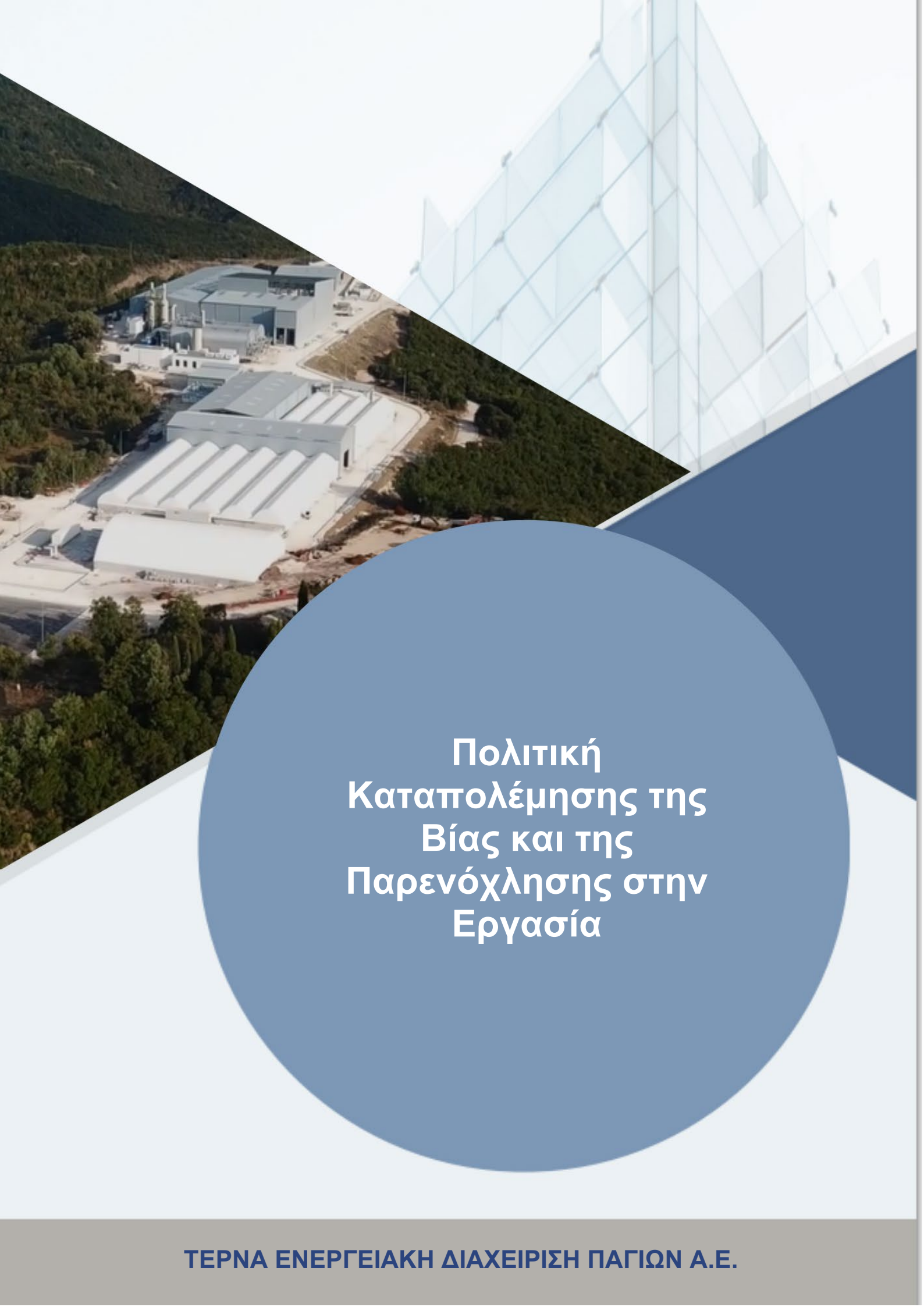




**Πολιτική
Καταπολέμησης της
Βίας και της
Παρενόχλησης στην
Εργασία**

1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1.1 ΣΚΟΠΟΣ

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό να καθορίσει τους βασικούς άξονες που θα πρέπει να ακολουθεί όλο το προσωπικό της Εταιρείας για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και όλων των μορφών παρενόχλησης, στην εργασία και στα περιστατικά που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτή είτε προκύπτουν από αυτή.

1.2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Όλη η Εταιρεία

2. ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ – ΕΥΘΥΝΕΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι

3. ΟΡΙΣΜΟΙ - ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

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

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και της προσωπικότητάς του 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.

Παρενόχληση λόγω φύλου

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοείται η συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ψυχολογική παρενόχληση

Ως «ψυχολογική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε διαρκής, επαναλαμβανόμενη ή/και συστηματική καταχρηστική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία η οποία περιλαμβάνει προφορικές ή γραπτές απειλές, πράξεις, χειρονομίες, ή εργασιακές μεθόδους που, ηθελημένα ή ακούσια, είναι επιζήμιες για την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή την σωματική ή την ψυχολογική ακεραιότητα ενός ατόμου ή προκαλεί επιδείνωση του εργασιακού περιβάλλοντος ή θέτει σε κίνδυνο την απασχόληση του ατόμου ή δημιουργεί ένα εχθρικό, εκφοβιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Η ψυχολογική παρενόχληση μπορεί να είναι αποτέλεσμα της συμπεριφοράς ενός ή περισσότερων ατόμων.

Ενδοοικογενειακή βία

Ως «ενδοοικογενειακή βία» νοούνται 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 εάν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

4. ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Διαδικασία καταγγελιών

5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

5.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η αναγνώριση και αξιολόγηση των κινδύνων γίνεται αναλυτικά στην μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου της Εταιρείας, η οποία παρακολουθείται συστηματικά από τον Τεχνικό Ασφαλείας και τον Υπεύθυνο Διαχείρισης του Συστήματος Υγείας και Ασφάλειας της Εταιρείας.

Ενδεικτικά περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία μπορεί να θεωρηθούν τα παρακάτω:

- Σωματική ή λεκτική επίθεση ή κακοποίηση.
- Χρήση φυσικών ή ηλεκτρονικών μέσων για απειλή ή κακοποίηση ή υποβάθμιση προσωπικότητας.
- Υπονοούμενα, άσεμνες φωτογραφίες, άσεμνες χειρονομίες με σκοπό να υποβαθμίσουν την προσωπικότητα, το φύλο, την θρησκεία ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις του εργαζομένου.
- Διάδοση κακόβουλων φημών είτε ατομικά είτε ομαδικά για την προσωπικότητα, το φύλο, την θρησκεία ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις ενός εργαζομένου.

- Αξιοποίηση της θέσης ισχύος εντός της Εταιρείας για την υποβάθμιση της προσωπικότητας του εργαζομένου.
- Αξιοποίηση της θέσης ισχύος εντός της Εταιρείας για την αυθαίρετη συμπεριφορά έναντι των υφισταμένων π.χ. ακύρωση συμμετοχής σε εκπαιδεύσεις, παρεμπόδιση στις προαγωγές και τις αυξήσεις.
- Αξιοποίηση της θέσης ισχύος εντός της Εταιρείας για την πρόταση σύναψης σεξουαλικής σχέσης.

5.2 Μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Πιο συγκεκριμένα η ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΓΙΩΝ Α.Ε. στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής:

- Ενθαρρύνει το προσωπικό να καταγγέλλει και να αναφέρει τέτοια περιστατικά σύμφωνα με την διαδικασία καταγγελιών.
- Καθορίζει ως πρόσωπο αναφοράς τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης για την λήψη καταγγελιών και την παροχή διευκρινίσεις προς το προσωπικό. Το προσωπικό μπορεί να αποστείλει τα ερωτήματα ή τις καταγγελίες του είτε στη ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@gekterna.com είτε μέσω της πλατφόρμας ανωνυμοποιημένων καταγγελιών <https://gekterna.integrityline.com/frontpage>.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Προγραμματίζει ενέργειες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού στα θέματα βίας, παρενόχλησης και του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας εν γένει.
- Παρέχει πρόσβαση σε όλους τους εργαζομένους στην συγκεκριμένη Πολιτική καθώς και στις σχετικές Διαδικασίες.
- Προστατεύει τα άτομα που προχωρούν σε καταγγελία και απαγορεύει σχετικά αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση.
- Παρακολουθεί μέσω των εφαρμοζόμενων Συστημάτων Διαχείρισης την εφαρμογή των μέτρων πρόληψης των θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

5.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης προσωπικού

Η ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΓΙΩΝ Α.Ε. προγραμματίζει ενέργειες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τις οποίες εντάσσει στο ετήσιο πρόγραμμα εκπαιδεύσεων της εταιρείας. Ενδεικτικές ενέργειες είναι οι εξής:

- Ενημέρωση του προσωπικού μέσω εκπαιδεύσεων ευαισθητοποίησης είτε δια ζώσης είτε μέσω e-learning.

- Ανάρτηση της Πολιτικής και των διαθέσιμων Διαδικασιών σε προσβάσιμο δικτυακό χώρο για όλους τους εργαζομένους.
- Κατάρτιση ειδικευμένων εκπαιδεύσεων για προσωπικό σε θέσεις ευθύνης.
- Προγραμματισμός ειδικών επιτόπιων εκπαιδεύσεων σε εργοτάξια και άλλους χώρους εργασίας εκτός των κεντρικών γραφείων της Εταιρείας.

5.4 Δικαιώματα και υποχρεώσεις προσωπικού

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα Πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες Διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του.
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, όλο το προσωπικό της Εταιρείας:

- Έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- Μπορεί να υποβάλλει καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας
- Μπορεί να υποβάλλει αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη
- Μπορεί να υποβάλλει καταγγελία στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, ο οποίος υποχρεούται να ερευνά και να εξετάσει την καταγγελία με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων του καταγγέλλοντος.

Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

5.5 Ενδοοικογενειακή βία

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα όπως π.χ. η ενημέρωση και συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές.

5.6 Στοιχεία επικοινωνίας με αρχές

Ελληνική αστυνομία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε γραπτό μήνυμα (sms) στο 100, με:
 - ❖ Ακριβή διεύθυνση
 - ❖ Ονοματεπώνυμο
 - ❖ Είδος επείγουσας ανάγκης (π.χ. «κινδυνεύει η ζωή μου», «δέχομαι βία από το/τη σύζυγό μου»)

Ενδοοικογενειακή βία

- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία:
http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Τηλεφωνική γραμμή εθνικής εμβέλειας SOS 15900 (λειτουργεί 24/7)
- Υπάρχει η δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr

Ενιαίος Αριθμός Επικοινωνίας και Εξυπηρέτησης Πολίτων για Ασφαλιστικά, Εργασιακά και Κοινωνικά Θέματα

- <https://1555.gov.gr/>

Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>

6. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ

Όπως περιγράφονται στη Διαδικασία Αναφορών.