

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΞΤΕ

Η επιχείρηση με την επωνυμία «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΞΤΕ**» επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του νόμου 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση των κάθε είδους διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, κάθε μορφής βίας καθώς και κάθε παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια παροχής της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η επιχείρησή μας δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορά που υποκρύπτει βία, διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο και αν προέρχεται αυτή.

2. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα πρόσωπα

Δυνάμει των οικείων διατάξεων του Ν. 4808/2021 και συγκεκριμένα της παρ. 1 του άρθρου 3 του νόμου αυτού εντάσσονται στο προστατευτικό πεδίο της πολιτικής αυτής οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην επιχείρησή μας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Συμπεριλαμβάνονται δηλαδή οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι προσωρινώς απασχολούμενοι, οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και μαθητευόμενων, οι εθελοντές, τα άτομα των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, τα άτομα που αιτούνται εργασία και λοιπά άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την επιχείρησή μας.

3. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – ορισμοί

Βία και παρενόχληση: 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.

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.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική ενδεικτικά και όχι περιοριστικά περιλαμβάνει:

- Λεκτική παρενόχληση, όπως υβριστικά σχόλια, προσβολές ή κατηγορίες.
- Σωματική παρενόχληση, όπως φυσική παρεμβολή στην κανονική εργασία ή κίνηση, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, όπως κάθε μορφής απεικόνιση υποτιμητικής με βάση χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Παρενόχληση λόγω φύλου: 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό

προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Προς διευκρίνιση μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστούν: η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανέλιξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων, οι άσεμνες χειρονομίες, η προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής και εν γένει οποιουδήποτε υλικού με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς, οι με κάθε τρόπο διατυπωμένες παρενοχλήσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή προτάσεις και η κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, αρπάγματα και σπρωξίματα.

Διακρίσεις: Ως «διακρίσεις» νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Εξωτερική εκδήλωση και αποτέλεσμα αυτών είναι η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων και κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν.

Ενδοοικογενειακή βία: Ως «ενδοοικογενειακή βία» νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας

που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο της εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/ παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν ή είχαν στο παρελθόν στενές σχέσεις. Τέλος, ως ενδοοικογενειακή βία που λαμβάνει χώρα στον ευρέως εννοούμενο χώρο εργασίας είναι και αυτή που ασκείται στον εργαζόμενο κατά την παροχή της εργασίας του με την μέθοδο της τηλεργασίας.

4. Θεμιτές συμπεριφορές

Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική της επιχείρησής μας **ΔΕΝ συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης ενδεικτικά οι κάτωθι συμπεριφορές** (χωρίς να αποκλείονται οι οποιεσδήποτε άλλες παρόμοιας φύσεως και περιεχομένου ενέργειες/εκδηλώσεις):

Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.

Η λήψη κάθε αναγκαίου και επωφελούς μέτρου που λαμβάνεται προς την εξυπηρέτηση του σκοπού διόρθωσης της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.

Η ανάθεση εργασιών και η παροχή οδηγιών, συμβουλών και υποδείξεων αναφορικά με τον χρόνο εντός του οποίου θα πρέπει να διεκπεραιωθούν και του τρόπου/ μεθόδου εκπόνησής τους.

Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.

Η έγκριση ή η δικαιολογημένη άρνηση άδειας.

Αίτημα για παροχή διευκρινίσεων και τεκμηρίωσης της απουσίας για λόγους υγείας με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.

Η διατύπωση εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την παροχή και απόδοση στην εργασία.

5. Πεδίο εφαρμογής – Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

Ο χώρος εργασίας στον οποίο μπορούν να εκδηλωθούν οι διακρίσεις, οι κάθε είδους βίαιες συμπεριφορές και οι παρενοχλήσεις σε βάρος των προστατευόμενων με την παρούσα πολιτική προσώπων οριοθετείται με ευρύ τρόπο. Έτσι, οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στις οποίες οι κάθε είδους εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την αμοιβή τους, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αλλά και σε αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η επιχείρηση στο προσωπικό.

Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις,

ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της επιχείρησης. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails zoom ή team meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

6. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.

Η επιχείρηση «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΞΤΕ**» εκπονεί μελέτες σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της και το ανθρώπινο δυναμικό της συμπεριλαμβανομένου και του αρμόδιου ιατρού εργασίας σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες του κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου για περιβάλλοντα εργασίας με αντίστοιχο αντικείμενο με αυτό της επιχείρησης μας, όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, εποπτεία της ασφάλειας των εγκαταστάσεων, έλεγχος όλων των χώρων εργασίας, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής

που διαχέονται στο χώρο εργασίας, κατανομή θέσεων εργασίας, έλεγχος εργαζομένων με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς.

7. Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

7.α. Λήψη μέτρων αναφορικά με την ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού της επιχείρησης σε θέματα βίας και παρενόχλησης.

Η επιχείρησή μας στοχεύει στο να κατανοήσουν όλοι οι εργαζόμενοι εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς που ορίζεται κατωτέρω για θέματα βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων αρμοδιοτήτων, θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός εταιρείας.

Η επιχείρηση ακόμη για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού αναλαμβάνει την δέσμευση απέναντι στους εργαζομένους της να διοργανώνει σχετικά σεμινάρια, να εκδίδει ενημερωτικά έντυπα και να εκπαιδεύει το προσωπικό σε θέματα βίας και παρενόχλησης.

7.β. Πληροφορίες και ενημέρωση επί των δικαιωμάτων των θιγομένων προσώπων

Η επιχείρηση «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΞΤΕ**» δηλώνει ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την διάρκεια εργασιακής σχέσης ή ακόμα 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 διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων της,

γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο το Πολίτη, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων του, καθώς και

δ) δικαίωμα καταγγελίας εντός της εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών.

Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της επιχείρησης «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΞΤΕ**» και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο εξακολουθεί να διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

7.γ. Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού.

Η επιχείρηση «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΞΤΕ**» με την παρούσα πολιτική της πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί

για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και του <https://1555.gov.gr/>, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων [Γ.Γ.Ι.Φ]). Διασφαλίζει έτσι με αυτήν την ενημέρωση ότι όλο το προσωπικό της είναι επαρκώς πληροφορημένο και γνωρίζει που (αρμόδιους φορείς και υπηρεσίες) μπορεί να απευθυνθεί σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης για την αποτελεσματική αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.

Προς την επίτευξη του σκοπού της ευαισθητοποίησης και υποστήριξης του προσωπικού η επιχείρηση ενθαρρύνει την συμμετοχή των εργαζομένων της σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως επίσης, μπορεί να διοργανώνει σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.

8. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου έλαβε χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διακριτικής μεταχείρισης ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά εκδηλώνεται στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της διαδικασίας υποβολής αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού.

Η καταγγελία προφορική ή έγγραφη υποβάλλεται ενώπιον του Χατζηανδρέου Ελευθερίου, ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρούσα πολιτική. Ο καταγγέλλων γνωστοποιεί το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης υποβάλλοντας την καταγγελία του αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: lhajiandreou@yahoo.gr Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.

Για το ορισμένο της καταγγελίας προκειμένου αυτή να καταστεί εφικτό να εξεταστεί ενδελεχώς θα πρέπει να αναγράφονται σε αυτήν τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, δηλαδή του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής συμπεριφοράς απαγορευμένης σύμφωνα με τους ορισμούς και το πνεύμα της παρούσας πολιτικής, καθώς και συγκεκριμένο/α βιοτικό/ά περιστατικό/ά, το/α οποίο/α να την στοιχειοθετούν.

Μετά την υποβολή ως ανωτέρω περιγράφεται της καταγγελίας το πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά αυτήν και αναλαμβάνει όλες τις απαραίτητες κατά την κρίση του ενέργειες για την συλλογή των αποδεικτικών στοιχείων και τεκμηρίων υπό το πρίσμα πάντοτε του σεβασμού του απορρήτου όλων των εμπλεκομένων και δείχνοντας παράλληλα ευαισθησία στην εξεταζόμενη υπόθεση. Οι έρευνες που διεξάγονται στο πλαίσιο εξέτασης μιας καταγγελίας καθώς και η ίδια η καταγγελία παραμένουν άκρως εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

Ειδικότερα, το πρόσωπο αναφοράς ενδεικτικά μπορεί να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων αποδεικτικών του ότι έλαβε ή

δεν έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης και να επικοινωνεί με όλα εν γένει τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Με την ολοκλήρωση της έρευνάς του το πρόσωπο αναφοράς συντάσσει και υποβάλλει στον επιχειρηματία έγγραφη αναφορά στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών του, τα στοιχεία που εξέτασε και έλαβε υπόψη του και όλες τις ενέργειες που διεξήχθησαν για τον έλεγχο της καταγγελίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας και της αναφοράς γνωστοποιούνται και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν πλήρη 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 10 ημερών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Διευκρινίζεται ακόμη ότι το πρόσωπο αναφοράς είναι υποχρεωμένο να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται όλες ανεξαιρέτως τις καταγγελίες που διατυπώνονται και να μην παρεμποδίζει την υποβολή τους. Όμως, καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της επιχείρησης, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

9. Υποχρέωση τήρησης των αρχών της αμεροληψίας και της εχεμύθειας από το πρόσωπο αναφοράς και τον επιχειρηματία

Το πρόσωπο αναφοράς και ο υπεύθυνος/εκπρόσωπος της επιχείρησης στον οποίο υποβάλλεται η γραπτή αναφορά με το πόρισμα μετά την εξέταση της καταγγελίας υποχρεούνται να ενεργούν κατά τη διαδικασία διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών και των σχετικών πορισμάτων κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να επιδεικνύουν τον δέοντα σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και να σέβονται τα επιμέρους δικαιώματα και την εν γένει προσωπικότητά τους και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια αποφεύγοντας οποιαδήποτε προσβλητική/ μειωτική συμπεριφορά ή την διατύπωση αντίστοιχων σχολίων τόσο προφορικών όσο και κατά την σύνταξη των πορισμάτων και των αποφάσεών τους. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Ομοίως οι αρχές της αμεροληψίας και της εχεμύθειας θα πρέπει να διέπουν και το τελικό στάδιο της λήψης μέτρων και αποφάσεων.

10. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με τον νόμο 4808/2021, κάθε πρόσωπο 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, 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/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς 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. Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και 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).

11. Απαγόρευση αντιποίνων εις βάρος του καταγγέλλοντα.

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την επιχείρηση θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

12. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας που διεξήχθη στο πλαίσιο επισκόπησης μιας καταγγελίας για περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής δείξει ότι πράγματι έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό, η επιχείρηση δικαιούται να προβαίνει σε κατάλληλες και ανάλογες της βαρύτητας του περιστατικού και λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων περιστάσεων και των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες αυτό έλαβε χώρα, διορθωτικές, πειθαρχικές ή/ και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την επιχείρηση, με την επιφύλαξη της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ
- δ) δικαστικές ενέργειες.

13. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές.

Η επιχείρηση «**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΤΕ**» , καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο αυτής για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών 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 στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

Η παρούσα πολιτική η οποία βεβαιώνεται και υπογράφεται από τον υπεύθυνο εκπρόσωπο της επιχείρησης με την επωνυμία **ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ ΑΕΤΕ**, καθίσταται γνωστή σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και τους τρίτους που συνεργάζονται με αυτήν με την ανάρτησή της στον επίσημο ιστότοπο της επιχείρησης στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://saintnicholas.gr>

Για οποιαδήποτε περαιτέρω πληροφορία, ενημέρωση και διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο δύναται να απευθυνθεί στο πρόσωπο αναφοράς, **ΕΛΕΥΘΕΡΙΟ ΧΑΤΖΗΑΝΔΡΕΟΥ**.

Σάμος 20/05/2022

(Υπογραφή)