

πλαίσιο: Με τα άρθρα 9 και 10 του ν. **4808/2021**, τελευταίου νόμου Εργατικής Νομοθεσίας, προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα έχουν την υποχρέωση να καταρτίζουν «Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των». Με τον νόμο αυτό κυρώνεται και ενσωματώνεται στους νόμους του κράτους η σχετική «**Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**» θεμελιώδεις αρχές & δικαιώματα της οποίας μεταξύ άλλων είναι ότι:

- + **όλοι** οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες,
- + είναι δικαίωμα όλων να βρίσκονται σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- + η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- + η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία,
- + η σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης,
- + τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό **περιβάλλον μηδενικής ανοχής** στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,
- + **η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας:**
 - επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
 - επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας,
 - είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα
- + η **έμφυλη βία και παρενόχληση** επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,
- + η **ενδοοικογενειακή βία** μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια.

ΣΚΟΠΟΣ: Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φυλή, πίστη ή φύλο, έχουν το δικαίωμα να εργάζονται και να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που έχει σχέση με την εργασία.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Στο δικαίωμα αυτό εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην EMA ΑΕ, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Συμπεριλαμβάνει τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ: Η Διοίκηση της εταιρείας δεσμεύεται με **μηδενική ανοχή** απέναντι σε κάθε πιθανά φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Κατηγορηματικά δηλώνεται ότι **απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση** που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται η βία και η παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών.

ΟΡΙΣΜΟΙ: Για τους σκοπούς του παρόντος:

- α) Ως **διακρίσεις** νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, γενετικών χαρακτηριστικών, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού
- β) 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,
- γ) 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. Η παρενόχληση αυτή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές όπως λεκτική ή σωματική παρενόχληση, αντεκδίκηση ή εκφοβισμό, οπτική παρενόχληση (mails, φωτογραφίες) κλπ
- δ) 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 (ν. 3896/2010), καθώς και μορφές

συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

ε)ως **αντεκδίκηση** θεωρείται κάθε ενέργεια από έναν εργαζόμενο εναντίον συναδέλφου του ή τρίτου που αντιστέκεται στη βία ή σε κάποια μορφή παρενόχληση, έχει υποβάλλει καταγγελία ή βοηθά στη διαδικασία διερεύνησης κάποιου περιστατικού.

ΧΩΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των παραπάνω προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- (α) στον **χώρο εργασίας**, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,
- (β) στις **μετακινήσεις** από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις 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

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ & ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ Σε κάθε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε χώρο ή από εργαζόμενους της εταιρείας στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, έχει δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σε εκπρόσωπο της εταιρείας που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ Η ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ: σε κάθε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος ή τρίτος που συνεργάζεται με την εταιρεία, θεωρεί ότι έχει υποστεί κάποια μορφή διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης οφείλει:

- να επικοινωνήσει άμεσα με την Δ/ση Ανθρώπινων Πόρων, προκειμένου να ενημερωθεί , να πάρει οδηγίες ή άλλης μορφής βοήθεια
- να ενημερώσει άμεσα τον Υπεύθυνο της εγκατάστασης όπου συνέβη το γεγονός
- να υποβάλλει γραπτή καταγγελία, επώνυμα ή ανώνυμα, που να απευθύνεται προς τη Δ/ση Ανθρώπινων Πόρων με παράλληλη κοινοποίηση προς τον Διευθυντή/ Προϊστάμενο του τμήματος ή Υπεύθυνο της εγκατάστασης



Η διοίκηση της εταιρείας δεσμεύεται ότι θα εξετάσει διεξοδικά κάθε καταγγελία με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα και θα ενημερώσει τους ενδιαφερόμενους για τα αποτελέσματα.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση όλων των παραπάνω προσώπων η **Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ)**, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση των κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ & ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ: Αν μετά την ολοκλήρωση της παραπάνω διαδικασίας διερεύνησης διαπιστωθεί ότι συνέβη πραγματικά ένα γεγονός διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης, η διοίκηση της εταιρείας μπορεί να λάβει οποιαδήποτε νόμιμα και πρόσφορα μέτρα κατά του παραβάτη, όπως πειθαρχικές κυρώσεις, αλλαγή θέσης, ωραρίου ακόμα και καταγγελία σύμβασης ή δικαστικές ενέργειες σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος καθώς επίσης θα συνεργάζεται και θα παρέχει κάθε πληροφορία στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. .

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ: Η Διοίκηση δεσμεύεται να λάβει μέτρα που θα αποδεικνύουν έμπρακτα την **κοινωνική της ευθύνη** απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας. Ενδεικτικά τα μέτρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ: Για τη σύνταξη, τροποποίηση, ενημέρωση, συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού υπεύθυνος είναι η Δ/ση Ανθρώπινων Πόρων. Όλα τα στελέχη της εταιρείας που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση εφαρμογής της παραπάνω Πολιτικής.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: Αναρτήθηκε στους Πίνακες Ανακοινώσεων των χώρων εργασίας, στάλθηκε στα προσωπικά mails όλων των εργαζόμενων, αναρτήθηκε στον ιστότοπο της εταιρείας www.ema.gr