ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΤΗΝ I.C.T.S. ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Στη Γλυφάδα σήμερα την 10.02.2023, μεταξύ

Αφενός μεν της εδρεύουσας στη Γλυφάδα Αττικής (Λεωφ. Βουλιαγμένης αρ. 107) ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ Α.Ε. ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧ/ΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ», ΑΦΜ 099789020, ΔΟΥ ΦΑΕ Πειραιά, με δ.τ. «I.C.T.S. ΕΛΛΑΣ Α.Ε.», νομίμως εκπροσωπουμένης από τον Χρήστο Μανιατόπουλο.

Αφετέρου δε του εδρεύοντος στη Γλυφάδα (οδός Μετσόβου αρ. 13) Επιχειρησιακού Σωματείου με την επωνυμία «ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ I.C.T.S. ΕΛΛΑΔΟΣ», νομίμως εκπροσωπουμένου από τους Θεμιστοκλή Καμακάρη, Θεοδώρα Θεοφιλοπούλου και Ελένη Γρυδάκη

Αφού ελήφθησαν υπόψη οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις και έγιναν διαπραγματεύσεις σε πνεύμα καλής πίστης σύμφωνα με το ν. 1876/1990 συμφωνήθηκαν οι ακόλουθες τροποποιήσεις της από 31.12.2021 ΕΣΣΕ, οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην από 31.12.2021 ΕΣΣΕ και αποτελούν ενιαίο κείμενο

ΑΡΘΡΟ 1

Στις διατάξεις της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί και εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην εταιρεία ICTS HELLAS στην Ελλάδα [και διαθέτουν την άδεια του Ν. 2518/1997 σε ισχύ και -όσον αφορά τους ελεγκτές /επόπτες ασφαλείας αερομεταφορών- διαθέτουν άδεια της ΥΠΑ και ΔΙΠ σε ισχύ σύμφωνα με τον ισχύοντα ΕΚΑΠΑ, τις οποίες άδειες διατηρούμενες πάντα σε ισχύ πρέπει να έχουν υποβάλει στην εταιρεία με απόδειξη παραλαβής] και έχουν τις ακόλουθες ειδικότητες,

1) Προσωπικό Ασφαλείας (Στατικοί Φύλακες - Επόπτες), Στην έννοια «προσωπικό ασφαλείας» συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι που ασκούν γενικά καθήκοντα εξυπηρέτησης πελατών της εταιρίας
2) Προσωπικό Ασφαλείας-Ελεγκτές Ασφαλείας Αερομεταφορών
3) Προσωπικό Ασφαλείας-Ελεγκτές Ασφαλείας Λιμανιών
4) Προσωπικό Ασφαλείας Εποχούμενων Φυλάξεων με περιπολικό όχημα της εταιρίας
5) Υποστηρικτικό προσωπικό

ΑΡΘΡΟ 2

Η διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε είναι από 01.01.2022 έως 31.12.2023.

ΑΡΘΡΟ 3

1. Από την 01.01.2022 έως 30.04.2022 οι αποδοχές όλων των εργαζομένων όλων των μισθολογικών κλιμακίων, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ΕΣΣΕ διαμορφώνονται ως εξής (σύμφωνα με τις νομοθετημένες κατώτατες αποδοχές, όπως αυτές διαμορφώθηκαν με την ΥΑ 107675/2021 (ΦΕΚ 6263, τεύχος Β΄ της 27.12.2021).

Πίνακας 1: Κλιμάκια Μισθοδοσίας	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	**ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ**
0-3	680,00
3-6	735,00
6-9	800,00
Άνω των 9	865,00

2. Από την 01.05.2022 έως 31.12.2023 οι αποδοχές όλων των εργαζομένων όλων των μισθολογικών κλιμακίων, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ΕΣΣΕ διαμορφώνονται ως εξής (σύμφωνα με τις νομοθετημένες κατώτατες αποδοχές, όπως αυτές ορίσθηκαν με την ΥΑ 38866/21.4.2022 (ΦΕΚ 2030, τεύχος Β΄ της 21.4.2022).

Πίνακας 1: Κλιμάκια Μισθοδοσίας	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	**ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ**
0-3	713,00
3-6	784,30
6-9	855,60
Άνω των 9	926,90

Για την ένταξη των εργαζομένων στα μισθολογικά κλιμάκια κάθε ειδικότητας ως προϋπηρεσία θεωρείται η αποδεδειγμένη (βάσει λογαριασμού ασφαλισμένου ΕΦΚΑ και βεβαίωσης εργοδότη στην οποία πρέπει να αναγράφεται η απασχόληση με σύμβαση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης και στην τελευταία περίπτωση οι ώρες απασχόλησης) υπηρεσία σε επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ασφαλείας του ν. 2518/1997 σε μία από τις προεκτεθείσες ειδικότητες έως 14.2.2012

Διευκρινίζεται ότι το προσωπικό ασφαλείας που εντάσσεται σε μισθολογικά κλιμάκια 3-6 και άνω βάσει τυχόν γενικής προϋπηρεσίας, αμείβεται μόνο με τα εκάστοτε ισχύοντα κατώτατα νομοθετικά όρια χωρίς τα επιδόματα και τις παροχές που προβλέπονται στην παρούσα ΕΣΣΕ, τα οποία δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στα κλιμάκια του πίνακα 1 με βάση την προϋπηρεσία τους στον κλάδο ασφαλείας. Για την ένταξη των εργαζομένων στα μισθολογικά κλιμάκια βάσει γενικής προϋπηρεσίας ως προϋπηρεσία θεωρείται η αποδεδειγμένη υπηρεσία έως 14.2.2012 βάσει λογαριασμού ασφαλισμένου ΕΦΚΑ και βεβαίωσης εργοδότη, στην οποία πρέπει να αναγράφεται η απασχόληση με σύμβαση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης και στην τελευταία περίπτωση οι ώρες απασχόλησης, ώστε να υπολογισθεί ο χρόνος προϋπηρεσίας σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 10 ν. 2639/1998 (***«Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας»)***.

Σε περίπτωση που έχουν καταβληθεί στους εργαζόμενους που αμείβονται με τα κατώτατα νομοθετικά όρια παροχές και επιδόματα που δεν προβλέπεται στην παρούσα ότι τα δικαιούνται, τότε δεν θα θεωρείται ότι καταβλήθηκαν ως οικειοθελείς παροχές και θα πρέπει να επιστραφούν, ώστε οι εργαζόμενοι αυτοί να μην έχουν ευνοϊκότερη μεταχείριση και αυξημένες συνολικά παροχές έναντι των εργαζομένων με αυξημένη ειδική προϋπηρεσία στον κλάδο. Ρητά συμφωνείται ότι για το προσωπικό ασφαλείας που θα απασχολείται στην ICTS για την εκτέλεση έργων που θα αναλάβει η ICTS κατόπιν μειοδοτικού διαγωνισμού, οι όροι αμοιβής του προσωπικού αυτού (ενδεικτικά βασικοί μισθοί, επιδόματα, βοηθήματα, bonus κ.ο.κ.) και όλοι οι άλλοι όροι απασχόλησης (ενδεικτικά οι ημέρες, οι ώρες εργασίας, ο αριθμός των ημερών αδείας κ.ο.κ.) θα διαμορφώνονται επί τη βάσει των όρων του εκάστοτε διαγωνισμού κατά την απόλυτη κρίση της εταιρείας (χωρίς υποχρέωση εφαρμογής οποιουδήποτε όρου της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.), με σκοπό η εταιρεία να υποβάλει στους διαγωνισμούς ανταγωνιστικές προσφορές, ώστε να της κατακυρωθούν περισσότερα έργα και να διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας όσο το δυνατόν περισσότερων εργαζομένων.

3. Επιδόματα

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής αυτής της Ε.Σ.Σ.Ε. βάσει ειδικής προϋπηρεσίας σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ασφαλείας του ν. 2518/1997 και έχουν υποβάλει στην εταιρεία τις απαραίτητες άδειες εργασίας σε ισχύ με απόδειξη παραλαβής, καταβάλλονται, κατά περίπτωση, επιδόματα. Ρητά συμφωνείται ότι τα επιδόματα θέσης καταβάλλονται στους εργαζόμενους που, λόγω επιχειρησιακής ανάγκης, τους ανατίθενται εγγράφως αυξημένα ή ειδικά καθήκοντα σε ορισμένες θέσεις ανάλογα με την περίπτωση και αποκλειστικά για όσο διάστημα οι εργαζόμενοι ασκούν τα καθήκοντα αυτά, διατηρούμενου του δικαιώματος της εταιρίας να επαναφέρει τους εργαζόμενους στη θέση που

απασχολούνταν προ της ανωτέρω ανάθεσης και να ανακαλέσει την καταβολή του σχετικού επιδόματος. Αναλυτικά, τα επιδόματα έχουν ως εξής:

1. **Επίδομα επόπτη:** Στους εργαζόμενους στους οποίους έχουν ανατεθεί γραπτώς καθήκοντα επόπτη στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών, ήτοι έχουν την ευθύνη και εποπτεία των υπηρεσιών και των φυλάκων που απασχολούνται σε φυλάξεις του τομέα ευθύνης τους και για όσο διάστημα ασκούν τα εν λόγω καθήκοντα, (εποχικότητα), χορηγείται επίδομα επόπτη ποσού μηνιαίως € 180,00 με την επιφύλαξη του άρθρου 3 παρ. 2.

Στους εργαζόμενους στους οποίους έχουν ανατεθεί γραπτώς καθήκοντα επόπτη στον ΚΑΗΚ, ήτοι έχουν την ευθύνη και εποπτεία των υπηρεσιών ασφαλείας αερομεταφορών και για όσο διάστημα ασκούν τα εν λόγω καθήκοντα στον Κρατικό Αερολιμένα Ηρακλείου (ΚΑΗΚ), (εποχικότητα), χορηγείται επίδομα επόπτη ποσού μηνιαίως € 70,00 με την επιφύλαξη του άρθρου 3 παρ. 2.

Στους εργαζόμενους (εκτός ΑΙΑ & ΚΑΗΚ) στους οποίους έχουν ανατεθεί γραπτώς καθήκοντα επόπτη, ήτοι έχουν την ευθύνη και εποπτεία των υπηρεσιών ασφαλείας και για όσο διάστημα ασκούν τα εν λόγω καθήκοντα, (εποχικότητα), χορηγείται επίδομα επόπτη, εφόσον προβλέπεται το επίδομα αυτό στη σύμβαση που έχει υπογράψει η εταιρεία με τον/την αναθέτοντα/ αναθέτουσα αρχή. (Αυτονόητο είναι ότι εφόσον προϋπόθεση για την εκτέλεση σύμφωνα με το νόμο καθηκόντων επόπτη είναι η κατοχή ειδικής προς τούτο άδειας επόπτη ασφαλείας αερομεταφορών, η υποχρέωση χορήγησης του επιδόματος ισχύει αποκλειστικά για το χρονικό διάστημα ισχύος της άδειας επόπτη και από το χρόνο υποβολής της άδειας στην εταιρεία με απόδειξη παραλαβής και για το χρονικό διάστημα ανάθεσης και εκτέλεσης καθηκόντων επόπτη).

2. **Επίδομα Ειδικής Θέσης:** Στους εργαζόμενους στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών που τους έχουν ανατεθεί γραπτώς καθήκοντα υπεύθυνου βάρδιας, υπεύθυνου έργου, ήτοι έχουν την ευθύνη και εποπτεία των υπηρεσιών και των φυλάκων που απασχολούνται σε φυλάξεις της βάρδιας ευθύνης τους και για όσο διάστημα ασκούν τα εν λόγω καθήκοντα (εποχικότητα), χορηγείται επίδομα Ειδικής Θέσης ποσού μηνιαίως € 60,00.

3. **Επίδομα Πολυτέκνου:** Χορηγείται επίδομα πολυτέκνου, σε όσους έχουν τουλάχιστον τέσσερα (4) παιδιά ηλικίας μέχρι 18 ετών, υπό την προϋπόθεση ότι θα υποβάλουν στην εταιρία σχετικές ληξιαρχικές πράξεις γέννησης παιδιών, ποσού μηνιαίως € 40,00.

4. **Επίδομα Ειδικών Καθηκόντων:** Χορηγείται επίδομα ειδικών καθηκόντων, σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας γραφείου και επιπροσθέτως εκτελούν (βάσει γραπτής εντολής) καθήκοντα controller ή επόπτη ή υπεύθυνου βάρδιας ή άλλη πρόσθετη εργασία αυξημένων καθηκόντων και για όσο διάστημα ασκούν τα εν λόγω καθήκοντα (εποχικότητα) ποσό μηνιαίως € 60,00. Στη περίπτωση που τους ανατεθούν γραπτώς καθήκοντα επόπτη ή

υπεύθυνου βάρδιας και θα λαμβάνουν επίδομα επόπτη και επίδομα ειδικής θέσης, τότε δεν θα δικαιούνται και το παρόν επίδομα ειδικών καθηκόντων.

5. **Οικογενειακό βοήθημα:** Χορηγείται εξωμισθολογικό οικογενειακό βοήθημα, με τη μορφή κουπονιών gift cards, ποσού € 200,00 ετησίως, στους εργαζόμενους στην ICTS HELLAS με παιδιά μέχρι 18 ετών, υπό την προϋπόθεση ότι θα υποβάλουν στην εταιρία σχετικές ληξιαρχικές πράξεις γέννησης παιδιών. Το εν λόγω βοήθημα όπως και κάθε άλλη προβλεπόμενη στην παρούσα παροχή προϋποθέτει ότι οι εργαζόμενοι στην ICTS HELLAS, θα αμείβονται με την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. και όχι με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετημένες κατώτατες αποδοχές και θα έχουν υποβάλει στην εταιρεία με απόδειξη παραλαβής τις απαραίτητες άδειες εργασίας σε ισχύ.

6. **Προσωποποιημένη Κάρτα απεριορίστων διαδρομών ATH.ENA Card ή Χώρο στάθμευσης στον ΑΙΑ:** Στους εργαζόμενους με τόπο εργασίας τον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών Ελ. Βενιζέλος χορηγείται κάρτα απεριορίστων διαδρομών ATH.ENA Card ή χώρος στάθμευσης στον ΑΙΑ, εφόσον αμείβονται με την Ε.Σ.Σ.Ε. και όχι με τις νομοθετημένες κατώτατες αποδοχές. Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου ή οποιασδήποτε από τις απαραίτητες άδειες εργασίας, χωρίς να έχει υποβάλει ο εργαζόμενος στην εταιρεία την ανανεωμένη άδεια εργασίας του, τότε οφείλει ο εργαζόμενος να επιστρέψει την αξία της κάρτας στην εταιρεία.

7. Ειδικά στους εργαζόμενους στο έργο που έχει αναθέσει ο Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών Ελ, Βενιζέλος στην ICTS HELLAS, οι οποίοι επιδεικνύουν συνέπεια ως προς την παρουσία και την παραγωγικότητα θα καταβάλλεται μηνιαίως **Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας,** που θα έχει σκοπό να λειτουργήσει ως κίνητρο για την επίτευξη της ομαλής λειτουργίας των βαρδιών και την αποφυγή επιχειρησιακών δυσχερειών και αναστάτωσης στον προγραμματισμό της ζωής των εργαζομένων καθώς επίσης και την αλλαγή της ψυχολογίας και την αύξηση τόσο της αφοσίωσης όσο και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Το εν λόγω bonus προϋποθέτει ότι θα αμείβονται με την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. βάσει ειδικής προϋπηρεσίας στον κλάδο και όχι με τις ελάχιστες νομοθετημένες κατώτατες αποδοχές. Συγκεκριμένα το εν λόγω Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας θα καταβάλλεται κάθε μήνα στους εργαζόμενους που πληρούν πέραν των προεκτεθέντων στο άρθρο 3 της παρούσας προϋποθέσεων ειδικής προϋπηρεσίας στον κλάδο, επιπροσθέτως και όλες τις παρακάτω προϋποθέσεις: (ι) δεν απουσιάζουν από την εργασία για οιοδήποτε λόγο καθ' όλο το μήνα αναφοράς, (ιι) δεν προσέρχονται με καθυστέρηση στην εργασία τους και δεν αποχωρούν πρόωρα από την εργασία τους (αναστατώνοντας την ομαλή λειτουργία των βαρδιών και δημιουργώντας επιχειρησιακά προβλήματα και οικονομική επιβάρυνση) με συχνότητα μεγαλύτερη της μιας περίπτωσης καθ' όλο το μήνα αναφοράς, (ιιι) δεν έχουν λάβει περισσότερες από μία γραπτή αναφορά (notice of counsel) καθ' όλο το μήνα αναφοράς και (ιν) δεν προσήλθαν μία φορά με καθυστέρηση στην εργασία τους ή αποχώρησαν

μία φορά πρόωρα από την εργασία τους (αναστατώνοντας την ομαλή λειτουργία των βαρδιών και δημιουργώντας επιχειρησιακά προβλήματα και οικονομική επιβάρυνση), επιπροσθέτως δεν έχουν λάβει μία γραπτή αναφορά (notice of counsel) καθ΄ όλο το μήνα αναφοράς (συνδυασμός). Η εταιρεία δύναται να αναστέλλει την εφαρμογή των παραπάνω κριτηρίων χορήγησης των εν λόγω επιδομάτων όταν κρίνει ότι διασφαλίζεται η ομαλή παροχή των υπηρεσιών καθώς και η αρχή της βέλτιστης διαβίωσης των εργαζομένων. Τότε το επίδομα θα καταβάλλεται με τη μορφή διατακτικών γεύματος αξίας μέχρι € 6,00 ημερησίως σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία το Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας, ως εξής:

Πίνακας 2: Κλιμάκια Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	**Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας σε διατακτικές**
0-3	120,00
3-6	105,00
6-9	80,00
Άνω των 9	30,00

Σε περίπτωση εργαζομένου που τυχόν δεν πληροί κάποιο μήνα όλες τις παραπάνω (ι) έως (ιν) προϋποθέσεις (περιλαμβανομένης και της ασθένειας), όμως τους τρείς ακριβώς επόμενους μήνες από τον μήνα που δεν δικαιούταν το εν λόγω Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας, πληρούσε όλες τις ανωτέρω προϋποθέσεις και έλαβε το Bonus, τότε με την καταβολή του Bonus τον τρίτο συνεχόμενο μήνα θα του καταβάλλεται αναδρομικά και επιπρόσθετα και το Bonus του μήνα που δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις και δεν του καταβλήθηκε, ως επιβράβευση της βελτίωσης της Παρουσίας & Παραγωγικότητας του εργαζομένου, προκειμένου να επιτυγχάνεται με τον τρόπο αυτό η καλύτερη εξυπηρέτηση των επιχειρησιακών αναγκών και της ανάγκης προγραμματισμού των λοιπών εργαζομένων.

Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση καταβολής στον εργαζόμενο οικειοθελούς παροχής που υπερκαλύπτει το εν λόγω Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας, θεωρείται ότι με την καταβολή της οικειοθελούς παροχής εξοφλείται και το Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας και δεν το οφείλει επιπλέον η εταιρεία για το χρονικό διάστημα καταβολής της οικειοθελούς παροχής και για το ποσό του bonus που καλύπτεται από την οικειοθελή παροχή.

ΑΡΘΡΟ 4

1) Η εταιρία θα διαθέτει στο προσωπικό της την προβλεπόμενη από το Ν. 2518/1997 (όπως ισχύει) θερινή και χειμερινή στολή και εν γένει κάθε απαραίτητο εξοπλισμό, ο οποίος θα παραμένει στην αποκλειστική ιδιοκτησία της εταιρίας και σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε λόγο, θα επιστρέφεται σε καλή κατάσταση στην ICTS, άλλως ο εργαζόμενος θα οφείλει να αποζημιώσει την εταιρία για την αξία της στολής.

2) Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ως ελεγκτές ασφαλείας και προκειμένου να διατηρήσουν εν ισχύ την άδεια ελεγκτή, έχουν υποχρέωση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία να παρακολουθούν εξάωρη εκπαίδευση ανά εξάμηνο, ο χρόνος της οποίας (εκπαίδευσης) δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Η μεθοδολογία της εκπαίδευσης ορίζεται από την εταιρεία και ο εργαζόμενος πρέπει να φροντίζει για την διασφάλιση των απαραίτητων πόρων προκειμένου να λάβει την σχετική εκπαίδευση. Η ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εξάωρης εκπαίδευσης ανά εξάμηνο συνδέεται άρρηκτα με το **Bonus Παρουσίας & Παραγωγικότητας** και αποτελούν πρόσθετο λόγο αναστολής τους εφόσον αυτή δεν έχει ολοκληρωθεί εντός των χρονοδιαγραμμάτων που θέτει η εταιρεία.

3) Λαμβανομένου υπόψη ότι στην ICTS οι εργαζόμενοι εργάζονται κατ' εναλλαγή (με βάρδιες) αφού η φύση της επιχείρησης είναι συνεχούς λειτουργίας 7 ημέρες την εβδομάδα, σε περίπτωση υπέρβασης των 40 ωρών εργασίας την εβδομάδα (υπολογιζόμενης της εβδομάδας από Δευτέρα έως Κυριακή), οι παραπάνω ημέρες και ώρες εργασίας την μία εβδομάδα θα συμψηφίζονται με τις λιγότερες ώρες και ημέρες έτερης εβδομάδας, έτσι ώστε ο μέσος όρος των ωρών εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο έξι μηνών να μην υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως, τις 40 ώρες εβδομαδιαίως (κατά μέσο όρο), ανεξαρτήτως αν πρόκειται για εργασία 5 ημερών ή έξι ημερών την εβδομάδα κατά την απόλυτη κρίση και επιχειρησιακές ανάγκες της εταιρείας. Επισημαίνεται ότι στον κλάδο παροχής υπηρεσιών ασφαλείας δεν έχει εφαρμογή πενθήμερη εργασία και συνεπώς κάθε ατομική σύμβαση εργασίας με συμφωνία για πενθήμερη απασχόληση 40 ώρες/εβδομάδα θα έχει την παραπάνω έννοια (κατά μέσο όρο πενθήμερο και 40 ώρες/εβδομάδα). Επίσης επιτρέπεται σε περίπτωση ημερήσιας εργασίας 8 ωρών εργαζομένου σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας του, ο εργαζόμενος να απασχολείται επιπλέον των οκτώ (8) ωρών ημερησίως ή/και επιπλέον των 40 ωρών/εβδομάδα, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον αυτές ώρες αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου ή θα χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως.

4) Κάθε εργαζόμενος κατά την πρόσληψή του θα γνωστοποιεί με σχετική υπεύθυνη δήλωσή του προς την εταιρία την οικογενειακή του κατάσταση, την προϋπηρεσία του, και κάθε στοιχείο που θεμελιώνει δικαίωμά να λαμβάνει κάποιο από τα προαναφερθέντα επιδόματα, και θα προσκομίζει, με απόδειξη παραλαβής, τη ληξιαρχική πράξη γέννησης τέκνων και αποδεικτικά

προϋπηρεσίας {βεβαίωση από προηγούμενο εργοδότη αναγράφοντας την εξαρτημένη εργασιακή σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και αναλυτική κατάσταση ενσήμων ΕΦΚΑ), προκειμένου να του χορηγούνται τα κατά περίπτωση προβλεπόμενα επιδόματα.

5) Προστασία Οικογένειας: Για τους εργαζόμενους με τέκνα σχολικής ηλικίας θα λαμβάνεται μέριμνα προστασίας της οικογενειακής συνοχής και για το σκοπό αυτό κατά τον προγραμματισμό των βαρδιών θα αποφεύγεται –κατά το δυνατό - η απασχόληση εργαζόμενων μητέρων με τέκνα σχολικής ηλικίας Κυριακές και αργίες. Αυτονόητο είναι ότι αυτό θα ισχύει και για πατέρες παιδιών σχολικής ηλικίας, εφόσον το ζητήσουν.

6) Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου (ρητής ή σιωπηρής λόγω αδικαιολόγητης απουσίας του άνω των τριών ημερών) εντός έξι (6) μηνών από την πρόσληψή του, υποχρεούται ο εργαζόμενος να καταβάλει κάθε δαπάνη του εργοδότη για την εκπαίδευση και επιμόρφωση στην ΣΠΟΑ ή πιστοποίηση ISPS του εργαζομένου, της δαπάνης αυτής προϋπολογιζόμενης για τους Screeners σε €526,64, για τους φύλακες σε €104,87 και για τους φύλακες λιμενικών εγκαταστάσεων σε €120,00. Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών από την πρόσληψή του, το ανωτέρω ποσό θα μειώνεται κατά ποσοστό 20% για κάθε μήνα απασχόλησής του στην εταιρεία μετά το 6μηνο. Συγκεκριμένα αν αποχωρήσει οικειοθελώς ο εργαζόμενος μετά τη λήξη του 6ου μήνα θα καταβάλει ποσοστό 80% της δαπάνης αυτής, αν αποχωρήσει οικειοθελώς ο εργαζόμενος μετά τη λήξη του 7ου μήνα θα καταβάλει ποσοστό 60%, μετά τη λήξη του 8ου μήνα θα καταβάλει ποσοστό 40% κ.ο.κ.».

7) Με την παρούσα ΕΣΣΕ ρυθμίζονται στο σύνολό τους όλοι οι όροι εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στην εταιρεία «ICTS HELLAS» και συνεπώς για το χρονικό διάστημα ισχύος της (01.01.2022 - 31.12.2023) δεν έχουν καμία ισχύ για το εν λόγω προσωπικό οι όροι οιασδήποτε Εθνικής Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών και Συστημάτων Ασφαλείας ή άλλης ΣΣΕ (εξαιρουμένων των όρων των κατώτατων νομοθετημένων ορίων), τυχόν δε ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές και ισχύοντες όροι εργασίας ευνοϊκότεροι που προβλέπονται από άλλες ΣΣΕ (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, ΕΓΣΣΕ κ.ο.κ.) ή από ατομικές συμβάσεις εργασίας (δια της παραπομπής σε όρους άλλων ΣΣΕ) καταργούνται ρητά με την παρούσα.

8) Αυτονόητο είναι ότι όλες οι διατάξεις του Ν. 4172/2013, που ρυθμίζουν θεσμικά θέματα όρων εργασίας, εφαρμόζονται στους εργαζόμενους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της σύμβασης αυτής. Σημειώνεται δε, ότι θα υπερισχύουν και οιεσδήποτε Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου και διατάξεις νόμων που ενδέχεται να ψηφιστούν κατά το χρόνο εφαρμογής της σύμβασης αυτής.

9) Τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται να απέχουν από κάθε παραβίαση των όρων της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. και να επιλύουν τις οποιεσδήποτε τυχόν διαφορές που θα προκύψουν με διαβουλεύσεις μεταξύ τους

ΑΡΘΡΟ 5

Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη διαχείριση σχετικών εσωτερικών καταγγελιών

Εισαγωγή

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν. Η παρούσα πολιτική βασίζεται στις διατάξεις του ν. 4808/21, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

Η ICTS HELLAS δηλώνει μηδενική ανοχή σε κάθε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή εξ αφορμής της εργασίας και με την παρούσα επιδιώκει την διασφάλιση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται και προωθεί την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής

Η Πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τους/τις εργαζόμενους/ες της ICTS HELLAS αναφορικά με τις έννοιες «βία και παρενόχληση», «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται βία ή παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να παρέχει άμεση προστασία στον/στην κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της διοίκησης οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- Να καθοδηγεί την διοίκηση για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

Δήλωση – Δέσμευση

Η ICTS HELLAS ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας, προβαίνει σε δήλωση Πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της ICTS HELLAS έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν όλα όσα προβλέπονται στην Πολιτική.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της ICTS HELLAS έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας.
- Η βία, η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η ICTS HELLAS θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και την Πολιτική.
- Τα παράπονα για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Οι εργαζόμενοι θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τυχόν αποκλίνουσες σε σχέση με την Πολιτική συμπεριφορές θα έχουν συνέπειες για τους δράστες που μπορούν να φτάσουν έως και την απόλυση τους.

1. Ορισμοί

Ι. Βία και παρενόχληση:

Ο όρος "βία και παρενόχληση" αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση. Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός μπορεί να σχετίζεται, αλλά όχι μόνο, με την ηλικία, το φύλο, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τη φυλή, την αναπηρία, την θρησκεία

ή τις πεποιθήσεις του άλλου και μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενο ή μεμονωμένο περιστατικό. Η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης μπορεί να εκδηλωθεί είτε δια ζώσης με διάφορες μορφές, όπως σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση, συγκεκαλυμμένη ή υπονοούμενη, είτε να εκδηλωθεί στον κυβερνοχώρο, ανεξάρτητα από το αν γίνεται χρήση εταιρικού ή μη εξοπλισμού και λογαριασμών.

II. Έμφυλη βία /Παρενόχληση λόγω φύλου ή Παρενόχληση :

Ο όρος «παρενόχληση λόγω φύλου» αφορά 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. Ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση. Οι μορφές αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

III. Παρενόχληση:

Ο όρος «παρενόχληση» αναφέρεται σε 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 περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

IV. Σεξουαλική παρενόχληση:

Περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

2. Πεδίο εφαρμογής

2.1. Υπαγόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην ICTS HELLAS, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

2.2. Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις όπου η ICTS HELLAS παρέχει υπηρεσίες ασφαλείας και φύλαξης, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας. Επιπλέον, η παρούσα πολιτική περιλαμβάνει την εκδήλωση των ανωτέρω μορφών συμπεριφοράς σε κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της εταιρείας. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, team meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

3. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η ICTS HELLAS, σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της και τον αρμόδιο εξωτερικό σύμβουλο για θέματα υγείας και ασφάλειας, μελετάει τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου στο χώρο της εργασίας ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

4. Μέτρα Πρόληψης της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής κακοποίησης

Η ICTS HELLAS με σκοπό την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η πολιτική.

4.1. Πληροφόρηση αναφορικά με τα δικαιώματα

Η ICTS HELLAS προσφέρει ενημέρωση αναφορικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων επί περιστατικών βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Αναλυτικότερα σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας 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:

1. δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
2. προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων της,

3. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νόμιμων αρμοδιοτήτων του, καθώς και

4. καταγγελίας εντός της εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών του όρου 5 της παρούσας

Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της ICTS HELLAS και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν γίνεται αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

4.2. Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού:

Η ICTS HELLAS με την παρούσα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και του https://1555.gov.gr/, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων [Γ.Γ.Ι.Φ.].

Η ICTS HELLAS, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Επίσης, λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, ως άνω, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι έχουν γνώση της πολιτικής και των διαδικασιών της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους παρέχονται από το νόμο.

Η ICTS HELLAS εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο

προσωπικό και τους συνεργάτες της. Ακόμη ενθαρρύνει την συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός εταιρείας.

5. Υποβολή και Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

Η ICTS HELLAS σε συμμόρφωση με τον ν.4808/2021, έχει καθορίσει τις ακόλουθες διαδικασίες για την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης:

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία στον κ. Ντόσκα Ιωάννη, ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία υποβάλλεται αυτοπροσώπως, τηλεφωνικώς (2130905420) ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση g.ntoskas@icts.gr. Σε επείγουσα περίπτωση που το πρόσωπο αναφοράς δεν είναι διαθέσιμο, η καταγγελία μπορεί να γίνει στον κ. Χρήστο Μανιατόπουλο (2130905404). Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του ατόμου, για το οποίο καταγγέλθηκε ότι προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Το πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν, συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, δύναται να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης.

Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, συντάσσει έγγραφη αναφορά με το αποτέλεσμα της έρευνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο. Η ολοκλήρωση της έρευνας πρέπει να λαμβάνει χώρα το

συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα. Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

6. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς 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.

Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (δικαίωμα δικαστικής προστασίας, δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

7. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά

τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τη Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

8. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας κατά τη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

9. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Η ICTS HELLAS, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την

I.C.T.S. ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

ΧΡΗΣΤΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
I.C.T.S. ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
Λ. ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ 107 – ΓΛΥΦΑΔΑ 16674
ΤΗΛ.: 2109616363 – FAX: 2109615238
ΑΦΜ: 099789020 – ΔΟΥ: ΦΑΕ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΑΡ.Μ.Α.Ε. 45875/01ΝΤ/Β/00/124
Γ.Ε.Μ.Η. 121876901000 - ΑΡ.ΦΑΚ. 8233
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΩΤ ΑΔΕΙΑΣ: 3015/39/60/549-πστ'

Για το

«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ICTS ΕΛΛΑΔΟΣ»

ΚΑΜΑΚΑΡΗΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ

ΘΕΟΔΩΡΑ ΘΕΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ

ΕΛΕΝΗ ΓΡΥΔΑΚΗ

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ I.C.T.S. ΕΛΛΑΔΟΣ
2011