



ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ
αθηνών
ΟΑΣΑ Α.Ε.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δεκέμβριος 2022



1. ΣΚΟΠΟΣ / ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ

Η Ο.Α.Σ.Α. .Α.Ε. (εφεξής η Εταιρεία), με την παρούσα πολιτική αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η Εταιρεία θέτοντας ως ύψιστη προτεραιότητα την ανάπτυξη κουλτούρας ελεύθερης έκφρασης στην εργασία ενθαρρύνει την άμεση αντίδραση και αναφορά τυχόν επιλήψιμων συμπεριφορών που σχετίζονται με την βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Ειδικότερα, η Εταιρεία δεσμεύεται για την ένταξη και εν γένει ενίσχυση προληπτικών και κατασταλτικών μηχανισμών, καθώς και διαδικασιών αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δηλώνει κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό την απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, των θρησκευτικών πεποιθήσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω, δεσμεύεται να μην προβεί στη θυματοποίηση του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, καθώς και να μην προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηριστεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση».

Εκτός των ανωτέρω δεσμεύσεων, η Εταιρεία δηλώνει ρητά ότι θα συνδράμει κάθε δημόσια διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε αυτή.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία της παρούσας πολιτικής είναι το σύνολο των απασχολούμενων στην Εταιρεία με οποιαδήποτε σχέση και ειδικότερα τα μέλη της διοίκησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, καθώς και οι απασχολούμενοι τρίτων εταιρειών, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

Η πολιτική εφαρμόζεται στους χώρους παροχής εργασίας της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, χώρων όπου παρέχεται εξ αποστάσεως εργασία, καθώς και σε χώρους που διενεργούνται εταιρικές εκδηλώσεις, συναντήσεις, συνέδρια κλπ.

3. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΗΨΙΜΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

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 λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας και προσωπικότητάς του 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 το 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 υπ' ευθύνη του εργοδότη 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, στο γενετήσιο προσανατολισμό, στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

4. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Εταιρεία με σκοπό την 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 όπως:

- *Ετήσιος προγραμματισμός εκπαίδευσης στελεχών και υπαλλήλων*
- *Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.*
- *Ανοιχτή επικοινωνία*
- *Εντοπισμός τομέων και ειδικοτήτων όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης*
- *Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων*
- *Θέσπιση εσωτερικού μηχανισμού αποκαλύψεων/αναφορών και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης*



- *Θέσπιση οδηγιών για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και επιλήψιμων συμπεριφορών.*

Ειδικότερα, η μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης / ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας θα λειτουργεί ως αρμόδιο εσωτερικό όργανο ελέγχου περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Οι αρμοδιότητες του οργάνου ελέγχου μεταξύ άλλων θα περιλαμβάνουν: α) την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής και την ενημέρωση των εργαζομένων, β) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της, γ) την υποβολή εισηγήσεων σε κάθε επίσημη αρχή για μέτρα που προκρίνει ως αναγκαία για τη βελτίωση και ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, δ) την διερεύνηση αναφορών ή/και καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, ε) την προώθηση μέτρων προστασίας του θύματος/ων, καθώς και ζ) την εισήγηση για λήψη κατασταλτικών μέτρων.

Οι καταγγελίες και αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα γίνονται δεκτές, επώνυμα ή ανώνυμα και πάντα σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης αναφορών της Εταιρείας, εφόσον υφίσταται σχετική 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 συνιστανται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά σε: σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου ή του τρόπου παροχής εργασίας, καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά ή της σχέσης συνεργασίας. Η Εταιρεία μπορεί να λάβει κατά την κρίση της οποιοδήποτε από τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα ή ορισμένο διαφορετικό.

Σε κάθε περίπτωση τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν την δυνατότητα δικαστικής προστασίας καθώς και απευθείας προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) και αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη, ως φορείς που επιλαμβάνονται της επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στην εργασία και στους εκάστοτε φορείς που ορίζει το άρ. 12 του Ν.4808/2021. Αναφέρεται επίσης η δυνατότητα επικοινωνίας με την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών καθώς επίσης και με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

5. ΈΚΘΕΣΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας θα εντοπίζονται κατά τρόπο ενιαίο, αξιολογώντας τον κίνδυνο ή τον δυνητικό κίνδυνο της βίας και της παρενόχλησης και καταρτίζοντας σχετική στρατηγική πρόληψης για τον περιορισμό των πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων που ενδέχεται να προκύπτουν από τις συνθήκες απασχόλησης, τρίτα μέρη, καθώς επίσης και από την κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό χώρο.



Η σχετική έκθεση εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία συντάσσεται και επικαιροποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από το αρμόδιο στέλεχος / την αρμόδια ομάδα της Εταιρείας σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους εκάστοτε κινδύνους που προέρχονται από την εργασία, μεταξύ των οποίων και τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς επίσης και για τους τρόπους πρόληψης αυτών.

6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ - ΘΥΜΑΤΑ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία δεσμεύεται να συνδράμει κάθε εργαζόμενο που έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία υποστηρίζοντάς τον με κάθε εύλογο τρόπο και κάθε κατάλληλο μέσο, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων (α) της δυνατότητας εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου (λ.χ. τηλεργασίας όπου κάτι τέτοιο είναι εφικτό από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, κλπ), (β) της ενίσχυσης μέτρων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο, και (γ) της παροχής ψυχολογικής υποστήριξης.

7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Η διαδικασία καταγγελίας και αποκαλύψεων περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα τηρείται απαρέγκλιτα τους όρους εμπιστευτικότητας, εχεμύθειας τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου και προστασίας από αντίποινα. Περαιτέρω, αναφορικά με το περιεχόμενο της αναφοράς, καθώς και με οιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου που αποκαλύπτεται ή ευθέως καταγγέλλεται, θα τηρείται άκρα μυστικότητα, σύμφωνα με της προβλέψεις της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.

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 ενδελεχώς στη διαδικασία διαχείρισης αναφορών της Εταιρείας, εφόσον υφίσταται σχετική.

8. ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΚΑΝΑΛΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Κάθε ενδιαφερόμενος που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορεί να αναφέρει ή και να καταγγείλει κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, το οποίο αντιλήφθηκε χρησιμοποιώντας ένα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας. Οι αναφορές μπορούν:

(α) Να υποβάλλονται μέσω της πλατφόρμας αναφορών, εφόσον υφίσταται σχετική ή

(β) Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@oasa.gr ή



(β) Να αποσταλούν ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της Εταιρείας, Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών, Μετσόβου 15, ΤΚ. 106 82 - Αθήνα, ήτοι , υπόψη Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό» ή

(γ) Να υποβληθούν εγγράφως ή προφορικώς απευθείας στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή

(δ) Να υποβληθούν εγγράφως ή προφορικώς στο Σωματείο Εργαζομένων της Εταιρείας, το οποίο θα μεριμνά για την προώθησή τους στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας.

Τα ως άνω δίκτυα επικοινωνίας λειτουργούν ως «γραμμές» επικοινωνίας αναφορών και είναι διαθέσιμα καθ' όλες τις ημέρες και ώρες της εβδομάδας.

9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης, τίθεται σε ισχύ, τροποποιείται και καταργείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4808/2021 και εν γένει τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας. Το πλήρες κείμενο αποστέλλεται στο προσωπικό διά ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και ευρίσκεται μονίμως σε προσιτό και εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ενώ παράλληλα είναι αναρτημένο στην ηλεκτρονική διεύθυνση «<https://www.oasa.gr/>». Κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκφράσει αρμοδίως τις απόψεις του. Τέλος, κάθε εργαζόμενος μπορεί μετά από αίτησή του να παραλάβει αντίγραφο της Πολιτικής.