

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

A. ΣΚΟΠΟΣ

Η Pelorac A.B.E.E. (στο εξής, η «Εταιρία»), πιστή στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της διαφορετικότητας, της ισότητας όπως και της διαφάνειας, της ειλικρίνειας και της εμπιστοσύνης στο χώρο εργασίας, με την παρούσα πολιτική επιδιώκει τη δημιουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς περιβάλλοντος εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της. Η Εταιρία δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό της περιβάλλον, σε κάθε επίπεδο λειτουργίας της. Οι αξίες αυτές είναι αδιαπραγμάτευτες και η Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε πράξεις που τις παραβαίνουν.

Παράλληλα, η Εταιρία στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς διαύλου επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των εργαζομένων της, προκειμένου οι τελευταίοι να μπορούν να υποβάλλουν με ευκολία και εμπιστοσύνη τυχόν αναφορές ή καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας τους στην εταιρία.

B. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η παρούσα πολιτική, κατ' εφαρμογή των άρθρων 9 και 10 ν.4808/2021, τελεί σε πλήρη συμμόρφωση με το υπάρχον νομικό και θεσμικό πλαίσιο (ελληνικό και ευρωπαϊκό) αλλά και τις διεθνείς τάσεις στο αντικείμενο της παρούσας.

Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

- 1.1. Στις διατάξεις της παρούσας πολιτικής υπάγεται όλο το προσωπικό της εταιρίας, το οποίο συνδέεται με αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου καθώς και οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, είναι ασκούμενοι ή μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που ζητούν εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.



- 1.2. Η παρούσα πολιτική μπορεί να τροποποιηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ή όποτε κρίνει η Διοίκηση της Εταιρίας. Οι τροποποιήσεις θα ισχύουν 10 ημέρες μετά από τη γνωστοποίησή τους στο προσωπικό της Εταιρίας.

Δ. Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ

1. Βασικές Αρχές

- 1.1. Η Εταιρία δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.
- 1.2. Η εταιρεία φροντίζει ώστε καμία διάκριση με βάση το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, τη σεξουαλική προτίμηση, την ταυτότητα φύλου, το θρήσκευμα, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή οποιοδήποτε άλλο τομέα, να μη γίνεται αποδεκτή, σχεδιάζοντας όλες τις διαδικασίες, ενέργειες και πολιτικές που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, με βάση την αρχή των ίσων ευκαιριών.
- 1.3. Οι αποφάσεις εργασιακής απασχόλησης (προσέλκυση, πρόσληψη, εκπαίδευση, προαγωγή κ.λ..) καθορίζονται αποκλειστικά από τις προδιαγραφές της θέσης, τα προσόντα και την εμπειρία των εργαζομένων.

2. Ορισμοί

- 2.1. Ειδικότερα, για τους σκοπούς του παρόντος:
 - α) ως «βία» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή σχετικές απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,
 - β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, θρησκευμάτων, σεξουαλικού προσανατολισμού, έκφρασης ή

ταυτότητας φύλου, εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, υπηκοότητας, γενετικών πληροφοριών ή λοιπών χαρακτηριστικών ή προς κάποιον συγγενή, φίλο ή συνεργάτη του ατόμου ή για άλλους λόγους διάκρισης καθώς και όσες μπορούν να εκληφθούν από το θύμα ως τέτοιες,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 ν. 3896/2010 και το άρθρο 2 §2 του ν. 4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

2.2. Ενδεικτικά παραδείγματα απαγορευομένων συμπεριφορών:

- οποιοδήποτε είδους σωματική βία και ιδίως χειροδικία όπως και σχετικές απειλές,
- ύβρεις ή προσβλητικές εκφράσεις,
- υποτίμηση της εργασιακής απόδοσης τμήματος της Εταιρίας ή συγκεκριμένου εργαζομένου, εξαιρουμένης της κόσμιας κριτικής από προϊστάμενους στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους,
- υποτιμητικά σχόλια για τα ζητήματα, στα οποία αφορά η παρούσα πολιτική,
- αγγίγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κ.λ.,
- ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις,
- σχόλια για το φύλο, την εμφάνιση, το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα, τις πολιτικές, θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις,
- κάθε είδους προσβλητικά υπονοούμενα,
- προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων προσβλητικού ή ανοίκειου περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο,
- παράκληση ή απαίτηση για μη αποδεκτές συμπεριφορές, ιδιαίτερα με την υπόσχεση εργασιακών προνομίων,
- ερωτήσεις για τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών,



- αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού, θρησκευτικού ή πολιτικού περιεχομένου,
 - προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους ή άλλες δραστηριότητες, παρά την απόρριψή τους από το θύμα.
- 2.3. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του τμήματος υπό Γ υπό 1.1 της παρούσας μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:
- α) σε οποιονδήποτε χώρο της Εταιρία, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,
 - β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
 - γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται ή και όχι με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας καθώς και διά μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

3. Εκτίμηση, πρόληψη και αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ο χώρος εργασίας είναι ζωτικός χώρος των εργαζομένων, στον οποίο καλούνται καθημερινά να συνυπάρξουν και να συνεργαστούν αρμονικά για πολλές ώρες. Η διαφορετικότητα των ατόμων, λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή οποιασδήποτε άλλης ιδιότητας που δεν σχετίζεται με τις απαιτήσεις της εργασίας, σε συνδυασμό συχνά και με ιεραρχικές διαφοροποιήσεις, μπορεί να αποτελέσει αιτία βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων. Επομένως, η Εταιρία κρίνει πως η δημιουργία ενός συστήματος προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης είναι ζωτικής σημασίας για την ειρηνική και ασφαλή συνεργασία του συνόλου των εργαζομένων της.

3.1. Προληπτικές Δράσεις

Η Εταιρία, αναγνωρίζοντας τη σημασία της πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό της περιβάλλον, δεσμεύεται να πραγματοποιεί τα ακόλουθα:

- 3.1.1. Παράδοση σε κάθε εργαζόμενο αντιγράφου του παρόντος.
- 3.1.2. Ανάρτηση στον εργασιακό χώρο της παρούσας πολιτικής, καθώς και στην ιστοσελίδα της, ώστε να είναι προσβάσιμη από όλους ανά πάσα στιγμή,
- 3.1.3. Οργάνωση περιοδικών ενημερωτικών συναντήσεων με το σύνολο των εργαζομένων (συνολικά ή σε ομάδες), ιδίως αν έχουν παρουσιαστεί τέτοια περιστατικά, με σκοπό την εξοικείωσή τους με τις προβλέψεις της παρούσας και τυχόν τροποποιήσεών της, με έμφαση στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και τη διαδικασία καταγγελιών, ώστε να ενθαρρυνθούν να καταγγέλλουν άμεσα κάθε περιστατικό,
- 3.1.4. Διεξαγωγή σεμιναρίων, με παρουσία όλων των εργαζομένων, αν η κατάσταση τα καταστήσει σκόπιμα, τα οποία θα αποσκοπούν στα εξής:
 - α) παροχή πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον,
 - β) κατανόηση των ορίων μεταξύ επιτρεπτών και μη συμπεριφορών, που δημιουργούν διακρίσεις και προσβάλλουν ηθικά, κοινωνικά και σεξουαλικά τα άτομα,
 - γ) έγκυρη κατάρτιση στην πρόληψη, αναγνώριση και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας,
 - δ) ανάπτυξη σημαντικών δεξιοτήτων μη βίαιης επικοινωνίας,
 - ε) ανάπτυξη τεχνικών για τον χειρισμό δηλωμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
- 3.1.5. Διανομή ανώνυμων ερωτηματολογίων στους εργαζομένους, όταν κριθεί ότι απαιτείται, προκειμένου να διαπιστωθούν περιστατικά σχετικών παρενοχλητικών συμπεριφορών, να υπάρξει εκτίμηση της κατάστασης στο εργασιακό περιβάλλον και ανάλογη αντιμετώπιση.

3.2. Αντιμετώπιση Περιστατικών

Η Εταιρία, παραμένοντας σε διαρκή επαγρύπνηση για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον της, δεσμεύεται να:

- 3.2.1. επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση και σε κάθε μορφής διάκριση,
- 3.2.2. παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, 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,

- 3.2.3. παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές,
- 3.2.4. θεσπίζει ειδική διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των παραπόνων και καταγγελιών αυτών, όπως προβλέπεται στα παρακάτω άρθρα 5, 6, 7 και 8.1 2.1 του παρόντος τμήματος Δ., κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- 3.2.5. παρέχει ψυχολογική υποστήριξη, σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και άλλες διευκολύνσεις στους εργαζομένους της που έχουν υπάρξει θύματα βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό της χώρο,
- 3.2.6. παρέχει ψυχολογική υποστήριξη, σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και άλλες διευκολύνσεις σε εργαζομένους της που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

4. Υποχρεώσεις Εργαζομένων

- 4.1. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρίας οφείλουν να σέβονται την παρούσα πολιτική.
- 4.2. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρίας ενθαρρύνονται να καταγγέλλουν κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης που υποπίπτει στην αντίληψή τους, κατά τη διαδικασία που προβλέπεται στο παρακάτω άρθρο 5 του παρόντος τμήματος Δ.

5. Δικαιώματα Εργαζομένων – Υποβολή καταγγελιών

- 5.1. Κάθε εργαζόμενος, που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στο παραπάνω άρθρο 2.1 του παρόντος τμήματος Δ, όπως και κάθε εργαζόμενος, στην αντίληψη του οποίου έχει υποπέσει τέτοιο περιστατικό, έχει δικαίωμα να υποβάλλει παράπονα ή καταγγελίες, κατά την επιλογή του, στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, στον Γενικό Διευθυντή ή στον εξωτερικό νομικό σύμβουλο της Εταιρίας (Γιώργος Γουλιέλμος ΤΗΛ. επικοινωνίας: 2310 240224, e-mail: g.goulielmos@goulielmos.gr).



- 5.2. Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στο παραπάνω άρθρο 2.1 του παρόντος τμήματος Δ, έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός φερόμενου ως δράστη. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται από τους Κανονισμούς της Εταιρίας και την παρούσα πολιτική.

6. Διαχείριση Παραπόνων – Καταγγελιών

Η Εταιρία δεσμεύεται να:

- 6.1. μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των παραπόνων ή των καταγγελιών,
- 6.2. παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε παράπονο ή καταγγελία με ταχύτητα, σοβαρότητα, αντικειμενικότητα και υπευθυνότητα, λαμβάνοντας τη γνώμη και του εξωτερικού νομικού της συμβούλου,
- 6.3. διεξάγει ουσιαστική έρευνα του περιστατικού, εξετάζοντας κάθε στοιχείο και ακούγοντας όλες τις πλευρές,
- 6.4. παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές και
- 6.5. εφαρμόζει την Πειθαρχική Διαδικασία της.

7. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων

- 7.1. Κάθε εργαζόμενος της Εταιρίας που διαπιστώνεται ότι έχει παραβεί τις απαγορεύσεις της παρούσας, πέρα από τις όποιες προβλεπόμενες νομικές επιπτώσεις, υφίσταται πειθαρχικά μέτρα που μπορεί να φτάσουν έως και την απόλυσή του.
- 7.2. Τα πειθαρχικά μέτρα επιβάλλονται μετά από ενδελεχή, αμερόληπτη έρευνα, με σύνεση και αναλογικότητα, τηρώντας τις αρχές της προσφορότητας, καταλληλότητας και αναλογικότητάς τους σε σχέση με την παράβαση.
- 7.3. Εργαζόμενοι που δεν αναφέρουν περιστατικά, ως όφειλαν, ενδέχεται να υποστούν τα ίδια πειθαρχικά μέτρα.

8. Υπευθυνότητα

- 8.1. Τα παράπονα και οι καταγγελίες για βία και παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα, αμεροληψία, ευαισθησία και πλήρη εμπιστευτικότητα.

- 8.2. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών και διάδοση φημών δε θα γίνονται ανεκτά.
- 8.3. Εάν και στο βαθμό που η επεξεργασία των δεδομένων αυτών υπόκειται στον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και τη σχετική πολιτική της Εταιρίας, η Εταιρία και τα αρμόδια στελέχη της θα συλλέγουν και επεξεργάζονται τα δεδομένα αυτά, σε συμμόρφωση με τις νομικές υποχρεώσεις της Εταιρίας (άρθρα 6 §1 και 9 §2(i) του Κανονισμού). Ενδέχεται επίσης να χρειαστεί η Εταιρία να αναφέρει τα δεδομένα αυτά στις αρμόδιες κυβερνητικές ή ρυθμιστικές αρχές.
- 8.4. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρίας θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την βλαπτική μεταβολή συνθηκών, λόγω της με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) συμβολής τους στη διερεύνηση παραπόνου ή καταγγελίας βίας και παρενόχλησης.

Ο κανονισμός αυτός τέθηκε σε ισχύ την 17.09.2021.

Θεσσαλονίκη, 17 Σεπτεμβρίου 2021
Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος



Κωνσταντίνος Κωνσταντινίδης