

1. Η εταιρεία ΑΦΟΙ ΝΟΥΛΗ ΙΚΕ 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. 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 έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η ΑΦΟΙ ΝΟΥΛΗ ΙΚΕ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. 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, σε συνδυασμό με την 18547/25.2.22 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας.

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

α) Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, 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. Προστατευόμενα άτομα είναι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην εταιρεία, 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 και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

β) Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, όπως επίσης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Η εταιρεία θα ακολουθεί την πειθαρχική διαδικασία και τις πειθαρχικές ποινές ως προς τα πειθαρχικά παραπτώματα στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία αποτελούν περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας.

Πειθαρχικές ποινές

1. Αρμοδιότητα για την επιβολή των σχετικών ποινών, που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό, έχουν μόνο ο Διαχειριστής της Εταιρείας (αρμοδιότητα που επεκτείνεται σε όλο το προσωπικό και προκειμένου για την επιβολή της ποινής της αργίας μέχρι 10 ημερών μετά από συνεννόηση με τον αρμόδιο Δ/ντή του τομέα, όπως παρακάτω προσδιορίζεται), ο Δ/ντής του εργοστασίου, ο αντίστοιχος Δ/ντής του εμπορικού ή οικονομικού ή διοικητικού τομέα, μόνο για το προσωπικό του τομέα ευθύνης τους, και οι οποίοι αποφασίζουν για τη βαρύτητα, το ύψος και το είδος της ποινής.

2. Οι ποινές είναι οι εξής:

σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του Ν. 4808/2021, η πρόβλεψη πειθαρχικών ποινών σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αποτελεί υποχρεωτικό περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας.

Σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις οι κανονισμοί εργασίας μπορεί να ορίζουν περιοριστικά τις παρακάτω πειθαρχικές ποινές για τους μισθωτούς και όχι ποινές βαρύτερες από αυτές:

- Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.
- Επίπληξη.
- Πρόστιμο μέχρι 25% στο ημερομίσθιο ή στο 1/25 του μισθού του εργαζομένου.
- Υποχρεωτική αποχή από την εργασία (αργία) επί δέκα (10) το ανώτερο ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και εφόσον ο μισθωτός καθ' υποτροπή υποπέσει σε σοβαρή αντιπειθαρχική παράβαση.

3. Για κάθε εργαζόμενο τηρείται ειδικός «φάκελος» για τα πειθαρχικά παραπτώματα και ποινές. Αναφορές και καταγγελίες δεν καταχωρούνται καν εφόσον στον εργαζόμενο δεν δόθηκε η δυνατότητα να εκθέσει τις απόψεις του.

4. Τα πρόστιμα κατατίθενται στον ειδικό λογαριασμό της Εργατικής Εστίας και σύμφωνα με το νόμο.

Διαβάθμιση επιβολής πειθαρχικών ποινών

1. Οι ποινές, που προβλέπονται στα οικεία άρθρα και παραγράφους του παρόντος και επιβάλλονται, είναι πάντοτε ανάλογες με την υποκειμενική και αντικειμενική βαρύτητα της κάθε παραβάσεως.

2. Συνεχείς παραβάσεις του παρόντος εσωτερικού κανονισμού έχει ως αποτέλεσμα την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

3. Παραβάσεις που συνιστούν και ποινικώς κολάσιμα αδικήματα, όταν διαπράττονται, έστω και για α' φορά, δύναται να επιφέρουν την απόλυση του εργαζομένου χωρίς αποζημίωση, κατά τις σχετικές διατάξεις του νόμου, επιφυλασσομένης της Εταιρείας κάθε άλλου νομίμου δικαιώματός της.

Διαδικασία επιβολής ποινών και εκτέλεση αυτών

1. Η επιβολή των ποινών που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό, είναι ανεξάρτητος και άσχετος προς κάθε άλλη που προβλέπεται από νόμο ή άλλη δίκωξη του τιμωρηθέντος.

2. Προϋπόθεση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής είναι η κλήση του παραβάτη σε απολογία και η γνωστοποίηση των μέσων απόδειξης της κατηγορίας. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως τρεις (3) ημέρες μετά την γνωστοποίηση.

3. Κατά της επιβληθείσης ποινής της αργίας επιτρέπεται η προσφυγή στην αρμόδια Επιτροπή Εργασίας, άρθρο 8 του Π.Δ. 369/89 εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών και σύμφωνα με το νόμο.

4. Η μη αυστηρή τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος κανονισμού, δεν δίνει το δικαίωμα να θεωρηθεί ότι η Εταιρεία παραιτήθηκε των δικαιωμάτων της ή ότι επήλθε κατάργηση ή τροποποίηση αυτού.

γ) Ο εργοδότης θα προβαίνει σε όλες τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που αφορούν στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, θα λαμβάνει τις απόψεις του προσωπικού και θα αναρτά το σχέδιο πολιτικής στο χώρο εργασίας.

δ) Κάθε πρόσωπο 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.

δ) 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 αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Ε) Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής

μεταχείριση προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά για περιστατικό βίας και παρενόχλησης

στ) Η εταιρεία ορίζει πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον Νούλη Θωμά του Αθανάσιου.

ζ) Η εταιρεία θα εξασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

5. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Σε περίπτωση καταγγελιών συμβάντων βίας και της παρενόχλησης στην εργασία θα παρέχονται:

α) δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των «συνδέσμων» , με ορισμό αρμόδιων προσώπων

β) θα πραγματοποιείται έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,.

γ) ορίζεται ρητή απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου,

δ) σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων, θα γίνεται περιγραφή των συνεπειών

ε) η εταιρεία και οι εμπλεκόμενοι θα βρίσκονται σε συνεργασία για την παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.