

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Εnaon και οι θυγατρικές της εταιρείες (εφεξής «Εταιρείες»), σεβόμενες πλήρως τα δικαιώματα των εργαζομένων και παρέχοντας άνετες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, δεσμεύονται για την τήρηση υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλοι οι υπάλληλοι αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό καθώς και για την τήρηση του σχετικού νομοθετικού πλαισίου περί παρενόχλησης και βίας στη εργασία. Οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και βίας στον χώρο εργασίας δεν είναι αποδεκτή. Για τους σκοπούς αυτούς οι Εταιρείες, πλέον του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας και του Κώδικα Δεοντολογίας & Ηθικής που εφαρμόζουν, υιοθετούν την παρούσα Πολιτική, σε συμμόρφωση και με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021, του Ν. 4443/2016, του Ν. 3896/2010, του Ν. 4624/2019, και, ευρύτερα, με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και τις Ελληνικές και Διεθνείς πρακτικές σχετικά με το θέμα αυτό.

ΟΡΙΣΜΟΙ

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 και μπορούν να λαμβάνουν χώρα: α) σε όλους τους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των γραφείων αλλά και του πεδίου, όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, κάνουν διάλειμμα, σε χώρους ατομικής υγιεινής, αποδυτηρίων ή άλλους χώρους της Εταιρείας, β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, στις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, αλλά και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

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, ηλικίας, αναπηρίας ή

υγειονομικής κατάστασης, οικογενειακής κατάστασης, υπηκοότητας φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκειώματος, πολιτικών πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ή άλλων χαρακτηριστικών, ή προς συγγενή, φίλο ή συνεργάτη του ατόμου ή για άλλους λόγους διάκρισης, αλλά και συμπεριφορές που μπορούν να θεωρηθούν ως τέτοιες από το θύμα.

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 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.

Ως «Εκφοβισμός – Bullying» νοείται η μορφή Βίας ή Παρενόχλησης, με σωματική ή ψυχολογική κακοποίηση, μείωση ή εξαναγκασμός ενός ατόμου, είτε αυτό γίνεται από συνάδελφο προς το άτομο «στόχο» (“staffing”), είτε γίνεται από ιεραρχικό προϊστάμενο προς υφιστάμενο (“bossing”), είτε γίνεται από ομάδα ατόμων προς ένα άτομο (“mobbing”).

ΜΗ ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Οι Εταιρείες απαγορεύουν ρητά συμπεριφορές/πράξεις ή απειλές αυτών με αντικείμενο παρενόχλησης: τη φυλή, το γένος, το χρώμα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, το θρήσκευμα, την καταγωγή, την εθνικότητα, την υπηκοότητα, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την αναπηρία κλπ. Η παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα έκφρασης από το απροκάλυπτο αίτημα σεξουαλικής φύσης (π.χ. άσεμνη συμπεριφορά ή πράξεις, προσβολές, χυδαία ανέκδοτα ή συκοφαντίες, άσεμνο υλικό στον χώρο εργασίας) έως λεκτικές ή μη λεκτικές απειλές, ύβρεις ή εμπαιγμούς, επίθεση ή παρεμπόδιση κανονικής λειτουργίας, γενικά περιπτώσεις, όπου η προσβλητική συμπεριφορά έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος.

Ενδεικτικά (και όχι περιοριστικά) παραδείγματα των ανωτέρω συμπεριφορών είναι:

- Η σωματική βία ή απειλή αυτής
- Η επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά που δύναται να προκαλέσει φόβο τόσο σε συγκεκριμένο πρόσωπο όσο και σε ομάδες προσώπων
- Η καταπιεστική ή καταδιωκτική συμπεριφορά ή απειλή αυτής
- Οι απειλές που σχετίζονται με τη θέση ή τις συνθήκες εργασίας
- Η έκφραση εχθρότητας, λεκτικής ή άλλης μορφής

- Η υποτιμητική ή προσβλητική συμπεριφορά, λεκτική και πρακτική, τα συκοφαντικά ή προσβλητικά ή υποτιμητικά σχόλια ή αστεϊσμοί, οι ύβρεις, η δυσφήμιση ή η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, τα ξεσπάσματα θυμού, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής
- Η εκδικητική συμπεριφορά, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας και εκπαιδεύσεις, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα
- Τα σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια, υπονοούμενα, αστεϊσμοί, κοροϊδίες και χειρονομίες, σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα
- Τα κακόβουλα σχόλια ή προσβολή σχετικά με το φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, την ηλικία, το είδος γάμου, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία κλπ.
- Οι αδιάκριτες ερωτήσεις ή υπονοούμενα για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Οι προσκλήσεις (προφορικές ή έγγραφες ή άλλης έκφρασης και με οποιοδήποτε μέσο) για ερωτική/σεξουαλική συνεύρεση
- Τα περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική δεσμεύει: τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων (Δ.Σ.) και τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στις Εταιρείες, καθώς και το προσωπικό, τα στελέχη και τις Διοικήσεις των Εταιρειών, ανεξαρτήτως της συμβατικής μορφής που συνδέει τα μέρη. Ειδικότερα, περιλαμβάνει το σύνολο όσων συνδέονται με τις Εταιρείες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης), με σύμβαση έργου, με απόσπαση, με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, με έμμισθη εντολή, με σύμβαση δανεισμού, με σύμβαση μαθητείας, απασχολούμενοι με outsourcing (μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών), με εθελοντική εργασία, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι, άλλα άτομα που τυχόν συνεργάζονται ή συναλλάσσονται με τις Εταιρείες κλπ.

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

Οι Εταιρείες καταβάλλουν κάθε προσπάθεια προκειμένου να διασφαλίσουν ένα ασφαλές και σταθερό περιβάλλον εργασίας, στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται χωρίς τον φόβο ενδεχόμενης παρενόχλησης ή άσκησης βίας. Για τον λόγο αυτό οι Εταιρείες:

- 1) επιβλέπουν την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, την αναθεωρούν οποτεδήποτε υπάρχει ανάγκη και λαμβάνουν μέτρα στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης των εργαζομένων,
- 2) παρέχουν πληροφορίες αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους με στόχο:
 - την επίγνωση των κινδύνων από περιστατικά Βίας ή/και Παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον,
 - την κατανόηση και εμπέδωση των ορίων μεταξύ αποδεκτών και μη αποδεκτών συμπεριφορών, που δύνανται να παράγουν διακρίσεις ή/και προσβάλουν ηθικά, κοινωνικά ή με άλλο τρόπο τους ανθρώπους,
 - την εξοικείωση και την γνώση για την πρόληψη, αναγνώριση και αντιμετώπιση/χειρισμό περιστατικών Βίας ή/και Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας
- 3) έχουν ορίσει τον ηλεκτρονικό λογαριασμό ethicscommittee@ena-on.gr ως εταιρικό «σύνδεσμο», αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- 4) σε συνεργασία με τον Ιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας επικαιροποιούν τη Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, για την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας,
- 5) μεριμνούν για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, πχ. ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, μέτρα ασφάλειας και παροχή ψυχολογικής υποστήριξης κλπ.
- 6) δέχονται, εξετάζουν, διερευνούν και διαχειρίζονται κάθε αναφορά/καταγγελία, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- 7) επιβάλλουν τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο.
- 8) Ενθαρρύνουν όποιον εργαζόμενο έχει να καταγγείλει οποιαδήποτε συμπεριφορά συνιστά ηθική βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας και αντίκειται στα Ανθρώπινα Δικαιώματα, από οποιονδήποτε, συμπεριλαμβανομένων προϊσταμένων, συναδέλφων, επισκεπτών, αναδόχων, πελατών ή κάθε άλλου προσώπου.
- 9) Αναρτούν στους εσωτερικούς εταιρικούς ιστοτόπους την παρούσα Πολιτική και ενημερώνουν σχετικά το σύνολο του προσωπικού

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από το άνω πεδίο εφαρμογής της παρούσης οφείλει:

- α. να γνωρίζει και να συμμορφώνεται με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες,
- β. να αποδέχεται την ενημέρωση και τις οδηγίες που σχετίζονται με την παρούσα Πολιτική,
- γ. να αναφέρει άμεσα και στα αρμόδια πρόσωπα (και μόνον) τυχόν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή του,
- δ. να συνεργάζεται στην έρευνα σχετικών αναφορών/καταγγελιών.

Ειδικότερα δε, οι Διευθυντές, οι Προϊστάμενοι και εν γένει τα Στελέχη των Εταιρειών, οφείλουν πρωτίστως να εφαρμόζουν την παρούσα Πολιτική, να αποθαρρύνουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, να ενθαρρύνουν τη μηδενική ανοχή τέτοιων συμπεριφορών και την αναφορά/καταγγελία αυτών, να μεριμνούν για την τήρηση της παρούσας Πολιτικής και των σχετικών διαδικασιών.

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

Οι Εταιρείες έχουν θέσει σε ισχύ Πολιτική για τη Διαχείριση Αναφορών/Καταγγελιών, η οποία είναι συμπληρωματική της γενικής Διαδικασίας Διαχείρισης Ανώνυμων και Επώνυμων Αναφορών & Καταγγελιών που αυτές εφαρμόζουν. Οι Εταιρείες με άμεσο, ενδελεχή και διαφανή τρόπο διερευνούν τυχόν αναφορές/καταγγελίες για παρενόχληση ή/και άσκηση βίας και διαφυλάττουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων της έρευνας.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

Κάθε εργαζόμενος των Εταιρειών για τον οποίον διαπιστώνεται ότι έχει παραβεί τις απαγορεύσεις της παρούσας, πέρα από τις όποιες προβλεπόμενες νομικές επιπτώσεις, υφίσταται πειθαρχικά μέτρα.

Τα πειθαρχικά μέτρα επιβάλλονται, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, και με βάση τις αρχές της προσφορότητας, της καταλληλότητας και της αναλογικότητάς τους ως προς την εκάστοτε παράβαση.

Επιπλέον, οι Εταιρείες δύνανται να αποφασίσουν τη λήψη και άλλων οργανωτικών ή διοικητικών μέτρων, αλλά και την λύση της σύμβασης ενός εργαζομένου που έχει επιδείξει συμπεριφορές Βίας ή/και Παρενόχλησης.

Αθήνα, 14 Φεβρουαρίου 2024

Η ΔΙΕΥΘΥΝΟΥΣΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

Barbara Morgante