

### 1 Εισαγωγή

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα σε διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, των δημόσιων χώρων, των εικονικών χώρων όπως το διαδίκτυο, και της κοινωνικής ζωής ευρύτερα.

Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Η METROLAB Π. ΚΑΠΕΤΗΣ Α.Ε. έχει μηδενική ανοχή σε κάθε είδους βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας και είναι ενεργή στην πρόληψη τους. Η εταιρία δεσμεύεται να διερευνά τα αναφερόμενα περιστατικά βίας και παρενόχλησης με αντικειμενικό και έγκαιρο τρόπο, να λαμβάνει αναγκαία μέτρα και να παρέχει κατάλληλη υποστήριξη στα θύματα.

Κάθε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας κατά των εργαζομένων, είτε διαπράττεται από συναδέλφους είτε από τη διοίκηση μιας επιχείρησης είτε από τρίτους, είναι μη αποδεκτή, καθώς παραβιάζει μεταξύ άλλων το Νόμο 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187», αλλά και τις ηθικές αξίες της επιχείρησης, επηρεάζοντας δυσμενέστατα μεταξύ άλλων την ψυχική ή/και σωματική υγεία των όσων προσβάλλονται.

### 2 Είδη και Προέλευση

#### 2.1 Ορισμοί

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.

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.

Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

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

# METROLAB A.E.

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.

## 2.2 Προέλευση

Βία και παρενόχληση μπορεί να προέλθει από:

### 2.2.1 Εγκληματική πρόθεση

Αφορά σε άτομο χωρίς σχέση με την εταιρεία διαπράττει ή αποπειράται να διαπράξει βίαιη πράξη (π.χ. κλοπή, ληστεία, απαγωγή, φραστική ή σωματική επίθεση) σε βάρος εργαζομένου ή συνεργάτη της εταιρείας.

### 2.2.2 Πελάτη

Πελάτης μπορεί με ηθελημένη πρόθεση να αποπειραθεί και να παρενοχλήσει, να βιαιοπραγήσει, ή να προκαλέσει βλάβη σε εργαζόμενο ή συνεργάτη της εταιρείας.

### 2.2.3 Εργαζόμενο

Εργαζόμενος μπορεί να προβαίνει σε μεμονωμένες ή επανειλημμένες και επίμονες αρνητικές πράξεις προς έναν ή περισσότερους άλλους εργαζόμενους με αποτέλεσμα τη δημιουργία τοξικού ή ανθυγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος.

### 2.2.4 Οικείο Πρόσωπο

Βία και παρενόχληση από οικείο πρόσωπο μπορεί να εκδηλωθεί σε χώρο εργασίας αλλά και εκτός αυτού, η οποία όμως μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στην εκτέλεση των καθηκόντων από τον αποδέκτη της βίας ή / και τους άλλους εργαζομένους.

## 3 Αντιμετώπιση

### 3.1 Γενικά

Με ευθύνη του Διευθύνοντα Λαμβάνονται όλα τα εύλογα προληπτικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και άλλων ατόμων στην εταιρία από τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Καθιερώνονται διαδικασίες, πολιτικές και ρυθμίσεις του εργασιακού περιβάλλοντος για την εξάλειψη ή σημαντική μείωση του κινδύνου των εργαζομένων από τη βία.
- Γίνεται προμήθεια, εγκατάσταση, δοκιμή και συντήρηση συστημάτων ασφαλείας, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, βελτίωσης του φωτισμού, καμερών παρακολούθησης, κουμπιού πανικού, ανάρτηση σε κάθε σταθμό εργασίας των αριθμών τηλεφώνου έκτακτης ανάγκης.
- Ορίζεται Πρόσωπο Αναφοράς.

## 3.2 Πρόσωπο Αναφοράς

Το πρόσωπο αναφοράς επιλέγεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και ανακοινώνεται σε όλους τους εργαζομένους. Τα καθήκοντά του περιλαμβάνουν:

- Την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς για βία και παρενόχληση, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Προτάσεις για μέτρα και συνέπειες όταν στοιχειοθετείται βία ή / και παρενόχληση.
- Την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τη διασφάλιση, σε συνεργασία με Διευθυντές και Προϊσταμένους, ότι Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σωστά και κοινοποιείται στους εργαζομένους,
- Συνεργασία με τις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, διαφυλάσσοντας όμως την προστασία προσωπικών δεδομένων.

## 3.3 Μέτρα

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία μεταξύ όλων των ιεραρχικών επιπέδων της εταιρείας.
- Γνωστοποίηση και εφαρμογή της Διαδικασίας διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση / πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη διακινδύνευση για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

## 4 Συνέπειες

Αν από τη διερεύνηση καταγγελίας προκύψει παράβαση της Νομοθεσίας και της Πολιτικής για την απαγόρευση της βίας και παρενόχλησης και σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή

# **METROLAB A.E.**

συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν σύσταση, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Σε περιπτώσεις ποινικών αδικημάτων και με απόφαση του Διευθύνοντα Συμβούλου ενημερώνονται οι αρμόδιες αρχές.

## **5 Αντίποινα**

Οι καταγγέλλοντες και οι μάρτυρες των πράξεων βίας ή παρενόχλησης προστατεύονται από αντίποινα από την πλευρά του υπεύθυνου αυτών των πράξεων ή του περιβάλλοντός του εφόσον ενήργησαν καλόπιστα και συμμορφώθηκαν με την ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα πολιτική.

## **6 Επικοινωνία και Κατάρτιση**

Η Μονάδα Συστήματος Διαχείρισης και Συμμόρφωσης παρακολουθεί την Ευρωπαϊκή και Εθνική Νομοθεσία και ενημερώνει τη Διοίκηση και τα διευθυντικά στελέχη για οποιοσδήποτε αλλαγές ή εξελίξεις.

Η Πολιτική της εταιρείας για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και οι Διαδικασίες εφαρμογής της κοινοποιούνται σε όλο το προσωπικό με κάθε πρόσφορο μέσο (π.χ. ανάρτηση σε πίνακα ανακοινώσεων, αποστολή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο). Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της πολιτικής και του προγράμματος πρόληψης της βίας.

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εταιρεία 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, κ.λπ.
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

## **7 Ανασκόπηση και Επικαιροποίηση**

Η πολιτική για τη βία και την παρενόχληση βασίστηκαν σε ανάλυση διακινδύνευσης, Η πολιτική και η εφαρμογή της επανεξετάζονται ετησίως στο πλαίσιο της Ανασκόπησης από τη Διοίκηση ή συχνότερα σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό και τροποποιούνται αν κριθεί σκόπιμο. Ανασκοπείται επίσης η ανάλυση διακινδύνευσης, για την οποία λαμβάνονται υπ' όψη και οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια ικανοποίησης του προσωπικού, στα οποία αποτυπώνονται οι απόψεις κάθε εργαζομένου για τις σχέσεις του με τους συναδέλφους, προϊσταμένους, διευθυντές και τη διοίκηση της εταιρείας.

## **8 Εφαρμογή**

Προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική, έχει συνταχθεί και ενσωματωθεί στο Σύστημα Διαχείρισης Διαδικασία, στην οποία αποσαφηνίζεται ο τρόπος εφαρμογής σημαντικών απαιτήσεων της Πολιτικής.

## **METROLAB A.E.**

Έχει εξασφαλιστεί ότι κάθε μέλος του προσωπικού θα έχει πρόσβαση στην Πολιτική και την σχετική Διαδικασία.

Παντελής Κ. Καπέτης

Πρόεδρος του Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος