

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

Της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ», και διακριτικό τίτλο «ΕΛΔΙΑ» που εδρεύει στην Θεσσαλονίκη, στο 12^ο χλμ. Π.Ε.Ο. Θεσσαλονίκης - Κιλκίς, με ΑΦΜ : 084097590 / ΔΟΥ ΦΑΕ Θεσσαλονίκης/Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ. 058208304000

Στοιχεία νομίμου εκπροσώπου της ΕΛΔΙΑ Α.Ε.

Επώνυμο : ΓΚΟΡΤΖΗΣ
Όνομα : ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
Όνομα πατρός : ΦΙΛΙΠΠΟΣ
Ιδιότητα : ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ
ΑΦΜ : 047373919
Δ.Ο.Υ. : Δ' ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Δ/νση κατοικίας : ΑΛ. ΣΒΩΛΟΥ 16 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
Ταχ. Κώδ. : 54622

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να διασφαλίζει ότι η ΕΛΔΙΑ Α.Ε. παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον, χωρίς οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και εκφοβισμού όλα τα μέλη της κοινότητάς της. Οι στόχοι της πολιτικής είναι οι εξής:

✓ η εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς η οποία επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας,

✓ η διασφάλιση ενός υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο αποθαρρύνει τον εκφοβισμό και την παρενόχληση και ενθαρρύνει την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφορών και

✓ η παροχή ενημέρωσης και διαδικασιών προς τους εργαζόμενους, ώστε να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό.

A. - ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εντάσσονται οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία ή/και συνεργάτες της, οι οποίοι συνδέονται μ' αυτήν, δηλαδή :

- ❖ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- ❖ με σύμβαση έργου,
- ❖ με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- ❖ αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- ❖ με έμμισθη εντολή,
- ❖ με σύμβαση μαθητείας,
- ❖ απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- ❖ εθελοντές,
- ❖ άτομα που ζητούν εργασία,
- ❖ άτομα των οποίων η σχέση εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία έχει λήξει

B. - ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η εταιρεία ΕΛΔΙΑ Α.Ε., δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους απασχολούμενους στην Εταιρεία, απαλλαγμένο από οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, τηρεί δε όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του **Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021**.

Η ΕΛΔΙΑ Α.Ε., θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά με αντικειμενικότητα και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες.

Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

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.

Γ. - ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

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

Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ακόμη και ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

Βία είναι κάθε συμπεριφορά που ως σκοπό έχει να εξαναγκάσει, να εξαγοράσει να απομονώσει ένα άτομο ή/και να αποκτήσει κυριαρχία επ' αυτού, με σκοπό να ελέγξει ή να διατηρήσει την κυριαρχία και τον έλεγχο, τόσο στη σχέση όσο και στη συμπεριφορά του θύματος, με τη χρήση εξουσίας και σωματικής δύναμης, που έχει ή ενδεχομένως να έχει ως αποτέλεσμα τον τραυματισμό, την ψυχολογική και σωματική βλάβη, την κακή ανάπτυξη, τη στέρηση ή ακόμη και τον θάνατο. Η βία μπορεί να είναι σωματική, λεκτική, σεξουαλική, ψυχολογική.

Ως λεκτική βία νοείται η χρήση του προφορικού ή του γραπτού λόγου για την χειραγώγηση και τον έλεγχο ενός ατόμου. Υφίσταται όταν κάποιος χρησιμοποιεί λέξεις ή φράσεις για να χειραγωγήσει, να υποτιμήσει, να εκφοβίσει, να προσβάλει, να υποτάξει, να ταπεινώσει, να γελοιοποιήσει ή να ελέγξει το άτομο.

Ως ψυχολογική βία νοείται η άσκηση εκφοβισμού του προσώπου με απειλές, λεκτική βία (ύβρεις και ταπεινωτικά σχόλια), ταπεινώσεις και η προσβολή της αξιοπρέπειας.

Ως παρενόχληση χαρακτηρίζεται κάθε μορφή συμπεριφοράς, πράξη, πρακτική ή απειλή αυτών, που αποβλέπει, οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε ψυχολογική, ηθική

ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνεται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, ή παραβιάζει την αξιοπρέπεια του προσώπου ή/και δημιουργεί εκφοβιστικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, ανεξάρτητα εάν αυτές συνιστούν διάκριση.

Ως παρενόχληση χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα και ο εκφοβισμός («bullying»), ήτοι : μια επιθετική συμπεριφορά, σωματική, λεκτική, ψυχολογική ή και κοινωνική που εκδηλώνεται σκόπιμα, απρόκλητα και επαναλαμβανόμενα στον εργασιακό χώρο ή και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με σκοπό την ταπείνωση, επιβολή, την πρόκληση σωματικού ή / και ψυχικού πόνου στο άτομο ή την ομάδα ατόμων που την υφίστανται και τον αποκλεισμό του από την κοινωνική ομάδα στην οποία ανήκει.

Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

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. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου, εκδηλώνεται με ασελγείς ή γενετήσιου χαρακτήρα χειρονομίες, με τη διατύπωση προτάσεων για τέλεση γενετήσιων πράξεων ή με εκμετάλλευση της ανάγκης ενός προσώπου να εργαστεί. Ειδικά στον χώρο εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται μεταξύ συναδέλφων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντιστρόφως ή από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως. Παρατηρείται δε ακόμη και κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και όχι μόνο στα πλαίσια μιας υφιστάμενης εργασιακής σχέσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Ως παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης που μπορεί ενδεικτικά να αναφερθούν, είναι τα εξής :

❖ 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 απειλή για αντίποινα σε περίπτωση απόρριψης σεξουαλικών προτάσεων ή η εκδίκηση σε βάρος του αρνούμενου τις σεξουαλικές προτάσεις.

❖ Η οπτική συμπεριφορά : άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικά μηνύματα, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.

❖ Η λεκτική συμπεριφορά : υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.

❖ 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 αποστολή άσεμνων φωτογραφιών ή μηνυμάτων με οποιοδήποτε τρόπο και η ανάρτηση σχολίων, φωτογραφιών κ.α. στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

❖ Η σωματική επαφή : αγγίγματα, τσιμπήματα, θωπείες ή χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, κτυπήματα, ωθήσεις κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Δ. - ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Η ΕΛΔΙΑ Α.Ε. έχει ήδη δηλώσει και δηλώνει γι' ακόμη μία φορά με την παρούσα, 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 με αφορμή αυτήν, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από διευθυντή, προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιοδήποτε τρίτο.

Η ΕΛΔΙΑ Α.Ε. λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός

την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα η εταιρεία :

✓ Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.

✓ Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση 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. Στην εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες συμπεριλαμβάνονται:

- Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη
- Απόπειρα τραυματισμού προς σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός (bullying) που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.

- Ανεπιθύμητη συμπεριφορά - λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.

- Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα

- Ψυχολογική παρενόχληση που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.

✓ Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζομένους, 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, προϊστάμενο.

Η ΕΛΔΙΑ Α.Ε. οφείλει να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων που αποδεδειγμένα έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται από την Εταιρεία τα κατά περίπτωση κατάλληλα και ενδεδειγμένα μέτρα, ώστε να παρέχονται βοήθεια και διευκολύνσεις στους εργαζομένους αυτούς.

Ε. - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική.

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται :

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενόχλησεων, 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 πολιτική, αυτή όπως αναλύεται παρακάτω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο

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
- ❖ να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του
- ❖ να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία
- ❖ να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι:

- ❖ Δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- ❖ Υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- ❖ Αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του
- ❖ Καταγγελία εντός της επιχείρησης

Επιπλέον υποχρεώσεις διευθυντών και προϊσταμένων

Οι Διευθυντές των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς.

Ειδικά, οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

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

ΣΤ.- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης θα ερευνώνται και θα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα και σεβασμό. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ' αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, θα πρέπει να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Πρόσωπο Αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, ο

οποίος ορίζεται με την παρούσα ως το 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. Σε κάθε περίπτωση και ιδιαίτερα όταν ο ασκών τη βία ή παρενόχληση είναι το ίδιο το Πρόσωπο Αναφοράς, οι εργαζόμενοι μπορούν κατά την αποκλειστικά δική τους επιλογή να απευθύνονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος στην περίπτωση αυτή ενεργεί ως Πρόσωπο Αναφοράς.

Διαδικασία καταγγελίας εντός της επιχείρησης

Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να ενημερώσει το Πρόσωπο Αναφοράς είτε προφορικά, είτε με την υποβολή εγγράφου αναφοράς, το οποίο αποστέλλεται συστημένο μέσω εσωτερικής ή εξωτερικής αλληλογραφίας στο ανωτέρω αρμόδιο πρόσωπο. Η εταιρεία, για όποιον το επιθυμεί, παρέχει υπόδειγμα του εγγράφου αναφοράς που είναι προσβάσιμο σε κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο και επισυνάπτεται στην παρούσα ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.

Όταν ένα από τα ανωτέρω αρμόδια πρόσωπα παραλαμβάνει καταγγελία βίας ή παρενόχλησης, οφείλει:

- i. να καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τα γεγονότα του φερόμενου συμβάντος ή των συμβάντων
- ii. να εξακριβώσει τις απόψεις του καταγγέλλοντος σχετικά με το αποτέλεσμα που επιθυμεί
- iii. να διασφαλίζει ότι ο καταγγέλλων κατανοεί τις διαδικασίες της εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας
- iv. να συζητήσει και να συμφωνήσει τα επόμενα βήματα: είτε άτυπη είτε επίσημη καταγγελία, υπό την προϋπόθεση ότι η ανεπίσημη επιλογή επίλυσης του ζητήματος δεν εμποδίζει το θύμα να ασκήσει καταγγελία, εάν δεν είναι ικανοποιημένο με το αποτέλεσμα
- v. να τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των συζητήσεων
- vi. να σεβαστεί την επιλογή του θύματος
- vii. να διασφαλίσει ότι ο καταγγέλλων μπορεί να υποβάλει την καταγγελία και εκτός της εταιρείας στις αρμόδιες Αρχές (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Συνήγορος του Πολίτη κ.λπ.), κάνοντας χρήση του σχετικού νομικού πλαισίου

viii. να ενημερώσει τον Διευθυντή του τμήματος στο οποίο αναφέρεται η καταγγελία και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο εάν δεν είναι οι ίδιοι καταγγελλόμενοι.

Σε περιπτώσεις ισχυρισμών σωματικής βίας/επίθεσης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής ή άλλων φερόμενων παραβιάσεων της πολιτικής αυτής από ανώτερο στέλεχος της διοίκησης της εταιρείας κατά εργαζόμενου ή άλλων ζητημάτων που είναι αρκετά σοβαρά ώστε να τύχουν της άμεσης προσοχής της ηγεσίας της εταιρείας, το αρμόδιο πρόσωπο που έλαβε την αναφορά διαβιβάζει αμελλητί το θέμα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, παραθέτοντας όλους τους ισχυρισμούς παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Εφόσον πριν από τη διαβίβαση, έχει επέλθει τελική επίλυση της διαφοράς, τότε το αρμόδιο πρόσωπο υποχρεούται να διαβιβάσει στους ανωτέρω αναφερόμενους, εκτός της παράθεσης των ισχυρισμών παρενόχλησης ή εκφοβισμού που περιήλθαν σε γνώση του και την τυχόν τελική επίλυση του ζητήματος.

Άτυπος μηχανισμός διερεύνησης καταγγελίας

Εάν ο καταγγέλλων επιθυμεί να ασχοληθεί με το θέμα ανεπίσημα, το καθορισμένο από την παρούσα πολιτική Πρόσωπο Αναφοράς, οφείλει:

- να δώσει τη δυνατότητα στον φερόμενο ως παραβάτη να απαντήσει στην καταγγελία
- να διασφαλίζει ότι ο εικαζόμενος παραβάτης κατανοεί τον μηχανισμό υποβολής καταγγελιών
- να διευκολύνει τη συζήτηση μεταξύ των δύο μερών για την επίτευξη άτυπου ψηφίσματος το οποίο θα είναι αποδεκτό και από τα δύο μέρη, ή να παραπέμψει το θέμα σε διαμεσολαβητή εντός της εταιρείας για την επίλυση του ζητήματος
- να διασφαλίζει ότι τηρείται εμπιστευτικό αρχείο για το τι συμβαίνει
- μετά την έκβαση του μηχανισμού καταγγελιών, να ελέγχει ότι η συμπεριφορά που καταγγέλθηκε έχει σταματήσει και δεν πρόκειται να επαναληφθεί.

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός δέκα (10) ημερών από την υποβολή ή παραλαβή της καταγγελίας.

Επίσημος μηχανισμός διερεύνησης καταγγελίας

Εάν ο καταγγέλλων επιθυμεί να υποβάλει επίσημη καταγγελία ή εάν ο άτυπος μηχανισμός καταγγελίας δεν έχει οδηγήσει σε ικανοποιητικό αποτέλεσμα, θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ο επίσημος μηχανισμός καταγγελίας για την επίλυση του ζητήματος. Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού είτε διεξάγει ο ίδιος την έρευνα

είτε την αναθέτει σε άλλο ή άλλα διευθυντικά στελέχη της επιχείρησης.

Ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού:

- Παρέχει ευκαιρίες επιμόρφωσης και συμβουλευτικής υποστήριξης στους εργαζόμενους
- Παρέχει υποστήριξη σε άτομα που γίνονται στόχοι παρενόχλησης και εκφοβισμού
- Επιλαμβάνεται ισχυρισμών παρενόχλησης ή εκφοβισμού
- Ενθαρρύνει το στοχοποιημένο προσωπικό, ώστε να αναφέρει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά
- Εφαρμόζει, κατά περίπτωση, τις διαδικασίες σύμφωνα με την παρούσα πολιτική κατά της παρενόχλησης
- Τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των αναφερομένων ισχυρισμών παρενόχλησης και εκφοβισμού που διατυπώθηκαν καλή τη πίστη
- Αναφέρει άμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τυχόν ισχυρισμούς παραβίασης των όρων της παρούσας πολιτικής και προφορικά και εγγράφως
- Διασφαλίζει την εφαρμογή των συστάσεων, την διακοπή της συμπεριφοράς και την ικανοποίηση του θύματος.

Το πρόσωπο που διεξάγει την έρευνα προβαίνει στις εξής ενέργειες:

- Συνέντευξη του θύματος και του φερόμενου ως δράστη ξεχωριστά
- Συνέντευξη με άλλα σχετικά τρίτα μέρη ξεχωριστά
- Αν διαπιστώσει ύπαρξη ενδείξεων τέλεσης της καταγγελλόμενης πράξης, καλεί τον φερόμενο ως δράστη σε έγγραφες εξηγήσεις
- Συντάσσει Έκθεση σχετικά με το αποτέλεσμα της έρευνας, την οποία υποβάλλει αρμοδίως
- Εάν διαπιστώσει ότι η καταγγελλόμενη πράξη δεν έλαβε χώρα, εξακολουθεί να διατυπώνει συστάσεις για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του χώρου εργασίας.
- Τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών του.
- Διασφαλίζει ότι όλα τα αρχεία που αφορούν το θέμα τηρούνται εμπιστευτικά.

Αντιμετώπιση και Επίλυση

Η Έκθεση διαβιβάζεται στην Επιτροπή Συμμόρφωσης προς επίλυση.

Η Επιτροπή Συμμόρφωσης αποτελείται από : α) τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού, β) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και γ) ένα μέλος του Δ.Σ.

Σε περίπτωση που αναφερόμενος είναι ένα από τα μέλη της επιτροπής θα αντικαθίσταται από άλλο πρόσωπο και συγκεκριμένα ή από τον έτερο Διευθύνοντα Σύμβουλο ή από άλλο Διευθυντικό στέλεχος που θα ορίζεται από την Εταιρεία ή από μέλη του Δ.Σ. Εφόσον διακυβεύονται τυχόν νομικά ζητήματα της εταιρείας, στην επιτροπή μπορεί να συμμετέχει και ο νομικός σύμβουλος της εταιρείας. Εάν οι ισχυρισμοί εμπλέκουν ανώτερο διοικητικό στέλεχος, η διερεύνηση των ισχυρισμών και η επίλυση των σχετικών ζητημάτων, εφόσον αυτό είναι εφικτό, θα διεξάγεται από το Συμβούλιο Συμμόρφωσης, στο οποίο εκτός από τα μέλη της Επιτροπής Συμμόρφωσης, θα συμμετέχει και ο Πρόεδρος του Δ.Σ.

Τα πιθανά μέτρα που μπορεί να επιβληθούν κατόπιν διαπίστωσης παραβίασης της πολιτικής, περιλαμβάνουν τα ακόλουθα και εξαρτώνται από παράγοντες οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα της πράξης και τυχόν πρότερη ανάρμοστη συμπεριφορά, καθώς και οποιαδήποτε δικαιώματα και υποχρεώσεις του προσωπικού βάσει νόμου :

- ❖ Προφορική ή έγγραφη προειδοποίηση
- ❖ Υποχρεωτική επιμόρφωση
- ❖ Πειθαρχική διαδικασία σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας
- ❖ Απόλυση

Η Επιτροπή ή το Συμβούλιο Συμμόρφωσης κατά περίπτωση, θα αποφασίσει επίσης εάν είναι σκόπιμο να εφαρμοστούν διορθωτικά μέτρα για την προστασία θυμάτων εκφοβισμού ή παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

Τα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- ❖ Παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής, του δράστη ή και του θύματος, εάν το τελευταίο το επιθυμεί
- ❖ Αλλαγή περιβάλλοντος εργασίας του δράστη ή και του θύματος, εάν το τελευταίο το προτιμά
- ❖ Οδηγία και μέτρα για περιορισμό ή απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου, όταν αυτό είναι εφικτό

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός είκοσι (20) ημερών από την έναρξή της.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, το πρόσωπο που διεξάγει την έρευνα απαντά εγγράφως στον καταγγέλλοντα εντός τριών (3) ημερών σχετικά με το

αποτέλεσμα της έρευνας και την απόφαση της επίλυσης.

Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Όλα τα αρμόδια πρόσωπα υποχρεούνται να ενεργούν καθ' όλη την διαδικασία διερεύνησης και επίλυσης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχεμύθο. Απαγορεύεται απόλυτα η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την καταγγελία που εξετάζεται κάθε φορά. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

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 ως προς τους εμπλεκόμενους, με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

Απαγόρευση αντιποίνων ή θυματοποίησης του καταγγέλλοντος

Η εταιρεία ΕΛΔΙΑ Α.Ε. απαγορεύει σε οποιοδήποτε απασχολούμενο και εμπλεκόμενο πρόσωπο ή σε τρίτο που συνδέεται μ' αυτόν με οποιονδήποτε τρόπο, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης ή σε οποιαδήποτε παρενόχληση, εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, που υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικού. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντος αποτελούν σοβαρή παράβαση της πολιτικής αυτής και επισύρουν συνέπειες για όποιον ενεργεί με τον τρόπο αυτό.

Συνεργασία με Διοικητικές και Δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιοσδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

Z. - ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Οποιοσδήποτε παρενοχλεί κάποιον άλλο, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων της εταιρείας ΕΛΔΙΑ Α.Ε. των πελατών, των περιστασιακών εργαζομένων, των

εργολάβων ή των επισκεπτών, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική. Επιδίωξη της εταιρείας είναι η ανάπτυξη μια εταιρικής κουλτούρας που διασφαλίζει την παρέμβαση, παρακολούθηση και την πρόληψη καταστάσεων που μπορεί να οδηγήσουν σε παραβατικές συμπεριφορές στους χώρους εργασίας.

Στην παρούσα Πολιτική επισυνάπτονται ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ αυτής : α) το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι που περιέχει το Υπόδειγμα εγγράφου αναφοράς και β) το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ που περιέχει πληροφορίες για τα στοιχεία Επικοινωνίας με τις Αρμόδιες Αρχές στην Ελλάδα, για ζητήματα που άπτονται της παρούσας.

Μέχρι την ένταξη της παρούσας Πολιτικής σε Κανονισμό Εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας, θα εφαρμόζονται συμπληρωματικά και εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τις προβλέψεις της παρούσας Πολιτικής σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021.

Θεσσαλονίκη 30/11/2021

Για την ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία :

«ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ Α.Ε.»

και τον διακριτικό τίτλο «ΕΛΔΙΑ»

Ο νόμιμος εκπρόσωπος : ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΓΚΟΡΤΖΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι (Υπόδειγμα εγγράφου αναφοράς)

ΕΓΓΡΑΦΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

(Μέρος ΙΙ του ν. 4808/2021)

Του/Της εργαζομένου/ης της εταιρείας :

Επώνυμο :

Όνομα :

Όνομα πατρός :

Ιδιότητα :

ΑΦΜ :

Δ.Ο.Υ. :

Δ/νση κατοικίας :

Ταχ. Κώδ. :

Τηλέφωνο :

Με την παρούσα επιθυμώ να σας αναφέρω / καταγγείλω το κατωτέρω περιστατικό :
(παρατίθεται το περιστατικό και η ημερομηνία - ώρα που συνέβη)

.....
.....
.....

Επειδή τα ανωτέρω συνιστούν βία ή/και παρενόχληση κατά την εργασία από τον ανωτέρω αναφερόμενο

Επειδή σας προσκομίζω τα εξής έγγραφα που αποδεικνύουν όσα αναγράφονται στην αναφορά μου (εάν υπάρχουν έγγραφα επισυνάπτονται στην αναφορά) :

.....

Επειδή μάρτυρες για την απόδειξη των αναφερομένων είναι οι :

.....
.....

ΖΗΤΩ : Να ενεργοποιήσετε τη διαδικασία που προβλέπει η Πολιτική της Εταιρείας για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην Εργασία, ρητά επιφυσασόμενος / επιφυσασόμενη να ζητήσω τη διαβίβαση της καταγγελίας μου στις αρμόδιες Αρχές, μετά την εσωτερική της διερεύνηση από την Εταιρεία και για κάθε άλλο νόμιμο δικαίωμά μου.

Τόπος / Ημερομηνία / / 2022

Ο/Η αναφέρων/αναφέρουσα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Αρμόδιες Αρχές στην Ελλάδα - Στοιχεία Επικοινωνίας

- i. Μπορείτε να καλέσετε δωρεάν το 1555, που είναι ο ενιαίος αριθμός επικοινωνίας και εξυπηρέτησης πολιτών για ασφαλιστικά, εργασιακά και κοινωνικά θέματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λειτουργεί 7 ημέρες την εβδομάδα και 24 ώρες την ημέρα.
- ii. Μπορείτε να καλέσετε δωρεάν το 100 που σας συνδέει με την Άμεση Δράση της Ελληνικής Αστυνομίας και λειτουργεί 7 ημέρες την εβδομάδα και 24 ώρες την ημέρα. Εάν δεν μπορείτε να μιλήσετε, μπορείτε να στείλετε δωρεάν γραπτό μήνυμα (SMS) στο 100.
- iii. Μπορείτε να καλέσετε δωρεάν το 11188 που σας συνδέει με τη Διεύθυνση Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος της Ελληνικής Αστυνομίας και λειτουργεί 7 ημέρες την εβδομάδα και 24 ώρες την ημέρα.
- iv. Μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας, για περισσότερες πληροφορίες.
- v. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.) καλώντας το 15900 (υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν άμεσα με ένα φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας), που λειτουργεί 7 ημέρες την εβδομάδα και 24 ώρες την ημέρα. Εάν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε ηλεκτρονικό μήνυμα (e-mail) στο : sos15900@isotita.gr
- vi. Χρήσιμες Ιστοσελίδες από τις οποίες μπορείτε να αντλήσετε περαιτέρω πληροφορίες : <https://isotita.gr> και <http://womensos.gr>