

Κρυονέρι, 29/12/2021

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ &
ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Η παρούσα πολιτική στόχο έχει το να δηλωθεί η μηδενική ανοχή της εταιρείας στις μορφές συμπεριφοράς που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία ή εξ αφορμής της εργασίας, το να προσδιοριστούν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και να καθοριστούν οι τρόποι διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών που σχετίζονται με τα ζητήματα αυτά. Κάθε εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η παρούσα πολιτική αποτελεί μέρος της Πιστοποίησης Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης ΕΛΛΑΔΙΚΑ ΜΑΣ-ETHOS, της εταιρείας και εξειδικεύονται σε αυτή ζητήματα που αφορούν ειδικότερα τη βία και τη παρενόχληση.

1. Ποιος ο σκοπός της παρούσας πολιτικής;

Στο πλαίσιο της προστασίας της απασχόλησης, της υγείας & ασφάλειας των εργαζομένων της και της υποστήριξης των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, η ΣΚΑΓΙΑΣ ΑΒΕΕ (εφεξής η "εταιρεία"), δεσμεύεται να διατηρήσει για τους εργαζόμενους της ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας, βασισμένο στον αμοιβαίο σεβασμό, στην αξιοπρέπεια, στην αποδοχή της διαφορετικότητας, λαμβάνοντας μέτρα για τη διαχείριση όλων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που ενδέχεται να παρουσιαστούν στον χώρο εργασίας από οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η εταιρεία δεν θα δεχθεί και δεν θα ανεχθεί πράξεις βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης, οποιασδήποτε μορφής, άμεσες ή έμμεσες, από οποιονδήποτε εργαζομένο/ή της ή/και συνεργάτη ή/και επισκέπτη, ανεξαρτήτως θέσης, ηλικίας, φύλου, ετών προϋπηρεσίας ή σχέσης με την εταιρεία.

Η παρούσα πολιτική δεν έχει σκοπό βεβαίως περιορίσει την ελεύθερη και υγιή επικοινωνία ή τις καθημερινές αλληλοεπιδράσεις του προσωπικού και των συνεργατών της εταιρείας. Ωστόσο, επειδή ενδέχεται ένα άτομο να θεωρεί μία συμπεριφορά προσβλητική, ενώ ένα

άλλο άτομο μπορεί να μην τη θεωρεί καν προβληματική, θα πρέπει να τεθούν όρια στον τρόπο επικοινωνίας όλων, ώστε να νιώθουν όλοι ασφαλείς στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας. Η εκτίμηση όλων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνονται στην Επαγγελματική Εκτίμηση Κινδύνων της εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν.3850/2010).

2. Σε ποιες περιπτώσεις εφαρμόζεται η πολιτική αυτή; Ποιους αφορά;

Στην παρούσα πολιτική υπάγονται όλοι οι απασχολούμενοι, συμπεριλαμβανομένων όσων έχουν σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, όσων απασχολούνται μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασίας αλλά και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

Για την παρούσα πολιτική, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα κυρίως (αλλά όχι μόνον):

- 1.Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων, ιδιωτικών χώρων, όπως και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα (π.χ. για ανάπαυση ή φαγητό), σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία.
- 2.Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, στις λοιπές μετακινήσεις, στα ταξίδια, στην εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και στις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- 3.Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Πώς μπορούμε να γνωρίζουμε εάν ένα περιστατικό συνιστά βία ή παρενόχληση;

Συνήθως η παρενόχληση μπορεί εύκολα να διακριθεί από την κοινωνική και την αμοιβαία αποδεκτή κοινωνικοποίηση.

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι εμείς είμαστε υπεύθυνοι για όσα λέμε (πομπός) και ποτέ ο στόχος (δέκτης) αυτών. Διότι η αντίληψη του δέκτη είναι αυτή που καθορίζει το κατά πόσο ένα μήνυμα είναι αποδεκτό ή όχι (είτε προφορικό, είτε εικονογραφικό, είτε μέσω κάποιας χειρονομίας ή κάποιας άλλης μορφής επικοινωνίας). Το τί θεωρούμε εμείς προσβλητικό δεν έχει τόσο σημασία, αλλά ιδιαίτερη σημασία έχει το τί θεωρεί προσβλητικό ο δέκτης των σχολίων/λεγόμενων μας.

Πρέπει να θυμόμαστε:

- Μία συμπεριφορά μπορεί να συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχληση ακόμα και εάν ο δρων δεν έχει πρόθεση να προσβάλλει!
- Μία συμπεριφορά μπορεί να προσβάλλει ακόμα και αν ό,τι ειπώθηκε δεν απευθυνόταν σε ένα συγκεκριμένο άτομο!
- Μία συμπεριφορά συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχληση ακόμα και εάν γίνει εκτός χώρου εργασίας!
- Μία συμπεριφορά συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχληση ακόμα και εάν γίνεται μεταξύ συναδέλφων που βρίσκονται ιεραρχικά σε ισόβαθμες θέσεις!
- Μια συμπεριφορά συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχληση ακόμα και εάν γίνει μεμονωμένα!
- Ένα αθώο πείραγμα ή αστείο, εύκολα «μπορεί να πάει πολύ μακριά»!
- Η σιωπή δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση αποδοχή της συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης!
- Το αλκοόλ δεν είναι ποτέ δικαιολογία για οποιαδήποτε μορφή βίας ή/και παρενόχλησης ή άλλου είδους μη ανεκτών συμπεριφορών, ακόμα και εκτός εργασίας!

4. Τι συνιστά βία και τι παρενόχληση;

Για τους σκοπούς του παρόντος:

- 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.
- 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.
- Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά τη νομοθεσία (άρθ. 2 του ν. 3896/2010 και παρ. 2 του αρθ. 2 του ν. 4443/2016). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Οι εν λόγω συμπεριφορές δεν είναι μόνο λεκτικές ή σωματικές, αλλά και οπτικές, μη λεκτικές (όπως χειρονομίες, φωτογραφίες, εικόνες). Παραδείγματα τέτοιων συμπεριφορών είναι τα ακόλουθα:

- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση [π.χ. χτύπημα, σπρώξιμο, κλοτσιές, ρίψη ενός αντικειμένου σε έναν/μία εργαζόμενο/η, κλοτσιές ενός αντικειμένου (π.χ. καρέκλα, σκάλα, κλπ.) ή χρήση οχήματος ή εξοπλισμού με σκοπό να προκληθεί βλάβη ή ατύχημα].
- Οποιαδήποτε απειλή, συμπεριφορά ή ενέργεια που ερμηνεύεται ότι μπορεί να βλάψει ή να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια άλλων, να οδηγήσει σε επιθετική ενέργεια ή να καταστρέψει περιουσιακά στοιχεία που ανήκουν στην ιδιοκτησία της εταιρείας.
- Συμπεριφορά που διαταράσσει τις σχέσεις εν γένει και είναι ακατάλληλη για το περιβάλλον εργασίας (π.χ. έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες φωνές ή βλασφημίες).
- Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον.
- Καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας.
- «Αστεία» σχετικά με το σώμα, τα φυσικά χαρακτηριστικά, τις σεξουαλικές εμπειρίες ή τη σεξουαλική ικανότητα κάποιου προσώπου, ή το βάρος, εγκυμοσύνη, κ.ο.κ.
- Κατάχρηση εξουσίας, εκφράζοντας απαξίωση προς υφιστάμενο, ιδίως ενώπιον τρίτων.
- Κατάχρηση εξουσίας απορρίπτοντας αιτήσεις αδειας, εκπαίδευσης, προαγωγής κλπ. με αυθαίρετο τρόπο.
- Κατάχρηση εξουσίας αξιώνοντας σεξουαλική σχέση ή πράξεις από υφιστάμενο ή συνάδελφο, άμεσα ή έμμεσα.
- Υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα, το φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, κλπ. (π.χ. ομοφοβικά σχόλια, κ.α.).
- Cyber- bullying, σχόλια δηλαδή σε virtual κοινότητες, ανώνυμα ή/και γενικόλογα, που ενδέχεται «φωτογραφίζουν» συγκεκριμένο άτομο.
- «Απλά ένα αστείο που πήγε μακριά».

Εντός της γενικότερης έννοιας της βίας και της παρενόχλησης εντάσσονται, μεταξύ άλλων:

- Η ενδοοικογενειακή βία: Όταν ένα άτομο έχει προσωπική σχέση με έναν/μία εργαζόμενο/η της εταιρείας (π.χ. σύζυγος ή πρώην σύζυγος, νυν ή πρώην στενός σύντροφος ή μέλος της οικογένειας) και προκαλέσει σωματική βλάβη ή απόπειρα ή απειλή σωματικής βλάβης, στον/στην εργαζόμενο/η, εντός του χώρου εργασίας. Σε αυτές τις καταστάσεις, η ενδοοικογενειακή βία εκλαμβάνεται ως βία στο χώρο εργασίας.

Η εταιρεία δηλώνει ότι προστατεύει την απασχόληση και υποστηρίζει τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέτρο ή εύλογη προσαρμογή.

- Ο εκφοβισμός (bullying): Εκφράζεται με λόγια ή πράξεις που χρησιμοποιούνται σκόπιμα, για να προκαλέσουν σωματική, πνευματική ή συναισθηματική βλάβη. Ο εκφοβισμός μπορεί να πραγματοποιείται προφορικώς ή γραπτώς, μέσα από φωτογραφικά μέσα ή πράξεις και χειρονομίες ή ακόμα και μέσα από ένα συνδυασμό των παραπάνω είτε άμεσα είτε με ηλεκτρονικό τρόπο, είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, και δεν είναι απαραίτητα μία πράξη επιθετικότητας. Η συμπεριφορά αδιαφορίας (π.χ. αποκλεισμός από συναντήσεις, αγνόηση του προσώπου όταν μιλά, παύση συζήτησης όταν το άτομο εισέρχεται στο χώρο, κ.λ.π.) ενός συναδέλφου συνιστά μορφή εκφοβισμού και απαγορεύεται.
 - Παραδείγματα λεκτικού εκφοβισμού είναι τα ακόλουθα: Υβριστικές εκφράσεις, αγενείς παρατηρήσεις, προσβλητικά αστεία, και πειράγματα, φοβέρισμα, διάδοση φημών, υποτιμητικά σχόλια, ιδίως ενώπιον τρίτων, κ.α.
 - Παραδείγματα έγγραφου εκφοβισμού και εκφοβισμού με τη χρήση φωτογραφικών μέσων είναι τα ακόλουθα: Μηνύματα (sms, mms, emails, κ.ο.κ.) με βλαπτικό περιεχόμενο που κοινοποιούνται, φωτογραφίες με προσβλητικό περιεχόμενο που διανέμονται χωρίς την άδεια του φωτογραφιζόμενου, ώστε να προκαλέσουν αμηχανία ή ντροπή, κ.α.
 - Παραδείγματα σωματικού εκφοβισμού είναι τα ακόλουθα: Χτυπήματα, κλωτσιές, σκουνητήματα, σωματικές παρενοχλήσεις όπως τσιγκλίσματα, τσιμπήματα, τράβηγμα μαλλιών, φθορά προσωπικών αντικειμένων, ρίψη αντικειμένων με σκοπό την πρόκληση εκνευρισμού ή στεναχώριας, κ.α..
- Σεξουαλική Παρενόχληση: Εκφράζεται και μπορεί να πραγματοποιηθεί με τα ίδια μέσα του εκφοβισμού (λεκτικά, έγγραφα, μέσω χρήσης φωτογραφιών, σωματικά ή/και ηλεκτρονικά). Η σεξουαλική παρενόχληση διαστρεβλώνει τη σεξουαλικότητα και τη μετατρέπει σε πράξη επιθετικότητας.
 - Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης: Αγγίγματα σωματικά, αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, σκίτσα που απεικονίζουν το σώμα κάποιου, χρήση αγενών χαρακτηρισμών, ανεπιθύμητες και επαναλαμβανόμενες προτάσεις για ραντεβού, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικής φύσης, αδιάκριτες ερωτήσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο επίμονο κοίταγμα με προσβλητικό τρόπο και με σεξουαλικό υπονοούμενο στη γενετήσια περιοχή του ατόμου, χρήση screen savers σε εταιρικό υπολογιστή που απεικονίζει γυναίκες να φορούν ελάχιστα ή καθόλου ρούχα, σφυρίγματα, χειρονομίες ή ήχοι.

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως γυναίκες. Ωστόσο, συμπεριφορά που απευθύνεται από γυναίκες εργαζόμενες σε άνδρες ή μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου, επίσης συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και απαγορεύεται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο.

- Παρενόχληση λόγω φύλου, φυλετικής / εθνοτικής προέλευσης: Εκφράζεται με κάθε είδους συμπεριφορά ή σχόλιο που προκαλεί ταπείνωση σε ένα άτομο λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής προέλευσης, του χρώματος, του τόπου γέννησης, της ιθαγένειας ή της καταγωγής του. Η παρενόχληση λόγω φύλου μπορεί να είναι και μη σεξουαλική (π.χ. στερεότυπα, έχθρα).
 - Παραδείγματα συμπεριφοράς που μπορεί να είναι λόγω φύλου, φυλετική ή εθνοτική παρενόχληση περιλαμβάνουν:
 - Ανεπιθύμητα σχόλια, αστεία ή υπονοούμενα σχετικά με το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή ενός ατόμου, το χρώμα, τον τόπο γέννησης, την ιθαγένεια ή την καταγωγή του, εμφάνιση ρατσιστικών ή υποτιμητικών εικόνων ή άλλου προσβλητικού υλικού.
 - Προσβλητικές χειρονομίες ή αστεία ή υπονοούμενα που βασίζονται στο φύλο, σε φυλετικούς ή εθνοτικούς λόγους και δημιουργούν αμηχανία.
 - Άρνηση ή δυσανασχέτηση συναδέλφου ή συνεργάτη για να επικοινωνήσει ή να συνεργαστεί με κάποιον λόγω φύλου, της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής του.

5. Τί δεν συνιστά βία και παρενόχληση;

Οι αξιολογικές κρίσεις των προϊσταμένων, οι οδηγίες και οι εντολές, η απόρριψη αιτημάτων των εργαζομένων λόγω των λειτουργικών αναγκών της εταιρείας και στα πλαίσια της οργάνωσης της εργασίας δεν αποτελούν περιστατικά, ούτε βίας, ούτε παρενόχλησης. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων, δεν απαγορεύεται:

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των στόχων απόδοσης.
- Η λήψη μέτρων για τη βελτίωση της απόδοσης του εργαζομένου, όπως η θέση ενός μισθωτού σε πλάνο παρακολούθησης της απόδοσής του.
- Η ανάθεση επιμέρους εργασιών, οι εντολές και η καθοδήγηση για τον τρόπο και τον χρόνο παροχής και εκτέλεσης των καθηκόντων του προσωπικού.
- Το αίτημα για παροχή ενημέρωσης ή αναφορών περί προόδου των εργασιών.
- Η χορήγηση αδειας σύμφωνα με τις λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας ή η άρνηση χορήγησης αιτήματος αδειας σύμφωνα με τις προσωπικές μόνο ανάγκες του μισθωτού (όπου η νομοθεσία το επιτρέπει).
- Η πειθαρχική διαδικασία ή η έγγραφες επιστολές προς τους μισθωτούς αναφορικά με μη αποδεκτές συμπεριφορές τους.

- Αίτημα περί τεκμηρίωσης του λόγου απουσίας του μισθωτού για λόγους υγείας.
- Η ηθική ή/και οικονομική επιβράβευση της άριστης απόδοσης των εργαζομένων.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

6. Ποιος μπορεί να κάνει καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης; Υπάρχει κάποια προθεσμία;

Καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης μπορεί να κάνει όποιος καλύπτεται από την παρούσα πολιτική. Δηλαδή, οι απασχολούμενοι με συμβάσεις εργασίας, με σύμβαση έργου, με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, με σύμβαση έμμισθης εντολής, όποιος ανήκει σε προσωπικό τρίτου παρόχου υπηρεσιών, όποιος απασχολείται στην εταιρεία για κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων ασκουμένων και μαθητευόμενων, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, κ.ο.κ.

Προθεσμία συγκεκριμένη δεν υπάρχει, σκόπιμο, όμως, είναι να γίνονται οι καταγγελίες της παρούσας πολιτικής άμεσα και πάντως χρονικά κοντά στο όποιο περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, ώστε να καθίσταται πρακτικά δυνατή και ευχερής η διερεύνησή του.

7. Ποια είναι τα δικαιώματα όποιου θεωρεί ότι έχει παραβιαστεί η απαγόρευση βίας και παρενόχλησης εις βάρος του;

- Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμα και εάν έχει λήξει η σχέση, έχει δικαίωμα να:
 - Προβεί σε καταγγελία εντός της επιχείρησης βάσει της παρούσας πολιτικής.
 - Καταθέσει προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Αρχών (βλ. της Επιθεώρησης Εργασίας, Συνηγόρου του Πολίτη).
 - Να αιτηθεί δικαστικής προστασίας (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα).
 - Να αξιώσει ικανοποίηση με οποιαδήποτε άλλη νομική βάση (αγωγή με αξίωση αποζημίωσης, κλπ.).
- Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο, κατόπιν άμεσης ενημέρωσης του υπεύθυνου προϊσταμένου, ενημερώνοντας τον λόγο για τον οποίο αποχωρεί την δεδομένη χρονική στιγμή και ημέρα, λόγω της έντονης συναισθηματικής φόρτισης (δηλαδή περιγραφή του περιστατικού). Στην περίπτωση που ο δράστης είναι ο ίδιος ο εργοδότης (Διευθύνων Σύμβουλος ή Στελέχη που έχουν την εξουσία του εργοδότη) ή η εταιρεία δεν λαμβάνει μέτρα πρόσφορα, ώστε να σταματήσει η συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης ή όταν

αυτά δεν είναι ικανά να την σταματήσουν, τότε το πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει το 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, υγεία ή την ασφάλειά του λόγω βίας ή παρενόχλησης.

- Εργαζόμενος που έχει υποστεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης μπορεί να επικοινωνήσει με:
 - Την Επιθεώρησης Εργασίας: τηλ 210 8144130
 - Το Συνήγορο του Πολίτη: 213 1306600
 - Τη Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555
 - Την Υπηρεσία Άμεσης ψυχολογικής Υποστήριξης και Συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας – Γραμμή SOS: 15900

8. Ποιος είναι ο ρόλος των προϊσταμένων, των Διευθυντών και των εργαζομένων σε περίπτωση που είτε υποστούν είτε είναι μάρτυρες οποιασδήποτε βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας;

Όλοι οι Προϊστάμενοι της εταιρείας και Διευθυντές έχουν την αυξημένη ευθύνη να έχουν οι ίδιοι υποδειγματική συμπεριφορά αναφορικά με την τήρηση της παρούσας πολιτικής. Έχουν σε κάθε περίπτωση την υποχρέωση να παρατηρούν τυχόν προβληματικές συμπεριφορές, να παρεμβαίνουν και να τις αναφέρουν στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι εργαζόμενοι επίσης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η συνδρομή τους είναι απαραίτητη για την ορθή εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Διότι, όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν και δεν πρέπει να διστάζουν να αναφέρουν τυχόν παραβατικά περιστατικά που έρχονται σε γνώση τους.

Η αύξηση της ευαισθητοποίησης όλου του προσωπικού στην κατεύθυνση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε τα όρια του τί εστί βία ή παρενόχληση να είναι σαφή σε όλους (εργαζόμενους και άτομα που ασκούν εξουσία για λογαριασμό του εργοδότη) και να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τι συνιστά βία ή παρενόχληση και τι όχι.

Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια, καθώς και λοιπές δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλου του προσωπικού σχετικά με τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, την πρόληψη αλλά και την καταστολή αυτών, η συμμετοχή στα οποία είναι υποχρεωτική.

9. Ποια είναι η διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσει όποιος θεωρεί ότι έχει παραβιαστεί η συγκεκριμένη απαγόρευση είτε εις βάρος του είτε εις βάρος κάποιου τρίτου;

Οι εργαζόμενοι που, είτε έχουν υποστεί οι ίδιοι συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, είτε είναι μάρτυρες περιστατικού οποιασδήποτε μορφής βίας ή παρενόχλησης στον ευρύτερο χώρο εργασίας, δεν πρέπει να διστάζουν να καταγγείλουν τις καταστάσεις και τα περιστατικά βίας, εκφοβισμού ή/και παρενόχλησης.

1. Η εταιρεία έχει ορίσει ως πρόσωπο αναφοράς, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους την κα Πόπη Σκαγιά (market@skag.gr & 210 6220918) ή/και την κα Πατεράκη Πετρούλα (exports@skag.gr & 210 8161527), οι οποίες μπορεί να βοηθήσουν τον/την κάθε εργαζόμενο/η, με απόλυτη εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην προσωπικότητά του, σε ό,τι τον/την απασχολεί αναφορικά με τα ζητήματα της παρούσας πολιτικής.
2. Κάθε εργαζόμενος/η που αισθάνεται ότι έχει υποστεί ο/η ίδιος/α ή έχει παρατηρήσει την εκδήλωση περιστατικού βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης σε βάρος άλλου προσώπου, μπορεί και πρέπει, με απόλυτη εμπιστοσύνη και χωρίς φόβο οιοδήποτε αντιποίνων, να αναφέρει τα γεγονότα απευθείας στον/στην Προϊστάμενό/η του ή στο/στη Διευθυντή/Διευθύντρια του Τμήματός του/της ή στην κα Πατεράκη ή/και στην Διευθύνουσα Σύμβουλο. Σε περίπτωση που το περιστατικό βίας και παρενόχλησης προέρχεται από τον/την άμεσο/η προϊστάμενο/η του/της εργαζομένου/ης ή στέλεχος της εταιρείας, η καταγγελία μπορεί να γίνει στην Διευθύνουσα Σύμβουλο της εταιρείας (ιδ. κατωτέρω αναλυτικά για τα βήματα της διαδικασίας).

Οι όποιες αναφορές/καταγγελίες θα πρέπει είναι να γίνονται επώνυμα, ώστε να μπορέσει η εταιρεία να διερευνήσει τα εκάστοτε περιστατικά, με συγκεκριμένα δεδομένα. Εάν παρόλα αυτά, ο/η εργαζόμενος/η δεν επιθυμεί να κάνει τη σχετική καταγγελία επώνυμα, ή εάν δεν είναι σίγουρος/η ότι πράγματι υφίσταται περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, καλό θα ήταν να προβεί σε αυτή ανώνυμα ή να δηλώσει ότι πρόκειται περί υποψίας του/της, ώστε να λάβει γνώση η εταιρεία και να μπορέσει να διερευνήσει το ζήτημα περαιτέρω (με επιστολή στο κουτί παραπόνων).

Η ιεραρχική βαθμίδα της εταιρείας δεν εξαιρείται με κανένα τρόπο από την απαγόρευση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και τα όσα περιλαμβάνει η ισχύουσα πολιτική. Αντιθέτως, εκείνη ιδιαίτερος είναι επιφορτισμένη με την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας και παράλληλα υπεύθυνη έναντι του νόμου προς το σκοπό αυτό. Συνεπώς, εάν η παραβατική συμπεριφορά αφορά Στελέχη της εταιρείας, οφείλετε να ενημερώσετε άμεσα την Διευθύνουσα Σύμβουλο της εταιρείας, κα Πόπη Σκαγιά (market@skag.gr & 210 6220918)

Ως μάρτυρας ή θύμα κάποιας συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, ο/η κάθε εργαζόμενος/η, μπορεί να ακολουθήσει τα εξής βήματα:

➤ **Τεχνικές Παρέμβασης εκ μέρους του/της εργαζομένου/ης (δέκτη ή μάρτυρα της απαγορευμένης συμπεριφοράς):**

- **Άμεση αντιμετώπιση:** Δηλώστε με σαφήνεια στο πρόσωπο που παρενοχλεί επί τόπου την προσβλητική ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά του και ζητήστε του να σταματήσει άμεσα (π.χ. «*αυτό που είπατε/είπες δεν είναι αστείο, μην το επαναλάβετε/επαναλάβεις*»).
- **Διακοπή με έμμεσο τρόπο της συμπεριφοράς:** Διακόψτε το πρόσωπο που παρενοχλεί, π.χ. προτείνοντας ένα διάλειμμα για καφέ, και μιλήσετε κατ' ιδίαν αναφορικά με την ανεπιθύμητη συμπεριφορά του/της.
- **Υποστήριξη:** Μπορείτε να υποστηρίξετε το άτομο το οποίο δέχθηκε την παρενόχληση ή την βία, τονίζοντας πόσο σημαντική παρουσία και συνεισφορά τυχόν έχει ή κάποιο άλλο θετικό στοιχείο αναφορικά με την επαγγελματική συνεισφορά του, ενώπιον όλης της ομάδας (π.χ. όταν το συμβάν έλαβε χώρα ενώπιον τρίτων και υπήρξαν μειωτικά σχόλια εις βάρος του).
- **Αναφορά:** Να είστε ξεκάθαροι με το πρόσωπο που παρενοχλεί για το ότι αν συνεχίσει να παρενοχλεί ή να εκφράζει βίαιη συμπεριφορά, θα λάβετε επιπλέον μέτρα για να σταματήσει. Σε κάθε περίπτωση, να αναφέρετε το περιστατικό σύμφωνα με τις διαδικασίες της εταιρείας.
- **Αποδεικτικά στοιχεία:** Εφόσον η παρενόχληση ή η συμπεριφορά βίας αφορά εσάς τους ίδιους, σταματήστε να απαντάτε σε κλήσεις, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και άλλα μηνύματα που προέρχονται από το άτομο αυτό, ακόμα και εάν επιμένει. Σε αυτό το σημείο, έχετε καταστήσει σαφή τη θέση σας, οπότε αν το άτομο συνεχίσει να επικοινωνεί μαζί σας, αντιτίθεται σαφώς στα ρητά στα όρια που εσείς έχετε ορίσει. Κρατήστε αποδεικτικά στοιχεία των κλήσεων και των μηνυμάτων που σας έχουν σταλεί.

Εάν το εν λόγω άτομο εξακολουθεί και σας παρενοχλεί ή έχει προς εσάς βίαιη συμπεριφορά, ή εάν δεν επιθυμείτε/δεν μπορείτε να εφαρμόσετε τα ανωτέρω, μπορείτε σε κάθε περίπτωση να προβείτε σε διαδικασία καταγγελίας, ακολουθώντας τα εξής βήματα:

➤ **Διαδικασία Καταγγελίας**

1. Εφόσον το επιθυμείτε, μπορείτε να συζητήσετε την κατάσταση με τον Προϊστάμενο σας, παρουσία των μελών της Επιτροπής 'ΗΘΟΣ, τα μέλη της οποίας αναφέρονται αμέσως κατωτέρω (υπό 10β).

Εναλλακτικά, πριν ή μετά την ανωτέρω συζήτηση, μπορείτε να συντάξετε και υποβάλετε ενυπόγραφα γραπτή καταγγελία (με οποιαδήποτε μορφή: email, χειρόγραφη επιστολή, δακτυλογραφημένο κείμενο, καθ' υπαγόρευση, κ.ο.κ.), η οποία θα απευθύνεται στην

Επιτροπή 'ΗΘΟΣ ή/και στη Διευθύνουσα Σύμβουλο της Εταιρείας κα Πόπη Σκαγιά (market@skag.gr & 210 6220918)

1. Η γραπτή καταγγελία σκόπιμο είναι να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:
 - ο Περιγραφή του συμβάντος ή των συμβάντων ή τα περιστατικά που δημιούργησαν την υποψία περί ύπαρξης συμπεριφοράς παρενόχλησης ή βίας.
 - ο Ημερομηνία και ώρα (κατά προσέγγιση) κάθε περιστατικού που επιθυμεί ο/η εργαζόμενος/η να αναφέρει.
 - ο Το όνομα του προσώπου ή των προσώπων που φαίνεται ότι εμπλέκονται σε κάθε περιστατικό.
 - ο Το όνομα οποιουδήποτε προσώπου ή ατόμων που είδαν κάθε περιστατικό (μάρτυρες).

Σημειώνεται ότι ακόμα και εάν ο/η καταγγέλλων/ουσα αποφασίσει να μην υποβάλει επίσημη καταγγελία, η Διοίκηση της εταιρείας δύναται να αποφασίσει ότι ενδεχομένως το περιστατικό που ανέφερε ο/η εργαζόμενος/η χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Στην περίπτωση αυτή, η εταιρεία θα προβεί σε συνεντεύξεις με το εμπλεκόμενο προσωπικό, θα συγκεντρώσει τα απαραίτητα στοιχεία και θα προσπαθήσει να διαλευκάνει το τί έχει πραγματικά συμβεί, ώστε να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, πάντα με την απαραίτητη τήρηση της εμπιστευτικότητας και σεβασμό στην προσωπικότητα των εμπλεκόμενων μερών.

Εάν διαπιστωθεί ότι έχει υπάρξει παρενόχληση με οποιαδήποτε μορφή, θα ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα άμεσα.

10. Ποια διαδικασία θα ακολουθήσει η εταιρεία σε περίπτωση καταγγελίας για συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης;

Η εταιρεία θα διερευνήσει όλους τους ισχυρισμούς για την εκδήλωση περιστατικών βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης άμεσα και με εχεμύθεια, προστατεύοντας το απόρρητο και τα δικαιώματα τόσο του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όσο και των λοιπών εμπλεκόμενων μερών και θα υποδείξει τα κατάλληλα μέτρα, όπου αυτό απαιτείται.

1. Η επιτροπή 'ΗΘΟΣ, αφότου παραλάβει τη σχετική καταγγελία, εξετάζει ο/η/οι ίδιος/α/οι αρχικά το περιστατικό, καλώντας σε συνέντευξη τον/την καταγγέλλοντα/ουσα. Κατά τη συνάντηση αυτή τηρούνται πρακτικά από την επιτροπή, τα οποία είναι εμπιστευτικά.

2. Η Επιτροπή αποτελείται από τον/την εκλεγμένο Πρόεδρο (Εκπρόσωπο) των εργαζομένων, το/τη Διευθυντή/ρια του Τμήματος (ή τους Διευθυντές των Τμημάτων, εφόσον πρόκειται για περιστατικό μεταξύ εργαζομένων πολλαπλών τμημάτων) ή/και την Υπεύθυνη Συστημάτων Διαχείρισης Ποιότητας, ή/και την Διευθύνουσα Σύμβουλο της εταιρείας. Ανάλογα την περίπτωση ενδέχεται στην επιτροπή να συμμετέχει και ο/η Νομικός Σύμβουλος της εταιρείας ή/και να αποκλείεται κάποιο από τα προαναφερόμενα μέλη εάν η καταγγελία αφορά τον/τους ίδιους.
3. Η εν λόγω επιτροπή διερευνά την καταγγελία με αμεσότητα, εμπιστευτικότητα, απόλυτη εχεμύθεια και διεξοδικότητα. Σε όλες οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται τηρούνται αναλυτικά πρακτικά και είναι παρόντες τουλάχιστον τρεις εκπρόσωποι της Επιτροπής (πέραν του συνεντευξιζόμενου). Οι έρευνες διεξάγονται με τρόπο άμεσο, λεπτομερή και δίκαιο προς όλες τις πλευρές.
4. Στο πέρας της κάθε έρευνας συντάσσεται έκθεση με τα στάδια έρευνας, τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και το αποτέλεσμα αυτής. Το αποτέλεσμα της έρευνας κοινοποιείται στα άμεσα εμπλεκόμενα μέρη.
5. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας, εφόσον το συμπέρασμα αυτής είναι ότι πράγματι υπήρξε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, επιβάλλονται οι αρμόζουσες συνέπειες στα εμπλεκόμενα μέρη που φέρουν υπαιτιότητα.

Η εταιρεία ανταποκρίνεται στις αναφορές που φτάνουν σε αυτήν ανώνυμα, στο καλύτερο δυνατό βαθμό, εφόσον, δηλαδή, στην καταγγελία καταγράφονται τα απαραίτητα στοιχεία που θα επιτρέψουν τη σχετική διερεύνηση του περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

11. Ποιες θα είναι οι συνέπειες για όσους παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης;

Ειδικά όταν ένας/μία εργαζόμενος/η (ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η) παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης, η εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα και τα ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, για να εμποδιστεί και μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης, η εταιρεία μπορεί να προβεί σε:

- Σύσταση συμμόρφωσης.
- Αλλαγή θέσης εργασίας, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας.

- Πειθαρχική διαδικασία βάσει του εκάστοτε ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας (επιβολή επίπληξης, προστίμου, υποχρεωτικής αργίας).
- Καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Εργαζόμενοι οι οποίοι αποκρύπτουν περιστατικά ή στοιχεία, και δεν τα αναφέρουν ως οφείλουν, υφίστανται και οι ίδιοι συνέπειες, δεδομένου ότι με τον τρόπο αυτό επιτρέπουν στη πράξη τη συνέχιση συμπεριφορών βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η εταιρεία εκφράζει στην παρούσα πολιτική της την μηδενική ανοχή για οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ακόμα και εάν αυτό είναι μεμονωμένο.

12. Πώς θα προστατευθούν τα εμπλεκόμενα μέρη στην καταγγελία από αντίποινα; Πώς εξασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που αφορούν μία τέτοια καταγγελία;

Η παρούσα πολιτική προβλέπει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών που αφορούν την βία και την παρενόχληση. Στο πλαίσιο αυτό:

1. Απαγορεύεται, και είναι άκυρη, η καταγγελία λύσης (της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση) της απασχόλησης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου (που καλύπτεται από την παρούσα πολιτική), εφόσον συνιστά αυτή εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο (κατά την έννοια του αρθ. 14 του ν. 3896/2010) σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, όπως αυτό ορίζεται στην παρούσα πολιτική.
2. Απαγορεύεται ρητά οποιοδήποτε αντίποινο ή περαιτέρω θυματοποίηση του/των θιγόμενων από την καταγγελία προσώπου/ων.
3. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών γίνεται πάντοτε με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων, τόσο των θυμάτων όσο και των καταγγελλόμενων, αλλά και όλων των εμπλεκόμενων μερών (π.χ. δεν θα ενημερωθούν τα μέρη για τα στοιχεία των μαρτύρων, το περιεχόμενο των δηλώσεών τους, κ.ο.κ.).
4. Η εταιρεία σε κάθε περίπτωση συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες Αρχές, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

13. Υπάρχουν συνέπειες για όσους καταγγείλουν ψευδώς περιστατικό βίας και παρενόχλησης εις βάρος τους;

Εξυπακούεται ότι προφανώς αβάσιμες καταγγελίες από την πλευρά εργαζομένων εις βάρος των συναδέλφων τους ή τρίτων προσώπων περί δήθεν συμπεριφορών που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση, θα επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες σε όσους τις υπέβαλαν και τις υποστήριξαν εν γνώσει τους για το ότι ήταν ψευδείς.

Ανεξάρτητα από τις συνέπειες που θα επιβληθούν από την εταιρεία στον/στους ψευδώς καταγγέλλοντα/ντες, ο/η κάθε εργαζόμενος/η κατά του/της οποίου/ας στράφηκαν αδικώς δύναται να αξιώσει την αποκατάσταση της όποιας βλάβης του/της.

14. Από πότε ισχύει η πολιτική αυτή;

Η πολιτική αυτή τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία ισχύος της, κατόπιν της σχετικής ανακοίνωσης προς τους εργαζόμενους της εταιρείας.

Αντίγραφο αυτής της πολιτικής θα είναι διαθέσιμο:

1. Στους Πίνακες Ανακοινώσεων όλων των Τμημάτων.
2. Στην επίσημη ιστοσελίδα της εταιρείας: www.skag.gr
3. Αποτελεί ελεγχόμενο έγγραφο του συστήματος κοινωνικής ευθύνης ΕΛΛΑ-ΔΙΚΑ ΜΑΣ – ΗΘΟΣ της SKAG.

