

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

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.

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 ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία 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.

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 παραγράφου ένα του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

1. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται:

- α) στη Διοίκηση και στα μέλη της Εταιρείας,
- β) στους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου – αορίστου χρόνου, μερικής – πλήρους απασχόλησης),
- γ) στους απασχολούμενους στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- δ) στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- ε) στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους,
- στ) στους εργαζόμενους, των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,
- ζ) στους υποψήφιους εργαζόμενους της επιχείρησης,
- η) σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

2. Χρήσιμοι όροι και έννοιες

«**Βία και Παρενόχληση**» είναι οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

«**Βία στο χώρο εργασίας**» είναι οποιοδήποτε περιστατικό κατάχρησης, απειλής ή επίθεσης σε ένα άτομο, στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων. Ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνει σωματική επίθεση, επιθετική συμπεριφορά, απειλές, λεκτική κακοποίηση, περιστατικά που σχετίζονται με θυμό, εξύβριση. Πρόκειται για συμπεριφορές που συνιστούν σωματική και ψυχολογική κακοποίηση, που δημιουργούν σωματικό ή ψυχικό πόνο, μειώνουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του εργαζομένου.

«**Παρενόχληση**» είναι 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 .

«**Παρενόχληση λόγω φύλου**» είναι 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.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλλειμα ιδίως, για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

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

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

3. Πρόληψη και καταπολέμηση

α) Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης η Εταιρεία διεξάγει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 1^α του ν. 3850/2010. Επίσης, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

- Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται στους εργαζόμενους και σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσής τους.
- Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Στην Εταιρεία οι εργασιακές σχέσεις διέπονται από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βία, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της εταιρείας.
- Η Εταιρεία υποστηρίζει το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων. Η εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, οι πολιτικές, ιδεολογικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, η οικογένεια, η ηλικία, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και οι φυσικές ικανότητες δεν αποτελούν κριτήρια διάκρισης στην επιχείρηση, αλλά προσφέρουν ευκαιρίες για νέες ιδέες και καλύτερα αποτελέσματα.
- Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της εταιρείας, διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοβοήθεια, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.
- Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Η Εταιρεία εκπαιδεύει το προσωπικό της και ιδιαίτερα τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο υπόλοιπο προσωπικό και τους συνεργάτες της.
- Η Εταιρεία καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας αναφορικά με την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

- Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.
- Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε 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. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.
- Η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

- Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά :

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία
- 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 σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email), 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 του, 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 εταιρεία
- 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, το σύμφωνο 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 ύβρεις δημόσια ή κατ’ ιδίαν
- η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ’ ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου

- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής
 - ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό
 - ο διαδικτυακός εκφοβισμός
 - τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.
- Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της.

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και τη σχετική διαδικασία.

- Η Εταιρεία πληροφορεί τους εργαζομένους της 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, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών που εφαρμόζεται στην εταιρεία, διατηρεί οποτεδήποτε:
 - 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 αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.
- Η Εταιρεία έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη) και ενημερώνει για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην οποία μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.
- Στην περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από τον παρόντα Κώδικα, η Εταιρεία 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 και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.
- Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρωση 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 δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία 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 κίνδυνος και το πρόσωπο που αποχώρησε αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, σύμφωνα με την διαδικασία που προβλέπει η Νομοθεσία.

- Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να καταγγέλλουν σύμφωνα με την διαδικασία εσωτερικών καταγγελιών, που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τα οποία λαμβάνουν χώρα σε βάρος τους ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.
- Κάθε πρόσωπο που καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία ή η αναφορά έλαβε χώρα καλόπιστα και με εύλογη πεποίθηση ότι το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς, ήταν αληθές. Ειδικότερα, είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία ορίζει αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας την κα Κ. Μαυράκη (τηλέφωνο επικοινωνίας 2100084019, ηλεκτρονική διεύθυνση kmavraki@remaco.gr). Ο ρόλος του συγκεκριμένου προσώπου είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Η Εταιρεία μέσω της παρούσας Πολιτικής αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, παρέχοντας δυνατότητα έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας.

4. Διερεύνηση και Αντιμετώπιση – Διαχείριση Καταγγελιών

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.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Οι ανώνυμες Αναφορές μπορούν να υποβληθούν τηλεφωνικώς, εγγράφως, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση είναι η αναφορά «καλή τη πίστει», δηλαδή η κατηγορηματική πίστη στην ορθότητα των αναφερόμενων περιστατικών.

Μετά την παραλαβή Αναφοράς η Εταιρία διασφαλίζει ότι :

- Τηρείται η εμπιστευτικότητα και προστατεύεται η ταυτότητα του υποβάλλοντος την αναφορά, για τις περιπτώσεις στις οποίες ο αποστολέας έχει επιλέξει να μην είναι ανώνυμος. Η αποκάλυψη της ταυτότητας του αναφέροντος ενδέχεται, όμως, να απαιτηθεί κατά την δικαστική ή άλλη νομική διαδικασία, στο πλαίσιο διερεύνησης της υποθέσεως από τις αρμόδιες Αρχές.
- Οι αναφορές γνωστοποιούνται μόνον σε προκαθορισμένα πρόσωπα, τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τη διερεύνηση της υποθέσεως και δεσμεύονται εκ των καθηκόντων τους να τηρούν τους κανόνες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, και να προστατεύουν τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους. Με τον τρόπο αυτό, τα πρόσωπα τα οποία αποτελούν αντικείμενο της αναφοράς προστατεύονται μέχρι να ολοκληρωθεί η εξέταση των αληθινών περιστατικών.
- Το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά προστατεύεται κατάλληλα από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως, για παράδειγμα, από πράξεις αντεκδίκησης ή/και αντιποίνων, άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να καταγγείλει το γεγονός στο πρόσωπο του άρθρου 3 για την άμεση αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.
- Το πρόσωπο για το οποίο έχει γίνει η αναφορά, αφενός προστατεύεται από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, και αφετέρου ουδέν μέτρο λαμβάνεται εναντίον του, στην περίπτωση που δεν αποδειχθεί παραβίαση. Επιπλέον, και στην περίπτωση που κατόπιν έρευνας αποδειχθεί παραβίαση και ληφθούν μέτρα εναντίον του προσώπου, η εταιρία δεσμεύεται να τον/την προστατεύσει από ακούσιες αρνητικές επιπτώσεις, πέραν των μέτρων τα οποία ήθελε ληφθούν από την Εταιρία, ή/και τις αρμόδιες Αρχές. Όμως, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί τους καταγγελλθέντες εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται από τους καταγγελλθέντες.

Οι αναφορές, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα και η ορθή αξιολόγησή τους, μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, τα γεγονότα που αποτέλεσαν διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση, με αναφορά σε ονόματα, ημερομηνίες, τοποθεσίες και τυχόν μάρτυρες και οποιαδήποτε άλλα αποδεικτικά στοιχεία.

Διευκρινίζεται ότι δεν αναμένεται η αναφορά να αποδεικνύει πλήρως τα περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, βίας, παρενόχλησης, κ.λπ. από το αναφέροντα, ωστόσο συνιστάται να αναφέρονται όλες οι διαθέσιμες πληροφορίες, ώστε να διευκολύνεται κατά τα ανωτέρω η διερεύνηση της υποθέσεως.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει Αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της Αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας καταδείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (β) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (γ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του θιγόμενου σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον κάθε αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής (στο Συνήγορο του Πολίτη, στην Επιθεώρηση Εργασίας είτε εγγράφως, είτε μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών στον τηλεφωνικό αριθμό 1555, στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS στον τηλεφωνικό αριθμό 15900 κλπ.).

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. 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.
- Συζητά 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.

ΤΥΠΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ - ΑΝΑΦΟΡΑ

Προκειμένου να ξεκινήσει η επίσημη διαδικασία εξέταση μιας καταγγελίας – αναφοράς για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο/η καταγγέλλων/ουσα πρέπει να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στην ηλεκτρονική διεύθυνση kmavraki@remaco.gr. Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί, με βάση τον τρόπο και τις διαδικασίες που προβλέπει η Νομοθεσία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας οφείλει να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία, εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της, με αμεροληψία, εχεμύθεια και αντικειμενικότητα και με βάση τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική. Επίσης, οφείλει να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε 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.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, κατά την εξέταση της καταγγελίας – αναφοράς, συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης που προσβάλει την υγεία του ατόμου ή επηρεάζει το ομαλό εργασιακό περιβάλλον το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας δύναται να αποφασίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του δράστη, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.