



Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης

Εκδόθηκε από:

Ε.Πόραλη – Δ/ντρια Ανθρώπινων Πόρων

Εγκρίθηκε από:

Α. Τσούκα - Διευθύνων Σύμβουλος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|---------|
| 1. Πλαίσιο | Σελ. 2 |
| 2. Σκοπός | Σελ. 3 |
| 3. Πεδίο εφαρμογής | Σελ. 3 |
| 4. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής | Σελ. 3 |
| 5. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί | Σελ. 4 |
| 6. Χώρος Εφαρμογής | Σελ. 5 |
| 7. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία | Σελ. 6 |
| 8. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία | Σελ. 7 |
| 9. Δικαιώματα και υποχρεώσεις | Σελ. 8 |
| 10. Πρόσωπο Αναφοράς | Σελ. 9 |
| 11. Διαδικασία Αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης | Σελ. 9 |
| 12. Δικαιώματα και συνέπειες από τη μη συμμόρφωση | Σελ. 10 |
| 13. Υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας | Σελ. 10 |
| 14. Αρμόδια πρόσωπα | Σελ. 10 |
| 15. Επικοινωνία | Σελ. 11 |

1. Πλαίσιο

Με τον νόμο αυτό Με τα άρθρα 9 και 10 του **ν. 4808/2021**, προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα έχουν την υποχρέωση να καταρτίζουν «Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των». Με τον νόμο αυτό κυρώνεται και ενσωματώνεται στους νόμους του κράτους η σχετική «**Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**» θεμελιώδεις αρχές & δικαιώματα της οποίας μεταξύ άλλων είναι ότι:

- + **όλοι** οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες,
- + είναι δικαίωμα όλων να βρίσκονται σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- + η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- + η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία,
- + η σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης,
- + τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό **περιβάλλον μηδενικής ανοχής** στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,
- + **η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας:**
 - επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
 - επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας,
 - είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα
- + η **έμφυλη βία και παρενόχληση** επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές

διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,

η **ενδοοικογενειακή βία** μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια.

2. Σκοπός

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φυλή, πίστη ή φύλο, έχουν το δικαίωμα να εργάζονται και να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες. Σκοπός της πολιτικής αυτής 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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η EMA ΑΕ δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει 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. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην EMA ΑΕ, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Συμπεριλαμβάνει τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

4. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής

Η Διοίκηση της εταιρείας δεσμεύεται σε **μηδενική ανοχή** απέναντι σε κάθε πιθανά φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

Κατηγορηματικά δηλώνεται ότι **απαγορεύεται κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης** που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται η βία και η παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών.

5. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος:

- α) Ως **“διάκριση”** νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, , γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, γενετικών χαρακτηριστικών, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού
- β) 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,
- γ) 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. Η παρενόχληση αυτή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές όπως λεκτική ή σωματική παρενόχληση, αντεκδίκηση ή εκφοβισμό, οπτική παρενόχληση (mails, φωτογραφίες) κλπ
- δ) 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 (ν. 3896/2010), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

ε) ως “**αντεκδίκηση**” θεωρείται κάθε ενέργεια από έναν εργαζόμενο εναντίον συναδέλφου του ή τρίτου που αντιστέκεται στη βία ή σε κάποιας μορφής παρενόχληση, έχει υποβάλλει καταγγελία ή βοηθά στη διαδικασία διερεύνησης κάποιου περιστατικού.

στ) Στα αντίστοιχα απαγορευμένα περιστατικά δύνανται να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, περιστατικά όπως: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, οι ύβρεις, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά σχόλια, ακόμη και χάριν αστεισμού, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, περιλαμβανομένης της προσφοράς παροχών, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, η ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη.

6. Χώρος Εφαρμογής

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των παραπάνω προσώπων μπορούν 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, 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 με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας

(δ) περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας, τα οποία περιλαμβάνουν τις πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας.

7. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Τα αρμόδια τμήματα της Εταιρείας, σε συνεργασία με τον αρμόδιο ιατρό εργασίας, αξιολογούν τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψιν τις υφιστάμενες συνθήκες εργασίας, αναπροσαρμόζοντας τις αξιολογήσεις αυτές, ώστε να περιορίζονται στο μέτρο του δυνατού οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Ενδεικτικές περιπτώσεις κινδύνου: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης και ενημέρωσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

Ενδεικτικές περιπτώσεις απαγορευμένων συμπεριφορών, που μπορεί να εντοπισθούν: υπονοούμενα, αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, χρήση προσβλητικής γλώσσας, σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή, αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο, προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, τη φυλή, την εθνικότητα, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, απειλές, ύβρεις, υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, ξεσπάσματα θυμού, άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις,

συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

8. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Με την παρούσα ενημερώνεται το προσωπικό για τα περιλαμβανόμενα σε αυτήν δικαιώματα, καθώς και για τον τρόπο επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές που αναφέρονται κατωτέρω.

Η EMA λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Επίσης, λαμβάνει εύλογα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, καθώς και που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

Ειδικότερα:

- ✓ Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες, όπως και την επικοινωνία με τον εργοδότη.
- ✓ Εξασφαλίζει με αυστηρούς ελέγχους ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους και λαμβάνει και αναθεωρεί μέτρα τεχνικού χαρακτήρα.
- ✓ Παρέχει κάθε δυνατή βοήθεια στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- ✓ Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης αναθεωρώντας αντίστοιχα αυτά.
- ✓ Ενθαρρύνει την συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας

και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός εταιρείας.

9. Δικαιώματα και υποχρεώσεις

Σε κάθε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε χώρο ή από εργαζόμενους της εταιρείας στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, έχει δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης στο Πρόσωπο Αναφοράς και σε εκπρόσωπο της εταιρείας που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

| Εκπρόσωποι της EMA ΑΕ | | |
|--|--|--|
| ΚΗΦΙΣΙΑ | ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ | ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ |
| Ε. Πόραλη – 6980366882 Ε.Νικολάου – 6973600400 | Γ. Μπαμπαγιούρης - 6974600229 Δ.Σταμίρης - 6974600240 Κ.Κολιογεώργης - 6974600200 | Σ.Βασιλειάδης – 6974600245 Η.Παπανάγνος - 6974600230 |
| Αρμόδιες αρχές | | |
| Γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (Επιθεώρηση Εργασίας) | | 1555 |
| Συνήγορος του Πολίτη | | Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 ΑΘΗΝΑ Τηλ: 213 130 6600 – press@synigoros.gr |
| Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας | | Γραμμή SOS 15900. |

10. Πρόσωπο Αναφοράς

Ως Πρόσωπο Αναφοράς ("Σύνδεσμος") για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται η **Διευθύντρια Ανθρώπινων Πόρων, Κα Ελίνα Πόραλη**.

11. Διαδικασία Αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης

Σε κάθε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος ή τρίτος που συνεργάζεται με την εταιρεία, θεωρεί ότι έχει υποστεί κάποιας μορφής διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης οφείλει:

- να επικοινωνήσει άμεσα με την Διευθύντρια Ανθρώπινων Πόρων στο 6980366882 ή porali@ema.gr προκειμένου να ενημερωθεί, να πάρει οδηγίες ή άλλης μορφής βοήθεια
- να ενημερώσει άμεσα τον Υπεύθυνο της εγκατάστασης όπου συνέβη το γεγονός
- να υποβάλλει γραπτή καταγγελία, επώνυμα ή ανώνυμα, που να απευθύνεται προς τον Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων (Πρόσωπο Αναφοράς), στην ως άνω διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με παράλληλη κοινοποίηση προς τον Διευθυντή/ Προϊστάμενο του τμήματος ή Υπεύθυνο της εγκατάστασης

Το πρόσωπο αναφοράς, κατά τρόπο αντικειμενικό, αμερόληπτο, εμπιστευτικό και εχέμυθο, με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν και υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Η διοίκηση της εταιρείας δεσμεύεται ότι θα εξετάσει διεξοδικά κάθε καταγγελία με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα και θα ενημερώσει τους ενδιαφερόμενους για τα αποτελέσματα, το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση εντός μηνός από την καταγγελία.

Σε κανένα στάδιο της ανωτέρω διαδικασίας δεν πρόκειται να προκύψει δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία, είτε από το Πρόσωπο Αναφοράς, είτε από τη Διοίκηση της Εταιρείας

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση όλων των παραπάνω προσώπων η **Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ)**, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

12. Δικαιώματα και συνέπειες από τη μη συμμόρφωση

Αν μετά την ολοκλήρωση της παραπάνω διαδικασίας διερεύνησης διαπιστωθεί ότι συνέβη πραγματικά ένα γεγονός διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης, η διοίκηση της εταιρείας μπορεί να λάβει οποιαδήποτε νόμιμα και πρόσφορα μέτρα κατά του παραβάτη, όπως πειθαρχικές κυρώσεις, αλλαγή θέσης, ωραρίου ακόμα και καταγγελία σύμβασης ή δικαστικές ενέργειες σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος καθώς επίσης θα συνεργάζεται και θα παρέχει κάθε πληροφορία, εφόσον ζητηθεί, στις αρμόδιες αρχές πάσης φύσεως (διοικητικές, δικαστικές κοκ), που ασχολούνται με το περιστατικό, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο.

Σε καμία περίπτωση δεν πρόκειται να υπάρξουν οποιασδήποτε μορφής αντίποινα έναντι του καταγγέλλοντα. Η άσκηση αντιποίνων αποτελεί σοβαρή παράβαση και επιφέρει τις αντίστοιχες συνέπειες.

13. Υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα. Η Διοίκηση δεσμεύεται να λάβει μέτρα που θα αποδεικνύουν έμπρακτα την **κοινωνική της ευθύνη** απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας. Ενδεικτικά τα μέτρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του 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.

14. Αρμόδια πρόσωπα

Για τη σύνταξη, τροποποίηση, ενημέρωση, συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού υπεύθυνος είναι ο Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων. Όλα τα στελέχη της εταιρείας που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση εφαρμογής της παραπάνω Πολιτικής.

15. Επικοινωνία

Αναρτήθηκε στους Πίνακες Ανακοινώσεων των χώρων εργασίας, στάλθηκε στα προσωπικά mails όλων των εργαζόμενων, αναρτήθηκε στον ιστότοπο της εταιρείας www.ema.gr