

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Το Ανατόλια τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α'121) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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 χώρο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Το Ανατόλια δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α'121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α'121).

5.1 Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι 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, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (όπως ορίζεται κατωτέρω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

5.2 Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

5.2.1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού

5.2.2. Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

α) σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων,

β) σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,

γ) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου),

δ) ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα ή αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο, σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων),

ζ) επίμονες προτάσεις για ραντεβού, απειλές ή 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 στον Οργανισμό,

θ) χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού,

ι) αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες,

ια) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή,

ιβ) η υποτίμηση ή γελιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους

5.2.3 Το Ανατόλια είναι αφοσιωμένο στην παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή διάκρισης που είναι προσβλητική, επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων / συνεργατών, διακυβεύει την ακεραιότητα της σχέσης του οργανισμού με τους/τις εργαζόμενους/ες/ συνεργάτες της και βλάπτει την παραγωγικότητα και σταθερότητα της εταιρείας.

5.3 Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα, για τους/τις εργαζομένους/νες οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως:

α) προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης,

β) πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας,

γ) πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ.)

Παράλληλα με τους/τις εργαζομένους/νες και ο ίδιος ο οργανισμός αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

α) Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας του οργανισμού,

β) Μειωμένη παραγωγικότητα,

γ) Νομικές και οικονομικές συνέπειες,

δ) Αρνητική δημοσιότητα.

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει ο οργανισμός, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί

υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στη βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

5.4 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Το Ανατόλια υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα και δεσμεύεται να εφαρμόζει τις κατωτέρω διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης:

- Ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους/ συνεργάτες του για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση και τους/τις άμεσα προϊστάμενους/ες και συναδέλφους.
- Καθιερώνει συγκεκριμένη διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών, ως αυτή εξειδικεύεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής.
- Παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ακολουθεί κάθε προβλεπόμενη διαδικασία, σεβόμενη την αρχή της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.
- Διασφαλίζει την ανεμπόδιστη παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικών ή συμπεριφορών, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές.
- Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους.
- Διοργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

- Αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνει τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/ επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

Περαιτέρω, το Ανατόλια ενισχύει τις αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, ο οποίος:

- Συμβουλεύει σε θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
- Συμβουλεύει σε θέματα αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.
- Παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

5.5 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης

Το Ανατόλια δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού του στα φαινόμενα αυτά:

- Παρέχει διά της παρούσας στο προσωπικό του ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.

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

5.6 Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Κολλεγίου Ανατόλια σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Κάθε εργαζόμενος/συνεργάτης του Κολλεγίου Ανατόλια που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του/της ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το σε βάρος του περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα:

- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, ως φορέας προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί το Ανατόλια ή όταν το Ανατόλια δε λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το Κολλεγίο Ανατόλια εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του/της ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της.

Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, το Ανατόλια μπορεί να προσφύγει στην

Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτή εφαρμόζεται το άρθρο 18 του ν. 4808/2021. 4.1.3. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της ανωτέρω απαγόρευσης γεννά, εκτός των άλλων, αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη.

Υποχρεώσεις του Κολλεγίου Ανατόλια και των αρμοδίων οργάνων της σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης

Το Ανατόλια και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον οργανισμό, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, υποχρεούνται να εκκινήσουν την προβλεπόμενη διαδικασία διαχείρισης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, τη στιγμή που θα λάβουν γνώση οποιουδήποτε περιστατικού, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, όπως η διαδικασία αυτή προβλέπεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής. Όταν εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο οργανισμός υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, ως αυτά καθορίζονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

5.7 Ορισμός προσώπου αναφοράς

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους/συνεργάτες, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται ο/η Διευθυντής/ντρία Ανθρωπίνου Δυναμικού του οργανισμού.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους/συνεργάτες, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα είναι εύκολη και άμεση και ειδικότερα θα επικοινωνούν μαζί του μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) nkotanid@anatolia.edu.gr και της τηλεφωνικής γραμμής 2310398258.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του/της.

5.8 Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων / συνεργατών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Το Ανατόλια αποδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική του ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα:

- Προστασία της απασχόλησης των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου / συνεργάτη, θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

5.9 Δίαυλοι επικοινωνίας - Αρμόδια πρόσωπα

Το Ανατόλια εξασφαλίζει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών. Ως αρμόδια υπηρεσία, η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, ορίζεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του οργανισμού.

Συγκεκριμένα, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο οργανισμού, ήτοι στον/στην Διευθυντή/ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) nkotanid@anatolia.edu.gr και της τηλεφωνικής γραμμής 2310398258.

Ομάδα διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης

Η Ομάδα Διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης στελεχώνεται από τα εξής πρόσωπα:

1. Μαγδαληνή Δούδου, Νομική Σύμβουλος
2. Αναστασία Κοτανίδου, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού
3. Βασιλεία Στεργιάδου, Συντονίστρια Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Ομάδα Διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης θα συνεδριάζει για την αξιολόγηση οποιουδήποτε σχετικού περιστατικού με φυσική παρουσία ή μέσω τηλεδιάσκεψης, αφού ολοκληρωθούν οι δια ζώσης συναντήσεις της Διευθύντριας

Ανθρώπινου Δυναμικού και της Συντρονίστριας Ανθρώπινου Δυναμικού με όλα τα εμπλεκόμενα μέλη (καταγγέλων, καταγγελλόμενος, μάρτυρες).

Δύναται να ζητηθεί η συνδρομή των αρμοδίων Διευθυντών, Προϊσταμένων και Επικεφαλής τμημάτων ή ομάδων, κατά περίπτωση.

Η Ομάδα Διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης θα ερευνήσει και θα εξετάσει όλες τις καταγγελίες με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δύναται να εισηγείται τη λήψη άμεσων μέτρων για την προστασία του θιγόμενου, ενώ θα προστατεύσει με κάθε πρόσφορο μέσο τα προσωπικά δεδομένα των καταγγελλόντων και των καταγγελλομένων, ενώ μεριμνά για την απαγόρευση αντιποίνων, καθώς και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Είναι επίσης υπεύθυνη για την ενημέρωση των καταγγελλόντων και αφού συλλέξει όλα τα απαραίτητα στοιχεία σχετικά με το περιστατικό, θα περιγράψει στην έκθεσή της τις συνέπειες επί διαπίστωσης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με προβλεπόμενα στο Άρθρο 12 του Ν.4808/2021 και στο Άρθρο 15 του Ν.4808/2021, και θα συνεργαστεί εφόσον της ζητηθεί με τις αρμόδιες αρχές, παρέχοντας σε αυτές κάθε σχετική πληροφορία. Σε περίπτωση που δε διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, ο/η καταγγέλλων/ουσα θα ενημερωθεί εγγράφως σχετικά με το πόρισμα της έκθεσης της Ομάδας Διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των προσώπων που απαρτίζουν την Ομάδα Διαχείρισης πιθανού Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

5.10 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και κάθε αρμόδιο πρόσωπο του Κολλεγίου Ανατόλια, 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 προσώπου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων

Όλα τα παράπονα / αναφορές / καταγγελίες θα διερευνώνται γρήγορα και λεπτομερώς. Σε κάθε περίπτωση λαμβάνονται τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια των ως άνω πληροφοριών και τη διασφάλιση του απορρήτου. Ο σεβασμός στις αρχές της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητος. Ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων/ενδιαφερομένων μερών. Η προστασία των δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και έρευνες που διενεργούνται στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής και συνεχίζει και μετά την ολοκλήρωσή τους. Η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τηρείται απαρέγκλιτα.

5.11 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Σε κάθε περίπτωση, το Ανατόλια δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, 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 θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010, για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

5.12 Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Όταν από τη διεξαχθείσα έρευνα προκύπτει ότι εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η, παραβίασε την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο οργανισμός λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

1. Τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του καταγγελλόμενου προσώπου.
2. Την κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και την επιβολή των πειθαρχικών κυρώσεων.

Συγκεκριμένα, για τις παραβάσεις της παρούσας πολιτικής, επιβάλλεται από τη Διοίκηση του οργανισμού, δια των εντεταλμένων οργάνων της, μια εκ των παρακάτω πειθαρχικών ποινών ανάλογα με τη βαρύτητα του αδικήματος:

- Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.

- Επίπληξη.
- Την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας

5.13 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Το Ανατόλια, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο οργανισμού 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 ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.