ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

(Κατ' άρθρο 11 Ν.4808/2021)

Στην Αθήνα στις 16/9/2021 στα επί της οδού Σώρου 7, ΤΚ 14452, γραφεία της εταιρίας με την επωνυμία «G4S Ιδιωτική Επιχείρηση Παροχής Επανδρωμένων Τεχνικών Υπηρεσιών Ασφαλείας ΑΕ» και με δ.τ. «G4S Secure Solutions SA» συνευρέθησαν αφενός οι: Νικόλαος Μπαρμπίας, Πρόεδρος του ΔΣ και Διευθύνων Σύμβουλος και Γεώργιος Σαράντης Αντιπρόεδρος του ΔΣ, νόμιμοι εκπρόσωποι αυτής και αφ' ετέρου οι: Νικόλαος Μελιδώνης και Γεώργιος Γείτονας ως εκπρόσωποι του Σωματείου Εργαζομένων στην Εταιρεία.

Δυνάμει της από 10/9/2021 προσκλήσεως σε διαβούλευση, η επιχείρηση απευθύνθηκε στους εκπροσώπους των εργαζομένων της με σκοπό την κατάρτιση και υιοθέτηση πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, καθώς και την υιοθέτηση πολιτικής στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών.

Πρώτος έλαβε το λόγο ο εκπρόσωπος της επιχείρησης Νικόλαος Μπαρμπίας, ο οποίος αφού επανέλαβε τη μηδενική ανοχή αυτής απέναντι σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής στον εργασιακό χώρο, αναφέρθηκε αναλυτικά στη μέχρι σήμερα πρακτική της επιχείρησης στο κομμάτι αυτό, και επί πλέον υπογράμμισε ότι πρωταρχικός στόχος της διοίκησης είναι η εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της εμπιστευτικότητας, σε περίπτωση σχετικής καταγγελίας καθώς και στην ενδελεχή εξέταση οποιουδήποτε τέτοιου περιστατικού.

Κατόπιν ο εκπρόσωπος των εργαζομένων Νικόλαος Μελιδώνης ζήτησε και έλαβε διευκρινίσεις επί των ανωτέρω και αφού έλαβε υπόψη όλα τα στοιχεία, τα οποία έθεσε υπόψη του η επιχείρηση, ακολούθησε ανταλλαγή απόψεων για όλα τα ζητήματα που θέτει ο Νόμος 4808/2021 στο Μέρος ΙΙ με τίτλο «Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία».

Στη συνέχεια η επιχείρηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμφώνησαν στην υιοθέτηση πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των σχετικών καταγγελιών με το ακόλουθο περιεχόμενο.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιχείρηση: «G4S Ιδιωτική επιχείρηση παροχής Επανδρωμένων Τεχνικών Υπηρεσιών Ασφαλείας ΑΕ» καλούμενη εφεξής «Η επιχείρηση»

Στοιχεία Νόμιμου εκπροσώπου
ΕΠΩΝΥΜΟ: Μπαρμπίας
ΟΝΟΜΑ: Νικόλαος
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:
ΑΦΜ:
Δ.Ο.Υ.
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»): Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
Τεχνικός Ασφαλείας:
Ιατρός Εργασίας:
Απασχολούμενοι: 1.782
Αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή καταγγελίας εντός της επιχείρησης :

Α. Εισαγωγικά

Με το Ν. 4808/2021 κυρώθηκε και απέκτησε αυξημένη ισχύ νόμου η σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στις 21-6-2019. Η εν λόγω σύμβαση είναι το πρώτο διεθνές συμβατικό κείμενο που θεσπίζει παγκόσμια πρότυπα για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο του Ν. 4808/2021 περιλαμβάνεται υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεων αναφορικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία

Β. Στόχος

i. Η επιχείρηση τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ii. Η κάθε είδους παρενόχληση και η βία προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου. Οδηγούν σε μείωση της αυτοεκτίμησης, σε έντονα συναισθήματα φόβου, θυμού και θυματοποίησης, τα οποία μπορεί να έχουν περαιτέρω αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Κατά περίπτωση μπορεί να διαταράσσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις του παθόντος και να μειώνουν την επαγγελματική απόδοσή του.

iii. Η διαπροσωπική βία, όπως π.χ. η σεξουαλική παρενόχληση, είναι ένα από τα πιο τραυματικά συμβάντα που μπορεί να βιώσει το άτομο. Η επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα ανταποκριθεί στις άμεσες ανάγκες του παθόντα με σοβαρή διαχείριση του θέματος ώστε να τον βοηθήσει να περιοριστούν οι περαιτέρω επιζήμιες επιπτώσεις της προσβολής. Εξίσου σημαντικό είναι η επιχείρηση να συνεχίσει να υποστηρίζει τον παθόντα, ωσότου συνέλθει από το συμβάν.

iv. Ενόψει της ως άνω νομικής υποχρέωσης, σκοπός της παρούσας διαδικασίας είναι να προσδιοριστούν οι απαγορευμένες συμπεριφορές και ενέργειες, το εύρος των προστατευομένων προσώπων και να καθοριστεί η διαδικασία διερεύνησης, διαχείρισης και τελικά ποινολόγησης της απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και αποτροπής επαναλήψεως τέτοιων δράσεων στο χώρο της επιχείρησης.

v. Ειδικότερα 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. Στο πλαίσιο αυτό η επιχείρηση δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

vi. Περαιτέρω οι εργαζόμενοι και τα με αυτούς εξομοιούμενα πρόσωπα ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις της επιχείρησης σε περίπτωση εμφανίσεως απαγορευμένου συμβάντος, για την ακολουθητέα διαδικασία, την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα, τηρώντας απαρέγκλιτα τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων των καταγγελλομένων.

vii Επίσης οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις αρμόδιες Αρχές στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν πέραν της καταγγελίας εντός της επιχείρησης.

viii. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι:

-Να ενημερώσει κατάλληλα τους εργαζόμενους της επιχείρησης για τις έννοιες της παρενόχλησης και βίας και τα δικαιώματα του ατόμου σε περίπτωση αντιμετώπισης περιστατικού παρενόχλησης και / ή βίας στην εργασία.

- Να δημιουργήσει ένα περιβάλλον στην επιχείρηση, που θα προλαμβάνει την παρεκκλίνουσα συμπεριφορά σε καταστάσεις βίας και παρενόχλησης .

- Να διατηρήσει συνθήκες στον εργασιακό χώρο, όπου όλο το προσωπικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό, αξιοπρέπεια και ευγένεια. - Να προωθήσει κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς με βάση τις αρχές και αξίες της επιχείρησης και την εταιρική κουλτούρα.

- Να εφαρμόσει διαδικασίες, έτσι ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους. - Να ενθαρρύνει την καταγγελία ανεπιθύμητων συμπεριφορών.

-Να προσδιορίσει τη διαδικασία αναφοράς και διερεύνησης των καταγγελιών/αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

- Να συνδράμει στην έγκαιρη αντιμετώπιση όλων των αναφορών με σοβαρότητα, ευαισθησία, δικαιοσύνη και εμπιστευτικότητα.

- Να εγγυηθεί για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και να γνωστοποιήσει τα προβλήματα, που προκύπτουν από την έκθεση προσώπων και προσωπικών δεδομένων.

- Να προστατεύσει την απασχόληση και να υποστηρίξει εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

ix. 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

Γ. Γενικές Αρχές

i. Κατά γενικό κανόνα απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που μπορεί να εκδηλωθεί κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε εξ αφορμής αυτής, συμπεριλαμβανομένων και της παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης.

ii. Ειδικότερα ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

iii. Ως «παρενόχληση» νοούνται συμπεριφορές, που έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου 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 διάκριση.

iv. Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι συμπεριφορές, που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της τιμής και αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στις μορφές αυτής της συμπεριφοράς περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και συμπεριφορές, που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

v. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει σημασία πώς αντιλαμβάνεται ο δράστης τη συμπεριφορά του έναντι του παρενοχλούμενου,

ούτε είναι αναγκαίο ο παρενοχλούμενος να ενημερώσει τον δράστη, ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη.

vi. Είναι αδιάφορη η πρόθεση του δράστη. Το κρίσιμο είναι ότι ο παρενοχλούμενος εύλογα εξέλαβε τη συμπεριφορά ως δυσάρεστη ή προσβλητική ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική.

vii Ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντοτε εύκολα διακριτή. Μπορεί να θεωρηθεί τέτοια συμπεριφορά ως ένα απλό πείραγμα ή αστείο χωρίς πρόθεση παρενόχλησης. Όταν όμως το άλλο πρόσωπο ενοχληθεί από τη συμπεριφορά αυτή και την θεωρήσει υπαινικτική, προσβλητική ή απειλητική, τότε γεννάται ζήτημα και απαιτείται παρέμβαση.

Δ. Εκφάνσεις παρενόχλησης/βίας

Η απαγορευμένη συμπεριφορά μπορεί ενδεικτικά να εκδηλώνεται με τους ακόλουθους τρόπους:

-Λεκτικά ή φραστικά όπως: απαξιωτικά ή περιφρονητικά σχόλια, υποτιμητικά υπονοούμενα για την επίδοση, επαγγελματική επάρκεια και αποδοτικότητα, αδικαιολόγητη υπέρμετρη ανάθεση καθηκόντων, που έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση στρες, άγχους και ψυχολογικής πίεσης, σεξουαλικά σχόλια και υπονοούμενα, αστεϊσμοί, χειρονομίες, άκομψα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, επιδίωξη συζητήσεων για σεξουαλικά θέματα, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, υβριστικές εκφράσεις, προτάσεις για κατ' ιδίας συνάντηση ή σεξουαλική επαφή.

- Με μη λεκτική / φραστική συμπεριφορά όπως: αδικαιολόγητη έντονη και ουσιώδης υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, ανεπιθύμητα αγγίγματα του συναδέλφου, χάδια, φιλιά, αχρείαστη προσέγγιση, άσεμνες χειρονομίες, πονηρά υπονοούμενα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής (*π.χ. μέσα κοινωνικής δικτύωσης*), προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.

-Άλλης μορφής εξ αποστάσεως συμπεριφορά εγγράφως ή μέσω διαδικτύου ή άλλων ψηφιακών μέσων ή τεχνολογιών όπως: κείμενα με καταφανώς προσβλητικό ή σεξουαλικό περιεχόμενο, ανάλογες τηλεφωνικές επικοινωνίες, μηνύματα, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου, διάδοση σεξιστικών ισχυρισμών.

Οι απαγορευμένες συμπεριφορές μπορεί να προέλθουν από συναδέλφους, αλλά και τρίτα μέρη, όπως πελάτες ή προμηθευτές, αρκεί να εκδηλώνονται στα πλαίσια της εργασίας. Ιδιαίτερης μέριμνας τυγχάνουν ειδικές κατηγορίες εργαζομένων που λόγω των συνθηκών εργασίας τους κρίνονται περισσότερο ευάλωτοι όπως εργαζόμενοι σε βάρδιες, νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι.

Οι απαγορευμένες συμπεριφορές μπορούν να εκδηλώνονται ενδεικτικά: στο χώρο εργασίας που μπορεί να είναι δημόσιοι η ιδιωτικοί χώροι που απασχολείται ο εργαζόμενος, σε χώρους όπου διενεργείται διάλλειμα για φαγητό ή ανάπαυση , σε χώρους ατομικής φροντίδας ή υγιεινής ή αποδυτήρια.

Το ίδιο ισχύει και για μετακινήσεις από και προς την εργασία, λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, εκπαίδευση καθώς και παντός είδους εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες εξ αφορμής της εργασίας. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ε. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

i. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζονται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) ως η αλληλεπίδραση ανάμεσα σε οργανωσιακούς παράγοντες (περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση εργασίας, περιβαλλοντικές, οργανωσιακές συνθήκες) και στις ικανότητες και ανάγκες του εργαζόμενου. Οι παράγοντες του σχεδιασμού, της οργάνωσης και της διαχείρισης της εργασίας και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών της πλαισίων που δυνητικά μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογική ή σωματική βλάβη στο άτομο, οφείλονται στην εργασία και αναγνωρίζονται ως μία από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και συνδέονται με προβλήματα όπως το εργασιακό άγχος και τη βία και την παρενόχληση.

Με βάση την διεθνή βιβλιογραφία και έρευνα έχουν αναγνωριστεί 12 παράγοντες που ανήκουν στην κατηγορία των Ψυχοκοινωνικών Ρίσκων:

- Ψυχολογική Υποστήριξη
- Κουλτούρα Οργανισμού
- Ξεκάθαρη καθοδήγηση και Επίβλεψη
- Εργασιακό κλίμα
- Το πώς ταιριάζει το άτομο στην θέση (Ψυχολογικά και Γνώσεις)
- Ανάπτυξη και Εξέλιξη
- Αναγνώριση και Ανταμοιβή
- Εμπλοκή και Επιρροή
- Διαχείριση φόρτου εργασίας
- Επαγγελματική Δέσμευση
- Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής
- Ψυχολογικά Χαρακτηριστικά

Οι επιπτώσεις για τον εργαζόμενο μπορεί να σχετίζονται με την σωματική του υγεία: ήπια προβλήματα όπως πονοκέφαλοι, πόνοι στην πλάτη ή και σοβαρότερα προβλήματα, όπως καρδιαγγειακά νοσήματα, διαβήτης, χρόνια προβλήματα υγείας. Με ψυχολογικά θέματα: εργασιακό στρες, άγχος, κατάθλιψη, κατάχρηση, εθισμός σε ουσίες, συναισθηματική εξάντληση, ψυχοσωματικά συμπτώματα, εξάντληση, μείωση συγκέντρωσης και μνήμης κ.α.

Οι επιπτώσεις για την επιχείρηση μεταξύ άλλων είναι: ο απουσίες, η μείωση παραγωγικότητας/ μείωση απόδοσης, η μείωση ποιότητας έργου, τα λάθη κατά την εργασία, η αύξηση νομικών προσφυγών και των ασφαλιστικών εξόδων κ.α.

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

Πρωταρχικά δηλώνεται ρητά και απερίφραστα ότι η επιχείρηση τηρεί απαρέγκλιτα τη νομοθεσία για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και βίας στην εργασία .

Η επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο ή εύλογη προσαρμογή λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων και θέσεως εργασίας του εργαζόμενου για την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Ειδικότερα η επιχείρηση:

α) Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

β) Διασφαλίζει ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους.

γ) έχει θεσπίσει διαδικασία διαχείρισης αναφορών/ καταγγελιών. Κάθε καταγγελία για κάθε μορφής βία ή παρενόχληση στην εργασία θα αντιμετωπίζεται με απόλυτη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα προσωπικά δεδομένα του καταγγέλλοντα.

δ) Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης (ενδεικτικά εργασία κατά ομάδες, εργασία νύκτα , αργίες και σε απομονωμένους χώρους).

ε) Υιοθετεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς όπως αποφυγή εξαρτήσεων καθώς και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

στ) Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

ζ) Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

η) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρησης/επικαιροποίησης της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

iii. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

α) Η επιχείρηση δηλώνει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα προσδιορίζονται οι κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά ήτοι:

- Αποφεύγετε μεταξύ συναδέλφων συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις, που στοχοποιούν το άτομο για επαγγελματική απόδοση, επίτευξη αποτελεσμάτων, αμεσότητα και ετοιμότητα στην υλοποίηση καθηκόντων ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου.

-Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας, όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συναδέλφους και μη διστάζετε να απολογηθείτε.

-Καθορίζετε τα ατομικά όριά σας στις σχέσεις με τους συναδέλφους σας.

-Συνεργάζεστε για την εξάλειψη του φαινομένου με τους προϊσταμένους του τμήματός σας.

- Μην αγνοείτε ή υποτιμάτε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά συναδέλφου .

-Μη διστάσετε να εκδηλώσετε την κρίση σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.

- Μην αισθάνεστε άβολα, μην ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του θύτη.

-Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους συναδέλφους.

-Μην δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη.

β) Η επιχείρηση δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

γ) Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η επιχείρηση δύναται μεταξύ άλλων:

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

-Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών , εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ.

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

iv. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης σε περίπτωση εκδήλωσης η αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

α) Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την 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 τα εξής δικαιώματα:

- δικαστικής προστασίας

-προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας

-αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη

-καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών

β) Στοιχεία Επικοινωνίας με αρμόδιες Αρχές

-Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, γραμμή καταγγελιών τηλ. 1555 www.sepe.gov.gr

-Συνήγορος του Πολίτη, τηλ. 2131306600 email press@synigoros.gr

- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900

v. Ορισμός προσώπου αναφοράς «Συνδέσμου»

Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης είναι το πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» σε επίπεδο επιχείρησης. Είναι αρμόδιος για έκδοση ενημερώσεων και οδηγιών των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Επικοινωνία: τηλ 2102896300 Email: hr@gr.g4s.com

Ο σύνδεσμος δεσμεύεται για την Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την άσκηση του ρόλου του.

vi. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η επιχείρηση αναδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη συνδράμει ουσιαστικά τους εργαζόμενους στην αντιμετώπιση των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας με τη λήψη μέτρων που συμβάλουν στην ομαλή συνέχιση της εργασιακής σχέσης του παθόντος.

Σε κάθε περίπτωση ενδοοικογενειακής βίας ο παθών απευθύνεται στο σύνδεσμο της παρ. ν της παρούσας. Μετά από αξιολόγηση της βαρύτητας του συμβάντος ο παθών υποστηρίζεται με κάθε πρόσφορο τρόπο προκειμένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του και να επανενταχθεί ομαλά μετά από τα σε βάρος του συμβάντα, με ιδιαίτερη έμφαση στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Τα μέτρα ενδεικτικά είναι : ψυχολογική υποστήριξη μέσω κατάλληλου προσώπου, παροχή ειδικής άδειας, απασχόληση σε ευέλικτο ωράριο μετά από αίτημα του εργαζόμενου.

ΣΤ. Πολιτική διαχείρισης και διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών του άρθρου 10 του Ν. 4808/2021

Η παρούσα πολιτική στοχεύει στην άμεση αντιμετώπιση κάθε περιστατικού παρενόχλησης ή βίας στην επιχείρηση, στη συλλογή στοιχείων για τη διερεύνησή τους και τη λήψη μέτρων προς αποκατάσταση του προβλήματος.

Άπαντες οι εργαζόμενοι, αλλά και οι με οποιαδήποτε ιδιότητα παρέχοντες υπηρεσίες στην επιχείρηση, οφείλουν να επιδεικνύουν απόλυτο σεβασμό στους συναδέλφους τους, να είναι ευγενείς, συνεργάσιμοι, ανεκτικοί, συναδελφικοί και υπομονετικοί και να επιδεικνύουν πνεύμα αλληλεγγύης, ομαδικότητας και κατανόησης. Οι ανωτέρω συμπεριφορές ελέγχονται και παρακολουθούνται από τους προϊσταμένους κάθε τμήματος διεξοδικά και συστηματικά.

Οι προϊστάμενοι τμημάτων θα παρακολουθούν στενά την εργασιακή συμπεριφορά των υφισταμένων τους και θα αξιολογούν αυτούς, πέραν της υπηρεσιακής απόδοσης και για θέματα συμπεριφορών, που μπορεί καθ' οιονδήποτε τρόπο να προσβάλλουν την προσωπικότητα ή να δημιουργήσουν αίσθημα επιθετικότητας, φόβου, ταπείνωσης ή ανησυχίας σε συνάδελφο.

Η πολιτική εφαρμόζεται όταν:

-Υπάρχει ισχυρισμός από εργαζόμενο ότι κατέστη θύμα στάσης βίας ή παρενόχλησης, γνωρίζει τη διαδικασία διαχείρισης του συμβάντος και επιθυμεί να τηρηθεί.

-Ο καταγγέλλων απαγορευμένη συμπεριφορά και ο καταγγελλόμενος έχουν συνεχή ή συχνή επαφή και για τον λόγο αυτό ο καταγγέλλων επιθυμεί να αντιμετωπισθεί το ζήτημα, για να αποκατασταθεί η αρμονική σχέση και συνεργασία τους.

-Τα περιστατικά που συνιστούν την παρενόχληση ή βία είναι λιγότερο σοβαρής φύσης και ο καταγγέλλων προσδοκά ότι είναι δυνατόν να λυθεί το πρόβλημα εσωτερικά στην επιχείρηση, χωρίς να χρειαστεί να προσφύγει σε αρχές όπως η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη.

Για τον σκοπό αυτό η παρούσα πολιτική είναι:

-Σαφής, γνωστή, οριοθετημένη και κατανοητή.

-Αντικειμενική και σέβεται τα προσωπικά δεδομένα και την προσωπικότητα των εμπλεκομένων.

-Έχει ξεκάθαρα στάδια σε όλο το εύρος αυτής.

- Δεν θυματοποιεί τον καταγγέλλοντα και τους πιθανούς μάρτυρες.

-Έχει χρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να ολοκληρωθεί.

i. Δίαυλοι επικοινωνίας -αρμόδια πρόσωπα

-Ο καταγγέλλων θα πρέπει να απευθύνει την καταγγελία στον επιχειρησιακό προϊστάμενο του τμήματος, στο οποίο ανήκει. Αν εμπλεκόμενος στη καταγγελία είναι ο προϊστάμενος, η καταγγελία υποβάλλεται στον προϊστάμενο Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας.

- Κάθε καταγγελία για συμπεριφορές ή πράξεις βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να είναι έγγραφη, επώνυμη και συγκεκριμένη και μπορεί να υποβληθεί και ηλεκτρονικά. Σε όλη της διαχείριση της καταγγελίας τηρείται απόλυτη εχεμύθεια.

Κατά την υποβολή της καταγγελίας ο καταγγέλλων ενημερώνεται από τον προϊστάμενό του για τη δυνατότητά του σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης να υποβάλει επίσης καταγγελία στις διοικητικές Αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητας τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές Αρχές κατά την επιλογή του

ii. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο πρόσωπο της επιχείρησης δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια , καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την άσκηση των ως άνω καθηκόντων. Στα πλαίσια της διερεύνησης:

- Ζητείται από τον καταγγέλλοντα να ορίσει τυχόν μάρτυρες.

- Ζητείται από τους μάρτυρες γραπτή αναφορά για το καταγγελλόμενο περιστατικό ή συμπεριφορά.

- Εντός επτά (7) ημερών από την υποβολή της καταγγελίας ενημερώνεται ο καταγγελλόμενος για την καταγγελία και του ζητείται να υποβάλει εγγράφως ακόμα και ηλεκτρονικά εντός επτά (7) ημερών από της προσκλήσεως τις απόψεις του στην τριμελή επιτροπή. Παράσταση δικηγόρου απαγορεύεται. Στη διαδικασία ο καταγγελλόμενος είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν τέλεσε τα καταγγελλόμενα.

-Ο καταγγελλόμενος έχει δικαίωμα να προτείνει μάρτυρες που μπορούν να αναφερθούν γραπτώς ή προφορικώς στο εκάστοτε περιστατικό.

- Εάν ο καταγγελλόμενος αποδεχθεί την καταγγελία, θα αξιολογηθεί ο τρόπος αποδοχής για την περάτωση του ζητήματος.

- Οι συνέπειες θα είναι ανάλογες της σοβαρότητας των αποδειχθέντων παραπτωμάτων.

- Οι ψευδώς καταγγέλλοντες οποιονδήποτε θα έχουν τις ανάλογες συνέπειες.

- Η καταγγελία εξετάζεται αμελλητί από τριμελή επιτροπή αποτελούμενη από τον επιχειρησιακό προϊστάμενο του καταγγέλλοντα, τον Προϊστάμενο Ανθρώπινου Δυναμικού και το Διευθυντή του τμήματος, όπου ανήκει ο καταγγέλλων.

iii. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Ανεξαρτήτως της εκβάσεως της καταγγελίας σε κάθε περίπτωση απαγορεύονται ρητά παντός είδους αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση του καταγγελλόμενου από οποιοδήποτε εργαζόμενο ή καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργαζόμενο με την επιχείρηση. Η επιχείρηση τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας

Ειδικότερα απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο:
α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,
β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του,
γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου θιγομένου.

iv. Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωση παραβάσεων

α) Η τριμελής επιτροπή του Κεφ. ΣΤ. ii της παρούσας, αφού λάβει υπόψη της τις απόψεις των εκατέρωθεν πλευρών αποφαίνεται για τη βασιμότητα ή μη της καταγγελίας. Σε περίπτωση βασιμότητας, έστω και εν μέρει της καταγγελίας, η επιχείρηση λαμβάνει τα πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστεί ώστε να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

β) Λαμβανομένης υπόψη της βαρύτητας και σοβαρότητας της συμβάντος τα επιβαλλόμενα μέτρα στον καταγγελλόμενο είναι τα ακόλουθα:

-Επί ελαφρών παραβάσεων έγγραφη παρατήρηση κατά το άρθρο 17 περ. 1 του εσωτερικού κανονισμού της εταιρίας.

- Επί μεσαίας βαρύτητας παραβάσεων αλλαγή (προσωρινή ή μόνιμη) θέσης, ωραρίου, τόπου ή αντικειμένου εργασίας του καταγγελλόμενου ή έγγραφη επίπληξη κατά το άρθρο 17 περ. 2 του εσωτερικού κανονισμού της εταιρίας.

- Επί σοβαρών παραβάσεων και ιδίως σε περίπτωση υποτροπής η επιχείρηση μπορεί να επιβάλλει υποχρεωτική αποχή από την εργασία κατά το άρθρο 17 περ. 4 του εσωτερικού κανονισμού της εταιρίας καθώς και να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του καταγγελλόμενου με την επιφύλαξη των διατάξεων περί καταχρήσεως δικαιώματος κατ' άρθρο 281ΑΚ.

γ) Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, υγεία ή ασφάλεια του καταγγέλλοντα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, κατά την αξιολόγηση της επιτροπής διερεύνησης του Κεφ ΣΤ' ii ενδέχεται να ληφθούν ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα έως ότου παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος:

-απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από το χώρο εργασίας με καταβολή αποδοχών

-αλλαγή βαρδιών των εμπλεκομένων

- μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας

- απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσεως των καθηκόντων του

v. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις Αρχές εφόσον ζητηθεί

Η επιχείρηση και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση συνεργάζονται 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 η πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό όποια στοιχεία συγκεντρώνουν , σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 περί λειτουργίας της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και μέτρων εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

vi. Εφαρμογή

α) Οποιαδήποτε παρέκκλιση από τη προπαρατεθείσα διαδικασία προϋποθέτει την προηγούμενη ενημέρωση/έγκριση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών.

β) Η πιστή εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και των σχετικών διατάξεων της νομοθεσίας για την αποτροπή της βίας και παρενόχλησης στην εργασία χρήζει ιδιαίτερης προσοχής διότι προστατεύει την προσωπικότητα και τα ατομικά δικαιώματα του προσωπικού και των κάθε είδους συνεργατών, διασφαλίζει κλίμα εργασιακής ειρήνης, αρμονικής συνεργασίας και καλών πρακτικών και προασπίζει την αξιοπιστία, το κύρος, τις αρχές και αξίες της επιχείρησης, την τήρηση της νομιμότητας και εξασφαλίζει την επιχείρηση από διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις.

Σε πίστωση των ανωτέρω συνετάγη το παρόν σε τρία (3) όμοια πρωτότυπα, ανεγνώσθη, βεβαιώθηκε και υπεγράφη, από αυτά δε ο εργοδότης έλαβε δυο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ένα.

Για την "G4S Secure Solutions SA"

Νικόλαος Μπαρμπίας

Για το Σωματείο εργαζομένων

Νικόλαος Μελιδώνης

Γεώργιος Σαράντης

Γεώργιος Γείτονας