



**Πολιτική για
την Καταπολέμηση
των Διακρίσεων,
της Βίας και
Παρενόχλησης
στην Εργασία**

1. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ 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.

Σκοπός της πολιτικής αυτής 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. Η ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ 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 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.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Διοίκηση και όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρίας.

3. Ορισμοί

- Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) ορίζει τη βία στους χώρους εργασίας ως «τη σκόπιμη επιβολή δύναμης είτε σωματικής είτε με τη μορφή απειλών κατά άλλου προσώπου ή ομάδας προσώπων σε συνθήκες εργασίας που έχει ως συνέπεια είτε έχει μια μεγάλη πιθανότητα , να επιφέρει κακώσεις, θάνατο, ψυχολογική βλάβη, κακή ανάπτυξη ή στέρηση (WHO, 1995)
- Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) ορίζει τη βία ως «κάθε πράξη περιστατικό ή συμπεριφορά που απέχει από τον ενδεδειγμένο τρόπο συμπεριφοράς κατά την οποία ένα άτομο εξυβρίζεται, απειλείται, βλάπτεται, τραυματίζεται κατά τη διάρκεια της εργασίας του ή λόγω της εργασίας του» (ILO, 2006)
- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει τη βία ως «περιπτώσεις που το προσωπικό κακομεταχειρίζεται, απειλείται ή δέχεται επίθεση εν ώρα εργασίας αλλά και ενώ μετακινείται από και προς την εργασία του, όπου υπάρχει μια βεβαιότητα ή πιθανότητα να κλονιστεί η ασφάλεια, η ευεξία ή η υγεία του» (EC, 1997) Κοινά σημεία και των τριών ορισμών είναι :
 1. Ανεπιθύμητη συμπεριφορά (σωματική, λεκτική, ψυχολογική, σεξουαλικού χαρακτήρα)
 2. Συμπεριφορά προσβλητική της αξιοπρέπειας ενός ατόμου (κάθετη ή οριζόντια, ανεξαρτήτως φύλου)

4. Βία και Παρενόχληση στην Εργασία - Παραδείγματα & Επιπτώσεις στην Υγεία και Ποιότητα Ζωής

Φυσική Βία

- Κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων
- Πρόκληση σωματικής βλάβης ή φθοράς σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία
- Απειλές για χρήση βίας κατά της ζωής, της περιουσίας ακόμα και της οικογένειας του θύματος

Ψυχολογική βία

- Η σκόπιμη και επαναλαμβανόμενη πρόκληση δυσφορίας μέσω απειλών, εξουβρίσεων, υποτιμητικών σχολίων κ.α.
- Ο συναισθηματικός εκβιασμός
- Η εργασιακή και η σεξουαλική παρενόχληση

Συμπεριφορές εκφοβισμού

- Απόκρυψη πληροφοριών. Παρεμπόδιση τηλεφωνικής και ηλεκτρονικής επικοινωνίας
- Αποκλεισμός, κοινωνική απομόνωση, αδιαφορία για τις απόψεις του
- Υποτίμηση της συνεισφοράς, έλλειψη ανταμοιβής. Αφαίρεση ευθυνών, υποβιβασμός
- Μειωμένες δυνατότητες για έκφραση, διακοπή συνομιλίας
- Διαρκής κριτική, παράλογος έλεγχος
- Αναίτιες επιθέσεις
- Απειλές/ υπονοούμενα για την εργασιακή ασφάλεια
- Κακομεταχείριση, αναγκαστικές/ αδικαιολόγητες πειθαρχικές αποφάσεις
- Κακόβουλες φήμες, υποτιμητικά σχόλια, ψεύδη
- Λεκτική βία, επιπλήξεις, φωνές
- Δημόσιος εξευτελισμός, ταπείνωση, γελοιοποίηση, προσβολές, αστεία, πειράγματα, σαρκασμός
- Χειρονομίες, προσβολές
- Φυσικές επιθέσεις, κλοπή, καταστροφή περιουσίας
- Συνασπισμός συναδέλφων κατά του θύματος
- Επιθέσεις σχετικά με τον τρόπο ζωής, την εμφάνιση, τα προσωπικά πιστεύω
- Εισβολές στην προσωπική ζωή, πχ κατασκοπεία, παρενόχληση
- Σεξουαλική παρενόχληση
- Φυσική: σκόπιμη και ανεπιθύμητη σωματική βλάβη
- Γραπτή: μέσω σημειωμάτων, ηλεκτρονικών μηνυμάτων
- Λεκτική: επαναλαμβανόμενα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου
- Καταναγκαστική: απειλές αν δεν πραγματοποιηθούν οι σεξουαλικές επιθυμίες του δράστη ή απόλυση
- Μη λεκτική: προσβλητικές χειρονομίες, βλέμματα με σεξουαλικό υπαινιγμό
- Οι δράστες συνήθως είναι:
 - Συνάδελφοι
 - Προϊστάμενοι / Διευθυντές
 - Υφιστάμενοι
 - Τρίτα πρόσωπα (πελάτες, συνεργάτες)

Η εργασιακή παρενόχληση (mobbing) έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει ή να συμβάλει σε πολλά ψυχοπαθολογικές, ψυχοσωματικές διαταραχές της συμπεριφοράς.

Μολαταύτα, είναι άγνωστο πόσα άτομα που έχουν υποστεί mobbing αναπτύσσουν προβλήματα υγείας. Αυτό πιθανότατα εξαρτάται από τη διάρκεια και την ένταση του στρες, ενώ και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος μπορεί να παίξουν ένα προστατευτικό ρόλο ή αντίθετα να εντείνουν τα συμπτώματα.

Οι επιπτώσεις στην υγεία συμπεριλαμβάνουν μια σειρά από συμπτώματα πολλά απ' τα οποία καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα.

Ψυχοπαθολογικά

- Εκδηλώσεις άγχους
- Απάθεια
- Αποφυγή αντιδράσεων
- Προβλήματα συγκέντρωσης
- Καταθλιπτική διάθεση
- Φοβικές αντιδράσεις
- Αναβίωση του γεγονότος
- Υπερδιέγερση
- Ανασφάλεια
- Αϋπνία
- Εμμονές
- Ευερεθιστότητα
- Έλλειψη πρωτοβουλιών
- Μελαγχολία
- Αλλαγές στη διάθεση

Ψυχοσωματικά

- Αρτηριακή πίεση
- Άσθμα
- Καρδιακή αρρυθμία
- Στεφανιαία νόσος
- Δερματίτιδα
- Τριχόπτωση
- Πονοκέφαλοι
- Μυϊκοί πόνοι
- Έλλειψη ισορροπίας
- Ημικρανίες
- Στομαχικοί πόνοι
- Έλκος
- Ταχυκαρδία

Συμπεριφορικά

- Αυτό /ετεροεπιθετικές αντιδράσεις
- Διαταραχές διατροφής
- Αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ
- Αύξηση καπνίσματος
- Σεξουαλικές δυσλειτουργίες
- Κοινωνική απομόνωση

5. Πολιτική και Δεσμεύσεις Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, τη Βία και την Παρενόχληση

Η Διοίκηση της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ προάγει την δημιουργία ενός οικογενειακού κλίματος συνεργασίας όπου όλοι οι εργαζόμενοι συνεργάζονται αρμονικά μεταξύ τους και με τη Διοίκηση σε ένα περιβάλλον ισότητας και ισονομίας χωρίς προστριβές, εντάσεις, στο οποίο αποτρέπονται κάθε είδους αποκλεισμοί, διακρίσεις, και περιστατικά βίας και παρενόχλησης και που όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από αντίποινα.

Συγκεκριμένα οι δεσμεύσεις της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ είναι να:

- Παρέχει κατάλληλες συνθήκες εργασίας για όλους τους εργαζομένους της
- Προάγει την ίση και δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων της, σέβεται τη διαφορετικότητα, και δεν ανέχεται κανενός είδους διακρίσεις και αποκλεισμούς
- Σέβεται τα δικαιώματα των εργαζομένων της και ενθαρρύνει το προσωπικό της στη διαβούλευση και ενεργό συμμετοχή για την βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας
- Δεν χρησιμοποιεί την καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία, αλλά αντιθέτως προτρέπει τους εργαζόμενους της να αρνηθούν εάν εκτιμούν ότι θα τεθεί σε κίνδυνο η υγεία και ασφάλεια τους
- Προσφέρει τις αποδοχές που προβλέπονται κατ' ελάχιστο από την κείμενη νομοθεσία και έγκαιρα σε όλους τους εργαζόμενους της
- Προσφέρει ίσες ευκαιρίες εξέλιξης, συμμετοχής και κατάρτισης σε όλους τους εργαζομένους της, ανεξαρτήτως θέσης εργασίας, φύλλου, θρησκείας, κουλτούρας, σεξουαλικό προσανατολισμό, ηλικίας
- Αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους της με τον ίδιο σεβασμό και επαγγελματισμό
- Απαγορεύει ρητά την χρήση σωματικής, ψυχολογικής ή λεκτικής βίας και κάθε μορφής τιμωρίας
- Απαγορεύει ρητά κάθε μορφή σωματικής, λεκτικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Προτρέπει τους εργαζόμενους της να καταγγείλουν άμεσα τα όποια περιστατικά βίας και παρενόχλησης αντιμετωπίσουν, από όποιον και εάν προέρχονται
- Προάγει και ενθαρρύνει τη συνεχή εξέλιξη και βελτίωση των δεξιοτήτων όλων των εργαζομένων της, μέσα από την κατάρτιση τους
- Σέβεται την ιδιωτικότητα του καθενός και προστατεύει τα προσωπικά τους δεδομένα

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά η Διοίκηση της εταιρίας δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά:

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια,
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας,
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,
 - η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e - mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης,
- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας,
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρία,
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του,
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν,
- η υποτίμηση ή γελιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους,
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου,
- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής,
- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό.

Η Διοίκηση της εταιρίας δεσμεύεται:

- να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία.
- να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών
- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης
- να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

6. Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο και τον Περιορισμό Κινδύνων - Ενέργειες Ενημέρωσης & Ευαισθητοποίησης

Η Διοίκηση της εταιρίας λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρίας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Η Διοίκηση της εταιρίας εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους ανεργάτες της. Επίσης ενθαρρύνει τους εργαζομένους και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρία να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυχάνει να είναι μάρτυρες.

7. Αναφορά, Διερεύνηση και Αντιμετώπιση Καταγγελιών

Με αρχή γενομένης την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας, εάν κάποιος εργαζόμενος της εταιρίας πιστεύει ότι υπέστη διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, ενθαρρύνεται να αναφέρει τα περιστατικά αυτά υποβάλλοντας εγγράφως (επώνυμα ή ανώνυμα) μέσω του εντύπου ΑΝΑΦΟΡΑ & ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ (Ε/ΜΠ./133) την αναφορά του στη Δ/νση Προσωπικού.

Η Διοίκηση της εταιρίας με έντονο το αίσθημα δικαιοσύνης, ισότητας και ισονομίας έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, και έχει λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων για τη διαλεύκανση της εγκυρότητας της αναφοράς και την αντιμετώπιση κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Διοίκηση της εταιρίας μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της εταιρίας θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Διοίκησης της εταιρίας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.