ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την θέσπιση Πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και τη συμπλήρωση του Κανονισμού Εργασίας της εταιρείας ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.

Στο Αντίρριο σήμερα, την 29η Οκτωβρίου του έτους 2024 οι παρακάτω συμβαλλόμενοι:

Α. – Η εταιρεία με την επωνυμία «**ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.** που εδρεύει στο Αντίρριο, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τους Thomas Lamothe, Γενικού διευθυντή και διευθύνοντα συμβούλου, Νικολάου ΔΟΥΡΟΥ, Αναπληρωτή γενικού διευθυντή – οικονομικού και διοικητικού διευθυντή, βάσει του Κ.Α.Κ. **3338936/29.11.2022**

και

Β. – το επιχειρησιακό σωματείο με την επωνυμία **«Σωματείο εργαζομένων Γέφυρας Ρίου – Αντιρρίου»**, όπως εκπροσωπείται από τους Αχιλλέα ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΥ, Προέδρου, Γεωργίου ΣΙΨΑ, Γεν. Γραμματέα, Κωσταντίνου ΠΑΠΑΜΙΧΑΗΛ, Ταμία, Δήμητρας ΜΥΛΩΝΑ, Αντιπροέδρου, Χρήστου ΦΟΥΣΕΚΗ, Αναπληρωτή Γεν. Γραμματέα, νόμιμα εξουσιοδοτημένους για την υπογραφή της παρούσης.

αφού έλαβαν υπόψη τις διατάξεις του πρώτου κεφαλαίου του ν. 4808/2021

συνομολόγησαν την σύνταξη και την υπογραφή της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία έχει ως εξής:

1. **Θεσπίζεται ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Δήλωση Πολιτικής

Η εταιρεία ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε. δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους υπαλλήλους της, απαλλαγμένο από οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε. θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά σοβαρά και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες. **Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.**

Ορισμός βίας και παρενόχλησης

Ο όρος "βία και παρενόχληση" στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε **απαράδεκτες πράξεις, μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει και την έμφυλη βία και παρενόχληση.** Ο όρος δε «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση, που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Γενικοί Κανόνες

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες:

- Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη
- Απόπειρα τραυματισμού προς σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.

- Παρενόχληση ή εκφοβισμός που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
- Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.
- Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα
- Ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.

β) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική. Οι διευθυντές των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς.

γ) Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων της ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε, των συνεργατών, των περιστασιακών εργαζομένων, των εργολάβων ή των επισκεπτών που παρενοχλούν κάποιον άλλο, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική.

δ) Οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά εργαζομένου παραβιάζει την παρούσα Πολιτική από εργαζόμενο της εταιρείας θεωρείται πειθαρχικό Παράπτωμα, τιμωρούμενο ανάλογα με την βαρύτητά του.

ε) Η εταιρεία αναλαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους για το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, την διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών, όπως και για τα απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους. Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών

συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.

στ) Η ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε. οφείλει να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται τα κατά περίπτωση ενδεδειγμένα μέτρα και θα παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζομένους.

ζ) Οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά εργαζομένου παραβιάζει την παρούσα Πολιτική θεωρείται πειθαρχικό Παράπτωμα, τιμωρούμενο ανάλογα με την βαρύτητά του. Η παρούσα συμπληρώνει τον ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας της εταιρείας.

Ορισμός Προσώπου αναφοράς

Η ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε. οφείλει να ορίζει και ανακοινώνει στους εργαζομένους συγκεκριμένο πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στο πρόσωπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Για την πρώτη εφαρμογή της παρούσας και έως την τυχόν αντικατάστασή του από την Εταιρεία, ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται η **Κυριακή Αποστολίδη**.

2. Θεσπίζεται ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο

των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελία εντός της επιχείρησης σύμφωνα με όσα ακολουθούν.

1. Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστοσύνη. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ' αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, θα πρέπει να τηρούν απόλυτη εμπιστευτικότητα και να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

2. Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να ενημερώσει εναλλακτικά και κατ' επιλογήν του τον «Σύνδεσμο» ή τον Διευθυντή του Τμήματός του ή την υπάλληλο Ανθρωπίνου Δυναμικού, είτε προφορικά, είτε με υποβολή εγγράφου αναφοράς. Η υποβολή έγγραφης αναφοράς είναι υποχρεωτική σε περίπτωση χρήσης του επίσημου μηχανισμού υποβολής καταγγελιών.

Όταν ένα από τα ανωτέρω αρμόδια πρόσωπα λαμβάνει καταγγελία βίας ή παρενόχλησης, οφείλει:

- να καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τα γεγονότα του φερόμενου συμβάντος ή των συμβάντων
- να εξακριβώσει τις απόψεις του καταγγέλλοντος σχετικά με το αποτέλεσμα που επιθυμεί
- να διασφαλίζει ότι ο καταγγέλλων κατανοεί τις διαδικασίες της εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας
- να συζητήσει και να συμφωνήσει τα επόμενα βήματα: είτε άτυπη είτε επίσημη καταγγελία, υπό την προϋπόθεση ότι η ανεπίσημη επιλογή επίλυσης του ζητήματος δεν εμποδίζει το θύμα να ασκήσει καταγγελία εάν δεν είναι ικανοποιημένος με το αποτέλεσμα
- να τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των συζητήσεων
- σεβαστεί την επιλογή του θύματος

> να διασφαλίσει ότι ο καταγγέλλων ότι μπορεί να υποβάλει την καταγγελία και εκτός της εταιρείας στις αρμόδιες Αρχές, κάνοντας χρήση του σχετικού νομικού πλαισίου

3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Άτυπος μηχανισμός υποβολής καταγγελιών

Εάν το θύμα επιθυμεί να ασχοληθεί με το θέμα ανεπίσημα, το καθορισμένο πρόσωπο οφείλει:

> να δώσει τη δυνατότητα στον φερόμενο ως δράστη να απαντήσει στην καταγγελία
> να διασφαλίζει ότι ο εικαζόμενος δράστης κατανοεί τον μηχανισμό υποβολής καταγγελιών
> να διευκολύνει τη συζήτηση μεταξύ των δύο μερών για την επίτευξη άτυπου ψηφίσματος το οποίο θα είναι αποδεκτό από τα δύο μέρη, ή να παραπέμψει το θέμα σε καθορισμένο διαμεσολαβητή εντός της εταιρείας για την επίλυση του ζητήματος
> να διασφαλίζει ότι τηρείται εμπιστευτικό αρχείο για το τι συμβαίνει
> μετά την έκβαση του μηχανισμού καταγγελιών, να ελέγχει η συμπεριφορά που καταγγέλθηκε έχει σταματήσει και δεν πρόκειται να επαναληφθεί.

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 10 ημερών από την υποβολή της **καταγγελίας.**

Επίσημος μηχανισμός υποβολής καταγγελιών

Εάν ο καταγγέλλων επιθυμεί να υποβάλει επίσημη καταγγελία ή εάν ο άτυπος μηχανισμός καταγγελίας δεν έχει οδηγήσει σε ικανοποιητικό αποτέλεσμα, θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ο επίσημος μηχανισμός καταγγελίας για την επίλυση του ζητήματος.

Το πρόσωπο στο οποίο περιήλθε η καταγγελία, θα διαβιβάσει αμελλητί το θέμα στον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή για να διεξαγάγει επίσημη έρευνα. Ο Αναπληρωτής

Γενικός Διευθυντής δύναται είτε να διεξαγάγει ο ίδιος την έρευνα του συμβάντος, είτε να την αναθέσει σε άλλο διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας.

Το πρόσωπο που διεξάγει την έρευνα προβαίνει στις εξής ενέργειες:

> συνέντευξη του θύματος και του φερόμενου ως δράστη ξεχωριστά
> συνέντευξη με άλλα σχετικά τρίτα μέρη ξεχωριστά
> Αν διαπιστώσει ύπαρξη ενδείξεων τέλεσης της καταγγελλόμενης πράξης, καλεί τον φερόμενο ως δράστη σε έγγραφες εξηγήσεις.
> Συντάσσει Έκθεση σχετικά με το αποτέλεσμα της έρευνας.
> Αποφασίζει για το ποια είναι η κατάλληλη θεραπεία για τον καταγγέλλοντα, σε διαβούλευση με αυτόν (δηλ. μια συγγνώμη, μια αλλαγή στις ρυθμίσεις εργασίας, εκπαίδευση για τον δράστη, κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας, απόλυση)
> διασφαλίζει την εφαρμογή των συστάσεων, τη διακοπή της συμπεριφοράς και την ικανοποίηση του θύματος
> εάν δεν διαπιστωθεί ότι η καταγγελλόμενη πράξη έλαβε χώρα, εξακολουθεί να διατυπώνει συστάσεις για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του χώρου εργασίας
> τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών που
> διασφαλίζει ότι όλα τα αρχεία που αφορούν το θέμα τηρούνται εμπιστευτικά

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 20 ημερών την έναρξή της.

4. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η παρούσα ισχύει για 3 έτη. Οι πολιτικές που υιοθετούνται με την παρούσα θα επανεξετάζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τα μέρη, ώστε να διασφαλίζεται ότι εντοπίζονται τυχόν νέοι κίνδυνοι βίας ή παρενόχλησης και ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται κατάλληλα από τους κινδύνους αυτούς.

Σε πίστωση των ανωτέρω συντάχθηκε η παρούσα και υπογράφεται ως ακολούθως:

Για το Σωματείο

Αχιλλέας Πανόπουλος

Δήμητρα Μυλωνά

Γεώργιος Σίψας

Χρήστος Φουσέκης

Κωνσταντίνος Παπαμιχαήλ

Για την ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.

Thomas Lamothe

Νικόλαος Δούρος