

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ
(Ν.4808/2021)

Της



Λακωνική Σχολή
Εκπαιδευτήρια Σωτήρη Μαγκλάρα

ΜΑΓΚΛΑΡΑΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ & ΣΙΑ Ε.Ε.
ΑΦΜ: 801826589 Δ.Ο.Υ.: Α΄Αθηνών
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Αίμονος 44, 10442, Αθήνα

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής	3
Δήλωση - Δέσμευση	4
Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής-Πρόσωπα που αφορά.....	4
Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης	4
Ορισμοί.....	4
Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού	5
Μορφές σεξουαλικής περηνόχλησης.....	5
Οδηγίες προς τους εργαζόμενους και την διοίκηση για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.....	6
Α. Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης.....	6
Β. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	6
Καθήκοντα και ευθύνες της Εταιρείας.....	6
Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος	6
Β. Μέτρα της Εταιρείας για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	7
Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.....	7
Α. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία	8
Β. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία	9
Γ. Ποινική και αστική διαδικασία.....	9
Ορισμός «Προσώπου Αναφοράς»	9
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση.....	10
.....	10
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β - Δήλωση Εμπιστευτικότητας	15

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο και συνιστά μορφή έμφυλης βίας. Η συμπεριφορά αυτή, που εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η Λακωνική Σχολή – ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΜΑΓΚΛΑΡΑΣ & ΣΙΑ Ε.Ε. (στο εξής «η Εταιρεία») δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του ν. 4808/2021 έχει καταρτίσει την «**Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης και του Εκφοβισμού**» (στο εξής «η Πολιτική») κύριος σκοπός της οποίας είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής

Η Πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τους/τις εργαζόμενους/ες της εταιρείας αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζομένους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία:
 - (α) της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
 - (β) της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και
 - (γ) της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζομένους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού
- Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
- Να παρέχει άμεση προστασία στον/στην κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της διοίκησης οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- Να καθοδηγεί την διοίκηση για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

Δήλωση - Δέσμευση

Η Εταιρεία, ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής του στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης, προβαίνει σε δήλωση πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρείας έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν όλα όσα προβλέπονται στην Πολιτική
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρείας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρείας καθώς επίσης και οι αιτούντες/σες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την Εταιρεία, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η Εταιρεία θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και την Πολιτική.
- Τα παράπονα για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Οι εργαζόμενοι και τα μέλη της διοίκησης της Εταιρείας θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τυχών αποκλίνουσες σε σχέση με την Πολιτική συμπεριφορές θα έχουν συνέπειες για τους δράστες που μπορούν να φτάσουν έως και την απόλυση τους.

Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και λοιπούς συνεργάτες της Εταιρείας και είναι αναρτημένη τόσο σε εμφανές σημείο στις εγκαταστάσεις της όσο και στην ιστοσελίδα της.

Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής-Πρόσωπα που αφορά

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021. Αφορά δηλαδή τους εργαζόμενους και τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής, τους εργαζόμενους μέσω τρίτων παρόχων και τους μαθητευόμενους.

Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης

Ορισμοί

Η «βία και παρενόχληση» στην εργασία περιγράφονται στο άρθρο 4 του ν.4808/2021:

α) 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,

β) 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

γ) 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός ορίζονται λοιπόν ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά ενός ατόμου που είναι εκφοβιστική, κακόβουλη, ενοχλητική, προσβλητική, εξευτελιστική ή υποτιμητική για κάποιον άλλον. Μπορεί να σχετίζεται, αλλά όχι μόνο, με την ηλικία, το φύλο τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τη φυλή, την αναπηρία, την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του άλλου και μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενο ή μεμονωμένο περιστατικό. Μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική, σωματική και δεν γίνεται πάντα πρόσωπο με πρόσωπο.

Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά **παραδείγματα του εκφοβισμού** στον χώρο εργασίας αποτελούν οι παρακάτω συμπεριφορές:

- Διάδοση φημών και κουτσομπολιών
- Πραγματοποίηση προσβλητικών ή επιθετικών σχολίων για την προσωπική ζωή των άλλων
- Στοχοποίηση με φωνές και θυμό
- Εξαίρεση και αποκλεισμός από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα
- Υπόνοιες ή σημάδια ότι θα έπρεπε ο εργαζόμενος να παρατήσει την δουλειά του
- Επαναλαμβανόμενη και συνεχής υπενθύμιση των λαθών και παραλήψεων
- Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειας που κάνει κάποιος
- Φάρσες και αστεία από τρίτους που δεν συμπαθούν το συγκεκριμένο άτομο
- Πραγματοποίηση ψευδών ισχυρισμών εις βάρος ενός ατόμου
- Αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης και αντικατάσταση με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η **σεξουαλική παρενόχληση** είναι μια καταδικαστέα μορφή έμφυλης βίας, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και είναι ανεπιθύμητη και προσβλητική και παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Περιλαμβάνει συμπεριφορά που είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική αλλά και μη λεκτική και μπορεί να εμφανισθεί ως:

- Ταπεινωτικό/υποτιμητικό κάλεσμα
- Γελοία σχόλια, φραστικές ύβρεις, προσβολές και απειλή
- Επαναλαμβανόμενα πειράγματα για ατομικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση
- Προσβλητικά ανέκδοτα
- Προβολή προσβλητικού και αισχρού περιεχομένου
- Υποκίνηση άλλων να διαπράττουν τα ανωτέρω
- Φυσική επαφή, ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλί
- Υπαινιγμούς και υπονοούμενα ή απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης
- Άσεμνη επίθεση η βιασμός
- Σεξουαλικά ανέκδοτα, σεξιστικά σχόλια, σεξιστικά αγκαλιάσματα, σεξιστικά ψιθυρίσματα
- Αιτήματα για σεξουαλική εύνοια και ραντεβού
- Επίμονη παρακολούθηση εντός και εκτός εργασιακού χώρου

Αμέσως παρακάτω καταγράφονται ενδεικτικές Λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή
- Ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις
- Σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο
- Διαδόσεις φημών ψευδών για την σεξουαλική ζωή κάποιου
- Αποστολή φιλιών, ήχοι φιλιών
- Σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. μέρη του σώματος)
- Συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου (προτιμήσεις κ.α.)
- Σεξουαλικού περιεχομένου αστεία
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Αποκαλώντας κάποια κούκλα και γλύκα, μωρό ή άλλα σεξιστικά σχόλια
- Σεξουαλικά υπονοούμενα

Ως μη λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης αναγνωρίζονται οι παρακάτω ή άλλες με ανάλογα χαρακτηριστικά:

- Υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.α.)
- Άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος
- Χειρονομίες
- Υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων
- Έκθεση μερών σώματος
- Ανεπιθύμητα, προσβλητικά σεξουαλικά γραπτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή SMS ή προσβλητικές, ακατάλληλες προτάσεις σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι περνούν ένα μεγάλο μέρος της ημέρας τους, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούν και κοινωνικές δραστηριότητες.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς. Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών. Αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του/της δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Οδηγίες προς τους εργαζόμενους και την διοίκηση για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

A. Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους/στις άλλους/ες όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει
- Συνεργάζεστε με την διοίκηση για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της Πολιτικής.

B. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν. Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί
- Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας)
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).

Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:

- Καθορίστε τα όριά σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα)
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, **ενημερώστε έμπιστό σας άτομο** και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης
- Ενημερώστε τον ορισμένο ως «Πρόσωπο Αναφοράς» σε επίπεδο επιχείρησης.
- Υποβάλλετε γραπτό παράπονο ή καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς», αρμόδιο για την σχετική καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού. Χρησιμοποιήστε για τον σκοπό αυτό το **«Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση»** που υπάρχει στο τέλος του κειμένου (Παράρτημα Α)
- Συμβουλευθείτε τους/τις Επιθεωρητές/τριες του ΣΕΠΕ

Καθήκοντα και ευθύνες της Εταιρείας

A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

Η Εταιρεία:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.
- Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης της απασχόλησης εργαζομένων ενδοοικογενειακής βίας

Ειδικότερα η Εταιρεία:

- Προστατεύει το σύνολο των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική (εργαζόμενους, διοίκηση και τρίτους) από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.
- Έχει υποχρέωση απέναντι στο πρόσωπο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.
- Σε αντίθετη περίπτωση η Εταιρεία είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.
- Έχει υποχρέωση να παρέχει τη συνεργασία, συνδρομή και πρόσβαση αλλά και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές κατά την έρευνα περιστατικού, εφόσον αυτό ζητηθεί.
- Έχει υποχρέωση, στο μέτρο του δυνατού, να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή ώστε να στηρίξει την απασχόληση εργαζομένων που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία.

B. Μέτρα της Εταιρείας για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρεία. Επιπλέον η σχετική μελέτη και ανάλυση των πιθανών κινδύνων δεν οδήγησε στον εντοπισμό συνθηκών υψηλού ρίσκου που να απαιτούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης τους.

Κατά συνέπεια η Εταιρεία με σκοπό την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική. Εφόσον στο μέλλον μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας ή προκύψουν σχετικά περιστατικά η Εταιρεία θα προχωρήσει σε νέα εκτίμηση κινδύνου και πιθανών πρόσθετα μέτρα αντιμετώπισης.

Αναλυτικά η Εταιρεία λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα:

- Η Εταιρεία γνωστοποιεί την Πολιτική στους/στις εργαζόμενους/ες την διοίκηση και τους τρίτους που αφορά, γραπτώς ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, και μεριμνά ώστε η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας να μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους παραπάνω δεν συμμορφώνεται.
- Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ όλων των προσώπων που αφορά διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
- Προσφέρει ενημέρωση αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.

Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του ν.4808/2021, έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει **είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή**.

A. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία

Η εσωτερική διαδικασία έχει στόχο τη διερεύνηση και αντιμετώπιση περιστατικών εντός της Εταιρείας:

- Ο/Η καταγγέλλον/ουσα απευθύνεται στο «Πρόσωπο αναφοράς» και υποβάλλει γραπτώς το παράπονό του/της με την χρήση του **«Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση»** που υπάρχει στο τέλος του κειμένου (Παράρτημα Α). Εναλλακτικά το αποστέλλει με email στην διεύθυνση **info@lakonikisxoli.gr**
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού, διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης και ενημερώνει τη διοίκηση της Εταιρείας.
- Αναλόγως του ιστορικού, και μετά από γραπτή συναίνεση του/της καταγγέλλοντα/ουσας, η Εταιρεία είτε
 - (α) ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να εξηγήσει στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή δεν είναι ευπρόσδεκτη, ότι είναι προσβλητική, ότι δημιουργεί δυσάρεσκια και ότι επεμβαίνει στην εργασία/φοίτησή του/της, είτε
 - (β) αναλαμβάνει διαμεσολάβηση.
- Η Εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες μόνο εάν η παρενόχληση και/ή σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει για μικρό χρονικό διάστημα, και αν ο φερόμενος ως δράστης φαίνεται πρόθυμος να συζητήσει και μόνο εάν ο/η καταγγέλλον/ουσα επιθυμεί να γίνει διαμεσολάβηση.
- Σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλον/ουσα επιλέγει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε η Εταιρεία έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβασή της.
- Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η Εταιρεία αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.
- Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία χειρίζεται την περίπτωση με πλήρη εχεμύθεια και φροντίζει για την ολοκλήρωσή της εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» υπογράφει και παραδίδει στο/η καταγγέλλον/ουσα την «Δήλωση Εμπιστευτικότητας» του Παραρτήματος Β.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλα τα πρόσωπα που αφορά·
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα·
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα·
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η με σεβασμό·
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλον/ουσα ούτε ο/η καταγγελλόμενος/η·
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες·
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου·
- Ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά·
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της και/την συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης·
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της·
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση ΔΕΝ υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Ο/Η καταγγέλλον/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε

εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

B. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία

Για να αρχίσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, πρέπει να υποβληθεί γραπτώς, από το πρόσωπο που καλύπτει η Πολιτική, σχετική καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς». Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί από την διοίκηση της Εταιρείας (Διοικητικό Συμβούλιο).

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγεληθεί στις αρμόδιες αρχές, οι οποίες θα προβούν σε σχετική διερεύνησή. Το άρθρο 12 του ν. 4808/2021 ορίζει την Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και τον Συνήγορο του Πολίτη ως αρμόδιες αρχές. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατή και η καταγγελία στην Αστυνομία η οποία και θα προβεί σε σχετική διερεύνηση της σε σχέση με τη διάπραξη ποινικού αδικήματος.

Γ. Ποινική και αστική διαδικασία

Ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/τριας. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική.

Ορισμός «Προσώπου Αναφοράς»

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του ν.4808/2021, **ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς, τον Δ/ντή της Σχολής**, ο οποίος εκτός της ευθύνης σε επίπεδο επιχείρησης για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική λήψη των πιθανών επίσημων και ανεπίσημων καταγγελιών καθώς και της σχετικής υποστήριξής τους.

Για την
Λακωνική Σχολή –ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΜΑΓΚΛΑΡΑΣ & ΣΙΑ Ε.Ε.

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος

Σωτήριος Μαγκλάρας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α:

Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας για Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση

Μπορείτε να κάνετε επώνυμη προφορική ή γραπτή καταγγελία.

Η συμπλήρωση των στοιχείων είναι υποχρεωτική στη γραπτή καταγγελία. Τα στοιχεία αυτά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διερεύνησης της καταγγελίας που υποβάλλεται.

1. Ονοματεπώνυμο καταγγέλλουσας/καταγγέλοντος:

(ή όνομα νομικού προσώπου που κάνει την καταγγελία)

2. Φύλο: Γυναίκα Άνδρας Ηλικία

3. Εκ μέρους τίνος υποβάλλεται η καταγγελία:

(Σε περίπτωση που η καταγγελία υποβάλλεται για λογαριασμό άλλου νομικού ή φυσικού προσώπου)

4. Διεύθυνση:

(Τ.Θ. ή οδός και αριθμός)

5. Τηλέφωνο/-α επικοινωνίας:

E-mail:

6. Έχετε ήδη αποταθεί στο πρόσωπο εναντίον

της/του οποίας/-ου υποβάλλετε την καταγγελία; Ναι Όχι

Αν ναι, τι απάντηση πήρατε; (Επισυνάψτε αντίγραφα όλων των σχετικών εγγράφων, αν υπάρχουν.)

7. Εναντίον ποιου προσώπου υποβάλλεται

η καταγγελία:

8. Περιγράψτε το γεγονός της παρενόχλησης

Περιγραφή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης

7. Ο παρενοχλών είναι:

Άνδρας

Γυναίκα

Εργοδότης/τρια

Ανώτερος μου/ανώτερή μου ιεραρχικά. Περιγράψτε:

Ισόβαθμος/-η

Υφιστάμενος/-η

Πελάτης/-ισσα

Άλλος (Περιγράψτε)

10. Πότε άρχισε η σεξουαλική παρενόχληση;

Πριν από μέρες (Πόσες;)

Ημερομηνία αρχής:

Πριν από βδομάδες (Πόσες;)

Ημερομηνία αρχής:

Πριν από μήνες (πόσους;)

Ημερομηνία αρχής:

Πριν από χρόνια (πόσα;)

Ημερομηνία αρχής:

11. Διάρκεια παρενόχλησης. Περιγράψτε:

Μέρες

Πόσες;

Μήνες

Πόσοι;

Χρόνια

Πόσα;

12. Είδος σεξουαλικής παρενόχλησης:

Ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα

Ναι

Όχι

Πίεση για σύναψη σχέσης

Φορτική πίεση για έξοδο/ραντεβού

Σχόλια ή συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου

Πρόστυχα αστεία σεξουαλικού περιεχομένου

Προκλητικές χειρονομίες

Σχόλια για ντύσιμο, εμφάνιση

Σχόλια για το σώμα ή σημεία του σώματός μου

Πίεση για σεξουαλική συνεύρεση

Ανεπιθύμητα τηλεφωνήματα/e-mails

Πίεση για εκπλήρωση σεξουαλικών επιθυμιών με ανταλλάγματα

Σφυρίγματα ή άλλοι προκλητικοί ήχοι

Σχόλια ή συζητήσεις για σεξουαλικές περιγραφές

Εξαναγκασμός σε σύναψη ερωτικών σχέσεων

Παραβίαση του προσωπικού χώρου

Εξαναγκασμός σε ανοχή αγγιγμάτων με απειλές

Απόπειρα βιασμού

Επίδειξη πορνογραφικού υλικού

(π.χ. φωτογραφίες, αφίσες, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο)

Ανεπιθύμητα ερωτικά γράμματα

Ανεπιθύμητα γραπτά μηνύματα

Προκλητικό ντύσιμο απέναντι σας άπρεπο για την περίπτωση

13. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

14. Πώς αντιδράσατε στη σεξουαλική παρενόχληση;

- Ζήτησα με έντονο τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
- Τον/Την απέφευγα
- Ζήτησα με ευγενικό τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
- Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν
- Παραιτήθηκα
- Δεν έκανα τίποτα (το αγνόησα)
- Κατήγγειλα το περιστατικό προφορικά σε αρμόδιο άτομο
- Ανέχτηκα την κατάσταση
- Ζήτησα από μέλος της οικογένειας να επέμβει
- Άλλαξα Τμήμα
- Τον/Την χτύπησα
- Μίλησα στον/στην Προϊστάμενο/-η
- Γέλασα

Άλλο. Περιγράψτε:

15. Έφερε αποτέλεσμα;

- Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως
- Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά
- Δεν άλλαξε κάτι, συνέχισε να με παρενοχλεί
- Τον/Την απέλυσαν
- Παραιτήθηκε

16. Έχετε πάρει αναρρωτική άδεια μέσα στον τελευταίο χρόνο;

- | | | | | | |
|-----|--------------------------|-----|--------------------------|------------------|--------------------------|
| Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> | Πόσες ημέρες; | <input type="checkbox"/> |
| Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> | Ποιες περιόδους; | <input type="checkbox"/> |
| Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> | Για ποιο λόγο; | <input type="checkbox"/> |

17. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

18. Δεχτήκατε βοήθεια από άλλα πρόσωπα για τη σεξουαλική παρενόχληση;

- Από φίλες/-ους
- Από την οικογένειά μου
- Από τον σύντροφό μου
- Από συνάδελφο
- Από ανώτερο/-η
- Από ειδικό (δικηγόρο, ψυχολόγο, κοινωνικό/-ή λειτουργό)
- Άλλη/-ο: Περιγράψτε:
- Από κανέναν

19. Έχετε φυλάξει αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. επιστολές, γραπτά μηνύματα, ηλεκτρονικά μηνύματα;

Ναι Όχι

20. Υπήρχαν μάρτυρες στην παρενόχληση;

Ναι Όχι

21. Ξέρετε αν άλλες/-οι εργαζόμενες/-οι έχουν υποστεί τα ίδια με εσάς;

Ναι Όχι

22. Ποιο είναι τώρα το αίτημα σας; Περιγράψτε το με τα δικά σας λόγια:

Ημερομηνία:

Τόπος:

Υπογραφή:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Δήλωση Εμπιστευτικότητας

«Αντιλαμβάνομαι και αναγνωρίζω ότι η διαδικασία διερεύνησης του παραπόνου του/της εναντίον του/της αναφορικά με ισχυριζόμενη διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απολύτως εμπιστευτική.

Αναλαμβάνω δε την υποχρέωση να μην αναφέρω οτιδήποτε σε οποιονδήποτε, εντός ή εκτός της Εταιρείας, είτε στοιχείο του παραπόνου είτε την ύπαρξη αυτού τούτου του παραπόνου ή οποιασδήποτε πτυχής της υπό εξέλιξη διαδικασίας, είτε τώρα είτε οποτεδήποτε στο μέλλον.

Αναλαμβάνω επίσης την υποχρέωση όσο μπορώ να εμποδίσω τη διαρροή οποιουδήποτε στοιχείου αναφορικά με τα πιο πάνω και αν έχω τη δυνατότητα να αποτρέψω τη λήψη γνώσης από οποιονδήποτε τρίτο.

.....
Ημερομηνία

.....
Όνομα και Υπογραφή