

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ

ΠΕΡΙΑΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιχείρηση « **ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε** » προσφέρει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες βασιζόμενη σε κάθε έναν και κάθε μια από τους/τις εργαζομένους/ες και τους/τις συνεργάτες του, στην επιστημονική τους εκπαίδευση και γνώση.

Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία της επιχείρησης, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού περιβάλλοντος.

Έχουμε δημιουργήσει ένα χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης, ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά.

Η εταιρική κοινωνική πολιτική της « **ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε** » βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

Σκοπός της εταιρείας μας είναι να υποστηρίζει τους εργαζομένους, μεταξύ άλλων και, στην καθημερινή τους εργασία, δημιουργώντας καλές εργασιακές συνθήκες και εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον στο οποίο θα μπορούν όλοι να εργάζονται, χωρίς διακρίσεις, παρενόχληση και άλλες ακατάλληλες και ανεπιθύμητες συμπεριφορές.

Για τους σκοπούς αυτούς, επιδεικνύοντας, για ακόμη μία φορά, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στου εργασιακό χώρο, η « **ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε** » υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του Νόμου 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στου κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου.

2. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η παρούσα Πολιτική είναι πλήρως συμμορφούμενη στην ισχύουσα νομοθεσία, διέπεται δε κυρίως από τις ακόλουθες διατάξεις ως κάθε φορά ισχύουν:

✓ Ν. 4808/2021 (Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής)

✓ Ν. 4604/2019 (Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας)

✓ Διατάξεις του Ποινικού Κώδικα — ιδίως 308 επ. («Εγκλήματα κατά της σωματικής ακεραιότητας») και 337 («Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας»)

✓ Ν. 4531/2018 («I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.»)

✓ Ν. 4443/2016 («Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων)

✓ Ν. 3896/2010 (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις)

✓ Ν. 3850/2010 (Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων)

Επίσης, η παρούσα Πολιτική συμβιβάζεται και συμπληρώνεται από τα κανονιστικά κείμενα της Εταιρείας, όπως αυτά κάθε φορά ισχύουν.

3. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική έχει ως σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία ενδέχεται να προκύψουν είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν. Στο πλαίσιο αυτής, η « **ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε** » καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να παρέχει ένα ασφαλές και ελεύθερο από κάθε είδους παρενόχληση, βία, δυσμενή διάκριση και εκφοβισμό, περιβάλλον, μέσω του οποίου προάγονται τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να τεθεί ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, καθώς, τόσο η βία όσο και η παρενόχληση, αφενός συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αφετέρου έχουν ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ψυχική και σωματική υγεία, η αξιοπρέπεια, ακόμη και το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον του εργαζομένου. Παράλληλα δε, η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή όχι μόνο για τον εργαζόμενο αλλά και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον.

Η Εταιρία παρέχει ένα υγιές περιβάλλον εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της και για αυτό λαμβάνει κάθε μέτρο να αποτρέψει περιστατικά βίας και παρενόχλησης, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς. Προς τούτο με την παρούσα προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι έχει υιοθετήσει όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις της ως αυτές πηγάζουν για τη σύνταξη της παρούσας από τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021.

Η « ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε » και η Αρμόδια Αρχή, ως ειδικότερα ορίζεται κατωτέρω και ως υπεύθυνη για την υποδοχή και τη διαχείριση καταγγελιών σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, δεσμεύονται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων της, και αφετέρου για τη συμμόρφωσή τους με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων.

4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την εταιρεία :

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- αποσπασμένο προσωπικό έτερο κράτος,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ως άνω προσώπων μπορούν να λάβουν χώρα ιδίως :

Α) στον χώρο εργασίας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

Β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

Γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5. ΟΡΙΣΜΟΙ

Προς κατανόηση της παρούσας παρέχεται η ανάλυση των ακόλουθων όρων, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία:

5.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5.2 ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο όρος "βία και παρενόχληση" στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

5.3 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο όρος «παρενόχληση» αναφέρεται σε 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.

5.4 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Ο όρος "παρενόχληση λόγω φύλου" αναφέρεται σε μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το αρ. 2 του ν.3896/2010 και την παρ. 2 του αρ. 2 του ν.4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν.3896/2010 καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5.5 ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σειρά απαράδεκτων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών που είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη και αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και μπορούν να λάβουν

χώρα ιδίως : (α) στον χώρο εργασίας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου οι Εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων που παρέχει η Εταιρεία, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και, (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5.6 ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ

Πρόσωπο -Τμήμα ορισμένο από την Εταιρεία που έχει την αρμοδιότητα για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους Εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται ο **κος Παναγιώτης Πατουλιώτης Διευθυντής** σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ.2 ε) του Ν.4808/2021, καθώς και να επιλαμβάνεται τυχόν καταγγελιών που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και να λαμβάνει τις τελικές αποφάσεις αναφορικά με τον τρόπο καταπολέμησής τους, σύμφωνα με την παρούσα, ως αρμόδια Αρχή ορίζεται το Τμήμα, σύμφωνα με το αρ. 10 του Ν.4808/2021.

5.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΩΝ

Εργαζόμενος της Εταιρείας, που υπέστη ο ίδιος ή έγινε μάρτυρας περιστατικού/ων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι καταγγέλλοντες υποχρεούνται βάσει της παρούσας Πολιτικής, να αναφέρουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή.

6. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος και υπόλογος για κάθε πράξη του και αναμένεται να συμπεριφέρεται με σεβασμό απέναντι σε κάθε άλλο εργαζόμενο της εταιρείας, απέχοντας από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα:

6.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται :

α) να διαβάσουν, κατανοήσουν και να τηρούν τα οριζόμενα στην παρούσα πολιτική,

β) να απέχουν από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης,

γ) να καταγγείλουν αμελλητί περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους στην αρμόδια Αρχή, προς άμεση διερεύνησή τους και λήψη ενδεδειγμένων μέτρων,

δ) να συνδράμουν την αρμόδια Αρχή, εφόσον τους ζητηθεί με κάθε δυνατό τρόπο στη διερεύνηση των καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ε) να ενημερώνονται από το Δ.Σ. σχετικά με πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας που λαμβάνει η εταιρεία, καθώς και για τις εφαρμοζόμενες διαδικασίες για τη διερεύνηση και αντιμετώπισή τους σύμφωνα με την παρούσα.

6.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι εργαζόμενοι έχουν τα ακόλουθα δικαιώματα, η διαφύλαξη των οποίων εξυπηρετείται με την παρούσα:

A) να αξιώνουν ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, όπου χαίρουν και απολαμβάνουν το σεβασμό, χωρίς να τίγεται καθ' οιονδήποτε τρόπο η αξιοπρέπειά τους.

B) να καταγγέλλουν στην αρμόδια Αρχή, αξιώνοντας την τήρηση της σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή των οποίων οι ίδιοι έγιναν μάρτυρες ή με καθ' οιονδήποτε άλλο τρόπο υπέπεσαν στην αντίληψή τους, παρέχοντας όποια στοιχεία και πληροφορίες τυχόν έχουν στη διάθεσή τους, προς τον σκοπό ελέγχου της βασιμότητας της καταγγελίας και αξιώνοντας τη λήψη των ενδεδειγμένων μέτρων (ενδεικτικά: σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος).

Γ) να αναφέρουν στην αρμόδια Αρχή, αξιώνοντας την τήρηση σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι, εφόσον αυτά έχουν αντίκτυπο και στην εργασιακή

τους σχέση, δεδομένου ότι επηρεάζουν την ψυχολογική και σωματική τους κατάσταση.

Δ) να αξιόνουν πληροφορίες σχετικές με πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και καταπολέμησής τους από την αρμόδια Αρχή ή/και τους διοικητικά προϊσταμένους τους.

Ε) πέραν του δικαιώματος υποβολής εσωτερικής καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα, υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ο εργαζόμενος, θύμα του περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ακόμα κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα (τα οποία προβλέπονται και ρητώς στη διάταξη του αρ. 12 παρ.1 του Ν.4808/2021) και συγκεκριμένα:

1. δικαίωμα στη δικαστική προστασία
2. δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα πρόωθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης
3. το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης

ΣΤ) Εφόσον ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι θύμα περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δικαιούται να αποχωρήσει προσωρινά, για εύλογο χρόνο από τον εργασιακό χώρο ή να διακόψει την εργασία του σε περίπτωση που η συμπεριφορά αυτή συνδέεται με την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του και με τη σύμφωνη γνώμη της εταιρείας υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν τα ήδη ληφθέντα μέτρα δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως, και εντός εύλογου χρόνου πριν την αποχώρησή του τον διοικητικό του προϊστάμενο, ώστε να λάβει τη σύμφωνη γνώμη του, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον σταματήσει να υφίσταται ο κίνδυνος, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του, ενώ στην

περίπτωση άρνησής του, η εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

7. ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΠΑΤΟΥΛΙΩΤΗΣ

7.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Η εταιρεία υποχρεούται :

1. Να εξασφαλίζει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας στους Εργαζομένους, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε κάθε περιστατικό βίας ή και παρενόχλησης στην εργασία.
2. Να παραλαμβάνει δια της ορισθείσας στην παρούσα αρμόδιας Αρχής, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία σχετική με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
3. Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, τυχόν απαιτηθεί, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς και εφόσον της ζητηθεί από αυτές.
4. Να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών.
5. Να αναρτά εντός της εταιρείας και να καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες — σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις — διοικητικές και δικαστικές αρχές.
6. Να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και εύλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα και βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

7.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η εταιρεία δικαιούται να λάβει κάθε αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην παρούσα και με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και των λοιπών κανονιστικών κειμένων της εταιρείας και υπό την επιφύλαξη της προσφυγής του καταγγέλλοντος στις αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές.

8. ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

8.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εκτίμηση κινδύνου είναι η διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων κατά της βίας και παρενόχλησης των εργαζομένων, που προκύπτουν από υπαρκτούς κινδύνους - πηγές κινδύνου. Πρόκειται για μια συστηματική εξέταση όλων των πτυχών της εργασίας, η οποία μελετά: (α) τι θα μπορούσε να προκαλέσει βία και παρενόχληση σε σχέση με το αντικείμενο δραστηριότητας της εταιρείας μας και τη θέση εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου, (β) κατά πόσο θα μπορούσαν να εξαιρεθούν οι πηγές κινδύνου ή όχι και (γ) ποια προληπτικά ή προστατευτικά μέτρα έχουν θεσπιστεί ή πρέπει να θεσπιστούν για τον έλεγχο των κινδύνων αυτών.

Τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να έχουν διαφορετική έκφανση από εργασία σε εργασία και από εταιρεία σε εταιρεία. Μπορούν να λάβουν ιδίως την εξής μορφή:

1. Εργασιακός ψυχολογικός εκφοβισμός («mobbing» ή «bullying»). Η ηθική παρενόχληση «mobbing» είναι υπόγεια ψυχολογική βία που ασκείται συστηματικά με διάφορες μορφές από ενήλικες που χρησιμοποιούν ποικίλες μεθόδους προκειμένου να ταπεινώσουν, να απομονώσουν και να απομακρύνουν άλλους ενήλικες από την εργασία ή άλλον χώρο ή συνθήκη. Γίνεται προσβολή της ηθικής υπόστασης, της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του θύματος με αποτέλεσμα αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοσή του, τις σχέσεις του, την υγεία του και την ασφάλειά του. Ο εκφοβισμός «bullying» αναφέρεται στη σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση ασθενέστερων ατόμων σε μια ομάδα. Ειδικότερα, πρόκειται για τη σωματική κάκωση ή βλάβη υγείας σε πρόσωπο που δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του. Με την πρόκληση σωματικής βλάβης εξομοιώνεται και η μεθοδευμένη

πρόκληση έντονου σωματικού πόνου ή σωματικής εξάντλησης επικίνδυνης για την υγεία ή ψυχικού πόνου ικανού να επιφέρει σοβαρή ψυχική βλάβη, Ιδίως με την παρατεταμένη απομόνωση σε βάρος των προσώπων — θυμάτων.

2. Σωματική ή λεκτική βία.

3. Σεξουαλική κακοποίηση ή πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου.

Οι ανωτέρω κίνδυνοι αξιολογούνται ως σοβαροί, αφορούν όλο το προσωπικό της εταιρείας και ενδέχεται να έχουν συνέπειες τόσο στην ψυχολογική όσο και στην σωματική υπόσταση του εργαζόμενου.

8.2 ΜΕΤΡΑ-ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ-ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Η εταιρεία με βάση τις υποχρεώσεις της από την ισχύουσα νομοθεσία και σύμφωνα και με τα κανονιστικά της κείμενα λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ενδεικτικά με τους ακόλουθους τρόπους :

Α. καλλιεργώντας εργασιακό κλίμα, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες

Β. ενθαρρύνοντας ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τους άμεσα προϊστάμενους για την επίλυση και εξομάλυνση συγκρούσεων και διαφωνιών.

Γ. ενθαρρύνοντας την αποφυγή μοναχικής εργασίας,

Δ. παρέχοντας στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα μέτρα που λαμβάνονται σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων περιστατικών.

Ε. αναλαμβάνοντας ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε. θέματα ισότητας των εργαζομένων, πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΣΤ. στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης εξετάζει και δύναται να αποδέχεται προτάσεις χορηγιών και υποστήριξης δράσεων που σκοπό έχουν την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και την εμπέδωση της ισότητας των ατόμων χωρίς διακρίσεις.

Ζ. λαμβάνοντας τα αναγκαία κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος των καταγγελλόμενων για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα.

Η. προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε τρόπο.

9. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, θα υποβάλλονται εγγράφως μέσω email και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους. Σε κάθε περίπτωση η εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος (εκτός από τις περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος, ιδίως στο πλαίσιο δικαστικής διερεύνησης της υπόθεσης) και να μην πραγματοποιήσει περιττές ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του.

Η αναφορά στην καταγγελία σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (δεδομένα που αφορούν σε φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, υγεία, σεξουαλική ζωή και γενετήσιο προσανατολισμός) πρέπει να αποφεύγεται, εκτός αν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της καταγγελίας. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συγκεκριμένες πληροφορίες θα διαγράφονται.

Οι καταγγελίες που θα αποδεικνύονται κακόβουλες θα κρίνονται ως απαράδεκτες.

Η εταιρεία θα ερευνά περαιτέρω κατά την κρίση της τα κίνητρα και τους λόγους γένεσης των καταγγελιών αυτών προς αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της.

10. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΕΜΠΟΔΙΣΤΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΜΗΝ ΕΠΑΝΑΛΗΦΘΕΙ ΠΑΡΟΜΟΙΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ Ή ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Όταν ο εργαζόμενος παραβιάζει την παρούσα πολιτική, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση

σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά ενδεικτικά (και όχι περιοριστικά) είναι τα ακόλουθα, τα οποία ανάλογα τις περιστάσεις μπορεί να επιβληθούν διαζευκτικά ή και σωρευτικά :

1. Σύσταση Συμμόρφωσης
2. Αλλαγή Θέσης
3. Αλλαγή Ωραρίου
4. Αλλαγή Τόπου ή και Τρόπου παροχής εργασίας
5. Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή της συνεργασίας.

Τα ως άνω μέτρα, καθώς και κάθε άλλο μέτρο που μπορεί η Εταιρία να επιβάλει προς αποτροπή επανάληψης περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εφαρμόζονται πάντοτε με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. Επίσης, τα μέτρα αυτά λειτουργούν ανεξάρτητα της πρόβλεψης πειθαρχικών ποινών και διαδικασιών και σκοπό έχουν να λειτουργήσουν ως πλαίσιο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της Εργοδότης σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

11. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Η διαπίστωση τυχόν υπαίτιας παράβασης των άρθρων της παρούσας και των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, έχει ως συνέπεια για τον καταγγελλόμενο τον χαρακτηρισμό ως πειθαρχικό παράπτωμα, σύμφωνα με την πολιτική πειθαρχικής διαδικασίας της εταιρείας.

12. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Τα όποια στοιχεία και σχετικές καταγγελίες συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο σύμφωνα με το χρονικό περιθώριο που προβλέπεται στον νόμο και τηρουμένων των διατάξεων για τα προσωπικά δεδομένα. Το χρονικό διάστημα αυτό δεν μπορεί να είναι μικρότερο των πέντε (5) ετών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019. Αυτό το χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών με σκοπό την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και την πρόληψη συναφών περιστατικών στο μέλλον,

Ιδίως σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονται από επαναληψιμότητα. Η περίοδος πέντε (5) ετών κρίνεται απολύτως αναλογική σε σχέση με τους ως άνω σκοπούς και συμπίπτει με τον νόμιμο χρόνο παραγραφής απαιτήσεων από αδικοπραξία, εκτός αν στο νόμο προβλέπεται μεγαλύτερη παραγραφή.

i. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων.

ii. Κάθε διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στο βαθμό που είναι εφικτό.

iii. Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού. Επίσης, πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες μπορούν να έχουν τα άτομα που περιλαμβάνονται στην καταγγελία, οι μάρτυρες και οποιοσδήποτε άλλος έχει συμφέρον. Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση αποκρύπτονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση καθώς και αν αποδείχθηκε ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη.

iv. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

14. ΔΟΠΗΣ – ΕΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Το Τμήμα Προσωπικού της Εταιρείας είναι υπεύθυνο να γνωστοποιεί την παρούσα Πολιτική στους εργαζομένους της εταιρείας, με κάθε πρόσφορο μέσο, ιδίως δε, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης.

Η παρούσα πολιτική είναι προϊόν διαβούλευσης του Τμήματος Προσωπικού της Εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη, ώστε να εναρμονίζεται πάντα με την ισχύουσα νομοθεσία και με γνώμονα τις ανάγκες της εταιρείας και των εργαζομένων της.

Ο ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

