

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
«ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΕ»

Α) ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ

Β) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΕ», η οποία εδρεύει κάτωθι Πανοράματος Δράμας και εκπροσωπείται νόμιμα (εφεξής «η Εταιρεία»), δηλώνει την δέσμευση της για την αντιμετώπιση και εξάλειψη των διακρίσεων και της κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης – συμπεριλαμβανόμενης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, η οποία συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης – που εκδηλώνεται είτε κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και στο δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα κόσμο εργασίας χωρίς διακρίσεις (βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών του) και χωρίς βία και παρενόχληση.

ΑΡΘΡΟ 2

Πεδίο Εφαρμογής

Α. Υπαγόμενα στην προστασία πρόσωπα

Η προστασία της παρούσας Πολιτικής καταλαμβάνει :

- α) εργαζόμενους και απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς,
- β) νοσηλευόμενους, εξωτερικούς ασθενείς και συνοδούς και επισκέπτες ασθενών,
- γ) άτομα που προσέρχονται στην Εταιρεία προς αναζήτηση εργασίας ,καθώς και εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λυθεί, και

δ) λοιπά άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται (ιατροί) με την Εταιρεία.

B. Υπόχρεα πρόσωπα

α. Τα πρόσωπα που εκπροσωπούν την Εταιρία ή ασκούν διευθυντικό δικαίωμα και συγκεκριμένα εκείνοι οι οποίοι: i) εκπροσωπούν και δεσμεύουν την Εταιρεία προς τρίτους, ii) ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα της Εταιρείας έναντι των λοιπών εργαζομένων της, iii) είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, iv) είναι μέτοχοι, κατέχοντες ή εκπροσωπώντας ποσοστό ίσο ή υψηλότερο του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου και v) τηρούν τις ελάχιστες μισθολογικές προϋποθέσεις, όπως αυτές ορίζονται στην υπ αριθ. 5393/2021 απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

β. Κάθε εργαζόμενος ή συνδεδεμένος με οιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία (π.χ. εξωτερικός συνεργαζόμενος ιατρός) υποχρεούται στην τήρηση των υποχρεώσεων της παρούσας ήτοι να μην προβαίνει σε πράξεις που απαγορεύονται από την παρούσα Πολιτική.

Γ. Έννοια του όρου «κατά την εργασία»

Συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης θεωρείται ότι λαμβάνει χώρα κατά την εργασία, όταν εκδηλώνεται :

- i) στον χώρο εργασίας:** περιλαμβάνει αφενός δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους στους οποίους το εργαζόμενο άτομο παρέχει την εργασία του, λαμβάνει την αμοιβή του, κάνει το διάλειμμα του για ανάπαυση ή σίτιση και αφετέρου τους χώρους ατομικής φροντίδας και υγιεινής, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,
- ii) κατά τις μετακινήσεις και διακομιδές ασθενών** με το ασθενοφόρο της Εταιρίας καθώς και σε κάθε άλλη κοινωνική εκδήλωση και δραστηριότητα που σχετίζεται με την Εταιρεία και
- iii) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την Εταιρεία,** συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

ΑΡΘΡΟ 3

Ορισμοί – Έννοιες

1. Διακρίσεις

Διάκριση: ορίζεται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η 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. Ενδεικτικά: διάκριση λόγω φύλου, χρώματος, φυλής, εθνικότητας, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών απόψεων, αναπηρίας, κατάστασης υγείας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού.

2. Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση: συνιστούν 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.

Παρενόχληση: συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, περιλαμβάνουν, δε, και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης. Η παρενόχληση, η οποία απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική, ενδεικτικά (και όχι αποκλειστικά) περιλαμβάνει:

- Λεκτική παρενόχληση, όπως: προσβλητικές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου, σεξουαλικά αδέξια και προσβλητικά σχόλια/αστεία, ανάρμοστες προτάσεις για συνάντηση,
- Σωματική παρενόχληση, όπως: ανεπιθύμητο άγγιγμα, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητο ασπασμό, ανεπιθύμητο εναγκαλισμό, φυσική παρεμβολή στην κανονική εργασία ή κίνηση του προσώπου.
- Μη λεκτική - Οπτικές μορφές παρενόχλησης, όπως: επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου ή χαρακτήρα (π.χ. αφίσες, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά ή/και προσβλητικά βάσει των προστατευόμενων από το Νόμο χαρακτηριστικών), ανάρμοστο, επίμονο και αδιάκριτο κοίταγμα με σεξουαλικά υπονοούμενη διάθεση, άσεμνες χειρονομίες.
- Παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, όπως: προσβλητικές και ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης, αποστολή e-mail με προσβλητικό, σεξουαλικού χαρακτήρα, περιεχόμενο.

3. Παρενόχληση λόγω φύλου

Παρενόχληση λόγω φύλου: συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης, η οποία περιλαμβάνει : α) όλες τις μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται αμέσως ανωτέρω (υπό στοιχ. 2) στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο και β) μορφές συμπεριφοράς, οι οποίες συνδέονται αιτιωδώς με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

4. Σεξουαλική παρενόχληση : οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

5. Ενδοοικογενειακή βία: 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 διαμένει ή διέμενε στο παρελθόν στην ίδια κατοικία με το θύμα. Σοβαρή μορφή βίας στην εργασία αποτελεί: i) 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, ii) οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, οι οποίες επίσης διαπράττονται από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον και με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις και iii) η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ
ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΡΘΡΟ 4

Δήλωση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση κατά την εργασία

1. Η Εταιρεία δηλώνει:

α) την μηδενική ανοχή της σε κάθε μορφή διάκρισης και σε κάθε είδος βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται στο άρθρο 3 της παρούσας,

β) ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο και

γ) ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου 4808/2021 και ειδικότερα το Μέρος II με τίτλο «Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία», σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης - συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης - που εκδηλώνεται είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

ΑΡΘΡΟ 5

Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Θεμιτές συμπεριφορές

1. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς:

α. Απαγορεύεται με την παρούσα Πολιτική κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή, είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά απαγορεύονται: η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, 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 σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την επαγγελματική εξέλιξη του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρεία, 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 ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό

και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νόμιμου λόγου και αιτίας επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι οπτικές μορφές παρενόχλησης (π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο), η σωματική ανεπιθύμητη επαφή (π.χ. αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, και πάσης φύσεως φυσική βία), η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη.

β. Όλες οι αμέσως ανωτέρω, υπό στοιχείο (α), αναφερόμενες πράξεις και συμπεριφορές είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

γ. Απαγορεύεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδόμενο με την Εταιρεία, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος είτε αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, είτε υποβάλλει καταγγελία ή καταθέτει αρμοδίως το γεγονός, είτε βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης.

2. Θεμιτές συμπεριφορές (ήτοι δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης): i) η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης, ii) η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης, iii) η ανάθεση εργασιών και η καθοδήγηση ως προς τον τρόπο και χρόνο εκτέλεσης τους, iv) αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών, v) η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας, vi) αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, vii) η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου και viii) η έκφραση εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση στην εργασία.

ΑΡΘΡΟ 6

Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

1. Η Εταιρεία, σε συνεργασία με τους διευθυντές όλων των τμημάτων της, διερευνά τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου, ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να εξαλειφθούν, κατά το δυνατόν, και σε κάθε περίπτωση να περιοριστούν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία.

2. Ως περιπτώσεις κινδύνου αναφέρονται ενδεικτικά : υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών,

έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 7

Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης

περιστατικών βίας και παρενόχλησης – Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση προσωπικού

1. Δράσεις για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργαζομένων σε θέματα βίας και παρενόχλησης: Παροχή προσβάσιμης ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία, διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, έκδοση ενημερωτικών εντύπων και οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού, προκειμένου όλοι οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές, οι οποίες συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την παρούσα Πολιτική εντός και εκτός Εταιρείας.
2. Πληροφόρηση και Εκπαίδευση των εργαζομένων, ιδίως αυτών που ασκούν τα καθήκοντα τους σε θέσεις εργασίας που παρουσιάζουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα ως προς την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, σχετικά με τις διαδικασίες διαχείρισης των εν λόγω περιστατικών.
3. Εκπαίδευση των στελεχών της Εταιρείας, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της Εταιρείας
4. Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα (π.χ. βελτίωση φωτισμού).
5. Παροχή πληροφοριών προς τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 4808/2021, για τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας (ήτοι των προσώπων που την εκπροσωπούν και αυτών που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα) σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού βίας και παρενόχλησης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών: Ενημέρωση των εργαζομένων, με κάθε πρόσφορο τρόπο σχετικά με τα δικαιώματα, που προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία και στην παρούσα Πολιτική, σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν έχει λήξει η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά, ήτοι για τα δικαιώματα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων του και δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών. Επίσης, ενημέρωση σχετικά με τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών, με ανάρτηση αυτών σε εμφανές και προσβάσιμο σε όλους σημείο του εργασιακού χώρου.

6. Λήψη των, κατά περίπτωση, πρόσφορων μέτρων σε βάρος του παραβάτη: Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την Εταιρεία, οι οποίοι παραβαίνουν τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά (π.χ. αλλαγή θέσης εργασίας, πειθαρχική διαδικασία).
7. Λήψη των κατά περίπτωση πρόσφορων μέτρων για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, όπως παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων κατόπιν αιτήματος του θιγόμενου προσώπου.
8. Αξιολόγηση σε τακτά διαστήματα της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και αναθεώρηση ή επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των προαναφερόμενων μέτρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

ΑΡΘΡΟ 8

Διαδικασία υποβολής, υποδοχής και εξέτασης εσωτερικών καταγγελιών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης

Η παρούσα πολιτική για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών αναφέρεται στις διαδικασίες υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης που υποβάλλονται στην Εταιρεία και περιλαμβάνει:

1. Δημιουργία ασφαλών και προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών και ορισμό του αρμόδιου εντός της Εταιρείας προσώπου για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και ενημέρωση των καταγγελλόντων, το οποίο καλείται «πρόσωπο αναφοράς»:

α. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος θεωρεί ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλλει καταγγελία ενώπιον του διευθύνοντα συμβούλου της εταιρίας, ο οποίος ορίζεται ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρούσα Πολιτική. Η καταγγελία είναι πάντοτε επώνυμη και πρέπει να αναγράφονται σε αυτή όλα τα στοιχεία του καταγγελλόμενου (δηλ. του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς), καθώς και τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά που την στοιχειοθετούν, υποβάλλεται, δε, είτε αυτοπροσώπως, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση της εταιρίας.

β. Το πρόσωπο αναφοράς παραλαμβάνει αμέσως την καταγγελία και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τα λοιπά δικαιώματα αυτού ήτοι την δυνατότητα προσφυγής του στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, ανεξαρτήτως του σταδίου εξέτασης της καταγγελίας εντός της Εταιρείας.

2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων:

α. Το πρόσωπο αναφοράς διερευνά κάθε καταγγελία διεξοδικά, αμερόληπτα, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τήρηση των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συλλέγει δε

οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα. Για το λόγο αυτό δύναται να συνομιλεί με τα εμπλεκόμενα μέρη (ήτοι καταγγέλλοντα και καταγγελλόμενο), να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων και στοιχείων, εφόσον υφίστανται και από αυτά αποδεικνύεται η βασιμότητα ή μη της καταγγελίας και να επικοινωνεί με τον Διευθυντή ή Προϊστάμενο κάθε τμήματος στον οποίο τυχόν απευθύνθηκε ο καταγγέλλων. Η καταγγελία κατά περιεχόμενο, η υποβολή της και όλη η διαδικασία της διερεύνησης των καταγγελλομένων παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψιν την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων προσώπων.

β. Το πρόσωπο αναφοράς, εφόσον ολοκληρώσει την έρευνα του, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στο Δ.Σ. της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει τα στοιχεία των εμπλεκομένων μερών, το καταγγελλόμενο γεγονός και το αποτέλεσμα της έρευνας του αιτιολογημένα (με αναφορά των αποδεικτικών στοιχείων ή της τυχόν έλλειψης τους). Συγχρόνως, το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται, με τον πλέον πρόσφορο τρόπο, στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, για να λάβουν γνώση. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και γνωστοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση εντός είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας και παραλαβής αυτής από το πρόσωπο αναφοράς.

3. Συνέπειες σε βάρος του θύτη: Σε περίπτωση που από την έρευνα της καταγγελίας διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το Δ.Σ. της Εταιρείας προβαίνει, κατά περίπτωση, στην λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου προσώπου (θύτη), εφόσον τούτος δεν είναι πρόσωπο που εκπροσωπεί την Εταιρεία ή που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα (ιδιότητα που αν συντρέχει, επιβάλλονται σε βάρος του διοικητικές κυρώσεις [πρόστιμο] με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο). Τέτοια μέτρα, ενδεικτικά, είναι : α) σύσταση συμμόρφωσης, β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του, γ) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία, με την επιφύλαξη της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.

4. Απαγόρευση αντεκδίκησης σε βάρος του θιγόμενου προσώπου: Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

5. Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές και παροχή σε αυτές κάθε σχετικής πληροφορίας: Η Εταιρεία και το πρόσωπο αναφοράς συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στα πλαίσια της αρμοδιότητας της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Για το σκοπό αυτό όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων».

ΑΡΘΡΟ 9

Κακόβουλες καταγγελίες

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς αβάσιμες και κακόβουλες, απορρίπτονται ως απαράδεκτες και, περαιτέρω, ερευνώνται τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η ευταξία με κάθε νόμιμο τρόπο.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής εκτιμάται ότι θα συμβάλλει στην επίτευξη και προαγωγή των στόχων της, με αμοιβαία οφέλη για την Εταιρεία και τους εργαζομένους της, τους απασχολούμενους και τις λοιπές κατηγορίες προσώπων που υπάρχουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Δράμα ΙΟΥΛΙΟΣ 2025

Για την Εταιρεία

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΑΜΑΡΑΝΤΙΔΗΣ

Πρόεδρος ΔΣ & Άνων Σύμβουλος