

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ
«Δ. ΦΡΑΓΚΟΥΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Η εταιρεία με την επωνυμία «**Δ. ΦΡΑΓΚΟΥΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**», εφεξής και χάριν συντομίας καλούμενη «η Εταιρεία», επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 Ν. 4808/2021, δυνάμει του οποίου κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

2. ΣΚΟΠΟΣ

2.1. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας εντός της Εταιρείας, το οποίο χαρακτηρίζεται από, προωθεί και διασφαλίζει τον απόλυτο σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς διακρίσεις, βία και οποιαδήποτε παρενόχληση.

2.2. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται απόλυτα, αλλά και προστατεύει στο μέγιστο των δυνατοτήτων της, το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, καθώς και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια πράξη και συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της παρεχόμενης σε αυτήν εργασίας,, είτε συνδέεται άμεσα τοπικά και χρονικά με την παροχή της εργασίας, είτε λαμβάνει χώρα επ' ευκαιρία αυτής, με οποιονδήποτε τρόπο και αν αυτή εκδηλώνεται και από οποιοδήποτε πρόσωπο και αν προέρχεται.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

3.1. Η παρούσα, καταλαμβάνει οποιαδήποτε πράξη, ενέργεια, συμπεριφορά και πρακτική βίας ή/και παρενόχλησης, όπως αυτές οι πράξεις και συμπεριφορές ορίζονται στον Ν. 4808/2021 αλλά και κατωτέρω στο άρθρο 4 της παρούσας, κατά τη διάρκεια της εργασίας στην Εταιρεία, είτε οι πράξεις και συμπεριφορές αυτές συνδέονται άμεσα τοπικά και χρονικά με την παροχή της εργασίας, είτε λαμβάνουν χώρα επ' ευκαιρία αυτής, με οποιονδήποτε τρόπο και αν αυτές εκδηλώνονται και από οποιοδήποτε πρόσωπο και αν προέρχονται. Στις αμέσως ανωτέρω πράξεις, ενέργειες, συμπεριφορές και πρακτικές που απαγορεύονται από την παρούσα, περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- 3.1.1. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία.

- 3.1.2. Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.

- 3.1.3. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα 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 στην Εταιρεία, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία

περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

- 3.1.4. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, 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, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.

- 3.1.5. Οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

- 3.1.6. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη.

3.2. Αντιθέτως, δε συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, όλες οι πράξεις, ενέργειες, συμπεριφορές και πρακτικές που εμπίπτουν στη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους της Εταιρείας, όπως είναι, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, οι κάτωθι: Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης. Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών. Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας. Αίτημα για

τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου. Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

3.3. Η παρούσα, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 Ν. 4808/2021, ήτοι, άπαντες και πάσης φύσεως εργαζόμενους και απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το εργασιακό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, των εργαζομένων με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

Στο πλαίσιο και κατά την εφαρμογή της παρούσας, οι κατωτέρω όροι και φράσεις, έχουν την ακόλουθη αντίστοιχη έννοια:

4.1. Βία:

Κάθε συμπεριφορά, πράξη και πρακτική που συνιστά σωματική ή/και ψυχολογική βία, καθώς και η απειλή τέτοιων συμπεριφορών, πράξεων και πρακτικών που είτε συνεπάγονται άμεσα ή έμμεσα, είτε αποσκοπούν σε, είτε επαπειλούν, τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

4.2. Παρενόχληση:

4.2.1. Κάθε συμπεριφορά, πράξη και πρακτική, που έχει ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα ή/και επαπειλεί την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού

περιβάλλοντος, και περιλαμβάνουν και (χωρίς όμως να εξαντλούνται σε) την παρενόχληση, τις προσβολές και τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ηλικίας, σωματικών χαρακτηριστικών, μορφωτικού επιπέδου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, οικογενειακή κατάσταση ή λόγω οποιαδήποτε άλλης ιδιότητας του προσώπου.

4.2.2. Η παρενόχληση μπορεί να είναι οποιαδήποτε λεκτική, προφορική ή έγγραφη, ή/και έμπρακτη (εκδηλούμενη δια προσβλητικών σωματικών κινήσεων) συμπεριφορά, πράξη, ενέργεια ή πρακτική, δια της οποίας εκδηλώνεται άμεσα ή υποδηλώνεται έμμεσα, υποτίμηση ή/και εχθρότητα ή/και αποστροφή προς ένα πρόσωπο και που έχει ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα α) τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, β) την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός εργαζομένου, γ) τον αρνητικό επηρεασμό των ευκαιριών απασχόλησης ή/και εργασιακής ανέλιξης ενός εργαζομένου.

4.2.3. Παρενοχλητική συμπεριφορά αποτελούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- 4.2.3.1. Οι χαρακτηρισμοί, προσβολές ή αρνητικά στερεότυπα, απειλητικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές πράξεις, υποτιμητικά αστεία και γραπτό ή γραφικό υλικό που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή ομάδα που τοποθετείται σε τοίχους ή αλλού στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή διακινείται στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας ή χρησιμοποιώντας εξοπλισμό της Εταιρείας μέσω e-mail, τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων των φωνητικών μηνυμάτων), μηνυμάτων κειμένου, ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης ή άλλων μέσων.

- 4.2.3.2. Η σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση, η ηθική παρενόχληση ("mobbing"), δηλαδή η συστηματική, μεθοδική και συνεχής άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, η οποία μπορεί ενδεικτικά να λάβει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης

μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας που στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος ή/και, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή/και ψυχική ακεραιότητα και υγεία του εργαζομένου.

- 4.2.3.3. Η αντεκδίκηση ή ο εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

- 4.2.3.4. Σεξουαλική παρενόχληση εν τη εννοία του Ν. 3896/2010, ήτοι, οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό, καθώς και προσβλητικές πράξεις, πράξεις, ενέργειες και πρακτικές και έχουν ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά την παρ. 2 του άρθρου 2 Ν. 4443/2016.

4.2.3.4.α' Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές συνευρέσεις ή και άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν, για παράδειγμα: α) η υποβολή σε μια τέτοια συμπεριφορά γίνεται είτε ρητά είτε σιωπηρά ως όρος ή προϋπόθεση της απασχόλησης ενός ατόμου, β) η υποταγή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν αυτό το άτομο, ή γ) αυτή η συμπεριφορά έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην

εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος.

4.2.3.4.β'. Αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές κινήσεις ή αιτήματα για ερωτικές συννευρέσεις, σεξουαλικά αστεία και υπονοούμενα, λεκτική κακοποίηση σεξουαλικής φύσης, σχόλια σχετικά με το σώμα ενός ατόμου, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις σεξουαλικές του ανεπάρκειες, το επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα ή άγγιγμα, προσβλητικά ή άσεμνα σχόλια ή χειρονομίες, εμφάνιση και παρουσίαση σεξουαλικά υποβλητικών αντικειμένων ή εικόνων.

4.3. Χώρος Εργασίας:

Ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της παροχής της εργασίας στην Εταιρεία, ειδικότερα δε, όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρείας πανελλαδικά, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και οι χώροι εκείνοι που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την αμοιβή τους, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, οι χώροι ατομικής υγιεινής και φροντίδας εντός της εταιρείας, αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό.

4.4. Διάρκεια Παροχής της Εργασίας:

Η χρονική διάρκεια κατά την οποία παρέχεται εργασία στην Εταιρεία, είτε αυτή παρέχεται εντός του θεσμοθετημένου ωραρίου είτε και εκτός αυτού, καθώς και οι θεσμοθετημένοι χρόνοι διαλειμμάτων εντός του ωραρίου εργασίας, αλλά και οι χρόνοι των απαραίτητων μετακινήσεων από και προς την εργασία και οι λοιπές μετακινήσεις που διενεργούνται ένεκα της εργασίας ή επ' ευκαιρία αυτής, όπως για επαγγελματικά ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας, τέλος δε, η διάρκεια κάθε είδους επικοινωνιών που λαμβάνουν χώρα κατά και προς παροχή της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται

μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, zoom ή teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

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

5.1.2. Τέτοιοι κίνδυνοι, μπορεί να περιλαμβάνουν και να προέρχονται από, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώρους εργασίας απομονωμένους ή κλειστούς, την κατανομή των θέσεων εργασίας, την ασφάλεια εγκαταστάσεων και τον έλεγχο αυτών (ή την απουσία τέτοιου ελέγχου), την έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, την παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής των εργαζομένων που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

5.2. Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους, ως απόρροια των ανωτέρω κινδύνους για τους εργαζομένους της, όπως: α) διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας, β) μειωμένη παραγωγικότητα, γ) νομικές και οικονομικές συνέπειες και δ) αρνητική δημοσιότητα.

6. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

6.1. Η Εταιρεία χρησιμοποιεί όλα τα κατάλληλα μέτρα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό, συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια/ημερίδες ψυχικής υγείας κτλ) για την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού της με σκοπό την

αναγνώριση και καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διασφαλίζει ότι όλοι γνωρίζουν τις παρούσες πολιτικές, τις διαδικασίες που εφαρμόζει.

6.1.1. Ειδικότερα, η Εταιρεία, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της: α) παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της 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 επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, β) οργανώνει, εάν παραστεί ανάγκη, στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, γ) πραγματοποιεί, εάν παραστεί ανάγκη, σεμινάρια προς το προσωπικό και τη διοίκησή της με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση, την αποσόβηση, την προστασία από και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία δ) ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης στα ανωτέρω προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια.

6.2. Η Εταιρεία, ενθαρρύνει δια της παρούσας, τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία αντιλαμβάνονται ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

6.3 Η Εταιρεία αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα των παρουσών Πολιτικών και προβαίνει στην επικαιροποίηση ή αναθεώρησή τους, εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

7. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

7.1. Η Εταιρεία ενημερώνει δια της παρούσας το προσωπικό της, ότι σε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενός της θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την παροχή της εργασίας του ή την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά την διάρκεια

της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή έχει ήδη λήξει, έχει τα κάτωθι δικαιώματα:

- α) το δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) το δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- γ) το δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και
- δ) το δικαίωμα υποβολής έγγραφης καταγγελίας εντός της εταιρείας σύμφωνα με τα κατωτέρω προβλεπόμενα.

7.2. Τα στοιχεία επικοινωνίας των ως άνω αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος της Εταιρείας, είναι τα κάτωθι:

- ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΗΛ: 2108818720 και 15512
- ΕΝΙΑΙΑ ΓΡΑΜΜΗ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΟΛΙΤΩΝ 1555
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ – ΤΗΛ: 2131306600
- ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΜΕΣΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ – ΓΡΑΜΜΗ SOS 15900

7.3. Κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα 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.

7.3.1 Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Σύνδεσμο της 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, ή και να θεωρήσει την αποχή του αδικαιολόγητη και επί τη βάση αυτής να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ή να τη θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου, αναλόγως των εκάστοτε περιστάσεων.

8. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ»)

8.1. Ως πρόσωπο υποδοχής καταγγελιών («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Έλια Παπαδημητρίου (τηλ: 2100109568 e-mail: administration@fragouloupoulos.gr).

8.3. Κύριο έργο του Συνδέσμου, είναι η υποδοχή και εξέταση καταγγελιών των εργαζομένων της Εταιρείας ή και οποιουδήποτε τρίτου, σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την παροχή της εργασίας στην Εταιρεία.

8.2. Επίσης, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη

ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του έργου του.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

9.1. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση administration@fragouloroulos.gr και είναι πάντα επώνυμη.

9.2. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς εν τη εννοία της παρούσας, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

9.3. Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

9.3. Ο Σύνδεσμος διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

9.3.1. Ειδικότερα, ο Σύνδεσμος, κατά την εξέταση μιας καταγγελίας, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας, προβαίνει σε διερεύνηση των

καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο αποδεικτικό και ερευνητικό μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη, δύναται δε, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, να καλεί προς εξέταση τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, τον καθένα ξεχωριστά ή κατ' αντιπαράσταση, να εξετάζει μάρτυρες που προτείνει ο καταγγέλλων και ο καταγγελλόμενος ή κατ' επιλογή του Συνδέσμου, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων από τα οποία να αποδεικνύεται η βασιμότητα της καταγγελίας και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, προκειμένου να να πληροφορηθεί από αυτούς όσα τυχόν αυτοί γνωρίζουν σχετικά με το περιστατικό.

9.4. Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

9.5. 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.

9.6. Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

9.7. Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει 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.

9.8. Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά Δικαστικές, Εισαγγελικές, Αστυνομία, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κ.α.)

9.10. Εφόσον ο Σύνδεσμος ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναφέρεται το περιεχόμενο της καταγγελίας, οι ενέργειες στις οποίες προέβη προς εξέτασή της, τα αποδεικτικά στοιχεία που συγκέντρωσε και αξιολόγηση αυτών, το συμπέρασμά του σχετικά με τη βασιμότητα της καταγγελίας καθώς και εισήγησή του σχετικά με την ανάγκη επιβολής κυρώσεων και με το είδος των κυρώσεων αυτών. Η αναφορά του αυτή γνωστοποιείται ταυτόχρονα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτής.

9.11 Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση της αναφοράς του Συνδέσμου κατά τα ανωτέρω, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα τριών (3) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

10. ΚΥΡΩΣΕΙΣ

10.1. Σε περίπτωση που η καταγγελία κριθεί από τη διοίκηση της Εταιρείας ως βάσιμη, επιβάλλονται στον καταγγελλόμενο, οι κατά την κρίση της Εταιρείας αναγκαίες κυρώσεις, οι οποίες, μπορεί να συνίστανται, είτε μεμονωμένα είτε σωρευτικά, στις κάτωθι:

- α) προφορική ή έγγραφη επίπληξη του καταγγελλόμενου,
- β) αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του καταγγελλόμενου, χωρίς αυτή η αλλαγή να μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του καταγγελλόμενου

γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εν γένει σχέσης συνεργασίας του καταγγελλόμενου με την Εταιρεία.

10.2. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

11. ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΙΑ

11.1 Ο Σύνδεσμος υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία, εφόσον αυτά τα τρίτα μέρη δεν έχουν καταστεί μάρτυρες κατά τη διαδικασία εξέταση της καταγγελίας.

11.2. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τη διοίκηση της Εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

12. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ

12.1. Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων κατά του καταγγέλλοντα. Η άσκηση αντιποίνων κατά του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

12.2. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω

διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης, η σχετική καταγγελία εξετάζεται κατά τον ανωτέρω τρόπο και εφόσον αυτή ήθελε κριθεί βάσιμη, επιβάλλονται σε βάρος του υπαιτίου οι ανωτέρω κυρώσεις, κατ' ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 9 και 10 της παρούσας.

13. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

13.1. Η Εταιρεία, καθώς και ο Σύνδεσμος, συνεργάζονται πλήρως με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα 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. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον Σύνδεσμο του άρθρου 8 της παρούσας.

Η παρούσα αναρτάται σήμερα, 27/03/2025 σε εμφανές σημείο στην έδρα της Εταιρείας, προκειμένου να τεθεί σε διαβούλευση διάρκειας ενός (1) μήνα, μετά το πέρας του οποίου μέλλει να οριστικοποιηθεί και να υποβληθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και να αναρτηθεί στον επίσημο ιστότοπο της Εταιρείας στον ακόλουθο σύνδεσμο:

[ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΑ .pdf](#)

Πικέρμι Αττικής, 27/03/2025
Δ. ΦΡΑΓΚΟΥΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.
ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΕΣ ΕΛΑΣΤΙΚΩΝ - ΖΑΝΤΩΝ
Α.Φ.Μ.: 095568229 - Δ.Ο.Υ.: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΕΔΡΑ: 210 ΧΑΛΗ/Λ. ΜΑΡΑΘΩΝΟΣ - ΠΙΚΕΡΜΙ
ΤΗΛ.: 210 0100020 - ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ: 000863701000
Ο νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρείας info@frangoulou.com.gr