ΔΙΜΕΡΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Στο Αίγιο σήμερα στις 18/5/2022 οι παρακάτω υπογράφοντες κ.κ. Δ. Μαστρογιαννίδης εκ μέρους της Δ/νσης της COCA-COLA 3E Ελλάδος ΑΒΕΕ και τα μέλη του Σωματείου, Σ. Λειβαδίτης, Σ. Κώσταρος, Σ. Σχίζα, Π. Ξενοκώστας, μετά από συζητήσεις και διαβουλεσεις σχετικά με την Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

Τη θέσπιση Πολιτικής Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, στην οποία αποτυπώνονται κατά τρόπο ενιαίο οι κανόνες για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται στην εργασία (είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή) και την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους περιστατικά.
Η Πολιτική αυτή, η οποία παρατίθεται ως παράρτημα στην παρούσα Συμφωνία, αποτελώντας αναπόσπαστο τμήμα αυτής, θα αποτελεί παράρτημα του Κανονισμού Εργασίας.

Αφού διαβάστηκαν τα ανωτέρω και τα συμβαλλόμενα μέρη διαπίστωσαν ότι ανταποκρίνονται με κάθε πληρότητα στην ελεύθερη και αβίαστη βούλησή τους, συντάχθηκε το παρόν σε τέσσερα όμοια αντίτυπα, υπογράφηκαν από τα συμβαλλόμενα μέρη, το κάθε μέρος έλαβε από ένα αντίτυπο και τα λοιπά δύο αντίτυπα θα κατατεθούν από το Σωματείο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Δ. Μαστρογιαννίδης

COCA-COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΒΕΕ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΝΑΨΥΚΤΙΚΩΝ - ΧΥΜΩΝ
ΕΔΡΑ: ΦΡΑΓΚΟΚΛΗΣΙΑΣ 9 - Τ.Κ. 151 25 ΜΑΡΟΥΣΙ-ΑΘΗΝΑ
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΑΙΓΙΟΥ : ΤΗΛ. 26910 63200
ΤΕΡΜΕΙΝΗΣ 29 - ΑΙΓΙΟ / Τ.Κ. 251 00
Α.Φ.Μ. 094277605 Α.Μ.Α.Ε. 21593/01 ΑΤΤΕΙΟΠ1200 - Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Σ. Λειβαδίτης

Σ. Κώσταρος

Σ. Σχίζα

Π. Ξενοκώστας

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

COCA-COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ (3Ε)

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Βασικοί πυλώνες λειτουργίας της COCA-COLA 3Ε ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής COCA-COLA 3Ε ή η Εταιρεία) είναι η ακεραιότητα, η ειλικρίνεια, η δικαιοσύνη, ο απόλυτος σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και αξία και στα ανθρώπινα δικαιώματα και η πλήρης συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Η Εταιρεία, σεβόμενη την προσωπική αξιοπρέπεια, την ιδιωτικότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων, έχει ως απόλυτη και σαφή προτεραιότητα την δημιουργία και διατήρηση ενός κλίματος ακεραιότητας και εμπιστοσύνης και ενός αποδεκτού, δίκαιου, κατάλληλου και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους σε αυτή.

Όλες οι παραπάνω αρχές και οι κανόνες, βάσει των οποίων δραστηριοποιείται η εταιρεία μας, αποτυπώνονται ήδη με σαφήνεια στον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογία μας, την Πολιτική μας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Πολιτική για την Ενσωμάτωση και τη Διαφορετικότητα αλλά και την Πολιτική Καταγγελιών μέσω συστήματος Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing) όπως αυτές είναι αναρτημένες και προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους μας στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας μας (Intranet).

Σε εφαρμογή του υπ' αριθμ 4808/2021 τίθεται σε ισχύ συμπληρωματικά και η παρούσα Πολιτική Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η πρόληψη, η αντιμετώπιση και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει στην προστασία της όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στις εγκαταστάσεις της ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενους, μαθητευόμενους, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, ενώ εφαρμόζεται επίσης σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την εργασία ή με αφορμή την εργασία.

Συμπεριφορές που απαγορεύονται στο πλαίσιο της παρούσας μπορούν να εκδηλωθούν από οποιοδήποτε άτομο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος π.χ. μέλος της διοίκησης, εργαζόμενο, συνεργάτη (πάροχο υπηρεσιών ή έργου), μαθητευόμενο. Οποιοδήποτε άτομο/πρόσωπο, το οποίο επιδεικνύει τέτοιου είδους συμπεριφορά δύναται να κατηγορηθεί για παρενόχληση στην εργασία.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

Βία και παρενόχληση συνιστούν 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 ή κατ' επανάληψη. Σημειώνεται δε ότι ακόμα και η απειλή τέτοιων συμπεριφορών συνιστά περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν σαν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης. Παρενόχληση (στη βάση κάποιας διάκρισης) μπορεί να υφίσταται ένα πρόσωπο λόγω του φύλου του ή οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού του (π.χ. τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά του φύλου κ.α.).

Σεξουαλική παρενόχληση συνιστά κάθε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ή ανεπιθύμητη εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος υπό οποιαδήποτε μορφή λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτή μπορεί να εκδηλωθεί όχι μόνο από προϊστάμενο προς υφιστάμενο, αλλά και το αντίθετο ή ακόμα από συνάδελφο της ίδιας βαθμίδας, επίσης μεταξύ συναδέλφων όχι μόνο διαφορετικού αλλά και του ίδιου φύλου, ίδιας ή διαφορετικής ηλικίας κ.λ.π.

Ως διάκριση νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο σε σχέση με τη μεταχείριση που τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

5. ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ:

5.1. Άμεση ή Έμμεση Συμπεριφορά:

- **Άμεση:** οποιοδήποτε σχόλιο/συμπεριφορά απευθυνόμενη ευθέως σε ένα πρόσωπο και βασίζεται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις, σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο ατομικό χαρακτηριστικό ενός προσώπου.

Ενδεικτικές μορφές άμεσης παρενόχλησης:

- απειλές, χειρονομίες, παρατηρήσεις, δυσφημίσεις ή χλευασμοί για την εξωτερική εμφάνιση ενός ανθρώπου, τον σωματότυπο, την ενδυμασία, τις συνήθειες ή τις παραδόσεις και τα έθιμά του
- οποιασδήποτε μορφής ασέβεια προς τον συνάνθρωπο όπως φωνές, προσβολές, ύβρεις ή ταπεινωτικά σχόλια και ψυχολογική βία.
- Χλευασμός εργαζομένου λόγω προφοράς ή καταγωγής ή χρώματος ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή εμφάνισής του.

- **Έμμεση:** μια συμπεριφορά μπορεί μεν να εμφανίζεται αρχικά ουδέτερη, αλλά υποκρύπτει δυσμενή αντιμετώπιση.

7. ΠΙΘΑΝΟΣ ΧΩΡΟΣ/ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης τελούμενη στον εργασιακό χώρο και άρα ότι διέπεται από την παρούσα Πολιτική, θα πρέπει να τελεστεί:

α) είτε κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εντός του χώρου εργασίας: σε όποιον δημόσιο ή ιδιωτικό χώρο ο εργαζόμενος δουλεύει, αμείβεται, κάνει διάλειμμα, γευματίζει, σε χώρους ατομικής υγιεινής, καταλύματα, αποδυτήρια.

β) είτε κατά την μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία ή σε όποια άλλη μετακίνηση πραγματοποιεί λόγω ή/και εξ' αφορμής της εργασίας του (π.χ. επαγγελματικά ταξίδια).

γ) είτε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης (π.χ. σεμιναρίων), εκδηλώσεων, κοινωνικών δραστηριοτήτων σχετιζόμενων με την εργασία.

δ) είτε ακόμα στο πλαίσιο επικοινωνιών που ανταλλάσσονται σε σχέση με την εργασία (π.χ. μέσω e-mails ή κάθε άλλο χρησιμοποιούμενο μέσο επικοινωνίας).

8. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ – ΕΛΕΓΧΟΥ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Ο Ιατρός Εργασίας της Εταιρείας έχει προβεί σε γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα ληφθέντα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

8.2 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ:

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιασδήποτε μορφής βία ή/ και παρενόχληση στην εργασία. Δεν είναι ανεκτή από την Εταιρεία οποιαδήποτε προσβλητική ή ανάρμοστη συμπεριφορά, άδικη μεταχείριση ή αντίποινα παντός είδους. Η παρενόχληση είναι ανεπίτρεπτη στο χώρο εργασίας και σε κάθε περίσταση σχετική με την εργασία εκτός εργασιακού χώρου. Αυτές οι αρχές ισχύουν όχι μόνο για εργαζομένους της εταιρείας, αλλά και για όσους συνεργάζονται μαζί μας.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, η Εταιρεία:

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές, δίκαιο και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των συνεργατών της διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια.

- Ενημερώνει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. ανάρτηση στο εσωτερικό της intranet, διοργάνωση σχετικών εκπαιδεύσεων - παρουσιάσεων), για την καταπολέμηση της βίας ή/και της παρενόχλησης, προκειμένου όλοι να γνωρίζουν τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης καθώς και που μπορούν να απευθυνθούν σε τέτοιες περιπτώσεις.

- Εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να εντοπίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους.

- Συνεργάζεται με τον/την Ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προβαίνει σε επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων όπου κρίνεται απαραίτητο.

8.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:

8.3.1 Δικαιώματα και υποχρεώσεις:

Κάθε πρόσωπο το οποίο θίγεται από περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα και υποχρεώσεις.

(α) Δικαίωμα:

- αντιμετώπισης με σεβασμό και ευγένεια
- δικαστικής προστασίας

- καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω
- αναφοράς, προσφυγής, υποβολής καταγγελίας εκτός της επιχείρησης, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή/και του Συνηγόρου του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους. Τυχόν καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν και τηλεφωνικά στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512 και την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555. Θιγόμενα πρόσωπα μπορούν επίσης να επικοινωνήσουν με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.
- παροχής ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, για την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.
- Ιδιαίτερη προστασία και βοήθεια παρέχεται εκ μέρους της Εταιρείας στους εργαζόμενους της, οι οποίοι είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, οι οποίοι επίσης δύνανται να απευθυνθούν προς το ορισθέν Πρόσωπο Αναφοράς για την αναγκαία ψυχολογική υποστήριξη και αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών.

(β) Υποχρέωση:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρία
- να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας όπως περιγράφεται στην παρούσα πολιτική
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την διαδικασία που ακολουθείται.

8.3.2 Υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων:

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους και εν γένει να συμβάλουν στη διατήρηση της εταιρικής κουλτούρας ανοιχτής επικοινωνίας.
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

9.1 Πρόσωπο Αναφοράς

Ως Πρόσωπο Αναφοράς, αρμόδιο για να παρέχει καθοδήγηση και ενημέρωση προς τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, ορίζεται ο/ηΔιευθυντής/ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

9.2 Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς / Καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η στην Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην παράγραφο 4, που βιώνει ο ίδιος/η ίδια ή γίνεται μάρτυρας περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, οφείλει να αναφέρει / καταγγείλει το περιστατικό αυτό στον/στην εκπρόσωπο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού που έχει ορισθεί υπεύθυνος/η για το τμήμα στο οποίο εργάζεται το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά/καταγγελία (δηλαδή στον αρμόδιο HR Business Partner ή σε όσους μελλοντικά κατέχουν ρόλο αντίστοιχο με αυτό του HR Business Partner) ή στον/στην Υπεύθυνο/η Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης, είτε μέσω email είτε τηλεφωνικά στα στοιχεία επικοινωνίας που μπορείτε να βρείτε στο Outlook.

Επιπροσθέτως, το άτομο μπορεί να απευθυνθεί, ακόμη και ανώνυμα αν το επιθυμεί, στην ανεξάρτητη και εμπιστευτική γραμμή Speak Up!, είτε μέσω πρόσβασης στην πλατφόρμα www.coca-colahellenic.ethicspoint.com, είτε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας στο 00-800-1311 προκειμένου να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή και να αναζητήσει σχετικές πληροφορίες και να θέσει σχετικά ερωτήματα.

9.3 Διαδικασία Διερεύνησης

Οι αναφορές/καταγγελίες θα διερευνώνται άμεσα, αμερόληπτα και σύμφωνα με τις εγκεκριμένες Πολιτικές της Εταιρείας για τη διεξαγωγή διαδικασίας διερεύνησης. Συγκεκριμένα:

Η Ομάδα Code of Business Conduct του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου (Corporate Audit Department/CAD), στην οποία ανατίθενται όλες οι σχετικές αναφορές/καταγγελίες, προς περαιτέρω διασφάλιση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας, διερευνά άμεσα και διεξοδικά κάθε αναφορά/καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία των θεμάτων και τα προσωπικά δικαιώματα όλων των εμπλεκομένων, όλες οι καταγγελίες/αναφορές και οι έρευνες διεξάγονται τηρώντας τις αρχές της αμεροληψίας, του σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, της δίκαιης αντιμετώπισης και της εμπιστευτικότητας προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο της έρευνας, η ομάδα COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου δύναται να συνομιλεί με το άτομο που έχει προβεί στην αναφορά/καταγγελία για συλλογή περισσότερων πληροφοριών, με το άτομο εναντίον του οποίου έχει γίνει η καταγγελία, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων ή οπτικοακουστικού υλικού που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, να επικοινωνεί με τους Διευθυντές/ προϊσταμένους κάθε τμήματος σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς, καθώς και να συμβουλεύεται το Νομικό Τμήμα και τον/την Ιατρό Εργασίας. Αν κριθεί σκόπιμο μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια εξωτερικών συμβούλων που εξειδικεύονται στο πεδίο της καταγγελίας.

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας το μέλος της ομάδας COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου που διεξάγει την έρευνα,λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διατηρήσει τη μέγιστη διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα, εμπλέκοντας μόνο τα απολύτως αναγκαία πρόσωπα.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μην επιτρέπει τη μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις της.

Περαιτέρω δε, η Εταιρεία θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές στο πλαίσιο διερεύνησης και αντιμετώπισης κάθε υποβληθείσας καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρέχοντας κάθε απαιτούμενη από πλευράς της συνδρομή.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία, δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο δράστης της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς ενδέχεται να έχει και ποινική ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

9.4 Απαγόρευση Αντιποίνων

Η Εταιρεία θα προστατεύει από οποιασδήποτε μορφής αντίποινα οποιονδήποτε εργαζόμενο εκφράζει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές/ καταγγελίες για συμπεριφορές βίας ή/ και παρενόχλησης στην εργασία. Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας που αναφέρουν / καταγγέλλουν συμπεριφορές βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας προστατεύονται πλήρως από κάθε πράξη αντιποίνων, αντεκδίκησης, υποβιβασμού ή δυσμενούς διάκρισης στο χώρο εργασίας, που να συνδέεται ή να οφείλεται στην πράξη της αναφοράς / καταγγελίας ή έκφρασης προβληματισμού, υπό την προϋπόθεση ότι ενεργούν:

- Με καλή πίστη
- Με την αιτιολογημένη πεποίθηση ότι η αναφορά / καταγγελία καταδεικνύει αθέμιτη συμπεριφορά.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι κανένας δε θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση κατά οποιοδήποτε τρόπο έπειτα από αναφορά έγκυρων πληροφοριών σχετικά με υποψίες για συμπεριφορές που χρήζουν αναφοράς. Συγκεκριμένα, κανένας δε μπορεί να βρεθεί σε δυσμενέστερη θέση μέσω απόλυσης, υποβιβασμού, απώλειας επιδομάτων, απειλών, παρενόχλησης ή δυσμενών διακρίσεων ή προκατάληψης, επειδή προέβη στην υποβολή σχετικής αναφοράς. Εάν υπάρχουν ανησυχίες αναφορικά με την ασφάλεια του καταγγέλλοντα, αυτός ή αυτή μπορεί να ζητήσει άδεια απουσίας ή προσωρινής αλλαγής του χώρου εργασίας, και σε αυτά τα αιτήματα θα πρέπει να δίδεται η δέουσα προσοχή.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντιποίνων ή αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής αναφοράς/καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να αναφέρει το εν λόγω περιστατικό αντιποίνων ή αντεκδίκησης αμέσως σε οποιαδήποτε από τα εξουσιοδοτημένα στελέχη που προσδιορίζονται στο άρθρο 9 της παρούσας.

Κάθε εργαζόμενος, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στελεχών, ο οποίος προβαίνει σε αντίποινα ενάντια σε έναν εργαζόμενο που έχει αναφέρει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές για βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, ή ο οποίος αποθαρρύνει ή εμποδίζει έναν άλλο εργαζόμενο να υποβάλει μια αναφορά ή να αναζητήσει βοήθεια, θα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα.

Οι εσκεμμένα αναληθείς αναφορές/καταγγελίες δεν τυγχάνουν προστασίας από την Εταιρεία και θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά της κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκομένους. Το πρόσωπο που εν γνώσει του κάνει μια αναληθή καταγγελία ή/και εμπλέκεται σε αυτήν, ή εν γνώσει του προβαίνει σε ψευδείς δηλώσεις προς τα πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα ή παρεμποδίζει την έρευνα, μπορεί να υποστεί πειθαρχικές κυρώσεις από την Εταιρεία, ενδέχεται επίσης να φέρει αστική ευθύνη.

10. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η Εταιρεία δηλώνει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που προβαίνουν σε αναφορές / καταγγελίες και των όποιων άλλων εμπλεκομένων μερών, τα οποία προκύπτουν κατά τη διαχείριση των αναφορών, θα τυγχάνουν επεξεργασίας σε πλήρη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαιώμα να τροποποιήσει ή/και να καταργήσει οποιονδήποτε από τους όρους της παρούσας πολιτικής οποτεδήποτε κατά την διακριτική της ευχέρεια.

Η παρούσα πολιτική δεν καταργεί τις ειδικότερες διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών που προβλέπονται σε λοιπές πολιτικές της Εταιρείας, όπως η Πολιτική Καταγγελιών μέσω της Διαδικασίας Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing Policy).

ΔΙΜΕΡΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Στο Ηράκλειο Κρήτης σήμερα στις 18/05/2022 οι παρακάτω υπογράφοντες κ.κ. Δ. Μαστρογιαννίδης εκ μέρους της Δ/νσης της COCA-COLA 3E Ελλάδος ΑΒΕΕ και τα μέλη του Σωματείου, Μ. Σκουραδάκης, Ζ. Κουκάκης, Ι. Σκουλικάρης, Κ. Νικηφόρος, Ι. Φρυσάλης, Γ. Παπαμιχελάκης, Γ. Μακαρώνας, μετά από συζητήσεις και διαβουλεσεις σχετικά με την Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία» συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

Τη θέσπιση Πολιτικής Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, στην οποία αποτυπώνονται κατά τρόπο ενιαίο οι κανόνες για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται στην εργασία (είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή) και την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους περιστατικά.
Η Πολιτική αυτή, η οποία παρατίθεται ως παράρτημα στην παρούσα Συμφωνία, αποτελώντας αναπόσπαστο τμήμα αυτής, θα αποτελεί παράρτημα του Κανονισμού Εργασίας.

Αφού διαβάστηκαν τα ανωτέρω και τα συμβαλλόμενα μέρη διαπίστωσαν ότι ανταποκρίνονται με κάθε πληρότητα στην ελεύθερη και αβίαστη βούλησή τους, συντάχθηκε το παρόν σε τέσσερα όμοια αντίτυπα, υπογράφηκαν από τα συμβαλλόμενα μέρη, το κάθε μέρος έλαβε από ένα αντίτυπο και τα λοιπά δύο αντίτυπα θα κατατεθούν από το Σωματείο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Δ. Μαστρογιάννίδης

COCA-COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΒΕΕ
ΟΜΑΔΑ ΧΥΜΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΨΥΚΤΙΚΩΝ
Α: ΦΡΑΓΚΟΚΛΗΣΙΑΣ 9 - Τ.Κ. 151 25 ΜΑΡΟΥΣΙ
Μ.Α.Ε.: 21593/01ΑΤ/Β/90/1200
Μ: 094277965 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Μ.Ε.: 9203066823 / ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ
210 4381700 - FAX: 210 6381900

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Μ. Σκουραδάκης
Ζ. Κουκάκης
Ι. Σκουλικάρης
Κ. Νικηφόρος
Ι. Φρυσάλης
Γ. Παπαμιχελάκης
Γ. Μακαρώνας

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

COCA-COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ (3Ε)

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Βασικοί πυλώνες λειτουργίας της COCA-COLA 3Ε ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής COCA-COLA 3Ε ή η Εταιρεία) είναι η ακεραιότητα, η ειλικρίνεια, η δικαιοσύνη, ο απόλυτος σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και αξία και στα ανθρώπινα δικαιώματα και η πλήρης συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Η Εταιρεία, σεβόμενη την προσωπική αξιοπρέπεια, την ιδιωτικότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων, έχει ως απόλυτη και σαφή προτεραιότητα την δημιουργία και διατήρηση ενός κλίματος ακεραιότητας και εμπιστοσύνης και ενός αποδεκτού, δίκαιου, κατάλληλου και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους σε αυτή.

Όλες οι παραπάνω αρχές και οι κανόνες, βάσει των οποίων δραστηριοποιείται η εταιρεία μας, αποτυπώνονται ήδη με σαφήνεια στον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογία μας, την Πολιτική μας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Πολιτική για την Ενσωμάτωση και τη Διαφορετικότητα αλλά και την Πολιτική Καταγγελιών μέσω συστήματος Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing) όπως αυτές είναι αναρτημένες και προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους μας στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας μας (Intranet).

Σε εφαρμογή του υπ' αριθμ 4808/2021 τίθεται σε ισχύ συμπληρωματικά και η παρούσα Πολιτική Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η πρόληψη, η αντιμετώπιση και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει στην προστασία της όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στις εγκαταστάσεις της ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενους, μαθητευόμενους, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, ενώ εφαρμόζεται επίσης σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την εργασία ή με αφορμή την εργασία.

Συμπεριφορές που απαγορεύονται στο πλαίσιο της παρούσας μπορούν να εκδηλωθούν από οποιοδήποτε άτομο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος π.χ. μέλος της διοίκησης, εργαζόμενο, συνεργάτη (πάροχο υπηρεσιών ή έργου), μαθητευόμενο. Οποιοδήποτε άτομο/πρόσωπο, το οποίο επιδεικνύει τέτοιου είδους συμπεριφορά δύναται να κατηγορηθεί για παρενόχληση στην εργασία.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

Βία και παρενόχληση συνιστούν 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 ή κατ' επανάληψη. Σημειώνεται δε ότι ακόμα και η απειλή τέτοιων συμπεριφορών συνιστά περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν σαν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης. Παρενόχληση (στη βάση κάποιας διάκρισης) μπορεί να υφίσταται ένα πρόσωπο λόγω του φύλου του ή οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού του (π.χ. τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά του φύλου κ.α.).

Σεξουαλική παρενόχληση συνιστά κάθε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ή ανεπιθύμητη εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος υπό οποιαδήποτε μορφή λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτή μπορεί να εκδηλωθεί όχι μόνο από προϊστάμενο προς υφιστάμενο, αλλά και το αντίθετο ή ακόμα από συνάδελφο της ίδιας βαθμίδας, επίσης μεταξύ συναδέλφων όχι μόνο διαφορετικού αλλά και του ίδιου φύλου, ίδιας ή διαφορετικής ηλικίας κ.λ.π.

Ως διάκριση νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο σε σχέση με τη μεταχείριση που τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

5. ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ:

5.1. Άμεση ή Έμμεση Συμπεριφορά:

- **Άμεση:** οποιοδήποτε σχόλιο/συμπεριφορά απευθυνόμενη ευθέως σε ένα πρόσωπο και βασίζεται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις, σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο ατομικό χαρακτηριστικό ενός προσώπου.

Ενδεικτικές μορφές άμεσης παρενόχλησης:

- απειλές, χειρονομίες, παρατηρήσεις, δυσφημίσεις ή χλευασμοί για την εξωτερική εμφάνιση ενός ανθρώπου, τον σωματότυπο, την ενδυμασία, τις συνήθειες ή τις παραδόσεις και τα έθιμά του
- οποιασδήποτε μορφής ασέβεια προς τον συνάνθρωπο όπως φωνές, προσβολές, ύβρεις ή ταπεινωτικά σχόλια και ψυχολογική βία.
- Χλευασμός εργαζομένου λόγω προφοράς ή καταγωγής ή χρώματος ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή εμφάνισής του.

- **Έμμεση:** μια συμπεριφορά μπορεί μεν να εμφανίζεται αρχικά ουδέτερη, αλλά υποκρύπτει δυσμενή αντιμετώπιση.

7. ΠΙΘΑΝΟΣ ΧΩΡΟΣ/ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης τελούμενη στον εργασιακό χώρο και άρα ότι διέπεται από την παρούσα Πολιτική, θα πρέπει να τελεστεί:

α) είτε κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εντός του χώρου εργασίας: σε όποιον δημόσιο ή ιδιωτικό χώρο ο εργαζόμενος δουλεύει, αμείβεται, κάνει διάλειμμα, γευματίζει, σε χώρους ατομικής υγιεινής, καταλύματα, αποδυτήρια.

β) είτε κατά την μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία ή σε όποια άλλη μετακίνηση πραγματοποιεί λόγω ή/και εξ' αφορμής της εργασίας του (π.χ. επαγγελματικά ταξίδια).

γ) είτε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης (π.χ. σεμιναρίων), εκδηλώσεων, κοινωνικών δραστηριοτήτων σχετιζόμενων με την εργασία.

δ) είτε ακόμα στο πλαίσιο επικοινωνιών που ανταλλάσσονται σε σχέση με την εργασία (π.χ. μέσω e-mails ή κάθε άλλο χρησιμοποιούμενο μέσο επικοινωνίας).

8. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ – ΕΛΕΓΧΟΥ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Ο Ιατρός Εργασίας της Εταιρείας έχει προβεί σε γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα ληφθέντα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

8.2 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ:

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιασδήποτε μορφής βία ή/ και παρενόχληση στην εργασία. Δεν είναι ανεκτή από την Εταιρεία οποιαδήποτε προσβλητική ή ανάρμοστη συμπεριφορά, άδικη μεταχείριση ή αντίποινα παντός είδους. Η παρενόχληση είναι ανεπίτρεπτη στο χώρο εργασίας και σε κάθε περίσταση σχετική με την εργασία εκτός εργασιακού χώρου. Αυτές οι αρχές ισχύουν όχι μόνο για εργαζομένους της εταιρείας, αλλά και για όσους συνεργάζονται μαζί μας.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, η Εταιρεία:

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές, δίκαιο και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των συνεργατών της διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια.

- Ενημερώνει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. ανάρτηση στο εσωτερικό της intranet, διοργάνωση σχετικών εκπαιδεύσεων - παρουσιάσεων), για την καταπολέμηση της βίας ή/και της παρενόχλησης, προκειμένου όλοι να γνωρίζουν τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης καθώς και που μπορούν να απευθυνθούν σε τέτοιες περιπτώσεις.

- Εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να εντοπίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους.

- Συνεργάζεται με τον/την Ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προβαίνει σε επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων όπου κρίνεται απαραίτητο.

8.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:

8.3.1 Δικαιώματα και υποχρεώσεις:

Κάθε πρόσωπο το οποίο θίγεται από περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα και υποχρεώσεις.

(α) Δικαίωμα:

- αντιμετώπισης με σεβασμό και ευγένεια
- δικαστικής προστασίας

- καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω
- αναφοράς, προσφυγής, υποβολής καταγγελίας εκτός της επιχείρησης, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή/και του Συνηγόρου του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους. Τυχόν καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν και τηλεφωνικά στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512 και την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555. Θιγόμενα πρόσωπα μπορούν επίσης να επικοινωνήσουν με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.
- παροχής ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, για την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.
- Ιδιαίτερη προστασία και βοήθεια παρέχεται εκ μέρους της Εταιρείας στους εργαζόμενους της, οι οποίοι είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, οι οποίοι επίσης δύνανται να απευθυνθούν προς το ορισθέν Πρόσωπο Αναφοράς για την αναγκαία ψυχολογική υποστήριξη και αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών.

(β) Υποχρέωση:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρία
- να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας όπως περιγράφεται στην παρούσα πολιτική
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την διαδικασία που ακολουθείται.

8.3.2 Υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων:

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους και εν γένει να συμβάλουν στη διατήρηση της εταιρικής κουλτούρας ανοιχτής επικοινωνίας.
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

9.1 Πρόσωπο Αναφοράς

Ως Πρόσωπο Αναφοράς, αρμόδιο για να παρέχει καθοδήγηση και ενημέρωση προς τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, ορίζεται ο/ηΔιευθυντής/ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

9.2 Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς / Καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η στην Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην παράγραφο 4, που βιώνει ο ίδιος/η ίδια ή γίνεται μάρτυρας περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, οφείλει να αναφέρει / καταγγείλει το περιστατικό αυτό στον/στην εκπρόσωπο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού που έχει ορισθεί υπεύθυνος/η για το τμήμα στο οποίο εργάζεται το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά/καταγγελία (δηλαδή στον αρμόδιο HR Business Partner ή σε όσους μελλοντικά κατέχουν ρόλο αντίστοιχο με αυτό του HR Business Partner) ή στον/στην Υπεύθυνο/η Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης, είτε μέσω email είτε τηλεφωνικά στα στοιχεία επικοινωνίας που μπορείτε να βρείτε στο Outlook.

Επιπροσθέτως, το άτομο μπορεί να απευθυνθεί, ακόμη και ανώνυμα αν το επιθυμεί, στην ανεξάρτητη και εμπιστευτική γραμμή Speak Up!, είτε μέσω πρόσβασης στην πλατφόρμα www.coca-colahellenic.ethicspoint.com, είτε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας στο 00-800-1311 προκειμένου να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή και να αναζητήσει σχετικές πληροφορίες και να θέσει σχετικά ερωτήματα.

9.3 Διαδικασία Διερεύνησης

Οι αναφορές/καταγγελίες θα διερευνώνται άμεσα, αμερόληπτα και σύμφωνα με τις εγκεκριμένες Πολιτικές της Εταιρείας για τη διεξαγωγή διαδικασίας διερεύνησης. Συγκεκριμένα:

Η Ομάδα Code of Business Conduct του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου (Corporate Audit Department/CAD), στην οποία ανατίθενται όλες οι σχετικές αναφορές/καταγγελίες, προς περαιτέρω διασφάλιση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας, διερευνά άμεσα και διεξοδικά κάθε αναφορά/καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία των θεμάτων και τα προσωπικά δικαιώματα όλων των εμπλεκομένων, όλες οι καταγγελίες/αναφορές και οι έρευνες διεξάγονται τηρώντας τις αρχές της αμεροληψίας, του σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, της δίκαιης αντιμετώπισης και της εμπιστευτικότητας προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο της έρευνας, η ομάδα COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου δύναται να συνομιλεί με το άτομο που έχει προβεί στην αναφορά/καταγγελία για συλλογή περισσότερων πληροφοριών, με το άτομο εναντίον του οποίου έχει γίνει η καταγγελία, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων ή οπτικοακουστικού υλικού που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, να επικοινωνεί με τους Διευθυντές/ προϊσταμένους κάθε τμήματος σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς, καθώς και να συμβουλεύεται το Νομικό Τμήμα και τον/την Ιατρό Εργασίας. Αν κριθεί σκόπιμο μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια εξωτερικών συμβούλων που εξειδικεύονται στο πεδίο της καταγγελίας.

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας το μέλος της ομάδας COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου που διεξάγει την έρευνα,λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διατηρήσει τη μέγιστη διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα, εμπλέκοντας μόνο τα απολύτως αναγκαία πρόσωπα.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μην επιτρέπει τη μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις της.

Περαιτέρω δε, η Εταιρεία θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές στο πλαίσιο διερεύνησης και αντιμετώπισης κάθε υποβληθείσας καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρέχοντας κάθε απαιτούμενη από πλευράς της συνδρομή.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία, δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο δράστης της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς ενδέχεται να έχει και ποινική ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

9.4 Απαγόρευση Αντιποίνων

Η Εταιρεία θα προστατεύει από οποιασδήποτε μορφής αντίποινα οποιονδήποτε εργαζόμενο εκφράζει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές/ καταγγελίες για συμπεριφορές βίας ή/ και παρενόχλησης στην εργασία. Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας που αναφέρουν / καταγγέλλουν συμπεριφορές βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας προστατεύονται πλήρως από κάθε πράξη αντιποίνων, αντεκδίκησης, υποβιβασμού ή δυσμενούς διάκρισης στο χώρο εργασίας, που να συνδέεται ή να οφείλεται στην πράξη της αναφοράς / καταγγελίας ή έκφρασης προβληματισμού, υπό την προϋπόθεση ότι ενεργούν:

- Με καλή πίστη
- Με την αιτιολογημένη πεποίθηση ότι η αναφορά / καταγγελία καταδεικνύει αθέμιτη συμπεριφορά.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι κανένας δε θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση κατά οποιοδήποτε τρόπο έπειτα από αναφορά έγκυρων πληροφοριών σχετικά με υποψίες για συμπεριφορές που χρήζουν αναφοράς. Συγκεκριμένα, κανένας δε μπορεί να βρεθεί σε δυσμενέστερη θέση μέσω απόλυσης, υποβιβασμού, απώλειας επιδομάτων, απειλών, παρενόχλησης ή δυσμενών διακρίσεων ή προκατάληψης, επειδή προέβη στην υποβολή σχετικής αναφοράς. Εάν υπάρχουν ανησυχίες αναφορικά με την ασφάλεια του καταγγέλλοντα, αυτός ή αυτή μπορεί να ζητήσει άδεια απουσίας ή προσωρινής αλλαγής του χώρου εργασίας, και σε αυτά τα αιτήματα θα πρέπει να δίδεται η δέουσα προσοχή.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντιποίνων ή αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής αναφοράς/καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να αναφέρει το εν λόγω περιστατικό αντιποίνων ή αντεκδίκησης αμέσως σε οποιαδήποτε από τα εξουσιοδοτημένα στελέχη που προσδιορίζονται στο άρθρο 9 της παρούσας.

Κάθε εργαζόμενος, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στελεχών, ο οποίος προβαίνει σε αντίποινα ενάντια σε έναν εργαζόμενο που έχει αναφέρει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές για βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, ή ο οποίος αποθαρρύνει ή εμποδίζει έναν άλλο εργαζόμενο να υποβάλει μια αναφορά ή να αναζητήσει βοήθεια, θα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα.

Οι εσκεμμένα αναληθείς αναφορές/καταγγελίες δεν τυγχάνουν προστασίας από την Εταιρεία και θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά της κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκομένους. Το πρόσωπο που εν γνώσει του κάνει μια αναληθή καταγγελία ή/και εμπλέκεται σε αυτήν, ή εν γνώσει του προβαίνει σε ψευδείς δηλώσεις προς τα πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα ή παρεμποδίζει την έρευνα, μπορεί να υποστεί πειθαρχικές κυρώσεις από την Εταιρεία, ενδέχεται επίσης να φέρει αστική ευθύνη.

10. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η Εταιρεία δηλώνει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που προβαίνουν σε αναφορές / καταγγελίες και των όποιων άλλων εμπλεκομένων μερών, τα οποία προκύπτουν κατά τη διαχείριση των αναφορών, θα τυγχάνουν επεξεργασίας σε πλήρη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαιώμα να τροποποιήσει ή/και να καταργήσει οποιονδήποτε από τους όρους της παρούσας πολιτικής οποτεδήποτε κατά την διακριτική της ευχέρεια.

Η παρούσα πολιτική δεν καταργεί τις ειδικότερες διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών που προβλέπονται σε λοιπές πολιτικές της Εταιρείας, όπως η Πολιτική Καταγγελιών μέσω της Διαδικασίας Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing Policy).

ΔΙΜΕΡΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Στην Αθήνα σήμερα στις 23/5/2022 οι παρακάτω υπογράφοντες κ.κ. Δ. Μαστρογιαννίδης εκ μέρους της Δ/νσης της COCA-COLA 3E Ελλάδος ΑΒΕΕ και τα μέλη του Σωματείου, Ν. Σχίζας, Ι. Μαρκόπουλος, μετά από συζητήσεις και διαβουλεσεις σχετικά με την Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία» συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

Τη θέσπιση Πολιτικής Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, στην οποία αποτυπώνονται κατά τρόπο ενιαίο οι κανόνες για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται στην εργασία (είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή) και την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους περιστατικά
Η Πολιτική αυτή, η οποία παρατίθεται ως παράρτημα στην παρούσα Συμφωνία, αποτελώντας αναπόσπαστο τμήμα αυτής, θα αποτελεί παράρτημα του Κανονισμού Εργασίας.

Αφού διαβάστηκαν τα ανωτέρω και τα συμβαλλόμενα μέρη διαπίστωσαν ότι ανταποκρίνονται με κάθε πληρότητα στην ελεύθερη και αβίαστη βούλησή τους, συντάχθηκε το παρόν σε τέσσερα όμοια αντίτυπα, υπογράφηκαν από τα συμβαλλόμενα μέρη, το κάθε μέρος έλαβε από ένα αντίτυπο και τα λοιπά δύο αντίτυπα θα κατατεθούν από το Σωματείο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Δ. Μαστρογιαννίδης

COCA-COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΒΕΕ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΥΜΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΨΥΚΤΙΚΩΝ
ΕΔΡΑ: ΦΡΑΓΚΟΚΛΗΣΙΑΣ 9 - Τ.Κ. 151 25 ΜΑΡΟΥΣΙ
Α.Μ.Α.Ε. 21393/01ΑΤ/Β/90/1200
Α.Φ.Μ: 094277965 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Κ.Α.Δ.Ε.: 92030 66823 / ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ
ΤΗΛ.: 210 6381700 - FAX: 210 6381900

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Ν. Σχίζας

Ι. Μαρκόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

COCA-COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ (3Ε)

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Βασικοί πυλώνες λειτουργίας της COCA-COLA 3Ε ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής COCA-COLA 3Ε ή η Εταιρεία) είναι η ακεραιότητα, η ειλικρίνεια, η δικαιοσύνη, ο απόλυτος σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και αξία και στα ανθρώπινα δικαιώματα και η πλήρης συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Η Εταιρεία, σεβόμενη την προσωπική αξιοπρέπεια, την ιδιωτικότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων, έχει ως απόλυτη και σαφή προτεραιότητα την δημιουργία και διατήρηση ενός κλίματος ακεραιότητας και εμπιστοσύνης και ενός αποδεκτού, δίκαιου, κατάλληλου και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους σε αυτή.

Όλες οι παραπάνω αρχές και οι κανόνες, βάσει των οποίων δραστηριοποιείται η εταιρεία μας, αποτυπώνονται ήδη με σαφήνεια στον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογία μας, την Πολιτική μας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Πολιτική για την Ενσωμάτωση και τη Διαφορετικότητα αλλά και την Πολιτική Καταγγελιών μέσω συστήματος Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing) όπως αυτές είναι αναρτημένες και προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους μας στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας μας (Intranet).

Σε εφαρμογή του υπ' αριθμ 4808/2021 τίθεται σε ισχύ συμπληρωματικά και η παρούσα Πολιτική Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η πρόληψη, η αντιμετώπιση και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει στην προστασία της όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στις εγκαταστάσεις της ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενους, μαθητευόμενους, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, ενώ εφαρμόζεται επίσης σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την εργασία ή με αφορμή την εργασία.

Συμπεριφορές που απαγορεύονται στο πλαίσιο της παρούσας μπορούν να εκδηλωθούν από οποιοδήποτε άτομο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος π.χ. μέλος της διοίκησης, εργαζόμενο, συνεργάτη (πάροχο υπηρεσιών ή έργου), μαθητευόμενο. Οποιοδήποτε άτομο/πρόσωπο, το οποίο επιδεικνύει τέτοιου είδους συμπεριφορά δύναται να κατηγορηθεί για παρενόχληση στην εργασία.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

Βία και παρενόχληση συνιστούν 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 ή κατ' επανάληψη. Σημειώνεται δε ότι ακόμα και η απειλή τέτοιων συμπεριφορών συνιστά περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν σαν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης. Παρενόχληση (στη βάση κάποιας διάκρισης) μπορεί να υφίσταται ένα πρόσωπο λόγω του φύλου του ή οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού του (π.χ. τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά του φύλου κ.α.).

Σεξουαλική παρενόχληση συνιστά κάθε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ή ανεπιθύμητη εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος υπό οποιαδήποτε μορφή λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτή μπορεί να εκδηλωθεί όχι μόνο από προϊστάμενο προς υφιστάμενο, αλλά και το αντίθετο ή ακόμα από συνάδελφο της ίδιας βαθμίδας, επίσης μεταξύ συναδέλφων όχι μόνο διαφορετικού αλλά και του ίδιου φύλου, ίδιας ή διαφορετικής ηλικίας κ.λ.π.

Ως διάκριση νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο σε σχέση με τη μεταχείριση που τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

5. ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ:

5.1. Άμεση ή Έμμεση Συμπεριφορά:

- **Άμεση:** οποιοδήποτε σχόλιο/συμπεριφορά απευθυνόμενη ευθέως σε ένα πρόσωπο και βασίζεται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις, σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο ατομικό χαρακτηριστικό ενός προσώπου.

Ενδεικτικές μορφές άμεσης παρενόχλησης:

- απειλές, χειρονομίες, παρατηρήσεις, δυσφημίσεις ή χλευασμοί για την εξωτερική εμφάνιση ενός ανθρώπου, τον σωματότυπο, την ενδυμασία, τις συνήθειες ή τις παραδόσεις και τα έθιμά του
- οποιασδήποτε μορφής ασέβεια προς τον συνάνθρωπο όπως φωνές, προσβολές, ύβρεις ή ταπεινωτικά σχόλια και ψυχολογική βία.
- Χλευασμός εργαζομένου λόγω προφοράς ή καταγωγής ή χρώματος ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή εμφάνισής του.

- **Έμμεση:** μια συμπεριφορά μπορεί μεν να εμφανίζεται αρχικά ουδέτερη, αλλά υποκρύπτει δυσμενή αντιμετώπιση.

7. ΠΙΘΑΝΟΣ ΧΩΡΟΣ/ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης τελούμενη στον εργασιακό χώρο και άρα ότι διέπεται από την παρούσα Πολιτική, θα πρέπει να τελεστεί:

α) είτε κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εντός του χώρου εργασίας: σε όποιον δημόσιο ή ιδιωτικό χώρο ο εργαζόμενος δουλεύει, αμείβεται, κάνει διάλειμμα, γευματίζει, σε χώρους ατομικής υγιεινής, καταλύματα, αποδυτήρια.

β) είτε κατά την μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία ή σε όποια άλλη μετακίνηση πραγματοποιεί λόγω ή/και εξ' αφορμής της εργασίας του (π.χ. επαγγελματικά ταξίδια).

γ) είτε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης (π.χ. σεμιναρίων), εκδηλώσεων, κοινωνικών δραστηριοτήτων σχετιζόμενων με την εργασία.

δ) είτε ακόμα στο πλαίσιο επικοινωνιών που ανταλλάσσονται σε σχέση με την εργασία (π.χ. μέσω e-mails ή κάθε άλλο χρησιμοποιούμενο μέσο επικοινωνίας).

8. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ – ΕΛΕΓΧΟΥ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Ο Ιατρός Εργασίας της Εταιρείας έχει προβεί σε γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα ληφθέντα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

8.2 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ:

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιασδήποτε μορφής βία ή/ και παρενόχληση στην εργασία. Δεν είναι ανεκτή από την Εταιρεία οποιαδήποτε προσβλητική ή ανάρμοστη συμπεριφορά, άδικη μεταχείριση ή αντίποινα παντός είδους. Η παρενόχληση είναι ανεπίτρεπτη στο χώρο εργασίας και σε κάθε περίσταση σχετική με την εργασία εκτός εργασιακού χώρου. Αυτές οι αρχές ισχύουν όχι μόνο για εργαζομένους της εταιρείας, αλλά και για όσους συνεργάζονται μαζί μας.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, η Εταιρεία:

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές, δίκαιο και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των συνεργατών της διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια.

- Ενημερώνει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. ανάρτηση στο εσωτερικό της intranet, διοργάνωση σχετικών εκπαιδεύσεων - παρουσιάσεων), για την καταπολέμηση της βίας ή/και της παρενόχλησης, προκειμένου όλοι να γνωρίζουν τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης καθώς και που μπορούν να απευθυνθούν σε τέτοιες περιπτώσεις.

- Εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να εντοπίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους.

- Συνεργάζεται με τον/την Ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προβαίνει σε επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων όπου κρίνεται απαραίτητο.

8.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:

8.3.1 Δικαιώματα και υποχρεώσεις:

Κάθε πρόσωπο το οποίο θίγεται από περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα και υποχρεώσεις.

(α) Δικαίωμα:

- αντιμετώπισης με σεβασμό και ευγένεια
- δικαστικής προστασίας

- καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω
- αναφοράς, προσφυγής, υποβολής καταγγελίας εκτός της επιχείρησης, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή/και του Συνηγόρου του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους. Τυχόν καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν και τηλεφωνικά στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512 και την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555. Θιγόμενα πρόσωπα μπορούν επίσης να επικοινωνήσουν με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.
- παροχής ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, για την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.
- Ιδιαίτερη προστασία και βοήθεια παρέχεται εκ μέρους της Εταιρείας στους εργαζόμενους της, οι οποίοι είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, οι οποίοι επίσης δύνανται να απευθυνθούν προς το ορισθέν Πρόσωπο Αναφοράς για την αναγκαία ψυχολογική υποστήριξη και αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών.

(β) Υποχρέωση:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρία
- να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας όπως περιγράφεται στην παρούσα πολιτική
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την διαδικασία που ακολουθείται.

8.3.2 Υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων:

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους και εν γένει να συμβάλουν στη διατήρηση της εταιρικής κουλτούρας ανοιχτής επικοινωνίας.
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

9.1 Πρόσωπο Αναφοράς

Ως Πρόσωπο Αναφοράς, αρμόδιο για να παρέχει καθοδήγηση και ενημέρωση προς τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, ορίζεται ο/ηΔιευθυντής/ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

9.2 Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς / Καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η στην Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην παράγραφο 4, που βιώνει ο ίδιος/η ίδια ή γίνεται μάρτυρας περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, οφείλει να αναφέρει / καταγγείλει το περιστατικό αυτό στον/στην εκπρόσωπο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού που έχει ορισθεί υπεύθυνος/η για το τμήμα στο οποίο εργάζεται το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά/καταγγελία (δηλαδή στον αρμόδιο HR Business Partner ή σε όσους μελλοντικά κατέχουν ρόλο αντίστοιχο με αυτό του HR Business Partner) ή στον/στην Υπεύθυνο/η Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης, είτε μέσω email είτε τηλεφωνικά στα στοιχεία επικοινωνίας που μπορείτε να βρείτε στο Outlook.

Επιπροσθέτως, το άτομο μπορεί να απευθυνθεί, ακόμη και ανώνυμα αν το επιθυμεί, στην ανεξάρτητη και εμπιστευτική γραμμή Speak Up!, είτε μέσω πρόσβασης στην πλατφόρμα www.coca-colahellenic.ethicspoint.com, είτε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας στο 00-800-1311 προκειμένου να αναφέρει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή και να αναζητήσει σχετικές πληροφορίες και να θέσει σχετικά ερωτήματα.

9.3 Διαδικασία Διερεύνησης

Οι αναφορές/καταγγελίες θα διερευνώνται άμεσα, αμερόληπτα και σύμφωνα με τις εγκεκριμένες Πολιτικές της Εταιρείας για τη διεξαγωγή διαδικασίας διερεύνησης. Συγκεκριμένα:

Η Ομάδα Code of Business Conduct του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου (Corporate Audit Department/CAD), στην οποία ανατίθενται όλες οι σχετικές αναφορές/καταγγελίες, προς περαιτέρω διασφάλιση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας, διερευνά άμεσα και διεξοδικά κάθε αναφορά/καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία των θεμάτων και τα προσωπικά δικαιώματα όλων των εμπλεκομένων, όλες οι καταγγελίες/αναφορές και οι έρευνες διεξάγονται τηρώντας τις αρχές της αμεροληψίας, του σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, της δίκαιης αντιμετώπισης και της εμπιστευτικότητας προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο της έρευνας, η ομάδα COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου δύναται να συνομιλεί με το άτομο που έχει προβεί στην αναφορά/καταγγελία για συλλογή περισσότερων πληροφοριών, με το άτομο εναντίον του οποίου έχει γίνει η καταγγελία, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων ή οπτικοακουστικού υλικού που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, να επικοινωνεί με τους Διευθυντές/ προϊσταμένους κάθε τμήματος σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς, καθώς και να συμβουλεύεται το Νομικό Τμήμα και τον/την Ιατρό Εργασίας. Αν κριθεί σκόπιμο μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια εξωτερικών συμβούλων που εξειδικεύονται στο πεδίο της καταγγελίας.

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας το μέλος της ομάδας COBC του Τμήματος Εταιρικού Ελέγχου που διεξάγει την έρευνα,λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διατηρήσει τη μέγιστη διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα, εμπλέκοντας μόνο τα απολύτως αναγκαία πρόσωπα.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μην επιτρέπει τη μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις της.

Περαιτέρω δε, η Εταιρεία θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές στο πλαίσιο διερεύνησης και αντιμετώπισης κάθε υποβληθείσας καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρέχοντας κάθε απαιτούμενη από πλευράς της συνδρομή.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία, δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο δράστης της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς ενδέχεται να έχει και ποινική ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

9.4 Απαγόρευση Αντιποίνων

Η Εταιρεία θα προστατεύει από οποιασδήποτε μορφής αντίποινα οποιονδήποτε εργαζόμενο εκφράζει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές/ καταγγελίες για συμπεριφορές βίας ή/ και παρενόχλησης στην εργασία. Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας που αναφέρουν / καταγγέλλουν συμπεριφορές βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας προστατεύονται πλήρως από κάθε πράξη αντιποίνων, αντεκδίκησης, υποβιβασμού ή δυσμενούς διάκρισης στο χώρο εργασίας, που να συνδέεται ή να οφείλεται στην πράξη της αναφοράς / καταγγελίας ή έκφρασης προβληματισμού, υπό την προϋπόθεση ότι ενεργούν:

- Με καλή πίστη
- Με την αιτιολογημένη πεποίθηση ότι η αναφορά / καταγγελία καταδεικνύει αθέμιτη συμπεριφορά.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι κανένας δε θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση κατά οποιοδήποτε τρόπο έπειτα από αναφορά έγκυρων πληροφοριών σχετικά με υποψίες για συμπεριφορές που χρήζουν αναφοράς. Συγκεκριμένα, κανένας δε μπορεί να βρεθεί σε δυσμενέστερη θέση μέσω απόλυσης, υποβιβασμού, απώλειας επιδομάτων, απειλών, παρενόχλησης ή δυσμενών διακρίσεων ή προκατάληψης, επειδή προέβη στην υποβολή σχετικής αναφοράς. Εάν υπάρχουν ανησυχίες αναφορικά με την ασφάλεια του καταγγέλλοντα, αυτός ή αυτή μπορεί να ζητήσει άδεια απουσίας ή προσωρινής αλλαγής του χώρου εργασίας, και σε αυτά τα αιτήματα θα πρέπει να δίδεται η δέουσα προσοχή.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντιποίνων ή αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής αναφοράς/καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να αναφέρει το εν λόγω περιστατικό αντιποίνων ή αντεκδίκησης αμέσως σε οποιαδήποτε από τα εξουσιοδοτημένα στελέχη που προσδιορίζονται στο άρθρο 9 της παρούσας.

Κάθε εργαζόμενος, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στελεχών, ο οποίος προβαίνει σε αντίποινα ενάντια σε έναν εργαζόμενο που έχει αναφέρει προβληματισμούς ή υποβάλει αναφορές για βία ή/ και παρενόχληση στην εργασία, ή ο οποίος αποθαρρύνει ή εμποδίζει έναν άλλο εργαζόμενο να υποβάλει μια αναφορά ή να αναζητήσει βοήθεια, θα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα.

Οι εσκεμμένα αναληθείς αναφορές/καταγγελίες δεν τυγχάνουν προστασίας από την Εταιρεία και θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά της κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκομένους. Το πρόσωπο που εν γνώσει του κάνει μια αναληθή καταγγελία ή/και εμπλέκεται σε αυτήν, ή εν γνώσει του προβαίνει σε ψευδείς δηλώσεις προς τα πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα ή παρεμποδίζει την έρευνα, μπορεί να υποστεί πειθαρχικές κυρώσεις από την Εταιρεία, ενδέχεται επίσης να φέρει αστική ευθύνη.

10. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η Εταιρεία δηλώνει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που προβαίνουν σε αναφορές / καταγγελίες και των όποιων άλλων εμπλεκομένων μερών, τα οποία προκύπτουν κατά τη διαχείριση των αναφορών, θα τυγχάνουν επεξεργασίας σε πλήρη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαιώμα να τροποποιήσει ή/και να καταργήσει οποιονδήποτε από τους όρους της παρούσας πολιτικής οποτεδήποτε κατά την διακριτική της ευχέρεια.

Η παρούσα πολιτική δεν καταργεί τις ειδικότερες διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών που προβλέπονται σε λοιπές πολιτικές της Εταιρείας, όπως η Πολιτική Καταγγελιών μέσω της Διαδικασίας Εσωτερικού Συναγερμού (Whistleblowing Policy).