

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία



Έκδοση:	1.0
Έγκριση από Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO):	16.06.2022
Έγκριση από Δ.Σ:	16.06.2022

Πίνακας Περιεχομένων

1. Στοιχεία Επιχείρησης και Νομίμου εκπροσώπου.....	1
2. Εισαγωγή.....	2
3. Πεδίο Εφαρμογής.....	2
4. Ορισμοί.....	2
4.1 Βία και παρενόχληση.....	2
4.2 Παρενόχληση.....	2
4.3 Παρενόχληση λόγω φύλου.....	3
4.4 Χώρος εργασίας.....	4
4.5 Ενδοοικογενειακή βία.....	5
4.6 Καταγγελία.....	5
4.7 Έρευνα.....	5
5. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.	5
6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την παρακολούθηση τέτοιων συμπεριφορών ή μορφών συμπεριφοράς – Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....	6
7. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και των Διευθυντών και προϊσταμένων των εταιρειών του.....	7
8. Πρόσωπο Αναφοράς.....	9
9. Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.	9
10. Δίαιλοι επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών - Αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων	9
11. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων... ..	10
12. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών	10
13. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.	12
14. Συνέπειες επί διαπίστωση παραβιάσεων.....	12
15. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας προς τις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.	12
16. Κακόβουλες καταγγελίες.....	13
17. Έγκριση/επικαιροποίηση Πολιτικής.....	13

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

1. Στοιχεία Επιχείρησης και Νομίμου εκπροσώπου

Επιχείρηση:

Η εταιρεία με την επωνυμία «**DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**» που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, επί της Νερατζιωτίσσης, αριθμ. 115, με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 004854501000 και ΑΦΜ 999631074.

Στοιχεία Νομίμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΝΔΡΙΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΝΟΜΑ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΑΝΔΡΕΑ

ΑΦΜ: 030828846

2. Εισαγωγή

Η εταιρεία **DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**, εφεξής 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. 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.

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.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Διοίκηση και μέλη της Εταιρείας, εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία

Η Πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

4. Ορισμοί

4.1 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.

4.2 Παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού,

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

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

Τι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Λεκτική εχθρότητα
- Απροκάλυπτες απειλές
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας
- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλιά
- Επίμονα ή λάγνα βλέμματα
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail ή μέσω άλλων εφαρμογών)

4.3 Παρενόχληση λόγω φύλου

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Τι συνιστά περιστατικό παρενόχλησης λόγω φύλου

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

4.4 Χώρος εργασίας

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

4.5 Ενδοοικογενειακή βία

Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

4.6 Καταγγελία

Ως καταγγελία νοείται η ηθελημένη πράξη αποκάλυψης που καταγράφεται στα αρχεία της Εταιρείας και διενεργείται από πρόσωπο το οποίο γνωρίζει είτε σημαντικές παρατυπίες και παραλείψεις, ή άλλες αξιόποινες πράξεις πραγματικές, πιθανές ή αναμενόμενες εντός της Εταιρείας, τις οποίες γνωστοποιεί στους αρμόδιους προκειμένου εκείνοι να δράσουν κατασταλτικά.

4.7 Έρευνα

Διαδικασία σχεδιασμένη να συλλέγει και να αναλύει πληροφορίες για να καθορίσει εάν έχει διαπραχθεί παράπτωμα και αν ναι, το υπεύθυνο μέρος ή τα μέρη.

5. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η βία και η παρενόχληση μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων.

Η Εταιρεία εκτιμά τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία 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 κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Επιπλέον, η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας, με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την παρακολούθηση τέτοιων συμπεριφορών ή μορφών συμπεριφοράς – Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η Εταιρεία δηλώνει την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο. Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, την πρόληψη, τον έλεγχο, την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας, με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, Διευθυντή.
- Εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων ως άνω προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των παραπάνω κινδύνων και μέτρων.

7. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και των Διευθυντών και προϊσταμένων των εταιρειών του

Δικαιώματα εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.
- Να αιτείται δικαστικής προστασίας, σε περίπτωση που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Να προσφεύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη.
- Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρση 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 δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία με την οποία συνεργάζεται 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 που υπέστη περιστατικό βίας και παρενόχλησης αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Υποχρεώσεις εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία.

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του ή στο Διευθυντή του.
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Υποχρεώσεις της Εταιρείας:

Η Εταιρεία υποχρεούται:

- Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές.
- Να παρέχει 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 της εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών.
- Να αναρτά στον χώρο εργασίας και να καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο εταιρείας 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.
- Να λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα, μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα τη Διοίκηση της εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

8. Πρόσωπο Αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στη Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού ("HR Director") της Εταιρείας, κα. Πέπη Σκορδέλη (pskordeli@dimand.gr), η οποία 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.

9. Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η Εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από ανάλογα περιστατικά.

10. Δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών - Αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων

Αρμόδιο πρόσωπο, εντός της Εταιρείας, για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης ορίζεται η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού ("HR Director") της Εταιρείας, κα. Πέπη Σκορδέλη, η οποία έχει συγχρόνως οριστεί ως Πρόσωπο Αναφοράς.

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται είτε διά ζώσης είτε με την αποστολή e-mail στη ηλεκτρονική διεύθυνση: pskordeli@dimand.gr

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

Η Εταιρεία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης. Η Εταιρεία και το ως άνω αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Κατά δε την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων τους οφείλουν να ενεργούν με αμεροληψία και τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) που συλλέγονται.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλέκονται στην καταγγελία, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

12. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Οι καταγγέλλοντες ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν πρώτα τα εσωτερικά κανάλια υποβολής της καταγγελίας που έχουν δημιουργηθεί εντός της Εταιρείας, προτού στραφούν σε εξωτερικά κανάλια. Σε κάθε περίπτωση, οι καταγγέλλοντες διατηρούν το καθεστώς προστασίας τους, εάν αποφασίσουν να χρησιμοποιήσουν τα εξωτερικά κανάλια υποβολής καταγγελίας.

Κάθε εργαζόμενος, σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη, επώνυμη ή ανώνυμη, καταγγελία ενώπιον της Διευθύντριας Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας, κα. Πέπη Σκορδέλη είτε διά ζώσης είτε τηλεφωνικά στο τηλ: (0030) 210 877 4292 είτε με την αποστολή e-mail στη ηλεκτρονική διεύθυνση: pskordeli@dimand.gr

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες καταγγελίες. Οι ανώνυμες καταγγελίες καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης), όπως επίσης και της αξιολόγησης της αξιοπιστίας της αναφοράς. Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της μη σύννομης ενέργειας που περιγράφουν.

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης κατά την εργασία

Το αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή των καταγγελιών, δηλαδή η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας θα ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της ακολουθούμενης εντός της Εταιρείας διαδικασίας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, ήτοι προς την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ’ επιλογήν του. Η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλέκονται στην αναφορά, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εφόσον η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στην Διοίκηση της Εταιρείας, στην οποία αναφέρει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί 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.

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

13. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προβαίνουν στην καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Οποιαδήποτε αντίποινα, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά διάκρισης, παρενόχλησης, αναστολής, αποχώρησης, ανατροπής, εκδίκευσης ή οποιασδήποτε άλλης επαγγελματικής βλάβης, άμεσης ή έμμεσης, που συνιστά απειλή για τον καταγγέλλοντα, θα αντιμετωπίζονται ανάλογα. Οι καταγγέλλοντες πρέπει να διασφαλίζουν ότι δεν κάνουν γνωστοποίηση εκτός των προβλεπόμενων καναλιών, επειδή οι αποκαλύψεις τους ενδέχεται να μην προστατεύονται.

14. Συνέπειες επί διαπίστωση παραβιάσεων

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, η Εταιρεία, κατόπιν εκτίμησης της βαρύτητας του καταγγελλόμενου περιστατικού και σε συνεργασία με το θιγόμενο πρόσωπο, θα προβαίνει στην επιβολή δυσμενών μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου.

Τα δυσμενή αυτά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) σύσταση συμμόρφωσης, (β) πειθαρχικές κυρώσεις, (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ, (δ) 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 σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

15. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας προς τις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η Εταιρεία καθώς και το ως άνω αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση σχετικών καταγγελιών συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά. Προς το σκοπό αυτό, μάλιστα, όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται, σε οποιαδήποτε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

16. Κακόβουλες καταγγελίες

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

17. Έγκριση/επικαιροποίηση Πολιτικής

Η Πολιτική εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και το Δ.Σ της Εταιρείας.

Η Πολιτική επανεξετάζεται σε τακτική βάση για τον προσδιορισμό του βαθμού στον οποίο χρήζει επικαιροποίησης, λαμβάνοντας υπόψη την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της, καθώς και τυχόν αλλαγές στο θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.

Υπεύθυνη για την ανάπτυξη και επικαιροποίηση της Πολιτικής είναι η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (“HR Director”) της Εταιρείας (με την υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών) η οποία, εν συνεχεία, υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και στο Δ.Σ. της Εταιρείας.