΠΣΥΤΕ υιοθετεί ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή εσωτερικών καταγγελιών αναφορικά με περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα, η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας μπορεί να γίνει ιδίως μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής σε ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (dignityatwork@atpsyte.gr) ή/και με ταχυδρομική αποστολή στη Διεύθυνση Ομήρου 5 - ΤΚ 10564. Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, συστήνεται η χρησιμοποίηση φακέλου ως εξής: η εσωτερική καταγγελία εμπεριέχεται σε φάκελο με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ - Υπόψη του Γραμματέα της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών». Ο εν λόγω Γραμματέας ορίζεται με Απόφαση του ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ.
3. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων του προσώπου αναφοράς σύμφωνα με το άρθρο 14 της παρούσης, κάθε μορφής παράπονο, καταγγελία, αναφορά ή εσωτερική αναφορά για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, που έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε Υπηρεσιακή Μονάδα ή Επιτροπή ή Όργανο του ΑΤΠΣΥΤΕ ή με οποιονδήποτε άλλον δίαυλο επικοινωνίας, πλην των ανωτέρω αναφερομένων, πρέπει να διαβιβάζεται αμελλητί στον Γραμματέα της Επιτροπής με μέριμνα του παραλήπτη.

Άρθρο 17

Περιεχόμενο των Εσωτερικών Καταγγελιών

1. Οι εσωτερικές καταγγελίες πρέπει να είναι έγγραφες, επώνυμες και τεκμηριωμένες, ιδίως να περιλαμβάνουν σαφή και ακριβή περιγραφή των περιστατικών εκείνων από τα οποία να προκύπτει η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσης. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναφέρονται:
   α) Το ονοματεπώνυμο, η θέση ή η ιδιότητα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου.
   β) Τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν συμπεριφορά που δύναται να υπαχθεί στην έννοια της παρενόχλησης ή/και της βίας και παρενόχλησης, ιδίως τις σχετικές καταστάσεις και συμβάντα, συμπεριλαμβανομένων του χρόνου και του τόπου όπου έλαβαν χώρα, οι τυχόν αντιδράσεις και τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς.
   γ) Τα πρόσωπα που ο καταγγέλλων προτείνει τυχόν ως μάρτυρες προς υποστήριξη της καταγγελίας του καθώς και κάθε σχετικό έγγραφο ή άλλο αποδεικτικό στοιχείο, το οποίο επισυνάπτεται στην καταγγελία.
2. Καταγγελίες που δεν περιλαμβάνουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία της Πολιτικής αυτής εκτός αν κρίνει με αιτιολογημένη απόφασή της η Επιτροπή. Δεν αποκλείεται η εξέτασή

καταγγελιών που αρχειοθετούνται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο στο πλαίσιο άλλων διαδικασιών όποτε αυτό απαιτείται. Προκειμένου η εσωτερική καταγγελία να αποτελέσει αντικείμενο διερεύνησης, αρκεί πάντως ο καταγγέλλων να εισφέρει στην διαδικασία περιστατικά που, αληθή υποτιθέμενα, επιτρέπουν την υπαγωγή της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς στην έννοια της παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

3. Καταγγελίες που υποβάλλονται μετά την πάροδο πέντε (5) ετών από την τελευταία πράξη παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία της παρούσας Πολιτικής. Ως προς την πειθαρχική δίωξη του δράστη εφαρμόζονται οι διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας των Υπηρεσιών και Κατάστασης των Υπαλλήλων του ΑΤΠΣΥΤΕ που ρυθμίζουν τα σχετικά με την παραγραφή των πειθαρχικών παραπτωμάτων.

4. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται από το θιγόμενο πρόσωπο ή και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

5. Ανώνυμες αναφορές ή καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του Κεφαλαίου αυτού, αλλά διαβιβάζονται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14 το οποίο, εφόσον από τα στοιχεία της καταγγελίας προκύπτει εμπλοκή συγκεκριμένων προσώπων σε συγκεκριμένα περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, παρέχει στα πρόσωπα αυτά συμβουλές και βοήθεια, συνομιλώντας κατ' ιδίαν με τους φερόμενους ως εμπλεκόμενους, επιδεικνύοντας όμως συγχρόνως την απαραίτητη διακριτικότητα, λαμβανομένου ιδίως υπόψη της ανωνυμίας της καταγγελίας και του ανεπίσημου της διαδικασίας. Σε περίπτωση που από την παρέμβαση του προσώπου αναφοράς προκύπτει κατά την κρίση του ότι έλαβε χώρα συγκεκριμένο περιστατικό παρενόχλησης ή /και βίας και παρενόχλησης καθώς και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει τη Διοίκηση του Οργανισμού, η οποία αιτείται η ίδια την κίνηση της διαδικασίας του παρόντος Μέρους. Το φερόμενο ως θιγόμενο πρόσωπο μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 18

Απαγόρευση Αντιποίνων

1. Το ΑΤΠΣΥΤΕ απαγορεύει ρητώς αντίποινα εξαιτίας της υποβολής εσωτερικής καταγγελίας σύμφωνα με το άρθρο 13 Ν.4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
2. Το ΑΤΠΣΥΤΕ εγγυάται ότι η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας δεν συνεπάγεται οιασδήποτε μορφής αντίποινα εις βάρος του καταγγέλλοντος.
3. Η κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας συνεπάγεται πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος.

Άρθρο 19

Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

1. Η Επιτροπή επιβεβαιώνει την παραλαβή της εσωτερικής καταγγελίας στον καταγγέλλοντα. Ταυτοχρόνως, προβαίνει σε έγγραφη ενημέρωση του καταγγέλλοντα για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας ή/και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και να προσφύγει στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.
2. Σε περίπτωση που η καταγγελία αξιολογείται ως απαράδεκτη, η Επιτροπή εκδίδει αιτιολογημένη πράξη αρχειοθέτησης και ενημερώνει σχετικά τον καταγγέλλοντα αμελλητί. Κατά την κρίση του

το ίδιο όργανο μπορεί, πριν την αρχειοθέτηση της εσωτερικής καταγγελίας, να τάξει στον καταγγέλλοντα εύλογη προθεσμία για τη συμπλήρωσή της.

3. Η Επιτροπή είναι επιφορτισμένη με τη συλλογή αποδεικτικού υλικού, τη διερεύνηση και αξιολόγηση της εσωτερικής καταγγελίας, καθώς επίσης και τη σύνταξη εισηγήσεως προς το ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής αναθέτει επιμέρους αρμοδιότητες στα μέλη της.
4. Κατά τη διερεύνηση δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα. Επίσης, μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και κάθε υπηρεσιακής μονάδας του ΑΤΠΣΥΤΕ. Η Επιτροπή έχει και τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη, είτε μεμονωμένα, είτε κατ' αντιπαράσταση, κατά την ελεύθερη κρίση της, καθώς και να διενεργεί αυτοψία. Κατά τη διερεύνηση των εσωτερικών καταγγελιών η Επιτροπή μπορεί να αιτηθεί από το ΔΣ την εξασφάλιση εξωτερικής, εξειδικευμένης συνδρομής.
5. Εφόσον ο καταγγέλλων επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος έχει το βάρος να ανατρέψει το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.
6. Ο κύκλος των προσώπων που τυχόν κληθούν να συμμετάσχουν στην διερεύνηση κάθε εσωτερικής καταγγελίας πρέπει να περιορίζεται στον ελάχιστο δυνατό. Δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτονται πληροφορίες σε μέρη που δεν εμπλέκονται στην υπόθεση. Το υλικό που υποβάλλεται με την εσωτερική καταγγελία και συλλέγεται κατά τη διερεύνησή της είναι αυστηρώς εμπιστευτικό.
7. Σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιδεικνύεται η απαραίτητη διακριτικότητα, και καταβάλλεται ειδική μέριμνα για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικής ζωής όλων των εμπλεκομένων. Τα μέλη της Επιτροπής, κάθε εξωτερικός συνεργάτης και εν γένει κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας υπέχουν υποχρέωση εχεμύθειας, και υποχρεούνται να λαμβάνουν και κάθε αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο, το οποίο θα αποτρέπει τόσο την πρόσβαση τρίτων στις πληροφορίες και τα δεδομένα που σχετίζονται με την εσωτερική καταγγελία και τη διερεύνησή της, όσο και την πιθανή αλλοίωση ή καταστροφή τους.
8. Σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση. Τα μέλη της Επιτροπής, ο Εισηγητής και όλοι οι εμπλεκόμενοι στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας δεσμεύονται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την Πολιτική. Για τον λόγο αυτό, συνεργάζονται, εφόσον χρειαστεί, με τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του ΑΤΠΣΥΤΕ.
9. Η διερεύνηση της εσωτερικής καταγγελίας ολοκληρώνεται το ταχύτερο δυνατόν. Για κάθε υποβαλλόμενη εσωτερική καταγγελία που ερευνάται κατ' ουσίαν, εκδίδεται γραπτό πόρισμα, το οποίο κοινοποιείται στον καταγγέλλοντα, στον καταγγελλόμενο και στο ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ και εφόσον διαπιστώνεται η τέλεση παράβασης που εμπίπτει στην Πολιτική η Επιτροπή εισηγείται στο ΔΣ του ΑΤΠΣΥΤΕ, όπως προβεί σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια, τηρουμένων όσων προβλέπονται στο άρθρο 21 της παρούσης.

Η Επιτροπή μπορεί να λάβει και κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο που διευκολύνει το έργο της, ιδίως:

α. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια του καταγγέλλοντος από περιστατικό ή συμπεριφορά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, να ενημερώνει τη Διοίκηση του ΑΤΠΣΥΤΕ, προκειμένου να προβούν σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια. Κατόπιν τούτου, η Διοίκηση του ΑΤΠΣΥΤΕ, μπορεί και χωρίς προηγούμενη προσφυγή του καταγγέλλοντος στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, να λάβει ένα ή περισσότερα από τα προσωρινά μέτρα, όπως αυτά προβλέπονται στο άρθρο 19 παρ. 3 Ν.4808/2021, ιδίως δε να μετακινήσει τον καταγγελλόμενο σε άλλη Υπηρεσιακή

Μονάδα ή να τον απασχολήσει με τηλεργασία ή με εξ αποστάσεως εργασία, αναλόγως της φύσης των καθηκόντων του κ.α.

β. Να διαπιστώσει την τέλεση παράβασης που δεν εμπίπτει στην Πολιτική, οπότε παραπέμπει την εσωτερική καταγγελία προς αξιολόγηση από το αρμόδιο όργανο.

γ. Να ζητήσει τη συμβολή εξωτερικών συνεργατών ειδικών επί των θεμάτων που θα ορίσει με πράξη της.

Άρθρο 20

Συνεργασία με τις Αρμόδιες Αρχές

1. Το ΑΤΠΣΥΤΕ συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς τούτο, δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.
2. Όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του Ν.4624/2019 (Α' 137).

Άρθρο 21

Συνέπειες στην περίπτωση Διάγνωσης Παράβασης που εμπίπτει στην Πολιτική

1. Εφόσον διαπιστώνεται παραβίαση της απαγόρευσης παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, το ΑΤΠΣΥΤΕ λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αρθεί και να τιμωρηθεί η παράνομη συμπεριφορά, καθώς επίσης να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.
2. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας των Υπηρεσιών και Κατάστασης του Προσωπικού ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
3. Το θύμα δεν επιβαρύνεται από τα επιβαλλόμενα μέτρα. Δεν αποκλείεται όμως υπό συγκεκριμένες περιστάσεις η προστασία του θύματος να επιβάλει τη μεταβολή και της δικής του υπηρεσιακής κατάστασης, η οποία σε καμία περίπτωση δεν δύναται επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του χωρίς τη συναίνεσή του. Κατά τα λοιπά, ισχύουν και εν προκειμένω τα προβλεπόμενα στο Κεφάλαιο Β΄ της Πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ: Ενημέρωση

Άρθρο 22

Ενημέρωση των Εργαζομένων

Η παρούσα, όπως ισχύει, αναρτάται στους χώρους εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων του ΑΤΠΣΥΤΕ και στην ιστοσελίδα του. Το Ταμείο προβαίνει στην προσήκουσα ενημέρωση των εργαζομένων με κάθε πρόσφορο μέσο.

Η παρούσα Πρόσθετη Πράξη συντάχθηκε και υπογράφηκε σε τρία (3) πρωτότυπα και κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα (1) ενώ το τρίτο προορίζεται για την κατά νόμον καταχώρησή με επιμέλεια του Α.Τ.Π.Σ.Υ.Τ.Ε.

Τα συμβαλλόμενα μέρη

Για το ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γεώργιος Καρασούλας

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Γεώργιος Γιαμπουράς

Για το ΣΥΛΛΟΓΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Η ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Μαρία Χούσου

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Παναγιώτα Γαλανοπούλου