

Η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία «CRETA ECO - PHOENIX ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ», και τους διακριτικούς τίτλους «CRETA ECO - PHOENIX Α.Ε.» και «CRETA ECO - PHOENIX WASTE MANAGEMENT AND RECYCLING S.A.», εδρεύουσα στον δήμο Ηρακλείου (δ.ε. Ν. Αλικαρνασσοῦ - ΒΙΟ.ΠΑ. Ν. Αλικαρνασσοῦ – θέση «Ξεραπηδιές») με ΑΦΜ 999981953 - Δ.Ο.Υ. Ηρακλείου (στο εξής «CretaEco»), νόμιμα εκπροσωπούμενη από τη Σύμβουλο – Διαχειρίστρια της, Κωνσταντίνια Τσιαουσίδη του Κων/νου, με ΑΦΜ – Δ.Ο.Υ. , 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, όπως επίσης αναγνωρίζει τη σημαντικότητα ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό στο οποίο οι άνθρωποι δεν κάνουν διακρίσεις ούτε υφίστανται διακρίσεις σε οποιοδήποτε πλαίσιο. Στο πλαίσιο τήρησης των νομοθετικών υποχρεώσεων της υιοθετεί την παρούσα πολιτική σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία, η οποία καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, με σκοπό τη δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη διαφορετικότητα και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση, δηλώνοντας ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, τόσο στο εσωτερικό περιβάλλον της όσο και στη σφαίρα επιρροής της.

1. Πεδίο εφαρμογής ως προς τα πρόσωπα

1.1. Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και ως εκ τούτου στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εμπίπτουν εργαζόμενοι της CretaEco, 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 των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

2. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί

2.1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία, παρενόχληση ή διάκριση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2.2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «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,

β) ως «παρενόχληση» 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,

γ) ως «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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α` 232). 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,

δ) ως «ενδοοικογενειακή βία» νοούνται κάθε είδους σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βία που ασκείται μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, μεταξύ συγγενών, πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα (ν. 3500/2006 – Α` 232). Η ενδοοικογενειακή βία ενδέχεται να διεξάγεται στον χώρο εργασίας ή να ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

ε) ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, χρώματος, φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικού υποβάθρου, θρησκείας ή κοσμοθεωρίας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικής πεποίθησης ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης που προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

2.3. Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, χρώματος, φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικού υποβάθρου, θρησκείας ή κοσμοθεωρίας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικής πεποίθησης ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην CretaEco, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στον χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φάξ ή επιστολής, οι άνευ δικαιολογημένης βάσης επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας. Ακόμη συμπεριλαμβάνονται οι οπτικές μορφές παρενόχλησης

όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον νόμο. Η ανεπιθύμητη σωματική επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσης φυσική βία. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων και λοιπών περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

3. Πεδίο εφαρμογής ως προς τον χώρο

3.1. Για τους σκοπούς εφαρμογής παρούσας οι μορφές συμπεριφοράς βίας παρενόχλησης και διάκρισης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 1 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(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. Πρόληψη και καταπολέμηση βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στην εργασία

4.1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στην εργασία

Η CretaEco σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας και τον τεχνικό ασφαλείας μελετούν τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που μπορεί να οδηγήσουν στη βία, παρενόχληση και διάκριση στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας, παρενόχλησης και διάκρισης στον χώρο εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι α) δεν υφίστανται απομονωμένοι ή κλειστοί χώροι εργασίας, β) τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κάθε εργαζόμενου είναι σαφώς καθορισμένα, γ) δεν παρέχεται εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες και πάντα υφίσταται επαρκής φωτισμός, δ) οι εγκαταστάσεις είναι ασφαλείς και ελέγχονται με σύστημα συναγερμού και επιπλέον, όπως ορίζεται στην ΔΠΠΔ προς τους εργαζόμενους, επιτηρούνται από κλειστό κύκλωμα με σκοπό την προστασία προσώπων και αγαθών και για το λόγο αυτό ενδέχεται να εποπτευθεί ή και να καταγράφεται η εικόνα τους κατά την παραμονή σε ορισμένους χώρους εργασίας και ειδικότερα σε όλους τους εξωτερικούς εντός των εγκαταστάσεων και εντός του κτηρίου με τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό, ενώ η εικόνα τους δεν εποπτεύεται/καταγράφεται α) εντός του χώρου των γραφείων, εντός των οποίων όμως όλοι οι εργαζόμενοι έχουν κοινό χώρο εργασίας και β) εντός του χώρου των αποδυτηρίων, στους οποίους όμως εισέρχονται μόνο άτομα του ίδιου φύλου, στ) δεν υφίστανται, εξ όσων είναι γνωστά, στο προσωπικό άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς και ζ) δεν διαχέονται θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής στον χώρο

εργασίας, εκτιμάται ότι ο κίνδυνος είναι ελάχιστος αλλά σε κάθε περίπτωση λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη τέτοιου είδους συμπεριφορών.

4.2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η CretaEco δημιουργεί χώρους εργασίας όπου ευνοείται η ανοικτή και ειλικρινής επικοινωνία μεταξύ όλων των εργαζομένων και κάθε εργαζόμενος χαιρεί εκτίμησης και σεβασμού ανεξαρτήτως θέσης. Η εργοδότης δια της νόμιμης εκπροσώπου είναι σε άμεση και ανοικτή επικοινωνία με όλους τους εργαζόμενους. Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα έχουν ληφθεί όπως αναφέρεται υπό 4.1. για την πρόληψη και αποφυγή περιστατικών βίας. Τα εφαρμοζόμενα προληπτικά μέτρα, όπως και τα μέτρα αντιμετώπισης θα αναθεωρούνται και επικαιροποιούνται με βάση την αποτελεσματικότητά τους.

4.3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης προσωπικού

Η CretaEco δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας, παρενόχλησης και διάκρισης. Κάθε υφιστάμενος εργαζόμενος θα εκπαιδευθεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του από την παρούσα όπως και για τη διαδικασία διαχείρισης περιστατικών, ενώ νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι θα εκπαιδεύονται κατά την πρόσληψή τους. Επιπλέον ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στην εργασία.

4.4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη καθώς και τη σχετική διαδικασία

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο 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: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΡΗΤΗΣ ΛΕΩΦ. 62 ΜΑΡΤΥΡΩΝ 36, ΗΡΑΚΛΕΙΟ 713 03 dkekritis@yeka.gr 2810 220242, 2810 331014), στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη (Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, 213 1306 600, press@synigoros.gr) στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών υπό το άρθρο 5 της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Επιπλέον με την παρούσα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και του <https://1555.gov.gr/>, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων [Γ.Γ.Ι.Φ.]). Τέλος ενθαρρύνεται η συμμετοχή 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.

4.5. Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ως Πρόσωπο Αναφοράς για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πολιτική πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων ορίζεται η νομική σύμβουλος της CretaEco, Ειρήνη Καφετζάκη. Ο ρόλος της έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν της απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι, ενώ αποτελεί υποχρέωση της η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση της κατά την ενάσκηση του ρόλου της.

4.6. Προστασία της απασχόλησης και της υποστήριξης εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η CretaEco υποστηρίζει με ιδιαίτερη ευαισθησία τους εργαζόμενους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Εφόσον έχει προηγουμένως ενημερωθεί σχετικά από τον εργαζόμενο, η CretaEco, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στη διατήρηση της εργασίας με σκοπό την ομαλή επανένταξη τους, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

5. Διαδικασία υποδοχής εξετάσεων και καταγγελιών

5.1. Δίαυλος επικοινωνίας – Αρμόδιο Πρόσωπο

Αρμόδιο πρόσωπο – Υπεύθυνη για την υποδοχή προφορικής ή έγγραφης καταγγελίας από εργαζόμενο για παραβίαση της παρούσας πολιτικής ορίζεται το Πρόσωπο Αναφοράς, ήτοι η νομική σύμβουλος της CretaEco, Ειρήνη Καφετζάκη. Η Υπεύθυνη ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, 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, καθώς η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του. Η Υπεύθυνη υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται 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 την CretaEco κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων, εξαιρουμένων γνωστοποιήσεων σε αρμόδιες αρχές.

5.2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως στο γραφείο της Υπεύθυνης επί της οδού Δικαιοσύνης, αρ. 21, κατόπιν τηλεφωνικής ενημέρωσης [6973556516 ή 2810281310 (εσωτ.2)] ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (eirini.kafetzaki@gmail.com). Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. 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/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν. Η Υπεύθυνη διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων. Στα πλαίσια της διερεύνησης των καταγγελιών, θα υπάρξουν συζητήσεις με τον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο και μάρτυρες που ενδέχεται να υπάρχουν. Η Υπεύθυνη μπορεί να ζητήσει την προσκόμιση οποιασδήποτε μορφής στοιχείου που ενδεχομένως υφίσταται και από το οποίο αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα, οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους υπεύθυνους των δομών, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Εφόσον ολοκληρωθεί η έρευνα, θα προωθείται μια έγγραφη αναφορά στη διοίκηση με τα αποτελέσματα της έρευνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση. Η έρευνα και το αποτέλεσμα της ολοκληρώνονται στο συντομότερο δυνατό διάστημα και σε περίπτωση που το διάστημα υπερβαίνει τις τέσσερις (4) εβδομάδες θα πρέπει να υπάρχει σχετική αιτιολόγηση κατά την παράδοση του αποτελέσματος.

5.3. Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παράβασης της παρούσας πολιτικής

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η CretaEco προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. 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 καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσης ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της CretaEco, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

5.4. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του καταγγέλλοντος

Απαγορεύεται και αποτελεί σοβαρή παράβαση της παρούσας η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντος, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή/και διάκρισης. Εάν οποιοσδήποτε υπαγόμενος στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας, παρενόχλησης ή/και διάκρισης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

5.5. Συνεργασία και παροχή πληροφοριών στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η CretaEco, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται με κάθε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

5.6. Επιπλέον δικαιώματα θιγόμενου προσώπου

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στο πεδίο της παρούσας 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 ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν 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 προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, 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 ο θιγόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Ξεραπηδιές, 01.12.2022
Η Σύμβουλος – Διαχειρίστρια