ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Προσαρτάται στον με αριθμό κατάθεσης ΕΣ270 Κανονισμό Εργασίας και αποτελεί ενιαίο μ αυτόν σώμα η παρακάτω «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗΣ» ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4808/2021.»

ως συμφωνήθηκε κατά νόμου μεταξύ της :

1) ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗΣ και
2) Σωματείο Εργαζομένων της Ανώνυμης Εταιρίας Εμφιάλωσής και Εμπορίας του Μεταλλικού Νερού ΣΟΥΡΩΤΗ και
3) Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Σουρωτής

Πρακτικό Διαβούλευσης από 13/10/2021 με αριθμό πρωτοκόλλου 26.04.2022

Α) Για τη «ΣΟΥΡΩΤΗ ΑΕ»

Φρίντα Μελετίδη

Διευθύνουσα Σύμβουλος και Γενική Διευθύντρια

Β) για το Σωματείο Εργαζομένων της Ανώνυμης Εταιρίας Εμφιάλωσης και Εμπορίας του Μεταλλικού Νερού ΣΟΥΡΩΤΗ

Ηλίας Οικονόμου

Γ) για το «Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Σουρωτής»

Ιωάννης Τζιώλας

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗ» ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4808/2021.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Άρθρο1: Δήλωση πολιτικής.

Άρθρο 2: Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής.

Άρθρο 3: Σκοπός της παρούσας πολιτικής.

Β.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 4: Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 5: Έννοια «βίας και παρενόχλησης»

Άρθρο 6: Έννοια «παρενόχλησης»

Άρθρο 7: Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»

Άρθρο 8: Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης

Άρθρο 9: Έννοια «διάκρισης»

Άρθρο 10: Έννοια «ισότητας των ευκαιριών»

Άρθρο 11: Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών

Άρθρο 12: Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Άρθρο 13: Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

Άρθρο 14: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.

Άρθρο 15: Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

Άρθρο 16: Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 17: Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 18: Πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.

Άρθρο 19: Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Γ.- ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 20: Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.

Άρθρο 21: Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 22: Μέτρα που λαμβάνονται.

Άρθρο 23: Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Άρθρο 24: Απαγόρευση αντιποίνων

Άρθρο 25: Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 26: Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.

Άρθρο 27: Ανάρτηση της παρούσης πολιτικής

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗ» ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4808/2021.

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.- Δήλωση πολιτικής.

Η εταιρία «ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗ» (εφεξής «η εταιρία») δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς βία, παρενοχλήσεις, εκφοβισμούς και διακρίσεις και δηλώνει την μηδενική της ανοχή σε τέτοιας μορφής συμπεριφορές συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς από συναδέλφους, προϊσταμένους, διευθυντές, πελάτες, επισκέπτες και συνεργάτες, και θα ενεργήσει δυναμικά στην πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι και οι κάθε φύσεως συνεργάτες της εταιρίας απαγορεύεται να προβούν σε οποιαδήποτε απειλή βίας ή βίαιη ενέργεια, σε οιαδήποτε παρενόχληση διάκριση και παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών.

2.- Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής.

Η παρούσα πολιτική περιέχει την εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, τις ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους

ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, τον ορισμό προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών στην εργασία, την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, την διαδικασία για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τα ανωτέρω περιστατικά, τους ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

3.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής.

Ο σκοπός της παρούσης πολιτικής είναι:

1. Να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της εταιρίας απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία ή παρενόχληση, οποιουδήποτε είδους, είτε αυτή προκύπτει από κάποιον άλλο εργαζόμενο είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο επισκέπτεται τον εργασιακό χώρο ή αλληλεπιδρά με το προσωπικό.
2. Να γίνει κατανοητό ότι όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες αξίζουν να αντιμετωπίζονται με ευγένεια και σεβασμό.
3. Να προαχθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών
4. Να γνωρίζουν και να κατανοούν όλα τα άτομα ότι, πράξεις βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παράβασης της ισότητας των ευκαιριών θεωρούνται σοβαρό αδίκημα για το οποίο θα επιβάλλονται οι απαραίτητες κυρώσεις.

5. Να γνωρίζουν όσοι υπόκεινται σε πράξεις βίας ή παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητα των ευκαιριών ότι διαθέτουν πρόσβαση και βοήθεια, προκειμένου να ασκήσουν σχετική καταγγελία.

Β.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

4.- Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τους εργαζόμενοι και τους απασχολούμενους στην εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, τους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

5.- Έννοια «βίας και παρενόχλησης»

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

6.- Έννοια «παρενόχλησης»

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

7.- Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την

παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές 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.

8.- Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις. Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση» είναι:

• Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά

• Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα • Η συμπεριφορά που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

9.- Έννοια «διάκρισης»

Διάκριση είναι κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή ομάδα ατόμων λόγω της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.λπ.) ή σε συνθήκες που δεν σχετίζονται με τις ικανότητες του ατόμου ή με την εν λόγω απασχόληση. Διακρίσεις μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα άμεσης διαφορικής μεταχείρισης ή μπορεί να προκύψουν από την άνιση επίδραση της όμοιας μεταχείρισης ατόμων και ομάδων. Σε κάθε περίπτωση, εάν η επίδραση στο άτομο έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ευκαιρίες

απασχόλησης, παροχές, κατάρτιση, προαγωγές κ.λπ., διαθέσιμες σε άλλους, αυτή αποτελεί διάκριση.

10.- Έννοια «ισότητας των ευκαιριών»

Η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί γενική αρχή με δύο πτυχές: την ίση μεταχείριση προσώπων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και περιλαμβάνει, ειδικά στο χώρο της απασχόλησης, την δυνατότητα ίσων ευκαιριών σε όλο το προσωπικό και τους συνεργάτες, ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, καταγωγής κλπ.

11.- Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων.
β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

12.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων και για την μη παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών, έχει ενημερώσει με κάθε πρόσφορο μέσο και έχει ευαισθητοποιήσει σχετικά το προσωπικό και τους συνεργάτες της, έχει εισάγει διαδικασίες ελέγχου και παρακολούθησης ανάλογων συμπεριφορών και έχει εισάγει εύκολους και προσβάσιμους διόδους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και

της ίδιας, με κύριο γνώμονα την μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση και τις διακρίσεις, την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. Για τους λόγους αυτούς, εκτιμάται ότι ο κίνδυνος εμφάνισης ανάλογων φαινομένων είναι ιδιαίτερα χαμηλός. Παρ΄όλα αυτά, με την παρούσα πολιτική τίθενται εκ νέου οι βάσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων, ώστε να διασφαλισθεί ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία, παρενόχληση και διακρίσεις και με ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους.

13.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

Η εταιρία:

α) Ενημερώνει συνεχώς και με κάθε πρόσφορο μέσο το προσωπικό και τους συνεργάτες της σχετικά με την μηδενική ανοχή που επιδεικνύει σε περιστατικά βίας, παρενοχλήσεων και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, με τα δικαιώματα των θυμάτων και τις απλές αλλά ασφαλείς διαδικασίες, που μπορούν να ακολουθηθούν εάν οι εργαζόμενοι ή οι τρίτοι συνεργάτες πέσουν θύματα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων ή εάν υποπέσει στην αντίληψή τους η εμφάνιση αντίστοιχων περιστατικών κατά την εργασία.

β) Συνεργάζεται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και συμμορφώνεται στις αποδείξεις του αναφορικά με την βελτίωση των μέτρων, που λαμβάνει για την πρόληψη και καταπολέμηση των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, ιδίως δε στο πλαίσιο αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

γ) Έχει ενημερώσει ειδικώς τους διευθυντές κάθε τμήματος, ώστε να ελέγχουν εάν υποπέσει στην αντίληψή τους ανάλογο περιστατικό, ακόμη και εάν αφορά εργαζόμενους ή συνεργάτες τρίτου τμήματος και όχι του δικού τους.

δ) Έχει ορίσει πρόσωπο - σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης για θέματα παραβίασης της απαγόρευσης βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, στο οποίο έχει παράσχει το δικαίωμα να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και το οποίο ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.

ε) Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.

στ) Έχει εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες και ασφαλείς διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα.

ζ) Έχει εισάγει μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.

η) Έχει εισάγει αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.

θ) Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον βέβαια της ζητηθεί από αυτές.

ι) Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

14.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.

Η εταιρία ανά τακτά χρονιά διαστήματα διοργανώνει συναντήσεις ενημέρωσης του προσωπικού και των συνεργατών προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Στις ενημερώσεις αυτές εξηγούνται με κάθε σαφήνεια οι σχετικοί ορισμοί, δίδονται παραδείγματα περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, υπενθυμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την εμφάνιση και την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών, καθώς και την μηδενική ανοχή της ίδιας της εταιρίας στην εμφάνισή τους, εξηγούνται με τρόπο απλό τα δικαιώματα που έχουν τα θύματα και οι κινήσεις, στις οποίες πρέπει να προβούν εάν έρθουν αντιμέτωπα με τέτοια περιστατικά, τόσο εντός της επιχείρησης όσο και ενώπιον των δημόσιων αρμοδίων αρχών, τονίζεται ότι η εταιρία ενεργεί άμεσα και γρήγορα, προστατεύοντας με κάθε τρόπο το θύμα, σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τερματίζοντας αμέσως την επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών με την λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων και η καταγγελία της σύμβασης

εργασίας του θύτη ή η λύση της συνεργασίας με τρίτους και τονίζοντας ότι η εταιρία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων ειδών περιστατικών.

Επιπλέον, η εταιρία χορηγεί στο προσωπικό και στους συνεργάτες ειδικά έντυπα με σαφείς οδηγίες για τις βασικές κινήσεις στις οποίες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που πέσουν θύμα βίας, παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών ή σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους η εκδήλωση τέτοιων περιστατικών κατά την εργασία μεταξύ τρίτων. Στα έντυπα αυτά περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, το πρόσωπο που έχει ορίσει η εταιρία ως σύνδεσμο μεταξύ της ιδίας και των θυμάτων, ήτοι τον Προϊστάμενο του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, το οποίο θα τους καθοδηγεί, με μυστικότητα και σεβασμό, σε κάθε κίνησή τους, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με όλες τις δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, στις οποίες μπορούν να προσφύγουν ανά πάσα στιγμή τα θύματα.

Τέλος, η εταιρία έχει αναρτήσει σε εμφανή σημεία του χώρου εργασίας ειδικά ενημερωτικά έντυπα για την δυνατότητα καταγγελίας των ανωτέρω μορφών συμπεριφοράς, τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο - σύνδεσμο μεταξύ της ιδίας και των θυμάτων και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

15.- Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

1.- Κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των διακρίσεων έχει το δικαίωμα, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά:

α) Να αναφέρει άμεσα το περιστατικό στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, ήτοι τον Προϊστάμενο του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του συγκεκριμένου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στο Γενικό Διευθυντή της εταιρίας.

β) Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των αστικών Δικαστηρίων,
γ) Προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α` 207) και ν. 4443/2016 (Α` 232).

2.- Κάθε πρόσωπο, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και 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, εάν διαπιστώσει ότι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι στέλεχος, μέλος του ΔΣ της εταιρίας ή πρόσωπο με μεγάλη εξουσία εντός αυτής ή εάν διαπιστώσει ότι η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή εάν κρίνει ότι όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.
Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.
Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

3.- Σε κάθε περίπτωση, κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των διακρίσεων μπορεί να θεμελιώσει αξίωση για πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

16.- Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.
Οποιοδήποτε πρόσωπο, που συνδέεται με την εταιρία με οιαδήποτε σχέση, ιδίως δε τα άτομα που κατέχουν διευθυντική θέση, λάβει γνώση εκδήλωσης εις βάρος τρίτου περιστατικού βίας, ακόμη και ενδοοικογενειακής, παρενόχλησης, διακρίσεων και

παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών υποχρεούται να κάνει αμέσως αναφορά στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, στη βάση των διαδικασιών, που προβλέπονται από την παρούσα πολιτική.

17.- Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η εταιρία, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για εκδήλωση περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, έχει υποχρέωση να λάβει κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο, ώστε να προστατεύσει το άτομο που φέρεται ως θύμα των ανωτέρω συμπεριφορών τόσο σε σχέση με την μη συνέχιση εκδήλωσης των εν λόγω συμπεριφορών όσο και σε σχέση με την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.

Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρησης της νόμιμης διαδικασίας ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω.

18.- Πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.

Η εταιρία ορίζει τον Προϊστάμενο του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού ως πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμο» μεταξύ της ίδιας και του καταγγέλλοντα. Σε περίπτωση απουσίας του ή γενικότερα αδυναμίας του να εκτελέσει τα καθήκοντά του ως «σύνδεσμος» ορίζεται ο Προϊστάμενος του τμήματος Εξαγωγών. Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται όσοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης:

α) Προκειμένου να τους καθοδηγεί και να τους ενημερώνει για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παράβασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, χορηγώντας τους όλες τις αναγκαίες

πληροφορίες για τα δικαιώματά τους (όχι μόνο εντός της επιχείρησης αλλά και ενώπιον των δικαστικών και διοικητικών αρχών) και τις υποχρεώσεις της εταιρίας.
β) Προκειμένου να απευθύνονται σε αυτό το πρώτον όλοι όσοι θεωρούν ότι έχουν γίνει αποδέκτες περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, κατά την διαδικασία, που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.
Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και με την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οιονδήποτε τρίτο δεν σχετίζεται με την διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

19.- Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρία, σταθμίζοντας κάθε φορά τις συνθήκες, λαμβάνει κατά την κρίση της όλα τα πρόσφορα μέτρα, προς υποστήριξη του εργαζόμενου και προς προστασία της απασχόλησής του και εύκολης προσαρμογής του (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κλπ).

Γ.- ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

20.- Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.

Συστήνεται ανεξάρτητη Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Τεχνικό Διευθυντή, β) τον Προϊστάμενο του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων και γ) τον Υπεύθυνο Ποιοτικού Ελέγχου της εταιρίας, με αρμοδιότητα την διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Η διερεύνηση των ανωτέρω θα πραγματοποιείται διεξοδικά, άμεσα, με εχεμύθεια και με εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δικαιώματα και των δύο πλευρών και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα θα διεξάγεται κατά τρόπο ευαίσθητο και δίκαιο προς όλες

τις πλευρές, κατά τα οριζόμενα στα παρακάτω άρθρα. Η Τριμελής Επιτροπή δύναται κατά την απόλυτη κρίση της να ζητήσει τη συνδρομή οποιουδήποτε άλλου προσώπου (εργαζόμενο ή εξωτερικό συνεργάτη της εταιρίας) κρίνει ότι θα μπορούσε να τη συνδράμει στο έργο της (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: το νομικό σύμβουλο της εταιρίας, τον ιατρό εργασίας κλπ).

21.- Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η διαδικασία που ακολουθεί έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

- Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, γίνεται αποδέκτης περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού.
- Το πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμος ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που έχει, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και το βοηθάει, αν το ίδιο το φερόμενο ως θύμα επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην εταιρία. Το φερόμενο ως θύμα μπορεί να συντάξει μόνο του την έγγραφη αναφορά του και να την καταθέσει στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο.
- Στην αναφορά θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια η ημέρα και η ώρα εκδήλωσης του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, με κάθε δυνατή λεπτομέρεια, τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό, τις αιτίες, για τις οποίες θεωρεί το φερόμενο ως θύμα ότι έλαβε χώρα το συμβάν, τους μάρτυρες, που ενδεχομένως επιθυμεί το φερόμενο ως θύμα να εξετασθούν και γενικά

οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για την διερεύνηση του συμβάντος.

- Την επόμενη ημέρα από την παραλαβή της αναφοράς το πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμος υποχρεούται να την παραδώσει στην Τριμελή Επιτροπή.
- Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει εντός δύο ημερών από την ημερομηνία παραλαβής της αναφοράς να διερευνήσει τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα.
- Το είδος της έρευνας της τριμελούς Επιτροπής καθορίζεται από την ίδια, ανάλογα με την φύση και τον χαρακτήρα των καταγγελλομένων. Η έρευνα πάντως περιλαμβάνει συνέντευξη με τον καταγγέλλοντα και τον φερόμενο ως δράστη, αναζήτηση στοιχείων από τα μέρη, συνέντευξη με μάρτυρες, που τυχόν προτείνουν οι δύο πλευρές ή κρίνει η Επιτροπή ότι είναι απαραίτητο να εξετασθούν, μελέτη τυχόν έγγραφων στοιχείων, email κλπ και γενικά μελέτη όλου του υλικού, που έχει στην διάθεσή της.
- Η έρευνα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία έναρξής της, εκτός και εάν, λόγω της φύσης της υπόθεσης, της πολυπλοκότητάς της κλπ, απαιτείται περισσότερος χρόνος. Στην περίπτωση αυτή, η Τριμελής Επιτροπή αποστέλλει σχετικό έγγραφό στο νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας εξηγώντας τους λόγους της μη ολοκλήρωσης της έρευνας και αναφέροντας την ημερομηνία, κατά την οποία υπολογίζει ότι η έρευνα θα ολοκληρωθεί.
- Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Τριμελής Επιτροπή συντάσσει σχετική έκθεση, την οποία κοινοποιεί στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας.
- Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 22 της παρούσης.
- Τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον δράστη.

Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση, που τρίτο πρόσωπο καταθέσει αναφορά στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

22.- Μέτρα που λαμβάνονται.

Τα μέτρα που λαμβάνει η διοίκηση της εταιρίας μπορεί, ανάλογα με την βαρύτητα, το είδος και την φύση του περιστατικού και ανάλογα με το εάν έχει επαναληφθεί στο παρελθόν, να περιλαμβάνουν:

α) σύσταση συμμόρφωσης,

β) Παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων

γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας

δ) απασχόληση με τηλεργασία

ε) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας

23.- Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Καθ΄ όλη η ανωτέρω διαδικασία, πρέπει να διεξάγεται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, να τηρούνται όλες οι κείμενες διατάξεις αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να επιδεικνύεται αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

24.- Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύονται οιουδήποτε είδους αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος, του φερόμενου ως δράστη και των μαρτύρων που εξετάζονται κατά την έρευνα, ως και οιαδήποτε περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Επίσης απαγορεύεται η με κάθε τρόπο παρεμπόδιση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών ή των αναφορών.
Εάν υποπέσει στην αντίληψή της εταιρίας σχετικό περιστατικό, πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα που η ίδια κρίνει προσήκοντα, εντός των νομίμων πλαισίων, προς αποκατάσταση των πραγμάτων (μετακίνηση τόπου απασχόλησης, κίνηση νέας διαδικασίας, εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου του Κανονισμού Εργασίας κλπ).
Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντα, εφόσον συνιστά εκδικητική

συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

25.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδιο αρχή και να παραδίδει όλα τα στοιχεία που έχει στην διάθεσή της, τηρουμένων βέβαια των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον της ζητηθεί.

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

26.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες. Η παρούσα Πολιτική Παρενόχλησης και Διακρίσεων στο Χώρο Εργασίας δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιείται για την υποβολή δόλιων ή κακόβουλων καταγγελιών εναντίον άλλων προσώπων. Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι οι αβάσιμοι/επιπόλαιοι ισχυρισμοί μπορεί να προκαλέσουν τόσο στον καταγγελλόμενο όσο και στην εταιρία σημαντική ζημία. Εάν διαπιστωθεί από την εταιρία ότι κάποιο πρόσωπο έχει προβεί εν γνώσει του σε ψευδείς δηλώσεις σχετικά με έναν ισχυρισμό, θα ληφθούν άμεσα πειθαρχικά μέτρα.

27.- Ανάρτηση της παρούσης πολιτικής

Η παρούσα πολιτική παραδίδεται στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, στο οποίο βρίσκονται αναρτημένα και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Τηλ. Εισαγγελία Πρωτοδικών Θεσσαλονίκης: 2310 520 138 - 2313311130.

Τηλ. Συνήγορος του Πολίτη: 213 1306 600.

Τηλ. Επιθεώρησης εργασίας: 2310 823658.

Σουρωτή, 19.9.2021

Για την εταιρία

Βασίλειος Ευκαρπίδης

Διευθύνων Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής

Β) Για το σωματείο Εργαζομένων της Ανώνυμης Εταιρείας Εμφιάλωσης και Εμπορίας του Μεταλλικού Νερού ΣΟΥΡΩΤΗ

Ηλίας Οικονόμου

Γ) Για το «Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Σουρωτής»

Ιωάννης Τζιώλας

ΣΟΥΡΩΤΗ Α.Ε.
ΚΑΤΑΧΩΡΗΘΗΚΕ
Αρ.Πρωτ: 97
Ημερομηνία: 26.11.2022
Υπεύθυνος: Κ. ΛΙΑΠΠΑ