



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

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ : 31/10/2021

### 1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Ο «ΝΕΟΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ – ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΘΕΡΜΟΪΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΛΑΡΙΣΑΣ Σ.Π.Ε.» (ΝΕ.ΣΥ.ΘΕΡΜ. Σ.Π.Ε.),(στο εξής «εταιρεία») έχει αναπτύξει και εφαρμόζει την παρούσα πολιτική και διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερική ή ολική, πρακτική άσκηση, συμβάσεις έργου με εξωτερικούς συνεργάτες.

### 2. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο Συνεταιρισμός δηλώνει μέσω της παρούσας πολιτικής ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II 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.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Ως εκ τούτου δεν θα γίνεται ανεκτή από τον Συνεταιρισμό οποιαδήποτε μορφή βίας, κακοποιητικής συμπεριφοράς, ψυχολογικής ή σωματικής κακομεταχείρισης, εκφοβισμού, παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου.

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 ως άνω νόμου.

Ο Συνεταιρισμός ορίζει Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών την οποία αποτελούν οι:

- Γεώργιος Φωτιάδης (Γ. Δντής) – [management@nesytherm.gr](mailto:management@nesytherm.gr)

- Ιωάννης Πανάγος (Προϊστάμενος Λογιστηρίου & Οικονομικών Υπηρεσιών) – [panagos@nesytherm.gr](mailto:panagos@nesytherm.gr)

Ο ρόλος της είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα εάν της απευθύνονται με αφορμή κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή σχετική καταγγελία. Η Επιτροπή Διαχείρισης είναι αρμόδια για να υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης με τα μέλη της οποίας μπορούν να επικοινωνούν είτε διά ζώσης είτε τηλεφωνικά είτε με την αποστολή e-mail.

Η Επιτροπή Διαχείρισης θα παραλαμβάνει και θα διερευνά όλες τις καταγγελίες, θα παρέχει πρόσβαση και θα γνωστοποιεί στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές ή δικαστικές αρχές οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί από αυτές για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο συνδράμοντας το έργο τους.

### 3. ΟΡΙΣΜΟΙ

**Βία και παρενόχληση:** είναι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε οποιαδήποτε μορφή βλάβης του θύματος (σωματική, ψυχολογική, οικονομική ή σεξουαλική) και εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

**Βία στο χώρο εργασίας:** είναι οποιοδήποτε περιστατικό κατάχρησης, απειλής ή επίθεσης σε ένα άτομο, στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων. Μπορεί να περιλαμβάνει σωματική επίθεση, επιθετική συμπεριφορά, απειλές, λεκτική κακοποίηση, εξύβριση κλπ. Πρόκειται για συμπεριφορές που συνιστούν σωματική και ψυχολογική κακοποίηση, που δημιουργούν σωματικό ή ψυχικό πόνο, μειώνουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του εργαζομένου.

**Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση:** αποτελούν συμπεριφορές που συνδέονται με το φύλο και στοχεύουν ή παραβιάζουν την αξιοπρέπεια ενός προσώπου και τη δημιουργία προβληματικού (εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού) περιβάλλοντος. Στις περιπτώσεις αυτές συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και η παρενόχληση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου.

Ειδικότερα ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σωματική ή λεκτική, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ή ταπεινωτικό περιβάλλον για το άτομο.

Δεν απαιτείται να είναι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, αρκεί να πρόκειται και για ένα μεμονωμένο περιστατικό.

Ο αποδέκτης των ενεργειών αυτών θα μπορεί να καταγγείλει τη συμπεριφορά αυτή ώστε να διερευνηθεί το περιστατικό και να ληφθούν από τον Συνεταιρισμό τα απαραίτητα μέτρα

καταπολέμησης τέτοιων συμπεριφορών ενώ ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

#### **4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στους χώρους εργασίας του Συνεταιρισμού και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στα πλαίσια της εργασίας τους (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κλπ.) καθώς και σε όλες τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες που γίνονται στα πλαίσια της εργασίας (email, sms κλπ.).

Με την παρούσα πολιτική θα πρέπει να συμμορφώνονται όλοι οι εργαζόμενοι του Συνεταιρισμού καθώς και οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μέσω παροχών υπηρεσιών, ασκούμενοι και μαθητευόμενοι.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με απόλυτο σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και στην προστασία του εργαζομένου από κακοποιητικές και βίαιες συμπεριφορές, καθώς και η έγκαιρη πρόληψη, η άμεση αντιμετώπιση, ο έλεγχος, ο περιορισμός και αποτελεσματική καταπολέμηση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών.

Στα πλαίσια αυτά ο Συνεταιρισμός λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο προκειμένου να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει τους εργαζομένους για την παρούσα πολιτική, τις διαδικασίες που θα εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, για τα δικαιώματά τους καθώς και για τους αρμόδιους εκπροσώπους της στους οποίους θα απευθύνονται σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτες τέτοιων συμπεριφορών. Επιπλέον, ο Συνεταιρισμός λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, κατά το δυνατόν, για την προστασία της εργασιακής απασχόλησης καθώς και την υποστήριξη των εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

#### **5. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ /ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Σε περίπτωση που οποιοδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου ή γίνει μάρτυρας μίας τέτοιας συμπεριφοράς προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, θα πρέπει να προβεί άμεσα σε αναφορά /καταγγελία ακολουθώντας την διαδικασία που περιγράφεται στην **Πολιτική και Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών**.

Τα εξουσιοδοτημένα από τον Συνεταιρισμό στελέχη για τη διαχείριση των αναφορών/καταγγελιών, έχουν δεσμευτεί έναντι του Συνεταιρισμού να τηρούν υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας οποιαδήποτε πληροφορία και προσωπικό δεδομένο τους γνωστοποιηθεί στα πλαίσια διαχείρισης της υποβληθείσας αναφοράς /καταγγελίας.

Επισημαίνεται ρητά ότι οι εκδικητικές ενέργειες προς το πρόσωπο του εργαζόμενου που έχει προβεί σε καταγγελία/αναφορά απαγορεύονται αυστηρά και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες κυρώσεις.

Για τον «ΝΕ.ΣΥ.ΘΕΡΜ. Σ.Π.Ε.»

