



ΣΩΜΑ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

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

Αθήνα, Δεκέμβριος 2021



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ	3
1.1 Σκοπός	3
1.2 Πεδίο Εφαρμογής	4
1.3 Θέση σε ισχύ – Τροποποίηση	4
2. ΟΡΙΣΜΟΙ	5
2.1 Διακρίσεις	5
2.2 Βία και παρενόχληση	5
2.3 Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση	6
3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	7
4. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	9
5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ -	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	10
6. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΥΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	11
7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ	13
8. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ	13
9. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ - ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ - ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	
ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ	13
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄	15



1.ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

1.1 Σκοπός

Η ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο σέβεται, διασφαλίζει και προωθεί το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση, αποτελεί προτεραιότητα του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής 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. Η παρούσα πολιτική είναι σύμφωνη με τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 190 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας **στον ιδιωτικό τομέα**, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4808/2021, καθώς και με τις διατάξεις των άρθρων 2 επ. του Ν. 4808/2021.

Σημειώνεται ότι το Εποπτικό Συμβούλιο του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών αποφάσισε στην υπ' αριθμ. Ι'15/3/08.12.2021 Συνεδρίασή του και παρά τον ακραιφνώς **δημόσιο χαρακτήρα** αυτού ένεκα του εξυπηρετούμενου σκοπού, την θέσπιση της παρούσας πολιτικής πάντοτε σε εναρμόνιση με την κείμενη Εθνική και Ευρωπαϊκή Νομοθεσία και με γνώμονα την διασφάλιση των συμφερόντων των απασχολούμενων στο Σώμα ανεξαρτήτως συμβατικού δεσμού με αυτό.

Το ΣΟΕΛ δεσμεύεται για την τήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, καθώς κάθε άτομο έχει δικαίωμα να απασχολείται σε ένα εργασιακό περιβάλλον που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και απαγορεύει όλες τις παράνομες πρακτικές διακρίσεων. Η παρούσα πολιτική δεν πρέπει και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για τον διαχωρισμό ή τον αποκλεισμό προσώπων βάσει φύλου ή οιοδήποτε έτερου χαρακτηριστικού, από τη συμμετοχή σε επιχειρησιακές ή εργασιακές δραστηριότητες.



1.2 Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα πολιτική υπάγεται το σύνολο των προσώπων τα οποία παρέχουν στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών υπηρεσίες βάσει σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας οποιασδήποτε μορφής, τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου ΣΟΕΛ, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, προσωρινής απασχόλησης, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, υποψήφιοι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει. Υπάγονται επίσης εργαζόμενοι τρίτων εταιρειών οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους χώρους του Σώματος σε εκπλήρωση σύμβασης έργου που έχει συναφθεί με τον εργοδότη τους (όπως, ενδεικτικά, προσωπικό καθαριότητας).

Η παρούσα πολιτική ισχύει για περιστατικά βίας και παρενόχλησης τα οποία λαμβάνουν χώρα:

- στους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κοινόχρηστων χώρων, των χώρων στους οποίους οι εργαζόμενοι κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, καθώς και των χώρων ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις υπηρεσιακές μετακινήσεις, τους χώρους εκπαίδευσης, καθώς και τους χώρους εκδηλώσεων και κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με το ΣΟΕΛ.
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των επικοινωνιών μέσω τηλεφώνου, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσων κοινωνικής δικτύωσης και λογισμικού τηλεδιάσκεψης.

1.3 Θέση σε ισχύ – τροποποίηση

Η παρούσα πολιτική θεσπίζεται προς εναρμόνιση με την κείμενη Εθνική και Ευρωπαϊκή Νομοθεσία και παρά την έλλειψη σχετικής υποχρέωσης δεδομένου του



δημοσίου χαρακτήρα του Σώματος. Επίσης τροποποιείται με απόφαση του Εποπτικού Συμβουλίου του Σώματος, σε συνέχεια προγενέστερης γνωστοποίησής της στο προσωπικό του Σώματος, ισχύει δε από τη γνωστοποίησή της σε αυτό με κάθε πρόσφορο μέσο και εν προκειμένω με ενημέρωσή τους εκ μέρους του αρμοδίου οργάνου και την πρόσκλησή τους όπως υποβάλουν τυχόν σχόλια επί του κειμένου της πολιτικής και των τυχόν τροποποιήσεων αυτής.

2. ΟΡΙΣΜΟΙ

2.1 Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, καταγωγής, κοινωνικής προέλευσης, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού καθώς και λόγω κάθε ετέρου προστατευόμενου χαρακτηριστικού.

2.2 Βία και παρενόχληση

Ως βία και παρενόχληση νοούνται συμπεριφορές, 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, επίσης, μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, συμπεριλαμβανόμενης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή άλλων λόγων διάκρισης. Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, ενδεικτικά:



- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας, αδιάκριτων ή προσβλητικών αστείων.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

2.3 Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση

Ως παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Μορφές παρενόχλησης τέτοιου είδους είναι, όπως ενδεικτικά, οι ακόλουθες:



- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστική απαρίθμηση απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Το Εποπτικό Συμβούλιο του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών αποφάσισε στην υπ' αριθμ. 15/3/08.12.2021 Συνεδρίασή του και παρά τον **ακραιφνή δημόσιο**



χαρακτήρα αυτού, την εναρμόνισή του με την κείμενη Εθνική και Ευρωπαϊκή Νομοθεσία ως προς την θέσπιση πολιτικής για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά, το ΣΟΕΛ δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω SMS, e- mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή



αδικαιολόγητης κριτικής, ο αδικαιολόγητος αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Το ΣΟΕΛ δηλώνει ότι θα παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης δηλώνει ότι δεν θα παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών **αλλά αντιθέτως θα παρέχει** συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με το ΣΟΕΛ ή με τρίτη εταιρία συμβεβλημένη με αυτό που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, το ΣΟΕΛ θα λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Το ΣΟΕΛ ενθαρρύνει την καταγγελία όλων των περιστατικών διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης που γίνονται αντιληπτά. Είναι πολιτική του Σώματος να διερευνά όλα τα σχετικά περιστατικά έγκαιρα και αποτελεσματικά. Αντιστοίχως απαγορεύει τα αντίποινα έναντι οιοδήποτε προσώπου που καταγγέλλει βία, ή παρενόχληση ή συμμετέχει στην διερεύνηση τέτοιων καταγγελιών σε συμμόρφωση με την κείμενη εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

4. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης, αποτελεί μία από τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει, σύμφωνα με το νόμο, το ΣΟΕΛ για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της, καθώς και των τρίτων που απασχολούνται στις



εγκαταστάσεις του, περιλαμβάνεται δε στη γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου που συντάσσεται από τον τεχνικό ασφαλείας ή/και τον ιατρό εργασίας αναθεωρούμενη ανά τακτά χρονικά διαστήματα αναλόγως της έκτασης και της σοβαρότητας των κινδύνων που προκύπτουν ή δύνανται να προκύψουν.

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την υποβοήθηση του έργου του υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, το ΣΟΕΛ διεξάγει, σε ετήσια βάση ανώνυμη εμπιστευτική έρευνα, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλα τα πρόσωπα τα οποία υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή. Το ΣΟΕΛ διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών του ΣΟΕΛ διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Το ΣΟΕΛ ενημερώνει με κάθε πρόσφορο τρόπο (έντυπο υλικό, ηλεκτρονικά μηνύματα κλπ.) το προσωπικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του ΣΟΕΛ απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Το ΣΟΕΛ διοργανώνει συναντήσεις με τα στελέχη του με αντικείμενο θέματα που σχετίζονται με τη βία και παρενόχληση στην εργασία και τον τρόπο έγκαιρης αντιμετώπισης των σχετικών κινδύνων. Το ΣΟΕΛ εκπαιδεύει τα στελέχη του, με κάθε πρόσφορο τρόπο, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.



Το ΣΟΕΛ ενθαρρύνει τους εργαζομένους και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτό να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Το ΣΟΕΛ επίσης απαγορεύει σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτό, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

6. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΥΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του ΣΟΕΛ ή άλλο πρόσωπο που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής πιστεύει ότι έχει υποστεί βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης [Παράρτημα Α], για την αναφορά του περιστατικού αμελλητί. Το ΣΟΕΛ θα προβεί στη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη την κατάλληλη διαδικασία και θα καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα με βάση τα στοιχεία που θα συλλεχθούν. Το ΣΟΕΛ αναμένει ότι όλοι οι εργαζόμενοι ή τρίτοι που συνδέονται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτό θα συνεργαστούν πλήρως σε κάθε έρευνα που διεξάγεται για καταγγελία περί βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης. Το ΣΟΕΛ θα διατηρήσει απόλυτη εχεμύθεια αναφορικά με την έρευνα, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό και στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, το ΣΟΕΛ θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Ο εργαζόμενος ο οποίος είναι θύμα περιστατικού βίας ή παρενόχλησης μπορεί, επίσης, να απευθυνθεί:



α) Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), υποβάλλοντας αίτηση για τη διενέργεια εργατικής διαφοράς.

β) Στο Συνήγορο του Πολίτη, για περιπτώσεις περιστατικών βίας ή παρενόχλησης τα οποία συνιστούν ταυτόχρονα διάκριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή φύλου.

γ) Στα αρμόδια πολιτικά ή/και ποινικά δικαστήρια, ιδίως στην περίπτωση κατά την οποία το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης αποτελεί ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του ΣΟΕΛ ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτό θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης [Παράρτημα Α] για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως. Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, το ΣΟΕΛ μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, το ΣΟΕΛ θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες.



Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του ΣΟΕΛ, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

8. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Το ΣΟΕΛ, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων του, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Τέτοια μέτρα μπορούν να είναι, ενδεικτικά, η απασχόληση, κατόπιν συμφωνίας με τον εργαζόμενο, σε διαφορετικό αντικείμενο ή διαφορετικό ωράριο, καθώς και η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και κατευθύνσεων στον εργαζόμενο για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει.

9. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον δικηγόρο Αθηνών Γεράσιμο Χ. Χαλιώτη (Email: compliance@soel.gr), ο οποίος ορίζεται ως ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ορίζεται ο άνω Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης του ΣΟΕΛ.



Οι γραμμές επικοινωνίας των δημοσίων αρχών, στις οποίες εργαζόμενοι θύματα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης μπορούν να απευθυνθούν είναι οι εξής:

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:

Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555

Υπηρεσία Υποστήριξης Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας: 15900

Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου <https://www.sepenet.gr> κατόπιν εγγραφής στην υπηρεσία σύμφωνα με τις οδηγίες που παρέχονται στον παραπάνω ιστότοπο.

β) Συνήγορος του Πολίτη:

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17 10432 Αθήνα

Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου <https://www.synigoros.gr>



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης

1. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο, το οποίο περιγράφεται στο άρθρο 1.2 της Πολιτικής Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία.
2. Κάθε πρόσωπο, το οποίο θεωρεί ότι έχει πέσει θύμα παρενόχλησης, διάκρισης ή καθ' οιονδήποτε τρόπο έχει βιώσει μία ή περισσότερες μορφές από αυτές που περιγράφονται στο άρθρο 2 της ανωτέρω Πολιτικής Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, μπορεί να το επικοινωνεί άμεσα στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης είτε δια ζώσης είτε μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην διεύθυνση compliance@soel.gr.
3. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης οφείλει να συλλέξει όλα τα διαθέσιμα στοιχεία και να ενημερώσει την Διοίκηση του Σ.Ο.Ε.Λ. για περαιτέρω ενέργειες.
4. Η διαδικασία διέπεται από απόλυτη εμπιστευτικότητα και όλα τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν σε μία τέτοια περίπτωση θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικά προκειμένου να αποφευχθεί η περαιτέρω πρόκληση βλάβης στο ή στα εμπλεκόμενα πρόσωπα.
5. Από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και από το HR διατίθεται έντυπο καταγγελίας περιστατικού από τα προβλεπόμενα στο Άρθρο 2 της Πολιτικής Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία.
6. Ακόμα και εάν μία μορφή δεν αναγράφεται ρητά στο άνω άρθρο 2 της Πολιτικής, ο/η ενδιαφερόμενος-η μπορεί να αναφέρει αυτό το οποίο βιώνει και τον-την ενοχλεί στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης για περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης.



7. Σε περίπτωση που ο/η καταγγέλων-ουσα επιθυμεί να ανακαλέσει την καταγγελία του/της, αυτό θα απαιτεί και την σύμφωνη γνώμη του/της καταγγελλόμενου-ης.
8. Τα υπαγόμενα στην παράγραφο 1.2 Πρόσωπα στα οποία έχει εφαρμογή η Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία μπορούν για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση να επικοινωνούν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (compliance@soel.gr) είτε και δια ζώσης κατόπιν επικοινωνίας με τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης του ΣΟΕΛ.

Στοιχεία Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης:

Γεράσιμος Χ. Χαλιώτης
Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, M.Sc., LLB, BA
Certified Chief Risk Officer (C.C.R.O.)
Διαπιστευμένος Διαμεσολαβητής
Email: compliance@soel.gr
Τηλ.: 6970118787