

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

της ΕΤΑΙΡΙΑΣ

«VITAEL ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ – ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε.»

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα αφορά στην εταιρία με την επωνυμία «VITAEL ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ – ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε.» (εφεξής «ΕΤΑΙΡΙΑ») και υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, με σκοπό την εδραίωση περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στην παρούσα εμπίπτουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Διοίκηση και μέλη της ΕΤΑΙΡΙΑΣ,
- εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας,
- εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς,
- παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
 - απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
 - ασκούμενοι και μαθητευόμενοι,
 - εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
 - άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία και

- εν γένει κάθε άτομο που συναλλάσσεται ή συνεργάζεται με οποιοδήποτε τρόπο με την ΕΤΑΙΡΙΑ.

Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της ΕΤΑΙΡΙΑΣ είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

4. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η ΕΤΑΙΡΙΑ δηλώνει ρητά με την παρούσα ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής, από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή των σχετικών καταγγελιών και να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, παρέχοντας συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά τη διερεύνηση κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης και λαμβάνοντας τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και διερεύνησης αυτών, όπως αυτά ειδικότερα εκτίθενται στην «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ» της ΕΤΑΙΡΙΑΣ.

Συγκεκριμένα, στη Πολιτική Αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές της ΕΤΑΙΡΙΑΣ, για την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και οι επιμέρους Διαδικασίες Υποβολής, Διαχείρισης και Διερεύνησης Καταγγελιών, οι οποίες περιλαμβάνουν αναλυτικά τα βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, το αρμόδιο πρόσωπο και τις αρμοδιότητες του και τις αναγκαίες ενέργειες με σκοπό να διασφαλιστεί η αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και των σχετικών συμβάντων.

5. ΟΡΙΣΜΟΙ

- Διακρίσεις: Νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

- Βία και παρενόχληση: Μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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 και σεξουαλική παρενόχληση: Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς 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. Συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης και περιλαμβάνει και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει 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. Μπορεί να εκφραστεί από ένα

άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική μπορεί να εκδηλωθεί είτε δια ζώσης με διάφορες μορφές είτε στον κυβερνοχώρο, ανεξάρτητα από το αν γίνεται χρήση εταιρικού ή μη εξοπλισμού και λογαριασμών και περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση, συγκεκριμένη ή υπονοούμενη.

- Αντεκδίκηση: Απαγορεύεται σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με την ΕΤΑΙΡΙΑ, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

- Πρόσωπο Αναφοράς: Το πρόσωπο που ορίζεται ως αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και το οποίο θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται και θα διερευνά τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Όλα τα πρόσωπα που κατ' άρθρο 2 εμπίπτουν στην παρούσα (συμπεριλαμβανομένων και των καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένων με την ΕΤΑΙΡΙΑ) οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ:

- διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

- εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της

δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης,

- εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, και για την παρακολούθηση σχετικών περιστατικών και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

- λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της ΕΤΑΙΡΙΑΣ απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

- εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους και στη διαδικασία διαχείρισης περιστατικών βίας/παρενόχλησης

- ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτή να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνουν μάρτυρες

- αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και – αναθεώρηση / επικαιροποίηση της εκτίμησης κινδύνων.

7. ΥΠΟΒΟΛΗ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της ΕΤΑΙΡΙΑΣ ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτή πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να

ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού, όπως αυτή περιγράφεται στην ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, διασφαλιζόμενης της συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων

Εγγυάται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ διευκολύνει τις σχετικές διαδικασίες και προστατεύει τόσο τα άτομα που υποβάλλουν αναφορά, όσο και τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται στις αναφορές και ερευνά, εξετάζει και αντιμετωπίζει τις καταγγελίες με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της Πολιτικής Αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Σε κάθε περίπτωση το θιγόμενο πρόσωπο, θα ενημερώνεται, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, για τη δυνατότητα του να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογή του.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η ΕΤΑΙΡΙΑ θα γνωστοποιεί με κάθε πρόσφορο μέσο τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Η παραλαβή, έρευνα και διαχείριση των καταγγελιών διεξάγεται άμεσα και με αμεροληψία, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζοντας την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ διασφαλίζει την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την ΕΤΑΙΡΙΑ θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών της ΕΤΑΙΡΙΑΣ για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

Η εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών δεσμεύονται ότι θα παρέχουν τη συνεργασία και συνδρομή τους και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, που διατηρούν σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η ΕΤΑΙΡΙΑ μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης η εταιρεία λαμβάνει τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η ΕΤΑΙΡΙΑ θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν: α) Σύσταση συμμόρφωσης β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσης ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του θιγόμενου σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

Οι αρμόδιες Διοικητικές Αρχές στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο είναι:

- I. η Επιθεώρηση Εργασίας (τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ - εξυπηρέτησης πολιτών 1555)
- II. ο Συνήγορος του Πολίτη,
- III. η Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900.
- IV. η Ελληνική Αστυνομία.

8. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της ΕΤΑΙΡΙΑΣ, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

9. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Αρμόδιο πρόσωπο που θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται και θα διερευνά τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η κ. Μωραΐτη Ροδούλα.

Το πρόσωπο αναφοράς είναι αρμόδιο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, καθώς και για όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία της παρούσας.

Τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο αναφοράς είναι:

Τηλέφωνο: 2109962806

Email: r.moraiti@vitael.gr