

Πολιτική κατά της Βίας, της
Παρενόχλησης, της Εκμετάλλευσης και
της Κακοποίησης στον εργασιακό χώρο.



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
1. Σκοπός.....	3
2. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα Πρόσωπα	4
3. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί.....	4
4. Πεδίο Εφαρμογής – Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας.....	6
5. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	6
5.α. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.	6
5.β.Διοργάνωση σεμιναρίων, έκδοση εντύπων ενημερωτικών και τακτική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης.	7
6. Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.	7
6.α. Πληροφορίες επί των δικαιωμάτων των θιγόμενων προσώπων.....	7
6.β.Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού.	8
7. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπα Αναφοράς.....	8
8. Δικαιώματα θιγόμενων	9
9. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.....	10
10. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα	10
11. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.....	10
12. Έλεγχος, Λογοδοσία και Ισχύ.	11

Εισαγωγή

Η "Πρωτοβουλία για το Παιδί" είναι Μη Κυβερνητική Οργάνωση (ΜΚΟ) που δραστηριοποιείται στον τομέα της προστασίας και ευημερίας των παιδιών. Η οργάνωση ασχολείται με ζητήματα που αφορούν τα δικαιώματα των παιδιών, την πρόληψη της παιδικής κακοποίησης, την παροχή υποστήριξης σε ευάλωτα παιδιά και την προώθηση προγραμμάτων που βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής τους. Ο σκοπός της "Πρωτοβουλίας για το Παιδί" είναι να προασπίσει και να προωθήσει τα δικαιώματα και την ευημερία των παιδιών, να ευαισθητοποιήσει το κοινό για τα θέματα που αφορούν τα παιδιά, και να παρέχει στήριξη και πόρους σε παιδιά που έχουν ανάγκη.

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του νόμου 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, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου.

1. Σκοπός

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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η Πρωτοβουλία για το παιδί δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει 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. Μέσω της παρούσας πολιτικής διασφαλίζει ότι οι δομές της παρέχουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και ότι εφαρμόζονται οι διαδικασίες για την προστασία των μελών του προσωπικού από οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης, εκμετάλλευσης και κακοποίησης για τις οποίες ευθύνεται κάποιο μέλος της οργάνωσης.

Βασικές θέσεις της Πρωτοβουλίας για το Παιδί, όπως προκύπτουν και από τον ισχύοντα ειδικό κανονισμό προσωπικού της και προωθούνται μέσα από την παρούσα πολιτική είναι:

- ότι τα μέλη του προσωπικού έχουν καθήκον να δημιουργούν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που να σέβεται την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα όλων. Η Πρωτοβουλία για το Παιδί απαγορεύει στα μέλη του προσωπικού να επιδίδονται σε οποιασδήποτε μορφής βίας, σεξουαλικής ή μη παρενόχλησης, εκμετάλλευσης με οποιοδήποτε τρόπο ή κακοποίησης σε βάρος κάθε ατόμου με το οποίο έρχονται σε επαφή μέσω της εργασίας τους. Επίσης, δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του προσωπικού μπορούν να δραστηριοποιούνται σε ένα περιβάλλον όπου όχι μόνο δεν κινδυνεύουν αλλά είναι ασφαλείς να ασκούν τα δικαιώματά τους και να εργάζονται με αξιοπρέπεια.
- ότι απαγορεύεται στα μέλη του προσωπικού να συνάπτουν σεξουαλική σχέση με άτομα που τελούν υπό τη διεύθυνση ή την εποπτεία τους. Δεν απαγορεύει στα μέλη του προσωπικού της να δημιουργούν σχέσεις μεταξύ τους, εφόσον αυτές δεν εμπίπτουν στην άνιση δυναμική ισχύος που περιγράφεται ανωτέρω. Ωστόσο, όλα τα μέλη του προσωπικού που συνάπτουν ή ξεκινούν σχέσεις με άλλα μέλη του προσωπικού ή εκπροσώπους πρέπει να συμπεριφέρονται με επαγγελματισμό και

να διαχειρίζονται τις σχέσεις τους με τρόπο που δεν επηρεάζει το έργο της οργάνωσης.

- ότι η οργάνωση οφείλει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει, να ευαισθητοποιήσει και να εκπαιδεύσει το προσωπικό της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη.

2. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα πολιτική αφορά τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Πρωτοβουλία για το Παιδί, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

Οι διαδικασίες που υιοθετεί και εφαρμόζει η Πρωτοβουλία για το Παιδί, προκειμένου να διασφαλίζει την προστασία των παιδιών και να ανταποκρίνεται κατάλληλα σε περιστάσεις στις οποίες η ασφάλεια ενός ή περισσότερων παιδιών είναι σε κίνδυνο, ρυθμίζονται από την Πολιτική Διασφάλισης Παιδικής Προστασίας της Πρωτοβουλίας για το Παιδί.

3. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί

Βία και παρενόχληση. 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. Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι πράξεις αντεκδίκησης ή εκφοβισμού προς άτομο που προέβη σε αναφορά περιστατικού παρενόχλησης ή συνεργάστηκε στη διερεύνηση του.

Παρενόχληση. Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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 παρενόχλησή μπορεί να είναι λεκτική (συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας), σωματική (συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση), ή με μέσα (συμπεριλαμβανομένων π.χ. αφισών, βίντεο, κειμένων, γελοιογραφιών, φωτογραφιών ή σχεδίων που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο).

Παρενόχληση λόγω φύλου. 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 την 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.

Διάκριση. Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Απαγορευμένες συμπεριφορές: Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, 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 οργάνωση, 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. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νόμιμου λόγου και αιτίας επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας. Ακόμη συμπεριλαμβάνονται οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

Θεμιτές συμπεριφορές: Δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές. 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 δικαιολογημένη άρνηση άδειας. Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου. Η παροχή επικοινωνιακών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

4. Πεδίο Εφαρμογής – Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

4.α. Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις των δομών της οργάνωσης, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι συναλλάσσονται με τη διοίκηση της οργάνωσης, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την οργάνωση ή συνδέονται με τις δράσεις της οργάνωσης. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, zoom ή teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

4.β. Ενδοοικογενειακή βία – Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. 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/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.

5. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

5.α. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί μελετάει σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

5.β.Διοργάνωση σεμιναρίων, έκδοση εντύπων ενημερωτικών και τακτική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης.

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός οργάνωσης.

6. Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

6.α. Πληροφορίες επί των δικαιωμάτων των θιγόμενων προσώπων.

Η Πρωτοβουλία για το παιδί δηλώνει ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της οργάνωσης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών.

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 Πρωτοβουλίας για το Παιδί και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της οργάνωσης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η οργάνωση και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

6.β.Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού.

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί με την παρούσα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και του <https://1555.gov.gr/>, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων [Γ.Γ.Ι.Φ.]).

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, 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. Επίσης, λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, ως άνω, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της οργάνωσης απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσω τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της. Ακόμη ενθαρρύνει την συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.

7. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπα Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του κ. Παπαχρήστου Κοσμά (Δ. Διευθυντή της οργάνωσης), ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική, από κοινού με την Κοινωνικό Λειτουργό της οργάνωσης κας Καραβασίλη Ελισάβετ. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως, τηλεφωνικά στο 2331029571 ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις k.papachristou@propaidi.org ή e.karavasili@propaidi.org . 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.

Το πρόσωπο 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, 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 οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στο Δ.Σ. της οργάνωσης, 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 και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 15 ημερών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, το Δ.Σ. της οργάνωσης 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 οργάνωση, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

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

8. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν μέλος της Διοίκησης της οργάνωσης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

9. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Τα πρόσωπα αναφοράς υποχρεούνται να ενεργούν κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται 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 το Δ.Σ. της οργάνωσης κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

10. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

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. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την οργάνωση θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

11. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Η Πρωτοβουλία για το Παιδί, καθώς και τα πρόσωπα αναφοράς για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας

Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον κ. Παπαχρήστου Κοσμά (Δ. Διευθυντής της οργάνωσης).

12. Έλεγχος, Λογοδοσία και Ισχύ.

Η Πολιτική κατά της βίας, της παρενόχλησης, της εκμετάλλευσης και της κακοποίησης στον εργασιακό χώρο έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. της Πρωτοβουλίας για το Παιδί στις 18 Σεπτεμβρίου 2024 με Αριθμό Απόφασης 10/2024. Η Πολιτική αυτή είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Φορέα. Οποιοσδήποτε λαμβάνει υπόψη και υπογράφει την Πολιτική είναι υπεύθυνος για την τήρηση των επί μέρους υποχρεώσεων της. Η Διοίκηση της οργάνωσης οφείλει να τηρεί μητρώο υπογραφής της πολιτικής αυτής για όλους τους εργαζόμενους της και για το εθελοντικό της προσωπικό. Ο Γενικός Διευθυντής οφείλει να αναπτύξει μηχανισμό παρακολούθησης για την τήρηση όσων ορίζονται στην “Πολιτική κατά της βίας, της παρενόχλησης, της εκμετάλλευσης και της κακοποίησης στον εργασιακό χώρο” και να ενημερώνει για την εφαρμογή της μια φορά ετησίως τουλάχιστον το Δ.Σ. της Πρωτοβουλίας για το Παιδί. Η Παρούσα επικαιροποιείται τουλάχιστον ανά διετία ή όποτε άλλοτε κρίνεται απαραίτητο με απόφαση Δ.Σ. Πριν την έγκριση οποιασδήποτε μεταβολής της, η παρούσα Πολιτική υπόκειται σε ενημέρωση των εργαζομένων για την επικείμενη κατάρτιση και ανάρτηση του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει απόψεις, κατά τα οριζόμενα από τον Ν. 4808 / 2021

Ημερομηνία Σύνταξης: Σεπτέμβριος 2024