

Άρθρο 30° - Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία και την Αντιμετώπιση και Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης

I. Η Εταιρεία «UNITED SECURITY Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρία ιδιωτική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ασφαλείας»:

Η Εταιρεία UNITED SECURITY Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρία ιδιωτική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, δραστηριοποιείται στο χώρο της παροχής υπηρεσιών φύλαξης, αναλαμβάνει εργολαβικά έργα φύλαξης πελατών της και παρέχει υπηρεσίες φύλαξης και ασφαλείας προσώπων και πραγμάτων, υψηλής ποιότητας. Η Εταιρεία στηρίζεται το προσωπικό της και προσφέρει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες βασιζόμενη σε κάθε έναν και κάθε μια από τους/τις εργαζομένους/ες και τους/τις συνεργάτες της.

Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος.

Έχουμε δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης, ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός/καθεμίας εργαζομένου/ης ξεχωριστά.

Η κοινωνική πολιτική της Εταιρείας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των αξιών μας.

Σκοπός της Εταιρείας είναι να υποστηρίξει τους/τις εργαζομένους/ες, μεταξύ άλλων και, στην καθημερινή τους εργασία, δημιουργώντας καλές εργασιακές συνθήκες και εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον στο οποίο θα μπορούν όλοι να εργάζονται, **χωρίς διακρίσεις, παρενόχληση και άλλες ακατάλληλες και ανεπιθύμητες συμπεριφορές.**

Για τους σκοπούς αυτούς, η Εταιρεία, επιδεικνύοντας, για ακόμη μία φορά, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9, 10 και 11 του ελληνικού νόμου με αριθμό 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποία εφ' εξής ισχύει παράλληλα με τις κατωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές.

II. Σκοπός

Η παρούσα πολιτική έχει ως σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία ενδέχεται να προκύψουν είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν. Στο πλαίσιο αυτής, η Εταιρεία καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να παρέχει ένα ασφαλές και ελεύθερο από κάθε είδους παρενόχληση, βία, δυσμενή διάκριση και εκφοβισμό, περιβάλλον, μέσω του οποίου προάγονται τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

III. Πεδίο εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό («εργαζόμενοι» ή «εργαζόμενες» για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής) που συνδέεται με την Εταιρεία:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει.

IV. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

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.

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.

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 του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση

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. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

Τι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική βία κάθε μορφής,
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική, ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Εχθρική συμπεριφορά
- Απειλές κάθε μορφής,
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας που εκδηλώνονται στον χώρο εργασίας
- Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα,

όπως:



UNITED SECURITY

✓ Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες

✓ Ανήθικα, υποτιμητικά ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή.

- ✓ Σεξουαλικά υπονοούμενα
- ✓ Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- ✓ Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλιά
- ✓ Επίμονα ή λάγνα βλέμματα
- ✓ Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail).

Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης, εφόσον δεν αντιβαίνει σε ισχύουσες διατάξεις (και στο άρθρο 281 του ΑΚ):

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός/μίας εργαζόμενου/ης 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 άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου/ης.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

Χώρος εργασίας

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και ιδίως:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ενδοοικογενειακή βία

Ενδοοικογενειακή βία συνιστούν όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας που λαμβάνουν χώρα στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελούν σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε μορφή, η οποία ασκείται στον/στην εργαζόμενο/η κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας αποτελεί επίσης σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

V. Υποχρεώσεις της Εταιρείας - Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει την **μηδενική ανοχή της** σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο/η σε βάρος άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο ενεργεί ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη και οποιονδήποτε τρίτο.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Υιοθετεί την παρούσα Πολιτική για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας και των παρενοχλήσεων στην εργασία, με την οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας οποιασδήποτε μορφής, διακρίσεων και παρενόχλησης, εξάιρεται ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας όλων των εργαζομένων και προβλέπεται διαδικασία ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών, καθώς και υποβολή παραπόνων και καταγγελιών στο πρόσωπο αναφοράς κατά το Κεφάλαιο ΙΧ στην ηλεκτρονική διεύθυνση: tellus@unitedsecurity.gr, σε κάθε περίπτωση. Το «Πρόσωπο Αναφοράς», ήτοι η Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού, Αγγελική Κωνσταντοπούλου, καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.



Παρέχει πρόσβαση στους εργαζομένους, με κάθε πρόσφορο μέσο και στην παρούσα Πολιτική, προκειμένου όλοι οι απασχολούμενοι να λαμβάνουν γνώση των δικαιωμάτων τους.

- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.

- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, όπως σε χώρους όπου οι εργαζόμενοι/ες αναπαύονται σε περίπτωση εφημερίας, ντύνονται με την απαραίτητη στολή ιατρού, νοσηλεύτη, χειρουργού κλπ.

- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους/τις εργαζόμενους/ες, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.

- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις/πειθαρχικές ποινές σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε/οιαδήποτε εργαζόμενο/η, ή προϊστάμενο, ή άλλα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα όταν η συμπεριφορά αυτή προέρχεται από τρίτο, πελάτη επισκέπτη, ή πάροχο υπηρεσιών τα οποία φθάνουν έως και τη λύση της έννομης σχέσης ή της συνεργασίας.

VI. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος/η δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.

- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

Κάθε εργαζόμενος/η υποχρεούται:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία.

- Δύναται να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον/στην προϊστάμενό/η του, εκτός εάν εμπλέκεται με οποιοδήποτε τρόπο στο

περιστατικό, ή στο πρόσωπο αναφοράς της παρούσας πολιτικής, κατ' επιλογή του. Δηλαδή, ο/η εργαζόμενος/-η, ο/η οποίος/-α βιώνει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης δύναται να απευθύνεται στον προϊστάμενό του, προκειμένου να τον κατευθύνει σχετικά με τις ενέργειες που θα πρέπει να ακολουθήσει για την αντιμετώπιση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης παραπέμποντάς τον/την στο «πρόσωπο αναφοράς», ενώ δύναται να απευθυνθεί απευθείας στο «πρόσωπο αναφοράς» κατά το Κεφάλαιο ΙΧ, ειδικά αν το πρόσωπο που προκαλεί το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης είναι ο προϊστάμενος του/της εργαζομένου/-ής, που δέχεται βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

VII. Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντών και προϊσταμένων

Ειδικά, οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- να ενθαρρύνουν τους/τις εργαζόμενους/ες προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- να ενημερώνουν άμεσα τον Διαχειριστή της Εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους, και δεν ερευνήθηκαν ή/και δεν επιλύθηκαν από το «πρόσωπο αναφοράς» ή όταν το «πρόσωπο αναφοράς» είναι αυτό που προκάλεσε τα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.

VIII. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση των κινδύνων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση **των κινδύνων από** περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι/ες να:



UNITED SECURITY

Λαμβάνουν ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά την βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας, η οποία παρέχεται από την εταιρεία σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.

- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων τα οποία οργανώνονται από την εταιρεία.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν τους επισημαίνεται με οποιονδήποτε τρόπο ή αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
- Ανοιχτή επικοινωνία με τον εργοδότη, τους άμεσα προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους.
- Συνεργάζονται κατά τη διερεύνηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και να μην διστάζουν να αναφέρουν ό,τι έχουν αντιληφθεί, καθώς προστατεύονται έναντι αντιποιώνων.
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
- Σε περίπτωση περιστατικού απαγορευμένης συμπεριφοράς, ενθαρρύνονται να το αναφέρουν αρμοδίως, ενώ σε περίπτωση επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών ενθαρρύνονται να τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης τα οποία θα βοηθήσουν στη διερεύνηση της καταγγελίας από την εταιρεία και τις αρμόδιες αρχές.
 - Απευθυνθούν στον προϊστάμενό τους, ο οποίος θα τους κατευθύνει σχετικά με την διαδικασία υποβολής καταγγελίας στο πρόσωπο αναφοράς, ή να υποβάλουν απευθείας γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στο «πρόσωπο αναφοράς» στο : tellus@unitedsecurity.gr, σε κάθε περίπτωση και ειδικά σε περίπτωση που δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί λύση από τις συστάσεις του προϊσταμένου, σχετικά με την καταγγελία που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.
- Απευθυνθούν στον Διαχειριστή της εταιρείας σε περίπτωση που τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης δεν ερευνήθηκαν ή/και δεν επιλύθηκαν από το «πρόσωπο αναφοράς» ή ήταν το «πρόσωπο αναφοράς» αυτό που προκάλεσε τα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.

ΙΧ. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος/η σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον της Υπεύθυνης Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας, κυρία Αγγελική Κωνσταντοπούλου, η οποία ορίζεται και ως «Πρόσωπο Αναφοράς», για την παρούσα πολιτική.

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση tellus@unitedsecurity.gr

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

Το Πρόσωπο Αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στον μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αναζητά ή να αιτείται στοιχεία οποιασδήποτε μορφής που ενδεχομένως υφίστανται ή τηρούνται από την Εταιρεία για τη διερεύνηση των καταγγελλομένων και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε πρώτα σε αυτούς.

Εφόσον το Πρόσωπο Αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στον Διαχειριστή της Εταιρείας, στην οποία αναφορά αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του Προσώπου Αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα ενώπιόν του ή ενώπιον του αμέσου προϊσταμένου του καταγγέλλοντα.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης, η Υπεύθυνη Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας (Πρόσωπο Αναφοράς) προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- γ) την άσκηση της προβλεπόμενης στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας πειθαρχικής διαδικασίας και την επιβολή των προβλεπόμενων σε αυτόν πειθαρχικών ποινών, ήτοι i) Προφορικής παρατήρησης, ii) Προφορικής επίπληξης, iii) Έγγραφης επίπληξης, ανάλογα με την βαρύτητα του περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης
- δ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία.

X. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που θίγεται από 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 παράλληλα δικαίωμα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Επίσης, κάθε πρόσωπο 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 προϊστάμενος ή πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το Πρόσωπο Αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επικείται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία.

XI. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Το Πρόσωπο Αναφοράς, καθώς και οι Προϊστάμενοι οι οποίοι υποδέχονται καταγγελίες στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, υποχρεούνται να ενεργούν κατά τη διαδικασία υποδοχής και διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται 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.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τον Διαχειριστή της Εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

XII. Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση θιγόμενου προσώπου λόγω μη ενδοτικότητας σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, ή λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας ή μαρτυρίας εργαζομένου ή εκπροσώπου του, ενώπιον δικαστηρίου, αρμόδιας αρχής ή της Εταιρείας, σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση κατά τα ανωτέρω αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν, στον οποίο επιβάλλεται η πειθαρχική διαδικασία με τις προβλεπόμενες στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας πειθαρχικές ποινές, εφόσον εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του, ενώ δύναται ακόμη να επισύρει και καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή σε άλλη περίπτωση άλλα ανάλογα μέτρα έως και τη λύση της έννομης σχέσης με τρίτο.

XIII. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

XIV. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος/η, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στον/στην Διευθυντή/ντρια Προσωπικού προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα ή εύλογη προσαρμογή για την υποστήριξη του ιδίου και της απασχόλησής του.

XV. Παρεκκλίσεις

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα. Οι εργαζόμενοι/ες που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον/στην Προϊστάμενό/Προϊσταμένη τους ή στο Πρόσωπο Αναφοράς.

Αρμόδιες Αρχές για υποβολή καταγγελίας και Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

✓ **Κατά τόπον αρμόδια Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας:** ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΕΙΡΑΙΑ, ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ 1, τηλ.: 210-4119972, 210-4170281 e-mail: tkekenpir@yeka.gr

✓ **Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ**

- Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)

✓ **Συνήγορος του Πολίτη** :
<https://www.synigoros.gr/el/anafora/iponoli-anaforas>.

✓ **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την «Γραμμή SOS» 15900.**

✓ **Ελληνική αστυνομία**

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

Ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang
- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>

Άρθρο 31° Πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού

30.1. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού εφαρμόζονται σε όλο το προσωπικό που συνδέεται με την εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από την ιδιότητα που έχει κάθε εργαζόμενος (προσωπικό ασφαλείας διοικητικός υπάλληλος η εργάτης).

30.2. Ο παρών κανονισμός μετά την έγκριση του την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πειραιώς και Δυτικής Αττικής, τίθεται σε ισχύ μετά από προθεσμία δέκα ημερών από την γνωστοποίηση του με κάθε προσιτό τρόπο στο προσωπικό



UNITED SECURITY

της εταιρείας, δεσμεύοντας και το ήδη απασχολούμενο προσωπικό, το οποίο έχει ενημερώσει προηγουμένως.

30.3. Η υπογραφή εφεξής οποιασδήποτε σύμβασης εργασίας στην οποία γίνεται μνεία ότι ο εργαζόμενος έλαβε γνώση του παρόντος κανονισμού, επέχει θέση ανεπιφύλακτης αποδοχής των όρων και διατάξεων αυτού.

30.4. Με την επιφύλαξη των παραπάνω προϋποθέσεων ο παρών κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης του εργαζομένου της εταιρείας και οι διατάξεις του επικρατούν σε περίπτωση διαφοράς τους σε ατομική σύμβαση ή συμφωνία.

30.5. Τα νόμιμα δικαιώματα της εταιρείας και εργαζομένων δεν θίγονται από τις διατάξεις του παρόντος.

30.6. Οποιαδήποτε τροποποίηση του παρόντος κανονισμού θα γίνεται μόνο κατά την διαδικασία που προβλέπουν οι εκάστοτε ισχύοντες σχετικοί νόμοι και θα ισχύει από την επόμενη της τοιχοκόλλησης του σε εμφανή σημεία των γραφείων της εταιρείας.

