



ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ IRC ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπεύθυνος πολιτικής: Τμήμα Ανθρώπινου
Δυναμικού (HR)

Ημερομηνία δημιουργίας: 2005
Ημερομηνίες αναθεώρησης: Αύγουστος
2017, Σεπτέμβριος 2019

Εγκρίθηκε από: Πρόεδρος, David Miliband

ΣΚΟΠΟΣ:

Η Πολιτική της IRC κατά της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας («Πολιτική») ορίζει τις απαιτήσεις στις οποίες πρέπει να ανταποκρίνεται το προσωπικό για την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από κάθε μορφή παρενόχλησης και βίας. Η παρούσα Πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζομένους της International Rescue Committee, Inc. και τις συνδεδεμένες εταιρείες της (συλλογικά «IRC»), και όλους τους ανεξάρτητους εξωτερικούς εργολήπτες, συμβούλους, προσωρινά απασχολούμενους, εθελοντές, μαθητευόμενους, όλους τους λοιπούς επικουρικούς εργαζόμενους, προμηθευτές, παρόχους και άλλα συνδεδεμένα μέρη της IRC. Ωστόσο, για ορισμένα ζητήματα ενδέχεται να ισχύουν ειδικές τοπικές ρυθμίσεις, οι οποίες θα εξεταστούν στο σχετικό τοπικό παράρτημα της παρούσας Πολιτικής.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ:

Η IRC έχει μια μακροχρόνια δέσμευση για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που είναι απαλλαγμένο από κάθε μορφή παρενόχλησης και βίας βάσει ηλικίας, φυλής, θρησκείας, πίστεως, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή προέλευσης, εθνικότητας, ξένης ιθαγένειας ή καθεστώτος ιθαγένειας, σεξουαλικού προσανατολισμού, κατάστασης εκπλήρωσης στρατιωτικής θητείας, φύλου (συμπεριλαμβανομένης της ταυτότητας φύλου), σωματικής ή διανοητικής αναπηρίας, γενετικών στοιχείων ή χαρακτηριστικών, έγγαμης κατάστασης και κατάστασης συμβίωσης, καθεστώτος θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, πολιτικών πεποιθήσεων ή κάθε άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τη νομοθεσία. Στο παραπάνω περιλαμβάνεται επίσης απαγόρευση κατάχρησης ή εσφαλμένης χρήσης των σχέσεων εξουσίας στην IRC. Δε θα γίνεται ανεκτή καμία συμπεριφορά παρενόχλησης από οποιονδήποτε εργαζόμενο της IRC, από

ανεξάρτητο εξωτερικό εργολήπτη, σύμβουλο, προσωρινά απασχολούμενο, προμηθευτή ή πάροχο, κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής, είτε λόγω φύλου είτε σε άλλη βάση.

Η IRC δεσμεύεται επίσης να διασφαλίζει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας για το προσωπικό όταν συνεργάζεται με κάθε εξωτερικό μέρος (εκτός της IRC) για λογαριασμό της IRC. Ο ορισμός του εξωτερικού φυσικού προσώπου είναι καθολικός και περιλαμβάνει, ενδεικτικά, επωφελούμενους/ες, κοινοτικούς εταίρους, συμβούλους, χορηγούς, χρηματοδότες, νομοθέτες, προμηθευτές κ.λπ. Η IRC αναμένει από τα εξωτερικά μέρη να αντιμετωπίζουν, ανά πάσα στιγμή, το προσωπικό της IRC με επαγγελματική ευγένεια που συμμορφώνεται με το έγγραφο *Ο Τρόπος Δράσης της IRC*.

Οι απαγορευμένες συμπεριφορές παρενόχλησης και άσκησης βίας περιλαμβάνουν τα εξής: ανεπιθύμητη λεκτική, οπτική ή σωματική συμπεριφορά, είτε η συμπεριφορά έχει ως στόχο της να είναι προσβλητική είτε όχι, όταν η εν λόγω συμπεριφορά στηρίζεται σε «καθεστώς προστατευόμενης ομάδας» που περιλαμβάνει: χαρακτηριστικά ηλικίας, φυλής, θρησκείας, πίστεως, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή προέλευσης, εθνικότητας, ξένης ιθαγένειας ή καθεστώτος ιθαγένειας, σεξουαλικού προσανατολισμού, κατάστασης εκπλήρωσης στρατιωτικής θητείας, φύλου (συμπεριλαμβανομένης της ταυτότητας φύλου), σωματικής ή διανοητικής αναπηρίας, γενετικών στοιχείων ή χαρακτηριστικών, έγγαμης κατάστασης και κατάστασης συμβίωσης, καθεστώτος θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, πολιτικών πεποιθήσεων ή κάθε άλλου χαρακτηριστικού του εργαζομένου που προστατεύεται από τη νομοθεσία, και έχει στόχο ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση του εν λόγω εργαζομένου ή/και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Στο παραπάνω περιλαμβάνεται η απαγόρευση της κατάχρησης ή της εσφαλμένης χρήσης των σχέσεων εξουσίας στην IRC, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για αδικαιολόγητη παρέμβαση στην απόδοση της εργασίας ενός εργαζομένου ή/και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, τα εξής:

1. Διατύπωση ακατάλληλων ή ασεβών εκούσιων ή ακούσιων σχολίων σχετικά με την ηλικία, τη φυσική κατάσταση ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός προσώπου,
2. Χρήση ρατσιστικών προσβολών ή επιθέτων,
3. Έκφραση αρνητικών στερεοτύπων,
4. Αστεϊσμούς και παρουσίαση ή κυκλοφορία στον χώρο εργασίας ψηφιακού, γραπτού ή γραφικού υλικού (συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κειμένων ή άμεσων μηνυμάτων) που δυσφημεί ή φανερώνει εχθρικότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων,
5. Εκφοβισμό ή άλλη απειλή ή τρομοκρατία άλλων με στόχο τα άτομα αυτά να προβούν ή να μην προβούν σε ορισμένες ενέργειες στον χώρο εργασίας ή με στόχο τη δημιουργία ενός εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος,
6. Αφαίρεση μέσων πρόσβασης για ΑΜΕΑ ή βοηθητικών συσκευών που παρέχονται ή χρησιμοποιούνται από άτομα με αναπηρία, και

7. Αποκλεισμό ατόμων, βάσει συγκεκριμένων χαρακτηριστικών τους, από τη χρήση των εγκαταστάσεων της IRC ή καλλιέργεια ενός άβολου κλίματος κατά τη χρήση των εγκαταστάσεων της IRC.

Σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές σεξουαλικής βίας: Αν και δεν πρόκειται για συμπεριφορές περισσότερο ή λιγότερο σημαντικές από άλλες μορφές παρενόχλησης, στο παρόν περιγράφονται λεπτομερώς οι συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλες μορφές σεξουαλικής βίας, καθώς ο ορισμός τους ενδέχεται να μην είναι τόσο σαφής.

Η σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές σεξουαλικής βίας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, εκούσιες ή ακούσιες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και άλλη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία είναι μη συναινετική ή μη ευπρόσδεκτη από τον αποδέκτη της. Περιλαμβάνονται επίσης ενέργειες όπου:

- Η εν λόγω συμπεριφορά έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός εργαζομένου ή τη δημιουργία ενός άλλως εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος,
- Η υποταγή ενός εργαζομένου σε μια τέτοια συμπεριφορά αποτελεί ρητά ή σιωπηρά όρο ή προϋπόθεση της εργασίας του, ή
- Η υποβολή σε ή η απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από κάποιον εργαζόμενο χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων που επηρεάζουν το εν λόγω άτομο.

Το φάσμα των συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών σεξουαλικής βίας περιλαμβάνει, ενδεικτικά, τα εξής:

1. Ανεπιθύμητα σχόλια σεξουαλικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων σχολίων που γίνονται στο πλαίσιο οποιασδήποτε δήθεν χιουμοριστικής συμπεριφοράς (όπως τα κακόγουστα αστεία),
2. Προσβλητικές παρατηρήσεις, συμπεριλαμβανομένων ανεπιθύμητων άμεσων ή υπαινικτικών σχολίων σχετικά με το σώμα, την εμφάνιση, τα ρούχα, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις ανεπάρκειες ενός ατόμου,
3. Άλλη εκούσια ή ακούσια και ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, όπως λάγνα βλέμματα, σφυρίγματα, επίμονα βλέμματα, χρήση προσβλητικών προσφωνήσεων και σεξουαλικά υπονοούμενα,
4. Ανεπιθύμητη σωματική επαφή οποιουδήποτε είδους, σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος του ατόμου, ακόμη και αν είναι φευγαλέα ή σύντομη,
5. Αιτήματα για σεξουαλικές χάρες με αντάλλαγμα ευνοϊκή μεταχείριση ή συνέχιση της απασχόλησης,
6. Επίμονες και ανεπιθύμητες σεξουαλικές ερωτοτροπίες (συμπεριλαμβανομένης της υπερβολικής ανταλλαγής μηνυμάτων κειμένου, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και προσκλήσεων σε κοινωνικές εκδηλώσεις), προτάσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης,

7. Ανοιχτή παρουσίαση ή αυτόκλητες προβολές φωτογραφιών, υποτιμητικών ή μειωτικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προφυλάξεων οθόνης, αφισών, γελοιογραφιών, καρτών ή γκράφιτι με γυμνό ή με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο,
8. Καταγραφή βίντεο ή άλλων μορφών εικόνων σεξουαλικού ή προσωπικού περιεχομένου στις οποίες απεικονίζεται το σώμα ενός άλλου προσώπου χωρίς το άτομο αυτό να έχει δώσει την άδειά του, και ανταλλαγή των εν λόγω εικόνων, ανεξάρτητα από το αν η εικόνα αποκτήθηκε κατόπιν συναίνεσης,
9. Απόπειρα σεξουαλικής επαφής ή σεξουαλική επαφή με άλλο άτομο άνευ συναίνεσης ή σε περίπτωση διαφοράς ισχύος όπου η συναίνεση δεν θα ήταν εφικτή, συμπεριλαμβανομένης της επαφής, θωπείας ή ασπασμών,
10. Απόπειρα διείσδυσης ή διείσδυση σε σωματικές κοιλότητες άλλου ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του στόματος, του κόλπου και του πρωκτού, με μέρος του σώματος ή με ξένο αντικείμενο, άνευ συναίνεσης ή σε περιπτώσεις διαφοράς ισχύος όπου η συναίνεση δεν θα ήταν εφικτή. Στο παραπάνω περιλαμβάνεται η χρήση φαρμάκων ή ναρκωτικών ουσιών που εξασθενούν τις αντιστάσεις, συμπεριλαμβανομένου του αλκοόλ ή ψυχαγωγικών φαρμάκων, για την αποδυνάμωση ενός ατόμου με στόχο απόπειρα διείσδυσης ή διείσδυση στο σώμα του εν λόγω ατόμου, ή εκμετάλλευση ενός ατόμου που έχει ήδη καταστεί ανίκανο να συναινέσει, και
11. Κάθε άλλη πράξη που δεν επισημαίνεται ρητά εδώ και εμπίπτει στον ευρύτερο ορισμό και τις προθέσεις που ορίζονται στην πολιτική.

ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ:

Σύμφωνα με τις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να αναφέρουν στοιχεία για τα οποία έχουν άμεση γνώση ή εύλογη υπόνοια ή ανησυχίες για συμπεριφορές που δε συνάδουν με το έγγραφο *Ο Τρόπος Δράσης της IRC* ή για παραβιάσεις της πολιτικής ή της νομοθεσίας από μέλη του προσωπικού της IRC ή από εξωτερικά μέρη. Εδώ περιλαμβάνονται περιπτώσεις διακρίσεων, παρενόχλησης ή αντιποίνων, ανεξάρτητα από την ταυτότητα ή τη θέση του δράστη, ώστε να μπορεί να διεξαχθεί αποτελεσματική και διεξοδική διερεύνηση και να μπορούν να ληφθούν αποτελεσματικά διορθωτικά μέτρα όπου χρειάζεται. Η μόνη εξαίρεση στις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών είναι η περίπτωση εικαζόμενης επικίνδυνης παραβατικής συμπεριφοράς που διαπράττεται εις βάρος ενηλίκων και η οποία ενέχει σεξουαλική παρενόχληση. Η IRC ακολουθεί μια προσέγγιση με κέντρο τα θύματα για την αναφορά παραβατικών συμπεριφορών έναντι ενηλίκων, λαμβάνοντας υπόψη την ικανότητα και το δικαίωμα συναίνεσης του ενηλίκου που πέφτει θύμα αυτών των ενεργειών. Αυτό σημαίνει ότι τα θύματα μπορούν να αποφασίσουν αν θα υποβάλουν αναφορά ή θα αν συμμετάσχουν σε κάποια έρευνα. Ζητείται και δεν επιβάλλεται η αναφορά της εικαζόμενης επικίνδυνης παραβατικής συμπεριφοράς που διαπράττεται εις βάρος παιδιών είναι υποχρεωτική.

Κάθε υπάλληλος της IRC μοιράζεται την ευθύνη για την επιτυχή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και ενθαρρύνεται να αναφέρει τυχόν προβληματισμούς σχετικά με συμπεριφορές που ενδέχεται να μη συνάδουν με αυτήν. Η προσέγγιση μας με κέντρο τα θύματα σημαίνει ότι, όπου χρειάζεται, θα πρέπει να ζητείται η συναίνεση του προσώπου που έχει υποστεί την εκάστοτε συμπεριφορά πριν από την υποβολή μιας αναφοράς. Αυτό δεν εμποδίζει τους εργαζόμενους να εγείρουν ανησυχίες σχετικά με τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους σε περιπτώσεις όπου η λήψη της εν λόγω συναίνεσης δε θα ήταν αρμόζουσα ή εφικτή.

Άτομα που πιστεύουν ότι έχουν υποστεί συμπεριφορές που είναι αντίθετες με την παρούσα Πολιτική μπορούν να αναφέρουν τα περιστατικά μέσω του καναλιού με το οποίο αισθάνονται πιο άνετα. Μπορούν να απευθυνθούν στον προϊστάμενό τους, στον προϊστάμενο αυτού, στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, στο Νομικό τμήμα, αλλά και στη Μονάδα Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης (όπως περιγράφεται αναλυτικά στις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών), στην γραμμή δεοντολογίας της IRC που είναι διαθέσιμη στο εσωτερικό δίκτυο της IRC ή σε κάθε άλλον αξιόπιστο επικεφαλής. Τα άτομα αυτά δε θα πρέπει να αισθάνονται την υποχρέωση να ενημερώσουν για την καταγγελία τους τον άμεσο προϊστάμενό τους πριν υποβάλουν την καταγγελία τους στη Μονάδα Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης (ECU) ή το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι καταγγελίες γίνονται δεκτές εγγράφως ή προφορικά. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την αναφορά παραβιάσεων της παρούσας Πολιτικής διατίθενται στις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών.

Οι καταγγελίες υποβάλλονται σε έλεγχο και έπειτα αποφασίζεται η διεξαγωγή πλήρους έρευνας. Οι εργαζόμενοι της IRC και άλλα συνδεδεμένα μέρη θα πρέπει να γνωρίζουν ότι δεν καταλήγει κάθε καταγγελία σε πλήρη έρευνα.

Σημαντική ειδοποίηση προς όλους τους εργαζόμενους: Να θυμάστε ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος, ο οποίος πιστεύει ότι έχει υποστεί παρενόχληση ή μεροληπτική συμπεριφορά κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής, επιθυμεί να ασκήσει αγωγή σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία, ενδέχεται να θεωρηθεί ότι το δικαίωμά του αυτό περιορίζεται από τις εν λόγω δικαιοδοσίες αν δεν έχει ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα Πολιτική για την αναφορά παραβάσεων στην IRC. Επισημαίνεται επίσης ότι πολλοί τοπικοί νόμοι που απαγορεύουν τις διακρίσεις και την παρενόχληση ορίζουν συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια κατά τα οποία μπορεί να υποβληθεί νομική καταγγελία.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ

Σύμφωνα με την Πολιτική περί αντιποίνων και προστασίας υποβαλλόντων καταγγελιών της IRC, δε θα γίνονται αποδεκτά αντίποινα εναντίον εργαζομένων ή συνεργαζόμενων υπαλλήλων που έχουν υποβάλει καταγγελία καλή τη πίστει ή έχουν αναφέρει παραβίαση κάποιας πολιτικής της IRC ή άλλη ανάρμοστη συμπεριφορά. Τα άτομα που αισθάνονται ότι υφίστανται αντίποινα ή που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει μάρτυρες αντιποίνων, θα πρέπει να αναφέρουν το θέμα αμέσως και

με τρόπο που να συνάδει με τις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές υποβολής αναφορών της IRC.

Η IRC απαγορεύει τα αντίποινα από εργαζομένους εις βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου, δυνητικού εργαζομένου, πρώην εργαζομένου ή οποιουδήποτε συνεργαζόμενου ο οποίος, καλή τη πίστει, υποβάλλει καταγγελία ή αναφορά παρενόχλησης ή συμμετέχει στη διερεύνηση μιας τέτοιας καταγγελίας ή αναφοράς. Τυχόν αντίποινα ενός ατόμου λόγω αναφοράς κάποιας συμπεριφοράς ή λόγω της συμμετοχής του σε κάποια διερεύνηση αξίωσης σχετικά με φαινόμενα παρενόχλησης αποτελεί σοβαρή παραβίαση της παρούσας Πολιτικής και θα επιφέρει πειθαρχικά μέτρα. Εάν κάποιος εργαζόμενος πιστεύει ότι έχει πέσει θύμα αντιποίνων, τότε ο εργαζόμενος αυτός πρέπει να υποβάλει αμέσως καταγγελία χρησιμοποιώντας τις διαδικασίες που περιγράφονται στις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών. Ωστόσο, άτομα τα οποία εν γνώσει τους προβαίνουν σε ψευδείς καταγγελίες ή εν γνώσει τους προβαίνουν σε ψευδή κατάθεση κατά τη διάρκεια έρευνας, ενδέχεται να υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα, τα οποία μπορεί να φτάσουν έως και στη λύση της εργασιακής σχέσης.

ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ: Η παρούσα Πολιτική θα επανεξετάζεται περιοδικά από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και το Γραφείο του Γενικού Συμβούλου, ενώ οι συστάσεις θα παρουσιάζονται στην Επιτροπή Επανεξέτασης Πολιτικών για να λάβουν τελική έγκριση από τον Πρόεδρο.

Στοιχεία επικοινωνίας:

Εάν έχετε απορίες σχετικά με την παρούσα Πολιτική, επικοινωνήστε με το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, τη Μονάδα Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης ή το Γραφείο του Γενικού Συμβούλου.

Πρόσωπο επικοινωνίας για την IRC Hellas, για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα πολιτική, είναι η Ευτυχία Γεωργιάδη, Υπεύθυνη Τμήματος Προγραμμάτων, eftychia.georgiadi@rescue.org.

Σχετικές πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές

Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές της IRC για την υποβολή αναφορών

Κατευθυντήριες γραμμές της IRC για την προσέγγιση που θέτει στο κέντρο της τα θύματα σχετικά με την υποβολή αναφορών για επικίνδυνη παραβατική συμπεριφορά ως αντίποινα και Πολιτική προστασίας των ατόμων που υποβάλλουν την αναφορά.