

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΠΟΛΙΤΙΚΗ:

1. ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.
2. ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.
3. ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.- Εισαγωγή:

Οι παρούσες πολιτικές αποτέλεσαν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης σύμφωνα με τα άρθρα 62, 63 και 64 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και την κατ' εφαρμογή αυτών εκδοθείσα κανονιστική νομοθεσία στα πλαίσια σύναψης της Επιχειρησιακής ΣΣΕ καθώς και του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης των οποίων αποτελούν περιεχόμενο.

2.- Δήλωση πολιτικής.

Τα μέρη συμφωνούν ότι η Επιχείρηση, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Τμήματος II του π.δ. 62/2025 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον η Επιχείρηση δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, όπως επίσης και την προσήλωσή της στην εξάλειψη τέτοιου είδους συμπεριφορών λόγω της μηδενικής ανοχής της σε αυτές τις συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Δεσμεύεται για τη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα υπάρχει σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Τέλος θεωρεί απαράδεκτη και ανεπίτρεπτη οποιαδήποτε συμπεριφορά συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και δεσμεύεται στην πλήρη προστασία της αξιοπρέπεια του ατόμου και στην διασφάλιση του σεβασμού της προσωπικότητας του/της καθενός/καθεμιάς. Σε όλους τους εργαζομένους της εφαρμόζεται πολιτική ισότητας ευκαιριών, και πλήρης σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα.

3.- Περιεχόμενο πολιτικών

Οι πολιτικές καταλαμβάνουν τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025). Περιεχόμενό τους αποτελεί η εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, τα μέτρα για την πρόληψη, ο έλεγχος, ο περιορισμός και η αντιμετώπιση των

κινδύνων αυτών, καθώς και η παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, οι ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, τον ορισμό προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών στην εργασία, την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, την διαδικασία για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τα ανωτέρω περιστατικά, τους ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

4.- Σκοποί της πολιτικής.

Οι σκοποί της παρούσας πολιτικής είναι:

1. Η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
2. Η θέσπιση ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, που θα συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση και ειδικότερα:
3. Η ενημέρωση των εργαζόμενων στην εταιρία αναφορικά με:
 - α) τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση»,
 - β) την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση,
 - γ) τα δικαιώματά τους εφόσον υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και
 - δ) τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
4. Η προαγωγή της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
5. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού



περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6. Η παροχή άμεσης προστασίας σε κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

B.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1.- Πεδίο εφαρμογής:

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

2.- Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3.- Χρήσιμοι όροι και έννοιες:

Για τους σκοπούς του παρόντος νοούνται τα παρακάτω:

α) Έννοια «βίας και παρενόχλησης»:

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

β) Έννοια «παρενόχλησης»:

Ως «παρενόχληση» νοούνται 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.

γ) Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»:

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι 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 άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς 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.

δ) Έννοια «σεξουαλικής παρενόχλησης»:

Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Στην ίδια έννοια εμπίπτουν και οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

ε) Έννοια «άμεσης και έμμεσης διάκρισης»:

1) Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

2) Ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

4.- Πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης

Οι προαναφερόμενες μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρία,

(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.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Κατά την παροχή της εργασίας ενδέχεται να εμφανισθούν κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία, την παρενόχληση και διακρίσεις κάθε είδους και μορφής (όπως οι έννοιες αυτές αναλύονται στην παρούσα πολιτική), λαμβανομένων υπόψη, μεταξύ άλλων, της τυχόν εγγενούς επικινδυνότητας που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν

λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες). Εκτίμηση των κινδύνων αυτών γίνεται στην Μελέτη Επαγγελματικού Κινδύνου που έχει συνταχθεί και βρίσκεται σε ισχύ.

6.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παράβασης της ισότητας των ευκαιριών:

6.1 Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, έχει ενημερώσει με κάθε πρόσφορο μέσο και έχει ευαισθητοποιήσει σχετικά το προσωπικό και τους συνεργάτες της, έχει εισάγει διαδικασίες ελέγχου και παρακολούθησης ανάλογων συμπεριφορών και έχει εισάγει εύκολους και προσβάσιμους διόδους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και της ίδιας, με κύριο γνώμονα την μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση, την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. Με την παρούσα πολιτική τίθενται εκ νέου οι βάσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων, ώστε να διασφαλισθεί ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση για όλους τους εργαζόμενους.

6.2 Η εταιρία και συγκεκριμένα τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή την εκπροσωπούν λαμβάνουν μέτρα και διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των άνω κινδύνων και συγκεκριμένα υποχρεούνται:

α) Να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) Να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) Να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) Να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

ε) Να ενημερώνουν συνεχώς και με κάθε πρόσφορο μέσο το προσωπικό και τους συνεργάτες της σχετικά με την μηδενική ανοχή που επιδεικνύει σε περιστατικά βίας, παρενοχλήσεων και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, με τα δικαιώματα των θυμάτων και τις απλές αλλά ασφαλείς διαδικασίες, που μπορούν να ακολουθηθούν εάν οι εργαζόμενοι ή οι τρίτοι συνεργάτες πέσουν θύματα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων ή εάν υποπέσει στην αντίληψή τους η εμφάνιση αντίστοιχων περιστατικών κατά την εργασία.

στ.) Να φροντίζουν ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να:

-αντιλαμβάνονται τη δέσμευση της εταιρείας να αποτρέψει την παρενόχληση και την καταπίεση

-αντιλαμβάνονται τις ευθύνες τους και τον ρόλο τους με αυτή τη διαδικασία
-ενημερώνονται και γνωρίζουν πώς να αναζητήσουν συμβουλές και οδηγίες
-γνωρίζουν πώς να αναφέρουν τα παράπονα τους και αισθάνονται σίγουροι ότι το πρόβλημα τους θα εξεταστεί άμεσα.

ζ) Να συνεργάζονται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και να συμμορφώνεται στις αποδείξεις του αναφορικά με την βελτίωση των μέτρων, που λαμβάνει για την πρόληψη και καταπολέμηση των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, ιδίως δε στο πλαίσιο αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Πέραν των προαναφερομένων, η εταιρία:

η) Έχει ορίσει πρόσωπο – σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης για θέματα παράβασης της απαγόρευσης βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, στο οποίο έχει παράσχει το δικαίωμα να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και το οποίο ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.

θ) Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.

ι) Εισήγαγε εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες και ασφαλείς διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα.

ια) Εισήγαγε μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.

ιβ) Εισήγαγε αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.

ιγ) Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον βέβαια της ζητηθεί από αυτές.

ιδ) Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

ιε) Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

ιστ) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

ιζ) Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξη στο χώρο εργασίας.

ιη) Λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

ιθ) Παρέχει πρόσβαση, μετά από αίτημα του θιγομένου προσώπου, σε συμβουλευτική ψυχολογική υποστήριξη.

7.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών:

Προς το σκοπό ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η εταιρία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Πιο συγκεκριμένα η εταιρία στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού:

α) ανά τακτά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν τους τρεις (3) μήνες, εκπαιδεύει τα στελέχη και τους/τις διευθυντές/τριες, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία με σκοπό να μπορούν να υποστηρίξουν τα θύματα τέτοιου είδους συμπεριφορών.

β) οργανώνει τακτικές εκπαιδεύσεις για το προσωπικό, προκειμένου να εξασφαλίζει ότι όλοι και όλες έχουν γνώση των εσωτερικών πολιτικών και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση κτά την οποία υποστούν συμπεριφορά που εμπίπτει στην έννοια της βίας ή της σεξουαλικής παρενόχλησης.

γ) χορηγεί στο προσωπικό και στους συνεργάτες ειδικά έντυπα με σαφείς οδηγίες για τις βασικές κινήσεις στις οποίες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που πέσουν θύμα βίας, παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών ή σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους η εκδήλωση τέτοιων περιστατικών κατά την εργασία μεταξύ τρίτων. Στα έντυπα αυτά περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, το πρόσωπο που έχει ορίσει η εταιρία ως σύνδεσμο μεταξύ της ίδιας και των θυμάτων, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, το οποίο θα τους καθοδηγεί, με μυστικότητα και σεβασμό, σε κάθε κίνησή τους, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με όλες τις δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, στις οποίες μπορούν να προσφύγουν ανά πάσα στιγμή τα θιγόμενα πρόσωπα.

δ) οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

ε) πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κλπ..

στ) ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

ζ) Τέλος, η εταιρία έχει αναρτήσει σε εμφανή σημεία του χώρου εργασίας ειδικά ενημερωτικά έντυπα για την δυνατότητα καταγγελίας των ανωτέρω μορφών συμπεριφοράς, τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο – σύνδεσμο μεταξύ της ίδιας και των θυμάτων και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

8.- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα θιγόμενων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

1) Κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή απασχολείται στην εταιρία και θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

α) Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των πολιτικών Δικαστηρίων,

β) Προσφυγής ενώπιον της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τον νόμο,

γ) Υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης και στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην διοίκηση της εταιρίας.

δ) Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

2) Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν εκπρόσωπος της εταιρίας είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης

Ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία εγγράφως, 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 δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

9.- Υποχρεώσεις εργαζομένων ή με άλλη σχέση απασχολούμενων:

Οι εργαζόμενοι ή με άλλη σχέση απασχολούμενοι υποχρεούνται να μην παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης. Σε αντίθετη περίπτωση η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του/της καταγγελλόμενου/ης, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν: 1) την ενεργοποίηση του πειθαρχικού κώδικα για τους εργαζομένους, 2) τη σύσταση συμμόρφωσης, 3) την αλλαγή θέσης, 4) την αλλαγή ωραρίου, 5) την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, 6) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

10.- Υποχρεώσεις της εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

1. Η εταιρία, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για εκδήλωση περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, έχει υποχρέωση να λάβει κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο, ώστε να προστατεύσει το άτομο που φέρεται ως θύμα των ανωτέρω συμπεριφορών τόσο σε σχέση με την μη συνέχιση εκδήλωσης των εν λόγω συμπεριφορών όσο και σε σχέση με την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.



2. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, η εταιρία λαμβάνει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

3. Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρησης της νόμιμης διαδικασίας ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Συγκεκριμένα ενεργοποιείται η πειθαρχική διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό, με τις ανάλογες πειθαρχικές ποινές. Πέραν αυτών όμως τα ανάλογα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω.

11.- Απαγόρευση αντιποίνων:

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπων που εμπíπτουν στην εφαρμογή των πολιτικών εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης που εμπíπτει στις έννοιες της παρούσας.

Συγκεκριμένα αποτελεί εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κάθε δυσμενής μεταχείριση:

α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή των εννοιών της παρούσας.

12.- Θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Η εταιρία προστατεύει την απασχόληση και υποστηρίζει εργαζόμενες/ους που είναι υφίστανται ενδοοικογενειακή βία, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κλπ). Συγκεκριμένα φροντίζει να προσαρμόζει τις συνθήκες παροχής της εργασίας προκειμένου να διασφαλίζεται ένα ομαλό περιβάλλον εργασίας για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

13.- Πρόσωπο αναφοράς.

1. Η εταιρία ορίζει πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»), τον/ην εκάστοτε Διευθυντή/ντρια προσωπικού (email: personnel@ifs.gr). Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται οι υπαγόμενοι στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας:

α) Προκειμένου να τους καθοδηγεί και να τους ενημερώνει για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παράβασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, χορηγώντας τους όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τα δικαιώματά τους (όχι μόνο εντός της επιχείρησης αλλά και ενώπιον των δικαστικών και διοικητικών αρχών) και τις υποχρεώσεις της εταιρίας.

β) Προκειμένου να απευθύνονται σε αυτό το πρώτον όλοι όσοι θεωρούν ότι έχουν γίνει αποδέκτες περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, κατά την διαδικασία, που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.

2. Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και με την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οιονδήποτε τρίτο που δεν σχετίζεται με την διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

3. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Γ.-ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1.- Πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.

Η διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης πραγματοποιείται κατά τρόπο που διασφαλίζει την αξιοπρέπεια του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η εταιρία έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων των καταγγελλομένων.

2.- Σκοπός και βασικές αρχές της Πολιτικής

2.1. Η παρούσα Πολιτική καθορίζει τις αρχές και το πλαίσιο λειτουργίας βάσει του οποίου η εταιρία λαμβάνει, επεξεργάζεται και διερευνά επώνυμες και ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Προς εξυπηρέτηση του ανωτέρω θεμελιώδους σκοπού, η Πολιτική αποσκοπεί στη δημιουργία ενός αξιόπιστου μηχανισμού για:

(α) την υποστήριξη και προστασία από κακόβουλες καταγγελίες των προσώπων που καλόπιστα προβαίνουν σε αναφορά ή καταγγελία για κάποιο ζήτημα που θεωρούν ότι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης εντός της εταιρίας, και

(β) την αποτελεσματική διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών, παρέχοντας εγγυήσεις ότι οι πιθανές αναφορές ή καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν και είναι εμπιστευτικές στο βαθμό που δεν έρχεται σε αντίθεση με την ισχύουσα νομοθεσία.

2.2. Ειδικότερα και σε σχέση με την υποστήριξη των ανωτέρω προσώπων, η Πολιτική (i) παρέχει τρόπους ώστε τα εν λόγω πρόσωπα να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το αποτέλεσμα της εκάστοτε έρευνας και (ii) δημιουργεί μία σαφή διαδικασία για την υποβολή και διαχείριση αναφορών και καταγγελιών με γρήγορα αντανakλαστικά και ξεκάθαρους ρόλους.

3.- Αντικείμενο αναφορών/καταγγελιών

Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται υπό την προϋπόθεση της ειλικρινούς και εύλογης πεποίθησης ότι έχει λάβει χώρα κάποιο περιστατικό που εμπίπτει στις έννοιες του τρίτου άρθρου του πρώτου μέρους της παρούσας πολιτικής. Οι θιγόμενοι ενθαρρύνονται να υποβάλουν αναφορές/καταγγελίες για τέτοιου είδους περιστατικά. Η εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή των καταγγελιών, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

4.- Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.

Συστήνεται ανεξάρτητη Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Διευθυντή Λειτουργίας, β) την Υπεύθυνη Ελέγχου Συμμόρφωσης του Προσωπικού και γ) τον νομικό σύμβουλο της εταιρίας, με αρμοδιότητα τη διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Η διερεύνηση των ανωτέρω θα πραγματοποιείται διεξοδικά, άμεσα, με εχεμύθεια και με εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δικαιώματα και των δύο πλευρών και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα θα διεξάγεται κατά τρόπο ευαίσθητο και δίκαιο προς όλες τις πλευρές, κατά τα οριζόμενα στα παρακάτω άρθρα.

5.- Διαδικασία υποβολής καταγγελιών

Η διαδικασία που ακολουθείται έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

5.1 Υποδοχή καταγγελίας:

Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως σύμφωνα με την παρακάτω διαδικασία. Η υποδοχή των καταγγελιών πραγματοποιείται μέσω ασφαλών και εύκολα προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας. Συγκεκριμένα οι καταγγελίες μπορούν:

- (α) να υποβληθούν προφορικά ή εγγράφως απευθείας στο πρόσωπο αναφοράς ή
- (β) να αποσταλούν με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@ifs.gr ή
- (γ) να υποβληθούν εγγράφως στον/ην άμεσο προϊστάμενο του/της καταγγέλontos/ουσας ή
- (δ) να αποσταλούν ταχυδρομικώς στην εκάστοτε διεύθυνση της εταιρίας, υπ' όψιν υπεύθυνου προσωπικού, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»,

(ε) να υποβληθούν προφορικά ή εγγράφως στα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής ή στην ίδια την Επιτροπή ως όργανο,

5.2 Εφόσον η καταγγελία υποβληθεί με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου την παραλαμβάνει απευθείας και την εξετάζει το πρόσωπο αναφοράς.

5.3. Αν η καταγγελία υποβληθεί με έγγραφο στον/ην άμεσο προϊστάμενο/η του θιγομένου προσώπου, αμέσως την προωθεί με ηλεκτρονικά μέσα στο άνω πρόσωπο.

5.4 Σε περίπτωση προφορικής καταγγελίας το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που διατηρεί, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και το βοηθάει, αν το ίδιο το φερόμενο ως θύμα επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης καταγγελίας προς την εταιρία.

5.5 Στην καταγγελία θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια και κάθε δυνατή λεπτομέρεια: η ημέρα και η ώρα εκδήλωσης του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό, τις αιτίες, για τις οποίες θεωρεί το φερόμενο ως θύμα ότι έλαβε χώρα το συμβάν, τους μάρτυρες, που ενδεχομένως επιθυμεί το φερόμενο ως θύμα να εξετασθούν και γενικά οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για την διερεύνηση του συμβάντος.

6.- Διαχείριση καταγγελιών

6.1. Η Επιτροπή τηρεί αρχείο, το οποίο για κάθε καταγγελία εμπεριέχει τα εξής στοιχεία: (i) αριθμός, θέμα, κατηγορία και προέλευση, (ii) πληροφορίες σχετικά με τη διερεύνηση κάθε καταγγελίας και (iii) τελικό αποτέλεσμα της διερεύνησης και των ενεργειών που έχουν υλοποιηθεί.

6.2 Η διαχείριση των καταγγελιών που υποβάλλονται μέσω των άνω καναλιών γίνεται από την Επιτροπή, η οποία έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση της από όλα τα θεσπισμένα κανάλια καταγγελιών.

β) Αξιολογεί και προτεραιοποιεί τις καταγγελίες.

γ) Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα, όταν αυτό προβλέπεται.

δ) Λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέσο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται στις καταγγελίες και μεριμνά για την διαγραφή τους σύμφωνα με τις προβλεπόμενες προθεσμίες.

6.3 Η Επιτροπή:

(α) Ενημερώνει άμεσα τον καταγγέλλοντα για την παραλαβή της καταγγελίας του παρέχοντάς του τη σχετική βεβαίωση παραλαβής (έγχαρτη ή ηλεκτρονική), καθώς και για τα αποτελέσματα του σχετικού ελέγχου μετά το πέρας του, εάν αυτό είναι εφικτό, αλλά και κατά τη διάρκεια του ελέγχου εάν αυτό ζητηθεί από τον καταγγέλλοντα.

(β) Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει εντός δύο ημερών από την ημερομηνία παραλαβής της καταγγελίας να διερευνήσει τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα, την εκτέλεση της οποίας αναθέτει σε κάποιο από τα μέλη της που θα αποτελεί τον Υπεύθυνο Διερεύνησης.

(γ) Το είδος της έρευνας της τριμελούς Επιτροπής καθορίζεται από την ίδια, ανάλογα με την φύση και τον χαρακτήρα των καταγγελλομένων. Η έρευνα πάντως περιλαμβάνει συνέντευξη με τον καταγγέλλοντα και τον φερόμενο ως δράστη, αναζήτηση στοιχείων από τα μέρη, συνέντευξη με μάρτυρες, που τυχόν προτείνουν οι δύο πλευρές ή κρίνει η

Επιτροπή ότι είναι απαραίτητο να εξετασθούν, μελέτη τυχόν έγγραφων στοιχείων, email κλπ και γενικά μελέτη όλου του υλικού, που έχει στην διάθεσή της.

(δ) Η έρευνα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία έναρξής της, εκτός και εάν, λόγω της φύσης της υπόθεσης, της πολυπλοκότητάς της κλπ, απαιτείται περισσότερος χρόνος. Στην περίπτωση αυτή, η Τριμελής Επιτροπή αποστέλλει σχετικό έγγραφό στο νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας εξηγώντας τους λόγους της μη ολοκλήρωσης της έρευνας και αναφέροντας την ημερομηνία, κατά την οποία υπολογίζει ότι η έρευνα θα ολοκληρωθεί.

(ε) Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Τριμελής Επιτροπή συντάσσει σχετική έκθεση, την οποία κοινοποιεί στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας.

(στ) Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 7 της παρούσας.

(ζ) Τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον/ην καταγγέλλοντα/ουσα όσο και στον/ην καταγγελλόμενο/η.

(η) Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση, που τρίτο πρόσωπο καταθέσει καταγγελία στα άνω κανάλια για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

7.- Μέτρα που λαμβάνονται.

Τα μέτρα που λαμβάνει η διοίκηση της εταιρίας μπορεί, ανάλογα με το είδος της συμβατικής σχέσης του καταγγελλόμενου με την εταιρία, την βαρύτητα, το είδος και την φύση του περιστατικού και ανάλογα με το εάν έχει επαναληφθεί στο παρελθόν, να περιλαμβάνουν:

- α) ενεργοποίηση της πειθαρχικής διαδικασίας που προβλέπεται από τον Κανονισμό
- β) σύσταση συμμόρφωσης,
- γ) Παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων
- δ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- ε) απασχόληση με τηλεργασία
- στ) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας

8.- Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Η ανωτέρω διαδικασία, πρέπει να διεξάγεται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, να τηρούνται όλες οι κείμενες διατάξεις αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να επιδεικνύεται αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

9.- Απαγόρευση αντιποίνων

9.1 Απαγορεύονται οιοδήποτε είδους αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος, του φερόμενου ως δράστη και των μαρτύρων που εξετάζονται κατά την έρευνα, ως και οιαδήποτε περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Επίσης απαγορεύεται η με κάθε τρόπο παρεμπόδιση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών ή των αναφορών.

9.2 Με το παρόν πλαίσιο, κάθε θιγόμενο πρόσωπο παροτρύνεται, χωρίς φόβο για οποιασδήποτε μορφής αντίποινα, να μιλά ανοιχτά και να παρέχει ειλικρινείς και πλήρεις πληροφορίες, όταν θεωρεί ότι θίγεται.

10.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας και παρενόχλησης οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδια αρχή και να παραδίδει όλα τα στοιχεία που έχει στην διάθεσή της, τηρουμένων βέβαια των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον της ζητηθεί (παρ. 1 άρθρου 61 του π.δ. 62/2025).

11.- Κρατικοί θεσμοί και άλλοι φορείς για υποβολή καταγγελίας

Καταγγελία για βία και παρενόχληση μπορεί επίσης να υποβληθεί στους ακόλουθους φορείς, Ανεξάρτητες Αρχές και Εισαγγελικές Αρχές:

α) Ανεξάρτητη Αρχή Συνήγορος του Πολίτη:

Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη αρ. 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

Ηλ. Διεύθυνση: <https://www.synigoros.gr>

β) Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας:

1. Κεντρική Υπηρεσία:

Διεύθυνση: Αγησιλάου αρ. 10 Αθήνα ΤΚ 10437

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών: 15512

Ηλ. Διεύθυνση: <https://www.hli.gov.gr> - helpdesk@sepenet.gr

2. Αυτοτελές τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Διεύθυνση: Δραγατσανίου 18 Αθήνα ΤΚ10559

Email: sepeniapar@ypakp.gr

Τηλ. 2131516869

3. Κατά τόπους Περιφερειακές Διευθύνσεις και Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

4. τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555.

5. στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας με τη γραμμή SOS 15900.

Ο τηλεφωνικός κατάλογος και οι διευθύνσεις τους αναφέρονται στην ιστοσελίδα hli.gov.gr στη διαδρομή: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2025/05/Κατάλογος-Υπηρεσιών-Επιθεώρησης-Εργασίας-έκδοση-2025-05.pdf>

γ) Κατά τόπους Εισαγγελικές Αρχές και Αστυνομικά Τμήματα.

δ) Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

12.- Προσωπικά Δεδομένα

Αποτελεί δέσμευση των παραπάνω προσώπων και υπηρεσιών της εταιρίας η τήρηση της εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους.

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία που ισχύει για τα προσωπικά δεδομένα. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την εκάστοτε καταγγελίας και με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.

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

Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και άλλα δεδομένα που δεν σχετίζονται άμεσα με την καταγγελία δεν λαμβάνονται υπόψη και διαγράφονται.

Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του περιστατικού.
Τα προσωπικά δεδομένα διαγράφονται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της έρευνας που ξεκίνησε με βάση την καταγγελία.
Η εταιρεία διατηρεί σε φάκελο όποια στοιχεία συγκεντρωθούν τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες

Η Πολιτική δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιείται για την υποβολή δόλιων ή κακόβουλων καταγγελιών εναντίον άλλων προσώπων. Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι οι αβάσιμοι/επιπόλαιοι ισχυρισμοί μπορεί να προκαλέσουν τόσο στον καταγγελλόμενο όσο και στην εταιρία σημαντική ζημία. Εάν διαπιστωθεί από την εταιρία ότι κάποιο πρόσωπο έχει προβεί εν γνώσει του σε ψευδείς δηλώσεις σχετικά με έναν ισχυρισμό, θα ληφθούν άμεσα πειθαρχικά μέτρα.

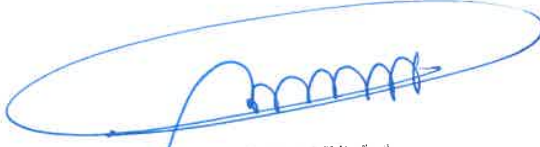
2.- Ανάρτηση της παρούσας πολιτικής

Η παρούσα πολιτική παραδίδεται στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, στο οποίο βρίσκονται αναρτημένα και στα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Οι παρούσες πολιτικές, αναγνώσθηκαν και βεβαιώθηκαν από τους ως άνω εκπροσώπους των συμβαλλομένων, οι οποίοι μονόγραψαν κάθε φύλλο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE


IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES S.A.
ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΚΕΝΤΡΙΚΟ: ΑΡΓΥΡΟΚΑΣΤΡΟΥ 17
Τ.Κ. 17342 ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ - ΤΗΛ. 210 9600906
ΥΠ/ΜΑ: ΕΓΝΑΤΙΑΣ 154 - ΕΝΤΟΣ ΔΕΘ. ΠΕΡΙΠΤΕΡΟ 15
Τ.Κ. 54636 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ - ΤΗΛ. 2310 930 180
Α.Φ.Μ. 998309282 - Δ.Ο.Υ. ΚΕΦΟΔΕ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 008618801000

Για το Σωματείο

