

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ, ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

(Βάσει του άρθρου 1 του Ν. 4808/2021, ΦΕΚ Α' τ. 101/19.06.2021, με το οποίο κυρώθηκε η σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την «εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»)

Υπεύθυνη Μονάδα: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

Βοτανικός, 13.07.2022

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

Η Εταιρεία ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε συμμορφούμενη προς τον Ν. 4808/2021 και την κυρωθείσα σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αναγνωρίζει:

- το δικαίωμα κάθε προσώπου να απασχολείται σε έναν χώρο εργασίας απαλλαγμένο από διακρίσεις, βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις στον χώρο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία,
- τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό, την ισότητα των ευκαιριών και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και οποιασδήποτε διάκρισης,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις στον χώρο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις 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,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον/στην εργαζόμενο/η, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα,
- ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

## 1. ΣΚΟΠΟΣ

Με την παρούσα Πολιτική η Εταιρεία ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε:

- δεσμεύεται και αφοσιώνεται στη διασφάλιση και διατήρηση ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και υποστηρίζει έμπρακτα την ισότητα των ευκαιριών, τη μοναδικότητα και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία, παρενόχληση και οποιαδήποτε διάκριση,
- απαγορεύει και δηλώνει ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή απέναντι σε συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και διάκρισης εντός του χώρου εργασίας,
- προσδιορίζει επακριβώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων προκειμένου να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν τέτοιου είδους περιστατικά και συμπεριφορές,
- μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο.

## 2. ΟΡΙΣΜΟΙ

### 2.1. Βία και παρενόχληση

#### A. Ορισμός:

Στην έννοια της βίας και της παρενόχλησης εντάσσονται απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.

#### B. Ενδεικτικά παραδείγματα:

- επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά,
- διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον,

- χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά αστεία ή αστεία με βάση την εθνότητα,
- υποτιμητικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου.
- δημόσια γελοιοποίηση άλλου προσώπου,
- λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- συνεχής και ασφυκτική παρακολούθηση και επίβλεψη.
- καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας,
- αποκλεισμός αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με αυθαίρετο τρόπο.
- σωματική κακοποίηση.

## **2.2. Έμφυλη βία και παρενόχληση**

### **A. Ορισμός:**

Πρόκειται για 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, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

### **B. Ενδεικτικά παραδείγματα:**

- υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό,

- επιθετική συμπεριφορά λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου, έκφραση φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

### **2.3. Σεξουαλική παρενόχληση**

#### **A. Ορισμός:**

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.

#### **B. Ενδεικτικά παραδείγματα:**

- ρητές σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα σεξουαλικών παραχωρήσεων ή ανεπιθύμητες απαιτήσεις για ραντεβού,
- αποστολή σεξουαλικών/πορνογραφικών εικόνων, φωτογραφιών, κειμένων ή μηνυμάτων με e-mail,
- σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, άσεμνες ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου,
- άσεμνες χειρονομίες, εικόνες, φωτογραφίες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς,
- ακατάλληλα ή μειωτικά σχόλια σχετικά με την εμφάνιση ή την ενδυμασία κάποιου προσώπου,
- ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», τσιμπήματα, ή αγγίγματα.

### **2.4. Διάκριση**

#### **A. Ορισμός:**

ι) Κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή

άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων (άμεση διάκριση),

ii) κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, δυνάμει ενός ουδέτερου εκ πρώτης όψεως κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτό το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία (έμμεση διάκριση).

**B. Ενδεικτικά παραδείγματα:**

- παρεμπόδιση της ανέλιξης προσώπου λόγω ηλικίας, φύλου, καταγωγής, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων,
- μη πρόσβαση προσώπου σε προνόμια και διευκολύνσεις προς όλο το προσωπικό λόγω φύλου, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων.

**3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

**3.1.** Η παρούσα Πολιτική ισχύει για όλους τους/τις εργαζόμενους/ες της ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι/ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, στην έδρα και σε όλα τα υποκαταστήματα της Εταιρείας.

**3.2.** Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διάκρισης που εκδηλώνονται:

(α) 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 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.

#### **4. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η βία και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από τους συναδέλφους (συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, προϊσταμένων ή των εργοδοτών), επισκέπτες (π.χ. σε χώρο υποδοχής), από επισκέπτες που είναι γνωστοί στο γραφείο ή σε κάποιον υπάλληλο, αλλά και από κάποιο ξένο εισβολέα (π.χ. σε περίπτωση ληστείας).

Οι καταστάσεις στις οποίες μπορεί να σημειωθεί βία ή παρενόχληση στους χώρους γραφείου είναι δυνατόν να προβλεφθούν και συνήθως αναπτύσσονται γύρω από συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου, όπως η επαφή με το κοινό κατά την εργασία, ο χειρισμός χρημάτων και η εργασία όπου ο εργαζόμενος είναι μόνος του.

Χαρακτηριστικά στοιχεία της εργασίας όπως η φύση και η θέση της εργασίας, το είδος των επισκεπτών, οι ώρες λειτουργίας και τα επίπεδα στελέχωσης μπορούν όλα να επηρεάσουν το σύνολο των κινδύνων στις περιπτώσεις επαγγελματικής βίας.

Τα μέτρα για τον περιορισμό αυτών των κινδύνων (π. χ. μέσω του κατάλληλου σχεδιασμού του χώρου εργασίας και των επιμέρους εργασιών) θα χρησιμεύσουν για τη μείωση τόσο της υπόνοιας άσκησης βίας όσο και του πραγματικού κινδύνου.

Ως ορίζεται, κατόπιν εκπόνησης μελέτης για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας εκτιμάται η εμφάνιση των ακόλουθων κινδύνων:

- Εμφάνιση γεγονότων Βίας και Παρενόχλησης κατά την εργασία από εργαζόμενους της Εταιρίας
- Εμφάνιση Γεγονότων Βίας στην Εργασία από Πελάτη ή εξωτερικούς Επισκέπτες

- Εμφάνιση γεγονότων Βίας σε εργαζόμενους που πραγματοποιούν Χειρισμό χρημάτων
- Εμφάνιση γεγονότων βίας σε Εργαζόμενους που εργάζονται μόνοι τους
- Εμφάνιση γεγονότων βίας σε Εργαζόμενους που ταξιδεύουν εντός και εκτός Ελλάδας
- Εμφάνιση γεγονότων Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία
- Εμφάνιση γεγονότων Διακρίσεων στην Εργασία (ηλικία, αναπηρία, αλλαγή φύλου, γάμος ή σύμφωνο συμβίωσης, εγκυμοσύνη και μητρότητα, φυλετική καταγωγή, θρησκεία, φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός)

## **5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**

Απαιτείται να εφαρμόζονται μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των επιμέρους κινδύνων που αναφέρονται στην παρούσα πολιτική.

- Ενθάρρυνση από την Εταιρία για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους Διευθυντές και τους άμεσα προϊσταμένους.
- Σαφής περιγραφή στην Πολιτική για τη Βία και Παρενόχληση, της Διαδικασίας διαχείρισης καταγγελιών από τους εργαζόμενους .
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Αξιολόγηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της Πολιτικής για την Βία και Παρενόχληση, των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των καταγγελιών.

- Εγκατάσταση καμερών ασφαλείας, σημάτων και ανιχνευτών κίνησης για την διασφάλιση κινδύνων βίας από πελάτες ή εξωτερικούς επισκέπτες.
- Μέριμνα ώστε οι χώροι διαχείρισης μετρητών να είναι μακριά από τις εισόδους και εξόδους του κτιρίου.
- Τοποθέτηση χρηματοκιβωτίων με κλειδαριές χρονικής καθυστέρησης.
- Διατήρηση προκαθορισμένου ποσού μετρητών στα ταμεία.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων σε πρακτικές και διαδικασίες ασφαλούς εργασίας και διαδικασίες αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης.
- Στις περιπτώσεις εργαζομένων που εργάζονται μόνοι τους απαιτείται καθορισμός και προγραμματισμός υπευθύνου για την επικοινωνία και καταγραφή των ωρών που εργάζονται (check in – check out). Καθορισμός τρόπου επικοινωνίας (τηλέφωνο, γραπτό μήνυμα, αυτοπροσώπως επίσκεψη, κ.λπ.) σε τακτά χρονικά διαστήματα και καταγραφή ενεργειών όταν δεν είναι δυνατή η επικοινωνία με τους εργαζόμενους σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στην διαδικασία διαχείρισης γεγονότος Βίας ή Παρενόχλησης στις περιπτώσεις που ταξιδεύουν εντός και εκτός Ελλάδας.
- Τακτική αναφορά στους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας για το γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζεται ως ζήτημα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία .
- Εκπαίδευση για τη σεξουαλική παρενόχληση ώστε να υπάρχει καλή κατανόηση του τι είναι σεξουαλική παρενόχληση και ποιες οι υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη.
- Επιτήρηση των χώρων εργασίας από τους Υπευθύνους και αξιολόγηση του φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος (π.χ. υπάρχουν περιοχές με περιορισμένη φυσική επιτήρηση, όπως αποθήκες, περιοχές που περιορίζουν την κίνηση ή εμποδίζουν τους εργαζόμενους να διατηρήσουν τον προσωπικό τους χώρο).

- Παρατήρηση και καταγραφή του κλίματος του χώρου εργασίας για να αποτυπώνεται εάν η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται αποδεκτή ως φυσιολογική συμπεριφορά.
- Πραγματοποίηση ανώνυμων ερευνών στους εργαζόμενους σχετικά με την κουλτούρα του χώρου εργασίας.
- Διεξαγωγή συνεντεύξεων και ερευνών αποχώρησης εργαζομένων.
- Εκπαίδευση παρέμβασης παρευρισκομένων, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τι να κάνουν εάν γίνουν μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. αποδέχεται και αναγνωρίζει την διαφορετικότητα των εργαζομένων καθώς και το διαφορετικό υπόβαθρο των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εμπειριών των ανθρώπων, παρέχει περιβάλλον εργασίας ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να δημιουργούν ένα παραγωγικό και αποτελεσματικό εργατικό δυναμικό.

Η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. λαμβάνει υπόψη την διαφορετικότητα των εργαζομένων και επιτρέπει στους εργαζόμενους να εμπλέκονται κατά την διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων και στην διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

Η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. διασφαλίζει ότι ο καθένας έχει το δικαίωμα της δίκαιης μεταχείρισης στην εργασία του. Αυτό περιλαμβάνει την ίση πρόσβαση σε συμβουλές που μπορεί να χρειαστούν για να τους βοηθήσουν να κάνουν τη δουλειά τους με ασφάλεια.

## **6. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ - ΕΥΘΥΝΕΣ**

**6.1.** Η ευθύνη για τον συντονισμό και την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής ανήκει στον/στην Διευθυντή/τρια του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού. Ειδικότερα, ο/η Διευθυντής/τρια Ανθρωπίνου είναι υπεύθυνος/η να λαμβάνει όλα τα μέτρα πρόληψης για την αποφυγή των συμπεριφορών που περιλαμβάνονται στο Κεφάλαιο 3 – Ορισμοί της παρούσας, ιδίως μέσω ενεργειών ενημέρωσης, εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε τακτική βάση. Επίσης, είναι υπεύθυνος/η για τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των

κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς μέσω της εφαρμογής της επιχειρησιακής πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών, όπως αυτή περιγράφεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο 6 της παρούσας.

- 6.2.** Όλοι οι Διευθυντές, Προϊστάμενοι, ηγέτες ομάδων, συνεργάτες, προμηθευτές και επιχειρηματικοί συνέταιροι είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη και εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής κατά της βίας, των παρενόχλησεων και των διακρίσεων και του Διευθυντή/τριας στην εκτέλεση του έργου του.
- 6.3.** Κάθε εργαζόμενος/η οφείλει να διασφαλίσει ότι η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. παραμένει σε πλήρη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική και εάν λάβει γνώση τυχόν παράβασης από κάποιον άλλον/άλλη εργαζόμενο/η της Εταιρείας, οφείλει να ενημερώσει άμεσα τον Διευθυντή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού για αυτό.
- 6.4.** Οποιοσδήποτε ενέργειες εργαζομένων που θα μπορούσαν να προκαλέσουν παράβαση της Πολιτικής από την Εταιρεία, μπορεί να οδηγήσουν σε επιβολή πειθαρχικών ποινών ή και σε απόλυση, βάσει του Κεφαλαίου 9 της παρούσας Πολιτικής.
- 6.5.** Η πρόκληση ή/και η συμμετοχή ή/και η παράλειψη κάθε οφειλόμενης ενέργειας για την αποτροπή κάθε περιστατικού βίας, παρενόχλησης και διάκρισης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας, παρενόχλησης και διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.
- 6.6.** Αποτελεί ευθύνη κάθε εργαζόμενου/ης που πιστεύει ότι είναι θύμα βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης να ζητήσει από τον εν λόγω παραβάτη να σταματήσει την εν λόγω ανεπιθύμητη δραστηριότητα και να αναφέρει αμέσως τις ανησυχίες του/της στον Διευθυντή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού.

## **7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

### **7.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

**7.1.1.** Οι καταγγελίες για συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης που αποτελούν παράβαση της παρούσας Πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, μέσω e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση της ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε.: [via.parenohlisi@sfakianakis.gr](mailto:via.parenohlisi@sfakianakis.gr), ή προφορικός στον άμεσο Προϊστάμενό του/της ή σε οποιονδήποτε Διευθυντή της ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε.. Παρόλο που συνιστάται στους/στις εργαζόμενους/ες να ζητήσουν πρώτα βοήθεια από τον άμεσο Προϊστάμενό τους, μπορούν, σε οποιαδήποτε στιγμή, να αναφέρουν τα ζητήματα που τους απασχολούν σε οποιοδήποτε κανάλι αναφοράς.

**7.1.2.** Η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. ενθαρρύνει τις επώνυμες καταγγελίες. Οι ανώνυμες καταγγελίες καθιστούν το έργο της ενδελεχούς διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης), όπως επίσης και της αξιολόγησης της αξιοπιστίας της καταγγελίας.

Ωστόσο, ακόμη και οι ανώνυμες καταγγελίες θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα διερευνώνται. Ειδικότερα, οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με τον βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της ασύμβατης με την παρούσα Πολιτική ενέργειας που περιγράφουν.

Σε κάθε περίπτωση η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλέκονται στην αναφορά, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

Η τήρηση και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με βάση τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

**7.1.3.** Οποιοσδήποτε Προϊστάμενος ή Διευθυντής διαπιστώσει πιθανό περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως τον Διευθυντή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού.

## **7.2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΦΟΡΩΝ**

**7.2.1.** Κάθε αναφορά θα διερευνάται άμεσα και λεπτομερώς από το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού.

**7.2.2.** Μετά την υποβολή της αναφοράς ο αρμόδιος Υπάλληλος θα:

- συλλέγει πληροφορίες και θα καταγράφει με ακρίβεια τις ημερομηνίες κατά τις οποίες συντελέστηκαν οι αναφερόμενες πράξεις/συμπεριφορές,
- αποσαφηνίζει τις προσδοκίες του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά σχετικά με τα αποτελέσματα από την αναφορά του/της,
- διασφαλίζει ότι το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά κατανοεί τις προβλεπόμενες διαδικασίες της Εταιρείας σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης της αναφοράς,
- συζητεί και συμφωνεί με το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά τα επόμενα βήματα της διαχείρισης της αναφοράς (π.χ. την επιλογή της επίσημης ή ανεπίσημης αναφοράς, χωρίς η επιλογή της ανεπίσημης να αποκλείει την επίσημη αναφορά),
- διατηρεί αρχείο από όλες τις συζητήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί, στο οποίο αρχείο πρόσβαση έχει συγκεκριμένος και περιορισμένος αριθμός προσώπων με συγκεκριμένη ιδιότητα, η οποία αιτιολογεί το εν λόγω δικαίωμα πρόσβασης,
- σέβεται την κάθε επιλογή του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά,
- επιβεβαιώνει ότι το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά γνωρίζει ότι μπορεί να καταγγείλει την ασύμβατη, με την παρούσα Πολιτική, πράξη ή

συμπεριφορά και εκτός Εταιρείας διαμέσου του εθνικού συστήματος απονομής της δικαιοσύνης.

**7.2.3.** Οποιοδήποτε πρόσωπο αναφέρει κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης έχει τη διαβεβαίωσή μας για:

- την προστασία κατά ενεργειών αντεκδίκησης ή αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικού βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης,
- τη δέσμευση της Εταιρείας να διερευνήσει με αμεροληψία και ακεραιότητα τους ισχυρισμούς και να λάβει κατάλληλα μέτρα για τη δέουσα αντιμετώπιση της αναφοράς και την επίλυση του ζητήματος,
- την πρόθεση της Εταιρείας να διατηρήσει απόλυτη εμπιστευτικότητα σχετικά με τους ισχυρισμούς του προσώπου που υπέβαλε την αναφορά, στον βαθμό που είναι πρακτικά αυτό εφικτό,
- την πρόθεση της Εταιρείας να ενημερώσει το πρόσωπο που υπέβαλε την αναφορά για τα αποτελέσματα της έρευνας και οποιαδήποτε ενέργεια πραγματοποιήθηκε.

### **7.3. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ**

**7.3.1.** Υπεύθυνος για τη λήψη απόφασης περί της παραβίασης της παρούσας Πολιτικής και της επιβολής πειθαρχικής ποινής είναι ένα πολυπρόσωπο όργανο που συγκροτείται με απόφαση του/της Διευθυντή/τριας Ανθρωπίνου Δυναμικού ειδικά για την αντιμετώπιση τέτοιου είδους αναφορών και αποτελείται από 3 μέλη.

Τον Διευθυντή/τρια του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού, τον DPO (Data Protection Officer) Ομίλου και τον Νομικό Σύμβουλο της εταιρείας, κ. Γ. Θεοδόση. Το όργανο αυτό μπορεί να συνεπικουρείται από εξειδικευμένους επιστήμονες, όπως π.χ. Ψυχολόγους ανάλογα με το είδος της παράβασης.

**7.3.2.** Εξυπακούεται ότι μέλη αυτού του πολυπρόσωπου οργάνου δεν μπορούν να είναι ο φερόμενος ως δράστης και όσοι συμμετείχαν στη διαδικασία διερεύνησης της αναφοράς.

**7.3.3.** Μετά την προσεκτική εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και την κατάληξη σε συγκεκριμένα συμπεράσματα, η Εταιρεία θα προβεί σε

κατάλληλες, πρόσφορες και αναγκαίες ενέργειες και θα ανακοινώσει την απόφασή της στον καταγγέλλοντα και τον κατ' ισχυρισμό παραβάτη.

**7.3.4.** Εάν το συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι, πράγματι, έλαβε χώρα συμπεριφορά ασύμβατη με την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες, πρόσφορες και αναγκαίες πειθαρχικές ενέργειες σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτικής, ή ακόμα και στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο παραβιάστηκε η παρούσα Πολιτική.

#### **7.4. ΠΟΙΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**7.4.1.** Ανάλογα με τις συνθήκες και τη βαρύτητα της παραβίασης της παρούσας Πολιτικής επιβάλλονται από τον Διευθυντή του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού:

- **Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση**, π.χ. για περιπτώσεις όπου συντρέχουν δυο τουλάχιστον από τις κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες ελαφρυντικές περιστάσεις και καμία από τις κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες επιβαρυντικές περιστάσεις.
- **Έγγραφη επίπληξη**, π.χ. για περιπτώσεις όπου συντρέχει μια τουλάχιστον από τις κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες ελαφρυντικές περιστάσεις και καμία από τις κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες επιβαρυντικές περιστάσεις.
- **Προσωρινή παύση μέχρι τριών μηνών με στέρηση των αποδοχών**, π.χ. για περιπτώσεις όπου δεν συντρέχει καμία από κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες ελαφρυντικές περιστάσεις και συντρέχει τουλάχιστον μια από τις κατωτέρω ενδεικτικά οριζόμενες επιβαρυντικές περιστάσεις.

**7.4.2.** Η Εταιρεία κατά την επιμέτρηση της ποινής, εφαρμόζει την αρχή της αναλογικότητας και του κατάλληλου, πρόσφορου και αναγκαίου μέσου και λαμβάνονται υπόψη τις κατωτέρω τυχόν επιβαρυντικές ή ελαφρυντικές περιστάσεις. Η εφαρμογή των προηγούμενων, γίνεται συνδυαστικά και ταυτόχρονα με την επίδειξη μηδενικής ανοχής σε συμπεριφορές που περιγράφονται στους Ορισμούς.

##### **(α) Ελαφρυντικές περιστάσεις αποτελούν ενδεικτικά:**

- το μεμονωμένο ελαφρύ περιστατικό,

- η συμπεριφορά του/της εργαζόμενου/ης που οφείλεται σε δικαιολογημένη έλλειψη γνώσης,
- ο/η εργαζόμενος/η δεν είχε λάβει εκπαίδευση σχετικά με την παραβίασθειςα Πολιτική της Εταιρείας,
- ο ίδιος ο/η εργαζόμενος/η προέβη σε αναφορά της από αυτόν παραβίασης.

**(β) Επιβαρυντικές περιστάσεις αποτελούν ενδεικτικά**

- η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά
- η εκ προθέσεως (σκόπιμη) συμπεριφορά
- η συμπεριφορά οφειλόταν σε βαριά αμέλεια ή απροσεξία
- ο/η εργαζόμενος/η είχε υπάρξει και στο παρελθόν αποδέκτης καταγγελιών και αναφορών
- ο/η εργαζόμενος/η είχε λάβει καθοδήγηση ή του είχε επιβληθεί πειθαρχική ποινή για παρόμοια συμπεριφορά.

**7.5. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Επίσης, ανεξαρτήτως των ανωτέρω δυνατοτήτων και παράλληλα με αυτές, ανάλογα με την βαρύτητα του παραπτώματος, ή/και όπου δεν συντρέχει καμία από τις ανωτέρω ελαφρυντικές περιστάσεις ή/και όπου συντρέχουν τουλάχιστον δυο από τις ανωτέρω επιβαρυντικές περιστάσεις, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του/της Εργαζόμενου/ης τηρώντας τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

**8. ΑΛΛΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΕΤΡΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Ανάλογα με το είδος και τη βαρύτητα της παραβίασης η Εταιρεία δύναται να λάβει με βάση την αρχή της αναλογικότητας άλλα πρόσφορα, κατάλληλα και αναγκαία μέτρα σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής μεταξύ των οποίων:

- η μετακίνηση του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά ή/και του φερόμενου ως δράστη σε άλλη βάρδια ή σε άλλο παράρτημα,
- η συμφωνία παροχής τηλεργασίας είτε του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά είτε του φερόμενου ως δράστη,
- η παραπομπή σε ειδικούς ψυχικής υγείας για παροχή συμβουλευτικής/ψυχολογικής υποστήριξης στο πρόσωπο που προβαίνει σε καταγγελία ή/και στο πρόσωπο που προέβη σε παράβαση της παρούσας Πολιτικής.

## **9. ΑΛΛΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΘΙΓΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ**

Εκτός από την υποβολή σχετικής καταγγελίας κατά τα ανωτέρω, σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, μπορεί επίσης:

- α)** Να προσφύγει δικαστικά
- β)** Να προσφύγει στην επιθεώρηση εργασίας, υποβάλλοντας σχετική καταγγελία και αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Σημειωτέον ότι η τηλεφωνική γραμμή 1555 μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την υποβολή σχετικής καταγγελίας

- γ)** Να υποβάλει σχετική αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη.

Τέλος, οι γυναίκες – θύματα έμφυλης βίας μπορούν να επικοινωνούν στη Γραμμή SOS 15900, προκειμένου να λάβουν άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλές.

## **10. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

Η ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. αναγνωρίζει τη σημασία του ελέγχου και της αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της παρούσας Πολιτικής και διασφαλίζει την ανώνυμη συλλογή στατιστικών στοιχείων και δεδομένων (αριθμός περιστατικών, τρόπος αντιμετώπισης, τυχόν συστάσεις κλπ).

Η αξιολόγηση της παρούσας Πολιτικής θα γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και η εταιρεία θα προβαίνει, εφόσον χρειάζεται, σε τυχόν αναπροσαρμογές αυτής.

**11. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΥΤΗ ΜΕ ΚΑΘΕ ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ**

Η εταιρεία, καθώς και όλα τα αρμόδια για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής πρόσωπα δεσμεύονται ότι θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, και θα παρέχουν όλα τα αιτούμενα στοιχεία ή πληροφορίες, τα οποία θα συγκεντρώνουν και θα διατηρούν σε σχετικό φάκελο.

**12. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η παρούσα Πολιτική και οι εκάστοτε τροποποιήσεις της τίθενται σε ισχύ με την ανάρτησή της στους πίνακες ανακοινώσεων της Εταιρείας, σε προσιτά για τους/τις εργαζόμενους/ες σημεία των χώρων εργασίας, καθώς και στο εσωτερικό δίκτυο της Εταιρείας (intranet).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

**Έντυπο αναφοράς Βίας και Παρενόχλησης (συμπληρώνεται από τον εργαζόμενο)**

Όνομα:.....

Θέση:.....

Τίτλος εργασίας:.....

Τμήμα:.....

Τηλέφωνο εργασίας:.....

Ημερομηνία(ες) και ώρα(ες) του περιστατικού:.....

Όνομα ατόμου που πιστεύετε ότι εφάρμοσε βία ή παρενόχλησε εσάς ή άλλο άτομο:

Εάν το φερόμενο περιστατικό απευθύνθηκε σε άλλο άτομο εκτός από εσάς, αναφέρετε το άλλο άτομο:

Περιγράψτε όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρα τι συνέβη, συμπεριλαμβανομένου του τι ειπώθηκε, τι έγινε και εάν υπήρχε σωματική επαφή. Επισυνάψτε οποιοδήποτε υλικό, εάν χρειάζεται.....

Περιγράψτε πώς εσείς ή το άτομο στο οποίο απευθύνθηκε το περιστατικό ανταποκρίθηκε ή αντέδρασε στο συμβάν, συμπεριλαμβανομένου του τι ειπώθηκε.

.....

.....

.....

Πού συνέβη το περιστατικό;

.....

.....

Υπήρχαν μάρτυρες; Εάν ναι, παρακαλούμε αναφέρετε τα ονόματά τους.

.....

.....

.....

Δώστε οποιαδήποτε άλλη πληροφορία που πιστεύετε ότι θα βοηθήσει την ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. στη διερεύνηση αυτού του συμβάντος.

.....

.....

Με την υπογραφή μου παρακάτω, επιβεβαιώνω ότι υποβάλλω αυτήν την αναφορά με καλή πίστη και οι πληροφορίες που παρέχονται παραπάνω αντικατοπτρίζουν επακριβώς τη μνήμη μου για τα περιστατικά που σχετίζονται με την καταγγελία μου.

\_\_\_\_\_

Ημερομηνία υπογραφής

\_\_\_\_\_

Όνοματεπώνυμο

Παραδόθηκε αυτή η φόρμα στον/ην \_\_\_\_\_