



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης
(ν. 4808/2021)

Η ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΙΔΗΣ ΝΙΚ & ΥΙΟΣ ΟΕ δείχνει ιδιαίτερη ευαισθησία στο δικαίωμα να αντιμετωπίζονται όλοι με αξιοπρέπεια και σεβασμό και καταδικάζει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης. Εναρμονίζεται πλήρως με τις απαιτήσεις των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021. Δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιοδήποτε περιστατικό, στην αντιμετώπιση και εξάλειψη φαινομένων βίας, διακρίσεων, εκφοβισμών και παρενοχλήσεων οιασδήποτε φύσης και μορφής που δύνανται να κάνουν την εμφάνιση τους στον εργασιακό της χώρο.

1. ΟΡΙΣΜΟΣ

Η βία και η παρενόχληση ορίζονται ως πράξεις σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής ή οικονομικής φύσης που παραβιάζουν την αξιοπρέπεια ενός ατόμου, προκαλούν βλάβη και δημιουργούν ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ειδικά στον εργασιακό χώρο.

▮ Βία: Οποιαδήποτε πράξη (σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική, οικονομική) που αποσκοπεί στον έλεγχο, την υποτίμηση ή την πρόκληση βλάβης σε ένα άτομο, είτε εντός είτε εκτός του εργασιακού πλαισίου.

▮ Παρενόχληση: (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής): Μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο, η οποία έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, υποτιμητικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος. Στον εργασιακό χώρο: Περιλαμβάνει πράξεις από συναδέλφους, προϊσταμένους ή και εξωτερικά πρόσωπα (π.χ., πελάτες), ακόμη και μέσω τηλεργασίας, και μπορεί να συνδέεται με ενδοοικογενειακή βία.

Νομικό Πλαίσιο: Αναγνωρίζονται από το διεθνές δίκαιο ως μορφές έμφυλης βίας και διάκρισης λόγω φύλου, συνιστώντας παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

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

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η εταιρία ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΙΔΗΣ ΝΙΚ & ΥΙΟΣ ΟΕ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια

συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρία ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΙΔΗΣ ΝΙΚ ΥΙΟΣ ΟΕ, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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 παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

Αντεκδίκηση

Η Εταιρία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οποιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στη διοίκηση της εταιρίας, στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους, στους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρία έχει λήξει, στους υποψήφιους εργαζόμενους στην εταιρία και σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρία.

4. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η Εταιρία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των εν γένει επιλογών του εργαζομένου. 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.

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά η Εταιρία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδίασμα, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με την Εταιρία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με την Εταιρία οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεόμενες με την εργασία, είτε με φυσική παρουσία, είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η Εταιρία διασφαλίζει τη δημιουργία και ενθαρρύνει τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η Εταιρία, 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.

Η Εταιρία εκπαιδεύει τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

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



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

6. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

Ως προς τις δυνατότητες του θιγόμενου: σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας 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 διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών (πολιτική του άρθρου 10) . Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: Αναρτώνται σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, Γραμμή SOS 15900.

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης: ισχύουν τα άρθρα 12-15 το υ ν. 4808/2021, δηλαδή :

Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγόμενων – Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, 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 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης 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. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 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 εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, 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 εργοδότη 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 της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ.α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 13: 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 προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14 Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15 Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207).

Τα δικαιώματα ως προς τη διαδικασία καταγγελίας αναπτύσσονται στην Πολιτική του άρθρου 10.



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

7. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Με την παρούσα ορίζεται ο Αντώνιος Παπαγιαννίδης ως αρμόδιο πρόσωπο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν οι εργαζόμενοι του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η επικοινωνία με το ως άνω πρόσωπο είναι εφικτή δια ζώσης με (α) επίσκεψη στο γραφείο της Διεύθυνσης, (β) με αποστολή e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση anthony@monotex.gr είτε (γ) τηλεφωνικώς με κλήση στο 2392071479.

ΜΕΡΟΣ II ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΚΑΤΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (άρθρο 10 ν. 4808/2021)

ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ:

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει ασφαλείς και προσιτούς διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών. Λεπτομέρειες για τα αρμόδια πρόσωπα και τη διαδικασία περιέχονται κατωτέρω στο 3.3. Προς αποφυγή αμφιβολιών, τα πρόσωπα που υποδέχονται το πρώτον την καταγγελία ενημερώνουν επίσης τον θιγόμενο ότι διατηρεί το δικαίωμα, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλλει επίσης καταγγελία είτε στις αρμόδιες διοικητικές αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη) είτε στις δικαστικές αρχές, κατ' ελεύθερη επιλογή του.

ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΑΜΕΡΟΛΗΠΤΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ:

Η Εταιρία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει με κανέναν τρόπο την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ-ΑΝΑΦΟΡΩΝ:

ο ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ:

Η Εταιρία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη κατωτέρω περιγραφόμενη Διαδικασία εσωτερικής διερεύνησης Αναφορών. Η Εταιρία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών, σύμφωνα με την Πολιτική και Διαδικασίες Αναφορών, συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, και στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α 137).

ΑΤΥΠΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ :

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, και επιθυμεί μία άτυπη αντιμετώπιση του περιστατικού, συνιστάται (στον θιγόμενο) να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα :

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.
- Υποβάλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.
- Ζητά από έναν φίλο ή συνάδελφο να μιλήσει στο άτομο (ή στα άτομα) εκ μέρους του.
- Ξυζητά την κατάσταση με τους προϊστάμενούς του ή με στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και ζητά να γίνει μια άτυπη προσέγγιση στο άτομο (ή στα άτομα) που διαπράττει την παράβαση.

Η Εταιρία ενθαρρύνει τους θιγόμενους να κρατούν αρχείο με όλα τα περιστατικά, τις ενέργειες που έχουν κάνει για να σταματήσουν την παρενόχληση και λεπτομέρειες για τυχόν αιτήματα για βοήθεια που έχουν υποβάλει.

3.3 ΤΥΠΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ – ΑΝΑΦΟΡΑ :

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, και επιθυμεί επίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, οφείλει να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα για την καταγγελία του περιστατικού.

Η έγγραφη αναφορά αποστέλλεται, για λόγους ανεξαρτησίας, στον Διευθυντή της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση των Μελών της Επιτροπής Αξιολογήσεως Αναφορών. Η Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών συστήνεται ειδικά ενόψει της συγκεκριμένης περίπτωσης από 2 εργαζόμενους της επιχείρησης, οι οποίοι δεν είναι ούτε καταγγέλλοντες ούτε καταγγελλόμενοι.

Η αναφορά πραγματοποιείται στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, ως κάτωθι:

- Τηλεφωνικά στο 2392071479
- με αποστολή email στην ηλεκτρονική διεύθυνση monotex@monotex.gr

Τα ως άνω δίκτυα επικοινωνίας λειτουργούν αποκλειστικά ως «γραμμές» επικοινωνίας αναφορών. Η τηλεφωνική γραμμή είναι διαθέσιμη κατά το σύνολο των εργάσιμων ωρών της εβδομάδας, ενώ το e-mail είναι διαθέσιμο 24/7.

Πρόσβαση σε στοιχεία αναφορών δίδεται αποκλειστικά και μόνον στους αρμόδιους Λειτουργούς, υπό τους όρους που περιγράφονται κατωτέρω και μόνον για λόγους διαχείρισεως των υποβαλλόμενων αναφορών.



Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρμόδια για την εξέταση των αναφορών είναι η Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών, η οποία θα εξετάζει όλα τα καταγγελλθέντα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Εάν η καταγγελία αφορά μέλος της Επιτροπής, τότε αυτό θα απέχει από τη συνεδρίαση λόγω σύγκρουσης συμφερόντων και θα αντικαθίσταται από αναπληρωτή.

Η σχετική έρευνα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 2 εβδομάδων από την ανάθεση της υπόθεσης στους τελευταίους.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών συνέρχεται εντός 7 ημερών από την υποβολή σε αυτήν του σχετικού κατά τα ανωτέρω πορίσματος, και εφόσον διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας αποφασίζει για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία, και κοινοποιούνται άμεσα στο θιγόμενο και στο καταγγελλόμενο πρόσωπο.

Τα αρμόδια για τη διερεύνηση των θιγομένων ζητημάτων πρόσωπα, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

4. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες θα αποδεικνύονται καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρίας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

5. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο Διευθυντή Προσωπικού, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Ο ρόλος του Προσώπου Αναφοράς είναι καθαρά ενημερωτικός, η δε πρόσβαση των εργαζομένων σε αυτό γίνεται δια ζώσης με (α) επίσκεψη στο γραφείο της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων, (β) με αποστολή email στην ηλεκτρονική διεύθυνση monotex@monotex.gr, είτε (γ) τηλεφωνικώς με κλήση στο 2392071479.

Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ	100
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ	112
ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.) ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	100 15900 sos15900@isotita.gr https://womensos.gr/ https://isotita.gr/ https://metoogreece.gr/ http://www.astynomia.gr