Πολιτική Καταπολέμησης Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία & Διαχείρισης Συναφών Εσωτερικών Καταγγελιών

μασούτης

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Α - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Εισαγωγή - Σκοπός 3

2. Ορισμοί – Ενδεικτικά παραδείγματα 3

3. Πεδίο εφαρμογής 4

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

4. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης 5

5. Μέτρα πρόληψης, Ελέγχου και Περιορισμού Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία 5

6. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού 7

7. Δικαιώματα θιγόμενων προσώπων 8

8. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμος») 9

9. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας 10

ΜΕΡΟΣ Γ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

10. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών 10

11. Ερευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας 11

12. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου 12

13. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων – πειθαρχικές ποινές 13

14. Πειθαρχικό όργανο 14

15. Γενικές πειθαρχικές διατάξεις 15

16. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές 15

ΜΕΡΟΣ Δ - ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 16

1. Εισαγωγή - Σκοπός

1.1. Η Διαμαντής Μασούτης Σούπερ Μάρκετ Α.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία») ιδρύθηκε από τον Διαμαντή Μασούτη το 1976 στη Θεσσαλονίκη. Είναι μια αμιγώς ελληνική επιχείρηση και διατηρεί μέχρι σήμερα αναλλοίωτο τον οικογενειακό της χαρακτήρα.

1.2. Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

1.3. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας για όλα τα εργαζόμενα για την Εταιρεία πρόσωπα, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, όπως αυτές κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 64 και 65 του Π.Δ. 80/2022, και την Υ.Α. 82063/2021 και στο άρθρο 62 του ΠΔ 62/2025 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. 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.

2. Ορισμοί

2.1.- Βία και παρενόχληση: Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

2.2.- Φυσική βία: Νοείται κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων, ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης, ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

2.3.- Παρενόχληση/ Ψυχική Βία: 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.

2.4.- 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 αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

2.5.- Σεξουαλική παρενόχληση: Νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, εάν αυτό προσβάλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί δυσμενές περιβάλλον. Τέτοιου είδους ακατάλληλη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο στην κατά πρόσωπο άμεση πράξη αλλά και σε όσες διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων /διαδικτυακά.

3. Πεδίο εφαρμογής

3.1 Η παρούσα πολιτική αφορά πρόσωπα που εργάζονται και απασχολούνται για την Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, υπό δοκιμή κ.λπ.), με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία.

3.2.- Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι εκδηλώσεις συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης μπορούν να στρέφονται σε βάρος οποιουδήποτε από τα πρόσωπα που

αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή να προέρχονται από οποιοδήποτε από τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου, και θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της εν ευρεία εννοία παροχής εργασίας του ατόμου και της συμμετοχής του σε δράσεις που σχετίζονται με την εργασία του, ιδίως δε:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και όλων των χώρων όπου το εργαζόμενο πρόσωπο παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

(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) εκτός χώρου και/ή χρόνου εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο και μέσο, εφόσον εκδηλώνεται μεταξύ προσώπων, τα οποία εμπίπτουν στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής.

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

4. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

4.1. Η Εταιρεία διαθέτει Μελέτη Εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το κείμενο της οποίας περιλαμβάνεται στην Μελέτη εκτίμησης επαγγελματικών κινδύνων του αρ. 43 παρ. 1 Ν. 3850/2010 και μπορεί να αναθεωρείται ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες.

5. Μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην Εργασία

5.1. Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών

ή μορφών συμπεριφοράς.

5.2. Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην Εταιρεία περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τη διοίκηση και με τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους του.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.

5.3. Η Εταιρεία, μέσω των προβλεπόμενων διαδικασιών της, εγγυάται ότι:

- Παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με απόλυτη εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και ότι δεν παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού εφόσον της ζητηθεί.
- Παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.
- Μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Εξασφαλίζει εκπαίδευση των εργαζόμενων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων

6. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης.

6.1. Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων διέπονται από ευγένεια, ειλικρίνεια, αλληλοσεβασμό και εμπιστοσύνη.

6.2. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, 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. Στο πλαίσιο ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά, η Εταιρεία δύναται να προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες: α) να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, β) να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ., γ) να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δ) να αναρτά στους χώρους εργασίας, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθώς και στον εσωτερικό διαδικτυακό τόπο ενημέρωση για την παρούσα Πολιτική και τις διαθέσιμες διαδικασίες για την καταγγελία και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές, ε) να εκπαιδεύει τα στελέχη της αναφορικά με θέματα διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης του περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων, στ) να ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες, ζ) να διασφαλίζει τη δημιουργία

περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους εργαζόμενούς της, που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους.

7. Δικαιώματα θιγόμενων προσώπων

7.1. Η Εταιρεία πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα: 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, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016, καθώς και δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας κατά την διαδικασία που αναφέρεται αναλυτικά παρακάτω στην παρούσα Πολιτική. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμα να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή, δηλαδή στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη. Η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ είναι το 1555, η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας είναι η Γραμμή SOS 15900. Τα παραπάνω στοιχεία αναρτώνται και σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας.

7.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα παραπάνω που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, όπως αυτό ορίζεται παραπάνω και στο Ν. 4808/2021, έχει δικαίωμα, πέραν των ανωτέρω, 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 εκπροσωπεί την Εταιρεία ή ασκεί

το διευθυντικό δικαίωμα ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα 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 εγγράφως τον Προϊστάμενο του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, 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, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 18 του Ν. 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

8. Πρόσωπο Αναφοράς

8.1. Ο εκάστοτε Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας αποτελεί το πρόσωπο αναφοράς, τον αναφερόμενο στο νόμο ως «σύνδεσμο», ο οποίος καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, είναι το πρόσωπο που παραλαμβάνει τις καταγγελίες και τις αξιολογεί προκαταρκτικά. Κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας πολιτικής, ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») ενεργεί ο κύριος Θωμάς Χρήστου: e-mail: txristou@masoutis.gr - τηλ.: 2310803880. Ως αναπληρωματικό πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος) ορίζεται το εκάστοτε πρόσωπο που είναι Υπεύθυνο στο τμήμα Ανάπτυξης και Εκπαίδευσης Προσωπικού, το οποίο αντικαθιστά το κατ' αρχήν πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμο») σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από το ίδιο. Κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας πολιτικής, ως αναπληρωματικό πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος) ενεργεί η κυρία Βικτώρια Αλαμίση: e-mail: balamisi@masoutis.gr - τηλ.: 2310803924. Εάν ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων είναι ο δράστης των καταγγελλομένων, τότε η καταγγελία θα υποβάλλεται απευθείας στη Νομική Υπηρεσία της Εταιρείας: e-mail: Nomiki_Ypiresia@masoutis.gr - τηλ.: 2310.803876.

9. Ειδική μέριμνα εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

9.1. Η Εταιρεία αναλαμβάνει τη δέσμευση να προστατεύσει την απασχόληση και να παρέχει, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, υποστήριξη σε εργαζόμενα άτομα που αποτελούν θύματα ενδοοικογενειακής βίας κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Προς τον σκοπό αυτό, 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 υποστήριξή του εργαζομένου 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, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, παροχή ψυχολογικής υποστήριξης, ενημέρωση και συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές, κλπ).

ΜΕΡΟΣ Γ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

10. Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα υποδοχής καταγγελιών

10.1. Σε περίπτωση που κάποιο από τα αναφερόμενα στην παρ. 3.1. πρόσωπα διαπιστώσει αθέμιτη συμπεριφορά σε βάρος του ή ακόμα και σε βάρος συναδέλφου του, εκ μέρους είτε των προσώπων που εκπροσωπούν την Εταιρεία είτε άλλου προσώπου, που απασχολείται σε αυτή, σύμφωνα με το Ν. 4808/2021, μπορεί να αποστείλει επώνυμη καταγγελία, είτε με έγγραφο είτε με ηλεκτρονικό μέσο, στον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων (στην ηλεκτρονική διεύθυνση txristou@masoutis.gr ή ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της έδρας της Εταιρείας (Δήμος Θέρμης, 14ο χλμ Θεσσαλονίκης – Βασιλικών, Τ.Κ. 57001, Τηλ. 2310.803803), υπόψιν Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»), σε περίπτωση δε που ο δράστης των καταγγελλομένων είναι το πρόσωπο αναφοράς, στη Νομική Υπηρεσία (στην ηλεκτρονική διεύθυνση Nomiki_Ypiresia@masoutis.gr ή ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της

έδρας της Εταιρείας (Δήμος Θέρμης, 14ο χλμ Θεσσαλονίκης – Βασιλικών, Τ.Κ. 57001, Τηλ. 2310.803803), υπόψιν Διευθύντριας Νομικής Υπηρεσίας, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»), καταγράφοντας το πρόσωπο του δράστη και τις διαπιστωθείσες ή υποτιθέμενες αθέμιτες ενέργειές του, καθώς και το θιγόμενο πρόσωπο. Υπάρχει έντυπο καταγγελίας σε πρώτη ζήτηση του εργαζόμενου. Η καταγγελία μπορεί να είναι και ανώνυμη, οπότε έχει τη μορφή της αναφοράς. Ωστόσο, η Εταιρεία ενθαρρύνει την υιοθέτηση της τακτικής των επώνυμων καταγγελιών ή αναφορών, καθώς οι ανώνυμες καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δυσχερές ή/έως και αδύνατο λόγω της δυσκολίας επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με τον ανώνυμο καταγγέλλοντα.

11. Ερευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας

11.1. Ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων οφείλει να εξετάσει πάραυτα το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς και να κινήσει την ακόλουθη πειθαρχική διαδικασία:

- Καλεί σε απολογία με έγγραφη κλήση του τον φερόμενο ως δράστη, αναφέροντας τα σε αυτή καταγγελλόμενα γεγονότα, σε περίπτωση δε που κρίνει ότι χρειάζονται περαιτέρω πληροφορίες από τον καταγγέλλοντα, μετά την απολογία του φερόμενου ως δράστη δύναται να τον καλέσει για επιπλέον διευκρινίσεις. Επίσης, μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή μαρτύρων που τυχόν γνωρίζουν σχετικά με το καταγγελλόμενο περιστατικό, αφού ενημερώσει τον καταγγέλλοντα.
- Στη συνέχεια διαβιβάζει πάραυτα στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας το περιεχόμενο της καταγγελίας, της απολογίας και κάθε άλλο στοιχείο τυχόν συλλέξει και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για την πορεία της καταγγελίας του.
- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει την έγγραφη απολογία του εντός του χρονικού διαστήματος των πέντε εργασίμων ημερών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ενεργώντας ως πειθαρχικό όργανο, μπορεί να επιβάλει τις ποινές που προβλέπονται στον εσωτερικό κανονισμό και χωρίς να λάβει την απολογία του.

11.2. Για τους σκοπούς εξέτασης των καταγγελλομένων, ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων διεξάγει παντός είδους έρευνα, αποκτώντας πρόσβαση σε φακέλους και στοιχεία που μπορούν να συνδράμουν στο έργο του και αποστέλλει τα στοιχεία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

11.3. Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών πρέπει να γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκομένων μερών.

11.4. Οι χειρισμοί θα γίνονται με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα, ενώ σε καμία περίπτωση δε θα διαρρέουν σε τρίτα άτομα, εκτός αν κάτι τέτοιο απαιτείται για την διερεύνηση της καταγγελίας και βρίσκει σύμφωνο το άτομο που υπέβαλε την καταγγελία.

11.5. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να μην ακολουθήσει την κατά τα ανωτέρω περιγραφόμενη διαδικασία, όταν έχει βάσιμο λόγο να θεωρεί ότι η αναφορά ή καταγγελία έχουν υποβληθεί καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη ή προδήλως στερούνται ουσιαστικής βασιμότητας.

11.6. Αναφορές ή καταγγελίες, οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, είναι απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα των εμπλεκομένων, όσο και ως προς τις ποινές που ενδέχεται να επιβληθούν από την Εταιρεία.

12. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

12.1. Απαγορεύονται τα αντίποινα και η περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου, καθώς και η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4. Ν. 4808/2021. Ωστόσο, η ανωτέρω απαγόρευση δεν αποσκοπεί στην προστασία προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς ή και κακόβουλες καταγγελίες, καθώς στις περιπτώσεις αυτές η Εταιρεία θα δύναται, κατόπιν εξακρίβωσης από το πρόσωπο

αναφοράς, κατά δίκαιη κρίση, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, να προβεί σε επιβολή κυρώσεων κατά των ανωτέρω προσώπων, μη αποκλειόμενης ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

13. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων - πειθαρχικές ποινές

13.1. Επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Οι πειθαρχικές ποινές, τις οποίες μπορεί να επιβάλλει η Εταιρεία για τα παραπτώματα του παρόντος Κεφαλαίου, είναι οι εξής:

α. Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.

β. Εγγραφη επίπληξη.

γ. Πρόστιμο, το οποίο μπορεί να ανέρχεται μέχρι το 25% του ημερομισθίου ή, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αμείβεται με μισθό, το 25% του 1/25 του μηνιαίου μισθού του.

δ. Αργία και απαλλαγή από τα εργασιακά καθήκοντα (προσωρινή παύση) μέχρι 10 ημέρες. Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία λόγω προσωρινής παύσης συνεπάγεται:

i. τη μη καταβολή των αποδοχών και την απόδοσή τους στην αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου Εργασίας.

ii. Το δικαίωμα στην Εταιρία να απαγορεύσει την είσοδο του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

13.2. Κατά της ποινής της αργίας ή προσωρινής παύσης, ο εργαζόμενος δικαιούται να υποβάλει έφεση, μέσα σε προθεσμία πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης, ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας, που λειτουργεί σε κάθε Περιφερειακή Ενότητα. Η υποβολή της έφεσης έχει ως αποτέλεσμα την αναστολή εκτελέσεως της ποινής.

13.3. Επίσης, σε εφαρμογή του Ν. 4808/2021, η Εταιρεία μπορεί να λάβει πέραν των ως άνω προβλεπόμενων πειθαρχικών ποινών και επιπλέον μέτρα αντιμετώπισης αυτών των

φαινομένων, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την επίπληξη, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας του καταγγελλόμενου. Για την επιλογή της επιβληθησόμενης εκάστοτε ποινής το πειθαρχικό όργανο λαμβάνει υπόψη του, κατά την απόλυτη κρίση και ευχέρειά του, τις συνθήκες τέλεσης των επίμαχων γεγονότων.

13.4. Η προαναφερόμενη διαδικασία είναι ανεξάρτητη από το δικαίωμα της Εταιρείας να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του φερόμενου ως δράστη. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση διαπίστωσης τέλεσης πράξεων βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία δεν δεσμεύεται να ακολουθήσει την παραπάνω πειθαρχική διαδικασία, αλλά παραμένει στην πλήρη ευχέρειά της ως εργοδότης να επιλέξει απευθείας την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις.

14. Πειθαρχικό όργανο

14.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι το πειθαρχικό όργανο που αποφασίζει την επιβολή των ποινών που προβλέπονται στο νόμο. Η λήψη της απόφασης γίνεται όπως ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

14.2. Η απόφαση εκδίδεται εντός μηνός από την υποβολή της καταγγελίας στον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων, με την προϋπόθεση ότι έχει συγκεντρωθεί όλο το απαιτούμενο υλικό για τη διερεύνηση του καταγγελλόμενου περιστατικού και έχει ολοκληρωθεί η τυχόν εξέταση μαρτύρων και οι επικοινωνίες με τον καταγγέλλοντα και τον φερόμενο δράστη.

14.3. Οταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, κατά τα προεκτεθέντα, το βάρος απόδειξης ότι δεν συνέβη το καταγγελλόμενο γεγονός το έχει ο καταγγελλόμενος σύμφωνα με το Ν. 4808/2021, και, επομένως, το πειθαρχικό όργανο αποφασίζει με γνώμονα αυτόν τον κανόνα.

15. Γενικές πειθαρχικές διατάξεις

15.1. Κανείς δεν διώκεται πειθαρχικά περισσότερο από μια φορά για την ίδια πράξη που έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά. Για την πράξη επιβάλλεται μια ποινή, ακόμα και αν η πράξη ενέχει

τα στοιχεία περισσότερων του ενός πειθαρχικών παραπτωμάτων. Στην περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.

15.2. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται εγγράφως στους ενδιαφερόμενους, καταγγέλλοντα και καταγγελλόμενο, οι οποίοι και υπογράφουν χρονολογημένο αποδεικτικό. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, σημειώνεται η άρνηση αυτή πάνω στο αποδεικτικό, χρονολογείται και υπογράφεται από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων.

15.3. Οι ποινές που επιβάλλονται αποτελούν στοιχείο του ατομικού υπηρεσιακού φακέλου του εργαζόμενου.

16. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές

16.1. Η Εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ. 1 Ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

ΜΕΡΟΣ Δ - Τελικές διατάξεις

Η παρούσα Πολιτική υπόκειται σε διαρκή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής της. Η Εταιρεία επιφυλάσσεται να προβαίνει, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, σε προσθήκες και εν γένει τροποποιήσεις του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής, εντός του πλαισίου και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που θέτει η εκάστοτε εφαρμοστέα νομοθεσία. Η παρούσα Πολιτική θα βρίσκεται αναρτημένη σε προσιτό και εμφανές σημείο των χώρων εργασίας και των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ενώ παράλληλα θα είναι μονίμως αναρτημένη στο εσωτερικό δίκτυο (intranet) της Εταιρείας.