

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 1^ο

Γενικά

1. Η Εταιρία 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.

2. 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 κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρία 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.

3. 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.

Άρθρο 2^ο

Ορισμοί

Σε εφαρμογή του Ν. 4808/2021

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

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την

παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται στην νομοθεσία, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Άρθρο 3°

Πεδίο Εφαρμογής

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου του Κανονισμού εμπίπτουν εργαζόμενοι και εν γένει απασχολούμενοι στην Εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης, 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 και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, όπως προβλέπεται στον Ν. 4808/2021.

2. Στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εμπίπτουν οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των παραπάνω προσώπων που λαμβάνουν χώρα 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 η Εταιρία,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

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

Άρθρο 4°

Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Η Εταιρία διαθέτει Μελέτη Εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το κείμενο της οποίας περιλαμβάνεται στην Μελέτη Εκτίμησης επαγγελματικών κινδύνων του άρθρου 43 παρ. 1 α' του ν. 3850/2010 και μπορεί να αναθεωρείται ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες.

2. Η Εταιρία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης στην Εταιρία περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

- Ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τη διοίκηση και με τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους τους.

- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών

Η Εταιρία, μέσω των προβλεπόμενων διαδικασιών της, εγγυάται πως

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

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

γ) 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,

δ) μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

ε) εξασφαλίζει εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και τέλος

στ) αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

3. Η Εταιρία πληροφορεί το προσωπικό ότι 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) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή, δηλαδή σε Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη. Η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ είναι το 1555, η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας είναι η Γραμμή SOS 15900.

Τα παραπάνω στοιχεία αναρτώνται και σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας.

4. Ο εκάστοτε Προϊστάμενος του Τμήματος Προσωπικού της Εταιρίας αποτελεί το πρόσωπο αναφοράς, τον αναφερόμενο στον νόμο «σύνδεσμο», ο οποίος καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, είναι το πρόσωπο που παραλαμβάνει τις καταγγελίες και τις αξιολογεί προκαταρκτικά. Εάν ο Προϊστάμενος του Τμήματος Προσωπικού της Εταιρίας είναι ο δράστης των καταγγελομένων τότε η καταγγελία θα υποβάλλεται απευθείας στον διευθύνοντα σύμβουλο της Εταιρίας.

Άρθρο 5^ο

Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

1. Σε περίπτωση που κάποιος από τα αναφερόμενα παραπάνω πρόσωπα διαπιστώσει αθέμιτη συμπεριφορά σε βάρος του ή ακόμα και σε βάρος συναδέλφου του, εκ μέρους είτε των προσώπων που εκπροσωπούν την Εταιρία είτε άλλου προσώπου, που απασχολείται σε αυτή, σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021, μπορεί να αποστείλει επώνυμη καταγγελία στον Προϊστάμενο του Τμήματος Προσωπικού ή

στον διευθύνοντα σύμβουλο αν ο δράστης των καταγγελομένων είναι το πρόσωπο αναφοράς, είτε με έγγραφο είτε με ηλεκτρονικό μέσο, καταγράφοντας το πρόσωπο του δράστη και τις διαπιστωθείσες ή υποθεθείσες αθέμιτες ενέργειές του, καθώς και το θιγόμενο πρόσωπο. Σχετικό υπόδειγμα καταγγελίας διατίθεται σε όλο το προσωπικό με οδηγίες συμπλήρωσής του, χωρίς να είναι δεσμευτικός αυτός ο τύπος καταγγελίας. Η καταγγελία μπορεί να είναι και ανώνυμη, οπότε έχει τη μορφή της αναφοράς.

2. Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Προσωπικού οφείλει να εξετάσει πάραυτα το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς και να κινήσει την ακόλουθη πειθαρχική διαδικασία:

- Καλεί σε απολογία με έγγραφη κλήση του τον φερόμενο ως δράστη, αναφέροντας σε αυτή τα καταγγελλόμενα γεγονότα.

- Στη συνέχεια διαβιβάζει πάραυτα στο διοικητικό συμβούλιο της Εταιρίας το περιεχόμενο της καταγγελίας, της απολογίας και κάθε άλλο στοιχείο τυχόν συλλέξει και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για την πορεία της καταγγελίας του.

- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει την έγγραφη απολογία του εντός του χρονικού διαστήματος των πέντε εργάσιμων ημερών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, ενεργώντας ως πειθαρχικό όργανο, μπορεί να επιβάλει τις ποινές που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό και χωρίς να λάβει την απολογία του.

3. Για τους σκοπούς εξέτασης των καταγγελλομένων, ο Προϊστάμενος του Τμήματος Προσωπικού διεξάγει παντός είδους έρευνα, αποκτώντας πρόσβαση σε φακέλους και στοιχεία που μπορούν να συνδράμουν στο έργο του και αποστέλλει τα στοιχεία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

4. Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών πρέπει να γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόντων.

5. Οι χειρισμοί θα γίνονται με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα, ενώ σε καμία περίπτωση δε θα διαρρέουν σε τρίτα άτομα, εκτός αν κάτι τέτοιο απαιτείται για την επίλυση του προβλήματος και βρίσκει σύμφωνο το άτομο που υπέβαλε την καταγγελία.

Άρθρο 6^ο

Λοιπά δικαιώματα θιγόμενων

1. Κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα παραπάνω, που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, όπως αυτό ορίζεται παραπάνω και στον Ν.48058/2021, 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, της 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, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του προηγούμενου άρθρου.

2. Κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα παραπάνω που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, όπως αυτό ορίζεται παραπάνω και στον Ν.48058/2021, έχει δικαίωμα, πέραν των ανωτέρω, 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 εκπροσωπεί την Εταιρία ή ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή όταν η Εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως τον Προϊστάμενο του Τμήματος Προσωπικού, 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 Εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 18 του Ν. 4808/2021.

3. Απαγορεύονται τα αντίποινα και η περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου, καθώς και η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, 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 του Ν. 4808/2021.

Άρθρο 7^ο

Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβάσεων

1. Επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης το διοικητικό συμβούλιο 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 περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την επίπληξη, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας του καταγγελλόμενου. Για την επιλογή της επιβληθησόμενης εκάστοτε ποινής το πειθαρχικό όργανο λαμβάνει υπόψη του, κατά την απόλυτη κρίση και ευχέρειά της, τις συνθήκες τέλεσης των επίμαχων γεγονότων.

2. Η προαναφερόμενη διαδικασία είναι ανεξάρτητη από το δικαίωμα της Εταιρίας να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του φερόμενου ως δράστη. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση διαπίστωσης τέλεσης των πράξεων του παρόντος Κεφαλαίου, η Εταιρία δεν δεσμεύεται να ακολουθήσει την παραπάνω πειθαρχική διαδικασία, αλλά παραμένει στην πλήρη ευχέρεια της ως εργοδότη να επιλέξει απευθείας την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, κατά τις κοινές διατάξεις.

3. Η Εταιρία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα 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 στοιχεία (αρ. 5 παρ. 1 ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

Άρθρο 8^ο

Πειθαρχικό όργανο

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι το πειθαρχικό όργανο που αποφασίζει την επιβολή των ποινών που προβλέπονται στον νόμο. Η λήψη της απόφασης γίνεται όπως ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρίας.

2. Η απόφαση εκδίδεται εντός μηνός από την υποβολή της καταγγελίας στον Προϊστάμενο του Τμήματος Προσωπικού.

3. Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, κατά τα προεκτεθέντα, το βάρος απόδειξης ότι δεν συνέβη το καταγγελλόμενο γεγονός το έχει ο καταγγελλόμενος σύμφωνα με τον Ν.4808/2021 και επομένως το πειθαρχικό όργανο αποφασίζει με γνώμονα αυτόν τον κανόνα.

ΠΛΑΤΑΜΩΝΑΣ ΠΙΕΡΙΑΣ

17/06/2022

Ο νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρίας

ΑΚΤΗ ΠΛΑΤΑΜΩΝΟΣ Α.Ε.

ΚΑΡΑΜΑΝΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ & ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ