

Επιχείρηση - Παράρτημα:

PROJECT SOLUTIONS SA.

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΚΑΖΑΝΤΖΙΔΗΣ .

ΟΝΟΜΑ: ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΑΦΜ:999840019

Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 128.

Τ.Κ.11471

Βεβαιών:

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

&

**ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Προόμιο

Η εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Επίσης αποβλέπει στη δημιουργία, διατήρηση και προαγωγή κλίματος ανθρωπίνων σχέσεων υψηλής στάθμης, αμοιβαίας εμπιστοσύνης και καλής συνεργασίας, στον αμοιβαίο σεβασμό των συνδεόμενων με την εταιρεία προσώπων, καθώς και στην τήρηση των αναγκαίων κανόνων συμπεριφοράς, ιεραρχίας, δεοντολογίας, ασφαλείας και άνεσης κατά την προσφορά υπηρεσιών και εργασίας.

Η εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Ειδικότερα, στην εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου/ης ή άλλου προστατευόμενου από την παρούσα πολιτική προσώπου, εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων και κάθε εργαζόμενος/η ή συνεργάτης που είναι τυχόν αποδέκτης ή μάρτυρας τέτοιων περιστατικών οφείλει να ενημερώσει άμεσα τα οριζόμενα στην παρούσα πολιτική πρόσωπα. Η Διοίκηση της εταιρείας παρέχει την διαβεβαίωση διαχείρισης των εν λόγω θεμάτων με διακριτικότητα, εχεμύθεια και αποτελεσματικότητα.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, όπως κατωτέρω εξειδικεύονται.

Πεδίο εφαρμογής

Τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής και υπάγονται στην προστασία της παρούσας πολιτικής είναι όλοι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Συγκεκριμένα καταλαμβάνει κάθε εργαζόμενο/η με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, καθώς και τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, καθώς και εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία.

Οι εργαζόμενοι που παραχωρούνται στην εταιρεία με σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία τους, εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η εταιρεία, ως τρίτος εργοδότης, στους εργαζομένους / συνεργάτες της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την εταιρεία.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο, η εταιρεία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ανωτέρω προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία,

(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.

Ορισμοί και παραδείγματα

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.

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.

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. 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.

Ως **«σεξουαλική παρενόχληση»** νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου.

- Μπορεί να λαμβάνει τη μορφή ανεπιθύμητου αγγίγματος, προσβλητικών ή/και σεξουαλικών σχολίων, εξαναγκασμού, άσκησης δύναμης/εξουσίας ή να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, ανεπιθύμητη σεξουαλική επαφή, ανεπιθύμητη προφορική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ανεπιθύμητες προσκλήσεις για σεξουαλικές φιλοφρονήσεις και άλλη ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή/και συμπεριφορά που απευθύνεται σε κάποιον/α λόγω του φύλου του/της.
- Η ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνει οποιοδήποτε από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς: ρητές σεξουαλικές προτάσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή

«αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου, αστειότητες σεξουαλικού περιεχομένου, άσεμνες χειρονομίες, ή άσεμνες εκφράσεις, εικόνες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών που δεν είναι απαραίτητα για την εργασία, σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», τσιμπήματα, ή αγγίγματα.

Παρενόχληση σε οποιαδήποτε βάση υφίσταται κάθε φορά που, ενδεικτικά, συμβαίνουν τα εξής:

- υποταγή σε παρενοχλητική συμπεριφορά, που αποτελεί ρητό ή σιωπηρό όρο ή προϋπόθεση για εργασιακή απασχόληση,
- η υποταγή σε ή απόρριψη της συμπεριφοράς χρησιμοποιείται ως βάση για μια πραγματική ή σιωπηρή απόφαση σχετικά με την εργασιακή απασχόληση, που περιλαμβάνει την απώλεια εργασίας, τον υποβιβασμό ή την αλλαγή ευθυνών ή παροχών,
- η συμπεριφορά έχει σκοπό ή επίδραση μη εύλογα παρεμβατική στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Άλλη παράνομη παρενόχληση αποτελεί κάθε συμπεριφορά που δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από προσβλητικά, άσεμνα ή μειωτικά σχόλια και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- ρατσιστικά ή μειωτικά σχόλια με βάση την εθνότητα,
- λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών σεξουαλικού, εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, εθνικά, θρησκευτικά ή σεξιστικά αστεία,
- μειωτικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου,
- οποιαδήποτε επικοινωνία ή πράξη που είναι παρενοχλητική ή προκαλεί διακρίσεις.

Απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης

Απαγορεύεται ρητά κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η εταιρεία είναι αφοσιωμένη στην παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή διάκρισης που είναι προσβλητική, επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων / συνεργατών, διακυβεύει την ακεραιότητα της σχέσης της εταιρείας με τους εργαζόμενους / συνεργάτες της και βλάπτει την παραγωγικότητα και σταθερότητα της εταιρείας.

Ειδικότερα, η παρενόχληση λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού, δεν θα γίνει ανεκτή και απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική.

Διαφορετικότητα και ενσωμάτωση

Η εταιρεία αναπτύσσει και διατηρεί ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό που της παρέχει ένα σταθερό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Αναγνωρίζει ότι ένα ποικιλόμορφο μείγμα υποβάθρων, δεξιοτήτων και εμπειριών οδηγεί σε νέες ιδέες, προϊόντα και υπηρεσίες. Αυτό μεγιστοποιεί την ικανότητα της εταιρείας να επιτυγχάνει τους στόχους της.

Απαγόρευση διακρίσεων

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ισότιμες ευκαιρίες απασχόλησης και δεν αποδέχεται οποιαδήποτε μορφή αθέμιτης διάκρισης σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, όπως ενδεικτικά κατά την προσέλκυση υποψηφίων, την πρόσληψη, την εκπαίδευση, τη μισθοδοσία και τις προαγωγές.

Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού.

Ειδικότερα, απαγορεύονται οι διακρίσεις ως προς τις αμοιβές. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες της εταιρείας δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Η εταιρεία εγγυάται ότι το σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες και επιβάλλεται κατά τρόπο που αποκλείει τις διακρίσεις.

Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, η εταιρεία εγγυάται ότι τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και δεν επιτρέπεται κανενός είδους διάκριση.

Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας στην εργασία

Η εταιρεία προωθεί την ουσιαστική ισότητα στην εργασία, ώστε να διασφαλίζονται: η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων πρώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και η καθιέρωση εταιρικής κουλτούρας που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Για τον σκοπό αυτό συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και υιοθετεί τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

I. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία αναγνωρίζει ότι κάθε παρενόχληση που οδηγεί στη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού και προσβλητικού περιβάλλοντος, πολύ συχνά εκδηλώνεται σε εργασιακούς χώρους και έχει έντονες και αρνητικές συνέπειες, κυρίως για τα άτομα που αποτελούν τους/τις άμεσους/ες αποδέκτες/τριές της, αλλά και για άτομα που εμμέσως εμπλέκονται σε σχετικά περιστατικά (π.χ. πρόσωπα που είναι μάρτυρες).

Αναγνωρίζει επίσης ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία εντείνουν το εργασιακό άγχος και οδηγούν σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, αλλά και την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Η εταιρεία αναγνωρίζει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη. Όταν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το άγχος αντιμετωπίζονται ως οργανωτικό ζήτημα και όχι ως προσωπική αδυναμία, μπορούν να είναι εξίσου διαχειρίσιμοι με οποιοδήποτε άλλο κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας.

Εν όψει των ανωτέρω, η εταιρεία εκτιμά και διερευνά τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, προκειμένου να προλαμβάνει την εμφάνιση τυχόν φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

Η εταιρεία, για τον σκοπό αυτό, σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας, επικαιροποιεί τη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να περιλαμβάνεται σε αυτή, η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και δη των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, προκειμένου να λαμβάνονται τα ενδεικνυόμενα κάθε φορά μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών. Για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην εταιρεία, λαμβάνονται υπ' όψη, ως διακριτή παράμετρος, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Στο πλαίσιο αυτό, ο ιατρός εργασίας, δύναται να συνεργάζεται με εργασιακούς ψυχολόγους για τη σύνταξη Μελέτης Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων, ως αναπόσπαστο μέρος της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου.

Στη Μελέτη Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων, εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η εταιρεία υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα και δεσμεύεται να εφαρμόζει τις κατωτέρω διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης:

- Ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους/ συνεργάτες της για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Καθιερώνει συγκεκριμένη διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών, ως αυτή εξειδικεύεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής.
- Παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ακολουθεί κάθε προβλεπόμενη διαδικασία, σεβόμενη την αρχή της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.
- Διασφαλίζει την ανεμπόδιστη παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικών ή συμπεριφορών, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές.
- Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά, ως αυτά εξειδικεύονται στη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου.
- Διοργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

- Μεριμνά για την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνει τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

Περαιτέρω, η εταιρεία ενισχύει τις αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, ο οποίος:

- Συμβουλεύει σε θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
- Συμβουλεύει σε θέματα αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.
- Παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού:

Η εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και υιοθετεί τις ακόλουθες κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

Ειδικότερα, η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και

παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Η εταιρεία και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή την εκπροσωπούν:

- Παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
- Αναρτούν στον χώρο εργασίας και καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η εταιρεία, μεταξύ άλλων:

- Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης για ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία:

- Η εταιρεία, μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ο ιατρός εργασίας ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις θιγόμενων εργαζομένων / συνεργατών

Κάθε εργαζόμενος / συνεργάτης της εταιρείας που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το σε βάρος του περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα:

- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- Προσφυγής, 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, ως φορέας προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα πολιτική. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο μπορεί επίσης να απευθύνεται:

- Στην Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555.
- Στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, μέσω της Γραμμής SOS 15900.

Κάθε πρόσωπο, που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης, 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, και μέχρι να ληφθούν μέτρα ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία 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 το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Περαιτέρω, 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 θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου, μπορούν να ασκούν στο όνομα του προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπιση του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Επισημαίνεται ότι, όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται ότι εκδηλώθηκε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

Υποχρεώσεις της εταιρείας και των αρμοδίων οργάνων της σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης

Η εταιρεία και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρεία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, υποχρεούνται να εκκινήσουν την προβλεπόμενη διαδικασία διαχείρισης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, αφ' ης στιγμής λάβουν γνώση οιοδήποτε περιστατικού, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, όπως η διαδικασία αυτή προβλέπεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, ως αυτά καθορίζονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Ορισμός προσώπου αναφοράς

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους / συνεργάτες, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται ο Διευθυντής Ανθρωπίνου Δυναμικού της εταιρείας.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους / συνεργάτες, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα είναι εύκολη και άμεση και ειδικότερα θα επικοινωνούν μαζί του μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (**e-mail**) sathanasiou@manpowergroup.gr και της τηλεφωνικής γραμμής 2106927400.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων / συνεργατών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η εταιρεία αποδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα:

- Προστασία της απασχόλησης των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου / συνεργάτη, θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

II. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η εταιρεία καθιερώνει ειδική διαδικασία, όσον αφορά στα στάδια της αναφοράς ζητημάτων προστασίας από την παρενόχληση και τη βία. Αυτή η διαδικασία αποτυπώνει τα άμεσα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση ζητημάτων προστασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο

έναν ειδικό μηχανισμό διαμαρτυρίας-αναφοράς καθορίζεται για τον εντοπισμό και την αναφορά των προβλημάτων και των παραβάσεων της σχετικής νομοθεσίας, διασφαλίζοντας: α) την άμεση επικοινωνία και πρόσβαση του προσώπου που είναι αρμόδιο για την παραλαβή της αναφοράς καθώς, β) την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται.

Γενικές αρχές

Τα παράπονα, οι αναφορές και οι καταγγελίες για παρενόχληση ή βία τυγχάνουν άμεσου χειρισμού με σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα. Όλοι οι εργαζόμενοι/ες έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας.

Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή. Όλοι οι εργαζόμενοι/ες προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Δίαυλοι επικοινωνίας - Αρμόδια πρόσωπα

Η εταιρεία εξασφαλίζει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών. Ως αρμόδια υπηρεσία, η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, ορίζεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας.

Συγκεκριμένα, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, ήτοι στον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) sathanasiou@manpowergroup.gr και της τηλεφωνικής γραμμής 2106927400.

Συναρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή, διαχείριση και εξέταση των ως άνω καταγγελιών, ο Οικονομικός Διευθυντής με τον οποίο τα θιγόμενα πρόσωπα θα επικοινωνούν μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) akaramalis@manpowergroup.gr και της τηλεφωνικής γραμμής 2106927400.

Τα στελέχη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οικονομικής Διεύθυνσης ασκούν τα καθήκοντα υποδοχής, διαχείρισης και εξέτασης των ως άνω καταγγελιών, παράλληλα με τα καθήκοντα της θέσης εργασίας τους.

Για την αποφυγή κάθε αμφιβολίας, τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα, οφείλουν να ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Κυρίως εμπλεκόμενα πρόσωπα στη διαδικασία – ειδικά εξουσιοδοτημένο προσωπικό

- Το θιγόμενο πρόσωπο που υποβάλλει παράπονο/ αναφορά/ καταγγελία.
- Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας, ως «σύνδεσμος» σε επίπεδο επιχείρησης.
- Ο Οικονομικός Διευθυντής, ως συναρμόδια για την παραλαβή και διαχείριση σχετικών παραπόνων / αναφορών / καταγγελιών.

- Ο/Η άμεσος/η προϊστάμενος/η του προσώπου που υποβάλλει την αναφορά (εφόσον το θιγόμενο πρόσωπο το επιλέξει).
- Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρείας.

Υποδοχή Παραπόνων / Αναφορών / Καταγγελιών

Τα παράπονα / αναφορές / καταγγελίες για ενέργειες βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που αποτελούν παράβαση της παρούσας πολιτικής, θα γίνονται δεκτά γραπτά ή προφορικά, στους ως άνω διαύλους επικοινωνίας. Ακόμη και τα ανώνυμα παράπονα θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα ερευνώνται.

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος / συνεργάτης παρατηρήσει περιστατικό βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης ή άλλης παράνομης παρενόχλησης, οφείλει να το αναφέρει αμέσως στα ως άνω αρμόδια πρόσωπα.

Οποιοσδήποτε προϊστάμενος ή Διευθυντής διαπιστώσει περιστατικό βίας ή πιθανής σεξουαλικής ή άλλης παράνομης παρενόχλησης, οφείλει να ενημερώσει αμέσως τον «σύνδεσμο» της εταιρείας.

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα να υποβάλλει παράπονα / αναφορές / καταγγελίες στον αμέσως προϊστάμενό/η του. Εάν τα παράπονα στρέφονται κατά του αμέσως προϊσταμένου/ης του, το θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθύνεται στους αμέσως επόμενους προϊστάμενους. Επειδή όμως τα ζητήματα βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής

παρενόχλησης, αξιολογούνται ως εξαιρετικά σοβαρά, το θιγόμενο πρόσωπο δύναται να παρακάμψει την ιεραρχία και να αναφερθεί άμεσα στον «σύνδεσμο» της εταιρείας ή σε οποιοδήποτε στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συνεπώς, αν και συνιστάται στα θιγόμενα πρόσωπα να ζητήσουν πρώτα βοήθεια από τον άμεσο/η προϊστάμενό/η τους, μπορούν, σε οποιαδήποτε στιγμή, να αναφέρουν τα ζητήματα που τους απασχολούν σε οποιοδήποτε κανάλι αναφοράς.

Το θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται, αφού απευθυνθεί στους ως άνω διαύλους επικοινωνίας, εάν δεν ικανοποιηθεί από τη διαχείριση του ζητήματος και τη λύση που δόθηκε, να υποβάλλει παράπονα / αναφορές / καταγγελίες απευθείας στη Διοίκηση της εταιρείας.

Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και κάθε αρμόδιο πρόσωπο της εταιρείας, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων

Όλα τα παράπονα / αναφορές / καταγγελίες θα διερευνώνται γρήγορα και λεπτομερώς από τον «σύνδεσμο» της εταιρείας ή από τα λοιπά αρμόδια πρόσωπα, που έχουν επιφορτιστεί με την έρευνα τέτοιου είδους παραπόνων / αναφορών / καταγγελιών.

Τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων. Σε κάθε περίπτωση λαμβάνονται τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια των ως άνω πληροφοριών και τη διασφάλιση του απορρήτου.

Ο σεβασμός στις αρχές της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητος. Ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων/ενδιαφερομένων μερών. Η

προστασία των δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και έρευνες που διενεργούνται στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής και συνεχίζει και μετά την ολοκλήρωσή τους. Η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τηρείται απαρέγκλιτα.

Κυρίως διαδικασία εξέτασης καταγγελιών

Στάδιο 1/ Εκκίνηση της διερεύνησης της καταγγελίας: Όταν τα αρμόδια πρόσωπα λάβουν καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, προβαίνουν στην ακόλουθη διαδικασία:

- Καταγραφή της ημερομηνίας, ώρας και των γεγονότων του συμβάντος.
- Εξακρίβωση των απόψεων του θιγόμενου προσώπου.
- Επιβεβαίωση ότι το θιγόμενο πρόσωπο κατανοεί τις διαδικασίες της εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας.
- Συζήτηση και συμφωνία με το θιγόμενο πρόσωπο για τα επόμενα βήματα διερεύνησης της καταγγελίας.
- Σεβασμός στην επιλογή του θιγόμενου προσώπου.
- Τήρηση ενός απόρρητου αρχείου όλων των συζητήσεων.
- Τήρηση της εμπιστευτικότητας και προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ).
- Ενημέρωση του θιγόμενου προσώπου για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.
- Παροχή άμεσης προσοχής και υποστήριξης στο θιγόμενο πρόσωπο. Εάν χρειάζεται ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται άμεσα. Ενημέρωση του ιατρού εργασίας για την παροχή επείγουσας θεραπείας.

Στάδιο 2/ Επικοινωνία με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα και εξέταση στοιχείων: Ακολουθώντας, τα αρμόδια πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα, συζητούν με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα και εξετάζουν τα σχετικά στοιχεία. Η έρευνα του περιστατικού διεξάγεται με εχεμύθεια κι αντικειμενικότητα. Ειδικότερα:

- Συζητούν χωριστά με το θιγόμενο πρόσωπο και τον/την καταγγελλόμενο/η.

- Συζητούν χωριστά με άλλα σχετικά τρίτα μέρη (π.χ. μάρτυρες περιστατικού βίας ή παρενόχλησης).
- Εξετάζουν οπτικοακουστικό υλικό, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails), έγγραφα και κάθε άλλο πρόσφορο στοιχείο για την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

Στάδιο 3/ Αξιολόγηση και λήψη αποφάσεων: Τα αρμόδια πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα, βάσει των ως άνω στοιχείων, κρίνουν επί της βασιμότητας της καταγγελίας. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να προσπαθήσουν να καταλάβουν τι έχει συμβεί και να διαπιστώσουν τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικό, αμερόληπτο και άμεσο τρόπο.

Μετά την ως άνω αξιολόγηση, συντάσσουν έκθεση διερεύνησης της καταγγελίας, όπου περιγράφονται λεπτομερώς οι έρευνες, οι μαρτυρίες και τα ευρήματα, ενώ καταγράφεται το πόρισμα της έρευνας.

Το σχετικό πόρισμα, συνοδευόμενο από τις αντίστοιχες προτάσεις για τις περαιτέρω ενέργειες της εταιρείας, υποβάλλεται στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας.

Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με τον «σύνδεσμο» της εταιρείας και το εκάστοτε αρμόδιο πρόσωπο που διεξήγαγε την έρευνα, λαμβάνει την απόφαση σχετικά με το σχέδιο δράσης της εταιρείας (αυτό μπορεί να περιλαμβάνει, ανάλογα με την περίπτωση, περαιτέρω ενέργειες προστασίας με ασφαλή και ενδεδειγμένο τρόπο, καταγγελία στις τοπικές αρχές, κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας κλπ). Ειδικότερα:

(α) Εάν από τη διεξαχθείσα έρευνα, δεν δύναται να στοιχειοθετηθεί η βασιμότητα της καταγγελίας, η υπόθεση τίθεται στο αρχείο. Παρά ταύτα, είναι δυνατή η λήψη οργανωτικών μέτρων, σε επίπεδο εταιρείας, με σκοπό τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και την επίτευξη εργασιακής ειρήνης. Το θιγόμενο πρόσωπο ενημερώνεται εκ νέου για τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

(β) Εάν από τη διεξαχθείσα έρευνα, στοιχειοθετείται η βασιμότητα της καταγγελίας, προκύπτει δηλαδή ότι έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, ακολουθείται η προβλεπόμενη από την παρούσα πολιτική διαδικασία ως προς τον παρενοχλητή και λαμβάνονται τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου. Η εταιρεία παρακολουθεί ότι οι συστάσεις και τα

ληφθέντα εν γένει μέτρα εφαρμόζονται, ότι έχει σταματήσει η παρενοχλητική συμπεριφορά και ότι το θιγόμενο πρόσωπο είναι ικανοποιημένο με το αποτέλεσμα. Και σε αυτή την περίπτωση, το θιγόμενο πρόσωπο ενημερώνεται εκ νέου για τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Η εταιρεία τηρεί απόρρητο αρχείο όλων των ενεργειών που έχουν γίνει για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης, διαβεβαιώνει τα εμπλεκόμενα μέρη ότι όλα τα αρχεία σχετικά με το θέμα διατηρούνται εμπιστευτικά και διασφαλίζει ότι η διαδικασία ολοκληρώνεται όσο το δυνατόν γρηγορότερα και σε κάθε περίπτωση εντός εύλογου χρόνου από την υποβολή της καταγγελίας.

Αναφορά στις αρμόδιες αρχές

Σε περίπτωση υποβολής ιδιαίτερα σοβαρών αναφορών ή καταγγελιών, ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με τον «σύνδεσμο» της εταιρείας, δύναται να αποφασίζει την υποβολή σχετικής αναφοράς στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, ζητώντας τη συμβουλή τους. Η εταιρεία δεσμεύεται να ακολουθεί τις συμβουλές και να εφαρμόζει τα μέτρα που προτείνονται από τις ως άνω διοικητικές αρχές. Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες.

Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Συγκεκριμένα, 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 θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010, για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Όταν από τη διεξαχθείσα έρευνα προκύπτει ότι εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η, παραβίασε την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του

καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

(α) Τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του καταγγελλόμενου προσώπου.

(β) Την κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και την επιβολή των πειθαρχικών κυρώσεων, που προβλέπονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της εταιρείας, εφόσον το καταγγελλόμενο πρόσωπο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του. Συγκεκριμένα, για τις παραβάσεις της παρούσας πολιτικής, επιβάλλεται από τη Διοίκηση της εταιρείας, δια των εντεταλμένων οργάνων της, μια εκ των παρακάτω πειθαρχικών ποινών ανάλογα με τη βαρύτητα του αδικήματος:

- Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.
- Επίπληξη.
- Πρόστιμο έως 25% επί του ημερομισθίου ή του 1/25 του μισθού. Τα πρόστιμα που παρακρατούνται από τους εργαζόμενους, κατατίθενται όπου ο νόμος ορίζει.
- Υποχρεωτική αποχή από την εργασία μέχρι δέκα κατά ανώτατο όριο ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος για τον ίδιο μισθωτό. Στη διάρκεια της αποχής αυτής επέρχεται αναστολή και όχι διακοπή της συμβάσεως εργασίας. Κατά της ποινής της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία επιτρέπεται η άσκηση ενστάσεως εντός πέντε ημερών από της κοινοποίησής αυτής στον εργαζόμενο ενώπιον της αρμόδιας Υπηρεσίας Κανονισμών του Υπουργείου Εργασίας, κατά το άρθρο 2 του Ν.Δ. 3789/57, όπως εκάστοτε ισχύει. Αυτή έχει ανασταλτικό χαρακτήρα.

(γ) Την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας με το καταγγελλόμενο πρόσωπο, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Επισημαίνεται ότι η καταγγελία μπορεί να λάβει χώρα ανεξάρτητα από την κίνηση ή μη της πειθαρχικής διαδικασίας.

Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης 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 (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

III. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική καταρτίζεται κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να ληφθούν οι απόψεις του συνόλου του προσωπικού, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων εντός της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι μπορούν, εντός δέκα (10) ημερών από την ανάρτηση της παρούσας πολιτικής, ως σχεδίου, να υποβάλλουν προτάσεις για το περιεχόμενο αυτής, για κάθε επιμέρους ρυθμιζόμενο ζήτημα, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών, καθώς και να εντοπίζουν τομείς ή εργασιακές ρυθμίσεις που από τα χαρακτηριστικά τους ενέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπ' όψη το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης αλλά και την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, και ομάδες προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους, με σκοπό τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους.

Μετά την παρέλευση δεκαήμερου από την ανάρτηση της παρούσας πολιτικής, ως σχεδίου, εντός του οποίου οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν τις προτάσεις τους, κατά τα ανωτέρω, το περιεχόμενο αυτής οριστικοποιείται.

Η υιοθέτηση της παρούσας πολιτικής ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά της εταιρείας, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο.

Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου. Κατά συνέπεια, η εταιρεία, εφόσον έχει

υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ή εφόσον διαθέτει ήδη ή καταρτίζει τέτοιο, ενσωματώνει σε αυτόν το κείμενο της παρούσας πολιτικής, ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπεται περί κατάρτισης ή τροποποίησης αυτού.

Σε περίπτωση κατάρτισης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η παρούσα πολιτική αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και ενσωματώνεται στο περιεχόμενο της.

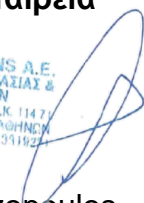


Η εταιρεία θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας πολιτικής και θα προβαίνει στις απαραίτητες τροποποιήσεις. Για το σκοπό αυτό, δύναται να συλλέγει ανώνυμα, στατιστικά στοιχεία και δεδομένα, σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της, προκειμένου να διαπιστώνει την αποτελεσματικότητά της.

Σε περίπτωση τροποποίησης των κειμένων πολιτικής η εταιρεία έχει την ίδια υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της.

Η παρούσα πολιτική, τίθεται σε ισχύ δέκα (10) ημέρες μετά την ανάρτησή της στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας και μετά την κοινοποίησή της με κάθε πρόσφορο μέσο στα υπαγόμενα σε αυτήν πρόσωπα, οπότε και τεκμαίρεται η γνώση τους.

Η παρούσα πολιτική πρέπει να είναι αναρτημένη μονίμως σε προσιτά και εμφανή μέρη των τόπων εργασίας.

Για την εταιρεία



PROJECT SOLUTIONS A.E.
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΩΝ
Λ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 129 • ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 114 71
ΑΦΜ: 998840019 • ΔΟΥ Φ.Α.Ε. ΑΘΗΝΩΝ
ΤΗΛ.: 210 3319220 • FAX: 210 3311922

C. Kazantzidis / V. Rizopoulos
Managing Director / Head of Outsourcing