

ΤΕΑ ΕΑΠΑΕ



Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης - Επικούρησης
Ασφαλιστών και Προσωπικού Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Περιεχόμενα

Άρθρο 1: Ορισμοί	3
Άρθρο 2: Πεδίο εφαρμογής	3
Άρθρο 3: Υποχρεώσεις του Ταμείου ως εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης	4
Άρθρο 4: Μέτρα πρόληψης και προστασίας	5
Άρθρο 5: Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων, δικαιώματα των θιγόμενων ...	6
Άρθρο 6: Διαχείριση καταγγελιών	8
Άρθρο 7: Βάρος απόδειξης.....	8
Άρθρο 8: Συνεργασία με αρχές	8
Άρθρο 9: Επικαιροποίηση του Κανονισμού	8

Άρθρο 1: Ορισμοί

1. 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,
2. 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,
3. 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3

Άρθρο 2: Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του παρόντος Κανονισμού είναι να διασφαλίσει στο εργασιακό περιβάλλον την προστασία της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και την απουσία κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης.
2. Το ΝΠΙΔ ΤΕΑ-ΕΑΠΑΕ εφεξής «Ταμείο» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
3. Το Ταμείο αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
4. Ο παρών Κανονισμός καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων στο Ταμείο ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς απασχόλησης, και τα άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.
5. Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται (α) στον χώρο εργασίας, (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, (ε) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

Άρθρο 3: Υποχρεώσεις του Ταμείου ως εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

1. Το Ταμείο καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:
 - α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,
 - β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,
 - γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,
 - δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας ή/και στην ιστοσελίδα του Ταμείου και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στο Ταμείο για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος το Δ.Σ. συστήνει Επιτροπή για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης η οποία αποτελείται από ένα μέλος του Δ.Σ., τον Διευθυντή του Ταμείου και τον Προϊστάμενο Διοικητικών Υπηρεσιών. Μέλος της Επιτροπής που κωλύεται αναπληρώνεται από ένα μέλος του Δ.Σ. Η Επιτροπή συγκροτείται με την υποχρεωτική εκπροσώπηση και των δύο φύλων.
3. Το Ταμείο λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά: α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από το Ταμείο, β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άρθρο 4: Μέτρα πρόληψης και προστασίας

Προσδιορίζονται στο παρόν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Ταμείου ως εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Ταμείο είναι εξαιρετικά μικροί. Ωστόσο, το Ταμείο λαμβάνει κάθε απαιτούμενο μέτρο για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

1. Για την πρόληψη

Το Ταμείο για την πρόληψη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Ορίζει διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως επαρκή φωτισμό των χώρων.
- Ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

2. Για τον έλεγχο/παρακολούθηση

Το Ταμείο για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- Αξιολογεί σε ετήσια βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης.
- Το Ταμείο ορίζει τον Προϊστάμενο Διοικητικών Υπηρεσιών ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

3. Για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων

Το Ταμείο για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- Τροποποίηση της αρχικής τοποθέτησης και αλλαγή της θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και η ένταξη ή επανένταξη ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης.
- Σύσταση συμμόρφωσης.

- Προσωρινή απομάκρυνση του εργαζομένου (δράστη είτε από το συγκεκριμένο Τμήμα /Γραφείο είτε από το Ταμείο με γραπτή εντολή έως την εξέταση της καταγγελίας (αλλαγή θέσης).
 - Αλλαγή ωραρίου ή τρόπου παροχής εργασίας (τηλεργασία), εφόσον το επιτρέπει το είδος της εργασίας.
 - Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος, κατ' άρθρο 281 ΑΚ.
4. 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.

Άρθρο 5: Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων, δικαιώματα των θιγόμενων

1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. [3896/2010](#) (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

2. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στο Ταμείο.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον Προϊστάμενό του και στο πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»).
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.

3. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση του με το Ταμείο, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

- α) Προσφυγής ατομικά στη δικαιοσύνη.
- β) Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της (Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 1555, helpdesk@sepenet.gr Περιφερειακή Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, Πατησίων 37, 2^{ος} όροφος 104 32 Αθήνα, τηλ 210 528120-3,-4,-6,-9, email: dkeath@yeka.gr).
- γ) Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του (Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα, 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr, ιστότοπος <https://www.synigoros.gr/>) καθώς και
- δ) Καταγγελίας εντός του Ταμείου όπως ορίζεται στον παρόντα Κανονισμό.
- ε) Αποχώρησης. Κάθε πρόσωπο 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 πρόσωπα του Ταμείου είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν το Ταμείο δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά το προηγούμενο άρθρο ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το Ταμείο εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, το Ταμείο αποδεδειγμένα και με κάθε πρόσφορο τρόπο καλεί τον εργαζόμενο - θύμα να επιστρέψει στην εργασία του ή μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Άρθρο 6: Διαχείριση καταγγελιών

Η Επιτροπή της παρ. 2 του άρθρου 3 του παρόντος υποχρεούται να:

- α) Ερευνά και εξετάζει με αμεροληψία τις καταγγελίες και να προστατεύει την εμπιστευτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.
- β) Απαγορεύεται αυστηρά οποιοδήποτε μορφή αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,
- δ) Περιγράφει τις συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων.
- ε) Συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.
- στ) Παραπέμπει με αιτιολογημένη εισήγηση τον καταγγελλόμενο στο πειθαρχικό όργανο που προβλέπονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Ταμείου και οι τελούμενες πράξεις θεωρούνται ιδιαίτερης σοβαρότητας κατά την εξέτασή τους.

Άρθρο 7: Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με τον παρόντα, που ενέχουν διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

8

Άρθρο 8: Συνεργασία με αρχές

Το Ταμείο 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 και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ.1 Ν.4808/2021).

Άρθρο 9: Επικαιροποίηση του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός επικαιροποιείται με απόφαση του Δ.Σ. κάθε πέντε (5) χρόνια ή πιο συχνά εάν το απαιτούν οι περιστάσεις.