

Νομικός Σύμβουλος -
Γενική Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων
& Εταιρικής Διακυβέρνησης

Διεύθυνση Συμμόρφωσης



Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Απόφαση ΔΣ 25/27.07.2023

Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής
Ηλεκτρικής Ενέργειας Α.Ε.

ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5
117 43 Αθήνα
+30 210 9281600
+30 214 4050205

infodeddie@deddie.gr

www.deddie.gr

Ένα δίκτυο ενέργειας
για όλους

1 ΣΚΟΠΟΣ

Η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. με την παρούσα πολιτική (συμφώνα με το Μέρος ΙΙ του ν. 4808/2021) αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου) που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στην πολιτική εμπίπτει το σύνολο των απασχολούμενων στην Εταιρεία (ανεξαρτήτως του συμβατικού τους δεσμού) και ειδικότερα τα μέλη της διοίκησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου), οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι ασκούμενοι, μαθητευόμενοι και εθελοντές, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών. Επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και τα άτομα που αιτούνται εργασία.

Η πολιτική εφαρμόζεται:

- στους χώρους 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 η Εταιρεία,

- 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
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3 ΟΡΙΣΜΟΙ

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. Στην ανωτέρω έννοια συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης.

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.

Ως «Παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού,

εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή και επιθετικού περιβάλλοντος. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Ως «Επιλήψιμες συμπεριφορές» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά την ηθική παρενόχληση (mobbing), τον εκφοβισμό (bullying), την απειλή, την εκβίαση, την εξύβριση, τη συκοφαντική δυσφήμιση, τη διακριτική μεταχείριση που μπορεί να βασίζεται στο φύλο, στον γενετήσιο προσανατολισμό, στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης/βίας αναφέρονται στο Παράρτημα 1.

4 ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠ' ΟΠΟΥ ΚΑΙ ΑΝ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ

Η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. αποκρούει και εναντιώνεται κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό, σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Ειδικότερα, η Εταιρεία δεσμεύεται:

- να εντάσσει και εν γένει να ενισχύει προληπτικούς και κατασταλτικούς μηχανισμούς καθώς και διαδικασίες αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά/καταγγελία με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών, σύμφωνα με την Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της Εταιρείας,
- να μην προβαίνει στη θυματοποίηση του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, καθώς και να μην προβαίνει σε οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηριστεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση»,
- να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, όταν ένα τέτοιο περιστατικό έρχεται σε γνώση της,
- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, απαγορεύεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε

ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή σε οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

5 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Εταιρεία με σκοπό τη διασφάλιση ενός προσιτού, ασφαλούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος δεσμεύεται να καθοδηγεί, καταρτίζει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της, αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, υιοθετώντας τα κάτωθι μέτρα και μηχανισμούς πρόληψης και αντιμετώπισης:

Ενημέρωση με κάθε πρόσφορο μέσο και εκπαίδευση όλων των στελεχών και εργαζομένων, (των απασχολουμένων εν γένει)

- Ενθάρρυνση των εργαζομένων και κάθε τρίτου που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία να αναφέρουν/καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες,
- Εντοπισμός τομέων και ειδικοτήτων όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- Θέσπιση εσωτερικού μηχανισμού αποκαλύψεων/αναφορών και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

- Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

Για τον σκοπό αυτό, αρμόδια Διεύθυνση της εταιρείας είναι η Διεύθυνση Συμμόρφωσης

Οι αναφορές/καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα γίνονται δεκτές, σύμφωνα με την Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της Εταιρείας και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Κατόπιν αναφοράς περιστατικού ή καταγγελίας από εργαζόμενο της Εταιρείας και προς διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, η Εταιρεία δύναται να λάβει τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα προστασίας προκειμένου να διασφαλίσει ότι δεν θα επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.

Τα μέτρα αυτά μπορούν να συνίστανται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, σε σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου ή του τρόπου παροχής εργασίας, πειθαρχικές κυρώσεις, καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά ή της σύμβασης συνεργασίας, καθώς και δικαστικές ενέργειες.

Κάθε απασχολούμενος ή εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας & παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο Προϊστάμενος είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα

πρόσφορα μέτρα, ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως, σχετικά, την υπηρεσιακή του Μονάδα εγγράφως, αιτιολογώντας την πεποίθησή του ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν την δυνατότητα, πέραν της δικαστικής προστασίας, την απευθείας προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στο Συνήγορο του Πολίτη, ως φορείς που επιλαμβάνονται της επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

6 ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Κατά τη διαδικασία διαχείρισης καταγγελίας και αποκαλύψεων περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου. Περαιτέρω, αναφορικά με το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και με οιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου που αποκαλύπτεται ή ευθέως καταγγέλλεται, θα τηρείται άκρα μυστικότητα.

Ο τρόπος με τον οποίο θα διασφαλίζεται η προστασία των

πληροφοριών και της πρόσβασης του υπευθύνου προσώπου για την εξέταση του εκάστοτε καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αναφέρεται ενδεδειγμένα στην Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/ Καταγγελιών της Εταιρείας.

7 ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Ιεραρχία της Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, η οποία επέχει θέση στο πλαίσιο της εν λόγω Πολιτικής ως Υπευθύνου Συμμόρφωσης και συνιστά έτερο και διακριτό πρόσωπο σε σχέση με τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης του Προγράμματος Συμμόρφωσης του άρθρου 124 παρ. 7 επ. του Ν. 4001/2011, σε συνεργασία όπου απαιτείται με τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων, θα λειτουργεί ως αρμόδιο εσωτερικό όργανο της Πολιτικής, με αρμοδιότητες που θα περιλαμβάνουν:

- την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής,
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της,
- την υποβολή εισηγήσεων για μέτρα που προκρίνει ως αναγκαία για τη βελτίωση και ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- την εισήγηση τροποποίησης της παρούσας πολιτικής, μεταξύ άλλων, και για την προσαρμογή της σε τυχόν νεότερες των ισχυουσών νομοθετικές διατάξεις.

Η παρούσα Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης, τίθεται σε ισχύ κατόπιν έγκρισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Το πλήρες κείμενο ευρίσκεται μονίμως σε προσιτό και εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ενώ παράλληλα είναι αναρτημένο στον ιστότοπο της Εταιρείας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης και βίας:

- Κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (έγχαρτου ή ηλεκτρονικού).
- Κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειονοτικών ομάδων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας, περιγράφοντας ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, επιστολής, τηλεφωνικής επικοινωνίας.
- Προσβλητικές και αδικαιολόγητες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, την υγεία, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ανεπιθύμητες, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία.

- Προτροπή για σύναψη σεξουαλικής σχέσης με την απειλή (άμεση/έμμεση) ότι η τυχόν άρνηση θα επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη ή την πρόσληψη.
- Άσμενες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την υγεία, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του).
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές -δημόσια ή κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους, εκφοβισμός εργαζομένων.
- Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν είτε παρουσία άλλων.
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή ομάδας, για ασήμαντους λόγους.
- Η κατά συστηματικό τρόπο και στρεφόμενη κατά συγκεκριμένου προσώπου ή προσώπων καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για περιστατικά που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.