

## Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην εργασία για το εκπαιδευτικό και λοιπό προσωπικό

Η Γερμανική Σχολή Θεσσαλονίκης (ΓΣΘ), εφεξής «η Σχολή» είναι ένα ανεξάρτητο μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό ίδρυμα, που ιδρύθηκε και λειτουργεί στη Θεσσαλονίκη δυνάμει του Ν. 3511/1956 (ΦΕΚ Α' 167/28-7-1956) και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσης υπ' αριθ. πρωτοκόλλου 95669/4-9-1956 διαπιστωτικής του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας, είναι ισότιμο προς τα εν Ελλάδι λειτουργούντα Ελληνικά Ιδιωτικά Σχολεία και διέπεται από τις διατάξεις του Ν. 4862/1931, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

Η Σχολή διαθέτει συνολικό προσωπικό το οποίο ποικίλει κατά καιρούς, ωστόσο σήμερα δεν υπερβαίνει τα 93 άτομα. Όλες οι συμβάσεις εργασίας διέπονται από το ελληνικό εργατικό δίκαιο, πλην των Γερμανών καθηγητών που εργάζονται ως απεσταλμένοι του Γερμανικού Κράτους.

Η Σχολή 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.

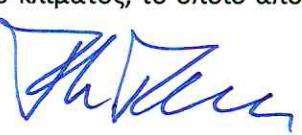
Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 που προβλέπουν «Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης» και «Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών» και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και αφορά τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, δηλ. όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και των ατόμων που αιτούνται εργασία

### **Σκοπός και στόχοι**

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να διασφαλίζει ότι η Σχολή παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία, εκφοβισμό και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Οι στόχοι της πολιτικής είναι οι εξής:

- Η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 & 4 ν.4808/2021, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η μηδενική ανοχή και εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς η οποία επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση ή την εκπαίδευση ενός ανθρώπου, θίγει αδικαιολόγητα τις εργασιακές ή τις μαθησιακές επιδόσεις του ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας ή μάθησης,
- Η διασφάλιση ενός υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο αποθαρρύνει τον εκφοβισμό και

την παρενόχληση και ενθαρρύνει την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφορών και

- Η παροχή προς το διοικητικό, εργατοτεχνικό και το εκπαιδευτικό προσωπικό, καθώς και προς τους μαθητές/σπουδαστές, επιλογών, ώστε να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό.

### Ορισμοί

Η πολιτική **καλύπτει την παρενόχληση, τη βία και τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας.**

Ως βία και παρενόχληση ορίζονται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, όπως και κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά αναφορικά με την ηλικία, τη φυλή, την εμφάνιση/το χρώμα του δέρματος, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το φύλο, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη, τη μητρότητα, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή άλλες χρόνιες παθήσεις, με σκοπό ή με αποτέλεσμα την προσβολή ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου (π.χ. θυματοποιώντας, ταπεινώνοντας, υπονομεύοντας, ενεργώντας χειριστικά ή/και απειλώντας το εν λόγω άτομο) και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Οποιαδήποτε οδηγία για ιδιαίτερη μεταχείριση προσώπων στο πλαίσιο οποιουδήποτε από τους ανωτέρω λόγους θεωρείται επίσης διακριτική μεταχείριση και απαγορεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Όταν η παρενόχληση, η βία ή ο εκφοβισμός εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης (όπως προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, αιτήματα για σεξουαλικά ανταλλάγματα, κ.λπ.), με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, κυρίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, τότε ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση (Νόμος 3896/2010).

Η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε άλλη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της μη αποδοχής από ένα πρόσωπο μιας τέτοιας ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς, απαγορεύεται και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Δύνανται, επίσης, να επιβάλλονται ποινικές κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 337 του ελληνικού Ποινικού Κώδικα εναντίον οποιουδήποτε προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή ζητεί την τέλεση γενετήσιων πράξεων (1) από πρόσωπο που εξαρτάται από αυτόν/αυτήν εργασιακά ή (2) από πρόσωπο που έχει ανάγκη να εργαστεί.

Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα εξής:

- επαναλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου, εκφοβισμός, πειράγματα ή αστεία, αδιάκριτες ερωτήσεις ή ανεπιθύμητο φλερτ,
- επίδειξη αντικειμένων ή φωτογραφιών, συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών εικόνων, σεξουαλικής φύσεως, τα οποία δημιουργούν εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας, εκπαίδευσης ή διαβίωσης,
- σφυρίγματα προς ένα διερχόμενο άτομο ή ανάρμοστο επίμονο βλέμμα,




- ανάρμοστα αγγίγματα, ανεπιθύμητες προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικής φύσης.

Η παραπάνω απαρίθμηση είναι ενδεικτική και όχι περιοριστική.

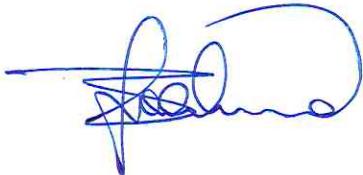
Η παρενόχληση, η βία και ο εκφοβισμός θεωρούνται μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς. Θα επιβάλλονται κατάλληλα μέτρα εναντίον ατόμων που προβαίνουν σε παρενόχληση ή εκφοβισμό και εναντίον εποπτικού και διευθυντικού προσωπικού που εν γνώσει του επιτρέπει να συμβαίνουν ή να συνεχίζονται συμπεριφορές αυτού του είδους ή δεν αναφέρει τέτοιες συμπεριφορές των οποίων έχει λάβει γνώση.

Η παρούσα πολιτική καλύπτει, επίσης, οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία μέλος του εκπαιδευτικού ή του λοιπού προσωπικού παρενοχλεί ή εκφοβίζει μαθητή/σπουδαστή, επισκέπτη στους χώρους της Σχολής ή/και οποιοδήποτε άλλο άτομο έχει οποιαδήποτε επαφή με μέλος του εκπαιδευτικού ή λοιπού προσωπικού στο πλαίσιο της λειτουργίας της Σχολής.

Επιπλέον, η Σχολή αναγνωρίζει ότι είναι δυνατόν να υφίστανται ανισορροπίες ισχύος, οι οποίες μπορεί να δώσουν την εντύπωση της απρέπειας ακόμη και στην περίπτωση συναινετικών σχέσεων μεταξύ των εποπτών και των εποπτευομένων. Συνεπώς η Σχολή αποθαρρύνει έντονα οποιεσδήποτε ρομαντικές ή σεξουαλικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων με διευθυντικά και εποπτικά καθήκοντα και των εποπτευόμενων ή υφισταμένων τους. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής, τα εποπτικά καθήκοντα περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ανάθεση εργασιών, την καθοδήγηση των επιδόσεων, την αξιολόγηση των επιδόσεων, την επιβολή ποινών, τη σύσταση για προαγωγές ή αυξήσεις μισθού, την έγκριση αδειών και τον προγραμματισμό των ωρών απασχόλησης. Η παρούσα πολιτική αποθαρρύνει επίσης έντονα τις σχέσεις μεταξύ των Διευθυντών (εκπαιδευτικών και διοικητικών) και των μελών της Σχολικής Εφορείας και εργαζομένων, όταν τα καθήκοντα των προσώπων αυτών περιλαμβάνουν επίβλεψη και αξιολόγηση του εν λόγω εργαζομένου-υφισταμένου ή τον καθορισμό των όρων απασχόλησής του. Εάν διευθυντικό στέλεχος ή μέλος της Σχολικής Εφορείας συνάψει ρομαντική ή σεξουαλική σχέση με έναν εργαζόμενο, θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα σχετικά τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας (και εάν ο Πρόεδρος της Σχολικής Εφορείας συνάψει σχέση, τότε θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα τον Προεδρεύοντα της Επιτροπής Ελέγχου), να αποφύγει οποιοδήποτε ρόλο επίβλεψης του εν λόγω εργαζομένου και να απέχει από κάθε ψηφοφορία και κρίση επί των όρων απασχόλησης ειδικά του συγκεκριμένου εργαζόμενου (εξαιρουμένων των ψηφοφορών που αφορούν συλλογικά τους εργαζόμενους). Εάν δύο εργαζόμενοι συνάψουν ρομαντική ή σεξουαλική σχέση και, κατόπιν νέας ανάθεσης, ο ένας αποκτήσει εποπτικές αρμοδιότητες έναντι του άλλου, οι εν λόγω εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώσουν άμεσα το πρόσωπο αναφοράς για τη σχέση. Ωστόσο, εάν αναπτυχθεί συναινετική σχέση, η Σχολή δύναται να επιτρέψει στα εμπλεκόμενα πρόσωπα να συνεργαστούν με το πρόσωπο αναφοράς, ώστε να βρεθεί κατάλληλη λύση για την εξάλειψη του ενδεχομένου ασυμβίβαστου και ευνοϊκής μεταχείρισης. Οι κατάλληλες λύσεις δύνανται να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, μεταφορά σε άλλο τμήμα, τροποποιήσεις στο πρόγραμμα εργασίας, μετεγκατάσταση, αλλαγές σε εποπτικό επίπεδο ή διακοπή της απασχόλησης.

#### **Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία**

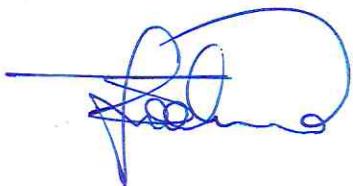
Α) Η Σχολή πραγματοποιεί μελέτη αξιολόγησης κινδύνων και καταγραφής λήψης μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.




**Β) Μέτρα πρόληψης, ελέγχου και αντιμετώπισης κινδύνων βίας και παρενόχλησης.**

Η Σχολή καταβάλλει κάθε προσπάθεια, ώστε να προλαμβάνει, να ελέγχει, να περιορίζει και να αντιμετωπίζει τους κινδύνους αυτούς, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Οι δράσεις και τα μέτρα πρόληψης περιλαμβάνουν:

- τη διάδοση της παρούσας πολιτικής μεταξύ των μαθητών/σπουδαστών, των διδασκόντων και του διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού και την ενσωμάτωσή της στα ισχύοντα εγχειρίδια,
- την προσθήκη της παρούσας πολιτικής σε οποιαδήποτε μακροπρόθεσμη συμφωνία με αναδόχους,
- τη δημοσίευση της παρούσας πολιτικής στον ιστότοπο της Σχολής προς ενημέρωση των επισκεπτών ή οποιουδήποτε άλλου έχει ή πρόκειται να έχει οποιαδήποτε σχέση ή διασύνδεση με το Ίδρυμα,
- την παροχή στο προσωπικό και σε όλα τα μέλη της κοινότητας ενημέρωσης και πληροφοριών σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων) και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων και μελών κοινότητας, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας. Επιπλέον, προβλέπεται η ανάρτηση αφίσας και φυλλαδίου στον ιστότοπο του Ιδρύματος και σε εμφανή σημεία στο campus με τα στοιχεία των αρμοδίων οργάνων στα οποία μπορεί να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Εσωτερικά όργανα, Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη). Επίσης, πληροφορεί το προσωπικό για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και ότι για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μπορεί να επικοινωνεί με την Γραμμή SOS 15900,
- επιμορφώσεις και εκπαιδεύσεις για όλο το εκπαιδευτικό, διοικητικό και εργατοτεχνικό προσωπικό σε θέματα που αφορούν τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος και μίας κοινότητας προστατευμένου από κάθε μορφής παρενόχληση, βία ή εκφοβισμό. Κάθε μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα επιμορφώνεται ετησίως και όλα τα νέα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα ολοκληρώνουν την επιμόρφωση, προτού ξεκινήσουν την εργασία τους,
- την ανασκόπηση της παρούσας πολιτικής σε ετήσια βάση και υπογραφή της σχετικής δήλωσης από όλα τα μέλη του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού. Στη δήλωση θα αναφέρουν ότι έχουν μελετήσει, κατανοήσει και αποδεχθεί τους όρους της πολιτικής. Οι εν λόγω δηλώσεις θα φυλάσσονται από το πρόσωπο αναφοράς.,
- τη λήψη μέτρων τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.,
- την καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας, και
- την αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

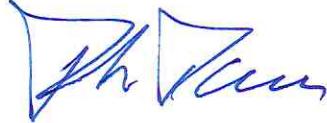



**Τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού έχουν τις ακόλουθες ευθύνες:**

- να συμπεριφέρονται προς όλους, σπουδαστές και συναδέλφους, με το μέγιστο σεβασμό, λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τον τρόπο με τον οποίο δύνανται να εκληφθούν οι πράξεις τους από άλλους,
- να μην προβαίνουν σε σωματική βία και να μην χρησιμοποιούν προσβλητική γλώσσα προς οποιονδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των σπουδαστών και συναδέλφων,
- να αναφέρουν κάθε περιστατικό εκφοβισμού ή παρενόχλησης ή βίας, το οποίο υποπίπτει στην αντίληψή τους και αφορά σπουδαστή. Τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού καλούνται, επίσης, και αναμένεται από αυτούς να αναφέρουν άλλα περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης ή βίας, τα οποία γνωρίζουν. Το ίδιο ισχύει και για τους Προϊσταμένους, όπως ορίζεται κατωτέρω.
- να αναφέρουν περιστατικά εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης καλή τη πίστη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, παρόλο που τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού δύνανται να υφίστανται τις προβλεπόμενες συνέπειες εάν εν γνώσει τους προβαίνουν σε ψευδείς αναφορές, δεν θα λαμβάνονται μέτρα εναντίον οποιουδήποτε προβαίνει σε αναφορά καλή τη πίστη, ακόμη και εάν εξακριβωθεί, τελικά, ότι δεν πρόκειται για παραβίαση της πολιτικής του Ιδρύματος ή εάν η αναφορά αποδειχθεί άλλως αβάσιμη. Ο αναφέρων ο οποίος προβαίνει σε κακόβουλη αναφορά δύναται να υφίσταται τις προβλεπόμενες συνέπειες και
- να μην κάνουν αντίποινα σε οποιονδήποτε προβαίνει σε αναφορά: η αντεκδίκηση εις βάρος ατόμων που αναφέρουν παρενόχληση ή εκφοβισμό ή καταθέτουν ή υποβοηθούν σε διερεύνηση ή διαδικασία που αφορά παρενόχληση ή εκφοβισμό είναι παράνομη και απαγορεύεται αυστηρά.

**Τα μέλη της Σχολικής Εφορείας, οι Διευθυντές (Γενικοί και Τμημάτων), οι Προϊστάμενοι, Επικεφαλής και Διευθυντές Τμημάτων (συμπεριλαμβανομένων των Διευθυντών Σχολείων και οποιουδήποτε άλλου ανώτερου στελέχους) έχουν τις ακόλουθες ευθύνες:**

- να ενθαρρύνουν την ευγενική συμπεριφορά και τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- να υποβοηθούν και να υποστηρίζουν τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού που έχουν, ενδεχομένως, υποστεί εκφοβισμό ή παρενόχληση κατά κανόνα μέσω παραπομπής στο πρόσωπο αναφοράς
- να οργανώνουν στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,
- να μην προβαίνουν σε αντίποινα εις βάρος οποιουδήποτε προσώπου προβαίνει σε αναφορά βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης,
- να μην απειλούν ή να μην υπονοούν ότι, υποκύπτοντας ή απορρίπτοντας κανείς πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου ή παρενόχληση, θα επηρεάσει κατ' οιονδήποτε τρόπο οποιαδήποτε απόφαση σχετική με την απασχόλησή του/της, την αξιολόγηση των επιδόσεων, την προαγωγή, την αμοιβή, τις αναθέσεις, την απαλλαγή από τα καθήκοντα ή οποιονδήποτε άλλο όρο εργασίας του/της και

- να αναφέρουν όλα τα περιστατικά που υποπίπτουν στην αντίληψή τους (ασχέτως του τρόπου με τον οποίο υπέπεσαν στην αντίληψή τους) στο πρόσωπο αναφοράς, ανεξάρτητα από τη σοβαρότητα του περιστατικού και τη θέση του θύματος (εκπαιδευτικό, διοικητικό ή εργατοτεχνικό προσωπικό, σπουδαστής, κ.λπ.). Ακόμη και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το θύμα δεν επιθυμεί να αναφέρει το περιστατικό, η Σχολή ενδέχεται να απαιτείται από τον νόμο να ενεργήσει.

Η κυρία Σοφία Τσιπτσέσοφια ([tsiptsesofia@gmail.com](mailto:tsiptsesofia@gmail.com)), ορίζεται ως πρόσωπο αναφοράς αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, αναλαμβάνει να:

- παρέχει ευκαιρίες επιμόρφωσης και συμβουλευτικής στα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού,
- παρέχει υποστήριξη σε άτομα που γίνονται στόχοι παρενόχλησης, βίας και εκφοβισμού και σε θύματα ενδοοικευειακής βίας,
- επιλαμβάνεται ισχυρισμών παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού ενός σπουδαστή από μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη την εγγενή ανισοροπία ισχύος μεταξύ εκπαιδευτικού/και λοιπού προσωπικού και μαθητών/σπουδαστών, καθώς και την ηλικία και την ευαλωτότητα των μαθητών/σπουδαστών,
- ενθαρρύνει το στοχοποιημένο εκπαιδευτικό, διοικητικό και εργατοτεχνικό προσωπικό, ώστε να αναφέρει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά,
- εφαρμόζει, κατά περίπτωση, τις διαδικασίες σύμφωνα με την παρούσα πολιτική κατά της παρενόχλησης,
- παρέχει πληροφόρηση 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,
- τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των αναφερομένων ισχυρισμών παρενόχλησης, βίας και εκφοβισμού που διατυπώθηκαν καλή τη πίστη,
- αναφέρει άμεσα τυχόν ισχυρισμούς παραβίασης των όρων της παρούσας πολιτικής προφορικά και εγγράφως στον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας, με την εξαίρεση ότιεάν η φερόμενη παραβίαση εμπλέκει τον Πρόεδρο, οπότε η εν λόγω αναφορά θα γίνει αντ' αυτού προς τον τα υπόλοιπα μέλη της Σχολικής Εφορείας,
- δύναται να λαμβάνει συμβουλές από εξωτερικό συνεργάτη, εάν απαιτείται, και
- ενημερώνει άμεσα για ισχυρισμούς παραβίασης της παρούσας πολιτικής τον Πρόεδρο και συντάσσει τριψηνιαία έκθεση προς τον Πρόεδρο, στην οποία περιγράφονται όλοι οι ισχυρισμοί παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού, συμπεριλαμβανομένης της οριστικής επίλυσης των εν λόγω ισχυρισμών (όπως περιγράφεται κατωτέρω).

#### Διαχείριση καταγγελίας/ αναφοράς

Πρόσωπα που υφίστανται παρενόχληση ή εκφοβισμό ή βία καλούνται και αναμένεται από αυτούς να αναφέρουν άμεσα τα σχετικά περιστατικά. Οι εργαζόμενοι πρέπει, κατά κανόνα,




να προωθούν τις εν λόγω αναφορές στο πρόσωπο αναφοράς ή, εναλλακτικά, στον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας., ο οποίος, με τη σειρά του, ενημερώνει το πρόσωπο αναφοράς για τις εν λόγω αναφορές. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιλέγουν οποιαδήποτε διαδικασία αναφοράς με την οποία αισθάνονται περισσότερο άνετα, υπό τις εκάστοτε συνθήκες. Ωστόσο, οι αναφορές φερόμενης παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Διοίκησης της Σχολής, ή στενών συγγενών των εν λόγω ατόμων που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού θα πρέπει να απευθύνονται στον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας και οι αναφορές της φερόμενης παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού από τον Πρόεδρο της Εφορείας (ή στενών συγγενών του/της) θα πρέπει να απευθύνονται στα λοιπά μέλη της Σχολικής Εφορείας. Οι αναφορές δύνανται να γίνονται προφορικά ή εγγράφως. Το όνομα, η ιδιότητα και ο αριθμός τηλεφώνου του ατόμου προς το οποίο πρέπει να γίνονται οι προφορικές αναφορές για κάθε διαφορετική περίπτωση θα δοθούν στα μέλη του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού στο πλαίσιο διανομής της πολιτικής από το Γραφείο του Διοικητικού Διευθυντού. Ο εν λόγω πίνακας με τα στοιχεία επικοινωνίας των υπευθύνων για την υποβολή προφορικών αναφορών θα επικαιροποιείται, όπως απαιτείται. Το έντυπο υποβολής εγγράφου αναφοράς διατίθεται από το Γραφείο του Διοικητικού Διευθυντού ή το πρόσωπο αναφοράς. Τα άτομα ενθαρρύνονται, χωρίς ωστόσο να απαιτείται, να χρησιμοποιούν το εν λόγω έντυπο αναφοράς. Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, οι μαθητές/σπουδαστές αναφέρουν παρενόχληση και εκφοβισμό από μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού στον επικεφαλής της ιεραρχίας του εκπαιδευτικού προσωπικού (λχ Διευθυντή) του σχολείου, εκτός εάν η αναφορά αφορά τον ίδιο, περίπτωση κατά την οποία υποβάλλουν την αναφορά τους στο πρόσωπο αναφοράς ή τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας.

Εάν η αναφορά εκφοβισμού, βίας ή παρενόχλησης από μαθητή ή σπουδαστή που εμπλέκει μέλος του προσωπικού γίνει σε σύμβουλο, διδάσκοντα, επιμελητή, συντονιστή ή διευθυντή, αυτός θα πρέπει να ενημερώσει το πρόσωπο αναφοράς και τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας. Για λόγους παροχής ενδιάμεσης ποστήριξης και διευκόλυνσης της διερεύνησης, το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει, με τη σειρά του, το ανώτερο στην ιεραρχία μέλος του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού της μονάδας, όπου φοιτά ο σπουδαστής, εκτός εάν το εν λόγω μέλος φέρεται να εμπλέκεται στο περιστατικό ή εάν η εν λόγω αναφορά θέτει άλλως σε κίνδυνο την έρευνα.

Σε περιπτώσεις (α) ισχυρισμών σωματικής βίας/επίθεσης, συμπεριλαμβανομένου του σεξουαλικού αγγίγματος, (β) φερόμενων παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής από μέλος του εκπαιδευτικού ή λοιπού προσωπικού κατά μαθητή/σπουδαστή ή (γ) λοιπών ζητημάτων αρκούντως σοβαρών ώστε να τύχουν της άμεσης προσοχής της ηγεσίας της Σχολής, ο Πρόεδρος της Σχολικής Εφορείας θα ενημερώνει τα λοιπά μέλη της Σχολικής Εφορείας. Επιπλέον, σε τρίμηνη βάση, το πρόσωπο αναφοράς θα υποβάλλει έκθεση προς τα μέλη και τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας, παραθέτοντας όλους τους ισχυρισμούς παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού, συμπεριλαμβανομένης και της τυχόν τελικής τους επίλυσης.

### Αντιμετώπιση και Επίλυση

Όλα τα περιστατικά που αναφέρονται θα αντιμετωπίζονται άμεσα και με τη δέουσα ευαισθησία. Για τη διασφάλιση της προστασίας και της ευεξίας των εμπλεκόμενων μερών και ανεξαρτήτως τυχόν σφαλμάτων ή αιτιάσεων, το πρόσωπο αναφοράς συζητά με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τη διαθεσιμότητα υποστηρικτικών μέτρων και καθορίζει ποια εξ αυτών θα πρέπει, ενδεχομένως, να παρασχεθούν.

Τα υποστηρικτικά μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

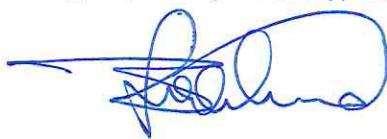



- παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής
- αλλαγή του περιβάλλοντος εργασίας/μάθησης ή διαβίωσης του μέλους του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού ή του μαθητή/σπουδαστή
- εθελούσιες άδειες από την εργασία
- παρατάσεις ακαδημαϊκών ή συναφών προς την εργασία / φοίτηση προθεσμιών

Επιπλέον, για την προστασία των μερών και της κοινότητας του Ιδρύματος, το πρόσωπο αναφοράς διεξάγει προκαταρκτική αξιολόγηση των ισχυρισμών και, κατόπιν νομικών συμβουλών, καθορίζει εάν απαιτείται και εάν επιτρέπεται νομικά να εφαρμόσει προσωρινά μέτρα. Τα προσωρινά μέτρα λαμβάνονται υπέρ της ασφάλειας και δεν έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα. Τα εν λόγω μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- τον άμεσο περιορισμό ή την απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου
- τον προσωρινό αποκλεισμό από ορισμένα τμήματα των εγκαταστάσεων του Ιδρύματος
- την προσωρινή μετάθεση ενός εργαζόμενου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα
- τροποποιήσεις στα ακαδημαϊκά προγράμματα και τα προγράμματα μαθημάτων ή στα προγράμματα εργασίας
- τον περιορισμό της συμμετοχής σε ορισμένες εκδηλώσεις, συγκεντρώσεις ή δραστηριότητες Θα ακολουθείται τυπική ή άτυπη διαδικασία επίλυσης. Κατά τον χειρισμό όλων των υποθέσεων, το Ίδρυμα θα καταβάλλει τη μέγιστη προσπάθεια να διατηρήσει την ταυτότητα των ατόμων που προβάίνουν σε αναφορά όσο το δυνατόν πιο εμπιστευτική (ενημερώνοντας τους αναφέροντες ότι δεν παρέχονται εγγυήσεις ή υποσχέσεις απόλυτης εχεμύθειας). Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Το περιεχόμενο οποιασδήποτε αναφοράς θα παραμένει αυστηρά εμπιστευτικό και η πρόσβαση θα περιορίζεται μόνοστα άτομα που έχουν λάβει τις αναφορές, σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται ανωτέρω, και στο εξουσιοδοτημένο προσωπικό και τα στελέχη του Ιδρύματος που χειρίζονται το περιστατικό ή εμπλέκονται στη διερεύνηση, όπως απαιτείται. Η Σχολή θέτει σε προτεραιότητα την προστασία των προσωπικών δεδομένων των μελών της κοινότητάς της και παραμένει αφοσιωμένη στον χειρισμό τους υπό συνθήκες διαφάνειας και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων της διασφάλιση της αμεροληψίας όλων των διαδικασιών διερεύνησης και των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Η Σχολή και όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα συμμορφώνονται με τη νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ιδίως με τις αρχές της διαφάνειας, της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας, οι οποίες δύνανται να συνεπάγονται εξαιρέσεις ως προς τον συνήθη χειρισμό των προσωπικών δεδομένων της κοινότητάς μας, όπως αυτός περιγράφεται στις γενικές πολιτικές προστασίας προσωπικών δεδομένων του Ιδρύματος, τις εγκυλίους προς τους εργαζομένους καιάλλα παρόμοια έγγραφα, όπως χρησιμοποιούνται κατά περιόδους.

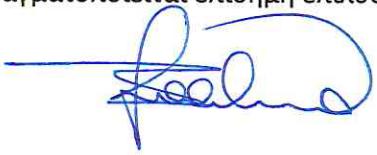
- Δικαιώματα στην πληροφόρηση και την πρόσβαση: για την προστασία της ιδιωτικότητας των αναφερόντων, τα δικαιώματα των φερόμενων ως δραστών να ενημερώνονται για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο έρευνας βάσει της παρούσας πολιτικής και να έχουν πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα που




συνδέονται με τη έρευνα δύνανται να περιορίζονται στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η αποκάλυψη ορισμένων πληροφοριών που κοινοποιούνται για το περιστατικό θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του αναφέροντος και να προκαλέσει κινδύνους αντιποίνων, διακριτικής και δυσμενούς μεταχείρισης. Το πρόσωπο αναφοράς θα καθορίσει, με τη συμβουλή του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων και κατόπιν λήψεως νομικών συμβουλών, εάν και ποιες πληροφορίες δύνανται να παρασχεθούν στον φερόμενο ως δράστη αναφορικά με την έρευνα, μετάποτε στάθμιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του τελευταίου με τα δικαιώματα και τα συμφέροντα του αναφέροντος. Επίσης, πληροφορίες δύνανται να αποκαλύπτονται κατ' εντολή ή με τη ρητή συναίνεση του αναφέροντος.

- **Δικαίωμα διαγραφής και διόρθωσης:** το δικαίωμα διαγραφής και διόρθωσης των καταγεγραμμένων προσωπικών δεδομένων του φερόμενου ως δράστη αίρεται κατά τη διεξαγωγή διερευνήσεων αναφορών και διαδικασιών επίλυσης, καθώς η άσκησή του θα έθετε αναμφισβήτητα σε κίνδυνο την ακεραιότητα της διαδικασίας. Ο αναφέρων δύναται να αιτηθεί τη διόρθωση των δεδομένων που περιέχονται στην αναφορά εφόσον πρόκειται για διευκρινίσεις ή πρόσθετες πληροφορίες αναφορικά μετο περιστατικό.
- **Διατήρηση δεδομένων:** όλα τα δεδομένα που αφορούν στην αναφορά του περιστατικού και στα επακόλουθα βήματα της έρευνας διατηρούνται έως την οριστική επίλυση του περιστατικού. Εάν η αναφορά είναι βάσιμη, το περιεχόμενό της διατηρείται για όσο διάστημα κρίνεται απαραίτητο για την προστασία των νόμιμων συμφερόντων του ίδρυματος, την προάσπιση των δικαιωμάτων του ενώπιον της Δικαιοσύνης και τη συμμόρφωση προς τις νομικές του υποχρεώσεις. Εάν η αναφορά κρίνεται αβάσιμη, τότε όλα τα σχετικά δεδομένα κρυπτογραφούνται και όλες οι πληροφορίες ταυτοποίησης προσώπου αφαιρούνται (με την επιφύλαξη μελλοντικής ανάκτησης, εάν προκύψει νομικό έρεισμα για την ανάκτηση τέτοιου είδους πληροφοριών) αμέσως μετά την τελική απόφαση. Μετά από τη διαγραφή των προσωπικών δεδομένων και εφόσον η διατήρησή τους δεν είναι πλέον αναγκαία για την προστασία των νόμιμων συμφερόντων του ίδρυματος την προάσπιση των δικαιωμάτων του ενώπιον της Δικαιοσύνης και τη συμμόρφωσή του με τις νομικές υποχρεώσεις του, το ίδρυμα δύναται να τηρεί μόνο ανωνυμοποιημένα αρχεία αναφορών για στατιστικούς ή/και ιστορικούς λόγους.
- **Κοινοποίηση της οριστικής επίλυσης:** η οριστική επίλυση και οποιαδήποτε επιβαλλόμενα μέτρα, καθώς και το σκεπτικό που τα συνοδεύει, κοινοποιούνται δεόντως στον αναφέροντα κατά το τέλος της διαδικασίας. Το δικαίωμα του δράστη ήτου φερόμενου ως δράστη να αρνηθεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του δεν ισχύει αναφορικά με την ενημέρωση του αναφέροντος για την επίλυση.

Άτυπη επίλυση πραγματοποιείται όταν το πρόσωπο αναφοράς σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται μέλος του προσωπικού, ή ο Διευθυντής του εκάστοτε σχολείου, σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται μαθητής/σπουδαστής ή μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού, κατόπιν διαμεσολάβησης/συζήτησης με το πρόσωπο αναφοράς ή/και λήψεως νομικών συμβουλών, αποφασίζει, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως η σοβαρότητα των ισχυρισμών, η ασφάλεια και το βέλτιστο συμφέρον της κοινότητας της Σχολής, καθώς και οι επιθυμίες των εμπλεκόμενων μερών, ότι δεν απαιτείται επίσημη επίλυση. Η άτυπη επίλυση δύναται να λάβει διάφορες μορφές. Τις περισσότερες φορές πρόκειται για διαμεσολάβηση μεταξύ των μερών για να καθοριστεί εάν είναι δυνατή η επίτευξη συμφωνίας επί μίας ενδεδειγμένης επίλυσης. Εάν δεν είναι εφικτή η επίτευξη συμφωνίας μέσω άτυπης επίλυσης ή διορθωτικών μέτρων, το ζήτημα προωθείται προς επίσημη επίλυση. Σε περιπτώσεις όπου η άτυπη επίλυση δεν είναι η δέουσα ή αποτυγχάνει να επιλύσει τους ισχυρισμούς, πραγματοποιείται επίσημη επίλυση. Οι επίσημες έρευνες διεξάγονται από ad hoc Επιτροπή




Συμμόρφωσης την οποία συγκροτεί ο Πρόεδρος της Σχολικής Εφορείας. Η Επιτροπή Συμμόρφωσης αποτελείται από τρία (3) έως πέντε (5) άτομα. Στην περίπτωση που στο περιστατικό εμπλέκεται μέλος του προσωπικού (πλην των εκπαιδευτικών), η σύνθεση της Επιτροπής περιλαμβάνει το πρόσωπο αναφοράς, το νομικό σύμβουλο του Ιδρύματος (εάν υφίσταται τέτοια θέση και εφόσον δεν διακυβεύονται τυχόν νομικά προνόμια του Ιδρύματος λόγω της συμμετοχής του) και μέλος ή μέλη του προσωπικού που θα ορίζονται από τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας. Εφόσον έστω και ένα εκ των εμπλεκόμενων προσώπων είναι μέλος του Σωματείου των Υπαλλήλων της Γερμανικής Σχολής Θεσσαλονίκης, ή σε περίπτωση μη ύπαρξης σωματείου εργαζόμενος με οποιαδήποτε σχέση, ένα από τα μέλη της Επιτροπής θα είναι αντιπρόσωπος της Διοίκησης του Σωματείου, ή εκπρόσωπος του/των εργαζομένων. Όταν στο περιστατικό εμπλέκεται εκπαιδευτικός ή μαθητής/σπουδαστής, στην Επιτροπή συμμετέχει εκτός από το πρόσωπο αναφοράς και το νομικό σύμβουλο, ο Διευθυντής του εκάστοτε σχολείου ή ο Διοικητικός Διευθυντής. Στην περίπτωση που στο συμβάν συμμετέχει μέλος του μη εκπαιδευτικού προσωπικού και μέλους του εκπαιδευτικού προσωπικού ή μαθητής / σπουδαστής η σύνθεση προσαρμόζεται αναλόγως. Εάν οποιοδήποτε από τα ως άνω άτομα αντιμετωπίζει εν τοις πράγμασι ή κατά τα φαινόμενα σύγκρουση συμφερόντων, όπως αυτή καθορίζεται από τον Πρόεδρο της Σχολικής Εφορείας, ο Πρόεδρος θα αντικαταστήσει το εν λόγω άτομο με άλλο που διαθέτει την απαραίτητη κατάρτιση χωρίς να αντιμετωπίζει σύγκρουση συμφερόντων. Η Επιτροπή Συμμόρφωσης δύναται να ορίσει διερευνητή, εάν κρίνεται αναγκαίο. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, εάν οι ισχυρισμοί εμπλέκουν τον Πρόεδρο ή τους Διευθυντές και τους στενούς συγγενείς τους που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, η επίλυση των ισχυρισμών θα διεξάγεται από δεόντως ορισθείσα επιτροπή ή από διερευνητή που θα ορίσει η Σχολική Εφορεία. Μετά το πέρας των ερευνών, η Επιτροπή ή ο υπεύθυνος λέψης της σχετικής απόφασης, κατά περίπτωση, αποφασίζουν (η Επιτροπή κατά πλειοψηφία) κατά πόσο υπήρξε παραβίαση της παρούσας πολιτικής. Εξαιρουμένων των περιπτώσεων στις οποίες εμπλέκεται ο Πρόεδρος της Σχολικής Εφορείας, οι Διευθυντές ή στενοί συγγενείς του που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, ο Πρόεδρος θα αποφασίσει τα κατάλληλα μέτρα, εάν απαιτούνται. Σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται ο Πρόεδρος ή στενοί συγγενείς του που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, αποφασίζει η δεόντως ορισθείσα επιτροπή.

Τα πιθανά μέτρα που δύνανται να επιβληθούν κατόπιν διαπίστωσης παραβίασης της πολιτικής, περιλαμβάνουν τα ακόλουθα και εξαρτώνται από παράγοντες οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα της πράξης και τυχόν πρότερη ανάρμοστη συμπεριφορά, καθώς και οποιαδήποτε δικαιώματα και υποχρεώσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού βάσει νόμου:

- προφορική ή έγγραφη προειδοποίηση και σύσταση συμμόρφωσης
- υποχρεωτική επιμόρφωση
- αλλαγή θέσης, ωραρίου, τρόπου ή τόπου παροχής εργασίας
- καταγγελία της σύμβασης με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ (νόμος 4808/2021)

Ο Πρόεδρος ή η Επιτροπή κατά περίπτωση θα αποφασίσει, επίσης (κατόπιν διαβούλευσης με τον νομικό σύμβουλο σε περίπτωση που τα εν λόγω μέτρα ληφθούν μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου), εάν είναι σκόπιμο να εφαρμοστούν διορθωτικά μέτρα για




την προστασία θυμάτων βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης και της κοινότητας του Ιδρύματος συνολικά.

Τα διορθωτικά μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής
- αλλαγή περιβάλλοντος εργασίας ή διαβίωσης του μέλους του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού ή του μαθητή/σπουδαστή
- οδηγία για περιορισμό ή απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου
- εφαρμογή επιπλέον μέτρων ασφάλειας. Ο Διευθυντής του αντίστοιχου σχολείου θα αναφέρει σοβαρά περιστατικά στα οποία εμπλέκονται μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού της Πρωτοβάθμιας ή της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Ελληνικό Υπουργείο Παιδείας, σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο. Το μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού ενδέχεται, ως εκ τούτου, να κληθεί από την Πειθαρχική Επιτροπή του Υπουργείου.

Η Σχολή δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη καιν τη σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει πέρα από το δικαίωμα καταγγελίας εντός του Ιδρύματος σύμφωνα με την παρούσα πολιτική: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της και γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατάνομο αρμοδιοτήτων του.

Η Σχολή μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, παρέχοντας ειδική άδεια ή υιοθετώντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, κατόπιν αιτήματός τους, με σκοπό την υποστήριξή τους στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα. Κάθε εργαζόμενος θα λάβει αντίγραφο του παρόντος εγγράφου στη Γερμανική και την Ελληνική γλώσσα, συμπεριλαμβανομένου του εντύπου αναφοράς.

Για την Σχολική Εφορεία



Ουμβέρτος Ιάσων Ιωακειμίδης  
Πρόεδρος



Peter Panes  
Αντιπρόεδρος