

**Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και
Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας**

Π. ΣΚΕΠΕΤΑΡΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ε.Ε.

ΑΦΜ 998174198, Δ.Ο.Υ. Αργινίου

Δήμος Αργινίου, Πλατεία Δημοκρατίας, αριθμός 2

Νόμιμος εκπρόσωπος:

Παναγιώτης Σκεπετάρης του Γεωργίου

17ης Νοεμβρίου 81 – Πυλαία Θεσσαλονίκης, ΤΚ 55535

ΑΦΜ 061830863 Δ.Ο.Υ. Αργινίου

Βεβαιών: ΣΚΕΠΕΤΑΡΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



Τελευταία ενημέρωση: 1 Ιουνίου 2023

Η Π. ΣΚΕΠΕΤΑΡΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ε.Ε. σε κάθε υποκατάστημά, εφεξής καλούμενη «εταιρία» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του μέρους ΙΙ Ν. 4804/2021 όπως ισχύει για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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 βία και παρενόχληση. Η Π. ΣΚΕΠΕΤΑΡΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ε.Ε. 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.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 όπως ισχύουν και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ.1 του άρθρου 3 Ν. 4808/2021 όπως ισχύει.

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρία σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της μελετάει τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με το είδος της εργασίας με στόχο την αξιολόγηση και αναπροσαρμογή των συνθηκών εργασίας ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι πιθανότητες να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Ενδεικτικοί κίνδυνοι: κλειστοί χώροι εργασίας, άγχος στο χώρο εργασίας, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, οικογενειακές ή προσωπικές περιστάσεις, συνδιαλλαγή με πελάτες ή προμηθευτές.

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Σε περίπτωση συμβάντος βίας ή παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην εργασία ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ακόμα και αν η σύμβαση έχει λήξει το πρόσωπο το οποίο έχει υποστεί τέτοια συμπεριφορά έχει δικαίωμα:

- i) δικαστικής προστασίας,
- ii) προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας για διενέργεια εργατικής διαφοράς
- iii) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη,
- iv) καταγγελίας εντός της εταιρείας

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η εταιρία διενεργεί ενημερωτικές ομιλίες στο προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων αρχών. Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη - τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) - γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και <https://1555.gov.gr> - υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων).

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Η εταιρία διοργανώνει ομιλίες και τακτική εκπαίδευση του προσωπικού.

ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΦΡΟΣΥΝΗ τηλ. 2310476131

στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Στον ορισμό της ενδοοικογενειακής βίας εντάσσονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια και ανεξαρτήτως αν ο θύτης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, η εταιρία εφόσον έρθει στη γνώση της περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας δεσμεύεται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας, με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Ενδεικτικά μέτρα υποστήριξης:

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας (εργασία σε μη απομονωμένο χώρο).

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Δίαυλοι επικοινωνίας- αρμόδια πρόσωπα.

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης δικαιούται να υποβάλει, προφορικά ή εγγράφως αναφορά στο ως άνω πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμο). Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. Στην αναφορά θα πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου και να περιγράφονται τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Το ως άνω πρόσωπο αναφοράς εξετάζει κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία κρίνει απαραίτητα. Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα, εξετάζει μάρτυρες, ζητά την προσκόμιση εγγράφων. Κάθε στέλεχος και προσωπικό της εταιρίας πρέπει να παρέχει οποιαδήποτε συνδρομή ζητηθεί. Η έρευνα παραμένει εμπιστευτική. Η έρευνα ολοκληρώνεται εντός 3 εβδομάδων και υποβάλλεται στη διοίκηση της εταιρίας.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Το πρόσωπο αναφοράς λαμβάνει κάθε απαραίτητο μέτρο, ενημερώνοντας και τον προϊστάμενο των εμπλεκόμενων ώστε να επαγρυπνούν για την αποτροπή αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης δικαιούται να ακολουθήσει την παραπάνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί η τέλεση διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η διοίκηση της εταιρείας προβαίνει κατά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά::

α) σύσταση συμμόρφωσης,

β) αλλαγή της θέσης εργασίας, ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,

γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι η καταγγελία ήταν καταφανώς κακόβουλη θα θεωρείται απαράδεκτη. Ακολούθως θα εξετάζονται τα κίνητρα και περιστατικά που συνδέουν τους εμπλεκόμενους και η εταιρία θα λαμβάνει κάθε νόμιμη απόφαση.

ε) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Η εταιρία καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο 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 στοιχεία. Για το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

Αρμόδιες Αρχές για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη - τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) - γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και <https://1555.gov.gr> - υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων).