

ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ 360 ΑΣΤΙΚΗ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία (εφεξής η «Ανθρώπινα Δικαιώματα 360» ή η «Οργάνωση»), από την ίδρυσή της, έχει δεσμευτεί να τηρεί και να προωθεί αρχές και αξίες υψηλού ηθικού επιπέδου. Η παρούσα Πολιτική για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία της Οργάνωσής μας (εφεξής «η Πολιτική»), θέτει με σαφήνεια τις ηθικές αρχές και αξίες καθώς και τους κανόνες συμπεριφοράς που υιοθετούνται από την Οργάνωση στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Σε όλο το φάσμα των εργασιών της είναι αντιληπτό ότι η Οργάνωση προάγει την ισότητα, τη διαφορετικότητα, τον σεβασμό και το ομαδικό πνεύμα σε ένα θετικό και ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, η Οργάνωση δεν ανέχεται κανένος είδους διάκριση ή προσβλητική συμπεριφορά έναντι εργαζομένων, συνεργατών ή και τρίτων (ηθική, σεξουαλική ή άλλη μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού, δίωξης και άλλες) ή κοινωνικό αποκλεισμό ή άνιση μεταχείριση λόγω εθνικότητας, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιορισίας, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, γενετικών χαρακτηριστικών, οικογενειακής κατάστασης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή σωματικών αναπηριών, καθεστώτος βετεράνου ή ιθαγένειας, ή εγκυμοσύνης ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιασδήποτε μορφής βία ή παρενόχληση, εκφοβισμό, εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, επιθετική ή αδικαιολόγητη συμπεριφορά, προσβλητική, ενοχλητική και γενικά ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου, συνεργάτη, εθελοντή, ωφελούμενου ή τρίτου συναλλασσόμενου

με την Οργάνωση, εκ μέρους συναδέλφου ή/και τρίτου.

Κάθε πρόσωπο που είναι αποδέκτης ή μάρτυρας περιστατικών διάκρισης, προσβλητικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, αποκλεισμού, βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή δίωξης, καλείται να ενημερώνει άμεσα την Οργάνωση σύμφωνα με τη σχετική διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα Πολιτική.

Σκοπός

Σκοπός και στόχος αυτής της Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση του συνόλου του προσωπικού της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360. Για τον σκοπό αυτό, η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 αναπτύσσει ένα αξιοκρατικό σύστημα προσλήψεων, αξιολόγησης της απόδοσης, και αμοιβής του προσωπικού, και υποστηρίζει τη συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού, διεξάγοντας προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης για την επαγγελματική του ανάπτυξη, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό στο προσωπικό της τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας και αποκατάστασης.

Επιπλέον η Πολιτική αυτή αποσκοπεί στο να αποτραπεί οποιασδήποτε μορφής βία ή παρενόχληση, εκφοβισμός, εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, επιθετική ή αδικαιολόγητη συμπεριφορά, προσβλητική, ενοχλητική και γενικά ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε εκ του προσωπικού της Οργάνωσης ή και τρίτου.

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής:

α) ως «**διάκριση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και την άνιση μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σωματικής ή νοητικής αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή ιατρικών εν γένει παθήσεων, σωματικής εμφάνισης, ή άλλου στοιχείου που προστατεύεται από την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων και των έμμεσων διακρίσεων, δηλαδή των ρυθμίσεων

ή πρακτικών που εκ πρώτης όψεως μπορεί να φαίνονται ουδέτερες, ωστόσο θέτουν σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου,

β) ως «**βία**» 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 (σεξουαλική) ή για άλλους λόγους διάκρισης,

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική καθιερώνει τις βασικές αρχές προκειμένου να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση του συνόλου του προσωπικού της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, αλλά και να αποτραπεί οποιασδήποτε μορφής βία ή παρενόχληση εντός της Οργάνωσης. Ισχύει για τη Διοίκηση της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, τους εργαζόμενους αυτής, και εν γένει όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται στην ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 είτε με σύμβαση εργασίας είτε άλλως ή συνεργάζονται με αυτή.

Καλύπτει όλες τις δραστηριότητες της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 στην Ελλάδα και το εξωτερικό ανεξαρτήτως του προσώπου που έχει την ευθύνη τους.

Συμπληρώνει το πλαίσιο αρχών και κανόνων δεοντολογίας και ηθικής της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 και λειτουργεί συμπληρωματικά με την ισχύουσα νομοθεσία.

Βασικές αρχές

Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 αναγνωρίζει την αξία του ανθρώπου και προς το σκοπό αυτό επιδιώκει να προάγει τον σεβασμό στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου, το οποίο επιτυγχάνεται με την ίση μεταχείριση όλων των

ανθρώπων, αλλά και την παράλειψη κάθε πράξης ή συμπεριφοράς που συνιστά πράξη βίας ή παρενόχλησης αυτών.

Οι δεσμεύσεις της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 βασίζονται στις αρχές της, αλλά και στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, ελληνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές, σε πρότυπα, συμβάσεις (π.χ. Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)), σε συναφείς νόμους και σε παγκόσμιες φιλοδοξίες που καθορίζονται στους στόχους για την Αειφόρο Ανάπτυξη.

Το HR360 αναγνωρίζει ότι τα θέματα της ανισότητας των φύλων διασταυρώνονται με άλλες μορφές καταπίεσης που βασίζονται σε άνισες σχέσεις εξουσίας, με τις οποίες μπορεί να σχετίζεται ο ρατσισμός, οι κάστες και οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, διακρίσεις λόγω ηλικίας, λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και η ομοφοβία, οι θρησκευτικές διακρίσεις, ο ταξικισμός, η αποικιοκρατική ιστορία μεταξύ άλλων. Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 συνεργάζεται με τις περιθωριοποιημένες γυναίκες και τους συμμάχους τους για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών φραγμών στην πραγμάτωση των δικαιωμάτων των γυναικών και της ισότητας των φύλων, την κοινωνική δικαιοσύνη, την ειρήνη, την ευημερία και μια ζωή χωρίς βία, και τη συμφιλίωση με κάθε μορφής διαφορετικότητα.

Επίσης η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 απορρίπτει κάθε μορφής βίας και παρενόχληση στον χώρο εργασίας ή και αλλού από οποιονδήποτε και εάν αυτή προέρχεται και προς οποιονδήποτε και εάν αυτή στρέφεται.

Πρόσωπα αρμόδια για την εφαρμογή της Πολιτικής

A. Η Γενική Συνέλευση είναι υπεύθυνη για την υιοθέτηση και έγκριση της παρούσας Πολιτικής, την περιοδική αναθεώρησή της, την εποπτεία εφαρμογής της και την αξιολόγηση κατ' έτος της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας αυτής.

B. Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων και Πρόληψης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία ορίζεται από τη Γενική Συνέλευση της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, καθιερώνει διαδικασίες, εφόσον απαιτούνται, για την εφαρμογή της Πολιτικής, είναι αρμόδια για την παρακολούθηση και επίβλεψη της προόδου στην εφαρμογή αυτής της Πολιτικής, προτείνει δράσεις

και διορθωτικά μέτρα για την καλύτερη εφαρμογή της Πολιτικής και μεριμνά για την εκπαίδευση του προσωπικού της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 σε θέματα που σχετίζονται με την παρούσα Πολιτική. Είναι τριμελής και συγκροτείται από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, έναν εκπρόσωπο της Διοίκησης και μία ανεξάρτητη Νομική Σύμβουλο με ιδιαίτερες γνώσεις και εμπειρία στα θέματα της ισότητας των φύλων και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η θητεία της είναι διετής και δεν συνδέεται ούτε επηρεάζεται (ούτε και απαραίτητα συμπίπτει) με τη θητεία της διοίκησης της οργάνωσης.

Γ. Τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και οι διευθυντές όλων των Τμημάτων της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 θα πρέπει να υποστηρίζουν την εφαρμογή της Πολιτικής, να διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος στην ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 κατανοεί και εφαρμόζει την Πολιτική αυτή και να ενημερώνουν την Ομάδα Ισότητας των Φύλων και Πρόληψης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και τη Γενική Συνέλευση, εάν εντοπίσουν τυχόν αποκλίσεις ή αποτυχίες στην Πολιτική.

Δ. Κάθε εργαζόμενος της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, τέλος, οφείλει να σέβεται και να τηρεί απαρέγκλιτα την παρούσα Πολιτική. Υποχρέωση όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως βαθμού ή/και θέσης ή μορφής παρεχόμενης υπηρεσίας, αποτελεί η επαγρύπνηση σε ό,τι αφορά τις ευθύνες και δεσμεύσεις που απορρέουν από την παρούσα Πολιτική, η αποφυγή και αποτροπή πράξεων που δεν συνάδουν με τις δεσμεύσεις αυτές, αλλά και η ενημέρωση των νεοεισερχόμενων στην Οργάνωση από τον/την Υπεύθυνο/η Ανθρώπινου Δυναμικού για τις υποχρεώσεις, δεσμεύσεις και αρχές που υπαγορεύει η παρούσα Πολιτική.

Μέτρα εφαρμογής - Δεσμεύσεις

Για την εφαρμογή των Βασικών Αρχών και για την επιτυχή υλοποίηση των σκοπών και στόχων της Πολιτικής, η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 αναλαμβάνει να εκπληρώσει τις παρακάτω δεσμεύσεις δεσμευόμενη και η ίδια παράλληλα ότι θα παρακολουθείται, αξιολογείται και αναφέρεται και η ίδια, ως μέρος της ευθύνης της για διαφάνεια και υπευθυνότητα:

1. Ισότητα στην πρόσβαση και την έναρξη της εργασιακής σχέσης, κατά τη

- διάρκεια και κατά τη λύση αυτής. Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 χρησιμοποιεί κατά τις προπαρασκευαστικές πράξεις της πρόσληψης (όρους πρόσληψης, δημοσιεύσεις ανοικτών θέσεων, κλπ.) αλλά και κατά την επιλογή κριτήρια αξιολόγησης που δεν καταλήγουν άμεσα ή έμμεσα στη διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης (εγκυμοσύνη, μητρότητα, κλπ.), κριτήρια δηλ. που οδηγούν σε διαφοροποιήσεις στενά συνδεδεμένες με το φύλο.
2. Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Οι όροι εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, οι δυνατότητες κατάρτισης και επιμόρφωσης, οι προαγωγές, καθώς και ο σχεδιασμός και η εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού εφαρμόζονται οριζόντια και με τον ίδιο τρόπο σε όλο το προσωπικό της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360.
 3. Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 διασφαλίζει την ισότητα στην επαγγελματική σχέση και κατά το στάδιο λύσης αυτής. Εφαρμόζει την αρχή της απαγόρευσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας όταν είναι αποτέλεσμα εκδικητικής ή άλλη συμπεριφοράς, λόγω π.χ. μη ενδοτικότητας εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση εις βάρος του, αντίδρασης, διαμαρτυρίας, καταγγελίας, οικογενειακής κατάστασης, τέκνων και εξαρτώμενων μελών, ή και μαρτυρίας εργαζομένου ενώπιον τρίτου, οποιασδήποτε Αρχής ή και Δικαστηρίου σχετική με την παρούσα Πολιτική.
 4. Δυνατότητα πρόσβασης του συνόλου του προσωπικού, ανδρών και γυναικών, σε θέσεις ευθύνης και ισότιμη εκπροσώπηση αυτών στις θέσεις αυτές, όπως και σε Επιτροπές, Προγράμματα, Δράσεις, κλπ. διατηρώντας μία ισορροπία μεταξύ των φύλων στην κατανομή των θέσεων εργασίας και των θέσεων ευθύνης του προσωπικού και συνεργατών της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 ανά επίπεδο, τμήμα, Επιτροπή, κλπ.
 5. Εφαρμογή του Πλαισίου Ισότητας των Φύλων και τακτικός έλεγχος του Δείκτη Φύλου σε κάθε στάδιο των εργασιών της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, των Έργων και Προγραμμάτων που υλοποιεί, προκειμένου για το συνεχή έλεγχο της ισότιμης

- εκπροσώπησης και συμμετοχής των φύλων, άλλως του μετασχηματισμού αυτών.
6. Ευαισθητοποίηση του προσωπικού για την ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών.
 7. Εκτίμηση της σημασίας της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής με υποστήριξη και αποδοχή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, διευκόλυνση στη λήψη αδειών και στήριξη κατά την επανένταξη στις συνθήκες εργασίας εντός των χώρων εργασίας. Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 στο πλαίσιο των στοχεύσεων της για την προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γυναίκες και άντρες εργαζόμενους, δεσμεύεται για την ενθάρρυνση και υποστήριξη της γονικής φροντίδας, στηρίζοντας εμπράκτως την ουσιαστική πρόθεσή της για την υποστήριξη της γονεϊκότητας, δίνοντας έμφαση στην προώθηση της ανδρικής συμπερίληψης στην φροντίδα των παιδιών. Εκτός από την πλήρη συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360: (α) παρέχει στους εργαζόμενους γονείς την καθιέρωση τουλάχιστον 1 ανοιχτής ημέρας ανά εξάμηνο, που μπορεί ο γονέας (άντρας ή γυναίκα) να φέρει το παιδί στη δουλειά, (β) χορηγεί τουλάχιστον 14+2 ημέρες άδεια πατρότητας σε άνδρες εργαζόμενους με αποδοχές, (γ) δίνει τουλάχιστον (και επιπλέον της αντίστοιχης νομοθετικής πρόβλεψης) 2 μέρες κατ' έτος σε πατέρες με παιδιά έως 18 ετών για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης (ανεξάρτητα από τη χρήση της ίδιας άδειας από τη μητέρα) και (δ) δίνει τη δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή των γονέων με παιδιά έως 8 ετών, ή με παιδιά ΑΜΕΑ, με κατ' οίκον νοσηλεία κατόπιν συνεννόησης με τη Διοίκηση της Οργάνωσης.
 8. Κατοχύρωση της αρχής του gender mainstreaming, δηλαδή της ένταξης της οπτικής του φύλου στον σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων, αλλά και σε κάθε έκφραση της δράσης εν γένει της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360.
 9. Προσδιορισμός των πιθανών κινδύνων άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ή βίας και παρενόχλησης σε ολόκληρο τον κύκλο των εργασιών της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 και προληπτική λήψη μέτρων για την

- αντιμετώπιση αυτών.
10. Δημιουργία συνεργασιών για την ίση μεταχείριση και συμμετοχή τόσο της ίδιας της Οργάνωσης όσο και παρακίνηση του προσωπικού της για συμμετοχή αυτού σε οργανώσεις και συλλογικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
 11. Διασφάλιση ότι όλες οι Πολιτικές, οι διαδικασίες και οι πρακτικές της Οργάνωσης αναπτύσσονται υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων.
 12. Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των φύλων και την ποικιλομορφία στις δομές στελέχωσης και διακυβέρνησης, μαζί με τα μέσα επίπεδα αμοιβών.
 13. Εφαρμογή στοχοθετημένων στρατηγικών για την αποκατάσταση κάθε είδους ανισότητας λόγω φύλου, τόσο σε επίπεδο θέσεως όσο και σε επίπεδο αμοιβών.
 14. Διασφάλιση ότι όλα τα ετήσια επιχειρησιακά σχέδια, οι περιγραφές θέσεων εργασίας και τα σχέδια απόδοσης αντανakλούν τη δέσμευση της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 στην ισότητα των φύλων.
 15. Επικοινωνία της διάχυσης σε όλους τους φορείς, τους χορηγούς και το κοινό του οριζοντίου στόχου της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 της ισότητας ανδρών και γυναικών στις εργασίες αυτής.
 16. Λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση όλων των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κακοποίησης παιδιών και ευάλωτων ενηλίκων, την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και την κατάρτιση και υιοθέτησης αποτελεσματικών συστημάτων αναφοράς και παρακολούθησης.
 17. Διασφάλιση ότι όλοι οι τομείς δραστηριότητας της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360, τα Τμήματα, αλλά και οι συνεργάτες αυτής σέβονται και υποστηρίζουν τη δέσμευση της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 για κοινωνική δικαιοσύνη, ισότητα των φύλων, σεβασμό και αποφεύγουν κάθε επίκληση ή πράξη αποκλεισμού και αναπαραγωγής στερεοτύπων.
 18. Συστηματική διαπραγμάτευση με δωρητές και χρηματοδότες για υλοποίηση δράσεων στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων, της ίσης μεταχείρισης και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

19. Ανάλυση και αναφορά σε αρμόδιες αρχές, εάν απαιτείται, στοιχείων απασχολησιμότητας και κατανομής θέσεων εργασίας ανάμεσα στο προσωπικό της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 και λήψη διορθωτικών μέτρων, εάν και όπου απαιτείται.
20. Εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού και των συνεργατών σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, τους κινδύνους που ελλοχεύουν και τους τρόπους αντιμετώπισης αυτών. Διοργάνωση και παρακολούθηση σεμιναρίων με αυτό το αντικείμενο από το προσωπικό, τα διευθυντικά στελέχη, αλλά και τη Διοίκηση της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360.
21. Συνεχής παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής, αξιολόγηση της εφαρμογής αυτής από όλο το προσωπικό και κατάρτιση και δημοσίευση ετησίως και εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους εκθέσεως προόδου, η οποία θα εγκριθεί και από τη Γενική Συνέλευση της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360.
22. Ορισμός της Ουρανίας Παπαδοπούλου ως προσώπου αναφοράς για την υποστήριξη των γυναικών εργαζόμενων για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Εκτίμηση Κινδύνων

Συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων μπορούν να λαμβάνουν χώρα:

(α) σε οποιονδήποτε χώρο που δραστηριοποιείται η Οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, δομών φιλοξενίας, κλπ.

(β) στις κάθε είδους μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Οργάνωσης και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία και τις δράσεις της Οργάνωσης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, όπως γραπτά ή προφορικά

μηνύματα και σχόλια, αστεία, που θα μπορούσαν να ερμηνευθούν ως σεξιστικά, ρατσιστικά, εκφοβιστικά, προσβλητικά ή συκοφαντικά.

Διαδικασία υποβολής αναφορών

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 καθιερώνει ειδική διαδικασία όσον αφορά στα στάδια της αναφοράς ζητημάτων προστασίας από την παρενόχληση, τη βία και τις διακρίσεις. Αυτή η διαδικασία αποτυπώνει τα άμεσα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση ζητημάτων προστασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ένας ειδικός μηχανισμός διαμαρτυρίας-αναφοράς καθορίζεται για τον εντοπισμό και την αναφορά των προβλημάτων και των παραβάσεων της παρούσας Πολιτικής, διασφαλίζοντας: α) την άμεση επικοινωνία και πρόσβαση του προσώπου που είναι αρμόδιο για την παραλαβή της αναφοράς και, β) την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται.

A. Ποιοι μπορούν να υποβάλλουν αναφορές

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, αναφορές μπορούν να υποβληθούν (και θα εξεταστούν σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται στην παρούσα) από οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού της Οργάνωσης που καλόπιστα ενεργώντας αναφέρει περιστατικό ή περιστατικά που ανακάλυψε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή σε σχέση με αυτά και τα οποία υποδηλώνουν συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης. Η αναφορά θα πρέπει να γίνεται κατά προτίμηση εγγράφως και χωρίς καθυστέρηση. Ωστόσο, αναφορές μπορούν επίσης να υποβληθούν μέσω των σχετικών διαύλων της Οργάνωσης και από πρόσωπα των οποίων η εργασιακή σχέση με την Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 έχει λήξει αλλά και στην περίπτωση που αυτή δεν έχει ακόμα ξεκινήσει, σε περίπτωση που τέτοιες συμπεριφορές υπέπεσαν στην αντίληψή τους κατά τη διαδικασία πρόσληψης ή άλλη προσυμβατική διαπραγμάτευση, καθώς και από τρίτα μέρη που παρέχουν υπηρεσίες στην Οργάνωση ή στο όνομα και για λογαριασμό αυτής.

B. Περιπτώσεις για τις οποίες υποβάλλεται αναφορά

Δεδομένου ότι η διαδικασία υποβολής αναφορών αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό εργαλείο για την ανίχνευση περιπτώσεως βίας, παρενόχλησης και διάκρισης, είναι σημαντικό το προσωπικό να κατανοεί πλήρως τις περιπτώσεις που οφείλει ηθικά να υποβάλλει αναφορά και να μην προβαίνει σε

κακόβουλες, για σκοπούς προσωπικού οφέλους ή και δυσφήμισης συναδέλφου αναφορές.

Γ. Τρόπος υποβολής αναφορών

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να διαμαρτυρηθεί, να αναφέρει και να καταγγείλει περιστατικό παρενόχλησης, βίας ή διάκρισης γραπτά στην ηλεκτρονική διεύθυνση complaints@humanrights360.org στην οποία έχει πρόσβαση η νόμιμη εκπρόσωπος, και η Νομική Σύμβουλος και Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης της ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 ή και προφορικά. Οι αναφορές και καταγγελίες μπορούν να αποστέλλονται από την ηλεκτρονική διεύθυνση εργασίας ή την προσωπική ή από μη προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση εάν υποβάλλονται ανώνυμα. Αναφορά μπορεί να υποβληθεί και προφορικά.

Δ. Τρόπος αντιμετώπισης των αναφορών

Οι αναφορές και καταγγελίες τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα, αντιμετωπίζονται δε αυτές, όπως και τυχόν στοιχεία που θα κατατεθούν ως αποδεικτικά στοιχεία ή στοιχεία στο πλαίσιο της διερεύνησης, από τις αρμοδίους ως άνω, με απόλυτη εχεμύθεια. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή. Τις ίδιες υποχρεώσεις έχουν και οι ασκούντες το διευθυντικό δικαίωμα και οι εκπρόσωποι της Οργάνωσης στον βαθμό της δικής τους ευθύνης και εμπλοκής. Η ΑνθρώπιναΔικαιώματα360 παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε αναφορά ή καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία, παρενόχληση και τις διακρίσεις.

Οι αναφορές/καταγγελίες παραλαμβάνονται από τη Νομική Σύμβουλο και Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Οργάνωσης και την νόμιμη εκπρόσωπο αυτής, που ορίζονται ως τα πρόσωπα αναφοράς (σύνδεσμοι). Η Επιτροπή διαχείρισης αναφορών/δυσλειτουργιών τις αξιολογεί εντός εύλογης προθεσμίας, τις εξετάζει και διεξάγει έρευνα και εισηγείται συντάσσοντας προς τούτο σχετική έκθεση στη Γενική Συνέλευση τη λήψη μέτρων, ή και περαιτέρω ενέργειες (π.χ. αναφορά σε αρμόδιες αρχές, δικαστική διαδικασία, κλπ.), η οποία και αποφασίζει σχετικά.

Αναλόγως των ειδικών περιστάσεων, μπορεί να ληφθούν και προσωρινά μέτρα με την σύμφωνη γνώμη του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως π.χ. εφαρμογή

του μέτρου της τηλεργασίας και ένα από τα δύο μέρη ή προσωρινή μετακίνηση ενός εκ των δύο μερών σε άλλη θέση/ γραφείο, μέχρι την ολοκλήρωση της εξέτασης της αναφοράς.

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί.

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 με την επιμέλεια της Νομικής Συμβούλου και Υπεύθυνης Κανονιστικής Συμμόρφωσης τηρεί γραπτό αρχείο των εκθέσεων για τις αναφορές που έχουν υποβληθεί, περιλαμβάνοντας πλήρη φάκελο με την αναφορά, τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης, την εισήγηση και την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης της Οργάνωσης.

Συνέπειες αν διαπιστωθεί παραβίαση της παρούσας πολιτικής

Η εξέταση της αναφοράς ολοκληρώνεται με την απόφαση επί των μέτρων που θα κριθεί σκόπιμο να ληφθούν, τα οποία ενδεικτικά κλιμακώνονται από τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας μέχρι και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση κρίνεται ποιο είναι το πρόσφορο και ανάλογο κάθε φορά μέτρο που πρέπει να ληφθεί σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Υποστήριξη και Προστασία του/της υποβάλλοντος/ουσας αναφορά – καταγγελία

Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (πχ καταγγελία, μαρτυρία) στην αναφορά, διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης, βίας ή και διάκρισης.

Ο σεβασμός στις αρχές της εμπιστοσύνης, της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητος. Κατά την έρευνα ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Η προστασία των δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και τα καθήκοντα των εμπλεκόμενων μερών

στο πλαίσιο της υποβολής και της εξέτασης των αναφορών και καταγγελιών και συνεχίζει και μετά την ολοκλήρωσή της. Η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τηρείται απαρέγκλιτα.

Ο/Η υποβάλλον/ουσα αναφορά, εάν χρειάζεται, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη θα πρέπει αυτή να του /της παρέχεται άμεσα. Επίσης η Οργάνωση θα πρέπει να συνδράμει με κάθε δυνατό μέσο και να υποστηρίζει με κάθε τρόπο εργαζόμενους θύματα εργασιακής, αλλά και ενδοοικογενειακής βίας. Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων και Πρόληψης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία παρέχει εμπιστευτική και αμερόληπτη καθοδήγηση και υποστήριξη των εργαζομένων προκειμένου να τους βοηθήσει κατά την υποβολή αναφοράς για τα θέματα που αφορά η παρούσα Πολιτική. Η καθοδήγηση του προσωπικού, ιδίως σε πρώιμο στάδιο, συμβάλλει όχι μόνο στην αποφυγή απερίσκεπτων και αβάσιμων αναφορών, αλλά και στη μη ανοχή, ήδη σε πρώιμο στάδιο και κατά τη γέννησή της, οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης, σεξουαλικής ή άλλης διάκρισης, αλλά και κάθε πράξης προσβλητικής για την αξιοπρέπεια του εργαζομένου.

Η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 δεσμεύεται να παρέχει τη μεγαλύτερη δυνατή υποστήριξη και τον ανώτερο βαθμό προστασίας από αντίποινα, ως αποτέλεσμα της αναφοράς. Κανένα μέλος του προσωπικού της Οργάνωσης και κανένας τρίτος δεν θα μπορεί να εμποδίσει εργαζόμενο να υποβάλει την αναφορά του. Οποιαδήποτε μορφή απειλής ή αντιποίνων απαγορεύεται και θα αντιμετωπίζεται ανάλογα. Επιπλέον, εφόσον ο αναφέρων θέλει να διατηρήσει την ανωνυμία του, η Οργάνωση θα πρέπει να διερευνήσει την αναφορά, ωστόσο η ανωνυμία στερεί τη δυνατότητα πλήρους κατανόησης και διερεύνησης της αναφοράς, και αυξάνει τον κίνδυνο για επιπόλαιες, κακόβουλες ή αναξιόπιστες αναφορές και πληροφορίες, όπως και τον κίνδυνο λανθασμένης απόφασης της Διοίκησης της Οργάνωσης. Επισημαίνεται ότι το δικαίωμα προστασίας του αναφέροντος δεν ισχύει εάν ο αναφέρων προβαίνει σε κακόβουλες, για σκοπούς προσωπικού οφέλους ή και δυσφήμισης συναδέλφου αναφορές.

Δημοσίευση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική είναι διαθέσιμη στο προσωπικό της Οργάνωσης μέσω των εσωτερικών δικτύων επικοινωνίας, βρίσκεται και αναρτημένη στους χώρους εργασίας της Οργάνωσης στην ελληνική και αγγλική γλώσσα. Με αυτόν τον τρόπο, η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 επιδιώκει την ενίσχυση της διαφάνειας, καθώς παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε ενδιαφερόμενο να λάβει γνώση και να αξιολογήσει τον πυρήνα των αξιών, κανόνων και αρχών που διέπουν τη λειτουργία της Οργάνωσης.

Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Διοίκηση της Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 επανεξετάζει την παρούσα Πολιτική οποτεδήποτε απαιτηθεί, τουλάχιστον όμως ανά τριετία, προκειμένου να διασφαλίζεται η καταλληλότητά της αναφορικά με τις αρχές που υιοθετεί και τους κανόνες που εφαρμόζει η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360, καθώς και με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές. Σε περίπτωση τροποποίησης της Πολιτικής, η Ανθρώπινα Δικαιώματα 360 μεριμνά για την άμεση γνωστοποίηση του αναθεωρημένου κειμένου της στο προσωπικό με κάθε πρόσφορο τρόπο.