

ΜΕΡΟΣ Ι.

ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (Ν. 4808/2021) ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ». ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΕΜΗ 112397408000 ΚΑΙ ΑΦΜ 094064032.

Προοίμιο

Ο παρών Εσωτερικός Κανονισμός θεσπίζεται στο πλαίσιο της υποχρέωσης της εταιρείας να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές και σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, απαλλαγμένο από κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης. Ο Κανονισμός αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των εργασιακών σχέσεων και εφαρμόζεται σε όλους ανεξαιρέτως.

Πεδίο Εφαρμογής

Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της εταιρείας, ανεξαρτήτως είδους σύμβασης, θέσης, ιεραρχικού επιπέδου ή τρόπου παροχής εργασίας, καθώς και σε τρίτους που συνδέονται με την εταιρεία στο πλαίσιο της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως συνεργάτες, προμηθευτές, πελάτες και επισκέπτες, στο μέτρο που η συμπεριφορά τους επηρεάζει το εργασιακό περιβάλλον.

Αρχές και μηδενική ανοχή

Η εταιρεία υιοθετεί αρχή μηδενικής ανοχής έναντι κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. Κάθε συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια, την προσωπικότητα, τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα εργαζομένου δεν γίνεται ανεκτή, ανεξαρτήτως πρόθεσης ή ιεραρχικής θέσης.

Ορισμοί:

Βία και Παρενόχληση :

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 την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού,

εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκριση.

Συγκεκριμένα, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει λεκτική παρενόχληση όπως υβριστικά σχόλια, σωματική παρενόχληση, όπως η φυσική εμπόδιση κάποιου από την κανονική εργασία ή κίνηση, οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως αφίσες ή σχέδια με περιεχόμενο υποτιμητικό, καθώς και εκφοβισμό ή αντεκδίκηση για την αναφορά ή τη συμμετοχή σε έρευνα περιστατικού παρενόχλησης.

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση:

Η παρενόχληση λόγω «φύλου» αναφέρεται σε συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο κάποιου και οδηγούν στην παραβίαση της αξιοπρέπειάς του, δημιουργώντας ένα εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον. Αυτό περιλαμβάνει τη “σεξουαλική παρενόχληση”, δηλαδή ανεπιθύμητες συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης, όπως ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες ή άλλες ανεπιθύμητες σωματικές ή λεκτικές πράξεις σεξουαλικής φύσης, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Αντεκδίκηση:

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**», απαγορεύει στους εργαζομένους της ή σε οποιονδήποτε άλλον που έχει σχέση με την εταιρεία, να αντιδράσουν με αντεκδίκηση ενάντια σε άλλους εργαζομένους ή τρίτους που αντιστέκονται σε περιπτώσεις βίας ή παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής. Αυτό περιλαμβάνει την απαγόρευση ενεργειών αντεκδίκησης εναντίον ατόμων που υποβάλλουν καταγγελίες, καταθέτουν, βοηθούν ή συμμετέχουν σε διαδικασίες διερεύνησης σχετικών περιστατικών.

Σκοπός:

Η εταιρεία «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**» ακολουθεί και εφαρμόζει όλες τις υποχρεώσεις και τα μέτρα που απαιτούνται από τον νόμο 4808/2021, σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με το φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ο βασικός στόχος της πολιτικής της εταιρείας είναι η πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων, ανεξάρτητα από τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή επιλογές ενός ατόμου. Επιδιώκει τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται και προωθεί την

ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζει το δικαίωμα σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η εταιρεία «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**» δηλώνει την αναγνώριση και τον σεβασμό του δικαιώματος κάθε εργαζομένου να εργάζεται σε ένα περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά από οποιοδήποτε πρόσωπο εκδηλωθεί κατά την εργασία ή σε σχέση με αυτή.

Αυτή η πολιτική βασίζεται στο Ν. 4808/2021 και τη σχετική νομοθεσία, και εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα που καλύπτονται από το άρθρο 3 του ως άνω νόμου.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ :

Η πολιτική της εταιρείας για την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης εφαρμόζεται ευρέως και καλύπτει ένα σύνολο ατόμων που συνδέονται με την εταιρεία. Αυτό περιλαμβάνει τη διοίκηση της εταιρείας, τους εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, καθώς και εκείνους με συμβάσεις όπως εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης. Επίσης, ισχύει για τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, τους μαθητευόμενους, τους εργαζόμενους που πλέον δεν είναι στην εταιρεία, τους υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς και άλλα άτομα που έχουν επαγγελματική συναλλαγή ή συνεργασία με την εταιρεία. Αυτή η προσέγγιση δείχνει τη δέσμευση της εταιρείας στην προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και παρενόχληση για ένα ευρύ φάσμα ατόμων που σχετίζονται με τις δραστηριότητές της.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ :

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**», εκφράζει την δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με στόχο τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που βασίζεται στον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, όπου οι διακρίσεις δεν επιτρέπονται. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή.

Ειδικότερα, απαγορεύονται αυστηρά, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, πράξεις όπως σεξιστικά ή ρατσιστικά αστεία, υπονοούμενα, προσβλητική γλώσσα, σχόλια για την εμφάνιση ή χαρακτήρα, παρακολούθηση, ανεπιθύμητη προσοχή, σεξουαλικά μηνύματα μέσω διαφόρων καναλιών, προσβλητικές ερωτήσεις για προσωπικά θέματα, σεξουαλικές χειρονομίες, απειλές, αγενείς χειρονομίες, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή, λεκτικές απειλές, υποτίμηση, αποκλεισμός από συλλογικές δραστηριότητες, διαδικτυακός εκφοβισμός και άλλες παρόμοιες συμπεριφορές.

Η εταιρία υπόσχεται επίσης να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές στην έρευνα περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Επιπλέον, θα λαμβάνει ανάλογα μέτρα εναντίον εκείνων που παραβιάζουν την πολιτική της, για να εμποδίσει και να αποτρέψει την επανάληψη τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών.

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ :

Η εταιρία «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**», εφαρμόζει μια πολιτική που απαιτεί από όλους τους εργαζομένους και οποιονδήποτε άλλο συνδεδεμένο με την εταιρία πρόσωπο να συμμορφώνονται με τους κανονισμούς για την πρόληψη διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης. Αυτή η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους σχετικούς με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις, είτε αυτές γίνονται από κοντά είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η εταιρία δεσμεύεται να δημιουργήσει και να ενθαρρύνει την διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα είναι προσιτό, ασφαλές και φιλικό, προωθώντας τον αλληλοσεβασμό και τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της διοίκησης.

Επιπλέον, η εταιρία λαμβάνει κάθε δυνατό μέτρο για να προστατεύει και να υποστηρίζει τους εργαζομένους-θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και να ενημερώνει και να ευαισθητοποιεί το προσωπικό σχετικά με την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης.

Τέλος, η εταιρία προτρέπει τους εργαζομένους και οποιονδήποτε συνδεδεμένο με την εταιρία πρόσωπο, να καταγγέλλουν τυχόν περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, δείχνοντας έτσι τη δέσμευσή της στη διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους.

ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ :

Στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος ή άτομο συνδεδεμένο με την εταιρία «**ΑΔΕΛΦΟΙ ΠΕΡ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΙ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ**», θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, είτε κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, διαθέτει τα εξής δικαιώματα:

α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας: Το θιγόμενο άτομο μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη για την προστασία των δικαιωμάτων του.

β) Δικαίωμα προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας: Μπορεί να υποβάλει καταγγελία ή αίτηση για τη διενέργεια εργατικής διαφοράς στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη: Το θιγόμενο άτομο μπορεί να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη για την εξέταση της υπόθεσής του.

δ) Δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης: Σύμφωνα με την πολιτική της εταιρίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί δικαίωμα να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Η εταιρία επιπλέον διασφαλίζει ότι τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών είναι αναρτημένα σε εμφανή σημεία, ώστε κάθε θιγόμενο πρόσωπο να γνωρίζει πού μπορεί να προσφύγει. Αυτά περιλαμβάνουν την τηλεφωνική γραμμή **καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, Γραμμή SOS 15900.**

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης: ισχύουν τα άρθρα 12-15 το υ ν. 4808/2021, δηλαδή :

Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγομένων – Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης:

Κάθε πρόσωπο από τα ανωτέρω που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του σύμφωνα με τα άνω, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, 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), έχει δικαίωμα και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10, ως κατωτέρω.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά τα ανωτέρω παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης 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, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Κάθε πρόσωπο από τα ανωτέρω, 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 κατά την παρ. 2, 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 αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ.α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης 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.

Άρθρο 13: Απαγόρευση αντιποίνων

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 προσώπου εκ των ανωτέρω, 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.

Άρθρο 14 Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου εκ των ανωτέρω, από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15 Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207).

Τα δικαιώματα ως προς την διαδικασία καταγγελίας αναπτύσσονται στην Πολιτική του άρθρου 10.

ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Με την παρούσα ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο ο κα Βασιλόπουλος Ιωάννης, για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν οι εργαζόμενοι της απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η επικοινωνία με το ως άνω πρόσωπο είναι εφικτή δια ζώσης με

(α) επίσκεψη στο γραφείο της στην εταιρεία,

(β) με αποστολή e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση spitha321@yahoo.gr είτε

(γ) τηλεφωνικώς με κλήση στο 6948373808 και.

Αποτελεί υποχρέωση του ως άνω Προσώπου Αναφοράς, καθώς και κάθε άλλου εμπλεκόμενου στη διαδικασία αυτή προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

Οι Υ.Π.Π.Α. (Υπεύθυνοι Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών) έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

α) παρέχουν τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής αναφοράς εντός του φορέα και κοινοποιούν τις σχετικές πληροφορίες σε εμφανές σημείο του φορέα,

β) παραλαμβάνουν αναφορές σχετικά με παραβιάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος,

γ) βεβαιώνουν την παραλαβή της αναφοράς στον αναφέροντα εντός προθεσμίας επτά (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα παραλαβής,

δ) προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες, προκειμένου να επιληφθούν της αναφοράς τα αρμόδια όργανα του φορέα ή οι αρμόδιοι κατά περίπτωση φορείς, ή περατώνουν τη διαδικασία, με την αρχειοθέτηση της αναφοράς, αν είναι ακατάληπτη ή υποβάλλεται καταχρηστικά ή δεν περιέχει περιστατικά τα οποία να στοιχειοθετούν παραβίαση του ενωσιακού δικαίου ή δεν συντρέχουν σοβαρές ενδείξεις για τέτοια παραβίαση και την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης στον αναφέροντα ο οποίος, αν θεωρεί ότι δεν αντιμετωπίστηκε αποτελεσματικά, δύναται να την επανυποβάλλει στην Ε.Α.Δ., η οποία, ως εξωτερικός δίαυλος, ασκεί τις αρμοδιότητες του ανωτέρω άρθρου 12,

ε) διασφαλίζουν την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του αναφέροντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά, εμποδίζοντας την πρόσβαση σε αυτή σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα,

στ) παρακολουθούν τις αναφορές και διατηρούν επικοινωνία με τον αναφέροντα και, εφόσον απαιτείται, ζητούν περαιτέρω πληροφορίες από αυτόν,

ζ) παρέχουν ενημέρωση στον αναφέροντα για τις ενέργειες που αναλαμβάνονται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες από τη βεβαίωση παραλαβής, ή αν δεν έχει αποσταλεί βεβαίωση στον αναφέροντα, τους τρεις (3) μήνες από το πέρας των επτά (7) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αναφοράς,

η) παρέχουν σαφείς και εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες για τις διαδικασίες υπό τις οποίες οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν στην Ε.Α.Δ. και, κατά περίπτωση, σε δημόσιους φορείς ή θεσμικά και λοιπά όργανα ή οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και

θ) σχεδιάζουν και συντονίζουν επιμορφωτικές δράσεις σχετικά με τη δεοντολογία και την ακεραιότητα, συμμετέχουν στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας στον φορέα.

ΜΕΡΟΣ II.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΚΑΤΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (άρθρο 10 ν. 4808/2021)

ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ:

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει ασφαλείς και προσιτούς διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών. Λεπτομέρειες για τα αρμόδια πρόσωπα και τη διαδικασία περιέχονται κατωτέρω.

Προς αποφυγή αμφιβολιών, τα πρόσωπα που υποδέχονται το πρώτον την καταγγελία ενημερώνουν επίσης τον θιγόμενο ότι διατηρεί το δικαίωμα, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλλει επίσης καταγγελία είτε στις αρμόδιες διοικητικές αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη) είτε στις δικαστικές αρχές, κατ' ελεύθερη επιλογή του.

ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΑΜΕΡΟΛΗΠΤΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ:

Η Εταιρία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει με κανέναν τρόπο την παραλαβή, την διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Η Εταιρία έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών. Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, στην παρούσα Πολιτική και Διαδικασίες Αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές της Εταιρίας, με τις οποίες μεριμνά για την πρόληψη και επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. 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 Εταιρίας και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ-ΑΝΑΦΟΡΩΝ:ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ:

Η Εταιρία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη κατωτέρω περιγραφόμενη Διαδικασία εσωτερικής διερεύνησης Αναφορών. Η Εταιρία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα την διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης. Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς,

επώνυμα ή ανώνυμα, και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.Οι ανώνυμες Αναφορές μπορούν να υποβληθούν τηλεφωνικά, εγγράφως, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση είναι η αναφορά «καλή τη πίστει», δηλαδή η κατηγορηματική πίστη στην ορθότητα των αναφερόμενων περιστατικών. Μετά την παραλαβή Αναφοράς η Εταιρία διασφαλίζει ότι τηρείται η εμπιστευτικότητα και προστατεύεται η ταυτότητα του υποβάλλοντος την αναφορά, για τις περιπτώσεις στις οποίες ο αποστολέας έχει επιλέξει να μην είναι ανώνυμος. Η αποκάλυψη της ταυτότητας του αναφέροντος ενδέχεται, όμως, να απαιτηθεί κατά την δικαστική ή άλλη νομική διαδικασία, στο πλαίσιο διερευνήσεως της υποθέσεως από τις αρμόδιες Αρχές. Οι αναφορές γνωστοποιούνται μόνον σε προκαθορισμένα πρόσωπα, τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τη διερεύνηση της υποθέσεως και δεσμεύονται εκ των καθηκόντων τους να τηρούν τους κανόνες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, και να προστατεύουν τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους. Με τον τρόπο αυτό, τα πρόσωπα τα οποία αποτελούν αντικείμενο της αναφοράς προστατεύονται μέχρι να ολοκληρωθεί η εξέταση των αληθινών περιστατικών.

Το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά προστατεύεται κατάλληλα από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως, για παράδειγμα, από πράξεις αντεκδίκησεως ή/και αντιποίνων, άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να καταγγείλει το γεγονός στο πρόσωπο που υποδεικνύεται στην παρούσα, για την άμεση αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

Το πρόσωπο για το οποίο έχει γίνει η αναφορά, αφενός προστατεύεται από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, και αφετέρου ουδέν μέτρο λαμβάνεται εναντίον του, στην περίπτωση που δεν αποδειχθεί παραβίαση. Επιπλέον, και στην περίπτωση που κατόπιν έρευνας αποδειχθεί παραβίαση και ληφθούν μέτρα εναντίον του προσώπου, η εταιρία δεσμεύεται να τον/την προστατεύσει από ακούσιες αρνητικές επιπτώσεις, πέραν των μέτρων τα οποία ήθελε ληφθούν από την Εταιρία, ή/και τις αρμόδιες Αρχές. Όμως, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί τους καταγγελθέντες εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται από τους καταγγελθέντες.Οι αναφορές, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα και η ορθή αξιολόγησή τους, μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, τα γεγονότα που αποτέλεσαν διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση, με αναφορά σε ονόματα, ημερομηνίες, τοποθεσίες και τυχόν μάρτυρες και οποιαδήποτε άλλα αποδεικτικά στοιχεία. Διευκρινίζεται ότι δεν αναμένεται η αναφορά να αποδεικνύει πλήρως τα περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, βίας, παρενόχλησης, κ.λπ. από το αναφέροντα, ωστόσο συνιστάται να αναφέρονται όλες οι διαθέσιμες πληροφορίες, ώστε να διευκολύνεται κατά τα ανωτέρω η διερεύνηση της υποθέσεως.Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει Αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της Αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς

τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο. Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας καταδείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (β) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (γ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του θιγόμενου σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον κάθε αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής (στο Συνήγορο του Πολίτη, στην Επιθεώρηση Εργασίας είτε εγγράφως, είτε μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών στον τηλεφωνικό αριθμό 1555, στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS στον τηλεφωνικό αριθμό 15900 κλπ.). Κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών, σύμφωνα με την Πολιτική και Διαδικασίες Αναφορών, συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, και 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).

ΑΤΥΠΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ :

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, και επιθυμεί μία άτυπη αντιμετώπιση του περιστατικού, συνιστάται (στον θιγόμενο) να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα :α) Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.β) Υποβάλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.γ) Ζητά από έναν φίλο ή συνάδελφο να μιλήσει στο άτομο (ή στα άτομα) εκ μέρους του. Δ) Συζητά την κατάσταση με τους προϊστάμενούς του ή με στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και ζητά να γίνει μια άτυπη προσέγγιση στο άτομο (ή στα άτομα) που διαπράττει την παράβαση.

Η Εταιρία ενθαρρύνει τους θιγόμενους να κρατούν αρχείο με όλα τα περιστατικά, τις ενέργειες που έχουν κάνει για να σταματήσουν την παρενόχληση και λεπτομέρειες για τυχόν αιτήματα για βοήθεια που έχουν υποβάλει.

ΤΥΠΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ – ΑΝΑΦΟΡΑ : Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, και επιθυμεί επίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, οφείλει να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα για την καταγγελία του περιστατικού. Η έγγραφη αναφορά αποστέλλεται, για λόγους ανεξαρτησίας, στον Διευθυντή της Διεύθυνσης

Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση των Μελών της Επιτροπής Αξιολογήσεως Αναφορών. Η Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών συστήνεται ειδικά ενόψει της συγκεκριμένης περίπτωσης από 2 εργαζόμενους της επιχείρησης, οι οποίοι δεν είναι ούτε καταγγέλλοντες ούτε καταγγελλόμενοι.

Η αναφορά πραγματοποιείται στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, ως εξής: Τηλεφωνικά στο 6944583558, με αποστολή email στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@vasilopoulosbros.gr. Η τηλεφωνική γραμμή είναι διαθέσιμη κατά το σύνολο των εργάσιμων ωρών της εβδομάδας, ενώ το e-mail είναι διαθέσιμο 24/7. Πρόσβαση σε στοιχεία αναφορών δίδεται αποκλειστικά και μόνον στους αρμόδιους Λειτουργούς, υπό τους όρους που περιγράφονται κατωτέρω και μόνον για λόγους διαχείρισης των υποβαλλόμενων αναφορών. Αρμόδια για την εξέταση των αναφορών είναι η Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών, η οποία θα εξετάζει όλα τα καταγγελλόμενα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Εάν η καταγγελία αφορά μέλος της Επιτροπής, τότε αυτό θα απέχει από τη συνεδρίαση λόγω σύγκρουσης συμφερόντων και θα αντικαθίσταται από αναπληρωτή. Η Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών λαμβάνει γνώση όλων των υποβαλλόμενων Αναφορών από τον Εντεταλμένο Γενικό Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού. Στη συνέχεια, η Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών πραγματοποιεί αρχική διερεύνηση των θιγόμενων ζητημάτων και αναθέτει την υπόθεση για περαιτέρω έρευνα στους Επικεφαλής της εκάστοτε Μονάδας της Εταιρίας, στις οποίες έλαβε χώρα το περιστατικό ή στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου. Η σχετική έρευνα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 2 εβδομάδων από την ανάθεση της υπόθεσης στους τελευταίους. Το πόρισμα αυτών υποβάλλεται προς την Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών. Η Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών συνέρχεται εντός 7 ημερών από την υποβολή σε αυτήν του σχετικού κατά τα ανωτέρω πορίσματος, και εφόσον διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας αποφασίζει για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία, και κοινοποιούνται άμεσα στο θιγόμενο και στο καταγγελλόμενο πρόσωπο. Τα αρμόδια για τη διερεύνηση των θιγομένων ζητημάτων πρόσωπα, μπορούν να 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 καταγγελλομένων. Η Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών δύναται να χειρισθεί θέματα τα οποία έχουν προκύψει εκτός της παρούσας διαδικασίας, εφόσον για τα εν λόγω θέματα απαιτείται ανεξάρτητη διαχείριση. Τέτοια θέματα μπορεί να προκύψουν, μεταξύ άλλων, μέσω καταγγελιών από τις Εποπτικές Αρχές ή μέσω της διαδικασίας υποβολής παραπόνων Πελατών, Προμηθευτών και Υπαλλήλων, προερχόμενα από διαφορετικούς διαύλους επικοινωνίας.

ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ: Καταγγελίες οι οποίες θα αποδεικνύονται καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρίας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

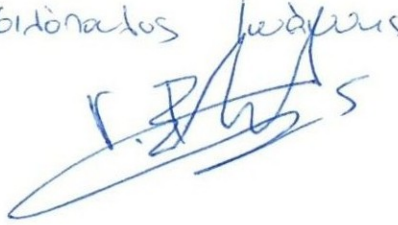
ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ : Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο Διευθυντή Προσωπικού, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση

και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Ο ρόλος του Προσώπου Αναφοράς είναι καθαρά ενημερωτικός, η δε πρόσβαση των εργαζομένων σε αυτό γίνεται δια ζώσης με (α) επίσκεψη στο γραφείο του, β) με αποστολή email στην ηλεκτρονική διεύθυνση spitha321@yahoo.gr, είτε (γ) τηλεφωνικώς με κλήση στο 6948373808. Αποτελεί υποχρέωση του ως άνω Προσώπου Αναφοράς, καθώς και κάθε άλλου εμπλεκόμενου στη διαδικασία αυτή προσώπου (π.χ. του λαβόντος την καταγγελία, της Επιτροπής Αξιολογήσεως Αναφορών κλπ.), η πλήρης προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

Ελευσίνα, 01/9/2021

Για την εταιρεία

Ο ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (Υ.Π.Π.Α.)

Βαβιλιώπουλος Ιωάννης


Ο ΝΟΜΙΜΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ

Βαβιλιώπουλος Νικόλαος
