

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δήλωση Πολιτικής

1. Η **TELEIMPEX A.E** δεσμεύεται να ενθαρρύνει και να διατηρεί καλές σχέσεις με τους εργαζομένους μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον που προωθεί την ομαδική εργασία και ενθαρρύνει τους εργαζομένους να δίνουν τον καλύτερό τους. Όλοι στην Εταιρεία και όσοι συναλλάσσονται με την Εταιρεία έχουν ευθύνη να διατηρούν καλές εργασιακές σχέσεις και να μην χρησιμοποιούν λόγια ή πράξεις που μπορεί να βλάψουν την ευημερία των άλλων. Εκτός από τις υποχρεώσεις που επιβάλλονται τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους από τη νομοθεσία περί ισότητας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ο καθένας έχει το δικαίωμα να αντιμετωπίζεται με εκτίμηση, δικαιοσύνη, αξιοπρέπεια και σεβασμό. Αυτό συμβάλλει σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο τα άτομα αισθάνονται ασφαλή και μπορούν να εργαστούν αποτελεσματικά με ικανότητα και αυτοπεποίθηση.

Σε αυτό το πλαίσιο απαγορεύεται 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, θρησκείας, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πεδίο Εφαρμογής

2. Η πολιτική της **TELEIMPEX A.E** ισχύει για όλο το προσωπικό που εργάζεται εντός του οργανισμού και για όλους τους υπαλλήλους που εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων. Επεκτείνεται σε μη μόνιμους εργαζομένους, όπως αποσπασμένους, εργολάβους, πρακτορεία, έκτακτο προσωπικό, συμβούλους και οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο. Η πολιτική, επιπλέον, καλύπτει τη συμπεριφορά του προσωπικού εκτός των ωρών εργασίας που μπορεί να επηρεάσει την εργασία ή τις εργασιακές σχέσεις.
3. Η Εταιρεία έχει πολιτική «μηδενικής ανοχής» και θα διερευνά επισταμένως τυχόν ισχυρισμούς εκφοβισμού ή παρενόχλησης, ανεξάρτητα από το αν το θέμα έχει τεθεί επίσημα ή ανεπίσημα.

Βασικές Αρχές

4. Η Εταιρεία θα παρέχει και θα διατηρεί ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον στο οποίο όλοι θα αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό. Όσοι εργάζονται ή συναλλάσσονται με την **TELEIMPEX A.E** δεν πρέπει να αντιμετωπίζουν παρενόχληση, εκφοβισμό ή θυματοποίηση με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνοτική ή εθνική προέλευση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή κατάσταση, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την ηλικία, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, την αναπηρία, το ιστορικό παραβατικότητας ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό.
5. Ο καθένας φέρει προσωπική ευθύνη για τη συμπεριφορά του και για τη διασφάλιση ότι η πρακτική του είναι σύμφωνη με τις αρχές που ορίζονται στην παρούσα πολιτική. Επιπλέον, κάθε άτομο έχει ευθύνη να αναφέρει οποιοδήποτε περιστατικό εκφοβισμού ή παρενόχλησης στο οποίο είναι μάρτυρας ή υποπίπτει στην αντίληψή του. Οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη να λειτουργούν ως πρότυπα, αντιμετωπίζοντας με προορατικό τρόπο περιπτώσεις εκφοβισμού και παρενόχλησης. Οι διευθυντές θα πρέπει επίσης να έχουν συναίσθηση της ευθύνης τους.
6. Ως παρενόχληση μπορεί να οριστεί οποιαδήποτε συμπεριφορά που:
 - είναι ανεπιθύμητη από τον παραλήπτη
 - κρίνεται επιλήψιμη
 - προκαλεί ταπείνωση, προσβολή, στενοχώρια ή άλλη επιζήμια επίπτωση.

7. Η παρενόχληση μπορεί να είναι ένα μεμονωμένο περιστατικό ή επαναλαμβανόμενη. Μπορεί να εμφανιστεί έναντι ενός ή περισσότερων ατόμων. Η παρενόχληση μπορεί να είναι, μεταξύ άλλων:
- Σωματική— από άγγιγμα έως σοβαρή επίθεση, χειρονομίες, απειλή, επιθετική συμπεριφορά.
 - Λεκτική – ανεπιθύμητα σχόλια, υποδείξεις και προτάσεις, κακόβουλα κουτσομπολιά, αστεία και πειράγματα, προσβλητική γλώσσα.
 - Μη λεκτική – προσβλητικά κείμενα ή εικόνες, γκράφιτι και εικόνες σε υπολογιστή, απομόνωση ή μη συνεργασία και αποκλεισμός ή απομόνωση από κοινωνικές δραστηριότητες.
8. Ο εκφοβισμός είναι απίθανο να αποτελεί μια μοναδική ή μεμονωμένη περίπτωση. Είναι συνήθως, αλλά όχι αποκλειστικά επαναλαμβανόμενη και επίμονη συμπεριφορά η οποία είναι προσβλητική, καταχρηστική, απειλητική, κακόβουλη ή προσβλητική. Ο εκφοβισμός περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:
- Συμπεριφορά που είναι εκφοβιστική, σωματικά κακοποιητική ή απειλητική
 - Συμπεριφορά που υποτιμά, γελοιοποιεί ή εξευτελίζει ένα άτομο, ειδικά μπροστά σε συναδέλφους
 - Εξευτελισμός ατόμου μπροστά σε συναδέλφους
 - Στοχοποίηση ενός ατόμου όταν υπάρχει ένα κοινό πρόβλημα
 - Φωνές σε ένα άτομο για να κάνει η να ολοκληρώσει κάτι
 - Συνεχής υπονόμηση κάποιου και της ικανότητάς του να κάνει τη δουλειά του
 - Ορισμός μη ρεαλιστικών στόχων ή υπερβολικού φόρτου εργασίας
 - «ηλεκτρονικός εκφοβισμός», δηλαδή εκφοβισμός μέσω e-mail ή μέσω κοινωνικής δικτύωσης. (Αυτό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όταν οι εργαζόμενοι δουλεύουν εξ αποστάσεως και η διαχείριση γίνεται μέσω διαδικτυακών μέσων. Θα πρέπει να επιδεικνύεται προσοχή και ευαισθησία όσον αφορά την επιλογή του πλαισίου και της γλώσσας).
 - Δημιουργία συνθηκών ώστε ένα άτομο να αποτύχει π.χ. δίνοντας ανεπαρκείς οδηγίες ή παράλογες προθεσμίες.
- 9. Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός μπορεί να συνοψιστούν ως οποιαδήποτε συμπεριφορά που είναι ανεπιθύμητη από το άτομο στο οποίο απευθύνεται. Είναι κυρίως ο αντίκτυπος της συμπεριφοράς και όχι η πρόθεση του δράστη αυτό που καθορίζει αν έχει συμβεί παρενόχληση ή εκφοβισμός.**
10. Κάθε υπάλληλος που επιθυμεί να κάνει καταγγελία για παρενόχληση ή εκφοβισμό ενθαρρύνεται να συζητήσει πρώτα το θέμα ανεπίσημα με τον προϊστάμενό τους, υπό την προϋπόθεση ότι αισθάνονται ότι μπορούν να το κάνουν. Εάν τα ζητήματα δεν επιλυθούν σε αυτό το στάδιο ή ο/η εργαζόμενος/-η δεν μπορεί να θέσει το ζήτημα ανεπίσημα, τότε θα πρέπει να αναζητηθεί επίσημη επίλυση.
11. Όταν μια καταγγελία για παρενόχληση ή εκφοβισμό γνωστοποιείται σε ένα υπεύθυνο πρόσωπο, οποιουδήποτε επιπέδου, ανεπίσημα ή επίσημα, πρέπει να ληφθούν άμεσα μέτρα για τη διερεύνηση του θέματος. Πρέπει να ληφθούν διορθωτικά μέτρα όπου ενδείκνυται και για αυτό μπορεί να απαιτεί έρευνα σύμφωνα με την Πειθαρχική Διαδικασία της Εταιρείας.
12. Εάν κριθεί ότι ένα από τα εμπλεκόμενα μέρη σε μια υπόθεση παρενόχλησης ή εκφοβισμού θα πρέπει να μετακινηθεί από τον τρέχοντα χώρο εργασίας του, τότε ως θέμα αρχής η Εταιρεία κανονικά θα απομακρύνει τον φερόμενο ως δράστη και όχι τον καταγγέλλοντα. Ωστόσο, η τελική απόφαση για το ποιος πρέπει να μετακινηθεί θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις ιδιαίτερες συνθήκες της υπόθεσης και τις συμβουλές από την ανώτερη διοίκηση. Θα πρέπει να σημειωθεί και να διευκρινιστεί στους ενδιαφερόμενους ότι η μετακίνηση οποιουδήποτε από τα εμπλεκόμενα μέρη δεν συνεπάγεται ενοχή ή υπαιτιότητα και καμία βλάβη σε οποιοδήποτε από τα εμπλεκόμενα μέρη δεν θα θεωρηθεί ως συνέπεια.
13. Όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη διερεύνηση καταγγελιών για παρενόχληση ή εκφοβισμό θα αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια. Οποιαδήποτε παραβίαση του απορρήτου ως προς αυτό

μπορεί να υπέχει πειθαρχική ευθύνη για εκείνους που ευθύνονται. Ωστόσο, θα είναι απαραίτητο να ενημερωθεί οποιοσδήποτε φερόμενος ως δράστης για τους ισχυρισμούς εναντίον του και για το/τα ονόμα/-τα αυτών που διατυπώνουν τους ισχυρισμούς καθώς και για τα ονόματα τυχόν μαρτύρων.

14. Κανένας υπάλληλος δεν θα θυματοποιηθεί ή θα υποστεί ζημία εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή εκφοβισμό και κανένας διευθυντής δεν θα απειλήσει με ρητό ή έμμεσο τρόπο ότι η καταγγελία ενός υπαλλήλου θα χρησιμοποιηθεί ως βάση για αποφάσεις που επηρεάζουν αυτόν τον εργαζόμενο. Μια τέτοια συμπεριφορά θα αντιμετωπίζεται ως πολύ σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα. Ομοίως, οι διευθυντές υποχρεούνται να ενεργούν για κάθε καταγγελία για παρενόχληση ή εκφοβισμό. Σε αντίθετη περίπτωση θα θεωρηθεί παράπτωμα το οποίο, εάν αποδειχθεί, θα οδηγήσει σε πειθαρχικά μέτρα.

Όλες οι καταγγελίες για παρενόχληση ή εκφοβισμό, είτε εγείρονται επίσημα είτε ανεπίσημα, πρέπει να κοινοποιούνται από τον παραλήπτη της καταγγελίας στο υπεύθυνο πρόσωπο.

Εκτίμηση κινδύνων

15. Η εταιρεία δίνει μεγάλη βαρύτητα στην προστασία των εργαζομένων της και, δια των εκπροσώπων της, θέτει ως βασική αρχή τον αμοιβαίο σεβασμό των συναδέλφων, των συνεργατών ως εν γένει των απασχολούμενων στην Εταιρεία. Περαιτέρω, προβλέπει ρητή διάταξη σχετικά με τη μηδενική ανοχή σε οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου ή τρίτου συναλλασσόμενου με την Εταιρεία. Ομοίως, προβαίνει σε μελέτη εκτίμησης κινδύνων και έχει διαμορφώσει πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών για κάθε είδους παρενόχληση. Επιπλέον, ερευνά κάθε περίπτωση αναφοράς συμπεριφορών που συνιστούν παρενόχληση, επιβάλλοντας τις προσήκουσες ανά περίπτωση κυρώσεις. Επιπλέον, όποτε κριθεί ως χρήσιμο ή και ως απαραίτητο, διενεργεί εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στο παραπάνω πλαίσιο και σε συνδυασμό με την έμπρακτη επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση άσκησης παρενοχλητικής συμπεριφοράς και τη λήψη προληπτικών μέτρων, λειτουργεί αποτελεσματικά στην εκδήλωση κάθε συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης.

Λαμβανομένων υπόψη των παραπάνω, ο κίνδυνος εκδήλωσης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, εκτιμάται ως περιορισμένος.

Ορισμός Συνδέσμου

16. Σύνδεσμος ορίζεται ο κος **Γεώργιος Ζήκα** (τηλ. **2164003900**). Ο Σύνδεσμος είναι επιφορτισμένος να ενημερώνει και να κατευθύνει τα πρόσωπα της παραγράφου 2 της παρούσης σχετικά με την πολιτική της εταιρείας απέναντι στη βία και την παρενόχληση και την πολιτική της εταιρείας για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών. Περαιτέρω, είναι υπεύθυνος για τον σεβασμό των προσωπικών δεδομένων των ως άνω προσώπων. Η θητεία του Συνδέσμου διαρκεί μέχρι την ανάκληση και αντικατάσταση αυτού με απόφαση της Εταιρείας.

Δικαιώματα και Υποχρεώσεις Εργαζομένων

17. Τα πρόσωπα της παραγράφου 2 έχουν δικαίωμα σε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, χωρίς συμπεριφορές που αποτελούν εκδήλωση βίας ή παρενόχλησης, όπου χαίρουν αξιοπρεπούς συμπεριφοράς και απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής, οικονομικής κατάστασης, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης, πολιτικών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Τα πρόσωπα της παραγράφου 2 έχουν δικαίωμα να απευθύνονται ελεύθερα στον Σύνδεσμο της Εταιρείας. Ενημερώνουμε ότι κάθε πρόσωπο της παραγράφου 2 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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 και κάθε άλλης αρμόδιας Αρχής

καθώς και υποβολής καταγγελίας κατά την Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών της Εταιρείας.

Επιπλέον, 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 δράστης είναι άτομο με την εξουσία εκπροσώπησης της Εταιρείας ή η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο 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 είτε στον Προϊστάμενο του Τμήματος, είτε στον Σύνδεσμο της Εταιρείας, είτε απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας, με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Τα πρόσωπα της παραγράφου 2 οφείλουν να συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό στην δεοντολογία και τις Αρχές της Εταιρείας, ως ανωτέρω αναπτύχθηκαν, καθώς, να τηρούν απαρέγκλιτα την παρούσα Πολιτική και να αναφέρουν οποιαδήποτε παράβαση υποπέσει στην αντίληψή τους.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία ενημερώνει ότι η παράβαση της απαγόρευσης της παραγράφου 1 της παρούσης γεννά αποζημιωτική ευθύνη υπέρ του θιγόμενου για κάθε ζημία, υλική ή ηθική, θετική ή αποθετική.

Τα πρόσωπα της παραγράφου 2 έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται από την Εταιρεία για τη νομοθεσία σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την Εταιρεία και κάθε άλλη εκ του νόμου υποχρέωση της Εταιρείας απέναντί τους.

Υποχρεώσεις Εταιρείας ως εργοδότη

18. Η Εταιρεία, έχει υποχρέωση να επιβλέπει την τήρηση της Πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Κάθε δικαίωμα των προσώπων της παραγράφου 2 αποτελεί παράλληλα υποχρέωση διασφάλισης αυτού για την Εταιρεία.

Όταν πρόσωπο της παραγράφου 2 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει από τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών της Εταιρείας, ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1, μέτρα τα οποία κρίνει ως απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τα πρόσωπα της παραγράφου 2 να μην ανέχονται συμπεριφορές που συνιστούν βία ή παρενόχληση των ίδιων ή των συναδέλφων και συνεργατών τους και να υποβάλλουν καταγγελίες για οτιδήποτε πέσει στην αντίληψή τους και να παρέχουν στήριξη στα θύματα τέτοιων περιστατικών.

Η Εταιρεία επίσης ενθαρρύνει την υποβολή κάθε πρότασης για τη διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και για την προώθηση των στόχων της παρούσας πολιτικής και εν όλω βελτίωσής της.

Η Εταιρεία υποχρεούται να πληροφορεί το προσωπικό και να έχει ανηρημένα σε εμφανές σημείο τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος, ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης 1555 αλλά και τη γραμμή υπηρεσίας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής - Γραμμή SOS 15900.

Κάθε πρόσωπο της παραγράφου 2, το οποίο 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 ή η μέλος της Διοίκησης της εταιρείας είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση

αυτήν, ο 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 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Διαχείριση Καταγγελιών - Αρμόδια πρόσωπα

19. Κάθε πρόσωπο που είναι θύμα ή παρών/παρούσα σε περιστατικό ή έχει με οποιονδήποτε τρόπο λάβει γνώση ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης, μπορεί να υποβάλει έγγραφη καταγγελία με κάθε πρόσφορο μέσο στον κο **Γιαννή Φάνη** (τηλ. **2164003900** και e-mail **fanis@tele.gr**)

Τα αρμόδια προς παραλαβή της καταγγελίας πρόσωπα ενημερώνουν σε κάθε στάδιο της διαδικασίας τον θιγόμενο αναφορικά με το δικαίωμά του να προσφύγει επιπλέον στις αρμόδιες διοικητικές και/ ή δικαστικές αρχές, σύμφωνα με το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.

Οι καταγγελίες υποβάλλονται εγγράφως και επώνυμα, ωστόσο τηρείται εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων από όλους τους παράγοντες που λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία. Αν υποβληθεί καταγγελία ανώνυμα το άτομο στο οποίο κατατίθεται κρίνει κατά τη διακριτική του ευχέρεια αν θα προχωρήσει σε περαιτέρω έρευνα της καταγγελίας.

Ο Σύνδεσμος, σε συνεργασία με τον παραπάνω ορισθέντα εκπρόσωπο της Εταιρείας προχωρά σε έρευνα όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο και αποδεικτικό εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο, στα χρηστά ήθη και ειδικά στον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο παραπάνω ορισθείς αποδέκτης των καταγγελιών ή/και ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές/ υπηρεσίες (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη κλπ.), οι οποίες είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν καταγγελίας του θιγόμενου, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους, αιτούνται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και την πρόσβαση στα δεδομένα της Εταιρείας. Προς το σκοπό αυτό όποια στοιχεία συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 (ΓΚΠΠΔ).

Πόρισμα και Κυρώσεις

20. Αν το πόρισμα του αποδέκτη της καταγγελίας είναι ότι δεν έλαβε χώρα περιστατικό από τα ανωτέρω περιγραφόμενα, η καταγγελία τίθεται στο αρχείο που τηρείται ειδικά για αυτές τις καταγγελίες από την Εταιρεία.

Αν το πόρισμα είναι ότι έλαβε χώρα περιστατικό, ο αποδέκτης της καταγγελίας υποβάλλει το πόρισμα στην Εταιρεία και μπορεί να προτείνει την κύρωση που κρίνει ως αναγκαία, πρόσφορη και ανάλογη.

Η Εταιρεία μπορεί να επιβάλει κατά την διακριτική της ευχέρεια και την άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος τις εξής κυρώσεις:

- A. Συστάσεις προς Συμμόρφωση
- B. Αλλαγή Θέσης
- Γ. Αλλαγή Ωραρίου
- Δ. Αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- E. Καταγγελία της Σύμβασης

Οι ως άνω κυρώσεις επιβάλλονται υπό τους όρους του άρθρου 281 Α.Κ., σε κάθε δε περίπτωση καμία διάταξη του παρόντος άρθρου δεν έχει την έννοια ότι περιορίζει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος αυτού της Εταιρείας.

Η Εταιρεία καθορίζει ομοίως και τη διάρκεια επιβολής των κυρώσεων Β, Γ και Δ.

Απαγόρευση Αντιποίνων

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση και οποιοδήποτε αντίποινο κατά του θιγόμενου προσώπου, εξαιτίας της καταγγελίας.

Δέσμευση της εταιρείας:

Σε περίπτωση διαπίστωσης οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης και γενικά παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής, η Διοίκηση της εταιρείας δεσμεύεται να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τιμωρία των υπευθύνων και την προστασία του θιγόμενου προσώπου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Νόμου και του Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας.

21. Αυτή η πολιτική και η διαδικασία θα αναθεωρούνται περιοδικά λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τυχόν νομοθετικές αλλαγές, καθώς επίσης θα αναρτηθεί σε προσιτό και εμφανές μέρος των γραφείων και του χώρου εργασίας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άτυπη Επίλυση

1. Πολύ συχνά οι άνθρωποι δεν γνωρίζουν ότι η συμπεριφορά τους είναι ανεπιθύμητη ή παρεξηγήσιμη και μια ανεπίσημη συζήτηση μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη κατανόηση και συμφωνία ότι η εν λόγω συμπεριφορά θα σταματήσει.
2. Συνεπώς, οι καταγγέλλοντες ενθαρρύνονται να προσπαθήσουν, εάν αισθάνονται ικανοί να το πράξουν, να επιλύσουν το πρόβλημα ανεπίσημα, καθιστώντας σαφές στον φερόμενο ως παρενοχλούντα ότι οι ενέργειές του είναι ανεπιθύμητες και δεν πρέπει να επαναληφθούν. Αυτό μπορεί να γίνει προφορικά ή γραπτά, οπότε ο καταγγέλλων θα πρέπει να διατηρήσει αντίγραφο της τεκμηρίωσης και, όπου είναι δυνατόν, να καταγράφονται οι ώρες και οι ημερομηνίες των περιστατικών.
3. Εάν ο καταγγέλλων αισθάνεται ότι δεν μπορεί να πλησιάσει τον φερόμενο ως παρενοχλούντα, θα μπορούσε να ζητηθεί από έναν συνάδελφο ή αρμόδιο πρόσωπο της εταιρείας να μιλήσει στον φερόμενο ως παρενοχλούντα εκ μέρους του καταγγέλλοντος. Θα πρέπει να σημειωθούν τα μέτρα που ελήφθησαν και το θέμα να κοινοποιηθεί στα ανώτερα στελέχη.
4. Ένα άτομο που γνωρίζει ότι η συμπεριφορά του είναι απαράδεκτη θα πρέπει:
 - Να ακούσει προσεκτικά τα παράπονα και τις συγκεκριμένες ανησυχίες που εκφράστηκαν.
 - Να σεβαστεί την άποψη του άλλου ατόμου. Ο καθένας έχει δικαίωμα να εργάζεται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από παρενόχληση/εκφοβισμό.
 - Να κατανοήσει και να αναγνωρίσει ότι αυτό που έχει σημασία είναι το πως ένα άτομο αντιδρά/προσλαμβάνει τη συμπεριφορά ενός άλλου.
 - Να συμφωνήσει τις πτυχές της συμπεριφοράς που θα αλλάξουν.
 - Να ελέγξει τη γενική πρακτική/συμπεριφορά του στην εργασία και με τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας.

Επίσημη Επίλυση

5. Εάν η προβαλλόμενη παρενόχληση συνεχίσει, ο καταγγέλλων αισθάνεται ανήμπορος ή απρόθυμος να αντιμετωπίσει το θέμα ανεπίσημα ή ο ισχυρισμός είναι τόσο σοβαρός ώστε να εμποδίζει τη χρήση της άτυπης διαδικασίας, τότε θα πρέπει να υποβληθεί επίσημα καταγγελία.
6. Οι λεπτομέρειες της καταγγελίας πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως στο αρμόδιο πρόσωπο ή τον σύνδεσμο που έχει ορισθεί από την εταιρεία. Ωστόσο, εάν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι δεν μπορεί να το κάνει αυτό, μπορεί να υποβάλει την καταγγελία γραπτώς μέσω τρίτου. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, οι ισχυρισμοί μπορεί να διατυπωθούν προφορικά απευθείας στο αρμόδιο πρόσωπο της εταιρείας ή τον σύνδεσμο, όπου μαζί θα μεριμνήσουν για να προχωρήσει το θέμα σύμφωνα με αυτήν την πολιτική και διαδικασία.
7. Όταν χειρίζεται μια καταγγελία για παρενόχληση στο πλαίσιο της Επίσημης Διαδικασίας Επίλυσης, το αρμόδιο πρόσωπο θα πρέπει:
 - Να λάβει πλήρη στοιχεία για τα περιστατικά γραπτώς από τον καταγγέλλοντα και τον εκπρόσωπό του (ανάλογα με την περίπτωση).

- Να λάβει πλήρη στοιχεία από τυχόν μάρτυρες/άλλους καταγγέλλοντες που εμφανίζονται και μπορεί να έχουν γίνει μάρτυρες της προσαπτόμενης συμπεριφοράς
 - Να ενημερώσει τον φερόμενο ως παρενοχλούντα για τις καταγγελίες εναντίον του, να συμβουλευτεί τον φερόμενο ως παρενοχλούντα να ζητήσει εκπροσώπηση και να τον καλέσει σε συνάντηση προκειμένου να σχολιάσει τους ισχυρισμούς εναντίον του.
 - Να ενημερώσει όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τα αναμενόμενα χρονοδιαγράμματα.
 - Να ενημερώσει όλα τα μέρη γραπτώς για το αποτέλεσμα και για κάθε ενέργεια που μπορεί να απαιτηθεί.
8. Εάν οι ισχυρισμοί και η εργασιακή κατάσταση το δικαιολογούν, ο φερόμενος ως παρενοχλούντας μπορεί να τεθεί σε αναστολή κατά τη διάρκεια της έρευνας (σύμφωνα με την πειθαρχική διαδικασία) ή να μεταφερθεί προσωρινά εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας σε άλλο Τμήμα.
9. Εάν υπάρχει περίπτωση να απαντήσει κατά του φερόμενου ως παρενοχλούντα, το αρμόδιο πρόσωπο που έχει ασχοληθεί με την καταγγελία θα το κοινοποιήσει προς την διοίκηση της εταιρείας η οποία θα διεξάγει χωριστή πειθαρχική έρευνα. Στη συνέχεια θα πρέπει να ακολουθηθεί η συνήθης πειθαρχική διαδικασία για παράπτωμα/βαρύ παράπτωμα. Ωστόσο, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα σημεία:
- Ο καταγγέλλων κανονικά θα πρέπει να παραστεί στην πειθαρχική ακρόαση ως μάρτυρας, εκτός εάν υπάρχουν εξαιρετικές περιστάσεις που τον εμποδίζουν να το πράξει.
 - Εάν απαιτείται να παραστεί ο καταγγέλλων, δικαιούται να συνοδεύεται από έναν εκπρόσωπο και οποιεσδήποτε ερωτήσεις του να απευθύνονται μέσω αυτού του ατόμου.
10. Εάν η καταγγελία κριθεί βάσιμη στο πειθαρχικό στάδιο, υπάρχουν διάφορα πιθανά αποτελέσματα για τον παρενοχλούντα, ανάλογα με τα αποδεικτικά στοιχεία που παρουσιάζονται και τις περιστάσεις. Αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:
- A. Συστάσεις προς Συμμόρφωση
 - B. Αλλαγή Θέσης
 - Γ. Αλλαγή Ωραρίου
 - Δ. Αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
 - E. Καταγγελία της Σύμβασης
11. Πέραν των ανωτέρω, ο παρενοχλούντας μπορεί να κληθεί να παρακολουθήσει τυχόν εκπαιδευτικά σεμινάρια αν κρίνεται απαραίτητο από την Εταιρεία.
12. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ο καταγγέλλων μπορεί να επιθυμεί να μετακινηθεί σε άλλο τμήμα/τομέα ανάλογα με τη φύση της καταγγελίας και τα άτομα που εμπλέκονται. Το αίτημα αυτό θα πρέπει να εξεταστεί δεόντως και η έκβαση να αιτιολογηθεί στον καταγγέλλοντα.
13. Σε κάθε ισχυρισμό, η ανάγκη για ενδελεχή και αντικειμενική έρευνα είναι πρωταρχικής σημασίας. Κατά συνέπεια, εάν κατά τη διάρκεια της έρευνας αποδειχθεί ότι ο ισχυρισμός έχει διατυπωθεί επιπόλαια, κακόβουλα ή για προσωπικό όφελος, τότε το άτομο που υποβάλλει την καταγγελία θα υπόκειται σε πειθαρχικές διαδικασίες όπως περιγράφεται στην Πειθαρχική Πολιτική της Εταιρείας.

Ενστάσεις

14. Οι ενστάσεις κατά αποφάσεων που λαμβάνονται στο πλαίσιο της Πολιτικής και της Διαδικασίας Πρόληψης του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης στην Εργασία αντιμετωπίζονται ως εξής:

- Οι ενστάσεις κατά πειθαρχικών κυρώσεων θα αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τη διαδικασία ενστάσεων στην Πειθαρχική Διαδικασία.
- Οι ενστάσεις από έναν καταγγέλλοντα σχετικά με την έκβαση οποιασδήποτε έρευνας θα αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τη διαδικασία ενστάσεων στην Πολιτική Διαχείρισης Παραπόνων.

Αρχεία

15. Όταν η καταγγελία είναι άτυπη και επιλύεται σε αυτό το στάδιο, δεν θα τηρείται αρχείο στους προσωπικούς φακέλους.
16. Μετά από επίσημη έρευνα, όταν η καταγγελία δεν είναι τεκμηριωμένη, δεν θα τηρούνται αρχεία.
17. Όταν η καταγγελία είναι τεκμηριωμένη ή εν μέρει τεκμηριωμένη, αλλά δεν προχωρά σε πειθαρχική δίωξη, μια επιστολή που επιβεβαιώνει την έκβαση θα φυλάσσεται στον προσωπικό φάκελο του δράστη και τα δικαιολογητικά έγγραφα θα διατηρούνται σε χωριστό αρχείο για περίοδο 12 μηνών.
18. Όταν το θέμα προχωρήσει σε πειθαρχική ακρόαση, τότε η φύλαξη των αρχείων θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με την πειθαρχική διαδικασία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΤΕΛΕΙΜΡΕΧ Α.Ε			
ΕΝΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΟΣ			
Είδος Καταγγελίας	Επώνυμη <input type="checkbox"/>	Ανώνυμη <input type="checkbox"/>	Τρίτου <input type="checkbox"/>
Όνομα			
Επώνυμο			
Πατρώνυμο			
Φύλλο /Ηλικία	Γυναίκα <input type="checkbox"/>	Άνδρας <input type="checkbox"/>	Ηλικία:
Εκ μέρους τίνος υποβάλλεται η καταγγελία:			
Διεύθυνση Κατοικίας			
Σταθερό Τηλέφωνο			
Κινητό Τηλέφωνο			
Διεύθυνση e-mail			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ			
Εναντίον ποιου προσώπου υποβάλλεται η καταγγελία:	Όνομα		
	Επώνυμο		
	Σχέση με την Εταιρεία/Τμήμα		
Αναφέρετε τυχόν ονόματα μαρτύρων	Όνομα Επώνυμο (1)		
	Όνομα Επώνυμο (2)		
	Όνομα Επώνυμο (3)		
Έχετε προσφύγει αναφορικά με την παρούσα καταγγελία σε κάποιο αρμόδιο κρατικό φορέα, νομικό εκπρόσωπο η δικαστική αρχή;	ΝΑΙ <input type="checkbox"/>	ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
Τόπος, ημερομηνία και ώρα της καταγγελλόμενης παρενόχλησης.			
Περιγραφή Καταγγελίας (κείμενο με πληροφορίες για την καταγγελλόμενη παρενόχληση)			

ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	
Επιστολές, γραπτά μηνύματα, ηλεκτρονικά μηνύματα; (πλήθος αρχείων)	
Φωτογραφίες / Βίντεο (πλήθος αρχείων)	
Άλλο (πλήθος αρχείων)	

Ημερομηνία	Όνοματεπώνυμο - Υπογραφή