***Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού***

***Πολιτική για αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ημερομηνία έκδοσης** | **Ετοιμάστηκε από** | **Έκδοση** |
|  |  | **1.0** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Το συγκεκριμένο έγγραφο είναι μόνο για σκοπούς εσωτερικής χρήσης στην Εταιρεία.*

*Aπαγορεύεται η οποιαδήποτε εκτύπωση ή άλλη χρήση του.*

Περιεχόμενα

[1. Σκοπός της Πολιτικής 3](#_Toc515438689)

[2. Δέσμευση της Εταιρείας 3](#_Toc515438690)

[3. Επιτροπή 3](#_Toc515438691)

[4. Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση 4](#_Toc515438692)

[4.1. Ορισμός παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης 4](#_Toc515438693)

[4.2. Ορισμός ευάλωτων ομάδων 5](#_Toc515438694)

[4.3. Ορισμός Περιβάλλοντος Εργασίας 5](#_Toc515438695)

[4.4. Μορφές Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης 5](#_Toc515438696)

[4.4.1. Λεκτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: 5](#_Toc515438697)

[4.4.2. Μη λεκτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: 5](#_Toc515438698)

[4.4.3. Φυσική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: 5](#_Toc515438699)

[4.4.4. Οπτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: 5](#_Toc515438700)

[4.4.5. Ψυχολογική μορφή σεξουαλικής Παρενόχλησης: 6](#_Toc515438701)

[4.4.6. Σεξουαλική παρενόχληση ως ανταλλαγή: 6](#_Toc515438702)

[4.4.7. Εχθρικό Περιβάλλον: 6](#_Toc515438703)

[5. Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Παραπόνων 6](#_Toc515438704)

[5.1. Ανεπίσημη Διαδικασία 6](#_Toc515438705)

[5.2. Επίσημη Διαδικασία 6](#_Toc515438706)

[5.3. Κατάθεση από παραπονούμενο 7](#_Toc515438707)

[5.4. Κατάθεση από κατηγορούμενο 7](#_Toc515438708)

[5.5. Κατάθεση από τρίτα Πρόσωπα. 8](#_Toc515438709)

[5.6. Ενημέρωση για Χρονικές Προθεσμίες Υποβολής και Εξέτασης του Παραπόνου 8](#_Toc515438710)

[5.7. Λήψη πειθαρχικών μέτρων 8](#_Toc515438711)

[5.8. Ενημέρωση των δύο πλευρών 9](#_Toc515438712)

[6. Εμπιστευτικότητα 9](#_Toc515438713)

[7. Δημιουργία ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον- Ευθύνη Όλων 9](#_Toc515438714)

# Σκοπός της Πολιτικής

Η πολιτική παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης έχει ως στόχο να περιγράψει με σαφήνεια τους κανόνες που πρέπει να ακολουθούνται από όλα τα στελέχη της Όνομα Εταιρείας για την αποφυγή ή αντιμετώπιση ανεπιθύμητων φαινομένων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η πολιτική αυτή επιδιώκει να διασφαλίσει ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο θα προσφέρει ασφάλεια και σεβασμό σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας.

# Δέσμευση της Εταιρείας

Η διατήρηση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας που θα προστατεύει απόλυτα τον κάθε εργαζόμενο ή εκπαιδευόμενο από οποιασδήποτε μορφής φαινόμενα παρενόχλησης αποτελεί δέσμευση για την Όνομα Εταιρείας. Οποιαδήποτε συμπεριφορά ή χειρονομία θίγει με οποιονδήποτε τρόπο την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα ή παραβιάζει το προσωπικό χώρο του ατόμου είναι απόλυτα κατακριτέα από την Εταιρεία. Συμπεριφορές τέτοιου περιεχομένου αποτελούν σοβαρότατο πειθαρχικό παράπτωμα τόσο βάση της νομοθεσίας όσο και βάση των αρχών και αξιών που πρεσβεύει η Εταιρεία. Συγκεκριμένα, η εταιρεία διαβεβαιώνει ότι σε περίπτωση που προκύψει τέτοιο περιστατικό θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για άρση και μη επανάληψή του καθώς και για τιμωρία του ενόχου ανάλογη με την σοβαρότητα της περίπτωσης. Θυματοποίηση ή δυσμενής μεταχείριση οποιουδήποτε επειδή απέκρουσε ή κατάγγειλε περίπτωση παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι σε καμία περίπτωση αποδεκτή από την Εταιρεία και θα ληφθούν άμεσα και δραστικά μέτρα.

Περισσότερες πληροφορίες για τις αρχές που ακολουθεί η εταιρεία όσον αφορά τις ορθές κοινωνικές πρακτικές και ανθρώπινα δικαιώματα όλων των εργαζομένων της μπορείτε να βρείτε και στην πολιτική «Self – Declaration» της εταιρείας.

# Επιτροπή

Κατά την εκπλήρωση της πιο πάνω δέσμευσης, η εταιρεία μας έχει συστήσει επιτροπή η οποία είναι υπεύθυνη για την επίλυση οποιουδήποτε προβλήματος σχετικά με την παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Η επιτροπή αποτελείται από τους πιο κάτω:

1. Τον ερευνών λειτουργό
2. Ένα λειτουργό από το ΤΑΔ
3. Ένα Διευθυντικό Στέλεχος που θα επιλέγεται ανάλογα με την περίπτωση

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Η επιτροπή πρέπει να περιέχει άντρες και γυναίκες

# Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση

## Ορισμός παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης

«Παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη, από τον αποδέκτη της, συμπεριφορά, που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις και έχει ως σκοπό ή κατάληξη στην προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Διευκρινίζεται ότι αστεία προσβλητικού περιεχομένου που ίσως γίνονται χωρίς κακή πρόθεση μπορεί να θεωρηθούν από τον αποδέκτη τους ως μορφή παρενόχλησης.

«Σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Διευκρινίζεται ότι σχόλια ή αστεία προσβλητικού ή σεξουαλικού περιεχομένου που γίνονται χωρίς κακή πρόθεση μπορεί να προσβάλουν τον αποδέκτη τους και συνεπώς να θεωρηθεί παρενόχληση. Το ίδιο ισχύει και για «ρομαντική διάθεση» που μπορεί να προκύψει από πρόσωπο σε άλλο πρόσωπο στον ίδιο χώρο εργασίας εάν ο αποδέκτης απορρίπτει ως ανεπιθύμητες τις εκδηλώσεις της «ρομαντικής» αυτής διάθεσης.

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε από άντρα προς γυναίκα, γυναίκα προς άντρα, άντρα προς άντρα και γυναίκα προς γυναίκα, είτε από προϊστάμενο προς υφιστάμενο ή το αντίθετο.

Με βάση τα πιο πάνω, τα κριτήρια για να καθοριστεί αν μια πράξη κρίνεται ως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είναι τα εξής:

1. Η συμπεριφορά είναι μη ευπρόσδεκτη και ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της
2. Η συμπεριφορά δεν είναι αμοιβαία αλλά μονομερής
3. Η συμπεριφορά επηρεάζει την εργασιακή απόδοση του επηρεαζόμενου

## Ορισμός ευάλωτων ομάδων

Ιδιαίτερη προσοχή σε θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να δοθεί στα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Ευάλωτες ομάδες ορίζονται τα άτομα που γίνονται συχνότερα στόχος όπως οι διαζευγμένες ή σε διάσταση γυναίκες, νέες γυναίκες στα αρχικά της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, γυναίκες σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, άτομα με αναπηρία, μέλη εθνικών μειονοτήτων, ομοφυλόφιλοι άντρες και γυναίκες.

## Ορισμός Περιβάλλοντος Εργασίας

Περιβάλλον εργασίας θεωρείται το μέρος στο οποίο βρίσκεται και δουλεύει ο εργαζόμενος και το οποίο είναι υπό τον άμεσο ή έμμεσο έλεγχο του εργοδότη. Περιβάλλον εργασίας μπορεί να θεωρηθεί και τοποθεσία εκτός γραφείου όπου εκτελούνται εργασιακά καθήκοντα (π.χ. γραφεία πελατών και επαγγελματικά γεύματα) καθώς και εκδρομές ή άλλες κοινωνικές δραστηριότητες που οργανώνονται από την επιχείρηση για τους εργαζόμενους.

## Μορφές Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκφραστούν με πράξεις ή παραλείψεις (έργα) καθώς και με λόγια. Πιο κάτω αναλύονται κάποιες μορφές παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης χωρίς να σημαίνει πως περιορίζονται μόνο σε αυτές:

* + 1. Λεκτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: Ανεπιθύμητα σχόλια, ερωτήσεις, ανέκδοτα σεξουαλικού ή μη περιεχομένου, καθώς και ανεπιθύμητα σχόλια και αστεία για το σώμα, την εμφάνιση, την ιδιωτική ζωή, την φυλή του ατόμου κ.ο.κ.
		2. Μη λεκτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: Ανεπιθύμητα υπονοούμενα, χειρονομίες σεξουαλικού ή μη περιεχομένου, γλώσσα σώματος που δείχνει πρόθεση για σεξουαλική επαφή ή διάκριση καθώς και ανεπιθύμητη επίδειξη εικόνων σεξουαλικού ή άλλου μη επιθυμητού περιεχομένου.
		3. Φυσική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: Ανεπιθύμητο άγγιγμα με σεξουαλικό ή μη τρόπο, όπως ακούμπημα χεριών στους ώμους, άγγιγμα χεριού, δήθεν τυχαία αγγίγματα, φιλί, τσίμπημα, χαϊδευτικό χτύπημα, χτύπημα κλπ.
		4. Οπτική μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης: Έκθεση πορνογραφικού υλικού, εικόνων που περιέχουν σεξουαλικές ή άλλες ανεπιθύμητες σκηνές.
		5. Ψυχολογική μορφή σεξουαλικής Παρενόχλησης: Όταν ένας/μια εργαζόμενος/η επιδεικνύει επανειλημμένο ενδιαφέρον πειράζοντας, αφήνοντας λουλούδια ή υπονοούμενα προς ένα/μία συνάδελφό του όμως εκείνος/εκείνη απορρίπτει τις προτάσεις του.
		6. Σεξουαλική παρενόχληση ως ανταλλαγή: Όταν ένας/ μια εργαζόμενος/νη επιχειρεί να επηρεάσει την προαγωγή, αύξηση μισθού κτλ ενός/μίας εργαζομένου/νης με αντάλλαγμα σεξουαλική επαφή ή απειλεί πως αν δεν γίνει δεκτή η σεξουαλική επαφή θα υπάρξει απόλυση κ.τ.λ.
		7. Εχθρικό Περιβάλλον: Επέμβαση στην εργασιακή επίδοση του θύματος κατά παράλογο τρόπο και δημιουργία ή έκθεση του θύματος σε ένα άβολο περιβάλλον.

# Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Παραπόνων

Η Όνομα Εταιρείας καλεί οποιοδήποτε υπάλληλο είτε είναι εκπαιδευόμενος είτε μόνιμος είτε προσωρινός είτε είναι υποψήφιος να μην διστάσει να αναφέρει οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε περίπτωση φαινομένου παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, αναλόγως της σοβαρότητας της περίπτωσης ακολουθείτε είτε η ανεπίσημη είτε η επίσημη διαδικασία αντιμετώπισης της κατάστασης. Πιο κάτω αναφέρονται οι δύο αυτές διαδικασίες για αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων.

## Ανεπίσημη Διαδικασία

Εάν η μορφή παρενόχλησης είναι ήπιας μορφής και ίσως να μην έχει κακές προθέσεις συστήνεται στον επηρεαζόμενο να απευθυνθεί προφορικά είτε ο ίδιος, είτε μέσω ενός τρίτου προσώπου, είτε μέσω ενός υπεύθυνου προσωπικού ή μέλους της διεύθυνσης στο άτομο που ενεργεί παρενοχλητικά εξηγώντας του ευγενικά ότι αυτό το οποίο κάνει του είναι ανεπιθύμητο, δυσάρεστο και προσβλητικό. Έτσι, θα υπάρξει μια προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος με ανεπίσημο τρόπο μεταξύ των δύο πλευρών.

Αν η ανεπίσημη διαδικασία δεν αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα τότε προχωρούμε στην επίσημη διαδικασία.

##  Επίσημη Διαδικασία

Συστήνεται στο άτομο το οποίο είναι θύμα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης να κρατάει σημειώσεις και στοιχεία για τα περιστατικά που συμβαίνουν καθώς και για τα άτομα που παρευρίσκονταν στο συμβάν ούτως ώστε να διευκολύνει τη διαδικασία επίλυσης του ζητήματος, εάν υπάρξει ανάγκη.

Ο παραπονούμενος θα πρέπει να αποταθεί σε Διευθυντικό Στέλεχος της εταιρείας ή σε υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού και να του περιγράψει τη φύση του παραπόνου προφορικώς ή γραπτώς. Έτσι, θα αρχίσει άμεσα, αντικειμενικά και με πλήρη εχεμύθεια η διερεύνηση του παραπόνου και των περιστατικών από την αρμόδια επιτροπή. Το άτομο στο οποίο απευθύνθηκε ο παραπονούμενος στο εξής θα ονομάζεται «ερευνών λειτουργός».

## Κατάθεση από παραπονούμενο

Από την κατάθεση του παραπονούμενου η οποία θα πρέπει να καταγράφεται και γραπτώς θα υπάρξει προσπάθεια εξακρίβωσης των πιο κάτω πληροφοριών.

* Ποιος έχει ανάμειξη
* Πότε συνέβη το περιστατικό ή τα περιστατικά
* Πόσο συχνά συνέβαιναν ή συμβαίνουν
* Που συνέβη ή συνέβησαν
* Κατά πόσο υπάρχουν μάρτυρες
* Τί ακριβώς συνέβη, συγκεκριμένη περιγραφή των γεγονότων
* Πως αντέδρασε ο παραπονούμενος
* Κατά πόσο μίλησε στο ‘θύτη’ και πως αυτός αντέδρασε
* Κατά πόσο ανέφερε το πρόβλημα σε συναδέλφους ή άλλους κατά το χρόνο που συνέβη
* Πιθανές λύσεις στο πρόβλημα

##  Κατάθεση από κατηγορούμενο

Μετά τη λήψη της κατάθεσης από τον παραπονούμενο, κατάθεση πρέπει να ληφθεί και καταγραφεί και από τον κατηγορούμενο, στον οποίο πρέπει να:

* Δοθούν οι ισχυρισμοί που διατυπώθηκαν εναντίον του και εάν δεν υπάρχει ισχυρό επιχείρημα για το αντίθετο, να του δοθεί αντίγραφο της κατάθεσης του παραπονούμενου
* Δοθεί χρόνος αν το ζητήσει για λήψη συμβουλής πριν απαντήσει στο παράπονο
* Επιτραπεί να εκπροσωπηθεί από όποιον θέλει εκτός εταιρείας, αν το ζητήσει
* Δοθεί η ευκαιρία να ακουστεί απαντώντας σε όλους τους ισχυρισμούς και προβάλλοντας τις εξηγήσεις που θεωρεί αναγκαίες
* Δοθεί το δικαίωμα της ακρόασης χωρίς προκατάληψη
* Γίνει πλήρης ενημέρωση αναφορικά με την απόφαση που λήφθηκε ως αποτέλεσμα της έρευνας
* Δοθούν οι διαβεβαιώσεις εχεμύθειας
* Γίνουν αυστηρές υποδείξεις πως ασχέτως του αποτελέσματος της έρευνας δεν θα γίνει δεκτή ή ανεκτή οποιαδήποτε πράξη αντεκδίκησης εναντίον του παραπονούμενου

##  Κατάθεση από τρίτα Πρόσωπα.

Σε περίπτωση που υπήρχαν μάρτυρες κατά την διάρκεια των περιστατικών ή εάν υπάρχουν μάρτυρες που με κάποιο τρόπο μπορούν να δώσουν στοιχεία για την υπόθεση τότε πρέπει να ληφθεί κατάθεση και από αυτούς καθώς και να καταγραφεί.

##  Ενημέρωση για Χρονικές Προθεσμίες Υποβολής και Εξέτασης του Παραπόνου

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους να υποβάλουν το παράπονό τους το συντομότερο δυνατόν ούτως ώστε καταρχάς να αποφευχθούν ίσως χειρότερες και ανεπιθύμητες καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν λόγω της καθυστέρησης καταγγελίας, και κατά δεύτερον για να είναι η διερεύνηση της υπόθεσης πιο ακριβής και πλήρης. Καθότι η Εταιρεία αντιλαμβάνεται την ευαισθησία και τις δυσκολίες που συνοδεύουν αυτού του είδους περιστατικά, δεν υπάρχουν οποιεσδήποτε προθεσμίες για να γίνει δεκτή η υποβολή του παραπόνου.

##  Λήψη πειθαρχικών μέτρων

Αν τελικά μέσα από την διερεύνηση υπάρξει βεβαίωση ότι πράγματι το φαινόμενο επρόκειτο για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση τότε ανάλογα με την σοβαρότητα της περίπτωσης και το ιστορικό του ενόχου λαμβάνονται τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα π.χ. από επίσημες επιπλήξεις ή και προειδοποιήσεις που περιλαμβάνονται στον προσωπικό φάκελο του κατηγορούμενου, μετακίνηση, υποβιβασμό μέχρι και απόλυση.

Εάν τελικά το παράπονο κριθεί αδικαιολόγητο και η συμπεριφορά του κατηγορούμενου έχει παρεξηγηθεί δεν λαμβάνεται οποιοδήποτε πειθαρχικό μέτρο αλλά παρακολουθείται για κάποιο διάστημα η σχέση μεταξύ παραπονούμενου και κατηγορούμενου.

Εάν κριθεί ότι το παράπονο είχε ως κύριο στόχο να προκαλέσει κακό στον κατηγορούμενο τότε λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα για τον παραπονούμενο τα οποία είναι ανάλογα με την σοβαρότητα του παραπόνου και του ιστορικού του τα οποία μπορεί να φτάσουν μέχρι και την απόλυση.

##  Ενημέρωση των δύο πλευρών

Μετά την ολοκλήρωση της διερεύνησης και λήψης απόφασης η αρμόδια επιτροπή ενημερώνει χωριστά τις δύο πλευρές. Σε περίπτωση που το πρόβλημα δεν μπορεί να λυθεί εσωτερικά η επιτροπή ενημερώνει τον παραπονούμενο για τους θεσμούς στους οποίους μπορεί να αποταθεί.

# Εμπιστευτικότητα

Η Όνομα Εταιρείας διαβεβαιώνει ότι τέτοια θέματα διαχειρίζονται με πλήρη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα. Ο σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή διάδοση φημών δεν θα είναι αποδεκτά και ενδεχομένως να υπάρχουν κυρώσεις.

# Δημιουργία ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον- Ευθύνη Όλων

Όλοι έχουμε ευθύνη για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο ο κάθε εργαζόμενος θα νιώθει ασφάλεια. Οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι πρέπει να αποτελούν πρότυπο για τους υπόλοιπους υπαλλήλους αλλά και ο κάθε υπάλληλος ξεχωριστά οφείλει να ακολουθεί απόλυτα τον συγκεκριμένο κώδικα για την αντιμετώπιση και αποφυγή φαινομένων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.