ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα, σήμερα **29 Ιουλίου 2022**, οι κάτωθι συμβαλλόμενοι:

(α) η Εταιρία με την επωνυμία **«Cepal Hellas Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρία Διαχείρισης Απαιτήσεων από Δάνεια και Πιστώσεις»** και διακριτικό τίτλο **«Cepal Hellas Α.Ε.Δ.Α.Δ.Π.»** (στο εξής: «Εταιρία»), που εδρεύει στη Νέα Σμύρνη Αττικής, επί της Λεωφόρου Συγγρού 209-211, νομίμως εκπροσωπούμενη για την κατάρτιση της παρούσας από τον κ. **Αθανασόπουλο Θεόδωρο** και την κ. **Ψημίτη Ειρήνη**, ειδικώς εξουσιοδοτημένους να υπογράψουν αυτή τη σύμβαση δυνάμει της από **115/22.07.2022** απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της, και

(β) η αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία **«Σύλλογος Προσωπικού Cepal Hellas»** (στο εξής: «Σωματείο»), νομίμως εκπροσωπούμενη για την κατάρτιση της παρούσας από τους κ.κ. **Ψημμένο Θεόδωρο** και **Ξύστρα Κωνσταντίνο**, Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα αντίστοιχα του Διοικητικού Συμβουλίου του Σωματείου, ειδικώς εξουσιοδοτημένους να υπογράψουν αυτή τη σύμβαση δυνάμει της από **14/07/2022** απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του Σωματείου,

κατόπιν διαλογικής συζήτησης, συμφώνησαν και συναποδέχθηκαν την υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (στο εξής: «ΕΣΣΕ»), με τους ακόλουθους όρους:

Άρθρο 1

Πεδίο ισχύος

Στις διατάξεις της παρούσας ΕΣΣΕ υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με την Εταιρία με σχέση εξαρτημένης εργασίας οποιασδήποτε μορφής (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης κλπ.) και ανεξαρτήτως χρόνου πρόσληψης.

Στις διατάξεις της παρούσας ΕΣΣΕ υπάγονται ομοίως και τα –κατά νόμο ή/και τα-κατά τη νομολογία- πρόσωπα διεύθυνσης και εμπιστοσύνης με εξαίρεση τις διατάξεις εκείνες, που είναι ασυμβίβαστες με τη θέση τους ως διευθύνοντες υπάλληλοι (κατά την έννοια της Διεθνούς Σύμβασης της Ουάσιγκτον περί καθορισμού των ωρών εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις που κυρώθηκε με το νόμο 2269/1920).

Άρθρο 2

Ωράριο εργασίας

2.1. Ο χρόνος εργασίας όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων στην Εταιρία συμφωνείται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες κατανέμονται σε πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα, ως εξής: 08.00 – 16.00 ή 09.00 – 17.00.

2.2. Στο χρόνο ημερήσιας εργασίας συμπεριλαμβάνεται διάλειμμα είκοσι (20) λεπτών, το οποίο δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

Άρθρο 3

Προστασία της οικογένειας

3.1. Γονείς παιδιών προσχολικής ηλικίας δικαιούνται βρεφονηπιακού επιδόματος, το οποίο για κάθε παιδί ανέρχεται μηνιαίως στο ποσό των τριακοσίων είκοσι ευρώ (320€), σε περίπτωση που το παιδί είναι εγγεγραμμένο σε βρεφονηπιακό σταθμό, καθώς και νηπιαγωγείο

3.2. Γονείς παιδιών με (διανοητική, σωματική ή ψυχολογική) αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, δικαιούνται να λαμβάνουν επίδομα χιλίων τριακοσίων ευρώ (1.300€) το χρόνο για κάθε παιδί. Προϋπόθεση για τη χορήγηση της εν λόγω παροχής είναι η προσκόμιση στην Εταιρία γνωμάτευσης από αρμόδια υγειονομική επιτροπή (άρθρου 3 ν. 1483/1984). Σε περίπτωση συνυπηρέτησης, θα λαμβάνει την συγκεκριμένη παροχή μόνο ο ένας Γονέας.

3.3. Τα ως άνω οριζόμενα υπό παρ. 3.1 και 3.2 ισχύουν αναδρομικά από την 1/1/2022.

Άρθρο 4

Τηλεργασία και Δικαίωμα αποσύνδεσης κατά την τηλεργασία

4.1. Εφόσον το αντικείμενο της εργασίας το επιτρέπει, τα μέρη μπορούν να καταρτίσουν εγγράφως συμφωνία τηλεργασίας, η οποία θα διέπεται από τον νόμο και τους όρους της παρούσας, πέραν των ρητώς προβλεπόμενων στη συμφωνία, που αφορούν ειδικά στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας με τηλεργασία, δεν τροποποιούνται οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας.

4.2. Στη συμφωνία τηλεργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3846/2010, απαιτείται η ρητή συναίνεση του εργαζόμενου και παρέχεται πάντα εκ περιτροπής.

4.3. Στις περιπτώσεις σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η συμφωνία τηλεργασίας ομοίως είναι αορίστου χρόνου, με δυνατότητα ανάκλησης και από τα δύο μέρη και παρέχεται πάντα εκ περιτροπής.

4.4. Η αιτιολογημένη μη αποδοχή από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία/ανανέωση συμφωνίας τηλεργασίας ή η αιτιολογημένη άσκηση από αυτόν του δικαιώματος ανάκλησης, δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή σε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου.

4.5. Η τηλεργασία παρέχεται κατά κανόνα από την κύρια κατοικία του εργαζόμενου, και δυνητικά από δευτερεύουσα ή άλλη κατοικία την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει στην Εταιρία, ενώ θα πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις ασφαλείας και εν γένει οι προδιαγραφές τηλεργασίας.

4.6. Επιπλέον των νόμιμα προβλεπόμενων, ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, γραπτά ή με ηλεκτρονικό μήνυμα, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας τηλεργασίας, πληροφορίες που αναφέρονται ειδικά στην εκτέλεση της τηλεργασίας και κυρίως πληροφορίες που αφορούν:

(α) σε πρόσωπα και στους τρόπους αναφοράς για τεχνικά ή άλλα ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της τηλεργασίας.

(β) στις οδηγίες για την προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, τις οποίες οφείλει να τηρεί ο εργαζόμενος, καθώς και τις δεσμεύσεις της επιχείρησης για την προστασία των προσωπικών του δεδομένων.

4.7. Η συμφωνία τηλεργασίας θα προβλέπει πάντοτε, πλην περιπτώσεων κινδύνου υγείας, όπως προβλέπονται στο άρθρο 5 παρ. 3 του ν.3846/2010, συνδυασμό ημερών τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας. Προκειμένου το σχήμα εργασίας να είναι προβλέψιμο και ελέγξιμο, ο αριθμός ημερών τηλεργασίας καθορίζεται εξαρχής στη συμφωνία τηλεργασίας και τυχόν μη ληφθείσες ημέρες δεν μεταφέρονται σε περίπτωση που αυτές συμπίπτουν με αργία ή με νόμιμη άδεια.

4.8. Οι τηλεργαζόμενοι δεν υφίστανται καμιά απολύτως διάκριση σε σχέση με τους εργαζόμενους όμοιας απασχόλησης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ως προς τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής, των αδειών και παροχών που προβλέπονται για τους λοιπούς εργαζόμενους στην επιχείρηση.

4.9. Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, καθώς και το σύστημα αξιόπιστης και ακριβούς καταγραφής της, που παραμένει στην ευθύνη του εργοδότη, ορίζονται σύμφωνα με το νόμο.

4.10. Για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζομένου ο εργοδότης συμμορφώνεται με το πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με τις συστάσεις του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) και ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις σχετικές οδηγίες του εργοδότη.

4.11. Το δικαίωμα αποσύνδεσης συνίσταται στο δικαίωμα του τηλεργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του με οποιονδήποτε τρόπο (ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία) εκτός του ωραρίου εργασίας του και κατά τη διάρκεια των αδειών του.

4.12 Η δυνατότητα αποσύνδεσης θα εξασφαλίζεται με παροχή επιλογής στον εργαζόμενο για κάθε εργαλείο συνεργασίας (collaboration tool) και με συγκεκριμένες λύσεις που θα επιτυγχάνουν την τεχνική αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία, όπως η δυνατότητα απενεργοποίησης αποστολής/λήψης email και η ενεργοποίηση σίγασης ειδοποιήσεων για κάθε εργαλείο συνεργασίας.

Άρθρο 5

Χρηματική διευκόλυνση για σοβαρούς οικογενειακούς λόγους

5.1. Κατόπιν έγγραφου αιτήματος εργαζόμενου, η Εταιρία δύναται να προκαταβάλει στον εργαζόμενο έως και τρεις (3) μηνιαίους μισθούς, ως χρηματική διευκόλυνση, αποκλειστικά και μόνον για την εξυπηρέτηση έκτακτων και σοβαρών οικογενειακών ή προσωπικών του αναγκών. Το ποσό της χρηματικής διευκόλυνσης είναι άτοκο.

5.2. Η αποπληρωμή του ποσού της χρηματικής διευκόλυνσης θα γίνεται τμηματικά έως και δώδεκα (12) μηνιαίες ισόποσες άτοκες δόσεις. Ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα της πρόωρης εξόφλησης του ως άνω ποσού πριν τη λήξη του.

5.3. Πέραν των τυχόν τόκων υπερημερίας σε περίπτωση καθυστέρησης αποπληρωμής του, τα τυχόν τέλη και λοιπά έξοδα θα βαρύνουν τον εργαζόμενο.

Άρθρο 6

Ρυθμίσεις για εργαζόμενους, γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ

Συμφωνείται, κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου: (α) μείωση του ωραρίου κατά μία ώρα την ημέρα, χωρίς μείωση αποδοχών τους, και (β) τοποθέτηση σε χώρο ή περιοχή εργασίας πλησίον της κατοικίας τους, εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες της Εταιρίας το επιτρέπουν, για τους εργαζόμενους:

(i) με πνευματική, ψυχική, σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, ή

(ii) που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, ή παιδιά, που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλοεξαρτώμενο τύπου 1, ή

(iii) που έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω, τον οποίο συντηρεί ο εργαζόμενος.

Άρθρο 7

Πολιτικές άρθρων 9 και 10 ν. 4808/2021

Τα μέρη συμφώνησαν στην ακόλουθη πολιτική κατά βίας και παρενόχλησης, ως περιεχόμενο της παρούσας κατ' άρθρο 11 του ν. 4808/2021:

1. ΓΕΝΙΚΑ – ΣΚΟΠΟΣ

Η Εταιρία δηλώνει, ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Η Εταιρία επιθυμεί να διασφαλίσει, ότι όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται αλλά και αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους με αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η διαμόρφωση ενός πλέγματος πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και 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. Επίσης η πολιτική αυτή θέτει το πλαίσιο για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρία 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, συμπεριλαμβανομένων της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αντίστοιχα, όλοι οι συνεργάτες της Εταιρίας αναμένεται να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε περιστατικό βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απολύτως απαγορευμένες για κάθε συνεργάτη της Εταιρίας.

Ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς η Εταιρία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, 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 σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο [λ.χ. μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων (SMS), ηλεκτρονικών μηνυμάτων (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 Εταιρία, 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, τα σύμφωνα 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 βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, 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.

Γενικά, η Εταιρία διασφαλίζει τη δημιουργία και ενθαρρύνει τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

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, που αναφέρονται παρακάτω υπό παρ. 2.1.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

2.1. Η παρούσα εφαρμόζεται:

- σε όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),
- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και σε άτομα που αιτούνται εργασία.

2.2. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 2.1 μπορούν να 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 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. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Για τους σκοπούς της παρούσας:

(α) 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.

(β) 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.

Μορφή τέτοιας βίας και παρενόχλησης αποτελεί και το λεγόμενο "bullying", ήτοι προσβλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη ή προσβλητική συμπεριφορά που περιλαμβάνει και κακή χρήση δύναμης, που μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο να αισθανθεί ευάλωτο, αναστατωμένο, διαπομπευόμενο, υπονομευόμενο ή απειλούμενο. Δύναμη δεν σημαίνει απαραίτητα να κατέχεις θέση εξουσίας, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τόσο προσωπική δύναμη όσο και δύναμη να εξαναγκάζεις άλλους μέσω φόβου ή εκφοβισμού.

Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι φυσική επαφή, λεκτική και μη λεκτική. Επίσης μπορεί να περιλαμβάνει ενδεικτικά συμπεριφορές, όπως:

- *Αδικαιολόγητος αποκλεισμός ατόμου από συνήθεις επαγγελματικές συνεννοήσεις, ώστε να αισθάνεται ανεπιθύμητο.*
- *Υπονόμευση ή συνειδητή κωλυσιεργία στην δουλειά άλλου.*
- *Κυκλοφορία αρνητικών φημών ή κουτσομπολιών.*
- *Άστοχη κριτική ή μειωτικές εκφράσεις για πρόσωπο ενώπιον άλλων.*
- *Οποιαδήποτε άλλη επαφή που υποδηλώνει εχθρότητα, μη σεβασμό ή δυσμενή μεταχείριση ενός ατόμου.*

Η άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι συνειδητή, αλλά να εκδηλώνεται και ασυνείδητα. Σε κάθε περίπτωση δεν συνιστά συμπεριφορά «bullying» η λογική, καλόπιστη και εποικοδομητική κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς εργαζόμενου ή λογικές κατευθύνσεις για την καλύτερη εκτέλεση της εργασίας.

(γ) 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 μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- *Ανεπιθύμητη προφορική επαφή με απειλές, βωμολοχίες, υποτιμητικά σχόλια ή προσβολές, ανεπιθύμητα υποκοριστικά, υποτιμητικά αστεία, ή σχόλια ή πειράγματα σχετικά με την ενδυμασία κάποιου.*
- *Ανεπιθύμητες επαφές ή αναρτήσεις (postings), όπως ανάρτηση ή κοινοποίηση υποτιμητικών φωτογραφιών, κινουμένων σχεδίων ή ζωγραφιών ή κοινοποίηση emails, κειμένων ή εικόνων που υποβαθμίζουν ή προσβάλουν ή φέρουν σε δυσάρεστη θέση άλλον.*
- *Ανεπιθύμητη φυσική επαφή όπως ανεπιθύμητο άγγιγμα ή επίθεση.*
- *Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.*
- *Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς, οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.*

(δ) 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 και περιλαμβάνουν τα εξής:

- *«παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.*
- *«σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε*

φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελούν (ενδεικτικώς) τα ακόλουθα:

- *Η προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη 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.*
- *Άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. email, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.*
- *Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.*
- *Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.*
- *Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.*
- *Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.*

(ε) 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.

4. ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρία σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας, λαμβάνει υπόψη της κατά εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 και τους πιθανούς κινδύνους και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, συνεκτιμώντας ενδεικτικά κι όχι περιοριστικά:

Τις συνθήκες εργασίας και τις ρυθμίσεις, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ανάλογα με την περίπτωση.

Διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και φύλο, πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.

Η εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου είναι διαθέσιμη στο ενδοδίκτυο (intranet) της Εταιρίας.

5. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

5.1. Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στο τοπικό ενδοδίκτυο (intranet) της Εταιρίας.

5.2. Εκπαίδευση & Επιμόρφωση προσωπικού:

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού της Εταιρίας. Η επιμόρφωση όλων των υπαλλήλων της Εταιρίας, θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (π.χ. με έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ., οργανώνοντας στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, πραγματοποιώντας σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή πάροχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ., ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία), διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν αφενός την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρίας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και αφετέρου που μπορούν

να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας.

Η Εταιρία εκπαιδεύει τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και την ενδοοικογενειακή βία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

5.3. Διεξαγωγή εμπιστευτικής και ανώνυμης ετήσιας έρευνας:

Αξιολογείται σε τακτική ετήσια βάση η αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης από Ειδική Επιτροπή, στην οποία θα συμμετέχουν ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού, ο Υπεύθυνος Συμμόρφωσης και ο Γενικός Διευθυντής.

5.4. Αναθεώρηση/επικαιροποίηση της μελέτης εκτίμησης πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά και τεχνικά μέτρα (π.χ. ανάγκη εγκατάστασης ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση ή ενίσχυση φωτισμού κλπ.).

5.5. Γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης:

Η Εταιρία παρέχει, δωρεάν, στους εργαζομένους της που έχουν υποστεί (ή που θεωρούν ότι έχουν υποστεί) βία ή/και παρενόχληση εντός των χώρων εργασίας, δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης.

Επίσης, η Εταιρία παρέχει στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας την αναγκαία καθοδήγηση και υποστήριξη για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

5.6. Αποφυγή υπερβολικού φόρτου εργασίας που οδηγεί σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση – παράγοντες που μπορεί να ευνοήσουν επιθετικές συμπεριφορές.

5.7. Ανάθεση σαφών ρόλων και καθηκόντων και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που δοκιμάζονται σε μεγάλο βαθμό οι ψυχικές αντοχές.

5.8. Ρύθμιση των βαρδιών λαμβάνοντας υπόψη ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων (π.χ.

νέες μητέρες, μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με χρόνιες παθήσεις) και αποφυγή μοναχικής εργασίας.

6. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση έχει τα εξής δικαιώματα:

- *Να αξιώσει δικαστική προστασία και πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει την τυχόν θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη.*
- *Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη.*
- *Να υποβάλει εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα αναφερόμενα υπό 7.*
- *Να αξιώσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.*
- *Να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 ή μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή τόπου ή /και ωραρίου εργασίας, καθώς και να ζητήσει να εργάζεται εξ αποστάσεως, εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά.*
- *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 δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρία 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.*

7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

7.1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, δύναται άμεσα και χωρίς καμία καθυστέρηση, να αναφέρει/καταγγείλει το περιστατικό στον Προϊστάμενό του, υπό την προϋπόθεση ότι ο Προϊστάμενος αυτός δεν εμπλέκεται, καθ' οιονδήποτε τρόπο, με το αναφερόμενο περιστατικό.

Εναλλακτικά, ιδίως αν η υποβολή αναφοράς/καταγγελίας προς τον Προϊστάμενο δεν είναι δυνατή για οποιοδήποτε λόγο, η αναφορά/καταγγελία υποβάλλεται απευθείας προς τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας. Η ως άνω αναφορά/καταγγελία μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, επώνυμη ή ανώνυμη. Όμως, η ανωνυμία μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να περιορίσει τη δυνατότητα της Εταιρίας να διερευνήσει την καταγγελία.

7.2. Οι Προϊστάμενοι, που λαμβάνουν αναφορές/καταγγελίες σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, λαμβάνουν άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να προστατεύσουν το θιγόμενο πρόσωπο και ταυτόχρονα αναφέρουν το θέμα εγγράφως στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας.

Σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας και κατόπιν συμφωνίας με τον καταγγέλλοντα, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελλόμενων, οι Προϊστάμενοι δύνανται να λαμβάνουν προσωρινά τα εξής ενδεικτικά μέτρα, με σκοπό την προστασία των θιγόμενων, ανάλογα με την περίπτωση:

- *αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,*
- *μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας,*
- *απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία ή εξ' αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του,*
- *χορήγηση αδείας μετ' αποδοχών στον καταγγέλλοντα.*

7.3. Η Εταιρία, μέσω της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού της, διερευνά και εξετάζει άμεσα τα καταγγελλόμενα, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, σύμφωνα με το νόμο, δηλώνοντας και επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, στη βία και στην παρενόχληση, στην παρενόχληση λόγω φύλου και στη σεξουαλική παρενόχληση και στην ενδοοικογενειακή βία. Κατά την διερεύνηση των καταγγελλόμενων, ωστόσο, ενδέχεται να μην είναι πάντα δυνατή η πλήρης ανωνυμία, για παράδειγμα, κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τον καταγγέλλοντα, τους/τις μάρτυρες και τον καταγγελλόμενο, όπου και λεπτομέρειες σχετικά με τα καταγγελλόμενα ενδέχεται να τεθούν υπόψη αυτών, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκομένων.

Τα αρμόδια για τη διερεύνηση των θιγομένων ζητημάτων πρόσωπα, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από

αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της αναφοράς-καταγγελίας και για τη διαπίστωση των αναφερόμενων-καταγγελλομένων.

Όπου είναι δυνατόν, η Εταιρία θα εξετάσει επίσης το πρόσωπο που φέρεται ότι έχει διαπράξει την παρενόχληση. Ανάλογα με την περίπτωση και ανάλογα με τις περιστάσεις, η Εταιρία μπορεί, επίσης να εξετάζει έγγραφα (συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών επικοινωνιών) που σχετίζονται με την έρευνα και είναι διαθέσιμα ή προσβάσιμα από την Εταιρία. Όταν ολοκληρωθεί η έρευνα, η Εταιρία θα ενημερώνει, κατά περίπτωση, τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο για τα αποτελέσματα της έρευνας.

7.4. Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλόμενων, η Εταιρία λαμβάνει 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 ιδίως:

- *τη σύσταση συμμόρφωσης,*
- *την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας*
- *ή ακόμα και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.*

7.5. Η Εταιρία δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα κατά καταγγέλλοντος, ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα, προς οποιονδήποτε αναφέρει καλόπιστα μια ενδεχόμενη παράβαση του νόμου ή της παρούσας πολιτικής της Εταιρίας. Κάθε μορφή αντιποίνων είναι απαγορευμένη, αποτελεί σοβαρή πειθαρχική παράβαση και δύναται να οδηγήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς καταγγελίες. Σε περίπτωση εργαζομένων, οι οποίοι, εν γνώσει τους, υποβάλλουν ψευδή καταγγελία επιβάλλονται πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

7.6. Η έγκαιρη υποβολή καταγγελιών είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την επίλυση πραγματικών ή πιθανών περιστατικών παρενόχλησης. Η Εταιρία παροτρύνει όλους όσους υπάγονται στην παρούσα σε έγκαιρη υποβολή καταγγελιών, ώστε να μπορεί να αναληφθεί ταχεία και εποικοδομητική δράση.

7.7. Η Εταιρία θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, με οποιονδήποτε τρόπο, στη διερεύνηση και στη διακρίβωση

καταγγελλόμενων περιστατικών.

7.8. Κάθε εργαζόμενος της Εταιρίας, έχει καθήκον να συνεργάζεται με την Εταιρία, στο πλαίσιο οποιασδήποτε έρευνας που διεξάγεται για καταγγελίες στο πλαίσιο της παρούσας.

8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας αποτελεί η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, όπως μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, αποτελεί και αυτή που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

Η Εταιρία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά-καταγγελία, δηλώνοντας και επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Η Εταιρία δεσμεύεται περαιτέρω, να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση τέτοιων αναφορών-καταγγελιών. Επίσης, η Εταιρία, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, των προβλέψεων του νόμου και της παρούσας πολιτικής, έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας, με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Η Εταιρία θα συνδράμει οποιονδήποτε εργαζόμενο της υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- *Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα οι οποίες επανεξετάζονται περιοδικά.*
- *Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στον χώρο εργασίας, (π.χ. απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο).*

9. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Ως προς την πειθαρχική διαδικασία και τις πειθαρχικές κυρώσεις, θα εφαρμόζεται

ό,τι προβλέπεται στο Άρθρο 8 της παρούσης ΕΣΣΕ, χωρίς όμως η Εταιρία να υποχρεούται να προσφύγει προηγουμένως στην πειθαρχική διαδικασία, αν λόγω συμπεριφοράς κατά παράβαση της παρούσας, η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης δεν μπορεί ευλόγως και καλοπίστως να συνεχιστεί.

10. ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Για οποιαδήποτε πρόσθετη πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα πολιτική, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας. Τα σχετικά στοιχεία επικοινωνίας είναι:

– *Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Επικοινωνίας –*

11. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

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 αναφοράς-καταγγελίας ενώπιον κάθε αρμόδιας ελεγκτικής αρχής. Παρατίθενται, προς διευκόλυνση, στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών:

- ***Συνήγορος του Πολίτη***

  Χαλκοκονδύλη 17

  Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

  E-mail: press@synigoros.gr

  Τηλ: (+30) 213 1306 600

- ***Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)***

  Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.06.pdf

- *Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512*
- *Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555*

- *Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας* ***Γραμμή SOS 15900*** *της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων*

12. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Για πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, παρακαλούμε συμβουλευτείτε τον DPO της Εταιρίας.

Άρθρο 8

Θέματα Κανονισμού Εργασίας

8.1. Στο υφιστάμενο Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας προστίθεται νέο Κεφάλαιο, που έχει ως εξής:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ - ΠΟΙΝΕΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Άρθρο 1

Πειθαρχικά Παραπτώματα

Πειθαρχικά παραπτώματα, που συνεπάγονται πειθαρχικές ποινές, είναι:

α) *Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία, η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη προσέλευση ή / και πρόωρη αποχώρηση ή / και η έξοδος από την Εταιρία χωρίς κατάλληλη άδεια από τον Προϊστάμενο ή / και η εκτέλεση εντός της Εταιρίας εργασίας ή / και εν γένει απασχόλησης ξένης προς τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο.*

β) *Η κατ' αντικειμενική εκτίμηση και κατ' επανάληψη πλημμελής εκτέλεση της οφειλόμενης εργασίας.*

γ) *Η απρεπής συμπεριφορά προς τους συναδέλφους ή / και του πελάτες της Εταιρίας και γενικότερα η οιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου, ως ορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (λ.χ., λεκτική βία, ηθική παρενόχληση) εκδηλωθείσα κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.*

δ) *Η απείθεια προς τις εντολές των Προϊσταμένων, η άρνηση ή η παράλειψη εκτέλεσης εργασίας.*

ε) *Η μη τήρηση της οφειλόμενης εχεμύθειας ή / και η χωρίς άδεια της Διοίκησης παροχή πληροφοριών και στοιχείων ή / και η με κάθε τρόπο δημοσιοποίηση απόψεων για θέματα που αφορούν εργασίες της Εταιρίας και μπορούν να προκαλέσουν ζημιά ή να μειώσουν το κύρος της.*

στ) *Ο χρηματισμός και η δωροληψία.*

ζ) *Η χρησιμοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών ή αρμοδιοτήτων που εργαζόμενος κατέχει από την εργασία του για να αποκομίσει συγκεκριμένο όφελος προσωπικό ή τρίτος.*

η) *Η μη αιτιολογημένη άρνηση παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης, εφ' όσον είναι εντός του ωραρίου εργασίας.*

θ) *Η σκόπιμη δήλωση ψευδών ή παραπλανητικών στοιχείων, που βλάπτουν τα συμφέροντα της Εταιρίας.*

ι) *Η συστηματική παράλειψη της αναγκαίας ενημέρωσης των υφισταμένων για θέματα της εργασίας.*

ια) *Η προς εξυπηρέτηση ατομικού οφέλους χρησιμοποίηση εργαζομένων και υλικών μέσων που ανήκουν στην Εταιρία.*

ιβ) *Η παρακίνηση ή εντολή ή κάθε μορφής άσκηση πίεσης για εκτέλεση επικίνδυνης εργασίας χωρίς τήρηση των κανόνων ασφαλείας.*

ιγ) *Η μη αντικειμενική αξιολόγηση των υφισταμένων και η μη εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης.*

ιδ) *Η μη εξέταση - αποσιώπηση παραπόνων και προτάσεων υφισταμένων.*

ιε) *Η συστηματική (όχι ευκαιριακή) συμμετοχή σε τυχερά παίγνια επί χρήμασι.*

ιστ) *Η τέλεση ποινικώς κολάσιμης πράξης.*

ιζ) *Η μη τήρηση των κανόνων και οδηγιών τής Εταιρίας ή / και του Κανονισμού.*

ιη) *Η χρησιμοποίηση της ιδιότητας του υπαλλήλου τής Εταιρίας για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων, του υπαλλήλου ή τρίτου.*

ιθ) *Η παρουσία στον τόπο εργασίας υπό την επήρεια οινοπνεύματος ή / και ουσιών.*

κ) *Η υπαίτια πρόκληση μη αναστρέψιμης ζημίας στην Εταιρία.*

Άρθρο 2

Πειθαρχικές Ποινές

1. *Οι πειθαρχικές ποινές είναι σε κάθε περίπτωση ανάλογες με τη βαρύτητα του διαπιστωμένου πειθαρχικού παραπτώματος, λαμβανομένων υπόψη των εκάστοτε ειδικών συνθηκών και περιστάσεων υπό τις οποίες τελέστηκε αυτό. Η υποτροπή θεωρείται ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση για την επιβολή και την επιμέτρηση της ποινής*

2. *Κανείς δεν διώκεται για δεύτερη φορά, για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο ήδη έχει κριθεί.*

3. *Στην περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.*

4. *Οι πειθαρχικές ποινές είναι:*

α. *Προφορική παρατήρηση*

β. *Γραπτή παρατήρηση*

γ. *Γραπτή επίπληξη*

δ. *Προσωρινή παύση από την εργασία (αργία) έως τρεις (3) μήνες το ανώτερο και εφόσον ο Εργαζόμενος καθ' υποτροπή υποπέσει σε σοβαρή πειθαρχική παράβαση*

5. *Όλες οι πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται με τις διαδικασίες τού παρόντος Κανονισμού.*

Άρθρο 3

Πειθαρχική Διαδικασία

1. *Εφόσον η Εταιρία έχει βάσιμες υπόνοιες ότι έχει διαπραχθεί πειθαρχικό παράπτωμα, το εξουσιοδοτημένο στέλεχος της Εταιρίας δικαιούται να συγκεντρώσει κάθε χρήσιμο στοιχείο με κάθε νόμιμο μέσο για τη διερεύνηση του κατά πόσον πρέπει να ασκηθεί Πειθαρχική Δίωξη.*

2. *Την Πειθαρχική Δίωξη ασκεί το εξουσιοδοτημένο στέλεχος της Εταιρίας.*

3. *Μετά την άσκηση της Πειθαρχικής Δίωξης, το όργανο που την άσκησε δικαιούται να ορίσει ανακριτή, ο οποίος δικαιούται να συγκεντρώσει κάθε χρήσιμο στοιχείο με κάθε νόμιμο μέσο. Η ανάκριση είναι μυστική. Μετά το πέρας της, το εξουσιοδοτημένο στέλεχος της Εταιρίας κρίνει αν η υπόθεση πρέπει ή όχι να παραπεμφθεί στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.*

4. *Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο (ΠΠΣ) αποτελείται από:*

(α) *Στέλεχος τής Εταιρίας, οριζόμενο από τον CEO (ή από εξουσιοδοτημένο απ' αυτόν στέλεχος της Εταιρίας), το οποίο ασκεί τα καθήκοντα του προέδρου, ή αναπληρωτή του.*

(β) *Δύο μέλη οριζόμενα από τον CEO (ή από εξουσιοδοτημένο απ' αυτόν στέλεχος της Εταιρίας), ή αναπληρωτές τους.*

(γ) *Δύο μέλη οριζόμενα από την αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, ή αναπληρωτές τους.*

5. *Το ΠΠΣ επιλαμβάνεται σε α΄ βαθμό τών πειθαρχικών παραπτωμάτων.*

6. *Καθήκοντα εισηγητή ασκεί ο Διευθυντής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ή εκπρόσωπός του, που δεν επιτρέπεται να είναι μέλος τού ΠΠΣ.*

7. *Το Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται τον Ιανουάριο κάθε έτους και η θητεία των μελών του είναι διετή, δικαιούμενη να ανανεωθεί απεριόριστα. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο, που έχει επιληφθεί οποιασδήποτε υπόθεσης της αρμοδιότητάς του, δεν διαλύεται προτού περαιώσει τα καθήκοντά του επί της υποθέσεως αυτής.*

8. *Σε κάθε περίπτωση παραπομπής του σε Πειθαρχικό Συμβούλιο (όχι όμως και κατά τη διαδικασία τής ανάκρισης), ο Εργαζόμενος ενημερώνεται για την πράξη, για την οποία εγκαλείται, και για όλα τα στοιχεία που την τεκμηριώνουν το αργότερο 10 ημερολογιακές ημέρες πριν από τη συζήτηση και έχει δικαίωμα να παραστεί στη σχετική συνεδρίαση, για να απολογηθεί απαραιτήτως εγγράφως, αλλά αν το επιθυμεί και προφορικώς. Καμία πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, αν προηγουμένως δεν έχει κληθεί ο εγκαλούμενος για να απολογηθεί.*

9. *Εκπρόθεσμη υποβολή τής απολογίας τού εγκαλούμενου, εφόσον η κλήση τού επιδόθηκε και τηρήθηκαν οι προβλεπόμενες προθεσμίες, δεν εμποδίζει την έκδοση απόφασης από το Πειθαρχικό Συμβούλιο. Αν, όμως, η απολογία δοθεί τουλάχιστον πριν από τη συζήτηση, τότε το Πειθαρχικό Συμβούλιο οφείλει να τη λάβει υπόψη του.*

10. *Οι πειθαρχικές αποφάσεις του ΠΠΣ λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία και σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του Προέδρου. Η ψηφοφορία είναι φανερή.*

11. *Οι πειθαρχικές αποφάσεις του ΠΠΣ υπόκεινται σε άσκηση προσφυγής του εργαζόμενου ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου (ΔΠΣ), εντός προθεσμίας 10 ημερολογιακών ημερών από την κοινοποίηση της πρωτοβάθμιας απόφασης. Δικαίωμα έφεσης έχει ο τυχόν τιμωρηθείς.*

12. *Η προθεσμία άσκησης προσφυγής αναστέλλει την εκτέλεση της επιβληθείσας ποινής μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης.*

13. *Το δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο (ΔΠΣ) αποτελείται από διαφορετικά των μελών τού ΠΠΣ:*

(α) *Στέλεχος τής Εταιρίας, οριζόμενο από τον CEO (ή από εξουσιοδοτημένο απ' αυτόν στέλεχος της Εταιρίας), το οποίο ασκεί τα καθήκοντα του προέδρου, ή αναπληρωτή του.*

(β) *Δύο μέλη οριζόμενα από τον CEO (ή από εξουσιοδοτημένο απ' αυτόν στέλεχος της Εταιρίας), ή αναπληρωτές τους.*

(γ) *Δύο μέλη οριζόμενα από την αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική , ή αναπληρωτές τους.*

14. *Η ενώπιον του ΔΠΣ διαδικασία είναι ακριβώς όμοια με την ενώπιον του ΠΠΣ. Όμως, το ΔΠΣ δεν μπορεί να επιβάλει μεγαλύτερη ποινή από αυτή που καταλόγισε το ΠΠΣ.*

15. *Οι ποινές καταχωρούνται στον Φάκελο του Εργαζόμενου και λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγησή του.*

16. *Η μη ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας εντός ενός έτους από την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης επιφέρει την αυτοδίκαια παύση της και την εξάλειψη του πειθαρχικού παραπτώματος.*

17. *Η προσφυγή στην πειθαρχική διαδικασία ή / και η επιβολή πειθαρχικής ποινής στον εργαζόμενο είναι ανεξάρτητη από το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά της Εταιρίας, διότι με την απόλυση απομακρύνεται ο Εργαζόμενος, η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης του οποίου δεν μπορεί καλόπιστα και εύλογα να απαιτηθεί από το μέσο καλόπιστο εργοδότη, ενώ με την πειθαρχική διαδικασία επιδιώκεται ιδίως ο συνετισμός του Εργαζόμενου.*

8.2. Τα μέρη συμφωνούν, όπως, εντός εξαμήνου, εκκινήσουν διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέου Κανονισμού Εργασίας της Εταιρίας.

Άρθρο 9

Τελικές διατάξεις

Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που έχουν θεσπιστεί με διατάξεις νόμων, τυχόν εφαρμοστέα στην Εταιρία και τον εργαζόμενο συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή οποιαδήποτε άλλη πηγή δικαίου, δεν θίγονται από την παρούσα, αλλά εξακολουθούν να ισχύουν και να εφαρμόζονται στο προσωπικό της Εταιρίας.

Άρθρο 10

Προστασία Απασχόλησης

Τα μέλη επιβεβαιώνουν τη βούληση τους να προστατεύσουν την απασχόληση στην Εταιρία. Ο εργοδότης λαμβάνει εύλογα κατά τις περιστάσεις μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Άρθρο 11

Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα ΕΣΣΕ συμφωνείται διετούς διάρκειας και η ισχύς της αρχίζει την 01/01/2022 και λήγει στις 31/12/2023. Για την πίστωση και τη σύσταση της συμφωνίας αυτής συντάχθηκε η παρούσα έγγραφη σύμβαση και υπογράφηκε ως έπεται σε δύο (2) όμοια πρωτότυπα και κάθε συμβαλλόμενος έλαβε από ένα (1). Η Εταιρία θα υποβάλλει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ το έντυπο Ε10 επισυνάπτοντας σαρωμένη την παρούσα.

Οι Συμβαλλόμενοι

Για την Εταιρία

Irini Psimiti
HR & Communications Director

Για το Σωματείο