



INTERΣΑΛΟΝΙΚΑ

ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



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

ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ 2025

Νοιαζόμαστε για σας!

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2.	ΣΚΟΠΟΣ	3
3.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	4
4.	ΟΡΙΣΜΟΙ	4
5.	ΧΩΡΟΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΝΟΜΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ	4
6.	ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	5
7.	ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΟΛΗΣ.....	5
8.	ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	6
9.	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	7
10.	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	7
11.	ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ	8
12.	ΑΝΑΡΤΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ.....	8

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρία ΙΝΤΕΡΣΑΛΟΝΙΚΑ Α.Ε.Γ.Α. (στο εξής «η Εταιρία») δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς βία, παρενόχλησεις, εκφοβισμούς και διακρίσεις και δηλώνει την μηδενική της ανοχή σε τέτοιας μορφής συμπεριφορές. Οποιοδήποτε πρόσωπο εντός ή εκτός Εταιρίας απαγορεύεται ρητά να προβεί – στους χώρους εργασίας - σε οποιαδήποτε πράξη βίας ή απειλής βίας ή άλλης βίαιης ενέργειας και σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης κατά εργαζόμενων και απασχολούμενων της Εταιρίας.

Η Εταιρία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Προς το σκοπό αυτό, η Εταιρία θεσπίζει την παρούσα πολιτική (στο εξής «η Πολιτική») η οποία περιλαμβάνει:

- α) Την εκτίμηση κινδύνου για την ύπαρξη περιστατικών βίας, και παρενόχλησης.
- β) Τα 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) Τις ενέργειες προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού.
- δ) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρίας.
- ε) Την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των θυμάτων βίας, παρενόχλησης αλλά και ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο μέσο.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της παρούσης πολιτικής είναι:

- α) Να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι της Εταιρίας απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία ή παρενόχληση, οποιουδήποτε είδους, είτε αυτή προκύπτει από κάποιον άλλο εργαζόμενο είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο επισκέπτεται τον εργασιακό χώρο ή αλληλεπιδρά με το προσωπικό.
- β) Να προαχθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων.
- γ) Να καταστήσει γνωστό ότι πράξεις βίας και παρενόχλησης δεν έχουν καμία ανοχή από τη Διοίκηση της Εταιρίας, αλλά και ότι όσοι υπόκεινται σε πράξεις βίας ή παρενόχλησης ή διακρίσεων, διαθέτουν αφενός την αμέριστη βοήθεια της Εταιρίας σε κάθε τομέα και αφετέρου πρόσβαση σε κάθε εκ του νόμου βοήθημα.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική ισχύει για τους εργαζόμενους και τους απασχολούμενους στην Εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, για εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει αλλά το περιστατικό συνέβη εντός του χρόνου εργασίας τους στην Εταιρία, για τους ασκούμενους ή μαθητευόμενους και για άτομα που αιτούνται εργασία στην Εταιρία, κατά των οποίων θα εκδηλωθεί κάθε μορφής βία και παρενόχληση, όπως περιγράφεται παρακάτω ή και κάποια άλλη που δεν αναφέρεται αλλά είναι παράνομη ή παράτυπη, και η οποία θα υποπέσει στην αντίληψη οποιουδήποτε προσώπου.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

Ως «βία» νοείται κάθε συμπεριφορά, πράξη, παράλειψη, ανοχή, πρακτική ή απειλές αυτών που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη.

Ως «παρενόχληση» νοείται κάθε συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Μορφές παρενόχλησης μεταξύ άλλων είναι η σεξουαλική παρενόχληση ή η παρενόχληση λόγω φύλου. 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. Βασικός πυλώνας είναι η ισότητα στις ευκαιρίες και η απαγόρευση διακρίσεων.

5. ΧΩΡΟΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΝΟΜΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

Ως σημεία όπου οι συγκεκριμένες καταδικαζόμενες συμπεριφορές μπορούν να εμφανιστούν, αναφέρονται ενδεικτικά:

- α) Στο χώρο εργασίας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα συμπεριλαμβανομένων των χώρων ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- β) Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία με μεταφορικό μέσο που παρέχεται από την Εταιρία ή και ιδιωτικό, σε εταιρικά ταξίδια ή εκδρομές, σε χώρους και κατά τη διάρκεια εκπαίδευσης ή σεμιναρίων, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
- γ) Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

6. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Η Εταιρία οφείλει να εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων. Ενδεικτικοί εκτιμώμενοι κίνδυνοι που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύνταξη της έκθεσης είναι:

- α) Η συνύπαρξη ατόμων ίδιου ή διαφορετικού φύλου σε περιορισμένο χώρο.
- β) Η απομόνωση ατόμων, σε ομάδες των δύο ατόμων, για εργασιακούς λόγους.
- γ) Η διεξαγωγή εταιρικών συνεδρίων, εκδρομών ή διοργανώσεων εκτός της έδρας.
- δ) Η συχνή μετακίνηση σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων με εταιρικό ή και ιδιωτικό μέσο.
- ε) Η φύση του αντικειμένου της Εταιρίας.
- στ) Ενδεχόμενες ενδείξεις συμπεριφορών που παρεκκλίνουν των πολιτικών της Εταιρίας.

Αντίθετα, δεδομένα που περιορίζουν τον κίνδυνο είναι:

- α) Η έλλειψη αποδυτηρίων, λουτρών και χώρων άθλησης.
- β) Η έλλειψη απομονωμένων γραφείων και γενικά χώρων προσφοράς εργασίας.
- γ) Η έλλειψη μεμονωμένων βαρδιών προσωπικού ειδικά τις νυχτερινές ώρες.
- δ) Η συνεχής εναλλαγή της σύνθεσης των βαρδιών, ειδικά τις νυχτερινές ώρες.

7. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΟΛΗΣ

Στοχεύοντας πρώτιστα στην πρόληψη, η Εταιρία:

- α) Διοργανώνει σεμινάρια για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του σε θέματα κάθε είδους παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας. Τα σεμινάρια διοργανώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και είναι υποχρεωτικά για όλο το προσωπικό της Εταιρίας και όλες τις βαθμίδες Διοίκησης.
- β) Αναρτά σε εμφανή σημεία των γραφείων της σε όλη την επικράτεια ειδικά φυλλάδια οδηγίων με πληροφορίες για την αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών.
- γ) Αναρτά στο εταιρικό δίκτυο και ανακοινώνει σχετικά στο προσωπικό τη διαδικασία και τα μέσα καταγγελίας που διαθέτει κάθε πρόσωπο που θέλει να προβεί, ανώνυμα ή επώνυμα σε μια σχετική καταγγελία για περιστατικό που υπέπεσε στην αντίληψή του.
- δ) Διοργανώνει «κλειστές» συναντήσεις των Διευθύνσεων είτε συνολικά είτε ανά Τμήμα, ώστε να ενθαρρύνεται η επαφή του προσωπικού με τους Προϊσταμένους.

στ) Καθιερώνει την ηλεκτρονική διεύθυνση kataggelies@intersalonica.gr όπου κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να υποβάλει γραπτώς την σχετική καταγγελία του, είτε επώνυμα μέσω του εταιρικού δικτύου είτε ανώνυμα από άλλη ηλεκτρονική διεύθυνση.

8. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η Εταιρία ορίζει τον εκάστοτε Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων ως πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμο» μεταξύ της ίδιας και του καταγγέλλοντος προσώπου, με αναπληρωτή του τον Διοικητικό Διευθυντή.

Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται οι καταγγέλλοντες, μέσω της ειδικής διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που τηρείται ειδικά για τον σκοπό αυτό ή όποιου άλλου τρόπου καταγγελίας, επώνυμης ή ανώνυμης, επιλέξει το καταγγέλλον πρόσωπο, προκειμένου να τους ενημερώνει, να τους καθοδηγεί και να τους συμβουλεύει για κάθε γεγονός σχετιζόμενο με περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, που αυτό συνέβη στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, στις μετακινήσεις, τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και για περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας που θα δηλωθούν από τον καταγγέλλοντα.

Το πρόσωπο αναφοράς δύναται να ενημερωθεί και από τον αρμόδιο διευθυντή της διεύθυνσης στην οποία υπάγεται το άμεσα θιγόμενο πρόσωπο και στον οποίον μπορεί αρχικώς να απευθύνεται ο καταγγέλλων, έτσι ώστε να συμβάλει και ο ίδιος από τη θέση του στην πρόληψη ή την αντιμετώπιση τέτοιου είδους φαινομένων.

Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και με την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οιονδήποτε τρίτο δε σχετίζεται με τη διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

Το πρόσωπο αναφοράς, αφού ενημερώσει κάθε ενδιαφερόμενο για τα δικαιώματα (προσφυγή στη Δικαιοσύνη, στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε Ανεξάρτητες Αρχές) αλλά και τις υποχρεώσεις του, έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα προς το σκοπό διερεύνησης του περιστατικού που καταγγέλθηκε, ενημέρωσης της Διοίκησης της Εταιρίας και εκκίνησης της διαδικασίας πειθαρχικών ποινών.

Το πρόσωπο αναφοράς ελέγχεται και αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας για τον τρόπο με τον οποίο ενεργεί, για την ταχύτητα και για την ορθότητα των αποφάσεών του.

9. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Η πολιτική δεν στερεί, όπως είναι αυτονόητο, από τα θιγόμενα πρόσωπα, κανένα από τα δικαιώματα που προβλέπουν οι οικείες νομοθετικές διατάξεις, του αστικού, του εργατικού και του ποινικού δικαίου.

Επιπλέον όμως αυτών των αναφαίρετων δικαιωμάτων, κάθε θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται:

α) να αναφέρει άμεσα το περιστατικό στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο αναφοράς, ώστε να κινηθούν όλες οι προβλεπόμενες εταιρικές διαδικασίες. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου αναφοράς, μπορεί να στραφεί στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας.

β) Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, ενημερώνοντας σχετικά τη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον θεωρεί ότι υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

10. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Η Εταιρία, από τη στιγμή που λάβει γνώση σχετικού περιστατικού παρενόχλησης ή άσκησης βίας οφείλει να διαφυλάξει αφενός την ανωνυμία του καταγγέλλοντος προσώπου, εφόσον κάτι τέτοιο επιθυμεί το ίδιο το πρόσωπο, και σε περίπτωση επώνυμης καταγγελίας να προστατεύσει το εν λόγω άτομο τόσο από συνεχιζόμενες παράνομες εναντίον του συμπεριφορές όσο και από την διενέργεια αντιποίνων προς το πρόσωπό του αλλά και προς το πρόσωπο που υπέστη τις κακοποιητικές συμπεριφορές, σε περίπτωση που η καταγγελία γίνεται από τρίτο πρόσωπο.

Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρία οφείλει είτε να μετακινήσει, όχι δυσμενώς, το πρόσωπο αυτό σε άλλη θέση, ανάλογη πάντα των προσόντων του, χωρίς να υπάρξει μείωση μισθού ή άλλες δυσμενείς εργασιακές συνέπειες (π.χ. άρνηση αδειών, ρεπό), τουλάχιστον μέχρι την ολοκλήρωση της εσωτερικής έρευνας για τη διαπίστωση του καταγγελλθέντος περιστατικού. Αν η έρευνα αποδείξει ότι υπάρχει υπαίτιος των καταγγελλόμενων περιστατικών, τότε η Εταιρία οφείλει άμεσα να λάβει τα προβλεπόμενα πειθαρχικά μέτρα εναντίον του, ανάλογα με την βαρύτητα της ή των πράξεων του.

Τα λαμβανόμενα μέτρα της Εταιρίας δεν επηρεάζονται από τις προβλεπόμενες νομικές κυρώσεις και δεν πρέπει να αναμένεται η ολοκλήρωση των νομικών ενεργειών για τη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

Σε περίπτωση που η διερεύνηση του καταγγελλόμενου γεγονότος αποδείξει ότι η καταγγελία ήταν προδήλως κακόβουλη, εκδικητική και σε κάθε περίπτωση προερχόμενη από ταπεινά αίτια, οι ίδιες συνέπειες θα επιβληθούν στον ψευδόμενο καταγγέλλοντα.

11. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρία, με οποιονδήποτε τρόπο, πληροφορηθεί ότι εργαζόμενος αποτελεί θύμα περιστατικού ενδοοικογενειακής βίας, η Εταιρία οφείλει να προσφέρει την αμέριστη υποστήριξή της στο πρόσωπο αυτό.

Σταθμίζοντας κάθε φορά τις συνθήκες, πάντα σε συνεννόηση με τον εργαζόμενο και σε συνεννόηση με τα κατάλληλα πρόσωπα (ψυχολόγους, υποστηρικτικές δομές κ.λπ.) έχοντας ως γνώμονα πρωταρχικά την ασφάλεια του εργαζομένου, την σωματική και ψυχική του υγεία αλλά και την προστασία της εργασίας του, του χορηγούνται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων όλες οι δυνατές διευκολύνσεις (π.χ. χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κ.λπ.) έως ότου βρεθεί η δέουσα λύση και λυθεί το αναφερόμενο πρόβλημα.

Με απόφαση της Εταιρίας, μπορεί να υποστηριχθεί το θιγόμενο πρόσωπο είτε στις νομικές ενέργειες που απαιτούνται είτε σε τυχόν υποστηρικτικές θεραπευτικές συνεδρίες.

12. ΑΝΑΡΤΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

Η Πολιτική αναρτάται με ευθύνη της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων στο εσωτερικό δίκτυο της Εταιρίας (Εταιρικά Έγγραφα), ώστε να είναι άμεσα και ελεύθερα προσβάσιμη από όλους τους απασχολούμενους στην Εταιρία και αποστέλλεται στο προσωπικό email του κάθε εργαζόμενου. Σε περίπτωση μη εφικτής πρόσβασης στο έγγραφο από εργαζόμενο ή απασχολούμενο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής, η ενημέρωση θα γίνεται με μέριμνα του αρμόδιου διευθυντή.

Η αποστολή της Πολιτικής εκτός Εταιρίας δεν είναι επιτρεπτή.

Η Πολιτική ελέγχεται ετησίως από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων σε συνεργασία με τη Διοικητική Διεύθυνση και τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας για τυχόν νομοθετικές αλλαγές, υπό τον συντονισμό της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, και αν χρήζει αναθεώρησης υποβάλλεται σχετικό σχέδιο προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο.