



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Βάσει Ν. 4808/2021, Μέρος II

1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΠΗΛΙΟΝ ΕΛΛΑΣ ΤΡΟΦΟΕΦΟΔΙΑ ΠΛΟΙΩΝ Α.Ε.» με το διακριτικό τίτλο «ΠΗΛΙΟΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.», με έδρα τον Πειραιά (οδός Υμηττού αρ.41), τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα εκάστου προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οιοδήποτε φαινόμενο βίας, διακρίσεων, εκφοβισμού και παρενοχλήσεων, οιασδήποτε φύσης και μορφής, το οποίο εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Ειδικότερα, η Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους ενημέρωση και πληροφορίες για κάθε πιθανό και ενδεχόμενο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, για τα μέτρα πρόληψης αυτών και για την τηρούμενη διαδικασία αντιμετώπισης αυτών των φαινομένων.

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

(α) Η Εταιρεία προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη για το σκοπό αυτό πλήθος παραγόντων καθώς και χαρακτηριστικών των εργαζομένων, τα οποία δύνανται να αποτελέσουν λόγο διάκρισης και εκφοβισμού αυτών, ως ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, το φύλο των εργαζομένων, την ηλικία αυτών, τη θέση τους και την ιεραρχία τους εντός της εταιρείας.

Παράλληλα, εκτιμάται και ο κίνδυνος βίας και παρενόχλησης που διατρέχουν και διάφορες υποομάδες, όπως οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι απασχολούμενοι σε νυχτερινή βάρδια, οι ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων κ.α.

(β) Η Εταιρεία δεσμεύεται να λάβει κάθε δυνατό και πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των ως άνω κινδύνων, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση. Κάθε ενέργεια της Εταιρείας προς την πραγμάτωση του ως άνω σκοπού λαμβάνεται και εκτελείται με τρόπο που σέβεται την

ανθρώπινη αξιοπρέπεια, υπό πλήρη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα.

Ειδικότερα, η Εταιρεία

(i) επιδιώκει τη δημιουργία καλού εργασιακού κλίματος μεταξύ των εργαζομένων, προωθώντας αισθήματα αλληλοσεβασμού έναντι αλλήλων,

(ii) προβάλλει ένα αξιокρατικό σύστημα εσωτερικής ανέλιξης των εργαζομένων,

(iii) διοργανώνει δράσεις για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης,

(iv) λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη κινδύνων και την συντήρηση των εγκαταστάσεων της, ενώ οι προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν να ελέγχουν τις συνθήκες εργασίας εκάστου τμήματος (καθαριότητα, ασφάλεια κ.α.), οι οποίες πρέπει να είναι κατάλληλες για την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων,

(v) ελέγχει άμεσα, ως προς τη βασιμότητά της, οιαδήποτε καταγγελία για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ενώ προβαίνει σε τακτά χρονικά διαστήματα στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης που λαμβάνει.

(γ) Η Εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, αποστέλλοντάς τους τη παρούσα πολιτική ή/ και κάθε άλλο ενημερωτικό έντυπο μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και αναρτώντας τα έντυπα αυτά στον ιστότοπο της Εταιρείας ή σε προσβάσιμα σημεία εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρείας (π.χ. στον πίνακα ανακοινώσεων). Η Εταιρεία δύναται περαιτέρω να οργανώσει συναντήσεις με αντικείμενο τη συζήτηση των φαινομένων αυτών ή άλλες δράσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα

(δ) Η Εταιρεία παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό

της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Η Εταιρία αναλαμβάνει την πλήρη ενημέρωση των εργαζομένων της σχετικά με τα δικαιώματά τους σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτες οποιασδήποτε εις βάρος τους βίαιης συμπεριφοράς ή / και περιστατικού παρενόχλησης, αλλά και σχετικά με όλες τις νόμιμες ενέργειες στις οποίες δύνανται να προβούν εφεξής. Ενδεικτικός, κάθε θιγόμενος εργαζόμενος έχει τις κάτωθι δυνατότητες, ήτοι

- (i) προσφυγής στη δικαστική προστασία,
- (ii) υποβολής καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- (iii) κατάθεσης αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και (δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών αυτών. Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζόμενους για τον τρόπο επικοινωνίας τους με τις αρμόδιες αρχές και τη διαδικασία προσφυγής τους σε αυτές.

(ε) Η Εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον κ. Χρήστο Τζέκο, στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν για κάθε σχετικό με τα ανωτέρω θέμα και δη στο τηλέφωνο 210 4614921 και στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@pillionhellas.gr. Ο εργαζόμενος μπορεί οποτεδήποτε να απευθυνθεί στο πρόσωπο αναφοράς, το οποίο είναι πάντα στη διάθεση των εργαζομένων, προς ενημέρωση και καθοδήγησή τους για κάθε σχετικό με περιστατικά βίας και παρενόχλησης θέμα, δεσμευόμενο παράλληλα όπως διαφυλάττει τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που περιέρχονται εις γνώση του, κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

(στ) Η Εταιρεία μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, διατηρώντας τη θέση εργασίας των εργαζομένων που έχουν υποστεί ανάλογα περιστατικά, προωθώντας την ομαλή επανένταξή τους στην εργασία και δημιουργώντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, εφόσον έχει ενημερωθεί προηγουμένως από το εργαζόμενο θύμα ενδοοικογενειακής βίας και υπό την προϋπόθεση ότι οι λειτουργικές και οργανωτικές ανάγκες της εταιρείας το επιτρέπουν.

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

(α) Η Εταιρεία διαθέτει τους απαραίτητους δίαυλους επικοινωνίας και τα αρμόδια πρόσωπα, προκειμένου ο εργαζόμενος είτε να υποβάλλει τυχόν καταγγελία, η οποία με τη σειρά της θα εξεταστεί από τα αρμόδια προς τούτο όργανα, είτε να ενημερωθεί και να ευαισθητοποιηθεί για θέματα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αρμόδιο πρόσωπο παραλαβής, εξέτασης και διαχείρισης της καταγγελίας ορίζεται ο Χρήστος Τζέκος, με τον οποίο ο εργαζόμενος μπορεί αν έρθει σε επαφή δια ζώσης, τηλεφωνικά στο 210 4614921 ή μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο info@pilionhellas.gr

(β) Η Εταιρεία δεσμεύεται να ενεργεί την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και υπό το πρίσμα της προστασίας της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Ο υπεύθυνος διαχείρισης των καταγγελιών οφείλει να ενεργεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του διακριτικά, αμερόληπτα, με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγει, σε πλήρη συμμόρφωση με την Πολιτική Απορρήτου της εταιρείας και τις διαδικασίες συμμόρφωσης με το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (GDPR).

(γ) Η Εταιρεία λαμβάνει κάθε δυνατό και πρόσφορο μέτρο, προκειμένου να προστατεύσει αποτελεσματικά το θιγόμενο πρόσωπο, αλλά και οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, ο οποίος επιδεικνύει εμπράκτως την εναντίωσή του σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή συμμετέχει σε διαδικασίες διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, απαγορεύοντας τα εις βάρος τους αντίποινα. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι δε θα προβεί σε καταγγελία ή σε με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση εργαζόμενου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4. Κάθε πρόσωπο που έγινε αποδέκτης αντιποίνων και εκδικητικής συμπεριφοράς δύναται να ακολουθήσει την περιγραφόμενη στην παρούσα διαδικασία καταγγελίας του περιστατικού αυτού.

(δ) Σε περίπτωση που στοιχειωθεί το καταγγελλθέν περιστατικό, η Εταιρεία λαμβάνει μία σειρά μέτρων κατά του καταγγελλόμενου, έτσι ώστε να μην επαναληφθεί αντίστοιχο περιστατικό στο μέλλον. Αρμόδιο όργανο προς λήψη αυτών των μέτρων είναι το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, το οποίο, μεταξύ άλλων, θα αποφασίσει για την ποινή που θα επιβληθεί στον καταγγελλόμενο, ως ενδεικτικώς, σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, αλλαγή ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

(ε) Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο παραλαβής και διαχείρισης καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης δεσμεύεται να συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, εφόσον τους ζητηθεί.

Για κάθε πληροφορία και ενημέρωση σχετικά με την παρούσα πολιτική, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στο αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς της Εταιρείας.