



Πολιτική για την Αποτροπή Σεξουαλικής
Παρενόχλησης
εντός του ΚΕΑΝ

Ημερομηνία
Ισχύος:
02/12/2019

Πολιτική για την Αποτροπή Σεξουαλικής Παρενόχλησης εντός του ΚΕΑΝ

Περίληψη

Η εν λόγω Πολιτική στοχεύει στην ευαισθητοποίηση στελεχών και εργαζομένων σε σχέση με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην αποτροπή του φαινομένου αυτού.



Περιεχόμενα

1) Σκοπός	4
2) Πεδίο Εφαρμογής	4
3) Είδος Πρόσβασης.....	5
4) Περιγραφή	5
4.1) Νομικό Πλαίσιο	5
4.2) Πρόσωπα με ειδικές υποχρεώσεις	6
4.3) Τρόποι υποβολής καταγγελιών	6
4.4) Απαγόρευση Αντιποίνων	6
4.5) Γνώση της Πολιτικής	6
4.6) Νομικές συνέπειες.....	6
4.7) Έναρξη ισχύος.....	7

1) Σκοπός

ΤΟ ΚΕΑΝ προσβλέπει στην τήρηση νομικά και ηθικά ορθής συμπεριφοράς από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού του. Η εν λόγω απαίτηση βρίσκεται έρεισμα τόσο στον Κώδικα Δεοντολογίας και ανταποκρίνεται στις προσδοκίες ενός πολυπολιτισμικού οργανισμού για «σεβασμό και ακεραιότητα» και για τη δημιουργία «βέλτιστων συνθηκών για εργασία και ανάπτυξη», όσο και στον Κώδικα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κοινωνικών Αρχών του ΚΕΑΝ. Οι απαιτήσεις δεοντολογίας που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική καθιστούν μη ανεκτή κάθε μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης. Επιπλέον, σχετικές προβλέψεις υπάρχουν και στις διατάξεις του ισχύοντος στην Ελλάδα νόμου περί ίσης μεταχείρισης (Ν. 3896/2010 «Εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»), που στο εξής θα αναφέρεται ως Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης. Η απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδίως στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβάνεται επίσης στον ως άνω Νόμο.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λαμβάνει χώρα και στο πλαίσιο της εργασίας και δύναται να προέρχεται από άνδρες και γυναίκες, να ασκείται εις βάρος ανδρών και γυναικών και είναι εξίσου μη αποδεκτή ανεξάρτητα από το φύλο του προσώπου που τελεί το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης ή την υφίσταται. Στις περισσότερες περιπτώσεις, υφίσταται σημαντική ανισορροπία δύναμης/εξουσίας μεταξύ δραστών και θυμάτων και εκμετάλλευση, συχνά, ιδίως των σχέσεων ιεραρχικής εξάρτησης.

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ασήμαντο αδίκημα. Τα θιγόμενα θύματα συχνά αισθάνονται ανασφάλεια και στέρηση της αξιοπρέπειάς τους. Τα θύματα συχνά υποτιμούν το περιστατικό ή αποσιωπούν τη σεξουαλική παρενόχληση εξ αιτίας του φόβου της δυσφήμισης ή της απώλειας της εργασίας τους.

Στόχος μας είναι η αποτροπή παρόμοιων περιστατικών στο πλαίσιο της εργασίας με τη συνεργασία όλων των εργαζομένων με σκοπό τη δημιουργία κλίματος αμοιβαίας εκτίμησης και σεβασμού μεταξύ των συναδέλφων.

Ωστόσο, σε περίπτωση που λάβει χώρα οποιοδήποτε παράπτωμα ή αθέτηση των κανόνων, θα καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να διερευνήσουμε το θέμα μέχρι τέλους και για να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας και των κανονισμών εργασίας.

Στόχος αυτής της Πολιτικής είναι η ευαισθητοποίηση των στελεχών και εργαζομένων σε σχέση με το εν λόγω ζήτημα, η πρόληψη περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης και η ενίσχυση της εμπιστοσύνης του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με την υποστήριξη που θα λάβουν από τον εργοδότη τους σε περίπτωση που υπάρξουν τέτοιες περιπτώσεις.

Οι ακόλουθες διατάξεις συμβάλλουν αποτελεσματικότερα στην επίτευξη των προαναφερόμενων στόχων, καθιστώντας όλους τους συμμετέχοντες καλύτερους γνώστες του νομικού πλαισίου και των σχετικών πρακτικών.

2) Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται με απόφαση των αρμόδιων εταιρικών οργάνων προκειμένου να ισχύσει για όλους τους εργαζόμενους του ΚΕΑΝ. Ως «εργαζόμενοι», «προσωπικό», «ανθρώπινο δυναμικό», νοούνται όλοι όσοι απασχολούνται στον ΚΕΑΝ, και συγκεκριμένα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, οι

διευθύνοντες σύμβουλοι, τα διοικητικά στελέχη, οι εργαζόμενοι, σύμβουλοι, συνεργάτες ή άλλα πρόσωπα, που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον ΚΕΑΝ με οποιαδήποτε μορφή σύμβασης (λ.χ. εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έργου, έμμισθης εντολής).

3) Είδος Πρόσβασης

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στο Dropbox. Είναι προσβάσιμη απ' όλους τους εργαζόμενους. Η διανομή αυτού του εγγράφου εκτός του Οργανισμού δεν επιτρέπεται.

4) Περιγραφή

4.1) Νομικό Πλαίσιο

Η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα απαγορεύεται εκ του νόμου. Ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης, ορίζει τι αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση και προβλέπει όρους για την προστασία των εργαζομένων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Στον νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης προβλέπεται ο ορισμός τόσο της παρενόχλησης όσο και της σεξουαλικής παρενόχλησης και συγκεκριμένα :

- "παρενόχληση" υφίσταται όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και
- "σεξουαλική παρενόχληση" υφίσταται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Επίσης, απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης. Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

Σύμφωνα με το άρθρο 337 παρ. 4 του Ποινικού Κώδικα (ΠΚ), αδίκημα σεξουαλικής παρενόχλησης τελείται, όταν κάποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλευόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί. Το εν λόγω αδίκημα τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή.

Παράλληλα, ισχύουν και σχετικές διατάξεις στους Εσωτερικούς Κανονισμούς Προσωπικού των εταιρειών (εφόσον υπάρχουν).

Κάθε εργαζόμενος/-η θα πρέπει να σέβεται τον προσωπικό χώρο εργασίας των άλλων.

4.2) Πρόσωπα με ειδικές υποχρεώσεις

Η παρούσα Πολιτική ισχύει ιδιαίτερα για τους ιεραρχικά ανώτερους δεδομένου του εργοδοτικού καθήκοντος μέριμνας που έχουν αναλάβει και του ρόλου τους ως πρότυπα καθώς και για τρίτους όπως π.χ. εξωτερικούς συμβούλους ή εκπαιδευτές ή άλλους συνεργάτες της Εταιρίας, οι οποίοι λόγω της ιδιότητάς τους έρχονται σε επαφή ή συνεργάζονται με το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρίας.

4.3) Τρόποι υποβολής καταγγελιών

Εκτός από τους φορείς ή τις αρχές (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη, Επιθεώρηση Εργασίας), οι εργαζόμενοι μπορούν να αποταθούν και να καταγγείλουν περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στα Γραφεία Κανονιστικής Συμμόρφωσης των εταιριών τους μέσω της διαδικασίας "Πες μου!", χρησιμοποιώντας τα σχετικά κανάλια επικοινωνίας που είναι διαθέσιμα στο site των εταιρειών και στο intranet της Εταιριών. Οι πληροφορίες αντιμετωπίζονται ως αυστηρά εμπιστευτικές, ερευνώνται και εξετάζονται από αρμόδια άτομα, τα οποία δεσμεύονται από τις διατάξεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το επαγγελματικό απόρρητο.

4.4) Απαγόρευση Αντιποίνων

Οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πρέπει να υφίστανται καμία συνέπεια ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους. Το ίδιο ισχύει και για τα πρόσωπα που παρέχουν υποστήριξη στον εργαζόμενο ή καταθέτουν ως μάρτυρες.

4.5) Γνώση της Πολιτικής

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν την παρούσα Πολιτική και να συμμορφώνονται με αυτή. Τα παραρτήματα θα πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να υπάρχει επιβεβαιωμένη γνώση της παρούσας Πολιτικής.

4.6) Νομικές συνέπειες

Η σεξουαλική παρενόχληση του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας δεν είναι ασήμαντο αδίκημα και από την κείμενη νομοθεσία προβλέπονται για τους παραβάτες ποινικές, αστικές και πειθαρχικές κυρώσεις.

Η σεξουαλική παρενόχληση του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας συνιστά επίσης παραβίαση των υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού του οργανισμού (εφόσον υπάρχει), καθώς και παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας και του Κώδικα Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και Κοινωνικών Αρχών του ΚΕΑΝ, με όλες τις εξ αυτών πειθαρχικές συνέπειες.

4.7) Έναρξη ισχύος

Η παρούσα Πολιτική είναι σε ισχύ με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΕΑΝ, τροποποιείται δε όπως ορίζουν οι εκάστοτε ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες του Οργανισμού.