

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Η Εταιρεία, επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, 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. Η παρούσα πολιτική της Εταιρείας εφεξής ισχύει παράλληλα, αφενός, με τις ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις και, αφετέρου, με τα αναφερόμενα στο έγγραφο «**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**» που είναι ανηρτημένο στον ιστότοπο της Εταιρείας στον σύνδεσμο <https://www.ekme.gr/content/EKME-HARASSMENT-POLICY.pdf>.

2. 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 Εταιρεία 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. Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος.

3. Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την Εταιρεία: με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης), με σύμβαση έργου, το 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 εταιρεία έχει λήξει.

4. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς:

α. 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. 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. 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. 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.

δ. Τι συνιστά ενδεικτικό περιστατικό βίας και παρενόχλησης: Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία

Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη

Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο

Λεκτική εχθρότητα

Απροκάλυπτες απειλές

Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας

Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο

Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια

Πράξεις αντιποίησης

Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης ή παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες

Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό

Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή

Σεξουαλικά υπονοούμενα

Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή

Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλιά

Επίμονα ή λάγνα βλέμματα

Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail)

ε. Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης:

Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης

Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης

Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν

Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών

Η έγκριση ή άρνηση άδειας

Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις

Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου

Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας

5. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός, την πρόληψη και, αφετέρου, την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία: Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση

περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους. Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας για την υιοθέτηση μέτρων για την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται, επιβάλλοντας τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο.

6. α. 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, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο

β. 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 στην εταιρεία

Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του

Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία

Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης

7. Καταγγελίες και διαχείριση τους: Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κ. Κωνσταντίνου Ηλία του Δημητρίου, ο οποίος ορίζεται και ως «Υπεύθυνος Αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: kilias@ekme.gr. Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν. Ο Υπεύθυνος Αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Ειδικότερα ο Υπεύθυνος Αναφοράς δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Όταν ο Υπεύθυνος Αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας,

στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή του πορίσματος στη Διοίκηση της Εταιρείας, καθώς και η γνωστοποίηση του στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα. Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία. Ο Υπεύθυνος Αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της Εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων. Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η Εταιρεία παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει, προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

Παράρτημα – Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας

Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ

- Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)

Ελληνική αστυνομία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

Ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία
http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang
- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>