

**Περιεχόμενα**

<b>ΜΕΡΟΣ Α – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ</b> .....	2
1. Εισαγωγικά .....	2
2. Πεδίο Εφαρμογής .....	2
3. Ορισμοί.....	2
4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία .....	3
<b>ΜΕΡΟΣ Β – ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</b> .....	4
1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία .....	4
2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.....	5
3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης .....	6
4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία .....	6
4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης .....	6
4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο .....	7
4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης.....	7
5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») .....	7
6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.....	7
<b>ΜΕΡΟΣ Γ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ</b> .....	8
1. Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών .....	8
2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.....	8
3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου .....	9
4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής.....	9
5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί	9
<b>ΜΕΡΟΣ Δ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ</b> .....	9

## **ΜΕΡΟΣ Α – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

### **1. Εισαγωγικά**

1. Η Μονοπρόσωπη Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης με την επωνυμία «GRANITEΣ – ΜΑΡΜΑΡΑ ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΤΑΡΕΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ» ΚΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚ ΤΙΤΛΟ «G.M.C. Ε.Π.Ε.» (εφεξής «Εταιρεία») τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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.

2. Σκοπός της παρούσας πολιτικής 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 οποιασδήποτε μορφής. 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.

3. Η παρούσα πολιτική συντάσσεται σε αρμονία με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες και το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο όπως εκάστοτε ισχύει (ν. 4808/2021).

4. Με την πολιτική αυτή διαμορφώνεται ένα πλέγμα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

### **2. Πεδίο Εφαρμογής**

1. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και των ατόμων που αιτούνται εργασία.

2. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω αναφερόμενων προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

α) στον χώρο εργασίας, 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 και αποδυτηρίων.

β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

δ) σε επαγγελματικά ταξίδια/εκδηλώσεις που διοργανώνει ή λαμβάνει μέρος η Εταιρεία.

ε) σε οιαδήποτε επαφή εκτός χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων αποστολής μηνυμάτων ή χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης από προσωπικούς λογαριασμούς που όμως έχουν αντίκτυπο στην Εταιρεία.

### **3. Ορισμοί**

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Μορφή τέτοιας βίας και παρενόχλησης αποτελεί και το λεγόμενο "bullying", ήτοι προσβλητική, εκφοβιστική και κακόβουλη συμπεριφορά που περιλαμβάνει κατάχρηση δύναμης και μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο να αισθανθεί ευάλωτο, υπονομευόμενο ή απειλούμενο. Δύναμη δεν σημαίνει απαραίτητα η κατοχή θέσης εξουσίας, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει υπεροχή σε

φυσική δύναμη όσο και τη δύναμη να επιβάλλεσαι σε άλλους μέσω φόβου. Οι συγκεκριμένες συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν τόσο φυσική επαφή όσο και λεκτική ή μη λεκτική. Επίσης μπορεί να εκδηλώνονται με τις πιο κάτω ενέργειες:

- αδικαιολόγητος αποκλεισμός ατόμου από συνήθεις επαγγελματικές συνεννοήσεις, ώστε να αισθάνεται ανεπιθύμητο,
- υπονόμευση ή συνειδητή κωλυσιεργία στην εργασία άλλου,
- κυκλοφορία αρνητικών φημών ή κουτσομπολιών,
- άστοχη κριτική ή μειωτικές εκφράσεις για πρόσωπο ενώπιον άλλων και
- οποιαδήποτε άλλη επαφή που υποδηλώνει εχθρότητα, έλλειψη σεβασμού ή δυσμενή μεταχείριση ενός προσώπου. Η ως άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι συνειδητή ή να εκδηλώνεται ασυνείδητα.

Σε κάθε περίπτωση, δεν συνιστά συμπεριφορά “bullying” η εύλογη, καλόπιστη και εποικοδομητική κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς εργαζόμενου ή λογικές κατευθύνσεις για την καλύτερη και αποδοτικότερη εκτέλεση της εργασίας.

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 ή για άλλους λόγους διάκρισης. Ενδεικτικά περιλαμβάνονται συμπεριφορές όπως:

- ανεπιθύμητη προφορική επαφή με απειλές, βωμολοχίες, υποτιμητικά σχόλια ή προσβολές, ανεπιθύμητα υποκοριστικά, υποτιμητικά αστεία, σχόλια ή πειράγματα σχετικά με την ενδυμασία κάποιου προσώπου,
- ανεπιθύμητες επαφές ή αναρτήσεις (posts), όπως ανάρτηση ή κοινοποίηση υποτιμητικών φωτογραφιών, σκίτσων, εν γένει σχεδίων, κοινοποίηση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails), κειμένων ή εικόνων που υποβαθμίζουν, προσβάλλουν ή φέρνουν σε δυσάρεστη θέση κάποιο πρόσωπο και
- ανεπιθύμητη φυσική επαφή όπως ανεπιθύμητο άγγιγμα ή επίθεση.

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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (όπως ορίζεται κατωτέρω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

ε) ως «αντίποινα» νοείται η τιμωρία κάποιου ή αλλαγή στους όρους εργασίας του, επειδή ήγειρε ανησυχία ή κατήγγειλε πιθανή παρενόχληση κάθε είδους ή επειδή συμμετείχε σε σχετική έρευνα.

#### **4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. 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, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά και απολύτως, μεταξύ άλλων τα παρακάτω:

α) σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων.

β) σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, τη θρησκεία, τη φυλή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.

γ) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρωπίνη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου).

δ) ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα.

ε) η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο.

στ) σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων).

ζ) επίμονες προτάσεις για ραντεβού.

η) απειλές ή υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία.

θ) χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού.

ι) αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες.

ια) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή.

ιβ) η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον άλλων.

Τα παραπάνω αναφερόμενα παραδείγματα είναι ενδεικτικά και όχι εξαντλητικά των απαγορευμένων πράξεων που εμπίπτουν στους ορισμούς της βίας και παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό και για την αποφυγή παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή/και άσκοπες εμπλοκές και να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας, διευκρινίζεται ότι δεν συνιστούν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης εκείνες που βρίσκονται εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος και αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, στην εποπτεία και στον έλεγχο του/της εργαζόμενου/ης, την αξιολόγηση της εργασιακής του/της απόδοσης (ποιοτικής και ποσοτικής) και την εν γένει εργασιακή του/της παρουσία.

## **ΜΕΡΟΣ Β – ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την Εταιρεία.

Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζόμενους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως: α) προσβολή ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, β) πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας και γ) πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου κλπ).

Παράλληλα με τους εργαζόμενους και η Εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως: α) διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας, β) μειωμένη παραγωγικότητα, γ) νομικές και οικονομικές συνέπειες και δ) αρνητική δημοσιότητα.

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βία και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, τα οποία εφαρμόζει η Εταιρεία, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού του για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση

της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαδώς στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων. Επισημαίνεται ότι για τα στοιχεία της εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, βάσει των παραμέτρων που αφορούν και ελλοχεύουν στην Εταιρεία, σύμφωνα με τα κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 3 παρ. 1α, εδ. α' και β' της Υ.Α. 82063/01.11.2021, γίνεται ρητή παραπομπή και αναφορά στην Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού κινδύνου (Δ Έκδοση 2023), που συντάχθηκε από τον Βασίλειο Τσίλη, Μεταλλειολόγο Μηχανικό, Επιβλέποντα και Τεχνικό Ασφαλείας της Εταιρείας, στην οποία αναλύονται οι πηγές των επαγγελματικών κινδύνων που αφορούν στη Βία και Παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, στην εκτίμηση της επικινδυνότητας, στα διορθωτικά μέτρα και στις απαγορεύσεις κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

α) υιοθέτηση πολιτικής για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα πολιτική (Μέρος Γ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία δύναται να τηρεί βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.

β) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

γ) ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

δ) δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

ε) καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

στ) παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

ζ) αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

η) κοινοποίηση της παρούσας στους εργασιακούς χώρους της Εταιρείας.

θ) αναθεώρηση/επικαιροποίηση των πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά μέτρα.

ι) κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

Η Εταιρεία προσπαθεί να διασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον ευχάριστο, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια. Επιπλέον η Διοίκηση καταβάλλει κάθε προσπάθεια να αφουγκράζεται προσεκτικά το περιβάλλον εργασίας, να βρίσκεται σε επαγρύπνηση, να έχει ανοιχτούς

διαύλους επικοινωνίας με όλο το προσωπικό και να ελέγχει για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός του πεδίου ευθύνης της.

### **3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης**

Η Εταιρεία δηλώνει μηδενική ανοχή του στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού του στα φαινόμενα αυτά:

- α) παρέχει διά της παρούσας στο προσωπικό του ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- β) δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων με την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- γ) δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών κλπ.
- δ) ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

### **4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

#### **4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης**

**4.1.1.** Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την Εταιρεία ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την Εταιρεία στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και
- δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας πολιτικής.

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

**4.1.2.** Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και 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 Σύνδεσμο Εταιρείας 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 θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζόμενων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

#### **4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο**

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ):

Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΣΕΠΕ (<https://www.hli.gov.gr/>)

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) Συνήγορος του Πολίτη:

Έδρα: οδός Χαλκοκονδύλη αριθμός 17, ΤΚ 10432 Αθήνα,

e-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)

τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

#### **4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης**

Ισχύουν τα οριζόμενα στο Μέρος Γ της παρούσας πολιτικής.

#### **5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»)**

Ως πρόσωπα αναφοράς («Σύνδεσμοι») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζονται **1.** ο Ανδρέας Αναστασιάδης, μεταλλειολόγος (υπεύθυνος Λατομείου «Αντέρεισμα») (τηλ. 6980292855.) και **2.** ο Βασίλειος Τσίλης, μεταλλειολόγος (υπεύθυνος Λατομείου «Ξηροχώραφο») (τηλ. 6974020272). Υπό την ιδιότητά τους αυτή, οι Σύνδεσμοι είναι αρμόδιοι για να καθοδηγούν και να ενημερώνουν τους υπαγόμενους στην παρούσα πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν τους απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση των Συνδέσμων. Περαιτέρω, οι Σύνδεσμοι υποχρεούνται να μεριμνούν για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος που επιθυμεί να αναφέρει ή καταγγείλει ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης δύναται να απευθύνεται εγγράφως απευθείας στη Διοίκηση της Εταιρείας. Την ίδια υποχρέωση περί προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του, έχει και η Διοίκηση της Εταιρείας.

#### **6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή**

Η Εταιρεία, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξη του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

## **ΜΕΡΟΣ Γ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

### **1. Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών**

Ως αρμόδιοι για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζονται οι **1.** ο Ανδρέας Αναστασιάδης, μεταλλειολόγος (υπεύθυνος Λατομείου «Αντέρεισμα») (τηλ. 6980292855.) και **2.** ο Βασίλειος Τσίλης, μεταλλειολόγος (υπεύθυνος Λατομείου «Ξηροχώραφο») (τηλ. 6974020272), («Σύνδεσμοι») και η Διοίκηση της Εταιρείας. Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στους Συνδέσμους προφορικά (δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στα ..... ) ή εγγράφως με σχετική αναφορά ή καταγγελία. Επίσης είναι δυνατή η έγγραφη αναφορά ή καταγγελία προς τη Διοίκηση.

### **2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

Η Διοίκηση και οι Σύνδεσμοι δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία ή αναφορά για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα, απόλυτη εχεμύθεια και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου. Στο πλαίσιο αυτό:

α) Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Διοίκηση ενημερώνει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας.

β) Η Διοίκηση και οι Σύνδεσμοι, συνεπικουρούμενοι, εφόσον το κρίνουν ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας, προβαίνουν σε διερεύνηση των καταγγελλόμενων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσουν κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Εφόσον η έρευνα διεξάγεται από τους Συνδέσμους, αυτοί ενημερώνουν τη Διοίκηση της Εταιρείας για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας.

γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, η Διοίκηση ή οι Σύνδεσμοι προσπαθούν να επιλύσουν το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

δ) Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

ε) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων η Διοίκηση ή οι Σύνδεσμοι έχουν πρόσβαση, εφόσον απαιτηθεί σε αρχεία ης Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτόν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

στ) Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, η Διοίκηση ή οι Σύνδεσμοι καλούν τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνουν αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσουν σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

ζ) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις η Διοίκηση ή οι Σύνδεσμοι συνεργάζονται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).



η) Η Διοίκηση και οι Σύνδεσμοι δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

### **3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου**

Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η Εταιρεία απαγορεύει ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προβαίνουν σε καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και θα τους υποστηρίξει με κάθε τρόπο στα πλαίσια των υποχρεώσεών της.

### **4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής**

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην Εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά είναι τα κάτωθι:

- α) προφορική επίπληξη και σύσταση συμμόρφωσης
- β) γραπτή επίπληξη και σύσταση συμμόρφωσης
- γ) πρόστιμο μέχρι του ποσού μηνιαίων αποδοχών τριών (3) μηνών
- δ) αλλαγή θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και του τρόπου παροχής εργασίας του,
- ε) οριστική παύση με καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

### **5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί**

Η Διοίκηση και οι Σύνδεσμοι και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

## **ΜΕΡΟΣ Δ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται κατά την διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης αλλαγής των στοιχείων των αρμοδίων προσώπων).