Η Πολιτική Βίας και Παρενόχλησης της Εταιρίας συντάσσεται σε συμμόρφωση με το άρθρο 11 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101) σε συνδυασμό με την υπ' αριθμ. 82063/2021 Απόφαση του ΥΠΕΚΑ (ΦΕΚ Β 5059/21), κοινοποιείται σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη με κάθε πρόσφορο τρόπο που διασφαλίζει την απρόσκοπτη πρόσβασή τους σε αυτή. Ενδεικτικά, δύναται να αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, να αποστέλλεται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή/και να αναρτάται στους Πίνακες Ανακοινώσεων του προσωπικού.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία του επιχειρησιακού έργου της Εταιρίας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του επιχειρησιακού περιβάλλοντος. Η Εταιρία έχει δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά αποτελούν άμεση προτεραιότητα της Εταιρίας.

Η κοινωνική πολιτική της Εταιρίας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των αξιών της Εταιρίας.

Η Εταιρία, επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του ελληνικού νόμου με αριθμό 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποία εφεξής ισχύει παράλληλα με τις αναφερόμενες πολιτικές.

ΣΚΟΠΟΣ

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 κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρία 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.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την Εταιρία:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή
- μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων
- χωρών,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρία έχει λήξει.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο και συνιστά μορφή έμφυλης βίας. Η συμπεριφορά αυτή, που εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
Η Εταιρία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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 Εταιρία σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του ν. 4808/2021 έχει καταρτίσει την «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης και του Εκφοβισμού» (στο εξής «η Πολιτική») κύριος σκοπός της οποίας είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους της Εταιρίας αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία:
    - της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
    - της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού
    - της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
- Να παρέχει άμεση προστασία στον κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι υφίσταται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της Διοίκησης οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.

- Να καθοδηγεί την Διοίκηση για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

ΔΗΛΩΣΗ – ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Η Εταιρία ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης, προβαίνει σε δήλωση πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρίας έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν όλα όσα προβλέπονται στην Πολιτική.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρίας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρίας, καθώς επίσης και οι αιτούντες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την Εταιρία, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η Εταιρία θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και την Πολιτική.
- Τα παράπονα για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Οι εργαζόμενοι και τα μέλη της διοίκησης της Εταιρίας θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τυχόν αποκλίνουσες σε σχέση με την Πολιτική συμπεριφορές θα έχουν συνέπειες για τους δράστες που μπορούν να φτάσουν έως και την απόλυση τους.
- Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και λοιπούς συνεργάτες της Εταιρίας και αλλά και στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη με κάθε πρόσφορο τρόπο που διασφαλίζει την απρόσκοπτη πρόσβασή τους σε αυτή. Ενδεικτικά, δύναται να αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, να αποστέλλεται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή/και να αναρτάται στους Πίνακες Ανακοινώσεων του προσωπικού.

ΜΟΡΦΕΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ορισμοί

Η «βία και παρενόχληση» στην εργασία περιγράφονται στο άρθρο 4 του ν.4808/2021:

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 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.
Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός ορίζονται λοιπόν ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά ενός ατόμου που είναι εκφοβιστική, κακόβουλη, ενοχλητική, προσβλητική, εξευτελιστική ή υποτιμητική για κάποιον άλλον. Μπορεί να σχετίζεται, αλλά όχι μόνο, με την ηλικία, το φύλο τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τη φυλή, την αναπηρία, την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του άλλου και μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενο ή μεμονωμένο περιστατικό. Μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική, σωματική και δεν γίνεται πάντα πρόσωπο με πρόσωπο.

Μορφές Παρενόχλησης και Εκφοβισμού

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά παραδείγματα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας αποτελούν οι παρακάτω συμπεριφορές:

- Διάδοση φημών και κουτσομπολιών.
- Πραγματοποίηση προσβλητικών ή επιθετικών σχολίων για την προσωπική ζωή των άλλων.
- Στοχοποίηση με φωνές και θυμό.
- Εξαίρεση και αποκλεισμός από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα.
- Υπόνοιες ή σημάδια ότι θα έπρεπε ο εργαζόμενος να παραιτηθεί από την εργασία του.
- Επαναλαμβανόμενη και συνεχής υπενθύμιση λαθών και παραλήψεων.
- Εξακολουθητική κριτική της εργασίας και της προσπάθειας που καταβάλλει ο εργαζόμενος.
- Κακόβουλοι αστεϊσμοί από τρίτους σε βάρος εργαζομένου.
- Πραγματοποίηση ψευδών ισχυρισμών εις βάρος εργαζομένου.
- Αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης και αντικατάσταση με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα, χωρίς εμπεριστατωμένη αιτίαση.
-

Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια καταδικαστέα μορφή έμφυλης βίας, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και είναι ανεπιθύμητη και προσβλητική και παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Περιλαμβάνει συμπεριφορά που είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική αλλά και μη λεκτική και μπορεί να εμφανισθεί ως:

- Ταπεινωτικό/υποτιμητικό κάλεσμα.
- Σχόλια, φραστικές ύβρεις, προσβολές και απειλή.
- Επαναλαμβανόμενα σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση.
- Προσβλητικά ανέκδοτα.
- Προβολή προσβλητικού περιεχομένου.
- Υποκίνηση άλλων να διαπράττουν τα ανωτέρω.
- Φυσική επαφή (ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλί).
- Υπαινιγμοί, υπονοούμενα ή απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης.
- Άσεμνη επίθεση ή βιασμός.
- Ανέκδοτα σεξουαλικού περιεχομένου, σεξιστικά σχόλια.
- Αιτήματα για σεξουαλική εύνοια και ραντεβού.
- Επίμονη παρακολούθηση εντός και εκτός εργασιακού χώρου.

Αμέσως παρακάτω καταγράφονται ενδεικτικές λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Μεθόδευση συζητήσεων σε θέματα σεξουαλικής φύσεως.
- Ερωτήσεις προσωπικής φύσεως αναφορικά με την κοινωνική ή/και σεξουαλική ζωή.
- Ερωτήσεις αναφορικά με σεξουαλικές προτιμήσεις.

- Σχόλια και υπονοούμενα αναφορικά με το σώμα, το βλέμμα ή το ντύσιμο.
- Διαδόσεις ψευδών φημών για την σεξουαλική ζωή.
- Αστεία σεξουαλικού περιεχομένου.
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου.

Ως μη λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης αναγνωρίζονται οι παρακάτω ή άλλες με ανάλογα χαρακτηριστικά:

- Υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.α.).
- Φυσική επαφή (ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλί).
- Άσεμνες χειρονομίες.
- Έκθεση μερών σώματος.
- Επίμονη παρακολούθηση εντός και εκτός εργασιακού χώρου
- Ανεπιθύμητα, προσβλητικά, σεξουαλικού περιεχόμενου γραπτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή SMS ή προσβλητικές, ακατάλληλες προτάσεις σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης

- Να επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας.
- Να συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Να αποφεύγουν συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα του φύλου οποιουδήποτε ατόμου.
- Να διορθώνουν τη συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλούν ή προσβάλλουν άλλο άτομο και να μη διστάζουν να απολογηθούν.
- Να καθορίζουν τα ατομικά όρια τους στους/στις άλλους/ες όταν έχουν ενδείξεις συμπεριφοράς που τους ενοχλούν ή τους προσβάλλουν.
- Να συνεργάζονται με την Διοίκηση για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν. Οφείλουν να αποφεύγουν αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Να μην αγνοήσουν ή υποτιμήσουν τα δυσάρεστα συναισθήματα που τους προκαλεί.
- Να εμπιστευτούν την εκτίμησή τους για τη συμπεριφορά του ατόμου που τους παρενοχλεί.
- Να μην αισθάνονται άβολα, μη ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).
- Να μην επιλέγουν την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες.
- Να μη δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).

- Να αναλάβουν την ευθύνη να ενεργήσουν, καθορίζοντας τα όριά τους στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα) και αποκρούοντας ή αντιμετωπίζοντας ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της.
- Αν το συγκεκριμένο άτομο, παρά τις προσπάθειές, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, να ενημερώσουν έμπιστό τους άτομο και να μιλήσουν επίσης με την οικογένειά τους.
- Να τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να ενημερώσουν τον ορισμένο ως «Πρόσωπο Αναφοράς» σε επίπεδο Εταιρίας.
- Να υποβάλουν γραπτό παράπονο ή καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς», αρμόδιο για την σχετική καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού. Να χρησιμοποιήσουν για τον σκοπό αυτό το «Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση» που ενσωματώνεται στον παρόντα κανονισμό.
- Να συμβουλευθούν τους/τις Επιθεωρητές/τριες του ΣΕΠΕ.

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

Η Εταιρία:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στην εργασία. Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης της απασχόλησης εργαζομένων ενδοοικογενειακής βίας.

Ειδικότερα η Εταιρία:

- Προστατεύει το σύνολο των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική (εργαζόμενους, διοίκηση και τρίτους) από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.
- Έχει υποχρέωση απέναντι στο πρόσωπο που υπέστη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.
- Σε αντίθετη περίπτωση η Εταιρία είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.
- Έχει υποχρέωση να παρέχει τη συνεργασία, συνδρομή και πρόσβαση αλλά και κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές κατά την έρευνα περιστατικού, εφόσον αυτό ζητηθεί.
- Έχει υποχρέωση, στο μέτρο του δυνατού, να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή ώστε να στηρίξει την απασχόληση εργαζομένων που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία.

Μέτρα της Εταιρίας για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρία. Επιπλέον, η σχετική μελέτη και ανάλυση των πιθανών κινδύνων δεν οδήγησε στον εντοπισμό συνθηκών υψηλού ρίσκου που να απαιτούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης τους.
Κατά συνέπεια η Εταιρία με σκοπό την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική. Εφόσον στο μέλλον μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας ή προκύψουν σχετικά περιστατικά η Εταιρία θα προχωρήσει σε νέα εκτίμηση κινδύνου και πιθανών πρόσθετα μέτρα αντιμετώπισης.
Αναλυτικά η Εταιρία λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα:

- Η Εταιρία γνωστοποιεί την Πολιτική στους/στις εργαζόμενους/ες, την Διοίκηση και τους τρίτους που αφορά, γραπτώς ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, και μεριμνά ώστε η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας να μην είναι αποδεκτές, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους παραπάνω δεν συμμορφώνεται.
- Διασφαλίζει εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ όλων των προσώπων διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
- Προσφέρει ενημέρωση αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρία, σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του Ν. 4808/2021, έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

Εσωτερική Ανεπίσημη Διαδικασία

Η εσωτερική διαδικασία έχει στόχο τη διερεύνηση και αντιμετώπιση περιστατικών εντός της Εταιρίας:

- Ο/Η καταγγέλλων/ουσα απευθύνεται στο «Πρόσωπο Αναφοράς» και υποβάλλει γραπτώς το παράπονό του/της, χρησιμοποιώντας το «Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση» (βλέπε Παράρτημα Α). Εναλλακτικά, αποστέλλει το παράπονο με e-mail στον άμεσο προϊστάμενό του και στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας.
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού, διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης και ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρίας.
- Αναλόγως του ιστορικού, και μετά από γραπτή συναίνεση του/της καταγγέλλοντα/ουσας, η επιχείρηση είτε:
    - ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να εξηγήσει στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή δεν είναι ευπρόσδεκτη, ότι είναι προσβλητική, ότι δημιουργεί δυσαρέσκεια και ότι επεμβαίνει στην εργασία του/της, είτε
    - αναλαμβάνει διαμεσολάβηση.

- Η Εταιρία προβαίνει σε ενέργειες μόνο εάν η παρενόχληση και/ή σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει για μικρό χρονικό διάστημα, και αν ο φερόμενος ως δράστης φαίνεται πρόθυμος να συζητήσει και μόνο εάν ο/η καταγγέλλων/ουσα επιθυμεί να γίνει διαμεσολάβηση.
- Σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα επιλέγει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε η Εταιρία έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβασή της.
- Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η Εταιρία αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.
- Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρία χειρίζεται την περίπτωση με πλήρη εχεμύθεια και φροντίζει για την ολοκλήρωσή της εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» υπογράφει και παραδίδει στον/ην καταγγέλλων/ουσα την «Δήλωση Εμπιστευτικότητας» του Παραρτήματος Β.

Η Εταιρία διασφαλίζει ότι η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλα τα πρόσωπα που αφορά.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα·
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλων/ουσα ούτε ο/η καταγγελλόμενος/η.
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.
- Ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά.
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να διαφυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της και/την συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης.
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκομένων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινούς χώρους εργασίας ή στον ίδιο όροφο.

Η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση ΔΕΝ υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

Εσωτερική Επίσημη Διαδικασία

Για να αρχίσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, πρέπει να υποβληθεί γραπτώς, από τον εν δυνάμει θιγόμενο, σχετική καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς». Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί από την Διοίκηση της Εταιρίας.

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγελθεί στις αρμόδιες αρχές, οι οποίες θα προβούν σε σχετική διερεύνησή. Το άρθρο 12 του ν. 4808/2021 ορίζει την Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και τον Συνήγορο του Πολίτη ως αρμόδιες αρχές. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατή και η καταγγελία στην Αστυνομία, η οποία και θα προβεί σε σχετική διερεύνηση της σε σχέση με τη διάπραξη ποινικού αδικήματος.
Γ. Ποινική και Αστική Διαδικασία
Ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/ιδος. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική.

ΟΡΙΣΜΟΣ «ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ»

Η Εταιρία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του ν.4808/2021, **ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς τον εκάστοτε Γενικό Διευθυντή της,** που εκτός της ευθύνης σε επίπεδο Εταιρίας για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική λήψη των πιθανών επίσημων και ανεπίσημων καταγγελιών καθώς και της σχετικής υποστήριξης τους.

Παράρτημα Α' | ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Μπορείτε να πραγματοποιήσετε επώνυμη προφορική ή γραπτή καταγγελία. Η συμπλήρωση των στοιχείων είναι υποχρεωτική στη γραπτή καταγγελία. Τα στοιχεία αυτά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διερεύνησης της καταγγελίας που υποβάλλεται.

1. Ονοματεπώνυμο καταγγέλλουσας/καταγγέλοντος:

(ή όνομα νομικού προσώπου που κάνει την καταγγελία)

2. Φύλο: Γυναίκα..... Άνδρας..... Ηλικία.....

3. Εκ μέρους ποιου υποβάλλεται η καταγγελία:

.....

(Σε περίπτωση που η καταγγελία υποβάλλεται για λογαριασμό άλλου νομικού ή φυσικού προσώπου)

4. Διεύθυνση: .....

(Τ.Θ. ή οδός και αριθμός)

5. Τηλέφωνο επικοινωνίας: .....

E-mail:.....

6. Έχετε ήδη αποταθεί στο πρόσωπο εναντίον του οποίου υποβάλλετε την καταγγελία; Ναι..... Όχι.....

Αν ναι, τι απάντηση πήρατε;

(Επισυνάψτε αντίγραφα όλων των σχετικών εγγράφων, αν υπάρχουν)

7. Εναντίον ποιου προσώπου υποβάλλεται η καταγγελία:

.....

8. Περιγράψτε το γεγονός της παρενόχλησης

.....



……

……

……

7. Ο παρενοχλών είναι: Άνδρας……. Γυναίκα…….

	Εργοδότης
	Ιεραρχικά ανώτερος
	Ισόβαθμος
	Υφιστάμενος
	Πελάτης
	Άλλο

Εφόσον συμπληρώσατε Άλλο περιγράψτε:……

……..

10. Πότε άρχισε η παρενόχληση;

Πριν από μέρες		Πόσες		Ημερομηνία αρχής	
Πριν από εβδομάδες		Πόσες		Ημερομηνία αρχής	
Πριν από μήνες		Πόσους		Ημερομηνία αρχής	
Πριν από χρόνια		Πόσα		Ημερομηνία αρχής	

11. Διάρκεια παρενόχλησης. Περιγράψτε:

Μέρες		Πόσες	
Βδομάδες		Πόσες	
Μήνες		Πόσους	
Χρόνια		Πόσα	

12. Είδος σεξουαλικής παρενόχλησης:

ΕΙΔΟΣ	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Ανεπιθύμητη φυσική επαφή (π.χ. άγγιγμα)		
Πίεση για σύναψη σχέσης		
Πίεση για έξοδο – συνάντηση		
Σχόλια, συζητήσεις, αστεία σεξουαλικού περιεχομένου		
Προκλητικές χειρονομίες		
Σχόλια για ντύσιμο, εμφάνιση, σώμα ή σημεία του σώματος		
Πίεση για σεξουαλική συνεύρεση		
Ανεπιθύμητα τηλεφωνήματα, e-mails, sms		
Σφυρίγματα ή άλλοι προκλητικοί ήχοι		
Σχόλια ή συζητήσεις με σεξουαλικές περιγραφές		
Εξαναγκασμός σε σύναψη ερωτικών σχέσεων		
Παραβίαση του προσωπικού χώρου		
Απόπειρα βιασμού		
Επίδειξη πορνογραφικού υλικού (π.χ. φωτογραφίες, αφίσες, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο)		

13. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

……

……

……

14. Πώς αντιδράσατε στην παρενόχληση;

	Ζήτησα με έντονο τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
	Τον/Την απέφευγα
	Ζήτησα με ευγενικό τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
	Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν
	Παραιτήθηκα
	Δεν έκανα τίποτα (το αγνόησα)
	Κατήγγειλα το περιστατικό προφορικά σε αρμόδιο άτομο
	Ζήτησα από μέλος της οικογένειας να επέμβει
	Άλλαξα τμήμα
	Μίλησα στον/στην Προϊστάμενο/-η

Άλλο. Περιγράψτε:

……

……

……

15. Έφερε αποτέλεσμα;

	Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως
	Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά
	Δεν άλλαξε κάτι, συνέχισε να με παρενοχλεί
	Τον/Την απέλυσαν
	Παραιτήθηκε

16. Έχετε πάρει αναρρωτική άδεια μέσα στον τελευταίο χρόνο;

Ναι		Όχι		Πόσες ημέρες;	
Ναι		Όχι		Ποιες περιόδους;	
Ναι		Όχι		Για ποιο λόγο;	

17. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

……

……

……

18. Δεχτήκατε βοήθεια από άλλα πρόσωπα για την παρενόχληση;

	Από φίλες/-ους
	Από την οικογένειά μου
	Από τον σύντροφό μου
	Από συνάδελφο
	Από ανώτερο/-η
	Από ειδικό (δικηγόρο, ψυχολόγο, κοινωνικό/-ή λειτουργό)
	Άλλη/-ο: Περιγράψτε:
	Από κανέναν

19. Έχετε φυλάξει αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. επιστολές, γραπτά μηνύματα, ηλεκτρονικά μηνύματα;

Ναι Όχι

20. Υπήρχαν μάρτυρες στην παρενόχληση;

Ναι Όχι

21. Γνωρίζετε αν άλλες/-οι εργαζόμενες-/οι έχουν υποστεί τα ίδια με εσάς;

Ναι Όχι

22. Ποιο είναι τώρα το αίτημα σας; Περιγράψτε το με τα δικά σας λόγια:

.....

.....

.....

Ημερομηνία:

Τόπος:

Υπογραφή:

Παράρτημα Β' | ΔΗΛΩΣΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

«Αντιλαμβάνομαι και αναγνωρίζω ότι η διαδικασία διερεύνησης του παραπόνου του/της ……..…… εναντίον του/της ……... αναφορικά με ισχυριζόμενη διάπραξη παρενόχλησης, είναι απολύτως εμπιστευτική.

Αναλαμβάνω δε την υποχρέωση να μην αναφέρω οτιδήποτε σε οποιονδήποτε, εντός ή εκτός της Εταιρίας, είτε στοιχείο του παραπόνου είτε την ύπαρξη αυτού τούτου του παραπόνου ή οποιασδήποτε πτυχής της υπό εξέλιξη διαδικασίας, είτε τώρα είτε οποτεδήποτε στο μέλλον.

Αναλαμβάνω επίσης την υποχρέωση να εμποδίσω στο βαθμό που αυτό είναι δυνατόν, τη διαρροή οποιουδήποτε στοιχείου αναφορικά με τα πιο πάνω και αν έχω τη δυνατότητα να αποτρέψω τη λήψη γνώσης από οποιονδήποτε τρίτο.

……..……

Ημερομηνία

……..……

Όνομα και Υπογραφή