ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΡΟΠΗΣ & ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Σκοπός

Με την παρούσα Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, η «ΣΤΑΥΡΟΣ & ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΩΤΗΡΟΥΔΗΣ Ο.Ε.» (εφ' εξής «η Εταιρεία») δηλώνει ρητώς τη μηδενική ανοχή της σε περιστατικά και μορφές συμπεριφοράς που νοούνται ως βία και παρενόχληση και τη βούλησή της να κυριαρχεί στο εργασιακό περιβάλλον η εργασιακή ασφάλεια και ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

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. Απαγορεύεται επίσης ρητώς οποιαδήποτε ενέργεια αντεκδίκησης εναντίον άλλου προσώπου, το οποίο αντιτίθεται σε οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού, από όπου και αν προέρχεται αυτή η ενέργεια αντεκδίκησης.

Στην παρούσα πολιτική, εφαρμόζονται συγκεκριμένες Διαδικασίες που περιλαμβάνουν:

α΄) την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β΄) τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και

γ) τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσης Πολιτικής και κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του Ν. 4808/2021, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- **«Βία και Παρενόχληση»:** 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.
- **«Παρενόχληση»:** 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 λόγω άλλων παραγόντων διάκρισης.

- **«Παρενόχληση λόγω φύλου»:** 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. 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.

Πεδίο Εφαρμογής

Στην παρούσα Πολιτική εμπίπτουν οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολουμένων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολουμένων 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 στην Εταιρεία.

Στην παρούσα Πολιτική εξ άλλου εμπίπτουν όλες οι κατά τα ανωτέρω μορφές βίας και παρενόχλησης, οι οποίες συμβαίνουν με αιτία ή αφορμή την εργασία των απασχολουμένων (κατά την ανωτέρω έννοια) και ιδίως:

α΄) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων 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.

Ειδικότερες μορφές υπό τις οποίες μπορεί να εμφανισθούν κίνδυνοι και περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Η βία και η παρενόχληση για τις οποίες καταρτίζεται η παρούσα πολιτική, μπορούν να εκδηλώνονται με τους εξής τρόπους (ενδεικτικές μορφές και παραδείγματα):

- **Λεκτική** π.χ. μέσω λεκτικών επιθέσεων, υβριστικών σχολίων, προσβολών ή κατηγοριών, προσβλητικών και επίμονων ερωτήσεων για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τη φυλή, την εθνικότητά ή τη θρησκεία κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα κ.λπ.·
- **Σωματική** π.χ. μέσω σωματικών επιθέσεων που κατατείνουν σε σωματικές βλάβες και σε κινδύνους ζωής ή υγείας, καθώς και κάθε είδους φυσικών παρεμβολών στην κανονική εργασία ή κίνηση·
- **Οπτική** ήτοι μέσω οπτικών ερεθισμάτων όπως είναι π.χ. οι αφίσες, τα κινούμενα σχέδια, οι γελοιογραφίες, οι φωτογραφίες ή κάθε είδους σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον Νόμο·
- **Ψυχολογική** μέσω δημιουργίας καταστάσεων που μπορούν να επιβαρύνουν ψυχολογικά ή να προκαλέσουν σε υπέρμετρο βαθμό πίεση, άγχος, ένταση κ.λπ..

Ειδικότερα εξ άλλου αναφορικά με την παρενόχληση λόγω φύλου, ή με την σεξουαλική παρενόχληση εν γένει, αυτή μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης, ανεξαρτήτως του φύλου των υποκειμένων μιας τέτοιας συμπεριφοράς, όπως (ενδεικτικές μορφές και παραδείγματα):

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας·
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων·

- Άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. ηλεκτρονική αλληλογραφία, ηχητικά μηνύματα, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς·
- Λεκτική προσβολή και παρενόχληση μέσω υποτιμητικών σχολίων, σεξουαλικών υπονοουμένων, χρήσης σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστείων» σεξουαλικού περιεχομένου, προφορικών σεξουαλικών παρενοχλήσεων ή προτάσεων, σεξουαλικών σχολίων για το σώμα ενός ατόμου, καθ' υπερβολήν κολακευτικών ή υποτιμητικών σχολίων αναφορικά με συγκεκριμένα σημεία ή χαρακτηριστικά του σώματος ενός ατόμου ή υπαινιγμών για τις σεξουαλικού χαρακτήρα συμπεριφορές, επιλογές και προτιμήσεις, χρήσης σεξουαλικών υποτιμητικών σχολίων ή χαρακτηρισμών στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικού περιεχομένου υπαινικτικών ή άσεμνων σχολίων σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπών σχολίων, επιθέτων, κ.λπ.·
- Σωματικές επαφές όπως π.χ. αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ..

Μέτρα για την αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης

Α΄ . Εκ μέρους της Εταιρείας

Οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνει η Εταιρεία, με σκοπό τη ρητή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής από όλους τους εργαζομένους και απασχολουμένους στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής συνίστανται στα κάτωθι σημεία:

α΄) Η Εταιρεία θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς δεν θα παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.

β΄) Η Εταιρεία θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφ' όσον της ζητηθεί από αυτές.

γ΄) Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των

μελών της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση, ενώ παρέχει 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, ενώ θα λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά περίπτωση προκειμένου να παρεμποδίζονται, να αποτρέπονται και σε κάθε περίπτωση να μην επαναλαμβάνονται παρόμοια περιστατικά ή συμπεριφορές.

δ΄) Η Εταιρεία θα παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών.

ε΄) Η Εταιρεία θα αναρτά στον χώρο εργασίας και θα καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας 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.

στ΄) Η Εταιρεία διανέμει υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

ζ΄) Η Εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

η΄) Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

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

ι΄) Η Εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για

την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον/την κο.κα ΚΥΡΙΑΖΙΔΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ.

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρείας βαρύνουν και όλα τα πρόσωπα τα οποία κατά τρόπο είτε συστηματικό είτε περιστασιακό ασκούν μέρος του διευθυντικού δικαιώματος ή εκπροσωπούν τον εργοδότη εν γένει (ανώτερα διευθυντικά στελέχη, προϊστάμενοι κ.λπ.). Τα πρόσωπα αυτά έχουν την ευθύνη για την τήρηση των ανωτέρω στον τομέα και στην περιοχή ευθύνης τους.

Β΄. Εκ μέρους των Εργαζομένων

Οι Εργαζόμενοι κατά την έννοια του Πεδίου Εφαρμογής οφείλουν να συμμορφωθούν πλήρως με την παρούσα Πολιτική. Ειδικότερα, οι υποχρεώσεις που θα πρέπει να αναλάβουν οι εργαζόμενοι ή απασχολούμενοι που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής (εφ' εξής «Εργαζόμενοι») της παρούσας Πολιτικής με σκοπό τη ρητή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, συνίστανται στα κάτωθι σημεία:

α΄) Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν τα Δικαιώματα θιγομένων και τα Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, όπως αυτά ορίζονται στο Άρθρο 12 του Ν.4808/2021.

β΄) Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά μετά από σχετική πρόσκληση της Εταιρείας, στις διαδικασίες διαβούλευσης με την Εταιρεία για τη λήψη μέτρων ή για την επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής.

γ΄) Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να μελετούν και να κατανοούν το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων που θα τους κοινοποιεί η Εταιρεία. Στην περίπτωση που δημιουργούνται ερωτήματα ή απορίες, οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να επικοινωνούν με το Τμήμα Προσωπικού/με τον σύνδεσμο με σκοπό να κατανοούν τελικά πλήρως το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων.

δ΄) Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις επιταγές της παρούσας Πολιτικής και να απέχουν από κάθε αποδοκιμαστέα από την Πολιτική αυτή συμπεριφορά.

ε΄) Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν κατανοήσει την Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών και να την ενεργοποιούν, όταν προκύψει εις βάρος τους ή υποπέσει στην αντίληψή τους εν γένει, περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Δίαυλοι Επικοινωνίας και Πλαίσιο Υποβολής των Εσωτερικών Καταγγελιών

Οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής θα μπορούν να προβαίνουν σε Εσωτερικές Καταγγελίες για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην κάτωθι διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail):

προς την κα ΚΥΡΙΑΖΙΔΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ με mail hr@soterragroup.gr

Οι Καταγγελίες πρέπει:

- Να υποβάλλονται πάντοτε εγγράφως (ήτοι μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις ανωτέρω διευθύνσεις) και να είναι επώνυμες. Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών σε επώνυμη βάση, όσον αφορά στον Καταγγέλλοντα, δεδομένου ότι θα τηρείται απόλυτη εχεμύθεια σχετικά με τα στοιχεία του. Σε κάθε περίπτωση Καταγγελία μπορεί να υποβληθεί κατ' εξαίρεση σε ανώνυμη βάση.
- Να υποβάλλονται με γνώμονα την καλή πίστη και χωρίς καθυστέρηση, αμέσως μόλις το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης γίνει αντιληπτό.
- Να είναι σαφείς, ορισμένες και να περιέχουν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες, προκειμένου να βελτιστοποιούνται οι όροι διερεύνησής τους. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι Ευαίσθητες Πληροφορίες μη σχετιζόμενες με την Καταγγελία και με τον πυρήνα της καταγγελλομένης πράξεως ή συμπεριφοράς δεν πρέπει να περιλαμβάνονται στην Καταγγελία και, όποτε περιλαμβάνονται, δεν θα πρέπει να αξιολογούνται ούτε να λαμβάνονται υπ' όψιν, ούτε να καταχωρούνται στο Μητρώο Καταγγελιών, εφ' όσον ή / και στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό.
- Να περιλαμβάνουν το όνομα του ατόμου (ή των ατόμων) το οποίο φέρεται ως υπεύθυνο για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, την ημερομηνία/χρονική περίοδο και τόπο όπου έλαβε χώρα η πράξη, το είδος της πράξης και όσο το δυνατόν πιο αναλυτική περιγραφή της, καθώς και το πρόσωπο ή τα πρόσωπα που υπέστησαν βία ή / και παρενόχληση.

Διαδικασία Διαχειρίσεως Εσωτερικών Καταγγελιών

Μόλις ο Αποδέκτης των Καταγγελιών λάβει κάποια Εσωτερική Καταγγελία δια των ανωτέρω διαύλων, οφείλει να τη διαβιβάσει χωρίς καθυστέρηση προς την Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (εφ' εξής «Ο.Δ.Ε.Κ.»).

Σε περίπτωση που ο Αποδέκτης λάβει προφορική Καταγγελία, οφείλει να χορηγήσει στον Καταγγέλλοντα αναλυτικές οδηγίες για την έγγραφη υποβολή του περιστατικού στις ανωτέρω διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προκειμένου να ενεργοποιηθεί η διαδικασία της παρούσας Πολιτικής και η περαιτέρω διερεύνηση και ο χειρισμός του περιστατικού.

Με την παραλαβή της Καταγγελίας η Ο.Δ.Ε.Κ., οφείλει να τη διερευνήσει σε σύντομο χρόνο. Κατά τη διερεύνηση αυτή, η Ο.Δ.Ε.Κ. δύναται να καλέσει προς υποστήριξη του έργου της τους Διευθυντές, Προϊσταμένους και Επικεφαλής τμημάτων ή ομάδων κατά περίπτωση.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων της η Ο.Δ.Ε.Κ. έχει τις κάτωθι αρμοδιότητες και υποχρεώσεις:

- Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση της από όλα τα θεσπισμένα κανάλια Εσωτερικών Καταγγελιών της Εταιρείας.
- Αξιολογεί και προτεραιοποιεί τις καταγγελίες.
- Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα, καθώς και με οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο/-α θεωρεί απαραίτητο.
- Λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των προσώπων που εμπλέκονται στις καταγγελίες.
- Τηρεί Μητρώο Καταγγελιών καθώς και όλα τα αναγκαία στοιχεία για την τεκμηρίωση του τελικού της πορίσματος.
- Αναλόγως των αποτελεσμάτων των ερευνών που πραγματοποιεί, εισηγείται στην Εταιρεία τη λήψη του κατάλληλου μέτρου ή μέτρων για την αντιμετώπιση περιστατικού βίας – παρενόχλησης – αντιποίνων ή τη θέση της υποβληθείσας Εσωτερικής Καταγγελίας στο αρχείο.

Για τη διευκόλυνση του έργου της Ο.Δ.Ε.Κ., τόσο ο καταγγέλλων, όσο και όλοι όσοι καλούνται από αυτήν, οφείλουν να είναι διαθέσιμοι και να παράσχουν τα στοιχεία που θα τους ζητηθούν με σκοπό την πλήρη διερεύνηση των καταγγελιών και την απόδοση τυχόν σχετικών ευθυνών.

Σε περίπτωση που η Καταγγελία στρέφεται αμέσως ή εμμέσως κατά του Αποδέκτη αυτής, τότε αυτός, οφείλει να προωθήσει αμελλητί την Καταγγελία προς την Ο.Δ.Ε.Κ. και στη συνέχεια να απέχει από τις ενέργειες της Ο.Δ.Ε.Κ. που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη διερεύνηση. Το ίδιο ισχύει και για οποιοδήποτε μέλος της Ο.Δ.Ε.Κ., το οποίο οφείλει να απέχει από τις συνεδριάσεις και τις λοιπές ενέργειες της Ο.Δ.Ε.Κ., όταν αυτή ερευνά Καταγγελία που στρέφεται κατ' αυτού αμέσως ή εμμέσως, ενημερώνοντας αμελλητί τη Διοίκηση της Εταιρείας και τα λοιπά μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ. για το κώλυμά του. Στην περίπτωση αυτή, η Ο.Δ.Ε.Κ. μπορεί να ζητήσει από τη Διοίκηση της Εταιρείας τον διορισμό αναπληρωματικού μέλους, εφ' όσον κρίνει πως τούτο είναι αναγκαίο για την ομαλή, ταχεία και απρόσκοπτη διερεύνηση της Καταγγελίας αυτής. Εξ άλλου, σε περίπτωση που οι καταγγελίες εμπλέκουν περισσότερα μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ., με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερής ή αδύνατη η λειτουργία της, η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη, με σκοπό την πλήρη και αντικειμενική διερεύνηση της υποθέσεως, να συγκροτήσει επί τούτου ένα ειδικό («ad hoc») Όργανο, ήτοι μια Ομάδα Ειδικής Λειτουργίας, η οποία θα στελεχώνεται από μη εμπλεκόμενα ή / και κωλυόμενα μέλη και θα έχει όλες τις αρμοδιότητες της Ο.Δ.Ε.Κ. και την ευθύνη για την διερεύνηση της συγκεκριμένης Καταγγελίας και μόνο.

Κατά τη διάρκεια του έργου της, η Ο.Δ.Ε.Κ. οφείλει να αντιμετωπίζει κάθε Καταγγελία με τη δέουσα προσοχή και επιμέλεια. Η Ο.Δ.Ε.Κ. διεξάγει έρευνα για τα περιστατικά που περιέχονται στην Καταγγελία το συντομότερο δυνατό. Προς διευκόλυνση του έργου της, μπορεί, εφ' όσον το κρίνει απαραίτητο, να ζητεί τη συνδρομή και άλλων εργαζομένων ή / και συνεργατών της Εταιρείας, καθώς και να λαμβάνει επί πλέον επαγγελματική υποστήριξη από άλλα στελέχη της Εταιρείας ή / και από εξωτερικούς συμβούλους.

Εξ άλλου, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, της εργασιακής ειρήνης και την διασφάλιση της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων και κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Ο.Δ.Ε.Κ., να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Στο ίδιο πλαίσιο, κατά τη διάρκεια της διερεύνησης ενδεχομένως να μην επιτρέπεται σε συγκεκριμένους εργαζομένους, συνεργάτες κ.λπ. η μερική ή ολική πρόσβαση σε εγκαταστάσεις της Εταιρείας.

Δικαιώματα Καταγγελλόντων και λοιπών εμπλεκομένων στην Καταγγελία

Ο Καταγγέλλων έχει δικαίωμα, εφόσον το αιτηθεί, να ενημερωθεί από την Ο.Δ.Ε.Κ., τόσο για την παραλαβή της Καταγγελίας του [το αργότερο εντός δέκα (10)

εργασίμων ημερών] όσο και για το αποτέλεσμα της διερεύνησής της [το αργότερο εντός τριών (3) μηνών].

Η ενημέρωση του Καταγγέλλοντος θα λαμβάνει χώρα από μέλος της Ο.Δ.Ε.Κ., με όποιον τρόπο κρίνεται ως πλέον πρόσφορος.

Τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία οφείλουν να προστατεύουν τα άτομα που υποβάλλουν Καταγγελία, καθώς και τα άτομα τα οποία εμπλέκονται σε Καταγγελίες. Η διερεύνηση πραγματοποιείται με μέτρα εχεμύθειας και εφαρμόζοντας το απόρρητο της διαδικασίας σε κάθε στάδιο αυτής, προκειμένου να αποφευχθεί ο στιγματισμός και η θυματοποίηση οποιουδήποτε εμπλεκομένου στην Καταγγελία, καθώς και τυχόν αντίποινα.

Τα άτομα τα οποία φέρονται ως υπεύθυνα για το καταγγελλόμενο περιστατικό έχουν το δικαίωμα να ενημερωθούν το ταχύτερο δυνατό για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορούνται από τα πρόσωπα που διαχειρίζονται τα περιλαμβανόμενα στις καταγγελίες δεδομένα. Ωστόσο, εφόσον υπάρχει κίνδυνος η παραπάνω ενημέρωση να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των καταγγελλομένων προσώπων μπορεί να αναβληθεί.

Τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία οφείλουν να προστατεύουν κάθε πρόσωπο που καταγγέλλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε είδους δυσμενής μεταχείριση σε βάρος οποιουδήποτε έχει πραγματοποιήσει Εσωτερική Καταγγελία, εκ του γεγονότος αυτού (ήτοι της υποβολής Καταγγελίας). Η Ο.Δ.Ε.Κ. και η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό την αποφυγή αντιποίνων στην περίπτωση που οποιοσδήποτε καταγγείλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τα φυσικά πρόσωπα που έχουν υποβάλει εσωτερική Καταγγελία δεν θα υποστούν αντίποινα, παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της Καταγγελίας τους, (π.χ. απόλυση, αβάσιμη αρνητική αξιολόγηση, μη παροχή αδείας, αποκλεισμό από εκπαιδευτικά σεμινάρια, μη έγκριση εξόδων κ.ο.κ.). Επίσης, δεν επιτρέπονται αδικαιολόγητες αλλαγές στη σύμβαση εργασίας ως αποτέλεσμα της Καταγγελίας (π.χ. διαθεσιμότητα, υποβιβασμός ή στέρηση προαγωγής, μείωση μισθού, αλλαγή τόπου εργασίας, μετακίνηση, διαφοροποίηση καθηκόντων, μεταβολή ωραρίου εργασίας κ.λπ.).

<u>Τα ως άνω μέτρα δεν αφορούν στην περίπτωση Κακόβουλης Εσωτερικής Καταγγελίας.</u>

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε θεωρεί ότι υφίσταται αντίποινα κατά την ανωτέρω έννοια, οφείλει να το αναφέρει αμελλητί στην Ο.Δ.Ε.Κ., μέσω των ανωτέρω Καναλιών Εσωτερικών Καταγγελιών, η δε Ο.Δ.Ε.Κ., οφείλει να διερευνά και την καταγγελία αυτή αμέσως. Αν από την έρευνα προκύψει ότι πράγματι υπήρξαν αντίποινα, θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο και αναγκαίο για την αποφυγή της συνέχισης ή επανάληψής τους στο μέλλον μέτρο.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων εκφράσει την επιθυμία να του παρασχεθεί ειδική προστασία από τυχόν αντίποινα (π.χ. μετακίνηση σε άλλο τμήμα ή σε άλλη βάρδια), η Εταιρεία θα εξετάζει τη δυνατότητα ικανοποίησης του σχετικού αιτήματος εντός των εκάστοτε υφισταμένων δυνατοτήτων και αναγκών της, κατόπιν σχετικής διατύπωσης γνώμης και από την Ο.Δ.Ε.Κ..

Εξάλλου, τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία δεσμεύονται ότι θα καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια και θα λαμβάνουν κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να προστατεύουν την ταυτότητα τόσο του Καταγγέλλοντος όσο και των ατόμων που περιλαμβάνονται στις Καταγγελίες και ότι θα χειρισθούν κάθε υπόθεση με την μέγιστη δυνατή εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια.

Ειδικότερα, η ταυτότητα του Καταγγέλλοντος δεν θα αποκαλύπτεται σε κανέναν άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα άτομα που είναι αρμόδια να λαμβάνουν, να παρακολουθούν και να διερευνούν τις καταγγελίες, δηλαδή τα μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ. και τους τυχόν εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους ή/και άλλα στελέχη της Εταιρείας, που έχουν κληθεί ειδικά για τη διερεύνηση συγκεκριμένου περιστατικού.

Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του Καταγγέλλοντος θα αποκαλύπτεται εάν:

- Συναινεί ο Καταγγέλλων στην αποκάλυψη της ταυτότητας του.
- Απαιτείται από τον Νόμο η αποκάλυψη της ταυτότητας.
- Η Καταγγελία είναι προϊόν δόλου και έχει χαρακτηρισθεί ως κακόβουλη.
- Η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση απειλής για την ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού.

Εξ άλλου, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες Αρχές και ότι θα παρέχει σε αυτές κάθε πληροφορία και συνδρομή που θα της ζητηθεί, αναφορικά με τα ζητήματα που θίγονται στην παρούσα Πολιτική.

Αποτέλεσμα Διερεύνησης Καταγγελίας - Συνέπειες

Η Ο.Δ.Ε.Κ. θα συνεδριάζει για την αξιολόγηση Καταγγελίας επί οποιουδήποτε σχετικού περιστατικού (με φυσική παρουσία ή μέσω τηλεσυνδιάσκεψης), σε πλήρη απαρτία, οι δε αποφάσεις της θα λαμβάνονται κατά πλειοψηφία [έκαστο μέλος της Ομάδας θα έχει από μία (1) ψήφο].

Η Ο.Δ.Ε.Κ. οφείλει να ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας, αλλά και τον ίδιο τον Καταγγέλλοντα εφόσον το αιτηθεί, για το αποτέλεσμα της Διερεύνησης, καθώς και να καταχωρεί τα σχετικά στοιχεία στο Μητρώο Καταγγελιών. Παράλληλα και ανάλογα με το αποτέλεσμα της διερεύνησης, μπορεί να εισηγείται προς τη Διοίκηση της Εταιρείας βελτιωτικές, πειθαρχικές ή / και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α΄) πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,
- β΄) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ΄) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- δ΄) δικαστικές ενέργειες.

Εάν μία Καταγγελία αποδειχθεί κακόβουλη, εφ' όσον ο Καταγγελλόμενος το αιτηθεί, μπορεί να ενημερωθεί για την ταυτότητα του Καταγγέλλοντος, προκειμένου να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του.

Καταγγελίες οι οποίες προκύπτει ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη και η εργασιακή ειρήνη με όλους τους νόμιμους τρόπους και ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α΄) πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε τυχόν ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,
- β΄) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ΄) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- δ΄) δικαστικές ενέργειες.

Εάν από την διερεύνηση καταγγελίας περί αντιποίνων προκύψει ότι πράγματι υπήρξαν αντίποινα, θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την αποφυγή της συνέχισης ή επανάληψής τους στο μέλλον, καθώς και για την αποκατάσταση της τάξης και της εργασιακής ειρήνης. Τα μέτρα αυτά είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α΄) πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε τυχόν ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,

- β ΄) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ ΄) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- δ’) δικαστικές ενέργειες.

Η Ο.Δ.Ε.Κ. τηρεί με δική της ευθύνη Μητρώο Καταγγελιών σε ηλεκτρονική ή / και έντυπη μορφή, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Στο αρχείο αυτό περιλαμβάνεται το αποτέλεσμα της διερεύνησης, καθώς και τα στοιχεία που τεκμηριώνουν το αποτέλεσμα αυτό.

Τελικές Επισημάνσεις

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί προϊόν διαβούλευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών Διοίκησης και Εργαζομένων ή απασχολούμενων στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική αυτή αποτελεί ένα «δυναμικό» κείμενο και μπορεί να εμπλουτίζεται και να επικαιροποιείται με βάση τα νέα δεδομένα κάθε φορά, τις προτάσεις των Εργαζομένων, του Ιατρού Εργασίας, των Ειδικών Συμβούλων της Εταιρείας, των αρμοδίων φορέων κ.λπ.. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά ώστε όλοι οι Εργαζόμενοι να έχουν λάβει γνώση και να έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα έκδοση της παρούσας Πολιτικής. Η γνωστοποίηση πρέπει να γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο, οι δε Εργαζόμενοι οφείλουν να μελετούν την Πολιτική αυτή και να ενεργούν σύμφωνα με τα αναφερόμενα σε αυτήν.