ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,

μεταξύ της εταιρίας «ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.» και της «ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ των ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στο Υποκατάστημα Μεταμόρφωσης Αττικής της ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.»

ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ:

1/ Η ανώνυμη εταιρία, με την επωνυμία **«ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.»,** η οποία εδρεύει στην Α΄ ΒΙ.ΠΕ. Βόλου και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας σύμβασης από την κα Χρυσή Παναγιωτίδου , δυνάμει της υπ' αριθμ. 1212/26-3-2024 απόφασης του Δ.Σ.

2/ Η «Ένωση προσώπων των εργαζομένων στο Υποκατάστημα Μεταμόρφωσης Αττικής», που εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας σύμβασης από τους εκπροσώπους της Ένωσης 1) κο Ευστάθιο Αρκιτσαίο του Δημητρίου και 2) κα Ελένη Πανουργιά του Νικολάου, δυνάμει του από 22/3/2024 Πρακτικού Γενικής Συνέλευσης των μελών της.

ΤΟΠΟΣ και ΧΡΟΝΟΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:

Ύστερα από διαδικτυακές συναντήσεις των συμβαλλομένων μερών εντός μηνός Απριλίου και διαπραγματεύσεις για τη σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης , επετεύχθη συμφωνία **σήμερα 25η Απριλίου 2024**, το περιεχόμενο της οποίας καταγράφεται στη συνέχεια:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ:

Τα συμβαλλόμενα μέρη, προκειμένου να καταλήξουν στη σύναψη της παρούσας επιχειρησιακής σύμβασης, έλαβαν υπόψη τους παρακάτω παράγοντες για να εξασφαλιστεί μια δίκαιη και βιώσιμη συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων μερών

- την ανάγκη ρύθμισης εργασιακών θεμάτων,
- το γενικότερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον
- την εικόνα της Αγοράς
- την αύξηση του κόστους ζωής
- το επίπεδο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού (Υ.Α. 25058/29/3/2024 – Β'1974)
- τις ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζει τη Εταιρεία σε σχέση με την αγορά, τον ανταγωνισμό, την ανάπτυξη.

Με βάση τα ανωτέρω ενδεικτικώς αναφερθέντα τα συμβαλλόμενα μέρη προβαίνουν στη σύναψη της παρούσας επιχειρησιακής σύμβασης και ρυθμίζουν τα σχετικά θέματα, ως εξής:

1) ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : Η παρούσα επιχειρησιακή σύμβαση ισχύει για ένα έτος, ήτοι από 1ης Ιανουαρίου 2024 έως 31/12/2024. Ανάλογα με την εξέλιξη των οικονομικών μεγεθών της επιχείρησης και τη γενικότερη οικονομική κατάσταση, τα μέρη θα επανακαθορίσουν τη στάση τους, με νέες διαπραγματεύσεις, μετά τις 31/12/2024.

2) ΜΙΣΘΟΙ & ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ : Ως βάση αναφοράς λαμβάνονται οι καταβαλλόμενοι μικτοί μισθοί και τα ημερομίσθια στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί στις 31/12/2023 από την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2023.

Οι ανωτέρω αποδοχές των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των προβλεπόμενων επιδομάτων, καθώς και των οικειοθελών παροχών της Εργοδότριας Εταιρείας επί του μισθού, όπως είχαν ή θα έπρεπε να είχαν διαμορφωθεί στις 31/12/2023, αυξάνονται **τουλάχιστον κατά 5%.** Σε περίπτωση που

δοθεί αύξηση μεγαλύτερη του 5 % , αυτή θα συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας και θα είναι ελευθέρως ανακλητή, επειδή συνιστά οικειοθελή παροχή μονομερώς χορηγούμενη.

Περαιτέρω, ως αφετηρία για τη διαπραγμάτευση νέας επιχειρησιακής σύμβασης κατά το τέλος του έτους, θα ληφθούν οι αποδοχές, όπως αυτές ρυθμίστηκαν με την παρούσα επιχειρησιακή σύμβαση.

3) ΛΟΙΠΟΙ ΟΡΟΙ :

Όσες πρόσθετες παροχές, ειδικές ρυθμίσεις και όροι της προηγούμενης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης με αριθμό καταχώρησης **ΕΣ96/15-5-2023**, δεν τροποποιούνται ή δεν αναστέλλονται κατά τα ανωτέρω συνεχίζουν να ισχύουν για το χρονικό διάστημα ισχύος της παρούσας.

4) ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Τα δύο μέρη αποδέχονται ως προσάρτημα στην παρούσα την ισχύουσα εταιρική πολιτική για την Βία και Παρενόχληση.

Οι όροι της παρούσης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης ισχύουν υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν νομίμως καταρτιστεί ατομικές συμβάσεις μεταξύ της Επιχείρησης και των εργαζομένων. Στην τελευταία περίπτωση ισχύουν αποκλειστικά οι όροι της ατομικής συμβάσεως.

Στα πλαίσια των εξ ελευθεριότητας παροχών της η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα κατά την κρίση της να προβαίνει και σε άλλες οικειοθελείς παροχές αλλά και να τις ανακαλεί ή να τις τροποποιεί οποτεδήποτε.

Μεταμόρφωση Αττικής, 25 Απριλίου 2024

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΧΡ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΙΔΟΥ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ Δ/ΝΤΡΙΑ

ΑΡ. ΚΟΝΙΣΤΗΣ
Δ/ΝΤΗΣ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟΥ

ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ
Α' ΒΙΟΜ. ΠΕΡ. ΒΟΛΟΥ • Τ.Κ. 38110
Τ.Θ. 1094 • ☎ 24210 95056
Α.Φ.Μ.: 094044334 • Δ.Ο.Υ.: ΒΟΛΟΥ

Σφραγίδα-υπογραφές

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
(οι εκπρόσωποι)

ΕΥΣΤ. ΑΡΚΙΤΣΑΙΟΣ

ΕΛ. ΠΑΝΟΥΡΓΙΑ

υπογραφές

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 & 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021 ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΜΕ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΤΙΤΛΟ: ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία των άρθρων 9 & 10 του Ν. 4808/2021

Η παρούσα πολιτική καταρτίστηκε 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.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο σέβεται και 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.

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 Εταιρεία δεν θα επιτρέψει ούτε θα ανεχθεί βία και παρενόχληση στην εργασία. Η παρούσα πολιτική προστασίας καταλαμβάνει οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εκδηλωθεί στην Εταιρεία, είτε αυτό προέρχεται από πρόσωπο που συνδέεται εργασιακά με αυτήν, είτε με σχέση εξαρτημένης εργασίας, είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, είτε με σύμβαση γνήσιου ή μη γνήσιου δανεισμού, πρακτικά ασκουμένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, ή είναι τρίτος, όπως πελάτης ή προμηθευτής της καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργάζονται στην άτυπη οικονομία.

Η Εταιρεία έχει μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και έξω από αυτόν, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, σε εκπαιδευτικά σεμινάρια ή σε επαγγελματικές και κοινωνικές εκδηλώσεις της Εταιρείας κ.λπ..

Βία και παρενόχληση στην εργασία συνιστούν 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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν 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.

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). Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Ν. 3986/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι η οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Εκτίμηση κινδύνων – Μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης - Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζόμενου και εργοδότη

Α1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, όπως πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητάς της, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά, εστιάζοντας σε ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους. Για την εκτίμηση αυτή δύναται να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας, μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας (Online Interactive Risk Assessment).

Στο πλαίσιο αυτό και του άρθρου 42 του Ν. 3850/2010, η Εταιρεία προβαίνει σε εκτίμηση κινδύνων, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της εργασίας, εστιάζοντας σε ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, ή εργαζόμενοι με χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης σε σχέση με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, το χρώμα κ.ά., και λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή περιστατικών παρενόχλησης.

Ενδεικτικά λαμβάνονται μέτρα στους χώρους εργασίας όπως τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός όπου απαιτείται), ή μέτρα που αφορούν το χώρο διαλείμματος, σίτισης, χώρους ατομικής φροντίδας και υγιεινής, τις βάρδιες εργασίας των εργαζομένων, τις κοινωνικές ή επαγγελματικές εκδηλώσεις της Εταιρείας, κ.λπ.

ΒΟΛΟΣ: Τ.Θ. 1094, 381 10 ΒΟΛΟΣ, ΤΗΛ.: 24210 95055-6, FAX: 24210 95617, web site: http://www.eureka.com.gr, e-mail: eureka@eureka.com.gr

Α2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η Εταιρεία διευκολύνει με χορήγηση σχετικής άδειας για την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σε περίπτωση που προτίθενται να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά σεμινάρια από αρμόδιους φορείς, σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία καθώς και την ενδοοικογενειακή βία.

Αν και εφόσον η εκπαίδευση των προϊσταμένων και των υπευθύνων της επιχείρησης ή του προσωπικού εν γένει κρίνεται από την επιχείρηση απαραίτητη και οργανώνεται με έξοδα και πρωτοβουλία από την ίδια ή από εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργάτη, όπως εταιρείες παροχής συμβουλών, κέντρα κατάρτισης κ.τ.λ., προκειμένου για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό της παρενόχλησης, της διάκρισης στην εργασία και της επιβολής αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς, περιστατικών από εργαζομένους μας, αυτοί θα αναλάβουν την υποχρέωση να παρακολουθήσουν σχετικές εκπαιδευτικές ημερίδες/σεμινάρια που θα διεξαχθούν είτε στην Εταιρεία, είτε από συνεργαζόμενο φορέα, ακόμη και εκτός του χρόνου εργασίας.

Οι στόχοι της εκπαίδευσης έχουν σκοπό: **α)** να βοηθήσουν στην αλλαγή κουλτούρας και εργασιακών προτύπων συμπεριφοράς που δημιουργούν ή συντελούν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, **β)** να παρέχουν στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού (bulling) στην εργασία, **γ)** να καλλιεργήσουν και να δημιουργήσουν αξίες στους απασχολούμενους σε θέσεις ευθύνης, που θα τους βοηθήσουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε τέτοια περιστατικά και στην εφαρμογή των διαδικασιών που στοχεύουν στην αντιμετώπισή τους, **δ)** να διευκολύνουν την επικοινωνία των προϊσταμένων και των εργαζομένων με τον εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση η εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων και εφόσον κριθεί απαραίτητο αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων.

Α3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η Εταιρεία παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τη διαδικασία που τηρείται καθώς και για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού η Εταιρεία επιδιώκει την οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης δύναται να διοργανώνει σεμινάρια με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, ή με ειδικούς ψυχικής υγείας με σκοπό την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Α4. 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 για τη σχετική διαδικασία

Η εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Συγκεκριμένα:

1. Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην 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 δικαίωμα

α) δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην **Επιθεώρηση Εργασίας**, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,

γ) αναφοράς στον **Συνήγορο του Πολίτη**, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του,

δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

Στην αποδεικτική διαδικασία ενώπιον κάθε διοικητικής ή δικαστικής αρχής ισχύει βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αρκούν δηλαδή στοιχεία που πιθανολογούν ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ώστε να αποδοθεί η ευθύνη στον καταγγελλόμενο, ο οποίος φέρει το βάρος να αντιστρέψει το παραπάνω τεκμήριο.

2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία 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.

3. 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 ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

4. 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

τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ..

5. Οι έχοντες θέσεις ευθύνης και τα πρόσωπα που εκπροσωπούν την εταιρεία είναι δέον να δίνουν οι ίδιοι με τη συμπεριφορά τους το καλό παράδειγμα, να παρεμβαίνουν ώστε να σταματούν συμπεριφορές παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού, να αναφέρουν άμεσα στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας κάθε παράπονο για βία και παρενόχληση που τους υποβάλλεται, να επικοινωνούν στους υφισταμένους τους καλά πρότυπα συμπεριφοράς και να διασφαλίζουν ότι υπάρχει υποστηρικτικό περιβάλλον για τους συνεργάτες/υφισταμένους τους.

Παροχή στοιχείων επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

Για την Επιθεώρηση Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών το 1555.

Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας η γραμμή SOS 15900.

Για τον Συνήγορο του Πολίτη το mail www.synigoros.gr.

Α5. Πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρμόδιος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία εφεξής «σύνδεσμος» ορίζεται ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.Ο «σύνδεσμος» ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν του απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ο σύνδεσμος της Εταιρείας, για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Α6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία υποστηρίζει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση (ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρία, κ.λπ.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Β1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων

περιστατικών κατά οποιουδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.

Πρόσωπα που έχουν λόγους να ισχυρίζονται ότι είναι θύματα τέτοιας συμπεριφοράς, θα πρέπει να απευθύνονται και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού.

Β2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων

Αρμόδιο πρόσωπο, για την υποβολή καταγγελίας, είναι ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού. Πρόσωπα που είναι μάρτυρες περιστατικών μπορούν να αναφέρονται στο παραπάνω αρμόδιο πρόσωπο. Η αναφορά γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο και πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα περιστατικά.

Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες που αφορούν σε βία, παρενόχληση ή και διάκριση στην απασχόληση θα αποτελέσουν αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας της Εταιρείας. Δεν υπάρχει προθεσμία στην υποβολή της καταγγελίας, ωστόσο η κατά το δυνατό άμεση αναφορά και εξέταση των περιστατικών είναι τις περισσότερες φορές καθοριστική για την αποτελεσματικότητα της έρευνας. Τα εντεταλμένα για την έρευνα πρόσωπα στο πλαίσιο της έρευνας για την εξέταση επώνυμης καταγγελίας έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της Εταιρείας (καθώς σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της).

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από το εντεταλμένο/α πρόσωπο/α, στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το πόρισμα με τα στοιχεία του φακέλου υποβάλλεται στην Εταιρεία (εκπρόσωπο αυτής) ώστε η τελευταία επί διαπίστωσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η Εταιρεία δεσμεύεται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα περιέλθουν εις γνώση της καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού, τηρουμένων των ορισμών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέρχονται στην Εταιρεία και τυχόν έγγραφα που αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας ή το πόρισμα αυτής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τα τηρεί στον προσωπικό φάκελο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Γενικό Κανονισμό για τα προσωπικά δεδομένα.

Β3. Απαγόρευση αντιποίνων

Κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση της

σχετικής υπόθεσης αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική της Εταιρείας και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας/συνεργασίας με τον υπαίτιο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στο εντεταλμένο ως άνω πρόσωπο υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από την Εταιρεία και τα αρμόδια προς τούτο όργανά της.

Β4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία δεσμεύεται 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 και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, 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 Α.Κ..

Β5. Συνεργασία με Αρχές

Η Εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνεργάζεται και να παράσχει κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα της πρόσωπα για την υποδοχή και εξέταση καταγγελιών που υποβάλλονται στην Εταιρεία για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

ΠΑΡΑΓΩΓΗ & ΕΜΠΟΡΙΑ ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

***ΒΟΛΟΣ**: Τ.Θ. 1094, 381 10 ΒΟΛΟΣ, ΤΗΛ.: 24210 95055-6, FAX: 24210 95617, web site: http://www.eureka.com.gr, e-mail: eureka@eureka.com.gr*