

Πολιτική για την αντιμετώπιση  
και εξάλειψη της βίας  
και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία «ΚΑΡΑΤΖΗ ΑΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧ/ΣΕΙΣ» με έδρα ΜΕΛΙΔΟΧΩΡΙ ΜΟΝΟΦΑΤΣΙΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ, με ΑΦΜ 094113381, Δ.Ο.Υ Ηρακλείου, καλούμενη εφεξής χάριν συντομίας «ΕΤΑΙΡΕΙΑ», αντιλαμβάνεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να απασχολούνται στον εργασιακό τους χώρο χωρίς να υφίστανται καταπίεση, εκφοβισμό παρενόχλησεις και βία κάθε μορφής.

Τέτοιες συμπεριφορές και περιστατικά είναι απαράδεκτα και μπορεί να αποδειχτούν επικίνδυνα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την «ΕΤΑΙΡΕΙΑ», όπως πχ το άγχος του εργαζόμενου, η αίσθηση της ταπείνωσης, η έλλειψη κινήτρου, η μειωμένη αποδοτικότητα, οι απουσίες ή η οριστική αποχώρηση του θύματος από την εργασία του, οι δικαστικές εμπλοκές, η κακή φήμη της εταιρείας κ.α.

Αποτελεί υποχρέωση της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» να εξασφαλίσει σε μόνιμη βάση ένα μη τοξικό εργασιακό περιβάλλον, όπου θα εγγυάται, θα προωθεί και θα διασφαλίζει το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να εργάζεται χωρίς το άγχος της άνισης μεταχείρισης της διάκρισης, της καταπίεσης, της παρενόχλησης και της βίας οποιασδήποτε μορφής.

Προς τούτο, καθορίζει ένα πλαίσιο κανόνων και δράσης, μια «πολιτική» για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, παρέχοντας συγχρόνως ασφαλείς και προσβάσιμους τρόπους στους εργαζόμενους για την υποβολή των καταγγελιών τους.

## ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα «πολιτική» υιοθετείται κατ' εφαρμογή των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» πιστή στις αρχές της ότι δεν είναι ανεκτή καμιά μορφή βίας, παρενόχλησης και καταπίεσης και ότι κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απασχολείται σ' ένα περιβάλλον όπου θα διασφαλίζεται η ισότητα και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, εφαρμόζει «πολιτική» με σκοπό την πρόληψη και την καταπολέμηση τέτοιων περιστατικών στον εργασιακό χώρο είτε προέρχονται από στελέχη της εταιρείας είτε από άλλους εργαζόμενους είτε από άλλα πρόσωπα που συνδέονται με την «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

## ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η πολιτική της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» αφορά:

- Τους εργαζόμενους στην εταιρεία με εξαρτημένη σχέση εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης
- Τους πρακτικά ασκούμενους και μαθητευόμενους
- Τους δανεισμένους εργαζόμενους
- Τους απασχολούμενους μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης
- Τους εργαζόμενους με έμμισθη εντολή
- Τους συνεργάτες με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών
- Τους αιτούντες εργασία στην «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»
- Άτομα των οποίων η εργασιακή σχέση με την «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» έχει λήξει
- Άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη,

Η πολιτική ισχύει για τη βία και την παρενόχληση που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

(β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,

(γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,

(ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,

(στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

## **ΟΡΙΣΜΟΙ**

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,

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,

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 και 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.

δ) Η καταπίεση είναι και αυτή μία μορφή παρενόχλησης και ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει μία εκφοβιστική ή μειωτική συμπεριφορά. Τα αποτελέσματα της καταπίεσης οδηγούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο μία ομάδα ατόμων ή κάποιο συγκεκριμένο άτομο εκφοβίζονται συστηματικά από την αρνητική ή εχθρική συμπεριφορά άλλης ομάδας ανθρώπων ή ατόμου.

Η καταπίεση περιλαμβάνει συνήθως κακή χρήση της εξουσίας και της θέσης και είναι πολλές φορές επίμονη και απρόβλεπτη. Μπορεί να είναι εκδικητική, σκληρή και κακοπροαίρετη. Μπορεί όμως να προκληθεί ασυναίσθητα χωρίς το άτομο να αντιλαμβάνεται τις επιπτώσεις της συμπεριφοράς του πάνω σε τρίτους, ή χωρίς να έχει καμία πρόθεση καταπίεσης.

ε) Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και ιδίως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ως περιστατικά παρενόχλησης και καταπίεσης μπορούν να θεωρηθούν τα παρακάτω:

-Σχόλια για τη εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία

- Χρήση προσβλητικών φράσεων κατά την περιγραφή κάποιου ατόμου με αναπηρία ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Προσβλητικές και υποτιμητικές αναφορές για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την καταγωγή τη φυλή ή το χρώμα και την θρησκεία του.
- Υπονοούμενα, σεξουαλικά σχόλια ή κοροϊδίες εναντίων των ομοφυλοφίλων.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες σεξουαλικές προτάσεις.
- Απειλές ή υπονοούμενα ότι η άρνηση ή η αποδοχή για σεξουαλική χάρη μπορεί να επηρεάσει αναλόγως αρνητικά ή θετικά την καριέρα κάποιου.
- Προσβλητικά, ρατσιστικά, σεξουαλικά σχόλια ή φράσεις και διάδοση κακόβουλων σχολίων λόγω οποιασδήποτε διάκρισης
- Αγενείς χειρονομίες σεξουαλικού χαρακτήρα ή περιεχομένου
- Προσβλητική περιφρόνηση και αδικαιολόγητη προσπάθεια για αποκοπή κάποιου από το εργασιακό περιβάλλον.
- Προβολή ή κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω e-mail, sms, ή μέσων κοινωνικής δικτύωσης.
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, προς εργαζόμενο, οι οποίες συνοδεύονται από υποτιμητικές εκφράσεις ή σχόλια
- Προσωπικές προσβολές ή υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, συχνά για ασήμαντους λόγους.
- Υποβολή κάποιου σε υπερβολική ή καταπιεστική παρακολούθηση , ελέγχοντας οτιδήποτε κάνει και ασκώντας υπερβολική κριτική για δευτερεύοντα πράγματα.

- Άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Ανάθεση ταπεινωτικών ή ασήμαντων καθηκόντων που δεν αρμόζουν στην εργασία ή αφαίρεση σημαντικών αρμοδιοτήτων από το άτομο χωρίς δικαιολογία.

Ενδεικτικά, όχι περιοριστικά, δεν θεωρούνται ως βία, παρενόχληση, καταπίεση, οι παρακάτω ενέργειες:

- Οι διαφωνίες σε επαγγελματικά θέματα
- Η εφαρμογή λογικών κριτηρίων απόδοσης των εργαζομένων
- Η τήρηση λογικών χρονικών προθεσμιών σε εκτέλεση εργασιών
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις σε εργαζόμενο για τα αποτελέσματα της εργασίας του
- Η παροχή οδηγιών ή παρεμβάσεων για την βελτίωση της αποδοτικότητας του εργαζόμενου
- Οι παρατηρήσεις σε εργαζόμενο για ανάρμοστη συμπεριφορά σε συναδέλφους, προϊσταμένους και διοίκηση της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ»

## **ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ**

Η βία η παρενόχληση και η καταπίεση κάθε μορφής στο χώρο της εργασίας έχει βλαβερές συνέπειες τόσο για το θύμα όσο και για την επιχείρηση.

Οι συνέπειες για το θύμα ( συναισθηματικές, ψυχικές και σωματικές) μπορεί να είναι από πολύ σοβαρές έως και καταστροφικές. Σε περιπτώσεις τακτικής και μακροχρόνιας παρενόχλησης το θύμα κατακλύζεται με συναισθήματα θυμού, αυτό-αμφισβήτησης, ντροπής, ανικανότητας, ταπείνωσης, δυστυχίας, απόγνωσης που εκφράζονται με επιθετικότητα, μελαγχολία, κατάθλιψη, μανία, αυξημένη δυσκολία συνεργασίας, καταχρήσεις, άγχος ή αδυναμία διαχείρισής του.

Η βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας δεν δηλητηριάζει μόνο τον εργαζόμενο-στόχο, αλλά και όλο το εργασιακό κλίμα, καθώς παρατηρούνται μειωμένη αφοσίωση, υψηλά επίπεδα αποχής, απώλεια κινήτρων, οράματος, ενθουσιασμού, δημιουργικότητας, πίστης, ικανοποίησης και ήθους. Αναφορικά με την παραγωγικότητα, υπολογίζεται ότι το επίπεδο απόδοσης του θύματος μειώνεται κατά 80%, ενώ παράλληλα η υποψία του εκφοβισμού καθιστά όλους τους εργαζόμενους αφυπνισμένους σε μη παραγωγικές διεργασίες, μπερδεμένους και εξαντλημένους. Οι εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις συνηγορούν στον αυξανόμενο αριθμό ατυχημάτων, τη μείωση των προδιαγραφών ποιότητας, την αδυναμία τήρησης προθεσμιών και την ελλιπή εξυπηρέτηση πελατών με όλα τα αρνητικά επακόλουθα για την επιχείρηση.

Τα οικονομικά της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» μπορεί να επηρεαστούν από τις υψηλές δαπάνες λόγω των επαναλαμβανόμενων ή μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών, των εισφορών και των αποζημιώσεων, ενώ επίσης στο εξωτερικό περιβάλλον πλήττεται η φήμη, η δημόσια εικόνα και η εμπιστοσύνη της επιχείρησης.

## **ΔΗΛΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΕΡΙ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» δηλώνει ότι επιδεικνύει και θα συνεχίσει να επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιασδήποτε μορφή βίας ή/και παρενόχλησης στους χώρο εργασίας (σωματική βία, σεξουαλική παρενόχληση, ηθική παρενόχληση, καταπίεση κλπ) απ' οποιαδήποτε πηγή κι αν προέρχεται όπως:

1. Από εργαζόμενο, σε εργαζόμενο
2. Από προϊστάμενο, σε υφιστάμενο
3. Από προϊστάμενο, σε προϊστάμενο, ή μεταξύ στελεχών
4. Από υφιστάμενο, σε προϊστάμενο
5. Από υφιστάμενο, σε εργοδότη, ή μέλος της διοίκησης της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ»



6. Από τη διοίκηση της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ», προς τους εργαζόμενους

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» δεσμεύεται ότι θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται με αμεροληψία, σοβαρότητα, σεβασμό και εμπιστευτικότητα, όλα τα περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στους εργασιακούς της χώρους όπως αυτοί αναφέρονται στο «ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ» και δηλώνει ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα αντιμετωπίσει εκ μέρους της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» εκδικητικές πρακτικές και δεν θα υποστεί δυσμενείς επιπτώσεις επειδή κατήγγειλε τέτοια περιστατικά.

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» δηλώνει ότι απαγορεύει σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο που συνδέεται με οποιοδήποτε τρόπο με αυτήν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου προσώπου επειδή καταγγέλλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ή βοηθά στην διαλεύκανση τέτοιων περιστατικών.

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» δεσμεύεται στην παροχή πρόσβασης και συνδρομής σε κάθε αρμόδια κρατική υπηρεσία ή δικαστική αρχή που θα εμπλακεί στην διερεύνηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους εργασιακούς της χώρους.

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» δεσμεύεται ότι λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να αποτρέψει περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους εργασιακούς της χώρους.

## **ΜΕΤΡΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ – ΕΞΑΛΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΤΗΣ ΧΩΡΟΥΣ**

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» θεωρεί πρωταρχικό της στόχο την ύπαρξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου θα υπάρχει ο σεβασμός η αλληλοεκτίμηση, η αλληλεγγύη, η ισότητα, η αποδοχή της διαφορετικότητας, και η απουσία περιστατικών βίας και παρενόχλησής. Ωστόσο μέχρι να φθάσουμε στο σημείο αυτό η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» λαμβάνει προληπτικά μέτρα για τον δραστικό περιορισμό της έκτασης και της έντασής τέτοιων φαινομένων.

Ενδεικτικά μέτρα:

- Εντοπισμός προβλημάτων και αιτιών γέννησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους εργασιακούς της χώρους, με τη συλλογή στοιχείων από τους εργαζόμενους, μέσω ειδικού ερωτηματολογίου. Τα στοιχεία αυτά θα συμβάλλουν στη σωστή κατεύθυνση λήψης μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου.
- Εκπαίδευση στελεχών της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» τόσο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού όσο και άλλων λειτουργικών τμημάτων, με την παρακολούθηση ειδικών σεμιναρίων, ώστε όχι μόνο να είναι σε θέση να προλαμβάνουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης αλλά να μπορούν να προσφέρουν την υποστήριξή τους σε θύματα τέτοιων συμπεριφορών.
- Ανάλυση συστηματικής δράσης πληροφόρησης των εργαζομένων, για τα χαρακτηριστικά της βίας και παρενόχλησης, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους έναντι τέτοιων φαινομένων και τους τρόπους αντιμετώπισής τους.
- Υλοποίηση ενεργειών εντός και εκτός της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» με στόχο τη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας (εκδηλώσεις, γιορτές, εκδρομές κλπ)
- Αποφυγή ενεργειών άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων
- Προσπάθεια για έγκαιρο εντοπισμό ύποπτων συμπεριφορών
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων για καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης με θύματα τους ίδιους ή άλλους συναδέλφους τους.

- Άμεση αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και επιβολή κυρώσεων, κατά τα προβλεπόμενα, στους θύτες
- Στήριξη των θυμάτων βίας και παρενόχλησης (ηθική στήριξη, ενθάρρυνση και έξοδος από πιθανή απομόνωση, ενθάρρυνση για προσφυγή σε διοικητικές ή δικαστικές αρχές, χορήγηση άδειας κλπ)
- Ψυχολογική και συμβουλευτική στήριξη στα θύματα ώστε να αποκτήσουν σύντομα την αυτοπεποίθησή τους. Ενεργοποίηση στο τομέα αυτό και του γιατρού εργασίας, ο οποίος μπορεί να κρίνει και να προτείνει τρόπους αντιμετώπισης των επιπτώσεων της βίας και παρενόχλησης στα θύματα.
- Συνδρομή σε διοικητικές και δικαστικές αρχές που θα κληθούν να ερευνήσουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους χώρους της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ»

## **ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος στην «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» υποστεί βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας του μπορεί να υποβάλλει καταγγελία, είτε γραπτά, είτε τηλεφωνικά, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Εργαζόμενος ο οποίος αντιλαμβάνεται ή είναι μάρτυρας σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης μπορεί να υποβάλλει καταγγελία κατά τα ανωτέρω.

Κάθε τρίτος, ο οποίος συνδέεται με την «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» καθ' οιονδήποτε τρόπο, πέσει θύμα βίας και παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους της εταιρείας, ή αντιληφθεί τέτοια περιστατικά, μπορεί να υποβάλλει επίσης καταγγελία κατά τα ανωτέρω.

Κάθε πρόσωπο από τα παραπάνω, το οποίο θεωρεί ότι του ασκούνται αντίποινα ή εκδικητικές πρακτικές, επειδή υπέβαλλε καταγγελία είτε για τον ίδιο είτε για συνάδελφο του είτε για άλλο πρόσωπο που έπεσε θύμα βίας και παρενόχλησης μπορεί να υποβάλλει καταγγελία για το λόγο αυτό.

Οι καταγγελίες θα πρέπει να είναι σαφείς και να περιέχουν οπωσδήποτε το ονοματεπώνυμο του θύματος, το ονοματεπώνυμο του θύτη ή των θυτών και περιγραφή του περιστατικού.

Ως «πρόσωπο αναφοράς» για την εν λόγω πολιτική της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» ορίζεται ο κ. Εμμανουήλ Κληρονόμος του Δημητρίου

Οι καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται με τους παρακάτω τρόπους:

- Απ' ευθείας στο «πρόσωπο αναφοράς» εγγράφως
- Στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (email) [legaldepartment@karatzis.gr](mailto:legaldepartment@karatzis.gr)
- Τηλεφωνικά στο 2810 332 602 για επείγουσες περιπτώσεις

Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» θα εξετάσει το ενδεχόμενο δημιουργίας ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας στην οποία θα έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι, με αποκλειστικό κωδικό, και στην οποία θα μπορούν να υποβάλλουν με ασφάλεια της καταγγελίες τους και να ενημερώνονται ανά πάσα στιγμή για την πορεία της υπόθεσης.

Με απόφαση του ΔΣ ορίζεται τριμελής πειθαρχική επιτροπή η οποία αποφασίζει επί των καταγγελιών των απασχολουμένων, θυμάτων βίας και παρενόχλησης στους χώρους της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ»

Οι καταγγελίες παραλαμβάνονται από το «πρόσωπο αναφοράς» της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ», το οποίο διερευνά με άκρα εμπιστευτικότητα κάθε περιστατικό που αναφέρεται σ' αυτές, συλλέγει στοιχεία και μετά από προσεκτική και διεξοδική έρευνα, καταθέτει εγγράφως τις απόψεις της στην τριμελή επιτροπή.

Η τριμελής επιτροπή μετά από δική της έρευνα αποφασίζει επί των καταγγελιών. Η κρίση της επιτροπής γνωστοποιείται παράλληλα στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο.

Για τα συνδεόμενα με βία και παρενόχληση πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλονται κατ' αρχή στον καταγγελλόμενο οι ποινές που προβλέπονται στον κανονισμό εργασίας της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» που μπορεί να είναι ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος, από προφορική ή έγγραφη επίπληξη, πρόστιμο, μέχρι και υποχρεωτική αποχή από την εργασία επί 10 ημέρες.

Εκτός όμως από τις παραπάνω ποινές το ΔΣ της «ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ» κατά την κρίση του και ύστερα από πρόταση της τριμελούς πειθαρχικής επιτροπής, μπορεί να προβεί και στις παρακάτω ενέργειες.

- Αλλαγή του τόπου, του ωραρίου, της θέσης του καταγγελλόμενου
- Την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου ή της σύμβασης έργου με τα τρίτα πρόσωπα.
- Την παραπομπή της υπόθεσης στις διοικητικές ή δικαστικές αρχές. (ΣΕΠΕ, Συνήγορο του πολίτη, Αστυνομία, Εισαγγελέα)

Προϋπόθεση για την επιβολή ποινής είναι η κλήση του καταγγελλόμενου σε απολογία. Η απολογία πρέπει να είναι έγγραφη και πρέπει να προσκομίζεται στο «πρόσωπο αναφοράς» το αργότερο εντός πέντε (5) ημερών, από την ημέρα ειδοποίησής του.

Η σοβαρότητα του παραπτώματος κρίνεται από την αρμόδια τριμελή επιτροπή.

Αρμόδιοι για την επιβολή προστίμου είναι:

- Η τριμελής πειθαρχική επιτροπή
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος ή Πρόεδρος της εταιρείας.

- Ο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας

Την ποινή της έγγραφης επίπληξης μπορεί να επιβάλλει, είτε ο Γενικός Διευθυντής, είτε ο Διευθύνων Σύμβουλος ή Πρόεδρος της Εταιρείας.

Την αλλαγή του τόπου, του ωραρίου της θέσης του καταγγελλόμενου, μπορεί να επιβάλλει, είτε ο Γενικός Διευθυντής, είτε ο Διευθύνων Σύμβουλος ή Πρόεδρος της Εταιρείας.

Την ποινή του προστίμου μπορεί να επιβάλλει η Τριμελής Επιτροπή αλλά και ο Διευθύνων Σύμβουλος ή Πρόεδρος της Εταιρείας.

Την ποινή της υποχρεωτικής προσωρινής αποχής από την εργασία, επιβάλλει μόνο η Τριμελής Πειθαρχική Επιτροπή.

Την ποινή της καταγγελίας σύμβασης του καταγγελλόμενου μπορεί να επιβάλλει η Τριμελής Επιτροπή.

Την παραπομπή της υπόθεσης στις διοικητικές ή δικαστικές αρχές, μπορεί να επιβάλλει η Τριμελής Επιτροπή.

Σε περίπτωση επιβολής της πειθαρχικής ποινής του προστίμου, αυτό παρακρατείται από τον μισθό του εργαζόμενου και αποδίδεται στον «Ενιαίο Λογαριασμό για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών» του ΟΑΕΔ, επί δε προσωρινής υποχρεωτικής αργίας, επειδή η παροχή πραγματικής υπηρεσίας εκ μέρους του μισθωτού δεν γίνεται αποδεκτή, ο μισθός δεν καταβάλλεται για όσο χρόνο ισχύει το πειθαρχικό μέτρο.

Η απόφαση για την ποινή, ανακοινώνεται εγγράφως στον υπάλληλο και φυλάσσεται στον υπηρεσιακό του φάκελο.

Η πολιτική της εταιρείας κατά της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως καταρτίστηκε από την «ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και αποτυπώθηκε στο παρόν εγχειρίδιο, έχει άμεση ισχύ, θα είναι μόνιμα αναρτημένη σε εμφανές σημείο της επιχείρησης, ή

στον πίνακα ανακοινώσεων του προσωπικού, για ενημέρωση των εργαζομένων, θα αποτελέσει δε αναπόσπαστο τμήμα του υφιστάμενου κανονισμού εργασίας σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία (Ν.Δ 3789/1957)

Για την εταιρεία