

- ✓ ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν δυσμενείς συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο και στην εμπορική φήμη και αξιοπιστία της Εταιρείας.

Άρθρο 2: ΣΚΟΠΟΣ

α) Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία, παρενόχληση και διακρίσεις. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον, ελεύθερο από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια είδους συμπεριφορά από οποιοδήποτε πρόσωπο.

β) Με την παρούσα Πολιτική η Εταιρεία:

- δεσμεύεται και αφοσιώνεται στη διασφάλιση και διατήρηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο υποστηρίζει σθεναρά και εμπράκτως την ισότητα των ευκαιριών, τη μοναδικότητα του ατόμου και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- απαγορεύει και δηλώνει ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή απέναντι σε συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και διάκρισης εντός του χώρου εργασίας,
- προσδιορίζει επακριβώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων προκειμένου να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν τέτοιου είδους περιστατικά και συμπεριφορές,
- μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο.

Άρθρο 3: ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

I. Βία και παρενόχληση

A. Ορισμός:

Στην έννοια της βίας και της παρενόχλησης εντάσσονται απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.

B. Ενδεικτικά παραδείγματα:

- επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά,
- διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο, αποκλείοντας ή απομονώνοντάς τον κοινωνικά
- υποτιμητικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου,
- χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά αστεία ή αστεία με βάση την εθνότητα,
- δημόσια γελοιοποίηση άλλου προσώπου,
- λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- συνεχής και ασφυκτική παρακολούθηση και επίβλεψη,
- καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας με στόχο την (οικονομική) βλάβη του προσώπου,
- αποκλεισμός αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με καταχρηστικό, αθέμιτο και αυθαίρετο τρόπο,
- σωματική κακοποίηση.

II. Έμφυλη βία και παρενόχληση**A. Ορισμός:**

Στην έννοια της έμφυλης βίας και παρενόχλησης ή άλλως της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου εντάσσονται 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

B. Ενδεικτικά παραδείγματα:

- υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου,
- επιθετική συμπεριφορά λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού του ατόμου.

III. Σεξουαλική παρενόχληση

A. Ορισμός:

Στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης εντάσσεται 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.

B. Ενδεικτικά παραδείγματα:

- ρητές σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα σεξουαλικών παραχωρήσεων ή ανεπιθύμητες απαιτήσεις για ραντεβού,
- αποστολή σεξουαλικών/πορνογραφικών εικόνων, φωτογραφιών, κειμένων ή μηνυμάτων με e-mail,
- σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, άσεμνες ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου,
- άσεμνες χειρονομίες, εικόνες, φωτογραφίες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς,
- ακατάλληλα ή μειωτικά σχόλια σχετικά με την εμφάνιση ή την ενδυμασία κάποιου προσώπου,

- ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», θωπίες, αγγίγματα ή τσιμπήματα.

IV. Διάκριση

A. Ορισμός:

i) **Άμεση διάκριση** νοείται όταν σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται δυσμενής ή άνιση μεταχείριση, σε σύγκριση με αυτήν τη οποίας έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση, λόγω κάποιου ιδιαίτερου χαρακτηριστικού που φέρει το πρόσωπο αυτό, όπως φύλου, ηλικίας, χρώματος, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, το οποίο όμως προστατεύεται (προστατευόμενο χαρακτηριστικό).

ii) **Έμμεση Διάκριση** νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός αν αυτή η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

B. Ενδεικτικά παραδείγματα:

- παρεμπόδιση της ανέλιξης προσώπου λόγω ηλικίας, φύλου, καταγωγής, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων,
- μη πρόσβαση προσώπου σε προνόμια και διευκολύνσεις προς όλο το προσωπικό λόγω φύλου, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Συμπερασματικά:

ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΑ απαράδεκτη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης (ενδεικτικώς):

- ✓ Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης,
- ✓ Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης του εργαζομένου, όπως η τοποθέτησή του σε διαδικασία - πλάνο βελτίωσης απόδοσης,
- ✓ Η ανάθεση αρμοδιοτήτων και καθοδήγηση,
- ✓ Το αίτημα για ενημερώσεις και αναφορές (reports) προόδου εργασιών,
- ✓ Έγκριση ή άρνηση άδειας,
- ✓ Το αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας από την εργασία για λόγους υγείας, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις,
- ✓ Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου,
- ✓ Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

Άρθρο 4: ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

α) Η παρούσα Πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας, 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, στην έδρα της Εταιρείας.

β) Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διάκρισης που εκδηλώνονται:

- 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 Εταιρεία,
- 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

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

Άρθρο 5: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

α) Στόχος της μελέτης εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι η πρόληψη ατυχημάτων στην εργασία και της κακής υγείας. Ο εντοπισμός και η εξέταση του κινδύνου ακολουθείται από την εισαγωγή και παρακολούθηση προληπτικών και προστατευτικών μέτρων, για να διασφαλιστεί ότι οι κίνδυνοι ελέγχονται επαρκώς ανά πάσα στιγμή. Η Εταιρεία, μέσω του Τεχνικού Ασφαλείας, κάνει την διερεύνηση του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας και αξιολογεί και τεκμηριώνει τυχόν παράγοντες κινδύνου που ανακαλύφθηκαν, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα που εκτελούν οι εργαζόμενοι σε καθημερινή βάση. Η αξιολόγηση των κινδύνων σχεδιάζεται μεθοδικά και πραγματοποιείται συστηματικά και η εκτίμησή τους εκτελείται πάντα σε συνεργασία με τους εργαζόμενους. Οι έρευνες που γίνονται βασίζονται όχι μόνο στις εμπειρίες μεμονωμένων εργαζομένων αλλά και σε αντικειμενικές περιγραφές των συνθηκών εργασίας, όπως γεγονότα και στατιστικές.

β) Οι προσδιορισμένοι κίνδυνοι, ενδεικτικώς ανάπτυξη στρεσογόνων καταστάσεων από την προσπάθεια για την ανταπόκριση στην υλοποίηση των εντολών, εργασιακό άγχος, έντονη ανασφάλεια, σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out), διαπληκτισμός μεταξύ των εργαζομένων, βία και διαφόρων ειδών κακοποίηση, ανθυγιεινό και δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον, μειωμένη αποδοτικότητα/παραγωγικότητα, ιεραρχούνται κατά σειρά σπουδαιότητας από την άποψη της υγείας. Η ιεράρχηση αυτή λαμβάνει υπόψη τη σοβαρότητα του κινδύνου, το πιθανό αποτέλεσμα του κινδύνου, τον αριθμό των εργαζομένων που ενδέχεται να επηρεαστούν και τον χρόνο που απαιτείται για τη λήψη προληπτικών και προστατευτικών μέτρων.

γ) Μετά την εκτίμηση των ανωτέρω κινδύνων, η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα, ενδεικτικώς έγκαιρος προγραμματισμός των εργασιών και ενημέρωση των εργαζομένων, διαβούλευση των εργαζομένων σχετικά με τον προγραμματισμό του ωραρίου για τις βάρδιες (όταν αυτό απαιτείται), κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν και στις ανάγκες

τους, παρακολούθηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους, θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας και φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, όταν απαιτούνται βάρδιες ή εργασίες εκτός του συνηθισμένου χρόνου εργασίας, επαγγελματική κατάρτιση διευθυντών για τη διατύπωση εποικοδομητικών παρατηρήσεων και επαίνων και την υποστήριξη των εργαζομένων που υπάγονται ιεραρχικά σε αυτούς. Τα ανωτέρω μέτρα στοχεύουν στη βελτίωση του επιπέδου προστασίας, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, με κύριο στόχο την μείωση έως την εξάλειψη των κινδύνων. Οι ανωτέρω ενέργειες αξιολογούνται συστηματικά για να εκτιμάται κάθε φορά εάν έχουν αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων και στα οργανωτικά αποτελέσματα (π.χ. αποδοτικότητα κόστους, παραγωγικότητα, απουσίες) ενώ γίνονται και οι κατάλληλες βελτιώσεις όταν και όπου χρειάζεται.

Άρθρο 6: ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

α) Η ευθύνη για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής ανήκει στη **Διοίκηση**.

β) Η ευθύνη για τον συντονισμό της παρούσας Πολιτικής ανήκει στον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου, ο οποίος ορίζεται από τη Διοίκηση ως το υπεύθυνο για την διενέργεια και παρακολούθηση της διαδικασίας διαχείρισης των καταγγελιών πρόσωπο, (χάριν συντομίας στο εξής **πρόσωπο «αναφοράς»**), (βλ. κατωτέρω, Κεφάλαιο Β' - Άρθρο 2) και επικουρικά στη Διεύθυνση Λειτουργίας και ειδικότερα στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού, το οποίο συνεργάζεται μαζί του. Το πρόσωπο αναφοράς είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να παραλαμβάνει, ερευνά και εξετάζει με αμεροληψία τις καταγγελίες, (βλ. αναλυτικότερα κατωτέρω, Κεφάλαιο Β').

γ) Όλοι οι τομείς, τα τμήματα, οι διευθυντές, οι προϊστάμενοι, τα διοικητικά στελέχη, οι συνεργάτες, οι προμηθευτές και οι επιχειρηματικοί σύνταίροι οφείλουν να συμβάλλουν στην υποστήριξη και εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής για την καταπολέμηση φαινομένων βίας, παρενοχλήσεων και διακρίσεων.

δ) Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις υποδείξεις του Τεχνικού Ασφαλείας, ο οποίος επικουρεί στην εφαρμογή των διατάξεων του υπό κρίση Ν. 4808/2021, στο πλαίσιο των συμβουλευτικών του παρεχόμενων υπηρεσιών, ως προς την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας (άρθρ.14 και 15 Ν. 3850/2010). Ειδικότερα, ο Τεχνικός Ασφάλειας εξετάζει την κτηριακή υποδομή κάθε εγκατάστασης, ιδίως σε χώρους που ενέχουν υψηλή επικινδυνότητα στην εκδήλωση συμπεριφορών άσκησης σωματικής και λεκτικής βίας και από τρίτους (π.χ. χώροι υποδοχής ή εξυπηρέτησης κοινού) και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων μέσω αναδιάταξης των χώρων υποδοχής, λειτουργίας εξόδου/ων κινδύνου, εγκατάστασης ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης κ.ά.

ε) Σχετική αναφορά ή καταγγελία μπορεί να υποβληθεί στην Εταιρεία: **i)** από το ίδιο το άτομο που υπέστη την παρενόχληση, (θιγόμενο πρόσωπο), **ii)** από τρίτο πρόσωπο που έρθει σε γνώση του το δυσμενές συμβάν (π.χ. άλλος εργαζόμενος ή συνεργάτης, οποιοδήποτε διοικητικό στέλεχος), **iii)** από τον γιατρό εργασίας, (βλ. αναλυτικότερα Κεφάλαιο Α' - άρθρο 6).

στ) Η Εταιρεία οφείλει να ενημερώνει τον θιγόμενο ότι μπορεί, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης για την διαχείριση των αναφορών, να υποβάλλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, στο πλαίσιο αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας - 1555- και Συνήγορο του Πολίτη -2131306600/press@synigoros.gr-) και τις δικαστικές αρχές, κατά τη διακριτική του ευχέρεια.

ζ) Κάθε εργαζόμενος οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως με την παρούσα Πολιτική και εάν λάβει γνώση τυχόν παράβασης αυτής εν όλω ή εν μέρει από κάποιον άλλον εργαζόμενο της Εταιρείας, οφείλει να ενημερώσει αμελλητί/(«άμεσα») τον Προϊστάμενο/Διευθυντή του Τμήματος στο οποίο ανήκει ή/και τον Διευθυντή Λειτουργίας ή/και τον Υπεύθυνο του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR) ή/και τον Γιατρό Εργασίας, οι οποίοι υποχρεούνται να το μεταφέρουν άμεσα στο πρόσωπο «αναφοράς».

η) Ορίζεται ρητά στην παρούσα ότι η πρόκληση ή/και η συμμετοχή ή/και η παράλειψη κάθε οφειλόμενης ενέργειας για την αποτροπή κάθε περιστατικού βίας, παρενόχλησης και διάκρισης, που

εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας, παρενόχλησης και διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα. Για την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων γίνεται ενδελεχής μνεία κατωτέρω, (βλ. Κεφάλαιο Β' – Άρθρο 3 της παρούσας).

θ) Αποτελεί δικαίωμα και υποχρέωση κάθε εργαζόμενου που πιστεύει ότι είναι θύμα βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης να απαιτήσει άμεσα από τον εν λόγω παραβάτη να σταματήσει την εν λόγω ανεπιθύμητη, απαράδεκτη και ανάρμοστη δραστηριότητα και να αναφέρει αμέσως τις ανησυχίες του στον Προϊστάμενο/Διευθυντή του Τμήματος στο οποίο ανήκει ή/και τον Διευθυντή Λειτουργίας ή/και τον Υπεύθυνο του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR) ή/και τον Γιατρό Εργασίας, οι οποίοι υποχρεούνται να το μεταφέρουν άμεσα στο πρόσωπο «αναφοράς». Επιπρόσθετα, έχει το 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 ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν 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. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως και εγγράφως το πρόσωπο αναφοράς, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης που αιτιολογεί την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

ι) Σε κάθε περίπτωση αποτελεί ύψιστη δέσμευση της Εταιρείας αφενός η τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και αφετέρου η συμμόρφωσή της με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων ΕΕ 2016/679 – GDPR και ο εκτελεστικός Ν. 4624/2019).

Άρθρο 7: ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α) Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις συμβουλές και κατευθύνσεις του Γιατρού Εργασίας (άρθρο 8 Ν. 4808/2021). Ειδικότερα, ο Γιατρός Εργασίας συμβουλεύει σε θέματα, ενδεικτικώς: α) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, β) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, γ) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.

β) Επιπροσθέτως, ο Γιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

i) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

ii) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες εκδήλωσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη τους,

iii) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,

iv) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η Εταιρεία.

γ) Τέλος, ο Γιατρός Εργασίας μπορεί να υποβάλλει αναφορά – καταγγελία για λογαριασμό του προσώπου – εργαζομένου που υπέστη την παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής και είδους, η οποία ήρθε σε γνώση του Γιατρού, κατά τη διαδικασία εξέτασης και λήψης του ιατρικού ιστορικού του εργαζομένου. Η ανωτέρω αναφορά από τον Γιατρό Εργασίας γίνεται πάντα με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ/ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Άρθρο 1: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Οι αναφορές για αθέμιτες συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης που αποτελούν παράβαση της παρούσας Πολιτικής, θα γίνονται δεκτές:

- **εγγράφως**, μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) στην ηλεκτρονική διεύθυνση της Εταιρείας, respect@fibran.gr, με αποδέκτη το ορισθέν από τη Διοίκηση για την διενέργεια και παρακολούθηση της διαδικασίας αυτής **πρόσωπο «αναφοράς»**, (βλ. κατωτέρω άρθρο 2),
- **προφορικώς**, μέσω τηλεφώνου ή/και προσωπικής συνάντησης, στο **πρόσωπο «αναφοράς»**. Παρόλο που συνιστάται στον εργαζόμενο να ζητήσει πρώτα βοήθεια από τον πρόσωπο «αναφοράς», μπορεί, σε οποιαδήποτε στιγμή, να εγείρει τις ανησυχίες που τον απασχολούν και να υποβάλλει αναφορά στον Προϊστάμενο/Διευθυντή του Τμήματος στο οποίο ανήκει ή/και τον Διευθυντή Λειτουργίας ή/και τον Υπεύθυνο του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR) ή/και τον Γιατρό Εργασίας, οι οποίοι υποχρεούνται να το μεταφέρουν άμεσα στο πρόσωπο «αναφοράς» με τη σύμφωνη γνώμη του θιγόμενου προσώπου – εργαζομένου.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές και δεσμεύεται για την ανυπαρξία επιβολής τυχόν αντιποίνων ή στιγματισμού στο άτομο που υποβάλλει την εκάστοτε αναφορά / καταγγελία. Η σπουδαιότητα της υποβολής επώνυμων καταγγελιών έγκειται στο γεγονός ότι οι ανώνυμες αναφορές καθιστούν το έργο της ενδεδειγμένης διερεύνησης έκαστου δυσάρεστου συμβάντος εξαιρετικά δύσκολο

ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής ακριβών αλλά και συμπληρωματικών στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα, όπως επίσης και της αξιολόγησης της αξιοπιστίας της αναφοράς. Ωστόσο, ακόμη και οι ανώνυμες αναφορές θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα διερευνώνται. Ειδικότερα, οι υποβαλλόμενες ανώνυμες αναφορές εξετάζονται ανάλογα με τον βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της ασύμβατης με την παρούσα Πολιτική συμπεριφοράς. Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρεί την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιεί ενέργειες που δύνανται να οδηγήσουν σε αποκάλυψη της ταυτότητάς του, εκτός αν η αποκάλυψη αυτή απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης του εκάστοτε συμβάντος.

Τέλος, η τήρηση και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με βάση τα οριζόμενα στην ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων ΕΕ 2016/679 – GDPR και ο εκτελεστικός Ν. 4624/2019).

Άρθρο 2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ/ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Η Εταιρεία ορίζει πρόσωπο «αναφοράς» για τη διερεύνηση των καταγγελιών και παραπόνων, τον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου (βλ. ανωτέρω, Κεφάλαιο Α' - άρθρο 5), ο οποίος δεσμεύεται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την άσκηση των καθηκόντων του και αφετέρου για τη συμμόρφωσή του με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων ΕΕ 2016/679 – GDPR και ο εκτελεστικός Ν. 4624/2019).

Το πρόσωπο «αναφοράς» αναλαμβάνει **την κύρια υποχρέωση καθοδήγησης, ενημέρωσης, εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων** αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στο χώρο της εργασίας και τον έλεγχο της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής από το σύνολο των εργαζομένων. Βασικός ρόλος του είναι η άμεση και ενδελεχής διερεύνηση έκαστης υποβαλλόμενης αναφοράς σε συνεργασία με το τμήμα

Ανθρωπίνου Δυναμικού της Διεύθυνσης Λειτουργίας. Μετά την υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας, το πρόσωπο αυτό θα:

- ✓ συλλέγει πληροφορίες και θα καταγράφει με ακρίβεια τις ημερομηνίες συντέλεσης των αναφερόμενων ανάρμοστων πράξεων και αθέμιτων συμπεριφορών,
- ✓ αποσαφηνίζει τις προσδοκίες του καταγγέλλοντος, σχετικά με τα αποτελέσματα από την αναφορά του,
- ✓ συζητεί και συμφωνεί με τον καταγγέλλοντα τα επόμενα βήματα της διαχείρισης της αναφοράς (π.χ. την επιλογή της επίσημης ή ανεπίσημης αναφοράς, χωρίς η επιλογή της ανεπίσημης να αποκλείει την επίσημη αναφορά),
- ✓ διατηρεί αρχείο από όλες τις συζητήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί, στο οποίο υπάρχει περιορισμένη προσβασιμότητα.
- ✓ επιβεβαιώνει ότι ο καταγγέλλων γνωρίζει ότι μπορεί να καταγγείλει την ασύμβατη, με την παρούσα Πολιτική, πράξη ή συμπεριφορά και εκτός Εταιρείας, διαμέσου του εθνικού δικαστικού συστήματος, όπως με κατάθεση αγωγής ενώπιον των Πολιτικών Δικαστηρίων καθώς και προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 & Ν. 4443/2016.

Οποιοδήποτε πρόσωπο (θιγόμενο ή τρίτο) αναφέρει κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή διάκρισης έχει τη διαβεβαίωση της Εταιρείας για:

- την προστασία από την εκδήλωση εκδικητικής συμπεριφοράς ή αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικού βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης,
- την αμερόληπτη διερεύνηση των ισχυρισμών και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για τη δέουσα αντιμετώπιση της αναφοράς,
- την τήρηση της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων προσώπων, κατά την εξέταση της καταγγελίας,

- ο την διατήρηση των εν λόγω ισχυρισμών που υποβλήθηκαν στο πλαίσιο της αναφοράς/καταγγελίας με απόλυτη εμπιστευτικότητα, στον βαθμό που είναι πρακτικά αυτό εφικτό,
- ο την πλήρη και άμεση ενημέρωση του προσώπου που υπέβαλε την αναφορά για τα αποτελέσματα της έρευνας και τις σχετικές υλοποιηθείσες ενέργειες.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας το πρόσωπο αναφοράς υποβάλει εγγράφως αναφορά στη Διοίκηση της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο/παραβάτη, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα των τριών (3) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει νομίμως κάθε σχετική πληροφορία, εφόσον της ζητηθεί, στις αρμόδιες αρχές (ΣΕΠΕ, Συνήγορος του Πολίτη, Εισαγγελικές αρχές κ.λπ.), και να συνεργαστεί, ώστε να διευκολύνει το έργο της διερεύνησης καταγγελιών εργαζομένου για περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε κάθε αρμόδια αρχή.

Άρθρο 3: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΚΥΡΩΣΕΩΝ

Σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, υπεύθυνο για τη λήψη απόφασης περί επιβολής πειθαρχικής ποινής στον παραβάτη είναι το ειδικό όργανο – επιτροπή, που συγκροτείται ειδικά για την αντιμετώπιση τέτοιου είδους αναφορών και αποτελείται από την Διευθύνουσα Σύμβουλο, τον Διευθυντή Λειτουργίας και τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη την γνώμη και θέση του προσώπου «αναφοράς» και επικουρικώς του Γιατρού Εργασίας επί του εκάστοτε συμβάντος, ως προς τις συνθήκες τέλεσής του, και ιδίως στις περιπτώσεις εκείνες που ο Γιατρός Εργασίας εμπλέκεται σε πρώτη φάση, κατά τη διαδικασία υποδοχής της καταγγελίας / αναφοράς.

Μετά την προσεκτική εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και την κατάληξη σε συγκεκριμένα συμπεράσματα, η Εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες, πρόσφορες και αναγκαίες ενέργειες και θα ανακοινώσει την απόφασή της στον καταγγέλλοντα και τον κατ' ισχυρισμόν παραβάτη. Εάν το συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι, πράγματι, συντελέστηκε συμπεριφορά ανάρμοστη και ασύμβατη με την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες, πρόσφορες και αναγκαίες πειθαρχικές ενέργειες, βλ. κατωτέρω, μεταξύ των οποίων μπορεί να επιβληθεί και η ποινή της απόλυσης, ως έσχατο κατασταλτικό μέτρο, ανάλογα με τη σοβαρότητα και σπουδαιότητα της παραβίασης της παρούσας Πολιτικής.

Οι πειθαρχικές κυρώσεις (ποινές) επιβάλλονται από τη Διοίκηση της Εταιρείας, ως υπεύθυνη πειθαρχικής συμμόρφωσης, σε συνεργασία με τον Διευθυντή Λειτουργίας και τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού για την εξέταση έκαστης παραβίασης και αποτελούν τις εξής:

- ❖ **Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση**, π.χ. για περιπτώσεις όπου συντρέχουν δυο τουλάχιστον από τις ελαφρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ι) και καμία από τις επιβαρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ii),
- ❖ **Έγγραφη επίπληξη**, π.χ. για περιπτώσεις όπου συντρέχει μια τουλάχιστον από τις ελαφρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ι) και καμία από τις επιβαρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β)ii.,
- ❖ **Προσωρινή παύση μέχρι τριών μηνών με στέρηση των αποδοχών**, π.χ. για περιπτώσεις όπου δεν συντρέχει καμία από τις ελαφρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ι) και συντρέχει τουλάχιστον μια από τις επιβαρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ii),
- ❖ **Απόλυση**, π.χ. για περιπτώσεις όπου δεν συντρέχει καμία από τις ελαφρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ι) και συντρέχουν τουλάχιστον δυο από τις επιβαρυντικές περιστάσεις της παραγράφου Β.ii).

Β) Κατά την επιμέτρηση της ποινής, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας και του κατάλληλου, πρόσφορου και αναγκαίου μέσου και λαμβάνονται υπόψη τυχόν επιβαρυντικές ή ελαφρυντικές περιστάσεις, και συγκεκριμένα:

(i) Ελαφρυντικές περιστάσεις

- ✓ μεμονωμένο περιστατικό,
- ✓ η συμπεριφορά του εργαζόμενου οφειλόταν σε δικαιολογημένη έλλειψη γνώσης της Πολιτικής,
- ✓ ο εργαζόμενος δεν είχε λάβει εκπαίδευση σχετικά με την παραβιασθείσα Πολιτική της Εταιρείας,
- ✓ ο ίδιος ο εργαζόμενος προέβη σε αναφορά της από αυτόν παραβίασης.

(ii) Επιβαρυντικές περιστάσεις

- ✓ Επαναλαμβανόμενη ή κατ' εξακολούθηση συμπεριφορά
- ✓ Εκ προθέσεως (δόλια) συμπεριφορά
- ✓ Η συμπεριφορά οφειλόταν σε βαριά αμέλεια ή απροσεξία
- ✓ Ο εργαζόμενος είχε λάβει σχετική καθοδήγηση ή του είχε επιβληθεί πειθαρχική ποινή για παρόμοια συμπεριφορά.

Άρθρο 4: ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΕΤΡΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ανάλογα με το είδος και τη βαρύτητα της παραβίασης, η Εταιρεία δύναται να λάβει -με βάση την αρχή της αναλογικότητας- παρεπόμενα πρόσφορα, κατάλληλα και αναγκαία μέτρα σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, μεταξύ των οποίων:

- ✚ τη μετακίνηση του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά ή/και του φερόμενου ως δράστη σε άλλη θέση, βάρδια, άλλο τμήμα ή άλλο παράρτημα (αν υπάρχει) ή την αλλαγή ωραρίου,
- ✚ τη συμφωνία παροχής τηλεργασίας, είτε του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά είτε του φερόμενου ως δράστη,
- ✚ τη παραπομπή σε ειδικούς ψυχικής υγείας για παροχή συμβουλευτικής/ψυχολογικής υποστήριξης στον καταγγέλλοντα ή/και στον παραβάτη της παρούσας Πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1: ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία του ελέγχου και της αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της παρούσας Πολιτικής και διασφαλίζει την ανώνυμη συλλογή στατιστικών στοιχείων και δεδομένων, όπως αριθμό περιστατικών, τρόπο αντιμετώπισης κ.α.. Η ανασκόπηση της παρούσας Πολιτικής ορίζεται να γίνεται σε ετήσια βάση και η Εταιρεία θα προβαίνει, εφόσον χρειάζεται, σε τυχόν τροποποιήσεις / αναπροσαρμογές αυτής.

Άρθρο 2: ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική και οι εκάστοτε τροποποιήσεις της τίθενται σε ισχύ με την ανάρτησή της, σε έντυπη μορφή, στους πίνακες ανακοινώσεων της Εταιρείας, σε προσιτά για όλους τους εργαζομένους σημεία των χώρων εργασίας, καθώς και σε ηλεκτρονική μορφή, προσβάσιμη στο εσωτερικό δίκτυο της Εταιρείας (intranet), ώστε να είναι εύκολα και άμεσα διαθέσιμη σε όλο το προσωπικό της Εταιρείας.