

Πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης

**ΣΥΖΩΗ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΟΝΕΩΝ ,ΚΗΔΕΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΦΙΛΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΟΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: ΡΟΔΟΥΠΟΛΕΩΣ ΚΑΙ ΠΟΝΤΟΥ 05 ΤΚ 55132
ΤΗΛ. 2310 460777
E-mail: syzoi@syzoi.gr**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συντάχθηκε από:	Εγκρίθηκε από:
Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	Νόμιμο Εκπρόσωπο
Ράδου Ειρήνη	Καζαντζίδης Νικόλαος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	4
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	4
4. ΣΤΟΧΟΙ	4
5. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ -ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ.....	5
6. ΟΡΙΣΜΟΙ	7
6.1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....	7
6.2. ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	7
6.3. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ .	7
6.4. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ	8
7. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	9
8. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	9
9. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	10
10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	11
11. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ/ΠΟΙΝΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΔΡΑΣΤΗ/-ΙΔΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΜΟΡΦΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	11
12. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ.....	12
13. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	12
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	13
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	13

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το Σωματείο με την επωνυμία «ΣΥΖΩΗ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΟΝΕΩΝ ,ΚΗΔΕΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΦΙΛΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΟΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ» 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.

Επίσης, υπενθυμίζει ότι οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά, υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, δεν είναι ανεκτή και ότι σε περίπτωση εκδήλωσης τέτοιας συμπεριφοράς ενεργοποιούνται πειθαρχικές διαδικασίες κατά οποιουδήποτε ατόμου, ανεξαρτήτως της θέσης του στον φορέα.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Επιπλέον, το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» δεσμεύεται να διασφαλίζει την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στους εργαζομένους της και να παρέχει υποστήριξη και προστασία σε περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και στα άτομα με αναπηρίες. Η εταιρεία θα εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες θα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλες προσαρμογές και υποστήριξη για την ασφαλή και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους στον χώρο εργασίας.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Διοίκηση και εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι στην εταιρεία, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

[ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ]

4. ΣΤΟΧΟΙ

- Δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο είναι απαλλαγμένο από σεξισμό, βία και σεξουαλική παρενόχληση και αντιμετωπίζει με σεβασμό και αξιοπρέπεια όλες και όλους τις/τους εργαζόμενες/-ους.
- Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση για τη διασφάλιση ότι όλο το προσωπικό είναι ενήμερο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ευθύνες του ως προς τα ζητήματα αυτά.
- Παροχή αποτελεσματικών διαδικασιών για τη διαχείριση καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση στη βάση της αμεροληψίας, της προστασίας και της εμπιστευτικότητας.
- Διαχείριση όλων των καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση με δίκαιο τρόπο, με εχεμύθεια και σε εύλογο χρονικό διάστημα.
- Διασφάλιση της προστασίας των θιγόμενων προσώπων από αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση.
- Ενθάρρυνση της υποβολής καταγγελίας για παρενοχλητικές συμπεριφορές που παραβιάζουν τη Στρατηγική του φορέα.
- Προώθηση ενός δεοντολογικού πλαισίου συμπεριφοράς για όλους και όλες τους

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, ανεξαρτήτως θέσης.

5. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά η «ΣΥΖΩΗ» δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την εταιρεία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών. Συγκεκριμένα, στις Πολιτικές Αναφορών και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές της εταιρείας, με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιμέρους Διαδικασίες Υποβολής, Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της εταιρείας και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

6. ΟΡΙΣΜΟΙ

6.1. Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

6.2. Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

6.3. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
 - Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
 - Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
 - Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

6.4. Αντεκδίκηση

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» εκπαιδεύει τα στελέχη του ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

7. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Όλοι οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν τακτική εκπαίδευση σχετικά με την αναγνώριση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση θα περιλαμβάνει πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων, τις διαδικασίες καταγγελίας, και τις πρακτικές για την προστασία των θυμάτων. Επιπλέον, θα παρέχονται εργαλεία και στρατηγικές για την προαγωγή ενός υγιούς και σεβαστικού εργασιακού περιβάλλοντος, καθιστώντας όλους τους εργαζόμενους ενεργούς συμμετέχοντες στη διαδικασία ενδυνάμωσης και αλληλεγγύης.

8. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεόμενες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της εταιρείας είτε εκτός, είτε στα υποκαταστήματα, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» , εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων του, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

9. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ (άρθρο 10, Ν. 4808/2021)

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Σωματείου «ΣΥΖΩΗ» ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού. Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη Διαδικασία Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η εταιρεία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών του Ομίλου για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της πολιτικής αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

10. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Διάυλοι επικοινωνίας - Αρμόδια πρόσωπα

Για την υποβολή καταγγελιών σχετικά με περιστατικά διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν με τους παρακάτω διαθέσιμους διαύλους επικοινωνίας και αρμόδια πρόσωπα:

Επαφή με την Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού: **Ράδου Ειρήνη**

Ανώτερο Διοικητικό Στέλεχος: **Καζαντζίδης Νικόλαος**

Επιτροπή Επίλυσης Συγκρούσεων: **Ράδου Ειρήνη, Καζαντζίδης Νικόλαος, Δούφαλης Στυλιανός**

Είτε γραπτώς: gathinikos@gmail.com & renaradou@gmail.com

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Μετά τη λήψη καταγγελίας, η εταιρεία θα διενεργεί άμεση έρευνα με αμεροληψία και εχεμύθεια, με σκοπό την αντιμετώπιση του ζητήματος και την προστασία της εμπιστευτικότητας των εμπλεκόμενων.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Το Σωματείο απαγορεύει οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων σε βάρος του ατόμου που υποβάλλει καταγγελία.

δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Σε περίπτωση επιβεβαίωσης παραβίασης της πολιτικής, θα ληφθούν κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των πειθαρχικών κυρώσεων έναντι των υπευθύνων.

ε) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Το σωματείο «ΣΥΖΩΗ» θα συνεργάζεται πλήρως με τις αρμόδιες αρχές και θα παρέχει κάθε απαιτούμενη πληροφορία για τη διερεύνηση του θέματος, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις διαδικασίες που ισχύουν.

11. Οι συνέπειες/ποινές που προβλέπονται για τον/την δράστη/-ida σε περίπτωση οποιαδήποτε μορφής παρενόχλησης

Όπως περιγράφεται στο προηγούμενο εδάφιο και σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 4808/2021, όταν εργαζόμενος/-η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/-η παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, ο φορέας υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του/της καταγγελλόμενου/-ης, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Οι συνέπειες και τα μέτρα που είναι πιθανό να προκύψουν με την ολοκλήρωση της διερεύνησης μια καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν τα παρακάτω:

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

- σύσταση συμμόρφωσης/ επίσημη προειδοποίηση που καταγράφεται και αποτελεί επιβαρυντικό παράγοντα σε περίπτωση που το καταγγελλόμενο άτομο προβεί εκ νέου σε παρόμοια συμπεριφορά
- αποζημίωση προς το θύμα για οποιοδήποτε κόστος έχει προκύψει εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης που δέχθηκε
- μετάθεση, αλλαγή ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας για τον παρενοχλητή
- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- πειθαρχική δίωξη κατά του ατόμου που παραπονέθηκε εάν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η καταγγελία ήταν ενοχλητική ή κακόβουλη
- απαίτηση έκφρασης μεταμέλειας και επίσημης συγγνώμης από το θύμα συμβουλευτική για το θύμα
- διαμεσολάβηση που διεξάγεται από αμερόληπτο τρίτο πρόσωπο κατά τη διάρκεια της οποίας τα εμπλεκόμενα άτομα συμφωνούν σε μια αμοιβαία αποδεκτή λύση
- παροχή εκ νέου όλων των αδειών που έλαβε το θύμα ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης.

12. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του σωματείου «ΣΥΖΩΗ» , τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

13. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι:

Παραδείγματα σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον

Είναι σημαντικό στη Στρατηγική να παρουσιάζονται παραδείγματα σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, όπως, ενδεικτικά, τα εξής:

- Ανεπιθύμητα αγγίγματα
- Ανεπιθύμητα φιλιά
- Σεξουαλικοποιημένα αστεία ή σχόλια
- Απειλές που σχετίζονται με τη μη ανταπόκριση σε σεξουαλική δραστηριότητα
- Επίδειξη ή παράθεση υλικού με σεξουαλικό περιεχόμενο (π.χ. αφίσες, μηνύματα, εικόνες κ.λπ.) σε χώρους τους εργασιακού περιβάλλοντος.
- Επαναλαμβανόμενες προσκλήσεις σε ραντεβού, ενώ έχει προηγηθεί άρνηση.
- Σεξουαλικές χειρονομίες
- Προσβολές και πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου
- Προσβλητικά ή/και επιθετικά μηνύματα μέσω e-mail, τηλεφώνου ή επιστολών
- Εξακολουθητική/επίμονη παρακολούθηση (stalking)
- Σχόλια για το ντύσιμο-χρώμα μαλλιών-Piercing μιας/ενός συναδέλφισσας/-ου
- Αδιάκριτες και επίμονες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή ενός ατόμου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ:

Παραδείγματα διαφόρων διακρίσεων που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον

- Φύλο: Διακρίσεις βασισμένες στο φύλο ή στη γέννηση.
- Εθνική καταγωγή: Διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής, εθνικής καταγωγής, εθνοτικής καταγωγής ή εθνοτικής ομάδας.
- Ηλικία: Διακρίσεις λόγω ηλικίας ή ημερών γέννησης.
- Θρησκεία: Διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.
- Σεξουαλικός προσανατολισμός: Διακρίσεις βασισμένες στο σεξουαλικό προσανατολισμό ή τη σεξουαλική ταυτότητα.
- Αναπηρία: Διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας.
- Οικογενειακή κατάσταση: Διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης, όπως ο γάμος ή η πατρότητα.
- Γλώσσα: Διακρίσεις λόγω γλώσσας που μιλά κάποιος.
- Κοινωνική τάξη: Διακρίσεις βασισμένες στην κοινωνική τάξη ή την οικονομική θέση.
- Εμφάνιση: Διακρίσεις λόγω εμφάνισης, συμπεριλαμβανομένης της ένδυσης, του χρώματος του δέρματος, της ομορφιάς κ.λπ.

Αυτά τα παραδείγματα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δυνητικών διακρίσεων που μπορεί να προκύψουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.