

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ
ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

ΜΕΡΟΣ Α- ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΣΚΟΠΟΣ

Η Εργοδότηρια Εταιρεία (εφεξής η «Εταιρεία») τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εργάζεται σε μια επαγγελματική ατμόσφαιρα που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και απαγορεύει τις παράνομες πρακτικές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία αναμένει ότι όλες οι σχέσεις μεταξύ των ατόμων στις εγκαταστάσεις της θα διακρίνονται από επαγγελματισμό και θα είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις, προκαταλήψεις, βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία έχει αναπτύξει αυτήν την Πολιτική για να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοί της μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από βία, παράνομες παρενοχλήσεις, διακρίσεις και αντεκδίκηση και θα καταβάλει κάθε εύλογη προσπάθεια για να διασφαλίσει ότι όλα τα άτομα που δεσμεύονται από την Πολιτική είναι εξοικειωμένα με αυτήν και γνωρίζουν ότι οποιαδήποτε καταγγελία σε σχέση με την παραβίαση της Πολιτικής θα διερευνηθεί και θα επιλυθεί κατάλληλα. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Η παρούσα Πολιτική δεν πρέπει και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για τον αποκλεισμό ή τον διαχωρισμό ατόμων συγκεκριμένου φύλου ή οποιουδήποτε άλλου



προστατευόμενου χαρακτηριστικού από τη συμμετοχή σε επιχειρηματικές ή εργασιακές κοινωνικές δραστηριότητες ή συζητήσεις. Με άλλα λόγια, κανείς δεν πρέπει να κάνει το λάθος να εμπλακεί σε διακρίσεις ή αποκλεισμούς για να αποφύγει καταγγελίες για παρενόχληση. Ο νόμος και οι πολιτικές της Εταιρείας απαγορεύουν τη διαφορετική μεταχείριση με βάση το φύλο ή οποιοδήποτε άλλο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, όσον αφορά τους όρους, τις προϋποθέσεις, τα προνόμια και τα δικαιώματα απασχόλησης. Οι απαγορεύσεις κατά της βίας, της παρενόχλησης των διακρίσεων και των αντιποίνων έχουν σκοπό να συμπληρώσουν και να προωθήσουν αυτές τις πολιτικές και όχι να αποτελέσουν τη βάση εξαίρεσης από αυτές.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την Εταιρεία οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την Πολιτική.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στη Διοίκηση και τα μέλη της Εταιρείας, σε όλους τους υποψήφιους εργαζόμενους, τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους και αφορά συμπεριφορά που προέρχεται είτε από συναδέλφους είτε από τρίτους που δεν συνδέονται άμεσα με την Εταιρεία (π.χ. εξωτερικούς πωλητές, συμβούλους ή πελάτες).

Η συμπεριφορά που απαγορεύεται από τις παρούσες Πολιτικές είναι απαράδεκτη στο χώρο εργασίας, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά, καθώς και σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον εκτός του χώρου εργασίας, όπως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, επαγγελματικών συναντήσεων και κοινωνικών εκδηλώσεων που διενεργούνται στα πλαίσια της εργασίας.

2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Παρενόχληση επί τη βάσει οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού επίσης απαγορεύεται αυστηρά.



Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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

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.

Σύμφωνα με αυτήν την Πολιτική, η παρενόχληση είναι λεκτική, γραπτή ή σωματική συμπεριφορά που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, της εθνικής καταγωγής, της ηλικίας, της αναπηρίας, οικογενειακή κατάσταση, ιθαγένεια, γενετικές πληροφορίες ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από το νόμο ή των συγγενών, φίλων ή συνεργατών του/της και ότι: α) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, β) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου, ή γ) διαφορετικά επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες απασχόλησης ενός ατόμου.

Παρενοχλητική συμπεριφορά αποτελούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Οι χαρακτηρισμοί, προσβολές ή αρνητικά στερεότυπα, απειλητικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές πράξεις, υποτιμητικά αστεία και γραπτό ή γραφικό υλικό που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή ομάδα που τοποθετείται σε τοίχους ή αλλού στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή διακινείται στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας ή χρησιμοποιώντας εξοπλισμό της Εταιρείας μέσω e-mail, τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων των φωνητικών μηνυμάτων), μηνυμάτων κειμένου, ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης ή άλλων μέσων.
- Η σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση, η ηθική παρενόχληση ("mobbing"), δηλαδή η συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση Ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, η



οποία μπορεί ενδεικτικά να λάβει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνιση μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης Ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «Ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική-Ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του.

- Η αντεκδίκηση ή ο εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. 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.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν, για παράδειγμα: α) η υποβολή σε μια τέτοια συμπεριφορά γίνεται είτε ρητά είτε σιωπηρά ως όρος ή προϋπόθεση της απασχόλησης ενός ατόμου, β) η υποταγή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν αυτό το άτομο, ή γ) αυτή η συμπεριφορά έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά από ανεπαίσθητες και όχι και τόσο λεπτές συμπεριφορές και μπορεί να περιλαμβάνει άτομα του ίδιου ή διαφορετικού φύλου. Ανάλογα με τις περιστάσεις, αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές κινήσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, σεξουαλικά αστεία και υπονοούμενα, λεκτική



κακοποίηση σεξουαλικής φύσης, σχόλια σχετικά με το σώμα ενός ατόμου, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις σεξουαλικές ανεπάρκειες, το επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα ή άγγιγμα, προσβλητικά ή άσεμνα σχόλια ή χειρονομίες, εμφάνιση σεξουαλικώς υποβλητικών αντικειμένων ή εικόνων.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την Εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως: α) Προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, β) Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, γ) Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ). Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως: α) διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας, β) μειωμένη παραγωγικότητα, γ) νομικές και οικονομικές συνέπειες και δ) αρνητική δημοσιότητα. Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η Εταιρεία, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.



2. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ - ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα ασφαλές, φιλικό και προσιτό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι σχέσεις των ατόμων διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, συνεργασία, εμπιστοσύνη και αλληλοβοήθεια.

Η Εταιρεία πραγματοποιεί ετήσιες επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις για να αξιολογήσει και να προσδιορίσει τυχόν ευπάθεια βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας και λαμβάνει τυχόν απαραίτητα διορθωτικά μέτρα για τη μείωση όλων των κινδύνων.

Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την καθοδήγηση, υποστήριξη και ομαλή επανένταξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, προβαίνοντας, στο μέτρο του δυνατού, σε κάθε εύλογη, κατά περίπτωση, προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Η Εταιρεία χρησιμοποιεί όλα τα κατάλληλα μέτρα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό, συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια/ημερίδες Ψυχικής υγείας κτλ) για την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού της με σκοπό την αναγνώριση και καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διασφαλίζει ότι όλοι γνωρίζουν τις παρούσες Πολιτικές, τις διαδικασίες που εφαρμόζει η Εταιρεία και πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Επίσης, η Εταιρεία οργανώνει στοχευμένες ομαδικές και κατ' ιδίαν συναντήσεις με το προσωπικό για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση τυχόν κινδύνων, ενθαρρύνει το προσωπικό της να συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια με στόχο την αναγνώριση και διαχείριση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία αντιλαμβάνονται ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Η Εταιρεία αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα των παρουσών Πολιτικών και προβαίνει στην επικαιροποίηση ή αναθεώρησή τους, εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.



3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

α) Παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες 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.

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

γ) Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.

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

4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.

4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

4.1.1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την Εταιρεία ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την Εταιρεία στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,

γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και



δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

4.1.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική 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 ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και 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 υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Σύνδεσμο της Εταιρείας 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 θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζόμενων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο:

1) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ):

α) Δείτε [εδώ](#) τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

β) Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

2) Συνήγορος του Πολίτη:

Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα & ΔΕΘ HELEXPO ΑΕ, Εγνατία 154, 54636 Θεσσαλονίκη, Τηλ.: (+30) 213 1306 600, E-mail: press@synigoros.gr



3) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας:

Γραμμή SOS 15900, www.isotita.gr/thlefoniki-grammi-sos/

4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης

Ισχύουν τα οριζόμενα στο Μέρος Γ της παρούσας.

5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου Εταιριών EPSILON NET (τηλ: 2111080000 -2758, e-mail: n.skountzou@epsilon.net.gr).

Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Περαιτέρω, ως αναπληρωματικός Σύνδεσμος ορίζεται η Διευθύντρια Αμοιβών και Παροχών (τηλ.: 2310981700 -1833, e-mail: k.theocharopoulou@epsilon.net.gr), η οποία αντικαθιστά τον τακτικό Σύνδεσμο σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο.

6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Η ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ.

Η Εταιρεία, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά.



ΜΕΡΟΣ Γ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου Εταιριών EPSILON NET («Σύνδεσμος»).

Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Σύνδεσμο προφορικά δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στο 2111080000-2758 ή εγγράφως στο e-mail: n.skountzou@epsilon.net.gr και σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο, στον αναπληρωματικό Σύνδεσμο, τηλέφωνο 2310981700-1833, e-mail: k.theocharopoulou@epsilon.net.gr.

Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στον Σύνδεσμο, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωματικός Σύνδεσμος.

2. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΜΕ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΩΝ,

Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Στο πλαίσιο αυτό:

α) Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία ενημερώσει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας

β) Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρεία2



(Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετική έρευνας.

γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

δ) Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

ε) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

στ) Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

ζ) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).

η) Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΘΙΓΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.



Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην Εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η Εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την επιβολή πειθαρχικής ποινής,
- γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή
- δ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

5. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΘΕ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΣΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ, ΕΦΟΣΟΝ ΖΗΤΗΘΕΙ.

Η Εταιρεία, ο Σύνδεσμός και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ Δ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν κατά την διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας.



REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

GROUP OF COMPANIES



EPSILON ANGLICAN LOGIC



EPSILON HR





REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

GROUP OF COMPANIES



EPSILON ANGLICAN LOGIC



EPSILON HR

