



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου
Cyta

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
1. ΟΡΙΣΜΟΙ.....	3
2. ΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	5
3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	6
4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	6
5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΑΝΤΙΠΟΙΝΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	6
6.1 Προστασία Αναφέροντος.....	6
6.2 Δικαιώματα Αναφερόμενου.....	7
6. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ	7
7. ΕΥΘΥΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	7
8. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	7
9. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	8
10. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ	9
11. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	9
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	10
Εσωτερική Διαδικασία Υποβολής και Χειρισμού Καταγγελιών	10
Χειρισμός Καταγγελιών που υποβάλλονται σε αρμόδιες κρατικές αρχές ή που δημοσιοποιούνται σε ΜΜΕ	12
Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που Συλλέγονται	12
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΥΘΥΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	15
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	16
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ: ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ – ΡΟΗ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΑΝΑΦΟΡΩΝ	20

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση, είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο και μια μορφή έμφυλης βίας, που προσβάλλει την αξιοπρέπεια των θυμάτων και συνιστούσε επί μακρόν, στον χώρο εργασίας, μια αθέατη κατάσταση. Αυτό αναγνωρίζεται και στον Κώδικα Πρακτικής στη Δημόσια Υπηρεσία, για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, που εκδόθηκε από το Γραφείο του Επίτροπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων - Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (στο εφεξής «ο Κώδικας»).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) για την προαγωγή της θεμελιώδους αρχής του ευρωπαϊκού δικαίου, για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, που προϋποθέτει την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, έλαβε καινοτόμες νομοθετικές πρωτοβουλίες. Εισήγαγε διατάξεις με τις οποίες απαγορεύεται η διάκριση λόγω φύλου στην απασχόληση, στην εργασία, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη και ειδικά η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.

Παράλληλα, η ΕΕ επισήμανε τη σημασία της ενθάρρυνσης των εργοδοτών και των υπευθύνων για την επαγγελματική κατάρτιση να λαμβάνουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη.

Σε ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (αρ. 2017/2897(RSP), τονίζεται ότι τα κράτη μέλη, οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προαγάγουν επειγόντως την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να υποστηρίζουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά αμέσως. Στο ψήφισμα τονίζεται επίσης, ότι η άνιση κατανομή εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός συνιστούν γενεσιουργά αίτια κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις σε βάρος τους, καθώς και στην παρεμπόδιση της πλήρους προόδου των γυναικών.

Αναγνωρίζουμε ότι πρέπει να ακολουθούνται ειδικές νομικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και επιπλέον της ισχύουσας νομοθεσίας και του Κώδικα, τον οποίο υιοθετούμε, θεσπίζουμε την παρούσα Πολιτική.

1. ΟΡΙΣΜΟΙ

«Αναφέρων» σημαίνει το φυσικό πρόσωπο που αναφέρει (αποκαλύπτει), καλή τη πίστη, γραπτώς ή προφορικώς, οποιαδήποτε Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά.

«Αναφερόμενος» σημαίνει το πρόσωπο για το οποίο γίνεται η Αναφορά.

«Αναφορά» είναι η αναφορά που υποβάλει ο Αναφέρων στον Συνεργάτη, ή στον εσωτερικό σύνδεσμο ή στον Προϊστάμενό του υπό μορφή του Εντύπου Αναφοράς Παρενόχλησης ή Σεξουαλικής Παρενόχλησης που επισυνάπτεται στην παρούσα.

«Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά» ορίζεται ως η συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για μια γυναίκα ή έναν άνδρα. Δεν έχει σημασία αν μία τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανομένη. Δεν έχει επίσης σημασία, πώς αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά της/του έναντι της/του αποδέκτριας/κτη, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/κτρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/τη δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

«Αρχή» σημαίνει την Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου.

«Επίσημη Διαδικασία» σημαίνει τη διαδικασία καταγγελίας και εξέτασης αυτής, ως προβλέπεται για την πειθαρχική διαδικασία στους Περί Γενικών Κανονισμών Προσωπικού της Αρχής Τηλεπικοινωνιών.

«Παρενόχληση» ορίζεται ως η ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/κτρια συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο του/της, η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό, ή επιθετικό περιβάλλον.

«Συμπεριφορά παρενόχλησης σεξουαλικής φύσης» είναι συμπεριφορά που μπορεί να θεωρηθεί από τον/την αποδέκτη/κτρια δυσάρεστη, προσβλητική, εκφοβιστική, ταπεινωτική ή επιθετική. Παραδείγματα της είναι:

- i. Λεκτική/φραστική συμπεριφορά, αχρείαστη οικειότητα, σεξουαλικά σχόλια, αστεία, ανέκδοτα και χειρονομίες, ανήθικα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, ανεπιθύμητες εισηγήσεις, υποδείξεις και συμβουλές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, ύβρεις, προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή, εξομολόγηση, ερωτόλογα, κομπλιμέντα, φλερτ.
- ii. Μη λεκτική/φραστική συμπεριφορά, ανεπιθύμητα αγγίγματα στα ρούχα, τα μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, τσιμπήματα, χάδια, φιλιά, σφυρίγματα, αχρείαστη προσέγγιση/πολύ κοντινή σωματική απόσταση όχι τυχαία, σεξουαλικές κινήσεις, χειρονομίες με σεξουαλικό τρόπο.
- iii. Οπτική συμπεριφορά, επίμονα ή λάγνα κοιτάγματα, πονηρά νοήματα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής, προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.
- iv. Άλλης μορφής συμπεριφορά, γραπτά ερωτόλογα ή επιστολές με ερωτόλογα και σεξουαλικό περιεχόμενο, σχετικές τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα και ηλεκτρονικά μηνύματα, φαξ, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων, αφισών ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου.

«Σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται ως η κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/κτρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις.

Συστατικά στοιχεία των όρων «**παρενόχληση**» και «**σεξουαλική παρενόχληση**» είναι:

- i. Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- ii. Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα.
- iii. Τέτοια, που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/κτρια και η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

«**Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης**» που μπορεί από τον/την αποδέκτη/κτρια να θεωρηθεί δυσάρεστη, προσβλητική, εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική. Παραδείγματα της παρατίθενται στη Διαδικασία Αναφοράς Περιστατικών Παρενόχλησης ή Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

«**Συνεργάτης**» είναι εξειδικευμένη/ος επαγγελματίας εκτός Cyta και συγκεκριμένα εγγεγραμμένος ψυχολόγος (στο Μητρώο Εγγεγραμμένων Ψυχολόγων), στον οποίο υποβάλλεται αναφορά η οποία/ο οποίος θα αναλαμβάνει να διερευνά εκ μέρους της Cyta τις καταγγελίες/αναφορές για παρενόχληση που την αφορούν.

«**Σύνδεσμος**» είναι το άτομο στο οποίο θα μπορούν να απευθυνθούν τα άτομα που επιθυμούν να τύχει εσωτερικού χειρισμού η καταγγελία/αναφορά τους αντί από τον Συνεργάτη.

2. ΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

- 3.1 Η Cyta εφαρμόζει αυστηρά την ισχύουσα νομοθεσία αναφορικά με το θέμα της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και τηρεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε περιστατικό απόκλισης από τις πρόνοιες της νομοθεσίας και της παρούσας Πολιτικής. Παράλληλα υιοθετεί και εφαρμόζει τον Κώδικα, όπως αυτός αναθεωρείται.
- 3.2 Η Cyta δεσμεύεται να λαμβάνει άμεσα, κάθε πρόσφορο μέτρο για να αποτρέπει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης, με οποιονδήποτε τρόπο, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής καταγγελίας/αναφοράς για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση (θυματοποίηση), σε σχέση με:
 - i. Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αόριστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.
 - ii. Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής.
 - iii. Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας.
 - iv. Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας και τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους.

Τέτοιο πρόσφορο μέτρο και με αμεσότητα εφαρμογής, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, θεωρείται ότι λαμβάνεται, όταν εισάγεται «Κώδικας Πρακτικής» για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή, πρακτικά

μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα. Νοείται ότι η παρούσα Πολιτική αποτελεί τον Κώδικα Πρακτικής και η συνημμένη Διαδικασία Αναφοράς Περιστατικών Παρενόχλησης ή Σεξουαλικής Παρενόχλησης τα πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή της Πολιτικής.

- 3.3 Αρμόδιες Κρατικές Αρχές για υποβολή καταγγελίας/αναφοράς είναι εκτός από την Αστυνομία, η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων - Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και οι Επιθεωρητές/τριες Τμήματος Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- 3.4 Στους περί Προσωπικού της Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου Γενικούς Κανονισμούς του 1982-2022, προνοείται ότι είναι πειθαρχικό αδίκημα η διάπραξη των πιο πάνω πράξεων, καθώς επίσης και η διάπραξη οποιουδήποτε ποινικού αδικήματος, το οποίο μάλιστα επισύρει ποινή απόλυσης. Επίσης προνοούνται οι ευθύνες των Προϊστάμενων για τυχόν αδυναμία τους να ελέγχουν και να παρακολουθούν τους υφιστάμενους τους «δυναμμένα να δημιουργήσει ζημίαν, ή διατάραξιν της υπηρεσιακής τάξεως».

3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Cyta δεσμεύεται για ένα υγιές περιβάλλον εργασίας χωρίς παρενόχληση για όλους τους υπαλλήλους της και διατηρεί την παρούσα Πολιτική που εφαρμόζεται σε όλη την Cyta, με σκοπό την αποτροπή κάθε είδους παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, των υπαλλήλων, των πελατών και των πελατών της και για την γρήγορη και αποτελεσματική αντιμετώπιση κάθε περιστατικού που μπορεί να συμβεί.

Αυτή η Πολιτική ισχύει για τη Cyta και τις θυγατρικές εταιρείες της, των οποίων τα Διοικητικά Συμβούλια εγκρίνουν και υιοθετούν αυτήν την Πολιτική, καθώς και για τρίτα μέρη ή συνεργάτες που συναλλάσσονται με την Cyta. Όλοι αναμένεται να συμμορφώνονται με τις διατάξεις αυτής της Πολιτικής που εύλογα ισχύουν για αυτούς.

Η Cyta δεν θα ανεχθεί επίσης τη σεξουαλική παρενόχληση εκτός της Αρχής. Οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι εργολάβοι και όλοι όσοι αλληλεπιδρούν με τη Cyta καλύπτονται από αυτήν την Πολιτική.

4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η Διαδικασία Αναφοράς Περιστατικών παρατίθεται στο Παράρτημα Α.

5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΑΝΤΙΠΟΙΝΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

6.1 Προστασία Αναφέροντος

Η Cyta διασφαλίζει ότι ο Αναφέρων, ως ορίζεται στο Παράρτημα Α, αφενός μεν προστατεύεται και αφετέρου δε, ότι δεν θα ληφθεί οποιοδήποτε μέτρο εναντίον του σε περίπτωση που η Αναφορά του, ως ορίζεται στο Παράρτημα Α, δεν αποδειχθεί παράβαση.

Σε οιαδήποτε περίπτωση όμως, διαπιστωθεί ότι η καταγγελία/Αναφορά ήταν ψευδής και κακοπροαίρετη, ισχύουν τα όσα αναφέρονται στην Διαδικασία Αναφοράς Παρενόχλησης ή Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

6.2 Δικαιώματα Αναφερόμενου

Τα δικαιώματα του Αναφερόμενου προνοούνται στο Παράρτημα Α.

6. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

- 7.1 Όλες οι Αναφορές τυγχάνουν εμπιστευτικού χειρισμού και οι εμπλεκόμενοι δεσμεύονται με υποχρέωση τήρησης εμπιστευτικότητας.
- 7.2 Οποιοδήποτε πρόσωπο εμπλέκεται στην εξέταση Αναφοράς ή τυγχάνει να γνωρίζει την ταυτότητα του Αναφέροντα, απαγορεύεται να αποκαλύψει την ταυτότητα του Αναφέροντα ή να αποκαλύψει λεπτομέρειες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην ταυτοποίηση του, εκτός εάν έχουν λάβει τη ρητή συγκατάθεσή του.

Η Cyta θα λαμβάνει όλα τα μέτρα για να μειωθεί ο κίνδυνος αναγνώρισης του Αναφέροντα χωρίς την άδειά του.

Η αποκάλυψη της ταυτότητας του Αναφέροντα ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία σε κατοπινό χρόνο.

7. ΕΥΘΥΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Είναι ευθύνη του κάθε Διευθυντή, προϊστάμενου, ή οποιουδήποτε άλλου ατόμου εντός της Αρχής, που εποπτεύει έναν ή περισσότερους υπαλλήλους να λαμβάνει άμεσα, στη βάση της παρούσας Πολιτικής, ουσιαστικά και κατάλληλα μέτρα για να αναφέρει ή να αντιμετωπίσει περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης οποιουδήποτε τύπου, ανεξάρτητα από το αν έχουν τεθεί σε αυτούς, όταν κάτι τέτοιο περιέλθει στην αντίληψή τους.

Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να απορριφθεί ή να υποβαθμιστεί μια καταγγελία/Αναφορά, ούτε να ζητηθεί από τον Αναφέροντα να την αντιμετωπίσει προσωπικά.

8. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η Cyta διορίζει Επιτροπής Ισότητας στο Χώρο Εργασίας, στην οποία συμμετέχουν τρεις τουλάχιστον εργαζόμενοι και των δυο φύλων, ένας/μία εκ των οποίων να είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος/η των Υπηρεσιών Προσωπικού, για την υποβολή εισηγήσεων για μέτρα που μπορεί να κρίνεται ότι χρειάζονται για τη βελτίωση, τη διοργάνωση των υπό αναφορά προγραμμάτων, την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους και την ποιοτική αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

Η Επιτροπή λειτουργεί στη βάση εσωτερικών κανονισμών αναφορικά με τη σύνθεση, τη θητεία και τη λειτουργία της κάθε Επιτροπής Ισότητας.

Η Cyta οφείλει να διευκολύνει τη λειτουργία της Επιτροπής Ισότητας και να της παρέχει εξειδικευμένη εκπαίδευση/επιμόρφωση των μελών της αμέσως μετά τη σύστασή της και οποτεδήποτε ανανεώνεται η σύνθεσή της.

Η Επιτροπή Ισότητας πρέπει να προβαίνει σε επιθεώρηση του χώρου εργασίας για να επιβεβαιώνεται τακτικά ότι είναι αξιοπρεπούς επιπέδου και να υποβάλλει σχετική τακτική προφορική ή και γραπτή ενημέρωση προς τις Υπηρεσίες Προσωπικού, ανάλογα με την περίπτωση, για τις διαπιστώσεις/εκτιμήσεις της.

Η Cyta ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να συνεργάζονται με την Επιτροπή Ισότητας, να συνεισφέρουν στις δραστηριότητές της και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και την απόδοσή τους σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον.

9. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η Cyta διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι και οι συνεργάτες της ενημερώνονται σχετικά με την Πολιτική, ώστε να εξασφαλίζει την ευρύτερη δυνατή γνώση και την αποτελεσματική εφαρμογή της. Ενημέρωση για την Πολιτική δημοσιεύεται σε εμφανές μέρος στο ενδοδίκτυο, καθώς και στην ηλεκτρονική σελίδα της Αρχής.

Για ενημέρωση σχετικά με την παρούσα Πολιτική, θα διεξάγονται οργανωμένες και στοχευμένες εκπαιδεύσεις για τα ακόλουθα θέματα, με σκοπό την καλύτερη δυνατή πρόληψη και αποφυγή των υπό αναφορά συμπεριφορών:

- i. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για το τί αποτελεί παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και ποιες οι συνέπειες στα θύματα.
- ii. Σε ποιους φορείς, εσωτερικούς ή εξωτερικούς, μπορούν να γίνουν καταγγελίες/αναφορές.
- iii. Ποια η διαδικασία που θα ακολουθείται σε τέτοιες περιπτώσεις και ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας για υποβολή Καταγγελιών/Αναφορών περιλαμβανομένης της συλλογής μαρτυρίας για απόδειξη των Καταγγελιών/Αναφορών.
- iv. Απόσχιση του στίγματος των θυμάτων.
- v. Ενίσχυση της ιεραρχίας έτσι ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τέτοια περιστατικά.

Οι εκπαιδεύσεις αυτές θα πρέπει να επαναλαμβάνονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα. Σχετική ενότητα πρέπει να περιλαμβάνεται και στο εισαγωγικό πρόγραμμα του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, σε πρόσφατα προαχθέντες σε επίπεδο Επόπτη/Τμηματάρχη και ατόμων που αναλαμβάνουν ηγεσία/εποπτεία ομάδας προσωπικού.

10. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Πέραν των εκπαιδεύσεων, θα γίνονται επικοινωνιακές δράσεις τόσο εντός όσο και εκτός Αρχής για προβολή της «πολιτικής μηδενικής ανοχής» (zero tolerance policy) σε τέτοια φαινόμενα.

Αυτές οι δράσεις θα γίνονται υπό την ευθύνη και συντονισμό της Εταιρικής Επικοινωνίας εντός της Αρχής σε συνεργασία με τις Υπηρεσίες Προσωπικού της Αρχής και το περιεχόμενο των ανακοινώσεων θα αναφέρεται συνοπτικά στα μέτρα που θα έχει λάβει η Cyta για αναχαίτιση της παρενόχλησης/ σεξουαλικής παρενόχλησης.

11. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι Υπηρεσίες Προσωπικού έχουν την εξουσία και την ευθύνη για την εφαρμογή και την ορθή υλοποίηση της παρούσας Πολιτικής.

Οι ευθύνες των Υπηρεσιών Προσωπικού, μεταξύ άλλων, όσον αφορά την παρούσα Πολιτική, καταγράφονται αναλυτικά στο Παράρτημα Β.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εσωτερική Διαδικασία Υποβολής και Χειρισμού Καταγγελιών

Για την Εσωτερική Διαδικασία Υποβολής και Χειρισμού Καταγγελιών για την καλύτερη δυνατή πρόληψη και αποφυγή των υπό αναφορά συμπεριφορών, όπως επίσης και τη δημιουργία των απαραίτητων υποδομών για υποβολή/χειρισμό καταγγελίας, ισχύουν τα ακόλουθα:

- i. Θα διοριστεί Συνεργάτης ο οποίος αναλαμβάνει τους ρόλους που περιγράφονται στο παρόν έγγραφο.
- ii. Το προσωπικό θα μπορεί να επιλέγει αν θα υποβάλει μία καταγγελία εσωτερικά στον ΑΕΔ, τον Διευθυντή του, τον άμεσα Προϊστάμενο του, τις Υπηρεσίες Προσωπικού ή την/τον Συνεργάτη Ψυχολόγο. Θα ενημερώνεται ότι, εκτός και αν δεν το επιθυμεί, η καταγγελία θα υποβάλλεται στην/στον Συνεργάτη για διερεύνηση και χειρισμό. Αν ο υπάλληλος επιμένει όπως η καταγγελία του τύχει εσωτερικού χειρισμού, τότε θα εφαρμόζονται οι ισχύουσες διαδικασίες διεξαγωγής διοικητικής/ πειθαρχικής έρευνας.
- iii. Ορίζονται από τον ΑΕΔ δύο άτομα ως εσωτερικοί Σύνδεσμοι, ένας άντρας και μία γυναίκα, στα οποία θα μπορούν να απευθυνθούν τα άτομα που επιθυμούν να τύχει εσωτερικού χειρισμού η καταγγελία τους αντί από τον Συνεργάτη. Ο Σύνδεσμος στον οποίο θα απευθυνθεί ο καταγγέλλων θα έχει την ευθύνη καταγραφής του περιστατικού και αποστολής του στον ΑΕΔ. Ο ΑΕΔ θα αποφασίζει αν θα προχωρά με την Επίσημη Διαδικασία, δηλαδή με τις πειθαρχικές διαδικασίες της Cyta, διορίζοντας ερευνώντες Λειτουργούς με διορία δεκαπέντε (15) εργάσιμες μέρες, για ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας, ή αν δεν θα προχωρήσει.
- iv. Κατά κανόνα οι καταγγελίες θα υποβάλλονται στον/στην συνεργάτη Ψυχολόγο και αυτή/αυτός θα διενεργεί τις έρευνες και θα υποβάλλει εκθέσεις στον ΑΕΔ, οι οποίες λόγω της κατάρτισης του υποβάλλοντος θα αποτελούν expert reports. Νοείται ότι πρέπει να δοθεί οδηγία στο προσωπικό ότι πρέπει να παρέχει άμεσα πληροφορίες ή/και μαρτυρία αν του ζητηθεί από τον ψυχολόγο.
- v. Διευκρίνιση στο πλαίσιο εξέτασης καταγγελίας: Η πρόθεση του δράστη (άνδρα ή γυναίκας), όποια κι αν είναι αυτή, είναι απολύτως αδιάφορη. Μπορεί να αποτελεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ακόμη και μεμονωμένη συμπεριφορά. Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο έναντι μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Όμως αυτό δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον/τη δράστη/τρια της συμπεριφοράς ή ελαφρυντικό για την αρμόδια αρχή. Σημασία έχει ότι ένας/μία από τους αποδέκτες/κτριες της συμπεριφοράς εύλογα την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή προσβλητική ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική για το άτομο του/της.
- vi. Θα οριστεί ένας σύνδεσμος από τις Υπηρεσίες Προσωπικού, (ο οποίος δύναται να είναι ένας εκ των δύο Συνδέσμων που θα οριστούν σύμφωνα με το ii πιο πάνω), στον οποίο η/ο Συνεργάτης θα μπορεί να αποτείνεται για τυχόν υποστήριξη που χρειάζεται για τη διευκόλυνση των ερευνών της/του και τον οποίο θα πρέπει να ενημερώνει για οποιαδήποτε καταγγελία λαμβάνει.

- vii. Τα πορίσματα θα κατατίθενται εμπιστευτικά στον ΑΕΔ.
- viii. Η/Ο Συνεργάτης θα έχει εντολή να καταγγέλλει αμέσως προσπάθεια για παρέμβαση στο έργο της/του από οποιονδήποτε και γενικά η διαδικασία θα ενισχύει την αμεροληψία της/του.
- ix. Η/Ο Συνεργάτης θα αξιολογείται τόσο από τους χρήστες των υπηρεσιών της/του όσο και από τις Υπηρεσίες Προσωπικού και αυτές οι αξιολογήσεις θα είναι η βάση για ανανέωση της σύμβασης της/του. Στατιστικά αξιολόγησης του χειρισμού τέτοιων καταγγελιών τηρούνται και από το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως.
- x. Αν προκύπτει από το πόρισμα ότι έχει γίνει παρενόχληση, ο καταγγέλλων ή ο καταγγελλόμενος, ανάλογα, θα απομακρύνονται αμέσως από το γραφείο και αν χρειάζεται το κτήριο ώστε να μην έχουν επαφή. Θα γίνεται μετάθεση ή μετακίνηση δηλαδή του ενός από τους δύο. Αυτό φαίνεται να απαιτείται και από το Άρθρο 12(4) του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο 205(Ι)/2002. Σημειώνεται ότι μετά την υποβολή της καταγγελίας και κατόπιν εισήγησης του Συνδέσμου ο ΑΕΔ θα αποφασίζει για προσωρινή μετακίνηση μέχρι την τελική λήψη απόφασης, κατά την οποία θα αποφασίζεται και οριστικά η αλλαγή Γραφείου ή Υπηρεσίας ενός από τους δύο. Στη συνέχεια θα προχωρά αυτό που στον Κώδικα ονομάζεται «Επίσημη Διαδικασία», δηλαδή οι πειθαρχικές διαδικασίες της Cyta. Στις περιπτώσεις αυτές διορίζονται ερευνώντες Λειτουργοί με διορία δέκα (10) εργάσιμες μέρες, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχει ήδη το πόρισμα της/του Ειδικού, το οποίο θα έχει ιδιαίτερο βάρος στις περιπτώσεις όπου η υπόθεση φαίνεται να είναι ο λόγος του ενός εναντίον του άλλου.
- xi. Μία από τις πειθαρχικές ποινές που προνοούνται στους Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού της Αρχής είναι η απόλυση, η οποία θα ανακοινωθεί στο προσωπικό ως η μόνη ποινή σε πειθαρχική έρευνα, εκτός αν το περιστατικό είναι το πρώτο και μοναδικό του υπαλλήλου και η παρενόχληση ήταν μόνο λεκτική και όχι σωματική και τα σχόλια που καταγγέλλθηκαν ήταν ήπιες μορφής. Ακόμη και όπου δεν θα μπαίνει η ποινή της απόλυσης η ποινή θα είναι αυστηρή, για παράδειγμα ο υπάλληλος μπορεί να τεθεί υπό διαθεσιμότητα και να υποστεί απώλεια μισθών/πρόστιμο και σχετική ενημέρωση του προσωπικού του φακέλου. Νοείται ότι θα λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα μέτρα για να αποφευχθεί οποιαδήποτε μελλοντική συνεργασία μεταξύ των εμπλεκομένων.
- xii. Μετά την υποβολή της καταγγελίας, ο καταγγελλόμενος θα ενημερώνεται γραπτώς, είτε ακολουθείται η επίσημη διαδικασία, είτε η εσωτερική. Νοείται ο καταγγελλόμενος δεν πρέπει να έχει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση επικοινωνία/επαφή με τον καταγγέλλοντα.
- xiii. Επιπλέον σε περίπτωση που διαπιστωθεί από τους εξετάζοντες της καταγγελίας σύμφωνα με τη Διαδικασία, κατά τη διερεύνηση ότι έγινε οποιαδήποτε προσπάθεια συγκάλυψης τέτοιας συμπεριφοράς από την ιεραρχία του υπαλλήλου, τότε θα λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα εναντίον και της ιεραρχίας του υπαλλήλου.
- xiv. Αν όμως διαπιστωθεί ότι η καταγγελία ήταν ψευδής και κακοπροαίρετη, τότε θα λαμβάνονται μέτρα εναντίον του ατόμου που υπέβαλε τέτοια καταγγελία.

Οι Αναφερόμενοι έχουν τα εξής δικαιώματα:

- i. Να ενημερωθούν για την παράβαση για την οποία κατονομάζονται σε υποβληθείσα Αναφορά.
- ii. Να λάβουν αντίγραφο της Αναφοράς τηρουμένης της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τυχόν περιλαμβάνονται στην Αναφορά.
- iii. Εκπροσώπησής τους με δικηγόρο.
- iv. Να κληθούν σε απολογία ενώπιων των ερευνώντων λειτουργών.

Ωστόσο, εάν κριθεί ότι υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ότι η παραπάνω ενημέρωση θα μπορούσε να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των ατόμων για τα οποία γίνεται η αναφορά μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου να πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος.

Σε περίπτωση που η Αναφορά αποδειχθεί αβάσιμη, τα πρόσωπα που περιλαμβάνονται στην Αναφορά δεν θα ενημερώνονται ότι υπήρξε Αναφορά εις βάρος τους, για λόγους προστασίας του εργασιακού περιβάλλοντος εντός της Cyta, εκτός αν ο εργαζόμενος ασκήσει το δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά του δεδομένα ή υπάρχει σχετική νομική υποχρέωση.

Χειρισμός Καταγγελιών που υποβάλλονται σε αρμόδιες κρατικές αρχές ή που δημοσιοποιούνται σε ΜΜΕ

Στις περιπτώσεις όπου υποβάλλονται καταγγελίες σε οποιαδήποτε κρατική αρχή ή οποιαδήποτε αλλού (π.χ. παραληφθεί επιστολή από δικηγόρο υπαλλήλου), η Cyta θα αποφασίζει αν κρίνεται απαραίτητο να διορίσει παράλληλα την/τον Συνεργάτη να προβεί σε έρευνα και να υποβάλει πόρισμα. Παράλληλα τα στελέχη της Cyta οφείλουν να συνεργάζονται με τις κρατικές αρχές για τη διεξαγωγή των ερευνών.

Σε περιπτώσεις όπου καταγγελίες δημοσιοποιούνται σε ΜΜΕ, είναι απαραίτητο η Cyta να είναι σε θέση να αναφέρει ότι έχει καθορισμένη διαδικασία στη βάση των συστάσεων της Επιτροπής Διοικήσεως και Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η οποία ακολουθήθηκε κατά γράμμα και η οποία διασφαλίζει την αμεροληψία, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, εφόσον δόθηκε στο προσωπικό εξωτερικό, ανεξάρτητο και ειδικά καταρτισμένο σημείο υποβολής καταγγελιών.

Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που Συλλέγονται

1. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που θα συλλέγονται για τη διερεύνηση Αναφορών είναι τα εξής:

(α) Προσωπικές πληροφορίες Αναφέροντα:

- Όνομα
- Τηλέφωνο
- Email
- Τμήμα/Διεύθυνση (όπου ισχύει)

- Προϊστάμενος (όπου ισχύει)
- Αναπληρωματικό πρόσωπο επικοινωνίας
- Φύλο

(β) Ισχυρισμοί:

- Ημερομηνία(ες) περιστατικού
- Χρόνος(οι) περιστατικού
- Τοποθεσία(ες) συμβάντος
- Αναλυτική περιγραφή της συμπεριφοράς/συμβουλές/αναφορές
- Οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία

(γ) Ονόματα εμπλεκόμενων ατόμων:

- Ονοματεπώνυμο Αναφερόμενου
- Θέση/Τμήμα (όπου ισχύει)
- Προϊστάμενος (όπου ισχύει)
- Μάρτυρες (όπου ισχύει)
- Θέση/Τμήμα (όπου ισχύει)
- Προϊστάμενος (όπου ισχύει)
- Οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία

(δ) Αποδεικτικά στοιχεία:

- Email, μηνύματα κειμένου, φωτογραφίες ή βίντεο, υλικό από κλειστό κύκλωμα, κτλ.
- Άλλα σχετικά έγγραφα (πχ προηγούμενα παράπονα)
- Άλλες πληροφορίες

2. Όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και όλα τα έγγραφα και Αναφορές που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα φυλάσσονται από τις Υπηρεσίες Προσωπικού σε κρυπτογραφημένο αρχείο, καθ' όλη την περίοδο διερεύνησης και για χρονικό διάστημα που επιτρέπει η νομοθεσία και οι εσωτερικές σχετικές διαδικασίες της Cyta.
3. Όλα τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα θα τυγχάνουν χειρισμού στη βάση των προνοιών του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ΕΕ 2016/679 και του περί της Προστασίας των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Νόμου Ν. 125(Ι)/2018. Σε περίπτωση παραπόνου για διαρροή ή παράβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αυτό θα υποβάλλεται μέσω του Λειτουργού Συμμόρφωσης από τον/την Υπεύθυνο/η Προστασίας Δεδομένων της Cyta για διερεύνηση.
4. Οι Αναφέροντες και οι Αναφερόμενοι έχουν δικαίωμα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν υποβάλλοντας σχετική αίτηση στο Λειτουργό Συμμόρφωσης με κοινοποίηση την/τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων, στη βάση της ισχύουσας νομοθεσίας.
5. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του Αναφέροντα και Αναφερόμενου δέον όπως αποκαλύπτονται στο Λειτουργό Συμμόρφωσης, τις Υπηρεσίες Προσωπικού της Cyta, τον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή της Cyta, την/τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων, το

Συνεργάτη, τον Εσωτερικό Σύνδεσμο, τις αρμόδιες Κρατικές Αρχές, την/τον Προϊστάμενο/η τους και στους Ερευνώντες Λειτουργούς, για σκοπούς εκτέλεσης των καθηκόντων τους δυνάμει της παρούσας Πολιτικής.

6. Σε περίπτωση παραπόνου για παραβίαση της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αυτό υποβάλλεται γραπτώς στην/στον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΥΘΥΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι Υπηρεσίες Προσωπικού, μεταξύ άλλων:

- i. Είναι υπεύθυνες για την υλοποίηση της Διαδικασίας Πρόληψης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης.
- ii. Έχουν την ευθύνη για την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής.
- iii. Παρακολουθούν την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας, ως περιγράφεται στην Παράγραφο 12 της Πολιτικής.
- iv. Διατηρούν αρχείο για όλες τις αναφορές που παραλήφθηκαν με στοιχεία που συμπεριλαμβάνουν τουλάχιστον ημερομηνία παραλαβής και τρόπο χειρισμού τους.
- v. Δίνουν στατιστικά στοιχεία στον Λειτουργό Συμμόρφωσης σε τακτά χρονικά διαστήματα για όλες τις υποθέσεις που έχουν καταγγεληθεί, είτε αυτές έχουν προχωρήσει σε διερεύνηση, είτε όχι. Γίνεται σχετική αναφορά στο Συμβούλιο από το Λειτουργό Συμμόρφωσης μία φορά ετησίως, εκτός αν υπάρξει σοβαρό περιστατικό για το οποίο ο Λειτουργός Συμμόρφωσης θα κρίνει ότι πρέπει να ενημερωθεί ο Πρόεδρος του Συμβουλίου.
- vi. Διασφαλίζουν ότι όλα τα αρχεία φυλάσσονται σε ασφαλές μέρος και προστατεύονται με επαρκή και αποτελεσματικά μέτρα φυσικής και λογικής ασφάλειας.
- vii. Διασφαλίζουν την ενημέρωση και εκπαίδευση σύμφωνα με το άρθρο 9 της παρούσας Πολιτικής.
- viii. Διασφαλίζουν την ορθή λειτουργία της διαδικασίας αναφοράς, την οποία επανεξετάζουν και επικαιροποιούν σε συνεχή βάση, μετά από σχετικές εγκρίσεις.
- ix. Μεριμνούν να διοριστεί η ως άνω αναφερόμενη Επιτροπή Ισότητας με ιεραρχικά ανώτερο στέλεχος από τις Υπηρεσίες Προσωπικού και δύο άλλα μέλη. Στην Επιτροπή να μετέχουν, ως η προτροπή του Κώδικα, στελέχη και των δύο φύλων.
- x. Μεριμνούν όπως διοριστεί με συντονιστή από τις Υπηρεσίες Προσωπικού, Ομάδα Σύνταξης Προδιαγραφών για σύναψη σύμβασης με την/τον σχετική/ό Συνεργάτη με χρονοδιάγραμμα προκήρυξης του διαγωνισμού.
- xi. Μεριμνούν σε συνεργασία με τον Λειτουργό Συμμόρφωσης και την Εταιρική Επικοινωνία για τη δημιουργία ενημερωτικού βίντεο (explainer video), το οποίο να ενημερώνει και να ευαισθητοποιεί το προσωπικό σε αυτά τα φαινόμενα και να ρίχνει φως στο μέγεθος της ζημιάς που προκαλείται από συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Προσωπικές πληροφορίες Αναφέροντα

Όνοματεπώνυμο του ατόμου που αναφέρει:

Στοιχεία επικοινωνίας του ατόμου που αναφέρει (συμπεριλαμβανομένου του τηλεφώνου και του email)

Φύλο του ατόμου που αναφέρει:

Τμήμα/Διεύθυνση του ατόμου που αναφέρει (όπου ισχύει):

Προϊστάμενος του ατόμου που αναφέρει (όπου ισχύει):

Αναπληρωματικό πρόσωπο επικοινωνίας:

Ισχυρισμοί:

Πότε συνέβη το συμβάν; Δώστε συγκεκριμένες κατά το δυνατόν ημερομηνία/ες, ώρα/ες
(απαιτούμενο πεδίο)

Τοποθεσία(ες) συμβάντος. Δώστε συγκεκριμένες κατά το δυνατόν πληροφορίες.
(απαιτούμενο πεδίο)

Αναλυτική περιγραφή της συμπεριφοράς/συμβουλές/αναφορές. (απαιτούμενο πεδίο)

Παρακαλούμε δώστε λεπτομερή περιγραφή του περιστατικού. Λάβετε υπόψη ότι αυτό το πεδίο περιορίζεται σε 5.000 χαρακτήρες.

Προσπαθήστε να δώσετε όσο το δυνατό περισσότερες και ακριβείς πληροφορίες μπορείτε. (Εάν θέλετε να παραμείνετε ανώνυμοι, μη δώσετε στοιχεία που είναι δυνατόν να οδηγήσουν στην αναγνώρισή σας).

Οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία

Ονόματα εμπλεκόμενων ατόμων:

Ονοματεπώνυμο Αναφερόμενου (απαιτούμενο πεδίο)

Θέση/Τμήμα Αναφερόμενου (όπου ισχύει)

Προϊστάμενος του Αναφερόμενου (όπου ισχύει):

Υπάρχουν μάρτυρες για αυτό το περιστατικό;

- Όχι
 Ναι

Όνοματεπώνυμο μάρτυρα/μαρτύρων (εάν γνωρίζετε)

Θέση/Τμήμα μάρτυρα/μαρτύρων (όπου ισχύει)

Προϊστάμενος του μάρτυρα/μαρτύρων (όπου ισχύει):

Οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία

Αποδεικτικά στοιχεία:

Υπάρχουν οποιαδήποτε αποδεικτικά στοιχεία, όπως email, μηνύματα κειμένου, φωτογραφίες ή βίντεο, υλικό από κλειστό κύκλωμα;

Υπάρχουν οποιαδήποτε άλλα σχετικά έγγραφα (π.χ. προηγούμενα παράπονα);

Οποιοσδήποτε άλλες πληροφορίες

Άλλες προσωπικές πληροφορίες Αναφέροντα

Υπάρχουν οποιοσδήποτε άλλες προσωπικές πληροφορίες που θέλετε να αναφέρετε;



Μπορείτε να επισυνάψετε ένα αρχείο, προκειμένου να υποστηρίξετε την καταγγελία. Μέγιστο μέγεθος αρχείου: 5MB. Αποδεκτοί τύποι αρχείων:

Microsoft Word (.doc & .docx)
Microsoft Powerpoint (.ppt & .pptx)
OpenOffice Text (.odt)
OpenOffice Presentation (.odp)
Adobe PDF (.pdf)

Επιβεβαιώστε τον ακόλουθο έλεγχο ασφαλείας **(απαιτούμενο πεδίο)**

Δηλώνω ότι αυτή η καταγγελία/αναφορά αυτή έγινε με καλή πίστη.

Ημερομηνία συμπλήρωσης/ αποστολής αναφοράς



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ: ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ – ΡΟΗ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

