



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ
ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Περιεχόμενα

1. ΣΚΟΠΟΣ	3
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	3
3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	3
4. ΟΡΙΣΜΟΙ	5
4.1. Διακρίσεις.....	5
4.2. Βία και Παρενόχληση	5
4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου, κατεύθυνσης φύλου, σεξουαλικής κατεύθυνσης & Σεξουαλική παρενόχληση	5
4.4. Αντεκδίκηση	6
5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	7
6. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	7
7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ	10
8. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	10
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	11
Α. Επίλυση μέσω διαμεσολάβησης, όπου αυτό κρίνεται ότι μπορεί να γίνει	12
Β. Επίσημη επίλυση.....	12
ΑΡΧΕΙΑ	14
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	16

1. ΣΚΟΠΟΣ

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

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι νόμιμοι εκπρόσωποι της Αστικής Εταιρίας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με την επωνυμία ΑΡΣΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΝΕΩΝ, οι εργαζόμενοι/ες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι, εθελοντές, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την ΑΡΣΙΣ.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η ΑΡΣΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΝΕΩΝ δεσμεύεται για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών, κατευθύνσεων και των επιλογών.

Δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά η ΑΡΣΙΣ 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, ο ρατσιστικός λόγος, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, 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 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 ΑΡΣΙΣ, 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 ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα. Σημειώνεται ότι ερωτήσεις που υποβάλλονται από προϊστάμενο ή νόμιμο εκπρόσωπο και αφορούν τον υποψήφιο εργαζόμενο ή συνεργάτη της ΑΡΣΙΣ, σχετικές με την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση ή την προσωπική του ζωή στα πλαίσια συνέντευξης για συνεργασία δεν υπάγονται στην παραπάνω περίπτωση.

Δεν υπάγονται στην κατηγορία της παρενόχλησης ή της προσβλητικής συμπεριφοράς επίσης οι υποδείξεις επί εργασιακών θεμάτων ή σχετικές ερωτήσεις επί θεμάτων απόδοσης, γνώσης, επάρκειας ή συνέπειας από τους νόμιμους εκπροσώπους ή τους συντονιστές.

Η ΑΡΣΙΣ δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Η ΑΡΣΙΣ δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με την εταιρία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, η ΑΡΣΙΣ έχει δημιουργήσει ένα σύστημα διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών, όπως αυτές αποτυπώνονται και στην Πολιτική της ΑΡΣΙΣ ΠΣΕΚ (Πρόληψη Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης), αλλά και στον Κώδικα Αρχών και Αξιών της ΑΡΣΙΣ αλλά και στο ARSIS' Human Resources Policy Manual.

Συγκεκριμένα, στις Πολιτικές Αναφορών και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές της ΑΡΣΙΣ, με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιμέρους Διαδικασίες Υποβολής, Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου ή/και κατεύθυνσης φύλου, σεξουαλικής κατεύθυνσης, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας, βάρους, ύψους, και ευρύτερα εμφάνισης, εκπαιδευτικού επιπέδου και κάθε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό, κατεύθυνση ή επιλογή.

4.2. Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, συναισθηματική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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, κοροϊδίας.
- **Σωματική παρενόχληση**, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- **Οπτικές μορφές παρενόχλησης**, (δηλ. παρενόχληση όχι λεκτική που όμως αφορά οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης που γίνεται αντιληπτή με το μάτι) π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά, κατευθύνσεις, επιλογές που αναφέρονται στην παρούσα πολιτική 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.

4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου, κατεύθυνσης φύλου, σεξουαλικής κατεύθυνσης & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου ή/και κατεύθυνσης φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το βιολογικό ή επιλεχθέν 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. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- **Η προσφορά παροχών** (π.χ. μισθολογική αύξηση, μετακίνηση σε άλλη θέση/ σε άλλο πρόγραμμα/ σε άλλη δομή) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η Οπτική συμπεριφορά (δηλ. η συμπεριφορά που γίνεται αντιληπτή όχι λεκτικά αλλά με το μάτι) : άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και να φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

4.4. Αντεκδίκηση

Η ΑΡΣΙΣ απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτήν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει

καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδόμενοι με την ΑΡΣΙΣ οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδόμενες με την εργασία, είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η ΑΡΣΙΣ διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των εργαζομένων του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η ΑΡΣΙΣ, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Η ΑΡΣΙΣ 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 ΑΡΣΙΣ εκπαιδεύει τα στελέχη της πριν αλλά και κατά την έναρξη της εργασίας του, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Η ΑΡΣΙΣ επίσης ενθαρρύνει τους εργαζομένους/ες της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

6. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

Αρμόδιο πρόσωπο εντός της Οργάνωσης για να υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης καθίσταται η Αναστασία Πολυχρονιάδου με την οποία μπορούν να επικοινωνούν είτε διά ζώσης είτε τηλεφωνικά στο τηλ. **2310526150** είτε με την αποστολή e-mail στη διεύθυνση: polychroniadou@arsis.gr. Η τελευταία ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της οργάνωσης **να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο**

της αρμοδιότητάς τους, ήτοι προς την Επιθεώρηση Εργασίας ή / τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του.

Το παραπάνω πρόσωπο αναφοράς έχει την υποχρέωση:

α) να προβαίνει σε έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η Οργάνωση και το ως άνω αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Κατά δε την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων τους οφείλουν να ενεργούν με αμεροληψία και τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) που συλλέγονται,

β) να τηρεί την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου. Η οργάνωση υποστηρίζει τους εργαζόμενους να προβαίνουν στην καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την αποτελεσματική προστασία τους.

γ) να προσδιορίζει και περιγράφει τις συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων. Η οργάνωση, κατόπιν εκτίμησης της βαρύτητας του καταγγελλόμενου περιστατικού και σε συνεργασία με το θιγόμενο πρόσωπο, δύναται να προβεί στην επιβολή μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου, όπως είναι η προφορική σύσταση, η γραπτή σύσταση, η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του, η μη ανανέωση της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας ή ακόμη και η καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας του με την ΑΡΣΙΣ, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ..

δ) να συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία προς τις αρμόδιες αρχές, εφόσον της ζητηθεί.

Ειδικότερα, η ΑΡΣΙΣ καθώς και το ως άνω αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση σχετικών καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά. Προς το σκοπό αυτό, μάλιστα, όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται, σε οιαδήποτε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της ΑΡΣΙΣ ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού. Η ΑΡΣΙΣ έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις

Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη Διαδικασία Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Η ΑΡΣΙΣ αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η ΑΡΣΙΣ διά των αρμοδίων οργάνων της θα ενημερώσει για τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος/η της ΑΡΣΙΣ ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών της Οργάνωσης για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της πολιτικής αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η ΑΡΣΙΣ μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί τον καταγγελλόμενο εργαζόμενο/η ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας του, αλλά και να μετακινεί τον καταγγέλλοντα εργαζόμενο ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας του, μόνο μετά από δική του επιθυμία, 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 στον καταγγελλόμενο εργαζόμενο/η.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η ΑΡΣΙΣ θα προβαίνει εις βάρος του καταγγελλόμενου/ης στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) σύσταση, προφορική ή γραπτή, (β) πειθαρχικές κυρώσεις, (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (δ) μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (ε) δικαστικές ενέργειες.

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

Ο παρών Κανονισμός 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.

7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

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

8. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στην Αναστασία Πολυχρονιάδου, η οποία ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η ΑΡΣΙΣ έχει καθιερώσει ειδική διαδικασία όσον αφορά στα στάδια της αναφοράς ζητημάτων προστασίας από την παρενόχληση και την βία. Αυτή η διαδικασία αποτυπώνει τα άμεσα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση προστασίας. Τα παράπονα για παρενόχληση ή βία θα αντιμετωπίζονται με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα. Όλοι οι εργαζόμενοι, εθελοντές, ωφελούμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή. Όλοι οι εργαζόμενοι, εθελοντές, ωφελούμενοι προστατεύονται από την θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην διερεύνηση της καταγγελίας.

Κυρίως εμπλεκόμενα πρόσωπα στην διαδικασία – ειδικά εξουσιοδοτημένο πρόσωπο αναφοράς:

Η/Ο αιτούσα/ων, το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά

Η/Ο άμεση/ος προϊστάμενος του προσώπου που υποβάλλει την αναφορά ή σε περίπτωση ωφελούμενου το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς

Το αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή των αναφορών Πολυχρονιάδου Αναστασία με ηλεκτρονική διεύθυνση polychroniadiou@arsis.gr .

Οι Νόμιμοι Εκπρόσωποι της ΑΡΣΙΣ.....

Κάθε εργαζόμενος ή εθελοντής που επιθυμεί να υποβάλει καταγγελία σχετικά με διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, προτρέπει να συζητήσει πρώτα το θέμα άτυπα με τον Συντονιστή, τον Project Manager ή τον επικεφαλής του, υπό τον όρο ότι αισθάνεται ότι μπορεί να το πράξει. Εφόσον το ζήτημα δεν επιλυθεί σε αυτό το επίπεδο ή ο εργαζόμενος θεωρεί ότι δεν μπορεί να το συζητήσει άτυπα, τότε θα πρέπει να αναζητηθεί επίσημη λύση.

Όταν μια καταγγελία σχετικά με την παρενόχληση ή τον εκφοβισμό γνωστοποιείται στον/την συντονιστή-τρια / project manager, επίσημα ή ανεπίσημα, πρέπει γίνονται άμεσα οι απαραίτητες ενέργειες για τη διερεύνηση του ζητήματος. Όπου κρίνεται σκόπιμο θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα επανόρθωσης και αυτό μπορεί να απαιτεί έρευνα σύμφωνα με την πολιτική και την πειθαρχική διαδικασία της ΑΡΣΙΣ.

Όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη διερεύνηση καταγγελιών για παρενόχληση ή εκφοβισμό θα αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια. Κάθε παραβίαση της εμπιστευτικότητας από την άποψη αυτή μπορεί να καταστήσει τους υπεύθυνους υπόλογους για πειθαρχικό παράπτωμα. Εντούτοις, θα είναι απαραίτητο ο καταγγελλόμενος ως δράστης να γνωρίζει τους ισχυρισμούς εναντίον του και το όνομα/ ονόματα των καταγγελλόντων μαζί με τα ονόματα τυχόν μαρτύρων.

Κανένας εργαζόμενος δεν θα θυματοποιείται ή θα υφίσταται βλάβη εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή εκφοβισμό και κανένας προϊστάμενος δεν θα απειλεί ρητά ή σιωπηρά ότι η καταγγελία ενός εργαζόμενου θα χρησιμοποιηθεί ως κριτήριο για αποφάσεις που επηρεάζουν αυτόν. Αυτή η συμπεριφορά συνιστά πολύ σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα. Ομοίως, οι προϊστάμενοι καλούνται να δράσουν σε οποιαδήποτε καταγγελία περί παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Εάν αυτό δεν τηρηθεί, θα θεωρηθεί παράπτωμα που, εφόσον αποδειχθεί, θα οδηγήσει σε πειθαρχική ποινή.

A. Επίλυση μέσω διαμεσολάβησης, όπου αυτό κρίνεται ότι μπορεί να γίνει

Οι καταγγέλλοντες προτρέπονται, εφόσον θεωρούν ότι είναι σε θέση να το πράξουν, και ενδείκνυται στην περίπτωση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς, να προσπαθήσουν να επιλύσουν το πρόβλημα άτυπα, με τη συνδρομή του προσώπου αναφοράς και τη διαμεσολάβησή του, **όπου η καταγγελλόμενη πράξη/ενέργεια ή παράλειψη είναι δεκτική διαμεσολαβητικής επίλυσης**, καθιστώντας σαφές στον καταγγελλόμενο ότι οι ενέργειές του είναι ανεπιθύμητες και δεν πρέπει να επαναληφθούν.

Άτομο /καταγγελλόμενος στον οποίο γνωστοποιείται ότι η συμπεριφορά του είναι μη αποδεκτή, θα πρέπει:

- Να ακούσει προσεκτικά τις καταγγελίες και τις ανησυχίες που εκφράζονται
- Να σεβαστεί την οπτική του άλλου καθώς όλοι έχουν δικαίωμα να εργάζονται σε περιβάλλον όπου δεν υφίσταται παρενόχληση ή εκφοβισμός
- Να συμφωνήσει (με τον καταγγέλλοντα) ποιες πτυχές της συμπεριφοράς του οφείλει να μεταβάλλει
- Να αναθεωρήσει γενικά τη συμπεριφορά του στο εργασιακό πλαίσιο και με τους συναδέλφους.

B. Επίσημη επίλυση

Εάν η επικαλούμενη παρενόχληση/ ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνεχιστεί, ή αν η καταγγελλόμενη ενέργεια ή παράλειψη επαναληφθεί και ο καταγγέλλων δεν επιθυμεί να προχωρήσει σε ανεπίσημη διευθέτηση του ζητήματος ή η καταγγελία είναι τόσο σοβαρή που δεν επιδέχεται διαμεσολάβηση, τότε θα πρέπει να υποβληθεί επίσημη καταγγελία στο πρόσωπο αναφοράς.

Το πρόσωπο αναφοράς όταν ασχολείται με καταγγελία περί παρενόχλησης, θα πρέπει στο πλαίσιο της επίσημης διαδικασίας επίλυσης διαφορών:

- Να ζητά γραπτώς όλες τις λεπτομέρειες των περιστατικών από τον καταγγέλλοντα και (εφόσον είναι απαραίτητο) τον εκπρόσωπό του.
- Να καταγράφει όλες τις λεπτομέρειες των περιστατικών από τυχόν μάρτυρες ή άλλους καταγγέλλοντες που παρουσιάζονται και ενδεχομένως έχουν γίνει μάρτυρες της επικαλούμενης συμπεριφοράς.

- Να ενημερώνει τον καταγγελλόμενο/η για παρενόχληση για τις καταγγελίες εναντίον του, να τον/την συμβουλεύει ώστε να αναζητήσει εκπροσώπηση και να τον καλεί σε συνάντηση ώστε να συζητηθούν οι καταγγελίες εις βάρος του.

Εάν οι καταγγελίες και οι εργασιακές συνθήκες το απαιτούν ο καταγγελλόμενος μπορεί να τίθεται σε αναστολή καθηκόντων κατά τη διάρκεια της έρευνας (σύμφωνα με την ισχύουσα πειθαρχική διαδικασία) ή να μεταφέρεται προσωρινά και έως το αποτέλεσμα της έρευνας σε άλλο τμήμα της οργάνωσης.

Εφόσον η καταγγελία κατά του καταγγελλόμενου για παρενόχληση δεν επιλυθεί άτυπα/διαμεσολαβητικά, ή δεν είναι δεκτική τέτοιας επίλυσης, θα πρέπει να ακολουθηθεί η προβλεπόμενη πειθαρχική διαδικασία για παράβαση/ σοβαρή παράβαση. Ωστόσο, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα:

- Ο καταγγέλλων/ουσα θα πρέπει να παρίσταται στην πειθαρχική ακρόαση ως μάρτυρας, εκτός αν ειδικές συνθήκες δεν το επιτρέπουν.
- Εάν ο καταγγέλλων/ουσα καλείται να παρίσταται, δικαιούται να συνοδεύεται είτε από έναν εκπρόσωπο του Σωματείου/Συνδικαλιστικού Οργάνου που ανήκει είτε από κάποιον συνάδελφό του και οι ερωτήσεις να του απευθύνονται μέσω αυτού του ατόμου.

Εφόσον η καταγγελία τεκμηριωθεί κατά την πειθαρχική ακρόαση, και ανάλογα με τα στοιχεία που θα προσκομιστούν και τις συνθήκες, υπάρχει μία σειρά πιθανών κυρώσεων σε βάρος του καταγγελλόμενου/ης. Αυτά περιλαμβάνουν ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά:

- Επίσημη προειδοποίηση
- Σύσταση για την μετακίνηση του, μόνιμα ή προσωρινά. Η μετακίνηση γίνεται με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης.
- Διευθέτηση και για τα δύο μέρη ώστε να εργάζονται μεν στον ίδιο εργασιακό χώρο αλλά όσο το δυνατόν πιο χωριστά.
- Καταγγελία σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας

ΑΡΧΕΙΑ

Όταν η καταγγελία γίνεται άτυπα και επιλύεται σε αυτό το επίπεδο δεν θα τηρείται αρχείο στους ατομικούς φακέλους των υπαλλήλων.

Όταν πραγματοποιείται επίσημη έρευνα και δεν στοιχειοθετείται υπόθεση, δεν θα τηρείται αρχείο.

Όταν μία καταγγελία στοιχειοθετείται πλήρως ή μερικώς αλλά δεν προχωρά σε πειθαρχικό στάδιο, τότε συντάσσεται έγγραφο για το αποτέλεσμα και τηρείται στον ατομικό φάκελο, ενώ κάθε στοιχείο τεκμηρίωσης τηρείται σε χωριστό φάκελο για 12 μήνες.

Όταν το ζήτημα προχωρά σε πειθαρχική ακρόαση, τότε η τήρηση αρχείου θα πρέπει να ακολουθεί την πειθαρχική διαδικασία.

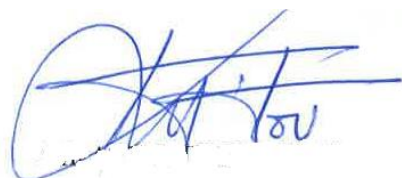
Το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής στηρίζεται στις αρχές προστασίας των δικαιώματα των παιδιών και των νέων. Τα σχετικά υποδείγματα, οι οδηγίες, οι κατευθυντήριες γραμμές, οι αρχές της πολιτικής και οι σχετικές προβλέψεις που προτείνονται ή / υιοθετούνται από άλλους φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα προστασίας των παιδιών και των νέων έχουν ληφθεί υπόψη και έχουν άμεσα ή έμμεσα ενσωματωθεί στην παρούσα.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την πολιτική, παρακαλούμε επικοινωνήστε μέσω e-mail: arsisathina@gmail.com για την Αθήνα ή στο infothes@arsis.gr για τη Θεσσαλονίκη.

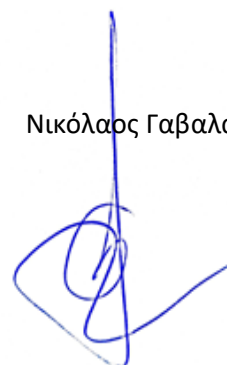
Η παρούσα πολιτική υπόκειται στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΡΣΙΣ και υπογράφεται από τα μέλη της.

ΟΙ ΝΟΜΙΜΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ

Αικατερίνη Πούτου



Νικόλαος Γαβαλάς



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η ΑΡΣΙΣ στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού της δεσμεύεται μεταξύ άλλων

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων καθώς και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων,
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων αλλά και προϊσταμένων σε επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η ΑΡΣΙΣ στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού της δεσμεύεται να υιοθετήσει την Αρχή της Ισότητας των Φύλων και να εφαρμόσει την αντίστοιχη Πολιτική.

Πολιτική της Ισότητας των Φύλων

Η ΑΡΣΙΣ δεσμεύεται να συμβάλει στην προάσπιση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για όλους τους ανθρώπους. Η μη διάκριση με βάση το φύλο αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ως εκ τούτου η ΑΡΣΙΣ δεσμεύεται να προωθήσει ***την αρχή της ισότητας των φύλων*** και την καταπολέμηση κάθε μορφής σεξουαλικής εκμετάλλευσης, παρενόχλησης και κακοποίησης. Η ΑΡΣΙΣ δεσμεύεται να διεξάγει τον προγραμματισμό και τις δραστηριότητές της με τρόπο που να προστατεύει και να προωθεί την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα και την ένταξη.

Η Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων βασίζεται στο διεθνές πλαίσιο για τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και τη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων Μορφές Διακρίσεων κατά των Γυναικών.

Η Ισότητα των Φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών, είτε εργαζομένων είτε ωφελούμενων, αναγνωρίζοντας έτσι την ποικιλομορφία διαφορετικών ομάδων γυναικών και ανδρών. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών γίνεται αντιληπτό τόσο ως ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όσο και ως προϋπόθεση και δείκτης βιώσιμης ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης. Επομένως κάθε πολιτική και κάθε διαδικασία που υιοθετείται, εφαρμόζεται σε όλα τα προγράμματα, υπηρεσίες, δράσεις και δραστηριότητες της Οργάνωσης, με σκοπό την πρόληψη/αποφυγή/μείωση κινδύνου ή αντιμετώπιση κάθε πράξης ή περιστατικού διάκρισης/βίας/παρενόχλησης.

Οποιαδήποτε δραστηριότητα οδηγεί ή μπορεί να οδηγήσει σε οποιοδήποτε είδος παρενόχλησης, εκφοβισμού και/ή κακοποίησης απαγορεύεται αυστηρά, ενώ δεν γίνεται αποδεκτή σε καμία περίπτωση η σεξουαλική παρενόχληση. Επίσης υιοθετείται και εφαρμόζεται η πολιτική μηδενικής ανοχής (Πολιτική κατά της Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης (ΠΣΕΚ)).

Η Πολιτική Ισότητας των Φύλων ισχύει για όλους όσους εργάζονται για, με και/ή για λογαριασμό της ΑΡΣΙΣ. Αυτή η διάσταση περιλαμβάνει μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ανώτερα στελέχη, μέλη του προσωπικού, εξωτερικούς συμβούλους ή συμβούλους, ασκούμενους και μόνιμους εθελοντές, ανεξάρτητα από τη συμβατική τους σχέση με τον οργανισμό (πλήρης ή μερική απασχόληση, αμειβόμενη ή μη). Η Πολιτική Ισότητας των Φύλων οφείλει να παρέχει εσωτερική καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η ΑΡΣΙΣ στοχεύει να ενσωματώσει την προοπτική του φύλου και τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών σε όλη τη διαμόρφωση πολιτικής, την ανάπτυξη προγραμμάτων και την εφαρμογή δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και αξιολόγησης έργων.

Η ΑΡΣΙΣ είναι εργοδότης ίσων ευκαιριών, πράγμα που σημαίνει ότι δεν κάνει διακρίσεις σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου ή αιτούντος εργασία λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, φύλου, σωματικής ή πνευματικής αναπηρίας ή ηλικίας. Οι θέσεις ευθύνης είναι εξίσου προσβάσιμες σε όλο το προσωπικό της Οργάνωσης, άνδρες και γυναίκες.

Τα προγράμματα που σχεδιάζει και υλοποιεί η ΑΡΣΙΣ, μαζί με τις αντίστοιχες δραστηριότητές τους πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου μέσω της προσεκτικής χρήσης της γλώσσας, του σχεδιασμού των αποτελεσμάτων και των αποτελεσμάτων και των δραστηριοτήτων που θα υλοποιηθούν. Όλα τα έργα/προγράμματα και οι δραστηριότητες της ΑΡΣΙΣ διασφαλίζουν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες επωφελούνται και σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει διάκριση που να αφορά στο φύλο. Όλοι οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο, δηλαδή ανεξαρτήτως εθνικότητας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων κ.λπ. Το μόνο κριτήριο είναι η ευαλωτότητά τους.

Όλες οι πολιτικές που υιοθετεί η ΑΡΣΙΣ λαμβάνονται υπόψη και κατά τη σύναψη συνεργασίας με άλλους εταίρους με σκοπό το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων. Σε κάθε νέα συνεργασία θα πρέπει να αξιολογείται η εναρμόνιση του κάθε εταίρου με την πολιτική της ισότητας των φύλων και το σύνολο των πολιτικών που εφαρμόζει η ΑΡΣΙΣ και λειτουργούν συνδυαστικά.

Ειδική μέριμνα λαμβάνεται κατά την συμπερίληψη της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλες τις δραστηριότητες των μέσων ενημέρωσης και στο επικοινωνιακό υλικό της ΑΡΣΙΣ.

Η συνολική συμπεριφορά του προσωπικού, τόσο εντός όσο και εκτός των ωρών εργασίας, πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένη με τη φιλοσοφία, την ηθική και τις αξίες της ΑΡΣΙΣ. Η αρχή της ισότητας των φύλων είναι κοινή από όλους, ανεξαρτήτως θέσης ή εντολής. Για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες αντιμετωπίζεται παρέκκλιση, μη συμμόρφωση ή παραβίαση της αρχής της ισότητας, αυτή λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και ακολουθείται η αντίστοιχη διαδικασία, όπως αυτή περιγράφεται στο 8.α. και 8.β. της παρούσας.

Η Πολιτική για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία, εμπεριέχει την Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων και συμπληρώνει τον Κώδικα Δεοντολογίας Προσωπικού, την Πολιτική Παιδικής Προστασίας της ΑΡΣΙΣ και την Πολιτική κατά της Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης (ΠΣΕΚ).