

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Φιλανθρωπικό Σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με την επωνυμία «ΠΑΙΔΙΚΑ ΧΩΡΙΑ SOS ΕΛΛΑΔΟΣ», που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Καραγιώργη Σερβίας 12-14, με Α.Φ.Μ. 090030480 και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, καλούμενο στο εξής για λόγους συντομίας «το Σωματείο».

1. Το Σωματείο

Το Σωματείο έχει πάντοτε ως στόχο την ακεραιότητα και το σεβασμό προς όλους, γεγονός που συμβάλλει στο έργο μας και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του περιβάλλοντος που έχουμε δημιουργήσει για το προσωπικό και για τα παιδιά, τους νέους και τους ενήλικες με τους οποίους συνεργαζόμαστε.

Έχουμε δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά, με στόχο την ενθάρρυνση των υγιών σχέσεων.

Η κοινωνική πολιτική του Σωματείου μας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των αξιών μας.

Σκοπός των πολιτικών του Σωματείου είναι να υποστηρίζουν τους εργαζομένους στην καθημερινή τους εργασία, δημιουργώντας καλές εργασιακές συνθήκες και εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον στο οποίο θα μπορούν όλοι να εργάζονται, χωρίς διακρίσεις, παρενόχληση και άλλες ακατάλληλες και ανεπιθύμητες συμπεριφορές.

Για τους σκοπούς αυτούς, το Σωματείο έχει ήδη υιοθετήσει τα εξής πρωτόκολλα:

«Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας»

«Πολιτική Προστασίας των Παιδιών»

«Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων»

«Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Προγραμμάτων Εναλλακτικής Φροντίδας»

Το Σωματείο επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του νόμου με αριθμό 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, σε συνδυασμό με τον Κανονισμό για την Πρόληψη και Προστασία από τη Σεξουαλική Παρενόχληση, Εκμετάλλευση και Κακοποίηση του Διεθνούς Οργανισμού των Παιδικών Χωριών SOS, όπως εγκρίθηκε από την Διεθνή Σύγκλητο την 5.11.2020. Η παρούσα Πολιτική εφ' εξής ισχύει παράλληλα με τα ανωτέρω αναφερόμενα δεσμευτικά κείμενα.

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία ενδέχεται να προκύψουν είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν. Στο πλαίσιο αυτής, το Σωματείο, σε συνδυασμό με όλες τις παραπάνω αναφερόμενες Πολιτικές που έχει υιοθετήσει, καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να παρέχει ένα ασφαλές και ελεύθερο από κάθε είδους παρενόχληση, βία, δυσμενή διάκριση και εκφοβισμό, περιβάλλον, μέσω του οποίου προάγονται τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

3. Πεδίο εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το προσωπικό που συνδέεται με το Σωματείο:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- συνεργάτες των Παιδικών Χωριών SOS (δωρητές, συνεργάτες παροχής προγραμμάτων και συγκέντρωσης κεφαλαίων, εργολάβοι συντήρησης, οργανισμοί με βάση την κοινότητα, κρατικές υπηρεσίες κ.λπ.).
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με το Σωματείο έχει λήξει.

4. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί

«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.

«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.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

«Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική Παρενόχληση»

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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης ή χειρονομία

σεξουαλικής φύσης που μπορεί εύλογα να εκληφθεί ότι προσβάλλει ή εξευτελίζει άλλο πρόσωπο. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

«Τι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης»

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά οι κατωτέρω:

- Υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια.
- Η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα απαξιωτικά 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, email, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής.
- 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.
- 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.
- 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 γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους,
- Τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου.
- Η άσκηση επίμονης επίκρισης.
- Ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό.
- Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.
- Πλέον συγκεκριμένως η Σεξουαλική κακοποίηση με επαφή μπορεί να περιλαμβάνει:
 - Ανεπιθύμητη σωματική σεξουαλική επαφή χωρίς διείσδυση – π.χ. ο δράστης αγγίζει τα γεννητικά όργανα του θύματος
 - Σωματική σεξουαλική επαφή χωρίς διείσδυση με εξαναγκασμό – π.χ. εξαναγκασμός του προσώπου να αγγίξει τα γεννητικά όργανα του δράστη
 - Εξαναγκασμό ή καταναγκασμό άλλου προσώπου να κάνει πορνογραφία
 - Βιασμό – π.χ. εισαγωγή μερών του σώματος ή αντικειμένων στον κόλπο ή στον πρωκτό του άλλου προσώπου χωρίς συγκατάθεση ή όταν η συγκατάθεση έχει ληφθεί μέσω καταναγκασμού.
- Πλέον συγκεκριμένως η σεξουαλική κακοποίηση χωρίς επαφή μπορεί να περιλαμβάνει:
 - Τη λήψη φωτογραφιών γεννητικών οργάνων χωρίς συγκατάθεση (upskirting).
 - Τη διανομή γυμνών φωτογραφιών ή βίντεο χωρίς συγκατάθεση (εκδικητική πορνογραφία).
 - Τον εξαναγκασμό ή καταναγκασμό άλλου προσώπου να παρακολουθήσει πορνογραφία.
 - Την έκθεση γεννητικών οργάνων στο άλλο πρόσωπο.

«Σεξουαλική εκμετάλλευση»

Σεξουαλική εκμετάλλευση είναι κάθε πραγματική ή επιχειρούμενη κατάχρηση θέσης διαφοροποιημένης εξουσίας ή εμπιστοσύνης, για σεξουαλικούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένης, ενδεικτικά, της απόκτησης χρηματικού, κοινωνικού ή πολιτικού οφέλους από τη σεξουαλική εκμετάλλευση του άλλου προσώπου/θύματος.

«Σεξουαλικός καταναγκασμός»

Ως Σεξουαλικός καταναγκασμός ορίζεται η χρήση λεκτικών ή σωματικών μέσων (συμπεριλαμβανομένης της χορήγησης ναρκωτικών ή αλκοόλ είτε με συγκατάθεση είτε χωρίς συγκατάθεση) για την επίτευξη σεξουαλικής δραστηριότητας χωρίς συγκατάθεση που δίνεται ελεύθερα. Σε αυτόν περιλαμβάνεται η εξουθένωση ενός ατόμου με επαναλαμβανόμενα αιτήματα ή πειθώ μέσω ψυχολογικής/συναισθηματικής πίεσης. Ο σεξουαλικός καταναγκασμός περιλαμβάνει τη σεξουαλική αποπλάνηση, που είναι διαδικασία δημιουργίας σχέσης με ένα παιδί ή νέο άτομο για κάποιο χρονικό διάστημα με σκοπό τη σεξουαλική κακοποίηση σε μεταγενέστερο στάδιο.

«Χώρος εργασίας»

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει το Σωματείο και γενικώς σε κάθε εγκατάσταση.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Στην αλληλεπίδραση με τους συμμετέχοντες στα Προγράμματα του Σωματείου, καθώς και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών emails, συνθήκες τηλεργασίας, κινητών τηλεφώνων κλπ).

«Ενδοοικογενειακή βία»

Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

5. Υποχρεώσεις του Σωματείου - Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Το Σωματείο δηλώνει την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, συνεργάτη και οποιονδήποτε τρίτο.

Το Σωματείο δηλώνει ειδικότερα ότι η σεξουαλική παρενόχληση, καταναγκασμός ή κακοποίηση παιδιών, νέων ή ενηλίκων αποτελούν πράξεις ανάρμοστης συμπεριφοράς και λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων που φτάνουν και περιλαμβάνουν τη θέση σε διαθεσιμότητα, την απόλυση και τις ποινικές διαδικασίες, με σκοπό, αφενός

την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, το Σωματείο:

- Έχει ήδη υιοθετήσει Πολιτικές με θέμα: «Κώδικας Δεοντολογίας», «Πολιτική Προστασίας των Παιδιών», στις οποίες μεταξύ άλλων δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε περιστατικά διακρίσεων και παρενόχλησης, εξαιρείται ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας όλων των εργαζομένων και προβλέπεται διαδικασία ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών, καθώς και υποβολή παραπόνων στην ηλεκτρονική διεύθυνση: soscomplaints@sos-villages.gr αν δεν επέλθει λύση μέσω του διαλόγου με τους προϊσταμένους.
- Παρέχει πρόσβαση στους εργαζομένους, σε όλα τα προαναφερθέντα πρωτόκολλα και πολιτικές του Σωματείου, προκειμένου όλοι οι απασχολούμενοι να λαμβάνουν γνώση των δικαιωμάτων τους.
- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.
- Εκπαιδεύει τα στελέχη ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες.
- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με το Σωματείο να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.
- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, που δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο. Το Σωματείο, ως μέλος του οργανισμού SOS Children's Villages International, καλούμενος στο εξής για λόγους συντομίας ως «Οργανισμός», και σε συμμόρφωση του Κανονισμού Ανάρμοστων Σεξουαλικών Συμπεριφορών για την Πρόληψη και Προστασία από τη Σεξουαλική Παρενόχληση, Εκμετάλλευση και Κακοποίηση θεσπίζει για το σκοπό αυτό τα ακόλουθα ειδικότερα μέτρα πρόληψης:

5.1 Ενίσχυση της νοοτροπίας του «Οργανισμού»

A. Ανάλυση Ευθύνης: Βασιζόμενοι στη βασική αξία της ανάληψης ευθύνης που διέπει τον Οργανισμό, το Σωματείο θα εργαστεί σε αυτούς τους τρεις τομείς για να διασφαλίσουν λογοδοσία προς τα πάνω και προς τα κάτω:

- Ατομική ευθύνη: Το σύνολο του προσωπικού σέβεται τον παρόντα κανονισμό και τον Κώδικα Δεοντολογίας των Παιδικών Χωριών SOS. Αναμένεται από αυτούς να προωθούν και να υποστηρίζουν μια νοοτροπία σεβασμού, αξιοπρέπειας, εμπιστοσύνης και λογοδοσίας που αποτρέπει παραβάσεις.
- Ανάλυση ευθύνης ηγεσίας: Η διοίκηση του Σωματείου ευθύνεται για τη δημιουργία ενός «ανοικτού» περιβάλλοντος όσον αφορά στην πρόληψη και την απόκριση στην Σεξουαλική Παρενόχληση,

Εκμετάλλευση και Κακοποίηση σε όλα τα πλαίσια. Σε αυτό περιλαμβάνονται επαρκείς πόροι για προληπτικά μέτρα και μηχανισμούς υποβολής αναφορών και απόκρισης.

- Ανάληψη ευθύνης σε επίπεδο Οργανισμού: Ο Οργανισμός SOS Children's Villages International και κάθε μέλος έχουν ευθύνη να ενεργούν για κάθε αναφορά περιστατικού Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης. Θεσπίζεται αποτελεσματικό σύστημα υποβολής αναφορών και απόκρισης, το οποίο είναι επικεντρωμένο στο θύμα, είναι αντικειμενικό και τηρεί την εμπιστευτικότητα.

Β. Θάρρος: Το Σωματείο θα συνεχίσει να δημιουργεί μια δυναμική νοοτροπία θάρρους και ειλικρίνειας, όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ότι μπορούν να εκφραστούν κατά της αδικίας. Όταν κάτι δεν πληροί τα πρότυπά μας, το Σωματείο και κατ' επέκταση ο Οργανισμός θα διδάσκεται από αυτό και θα το χρησιμοποιεί ως καταλύτη για αλλαγή. Αυτό γίνεται με ενεργό εργασία για την εξέλιξη του Οργανισμού και την ενθάρρυνση μιας νοοτροπίας όπου οι άνθρωποι μπορούν να μιλήσουν ανοικτά για δύσκολα θέματα που θέτουν προκλήσεις και είναι ταμπού, και με την αντιμετώπιση των υποκείμενων αιτιών και παραγόντων κινδύνου για φαινόμενα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης.

Γ. Εμπιστοσύνη: Το Σωματείο-θα εργαστεί για να διατηρήσει μια νοοτροπία εντός του, όπου τα πρόσωπα που αναφέρουν περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης μπορούν να έχουν εμπιστοσύνη ότι θα ληφθούν σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπιστούν με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Όλες οι παραβάσεις θα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα, θέτοντας ως πρώτη προτεραιότητα την ασφάλεια όλων των μερών. Θα υπάρχουν επακόλουθες ενέργειες σε όλες τις αναφορές σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται κατωτέρω, και τα σχετικά μέρη θα λαμβάνουν τακτικές ενημερώσεις σχετικά με την πρόοδο και το αποτέλεσμα της εν λόγω διαδικασίας.

Δ. Δέσμευση: Το όραμα του Οργανισμού είναι ότι «κάθε παιδί ανήκει σε μια οικογένεια και μεγαλώνει με αγάπη, σεβασμό και ασφάλεια» επομένως ζητά από το σύνολο του προσωπικού, ως αυτό έχει ειδικώς οριστεί ανωτέρω στο οικείο πεδίο, να δεσμεύονται από τις αξίες του Οργανισμού και να εργάζονται για την πρόληψη των περιστατικών Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης, επιδιώκοντας αυτό το όραμα.

5.2 Προώθηση της ισότητας, της ίσης μεταχείρισης και της δικαιοσύνης

Κατά την εργασία μας για την πρόληψη της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης, εργαζόμαστε υπέρ της ίσης μεταχείρισης και επιδιώκουμε δικαιοσύνη για όλους.

A. Ισότητα των φύλων

Ο οργανισμός και το Σωματείο επιβεβαιώνουν τη δέσμευσή τους για προώθηση της ισότητας των φύλων. Έχουμε ως στόχο να εντάξουμε την ισότητα των φύλων σε όλα τα τμήματα του Σωματείου μας προκειμένου να προάγουμε την επίγνωση σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Αναγνωρίζουμε ότι οι γυναίκες και τα κορίτσια επηρεάζονται δυσανάλογα από το φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης και ότι αυτό μεγεθύνεται από τη μη ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων και τις σχέσεις εξουσίας. Για το σκοπό αυτό δεσμευόμαστε να μειώσουμε αυτήν την ανισότητα προκειμένου να συμβάλουμε σε ασφαλέστερες εργασιακές πρακτικές.

Β. Σεξουαλικός προσανατολισμός ή ταυτότητα φύλου

Δεσμευόμαστε για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις βάσει του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου. Εργαζόμαστε για να διασφαλίσουμε ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός δεν επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι αναφορές για παραβάσεις Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης και υπάρχει απόκριση σε αυτές, με κατάλληλη εκπαίδευση των προσώπων που διαχειρίζονται ζητήματα Πολιτικών Προστασίας και των ερευνητών.

Γ. Αναπηρία

Δεσμευόμαστε για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις με βάση την αναπηρία.

Δ. Εθνοτική καταγωγή

Δεσμευόμαστε για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις με βάση την εθνοτική καταγωγή. Εργαζόμαστε για να διασφαλίσουμε ότι η εθνοτική καταγωγή δεν επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι αναφορές για παραβάσεις σεξουαλικής κακοποίησης και εκμετάλλευσης και υπάρχει απόκριση σε αυτές, με κατάλληλη εκπαίδευση των καθορισμένων προσώπων/ομάδων και των ερευνητών.

Ε. Ασφαλέστερη πρόσληψη και εργασιακός κύκλος ζωής

Γίνεται κάθε προσπάθεια για τη μείωση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης στον εργασιακό χώρο. Αυτή είναι μια ολιστική προσέγγιση που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό των προγραμμάτων, το φυσικό περιβάλλον, τις πρακτικές συνεργασίας και τη νοοτροπία του εργασιακού χώρου.

Οι διαδικασίες του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (ιδίως ο προγραμματισμός και ο σχεδιασμός θέσεων εργασίας, η πρόσληψη, η ένταξη, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση) έχουν ως στόχο τη μείωση αυτού του κινδύνου. Η συνεχής εκπαίδευση συμβάλλει στη διαμόρφωση αποτελεσματικών μέτρων για την περαιτέρω μείωση του κινδύνου.

Θεσπίζονται αυστηρές διαδικασίες πρόσληψης βασισμένες σε καλές πρακτικές προκειμένου να μειωθεί η πιθανότητα πρόσληψης ή απασχόλησης ατόμου που δυνητικά θα μπορούσε να εμπλακεί σε περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης στις κοινότητες με τις οποίες εργαζόμαστε και στο προσωπικό εντός του Σωματείου.

Οι αγγελίες θέσεων εργασίας και οι περιγραφές εργασίας αναφέρουν λεπτομερώς τις αξίες του Σωματείου και τη δέσμευση για την Πολιτική πρόληψης αυτών των φαινομένων. Όλες οι διαδικασίες πρόσληψης αξιολογούν την κατανόηση της παρούσας Πολιτικής από τον υποψήφιο και την ικανότητά του να υιοθετεί και να συμμερίζεται έμπρακτα τις αξίες των Παιδικών Χωριών SOS.

Οι έλεγχοι ποινικού μητρώου είναι υποχρεωτικοί για όλους τους ρόλους.

Οι ικανοποιητικές συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες είναι απαραίτητες για την κάλυψη θέσεων εργασίας.

Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση του προσωπικού έχει στόχο την ενίσχυση των αρχών της εμπιστοσύνης και της ανάληψης ευθύνης. Παρέχεται υποχρεωτική εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένης της τακτικής επανεκπαίδευσης) στο προσωπικό όσον αφορά το δικαίωμά του για έναν εργασιακό χώρο χωρίς Σεξουαλική Παρενόχληση, Εκμετάλλευση και Κακοποίηση. Οι Διευθυντές εκπαιδεύονται σχετικά με τις διαδικασίες υποβολής αναφορών και απόκρισης. Ανάλογα με τον εργασιακό ρόλο, θα πρέπει να παρέχονται πιο εκτεταμένες εισαγωγές στην παρούσα Πολιτική και στους ειδικούς κινδύνους και τις ειδικές προκλήσεις για την Ελλάδα.

Οι συστηματικές δράσεις ευαισθητοποίησης μεταφέρουν τόσο στους συνεργάτες όσο και προς την κοινότητα τη θέση μας, τις πολιτικές και τους μηχανισμούς υποβολής αναφορών όσον αφορά την Πολιτική για την Πρόληψη Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης.

Κατά τις διαδικασίες λήξης της ανεργασίας το προσωπικό και οι εθελοντές που φεύγουν ερωτώνται ρητά, αλλά με ευαισθησία, εάν έχουν τυχόν ανησυχίες που σχετίζονται με τα ως άνω φαινόμενα.

5.3 Ασφαλέστερος προγραμματισμός και απομείωση κινδύνου

Στις συνεχιζόμενες προσπάθειές μας για την παροχή ενός ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα παιδιά, τους νέους και τους ενήλικες με τους οποίους εργαζόμαστε, μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος θεσπίζονται ως θεμελιώδες τμήμα του σχεδιασμού όλων των προγραμμάτων,

συμπεριλαμβανομένων των βραχυπρόθεσμων έργων και των μεμονωμένων εκδηλώσεων που απαιτούν τη συμμετοχή παιδιών, νέων και ενηλίκων.

Δίνουμε ιδιαίτερη προσοχή στα προφίλ κινδύνου των ευάλωτων ομάδων, όπως γυναίκες και κορίτσια, άτομα που ταυτίζονται με μια σειρά από πιθανές ταυτότητες φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού και άνθρωποι με αναπηρία και μειονοτικές εθνοτικές ομάδες. Αναγνωρίζουμε ότι οι κίνδυνοι για αυτές τις ομάδες αυξάνονται περισσότερο όταν τα νομικά συστήματα δεν αναγνωρίζουν ή δεν υποστηρίζουν τα δικαιώματα αυτών των ομάδων. Όταν ισχύει αυτό, τα Παιδικά Χωριά SOS θα επιδεικνύουν επιπλέον μέριμνα όσον αφορά την εξέταση αυτών των κινδύνων και του τρόπου εξάλειψής τους.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται σε προγράμματα όπου οι κίνδυνοι ενδέχεται να αυξάνονται π.χ. βραχυπρόθεσμα ανθρωπιστικά έργα και παρεμβάσεις εναλλακτικής μέριμνας. Διενεργείται λεπτομερής αξιολόγηση του κινδύνου προκειμένου να εντοπιστούν κοινότητες με αυξημένο κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, θεσπίζονται στοχευμένες στρατηγικές και αυστηρά μέτρα διασφάλισης, όπως είναι κατάλληλο σύμφωνα με το πλαίσιο π.χ. εκπαίδευση, έλεγχοι διασφάλισης, παρακολούθηση και τακτικές επανεξετάσεις.

5.4 Εργασία με συνεργάτες

Έχουμε ως στόχο τη συμμετοχή των συνεργατών ως συμμάχων στην πρόληψη και απόκριση στη Σεξουαλική Παρενόχληση, Εκμετάλλευση και Κακοποίηση.

Οι συμβάσεις με τους συνεργάτες κάνουν ειδική αναφορά στην παρούσα Πολιτική ως ισχύον έγγραφο και περιέχουν επίσης δέσμευση από τον συνεργάτη όσον αφορά σαφείς διαδικασίες υποβολής αναφορών και απόκρισης και ενέργειες απομείωσης του κινδύνου.

Οι ανησυχίες όσον αφορά τους συνεργάτες πρέπει να αναφέρονται αμέσως μέσω των μηχανισμών υποβολής αναφορών που περιγράφονται κατωτέρω.

5.5 Διαπροσωπικές σχέσεις εργαζομένων

i. Απαγορεύεται οποιαδήποτε σεξουαλική δραστηριότητα από το προσωπικό, ως αναλυτικώς ανωτέρω αναφέρθηκε, με παιδιά κάτω της ηλικίας των 18 ετών, ανεξάρτητα από την ηλικία συγκατάθεσης. Η μη γνώση της ηλικίας του παιδιού δεν αποτελεί δικαιολογία. Όλες οι αποφάσεις σε απόκριση των ισχυρισμών Σεξουαλικής Παρενόχλησης Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης που αφορούν παιδιά καθοδηγούνται από τις αρχές των βέλτιστων συμφερόντων του παιδιού της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού και από την Πολιτική προστασίας των παιδιών και τους οδηγούς χρήστη για την υποβολή αναφορών και απόκριση των Παιδικών Χωριών SOS.

ii. Απαγορεύεται οποιαδήποτε ερωτική ή σεξουαλική σχέση μεταξύ μελών του προσωπικού και ενηλίκων συμμετεχόντων στα προγράμματα ηλικίας άνω των 18 ετών για τους οποίους έχουν οποιαδήποτε ευθύνη ή συμμετοχή (με οποιονδήποτε τρόπο και αν παύσει να ισχύει) στην ανάπτυξη και/ή την προσωπική ευημερία του εν λόγω προσώπου.

iii. Αναγνωρίζουμε ότι οι σχέσεις άνισης εξουσίας αυξάνουν τον κίνδυνο εμφάνισης φαινομένων Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης, Κακοποίησης στον εργασιακό χώρο. Οι ερωτικές σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων αποθαρρύνονται και συστήνεται σθεναρά η γνωστοποίησή τους στον επικεφαλής του Τμήματος και στο Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων. ενώ Διασφαλίζεται ότι δεν επέρχεται καμία διακριτική μεταχείριση οποιουδήποτε μέρους.

iv. Απαγορεύεται η ανταλλαγή από το προσωπικό των Παιδικών Χωριών SOS χρημάτων, δώρων, εργασίας, αγαθών, υπηρεσιών ή άλλων μη χρηματικών ανταμοιβών για σεξ, σεξουαλικές χάρες ή άλλες μορφές εξευτελιστικής και υποτιμητικής συμπεριφοράς εκμετάλλευσης των συμμετεχόντων στα προγράμματα ή μελών του προσωπικού.

v. Αναγνωρίζουμε ότι η σεξουαλική εργασία έχει διάφορες μορφές και σε πολλές χώρες είναι νόμιμη. Ωστόσο, ο Οργανισμός εργάζεται με παιδιά, νέους και ενήλικες που είναι ιδιαιτέρως ευάλωτοι σε

οποιαδήποτε αρνητική επίπτωση της σεξουαλικής εργασίας και βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο εμπορίας ανθρώπων και εκμετάλλευσης. Αυτό ισχύει ιδίως σε χώρες όπου η σεξουαλική εργασία είναι παράνομη. Έχοντας αυτό κατά νου, ο Οργανισμός αποθαρρύνει έντονα το προσωπικό από την λήψη υπηρεσιών από σεξεργατες, ιδίως όπου είναι παράνομο σύμφωνα με τη νομοθεσία.

5.6 Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού
- να καταγγέλλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινα

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στο Σωματείο.
- να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό ή ανησυχίες βίας, παρενόχλησης, σεξουαλικής εκμετάλλευσης ή κακοποίησης, των οποίων λαμβάνει γνώση στον προϊστάμενό του. Οι αναφορές θα πρέπει να γίνονται ακόμα και εάν η ταυτότητα του δράστη είναι άγνωστη.
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας αναφοράς/καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

5.7. Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι του Σωματείου οφείλουν επιπλέον:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους
- να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους
- να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους
- να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση του Σωματείου για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους

5.8 Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά τη βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Το Σωματείο μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα
- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων
- Διορθώνουν τη συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη
- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους

- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά
- Ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους ή το Σωματείο μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου
- Υποβάλουν γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στο: pshea@sos-villages.gr σε περίπτωση που δεν επετεύχθη λύση, σχετικά με την καταγγελία που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

6. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία προς το πρόσωπο αναφοράς για θέματα σεξουαλικής βίας και κακοποίησης που θα καθοριστεί κατόπιν σχετικής απόφασης του Δ.Σ. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση που τηρείται για αυτό το σκοπό άλλως στο κουτί υποβολής αναφορών που βρίσκεται σε κάθε πρόγραμμα/δομή. Η καταγγελία μπορεί να γίνει επώνυμα ή ανώνυμα. Ενθαρρύνουμε τους αναφέροντες να γνωστοποιούν το όνομά τους για τη διευκόλυνση πιο αποτελεσματικού ελέγχου και επακόλουθων ενεργειών.

Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Το πρόσωπο αναφοράς, αφού υποδεχθεί κάθε καταγγελία, ενημερώνει την Εθνική Ομάδα Πολιτικών Προστασίας (ΕΟΠΠ) του Σωματείου και σε συντονισμό μαζί της συλλέγει προς διερεύνηση οποιαδήποτε στοιχεία. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα, σε συντονισμό και πάντα υπό την εποπτεία της ΕΟΠΠ, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Η διαδικασία που ακολουθείται για τη διερεύνηση τέτοιου είδους καταγγελιών είναι η εξής:

6.1 Αρχική αξιολόγηση

Το πρόσωπο αναφοράς μαζί με την ΕΟΠΠ αξιολογεί τον ισχυρισμό εντός 5 εργάσιμων ημερών το μέγιστο μετά την παραλαβή της αναφοράς. Εάν είναι απαραίτητο, οι πληροφορίες διευκρινίζονται περαιτέρω από τον αναφέροντα. Η ΕΟΠΠ αποφασίζει για τον τρόπο που θα προχωρήσει:

- Σε περίπτωση ύποπτης αξιόποινης πράξης, ενημερώνονται οι σχετικές αρχές το συντομότερο δυνατό προκειμένου να αναλάβουν δράση και να διενεργήσουν εξωτερική έρευνα.
- Από τη στιγμή που χρειάζονται αποδείξεις από τρίτους για την υποστήριξη ή την απόκρουση ισχυρισμών, ξεκινά έρευνα.
- Εάν εντοπιστεί σύγκρουση συμφερόντων, η ευθύνη διαχείρισης της αναφοράς παραπέμπεται σε ανώτερο επίπεδο. Σύγκρουση συμφερόντων υπάρχει ιδίως εάν η αναφορά περιλαμβάνει ανησυχία για μέλη ανώτερης διοίκησης ή συμβουλίου ενός οργανισμού μέλους
- Σε εξαιρετικές περιστάσεις, εάν δεν είναι διαθέσιμες αρκετές πληροφορίες για την εκκίνηση έρευνας ή την παραπομπή σε ανώτερο επίπεδο της αναφοράς, η ΕΟΠΠ σε συνεργασία με την Διοίκηση μπορεί να αποφασίσει να κλείσει την υπόθεση. Εάν προκύψουν πρόσθετες σχετικές πληροφορίες, η υπόθεση πρέπει να ανοίξει ξανά.

Τα εμπλεκόμενα μέρη ενημερώνονται σχετικά με τα επόμενα βήματα.

6.2 Έρευνες

Μετά την αρχική αξιολόγηση, εάν θεωρηθεί αναγκαίο, μπορεί να ξεκινήσει έρευνα από την ΕΟΠΠ. Το πεδίο εφαρμογής μιας έρευνας διαφέρει ανάλογα με τον ισχυρισμό: επικεφαλής μπορεί να είναι το πρόσωπο αναφοράς, ένας ερευνητής ή μια ερευνητική ομάδα, που μπορεί να είναι εκπαιδευμένο προσωπικό SOS ή εξωτερικοί ερευνητές. Οι έρευνες διενεργούνται σύμφωνα με τις ακόλουθες αρχές:

- **Ασφάλεια:** Κύρια μέριμνα είναι η ασφάλεια και η ευημερία του φερόμενου ως θύμα, του αναφέροντα και των μαρτύρων. Τα θύματα προσεγγίζονται με ευαισθησία.
- **Εμπιστευτικότητα:** Ο αναφέρων, ο φερόμενος ως θύμα, οι μάρτυρες, καθώς και ο φερόμενος ως δράστης, έχουν δικαίωμα εμπιστευτικότητας, εκτός από συγκεκριμένες περιστάσεις (π.χ. παραπομπή στις αρχές). Οι πληροφορίες είναι διαθέσιμες μόνο σε περιορισμένο αριθμό εξουσιοδοτημένων προσώπων για τον σκοπό της διενέργειας της έρευνας (δηλαδή αποκάλυψη πληροφοριών σε όσους πρέπει να γνωρίζουν).

Πληροφορίες που ταυτοποιούν πρόσωπα που εμπλέκονται σε μια αναφορά περιορίζονται στο απαραίτητο προσωπικό που πρέπει να γνωρίζει και δεν κοινοποιούνται περαιτέρω χωρίς τη λήψη συγκατάθεσης μετά από ενημέρωση των προσώπων που εμπλέκονται, εκτός εάν η ζωή κάποιου βρίσκεται σε κίνδυνο, ένα παιδί βρίσκεται σε κίνδυνο ή όπως απαιτείται ειδικότερα από την κείμενη νομοθεσία.

Το προσωπικό που εμπλέκεται στη διαδικασία υποβολής αναφορών και απόκρισης υποχρεούται να τηρεί την εμπιστευτικότητα. Το προσωπικό που παραβιάζει την εμπιστευτικότητα ενδέχεται να υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις.

- **Νομιμότητα:** Οι έρευνες θα πρέπει να κινούνται, να διενεργούνται και να αναφέρονται σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες κανόνες, κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές συμπεριλαμβανομένου του κατάλληλου σεβασμού των δικαιωμάτων και της ιδιωτικότητας των εμπλεκόμενων προσώπων. Η τοπική νομοθεσία θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, καθώς σχετίζεται με τη συλλογή αποδείξεων εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού και όταν πραγματοποιούνται συνεντεύξεις μαρτύρων που δεν είναι εργαζόμενοι.
- **Επιμέλεια:** Η έρευνα διενεργείται με επιμελή, ολοκληρωμένο και εστιασμένο τρόπο προκειμένου να διασφαλιστεί ότι λαμβάνονται τα σχετικά αποδεικτικά μέσα για την απόδειξη των πραγματικών γεγονότων σε σχέση με τον/τους ισχυρισμό/-ούς.
- **Επαγγελματισμός:** Το προσωπικό που αναλαμβάνει έρευνες πρέπει να έχει επαρκείς ικανότητες, εκπαίδευση και γνώσεις. Η μεθοδολογία και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην έρευνα πρέπει να είναι κατάλληλες για τους στόχους και τις περιστάσεις κάθε έρευνας.
- **Αντικειμενικότητα:** Οι έρευνες πρέπει να διενεργούνται με δίκαιο και ισότιμο τρόπο. Τα αποδεικτικά στοιχεία πρέπει να συλλέγονται και να αναφέρονται με αμερόληπτο και ανεξάρτητο τρόπο για τον καθορισμό της βασιμότητας ενός ισχυρισμού. Οι ερευνητές θα πρέπει να γνωστοποιούν στην ΕΟΠΠ τυχόν πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων ή επιρροή προκειμένου να λάβουν μέτρα για την επίλυση αυτών των ζητημάτων πριν από την έναρξη της έρευνας.
- **Προγραμματισμός, έγκαιρη διεξαγωγή, τεκμηρίωση:** Οι έρευνες πρέπει να ξεκινούν, να σχεδιάζονται, να τεκμηριώνονται με σαφήνεια και να ολοκληρώνονται το συντομότερο δυνατό. Οι εκθέσεις και τα συμπεράσματα των ερευνών πρέπει να υποστηρίζονται από επαρκή, ακριβή αρχεία και τεκμηρίωση. Η τεκμηρίωση διατηρείται εμπιστευτική και αποτελεί αντικείμενο διαχείρισης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων και την ιδιωτικότητα. Οι ερευνητές αναλαμβάνουν σημαντική ευθύνη και υποστηρίζονται από τον οργανισμό για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Οποιαδήποτε πίεση ή εκδικητική ενέργεια προς τους ερευνητές θα ακολουθείται από πειθαρχικές συνέπειες.

Η έκθεση έρευνας περιλαμβάνει συγκεκριμένες συστάσεις για επακόλουθες ενέργειες και υποβάλλεται στην ΕΟΠΠ.

Το θύμα και ο φερόμενος ως δράστης λαμβάνουν αντίγραφο των συνοπτικών πορισμάτων.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η ΕΟΠΠ υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

6.3 Λήψη απόφασης και συνέπειες

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, η ΕΟΠΠ συστήνει κατάλληλες ενέργειες.

Πριν από οποιαδήποτε λήψη απόφασης, τα θύματα και οι φερόμενοι ως δράστες έχουν το δικαίωμα να απαντήσουν στα πορίσματα της έρευνας. Αυτό μπορεί να γίνεται γραπτώς ή μέσω επίσημης ακρόασης.

Η οριστική απόφαση για τις συνέπειες και τις πειθαρχικές κυρώσεις αποτελεί αρμοδιότητα των ακόλουθων προσώπων:

-του γενικού διευθυντή/διευθύνοντα συμβούλου και του Διοικητικού Συμβουλίου

-του Διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού εάν το περιστατικό αφορά τον εθνικό διευθυντή/διευθύνοντα σύμβουλο.

Η απόφαση για τις συνέπειες λαμβάνεται εντός 20 εργάσιμων ημερών το μέγιστο από την παραλαβή της έκθεσης έρευνας.

Ακολουθώντας μια πολιτική μηδενικής ανοχής, όλοι οι ισχυρισμοί που αποδεικνύονται αληθινοί απαιτούν σαφείς πειθαρχικές κυρώσεις. Λαμβάνονται αναλογικά μέτρα ανάλογα με τη σοβαρότητα του αδικήματος. Σε ορισμένες περιστάσεις, και μόνο με την πλήρη συγκατάθεση του θύματος, μπορούν να εξετάζονται προσεγγίσεις όπως αποκαταστατική δικαιοσύνη ή διαμεσολάβηση.

Περαιτέρω επακόλουθες ενέργειες μπορεί να περιλαμβάνουν ψυχοκοινωνική υποστήριξη και/ή μέτρα προστασίας για το θύμα, τον αναφέροντα ή τους μάρτυρες. Τα μέτρα υποστήριξης κατά τη διάρκεια του σταδίου της απόκρισης βασίζονται σε μια τοπική χαρτογράφηση των διαθέσιμων ψυχολογικών, ιατρικών και νομικών υπηρεσιών.

Οι αναφέροντες, τα θύματα και οι δράστες ενημερώνονται για τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί και για το σκεπτικό των αποφάσεων αυτών, όπως είναι εφικτό σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Θα λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση συνεχούς ασφάλειας και υποστήριξης όλων των εμπλεκόμενων προσώπων.

Τα θύματα και οι φερόμενοι ως δράστες μπορούν να ζητήσουν επανεξέταση της απόφασης εντός συγκεκριμένης προθεσμίας 20 εργάσιμων ημερών το μέγιστο.

6.4 Κλείσιμο υπόθεσης και διδάγματα

Το κλείσιμο της υπόθεσης ανακοινώνεται γραπτώς σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Η σχετική τεκμηρίωση της υπόθεσης αρχειοθετείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε εμπιστευτικό φάκελο. Όλα τα υπόλοιπα έγγραφα της υπόθεσης καταστρέφονται με ασφάλεια. Οι επιβεβαιωμένες παραβάσεις και τα σχετικά πειθαρχικά μέτρα περιλαμβάνονται στον εμπιστευτικό φάκελο προσωπικού.

Η ΕΟΠΠ και οι εμπλεκόμενοι ερευνητές πραγματοποιούν μια τελική διάσκεψη για την υπόθεση για να συζητήσουν τα σχετικά διδάγματα. Τα ανωνυμοποιημένα διδάγματα κοινοποιούνται κατά περίπτωση στα σχετικά όργανα για την προώθηση της βελτίωσης.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) τη σύσταση συμμόρφωσης,

β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,

γ) την άσκηση της προβλεπόμενης πειθαρχικής διαδικασίας,

δ) θέση σε διαθεσιμότητα

ε) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με το Σωματείο.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα πολιτική 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.

6.5 Κακόβουλες Καταγγελίες

Οι αναφορές που υποβάλλονται με καλή πίστη δεν έχουν καμία αρνητική επίπτωση για τον αναφέροντα, ακόμα και εάν ο ισχυρισμός αποδειχθεί αργότερα ότι είναι εσφαλμένος.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του Σωματείου, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

Κακόβουλοι ισχυρισμοί υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις. Εάν οι ισχυρισμοί ή οι υποψίες δεν επιβεβαιωθούν μέσω μιας ανεξάρτητης διαδικασίας έρευνας, το Σωματείο καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να διασφαλίσει την αποκατάσταση του προσώπου που υπήρξε αντικείμενο της έρευνας.

6.6 Δικαιώματα Θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και 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 εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς.

Στην περίπτωση διεκδίκησης αποχώρησης, ο/η αιτών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει έγκαιρα την ΕΟΠΠ και το καθορισμένο πρόσωπο αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Επί πλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία.

6.7 Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Η ΕΟΠΠ υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

6.8 Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση/στιγματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

6.9 Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, το Σωματείο δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές, οι οποίες είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο

πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, αιτούνται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται κατόπιν καταγγελίας, σε οποιαδήποτε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

6.10 Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας

Το Σωματείο λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στον/στην Διευθυντή/Διευθύντρια Προσωπικού προκειμένου να ενημερωθεί το Σωματείο και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

6.11 Παρεκκλίσεις

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα.

Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον/στην Προϊστάμενό/-η τους ή στον/στην Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Παράρτημα – Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας

Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές

ΣΕΠΕ

- Καλέστε στο 1555 (λειτουργεί 24/7)

Ελληνική αστυνομία

- Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7)

Ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7).

Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία

http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang

- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

Μπορείτε να αναφέρετε άλλες ανησυχίες Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του Σωματείου

pshea@sos-villages.gr

Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>

Υπογραφή και δέσμευση

1. Έχω διαβάσει προσεκτικά και κατανοήσι ξεκάθαρα τη Πολιτική για τη Βία και την Παρενόχληση των Παιδικών Χωριών SOS. Αποδέχομαι και συμφωνώ με το γενικό πλαίσιο και το περιεχόμενο της Πολιτικής. Υπογράφοντας το παρόν κείμενο, δεσμεύομαι μαζί με τα Παιδικά Χωριά SOS να διασφαλίσουμε την τήρηση της Πολιτικής, ως προϋπόθεση παροχής των υπηρεσιών μου στα SOS.
2. Έχω λάβει γνώση και αντίγραφο της ενυπόγραφης δέσμευσης θα τοποθετηθεί στον προσωπικό μου φάκελο.
3. Οποιοσδήποτε αλλαγές επέλθουν στο παρόν κείμενο θα μου γνωστοποιηθούν εγκαίρως.

Ονοματεπώνυμο

Ημερομηνία

Υπογραφή

Τοποθεσία