

Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στους Χώρους Εργασίας & Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

I. Σκοπός

Η παρούσα πολιτική σκοπεύει στην εδραίωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ο σεβασμός και η ισότητα είναι θεμελιώδη στοιχεία. Η Εταιρεία καταδικάζει και δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης (σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική, λεκτική, οικονομική ή άλλη) στον χώρο εργασίας.

Σκοπός επίσης είναι η συμμόρφωση με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 για την προστασία της εργασίας, ιδίως των άρθρων που αφορούν τη βία και παρενόχληση (άρθρα 9 και 10), με τις τροποποιήσεις του όπως ισχύει σήμερα, τα οποία παρατίθενται και κατωτέρω όπως ισχύουν κατά την ημερομηνία της παρούσας Πολιτικής.

Άρθρο 9 του ν. 4808/2021: «1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

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

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

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

ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.»

Άρθρο 10 του ν. 4808/2021: «1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ'ελάχιστον:

α) 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,

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

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

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

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

II. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται:

- Σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης (αορίστου, ορισμένου χρόνου, έργου, εξωτερικοί συνεργάτες κ.λπ.), συμπεριλαμβανομένων όσων παρέχουν υπηρεσίες, όσων βρίσκονται σε περίοδο κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης, σε εθελοντική βάση, ασκούμενους/ες, και αιτούντες εργασία.
- Σε όλους τους χώρους όπου υφίσταται σχέση εργασίας ή συνεργασίας, καθώς και σε οποιοδήποτε περιβάλλον σχετικό με την εργασία (χώρος εργασίας, διαλείμματα, μετακινήσεις που σχετίζονται με εργασία, γύρω από τον χώρο εργασίας, κ.λπ.).
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

III. Ορισμοί και Απαγορευμένες Μορφές Συμπεριφοράς

Παρενόχληση-Γενικά

Κάθε μορφή συμπεριφοράς η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού,

εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά οποιασδήποτε μορφής διάκριση.

Παρενόχληση λόγω φύλου: κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου και η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση: κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, εκφραζόμενη λεκτικά, μη λεκτικά ή σωματικά, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Βία και Παρενόχληση: κάθε συμπεριφορά, πράξη, απειλή ή πρακτική που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα σωματική, ψυχολογική, οικονομική ή άλλου είδους βλάβη. Περιλαμβάνει και συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο, με τη σεξουαλική παρενόχληση, με προσωπικά χαρακτηριστικά, με διακρίσεις.

IV. Δικαιώματα & Υποχρεώσεις

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται

1. ασφαλή εργασία χωρίς βία/παρενόχληση,
2. να ενημερώνονται για την πολιτική αυτή,
3. να έχουν πρόσβαση σε διαδικασία καταγγελίας,
4. να προστατεύεται η θέση και οι συνθήκες εργασίας τους.

Η διοίκηση της Εταιρείας έχει την υποχρέωση:

1. να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης,
2. να εκτιμά και να διαχειρίζεται τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση,
3. να παρέχει ενημέρωση και εκπαίδευση,
4. να διαθέτει μηχανισμό για καταγγελίες,
5. να ενεργεί αμερόληπτα και εμπιστευτικά.

V. Προστασία και στήριξη θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης των εργαζομένων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας και δεσμεύεται να παρέχει μέτρα προστασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν:

- Ενημέρωση του Αρμόδιου Προσώπου Αναφοράς ή του Αναπληρωτή αυτού για παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης.
- Εμπιστευτική διαχείριση της κατάστασης και προστασία των προσωπικών δεδομένων.
- Απαγόρευση κάθε μορφής αντίποινων ή διακριτικής μεταχείρισης λόγω της κατάστασης.
- Ειδική ρύθμιση του ωραρίου εργασίας ή προσωρινή μεταφορά σε άλλο τμήμα/εργασιακό χώρο για λόγους ασφαλείας.
- Δυνατότητα υποβολής αιτήματος άδειας για απουσία από την εργασία για λόγους προστασίας και θεραπείας.

Μηχανισμός Καταγγελιών & Διορισμός Αρμόδιου Προσώπου

Η Εταιρεία διορίζει ως Αρμόδιο Πρόσωπο Αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης την : Διευθύντρια του Οικονομικού Τμήματος της Εταιρείας

Αναπληρωματικό Πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης τον: Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας

Επικοινωνία

Email: reportit@biodynamics.gr

Ο/η Αρμόδιος/α είναι υπεύθυνος/η για τη λήψη, καταγραφή, διερεύνηση των καταγγελιών, τη διασφάλιση εμπιστευτικότητας, την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, την ενημέρωση των εμπλεκόμενων, καθώς και για την προτεινόμενη λήψη μέτρων αν στοιχειοθετείται καταγγελία.

Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά το πρόσωπο που έχει οριστεί ως Αρμόδιο Πρόσωπο Αναφοράς/ ή άμεσα εποπτευόμενο τμήμα του/της, η υπόθεση ανατίθεται στο Αναπληρωματικό Πρόσωπο Αναφοράς, το οποίο ορίζεται με την παρούσα πολιτική. Αν για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι εφικτός ο χειρισμός από το Αναπληρωματικό Πρόσωπο Αναφοράς, τότε η υπόθεση παραπέμπεται σε Τριμελή Επιτροπή η οποία αποτελείται από εξωτερικό εμπειρογνώμονα (ενδεικτικά επαγγελματία του τομέα ανθρώπινου δυναμικού), δικηγόρο και ένα μη άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου).

Διαδικασία καταγγελίας:

Ο εργαζόμενος/η ή οποιοδήποτε πρόσωπο που θεωρεί ότι υφίσταται συμπεριφορά κατά των όρων της πολιτικής καταγγέλλει γραπτώς (ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου / φόρμας) στον/στην Αρμόδιο/α.

Η καταγγελία πρέπει να περιλαμβάνει όσο το δυνατόν σαφέστερα τα στοιχεία: ποιος/ποιοι εμπλέκονται, πότε συνέβη, περιγραφή του γεγονότος, μάρτυρες (αν υπάρχουν), τεκμήρια αν υφίστανται.

Ο/η Αρμόδιος/α επιβεβαιώνει τη λήψη της καταγγελίας προς τον/την καταγγέλλοντα/ουσα εντός (1) μιας εργάσιμης ημέρας και τον/την ενημερώνει για την ενδεικτική προθεσμία ολοκλήρωσης της διερεύνησης της καταγγελίας.

Διερεύνηση: Περιλαμβάνει ενδεικτικά τη συλλογή πληροφοριών, συνεντεύξεις με τα εμπλεκόμενα ή/ και τρίτα πρόσωπα, εξέταση τυχόν τεκμηρίων, απαραίτητη διαφύλαξη εμπιστευτικότητας και αποφυγή αντιποίνων, με απώτερο στόχο την προστασία του εργαζόμενου/ης.

Αν διαπιστωθεί καταγγελία που στοιχειοθετείται: η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, ενδεικτικά:

Διαχωρισμός ή απομάκρυνση του θύτη

- Αν είναι εφικτό, μετακίνηση του υπαλλήλου που τέλεσε την παράβαση σε άλλο τμήμα ή αλλαγή καθηκόντων ώστε να μην υπάρχει επαφή με το θύμα, μέχρι την ολοκλήρωση της διερεύνησης.
- Σε περιπτώσεις σοβαρών καταγγελιών, η Εταιρεία μπορεί προσωρινά να αναστείλει την άμεση άσκηση καθηκόντων του εμπλεκόμενου εργαζόμενου ή να τον μετακινήσει προσωρινά σε άλλο τμήμα, **χωρίς μείωση μισθού και χωρίς να θεωρείται ποινή**, μέχρι την ολοκλήρωση της διερεύνησης, με σκοπό τη διασφάλιση αντικειμενικότητας και την προστασία των εμπλεκομένων

Κυρώσεις

- Προφορική ή/ και έγγραφη επίπληξη
- Μείωση/ακύρωση προνομίων ή προαγωγών, αν σχετίζονται με την παράβαση.
- Λύση σύμβασης εργασίας ή απόλυση, αν η συμπεριφορά είναι σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Στήριξη του θύματος

- Παροχή δυνατότητας αποχώρησης 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 μέχρι την αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης.

- Παροχή άδειας ή προσαρμογή ωραρίου για ψυχολογική ή ιατρική υποστήριξη.
- Εμπιστευτική παρακολούθηση της κατάστασης και παροχή πρόσβασης σε ψυχολογική υποστήριξη ή συμβουλευτική υπηρεσία (εάν η Εταιρεία διαθέτει ή συνεργάζεται με εξωτερικό φορέα).
- Διασφάλιση ότι το θύμα δεν θα υποστεί αντίποινα

Εκπαίδευση και πρόληψη

- Εκπαίδευση του τμήματος και των εμπλεκόμενων για την αποτροπή επανάληψης.
- Προληπτικές ενέργειες, όπως ενημέρωση για πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης.

Τεκμηρίωση

- Καταγραφή όλων των ενεργειών και αποφάσεων
- Σύνταξη έκθεσης για το περιστατικό, τη διερεύνηση και τα μέτρα που ελήφθησαν.

Επικοινωνία με εμπλεκόμενους

- Ενημέρωση του θύματος για τα μέτρα που ελήφθησαν και για τα δικαιώματά του.
- Ενημέρωση του παραβάτη για τις συνέπειες της συμπεριφοράς του και την υποχρέωση τήρησης πολιτικής.

VI. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Όλες οι καταγγελίες και διερευνήσεις θα αντιμετωπίζονται με πλήρη εμπιστευτικότητα.

Τα προσωπικά δεδομένα των εμπλεκόμενων θα υποβάλλονται σε επεξεργασία σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 (GDPR) και την εθνική νομοθεσία, μόνο στο βαθμό που απαιτείται για την διερεύνηση και επίλυση της καταγγελίας.

VII. Πρόληψη και Εκπαίδευση

Η Εταιρεία θα οργανώνει περιοδική ενημέρωση και εκπαίδευση για όλο το προσωπικό πάνω στις πολιτικές, στα δικαιώματα & υποχρεώσεις, στις πρακτικές που συνιστούν παραβίαση, και στα μέσα καταγγελίας.

Θα γίνεται εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με τη βία και παρενόχληση, και θα λαμβάνονται μέτρα για την ελαχιστοποίηση αυτών.

VIII. Απαγόρευση Αντιποίνων

Καμία δυσμενής ενέργεια αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα δεν θα λαμβάνεται κατά προσώπου που κατήγγειλε νόμιμα συμπεριφορά, συμμετείχε στη διερεύνηση ή συνεργάστηκε κατά την διαδικασία.

Σε περίπτωση αντιποίνων, θα υπάρχει άμεση διερεύνηση και εφαρμογή κυρώσεων σύμφωνα με την Ελληνική νομοθεσία.

IX. Παρακολούθηση, Ανασκόπηση και Βελτίωση

Η πολιτική αυτή θα ανασκοπείται τουλάχιστον κάθε δύο (2) έτη ή νωρίτερα αν προκύψει ανάγκη (ενδεικτικά λόγω αλλαγών νομοθεσίας ή/και ενδεχόμενων περιστατικών).

Θα ζητείται ανατροφοδότηση από εργαζόμενους και εκπροσώπους τους για τη λειτουργικότητα της πολιτικής.

X. Έναρξη Ισχύος

Η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από τη διοίκηση της BIOΔΥΝΑΜΙΚΗ ΑΕ και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία: 10 / 11 / 2025.