



Καλλιεργούμε το σεβασμό στο χώρο εργασίας

Πολιτική του Ομίλου για το Σεβασμό στο Χώρο Εργασίας

Πολιτική κατά της παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας

Μάρτιος 2024

Πίνακας Περιεχομένων

Περιεχόμενα

Πίνακας Περιεχομένων	2
Σκοπός	3
Πεδίο Εφαρμογής και Υλοποίηση	3
Δήλωση Μηδενικής Ανοχής.....	4
Ορισμοί.....	5
Εκφάνσεις Βίας και Παρενόχλησης	5
Τι συνιστά βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας	5
Συχνά παραδείγματα συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	6
Τι δεν συνιστά βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	7
Αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	8
Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.....	8
Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο, τον Περιορισμό και την Αντιμετώπιση των Κινδύνων Αυτών, καθώς και την Παρακολούθηση Τέτοιων Περιστατικών ή Μορφών Συμπεριφοράς.....	9
Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του Προσωπικού	9
Ορισμός Προσώπου Αναφοράς «Συνδέσμου»	10
Προστασία της Απασχόλησης και Υποστήριξη Εργαζομένων Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας	10
Δικαιώματα και Υποχρεώσεις.....	11
Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και ατόμων που βρίσκονται στο χώρο εργασίας.....	11
Υποχρεώσεις προϊσταμένων και διοίκησης.....	12
Αναφορά και Διερεύνηση	12
Παραβίαση και Συνέπειες.....	13
Διαχείριση Πολιτικής.....	14

Σκοπός

Ο Όμιλος TITAN εστιάζει στο σεβασμό, στην προστασία και στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλες τις δραστηριότητες και λειτουργίες και σε όλους τους χώρους εργασίας σε κάθε εταιρία του Ομίλου TITAN στον Τομέα Ελλάδος (στο εξής «επιχείρηση»), σε πλήρη εναρμόνιση με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο (Ν. 4808/2021) και την σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Για τον σκοπό αυτό, η οποιοδήποτε είδους παρενόχληση και κάθε μορφής βία στο χώρο εργασίας είναι μη αποδεκτή για τον Όμιλο TITAN και συνιστά σημαντική παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που –μεταξύ άλλων αρνητικών επιπτώσεων– απειλεί τη σωματική και την ψυχική υγεία και ασφάλεια, αλλά και την ευημερία των ανθρώπων μας.

Η Πολιτική της εταιρίας κατά της παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας (στο εξής «Πολιτική») στοχεύει στα ακόλουθα:

- Να προωθήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα και να καλλιεργήσει ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον που να προάγει τον σεβασμό.
- Να εκφράσει την ισχυρή δέσμευση και τη μηδενική ανοχή της επιχείρησης έναντι κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Να παρέχει τις αρχές και τα πρότυπα για την κατάλληλη αναγνώριση, αντιμετώπιση και καταπολέμηση οποιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σε δραστηριότητες που συνδέονται με την εργασία ή προκύπτουν από αυτή.

Πεδίο Εφαρμογής και Υλοποίηση

Η εταιρία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρούσα Πολιτική αφορά όλα τα άτομα που εργάζονται στην εταιρία, ανεξάρτητα από τη θέση, το ιεραρχικό επίπεδο και τον βαθμό τους και ανεξάρτητα από το εργασιακό ή συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που απασχολούνται από τρίτους παρόχους υπηρεσιών, καθώς και των ατόμων που αναζητούν εργασία, των εθελοντών, των ασκούμενων, των μαθητευομένων και των ατόμων που ασκούν τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις ενός εργοδότη (συνολικά «εργαζόμενοι»). Επιπλέον, η παρούσα Πολιτική ισχύει για κάθε εργαζόμενο του οποίου η σχέση εργασίας με την εταιρία έχει λήξει καθώς και για οποιοδήποτε

άλλο πρόσωπο παρίσταται σε χώρο εργασίας της εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των επισκεπτών και των λοιπών ενδιαφερομένων μερών.

Η Πολιτική καλύπτει κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης που λαμβάνει χώρα οποιαδήποτε στιγμή και οπουδήποτε, σε όλους τους χώρους εργασίας και σε όλες τις περιστάσεις που σχετίζονται με την εργασία. Συμπεριλαμβάνονται τα εξής:

α) οι χώροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων και των ιδιωτικών χώρων που απασχολείται ο εργαζόμενος

β) μέρη όπου ο εργαζόμενος πληρώνεται, κάνει διάλλειμα για φαγητό ή ανάπαυση, σε χώρους ατομικής φροντίδας ή υγιεινής ή αποδυτήρια

γ) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, τις εκπαιδεύσεις, καθώς και παντός είδους εκδηλώσεις ή κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία

δ) επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αξιοποιούν τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών

ε) καταλύματα που παρέχονται από τον εργοδότη

Δήλωση Μηδενικής Ανοχής

Η εταιρία δεσμεύεται πλήρως να παρέχει και να διατηρεί ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από πράξεις ή απειλές βίας και παρενόχλησης, που διασφαλίζει τη σωματική και ψυχική ασφάλεια, την αυτοεκτίμηση, την αξιοπρέπεια και την ευημερία όλων των εργαζομένων και των ατόμων στο χώρο εργασίας.

Για τον σκοπό αυτό, η εταιρία δηλώνει ρητά και απερίφραστα τη μηδενική ανοχή απέναντι σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, είτε αυτή πράγματι υλοποιείται είτε εκφράζεται ως απειλή, και δεν ανέχεται καμία μορφή επίθεσης, εκφοβισμού, εξευτελισμού ή υπονόμησης στον εργασιακό χώρο από εργαζομένους/άτομα στο χώρο εργασίας ή εναντίον εργαζομένων/ατόμων στο χώρο εργασίας.

Σεβόμαστε και συμμορφωνόμαστε με τους Διεθνείς Κανονισμούς και Πρότυπα που σχετίζονται με τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα για ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα των Εργαζομένων και της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Οποιοδήποτε αρνητικό περιστατικό εντοπίζεται θα αντιμετωπίζεται δεόντως, όπως καθορίζεται από την παρούσα Πολιτική, ενώ επίσης θα λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα και θα τίθενται σε εφαρμογή οι απαραίτητες ενέργειες αποκατάστασης.

Ορισμοί

Ως «**Βία και Παρενόχληση**» νοούνται οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως «**Παρενόχληση**» νοούνται συμπεριφορές, που έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου 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 διάκριση.

Ως «**Παρενόχληση λόγω φύλου**» χαρακτηρίζονται οι συμπεριφορές που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της τιμής και αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στις μορφές αυτής της συμπεριφοράς περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και συμπεριφορές, που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Εκφάνσεις Βίας και Παρενόχλησης

Τι συνιστά βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Ο όρος βία και παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών, προσβλητικών και ανεπιθύμητων ενεργειών και συμπεριφορών που δημιουργούν ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή επιθετικό περιβάλλον. Η βία και η παρενόχληση:

- μπορεί να είναι σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική,
- μπορεί να εκφραστεί προφορικά, γραπτά ή ηλεκτρονικά (μέσω επιστολών, τηλεφώνου ή τεχνολογιών επικοινωνίας όπως τα γραπτά μηνύματα, τα email και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) ή με τη διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολών,
- μπορεί να αφορά μεμονωμένο συμβάν ή επαναλαμβανόμενα περιστατικά,
- μπορεί να κυμαίνεται από περιπτώσεις σαφούς έλλειψης σεβασμού μέχρι σοβαρές πράξεις σωματικής, ψυχολογικής ή σεξουαλικής επίθεσης,
- μπορεί να αφορά περιστατικό μεταξύ συναδέλφων, προϊσταμένων και υφισταμένων ή άλλων ατόμων στο χώρο εργασίας.

Συχνά παραδείγματα συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Σωματική βία και παρενόχληση: επίθεση, όπως σπρώξιμο, άρπαγμα, χαστούκι, δάγκωμα, γδάρσιμο, χτύπημα, κλωτσιά, ρίψη αντικειμένου κλπ.

Ψυχολογική βία και παρενόχληση:

- συμπεριφορές εκφοβισμού ή ομαδικής επιθετικότητας όπως φωνές, ταπεινώσεις, απειλές, αποκλεισμός, προσβολές, σχόλια που πληγώνουν ή θίγουν, καθώς και οποιαδήποτε μορφή λεκτικής κακοποίησης·
- εκρήξεις θυμού εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων με κατάχρηση αρμοδιοτήτων και εξουσίας·
- εμπαιγμός συναδέλφων, που μεταξύ άλλων θίγει την οικογένεια, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την ταυτότητα φύλου, τη φυλή ή την κουλτούρα, τη θρησκεία, τις τοπικές πολιτισμικές ή συμπεριφορικές συνήθειες και παραδόσεις, την εκπαίδευση ή το οικονομικό υπόβαθρο του ατόμου·
- χλευαστικά ή προσβλητικά σχόλια για την ένδυση ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης της κεφαλής·
- σχόλια για την εμφάνιση ή τον χαρακτήρα, που μπορεί να προκαλέσουν αμηχανία ή ντροπή·
- υποτιμητικά ή χλευαστικά σχόλια για την αναπηρία ενός ατόμου ή παρενοχλητική στάση κατά την παρακολούθηση της απόδοσης ενός ατόμου με αναπηρία, υπερβολή στη χρέωση σφαλμάτων με βάση αρνητικά στερεότυπα σχετικά με την ικανότητα και την παραγωγικότητα ενός ατόμου με αναπηρία·
- καθορισμός ανέφικτων στόχων και προθεσμιών ή ανάθεση άσκοπων καθηκόντων, άσχετων με την εργασία.

Σεξουαλική βία και παρενόχληση:

- σεξουαλική επίθεση, βιασμός, άσεμνη έκθεση, παρενοχλητική παρακολούθηση ή άσεμνη επικοινωνία·
- ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως –μεταξύ άλλων– τσιμπήματα, γαργαλητά, χάρδια, φιλιά, αγκαλιές, στρίμωγμα ή ανάρμωστο άγγιγμα·
- ενοχλητικές ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ζωή ή το σώμα ενός εργαζομένου/μιας εργαζομένης·
- προσβλητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό·

- επανειλημμένα αιτήματα για προσωπικό ραντεβού παρά τις αρνήσεις·
- σεξουαλική προσέγγιση ή απαίτηση ικανοποίησης σεξουαλικών επιθυμιών υπό την – άμεση ή έμμεση– απειλή ότι τυχόν άρνηση θα επηρεάσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ή την πρόσληψη·
- κοινοποίηση ή προβολή εικόνων, βίντεο, γραφικών προφύλαξης οθόνης ή αφισών σεξουαλικού περιεχομένου·
- αποστολή email ή μηνυμάτων κειμένου σεξουαλικού περιεχομένου ή διακίνηση προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή).

Τι δεν συνιστά βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Ορισμένες συμπεριφορές κατά την εκτέλεση καθιερωμένων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, αν και μπορεί να δημιουργούν δυσάρεστα συναισθήματα και να έχουν δυσάρεστες συνέπειες, δεν θεωρούνται βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας εφόσον εκτελούνται σε ένα αντικειμενικό πλαίσιο και συνιστούν εύλογες διαχειριστικές ενέργειες. Μερικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- **Θεμιτή εποπτεία:** Καθημερινές αποφάσεις διοίκησης, θεμιτά σχόλια και διοικητικές συμβουλές, αλλαγές στην ανάθεση εργασιών και καθηκόντων ανάλογα με τις επιχειρηματικές ανάγκες.
- **Εποικοδομητικά σχόλια:** Ενημέρωση εργαζομένου για μη ικανοποιητική απόδοση στην εργασία, μέσα από δίκαιη και τεκμηριωμένη διαδικασία, που μπορεί να έχουν ως πιθανό αποτέλεσμα να μην επιλεγεί κάποιος εργαζόμενος/κάποια εργαζομένη για προαγωγή.
- **Συμπεριφορές σύμφωνες με τα καθιερωμένα ήθη:** Ευγενικές, συναινετικές, μη εξαναγκαστικές σωματικές ή συναισθηματικές αλληλεπιδράσεις που γίνονται σε πλαίσιο αμοιβαίου σεβασμού και σύμφωνα με τα τοπικά πρότυπα και έθιμα επικοινωνίας, χαιρετισμού ή συμπεριφοράς.
- **Αλληλεπιδράσεις που σχετίζονται με την εργασία:** Περιστατικά και καταστάσεις που απαιτούν ορισμένη σωματική επαφή για την εκτέλεση της εργασίας, σύμφωνα με τα αποδεκτά κλαδικά πρότυπα.
- **Διαφορετικές απόψεις:** Διαφωνίες στην εργασία που δεν βασίζονται στη φυλή, το φύλο, την ηλικία, την εθνότητα, τη θρησκεία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή οποιονδήποτε άλλον παράγοντα διάκρισης.
- Οι **παρεξηγήσεις**, πιθανώς λόγω πολιτισμικών διαφορών, δεν συνιστούν απαραίτητα βία και παρενόχληση.

Τονίζεται ότι η πρόθεση και το πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα ένα περιστατικό είναι σημαντικοί παράγοντες ώστε να προσδιοριστεί αν μια συμπεριφορά συνιστά βία και

παρενόχληση.

Περισσότερες πληροφορίες ή συμβουλές για επίλυση αμφιβολιών θα πρέπει να ζητούνται από τον αρμόδιο διευθυντή/διευθύντρια, τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή τον/την Επικεφαλής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος.

Αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να έχουν σοβαρό αρνητικό αντίκτυπο στην ασφάλεια και τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων, καθώς μπορεί να προκαλέσουν συναισθηματικό και ψυχολογικό τραύμα, κατάθλιψη, φόβο, άγχος και απώλεια της αξιοπρέπειας, του σεβασμού και της αυτοεκτίμησης.

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας διαταράσσουν τις σχέσεις και τις συνθήκες στο χώρο εργασίας, πλήττουν την εμπιστοσύνη και προκαλούν προβλήματα στη λειτουργική αποδοτικότητα λόγω έλλειψης κινήτρου, απώλειας δέσμευσης εργαζομένων, αυξημένης απουσίας και αποχώρησης προσωπικού, καθώς και μειωμένης παραγωγικότητας. Παράλληλα, ευνοούν πρακτικές διακρίσεων και προωθούν την αδικία και τις αθέμιτες αποφάσεις σε ό,τι αφορά την εξέλιξη στη σταδιοδρομία.

Μπορεί να αμαυρώσουν τη φήμη μιας εταιρίας, να την καταστήσουν λιγότερο ελκυστική για πιθανούς εργαζομένους και πελάτες, ενώ ενδέχεται να προκαλέσουν νομικές συνέπειες, όπως αγωγές και οικονομικές κυρώσεις.

Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Η εταιρία για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της και προς συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, μεριμνά ώστε να 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 των κινδύνων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Για το λόγο αυτό, η επιχείρηση έχει ενσωματώσει στις αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας τη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, σκοπός της οποίας είναι ο προσδιορισμός του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο υπολογισμός επικινδυνότητας καθώς και η αναγνώριση των μέτρων για την πρόληψη – ελαχιστοποίηση του κινδύνου.

Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο, τον Περιορισμό και την Αντιμετώπιση των Κινδύνων Αυτών, Καθώς και την Παρακολούθηση Τέτοιων Περιστατικών ή Μορφών Συμπεριφοράς

Η επιχείρηση δεσμεύεται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των σχετικών κινδύνων καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και ειδικότερα:

α) Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

β) Έχει υιοθετήσει την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών του Ομίλου (Group Whistleblowing Policy), σύμφωνα με την οποία κάθε εργαζόμενος έχει ελεύθερα τη δυνατότητα να αναφέρει κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης το οποίο βιώνει ή το οποίο περιέρχεται στην αντίληψή του. Κάθε τέτοια αναφορά θα αντιμετωπίζεται με εχεμύθεια και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και με απόλυτη εμπιστευτικότητα για τα προσωπικά δεδομένα του καταγγέλλοντα.

γ) Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, παρέχει υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης στους εργαζομένους της μέσω της ομάδας ψυχολόγων του αντίστοιχου προγράμματος, ενώ επίσης στην εταιρία λειτουργεί οργανωμένη Κοινωνική Υπηρεσία στελεχωμένη με Κοινωνικούς Λειτουργούς.

δ) Υιοθετεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς και τις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

ε) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρησης/ επικαιροποίησης της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του Προσωπικού

Η εταιρία θα λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, ώστε οι εργαζόμενοι να ενημερώνονται σε τακτική βάση για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τους τρόπους πρόληψης καθώς και για τους τρόπους αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Συγκεκριμένα αυτό επιτυγχάνεται μέσω:

α) Ανάρτησης στο Intranet και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης της παρούσας Πολιτικής, της Πολιτικής Διαχείρισης Αναφορών και του σχετικού ενημερωτικού υλικού.

β) Ενημέρωσης των νεοπροσληφθέντων για το ρόλο του Ιατρού Εργασίας και της Κοινωνικής Υπηρεσίας, το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») και το σύστημα υποβολής αναφορών.

γ) Συμμετοχής των εργαζόμενων και εξωτερικών συνεργατών σε προγράμματα και συναντήσεις σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων κατά της παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας.

Ορισμός Προσώπου Αναφοράς «Συνδέσμου»

Ο/Η **Επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού** της εταιρίας έχει οριστεί ως το πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος», αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας.

Τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») είναι τα ακόλουθα:

«Επικεφαλής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Τομέα Ελλάδος», Μαρία Καφεντζή

Τηλ. 6979 000285

E-mail: m.kafentzi@titan.gr

Το πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» δεσμεύεται για την Προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την άσκηση του ρόλου του. Σε περίπτωση αλλαγής θα ενημερώνονται οι εργαζόμενοι μέσω της ιστοσελίδας της επιχείρησης ή άλλο πρόσφορο μέσο.

Προστασία της Απασχόλησης και Υποστήριξη Εργαζομένων Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας

Η εταιρία αναδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη συνδράμει ουσιαστικά τους εργαζομένους στην αντιμετώπιση των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας με τη λήψη μέτρων που συμβάλουν στην ομαλή συνέχιση της εργασιακής σχέσης του παθόντος.

Σε κάθε περίπτωση ενδοοικογενειακής βίας ο παθών απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς. Μετά από αξιολόγηση της βαρύτητας του συμβάντος ο παθών υποστηρίζεται με κάθε πρόσφορο

τρόπο, (ενδεικτικά ψυχολογική υποστήριξη μέσω κατάλληλου προσώπου, παροχή ειδικής άδειας, απασχόληση σε ευέλικτο ωράριο μετά από αίτημα του εργαζόμενου) προκειμένου να επανεταχθεί ομαλά μετά από τα σε βάρος του συμβάντα, με ιδιαίτερη έμφαση στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Δικαιώματα και Υποχρεώσεις

Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και ατόμων που παρευρίσκονται στο χώρο εργασίας

- Δικαιούνται να νιώθουν ότι δεν απειλούνται από οποιαδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας και να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία ή οποιοδήποτε άλλο προστατευόμενο χαρακτηριστικό.
- Έχουν το δικαίωμα να απομακρύνονται από καταστάσεις που βάσει εύλογης αιτιολόγησης κρίνουν ότι θέτουν σε άμεσο και σοβαρό κίνδυνο τη ζωή, την υγεία ή την προσωπική τους ασφάλεια λόγω βίας και παρενόχλησης, αφού ενημερώσουν τον εργοδότη προηγουμένως και εγγράφως για το περιστατικό και το σχετικό κίνδυνο, χωρίς να υφίστανται αντίποινα ή άλλες αθέμιτες συνέπειες.
- Έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς εντός της εταιρίας, ώστε να αναφέρουν οποιοδήποτε περιστατικό σχετίζεται με την παρενόχληση και κάθε μορφής βία στο χώρο εργασίας, σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας και χωρίς τον φόβο αντιποίνων.

Συνιστάται έντονα και αναμένεται να αναφέρουν κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης το οποίο βιώνουν ή το οποίο περιέρχεται στην αντίληψή τους και επίσης να παρέχουν τη συνδρομή τους στις καθιερωμένες διαδικασίες διερεύνησης.

- Έχουν το δικαίωμα δικαστικής προστασίας ή προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (γραμμή καταγγελιών τηλ 1555) ή αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη (τηλ. 2131306600 email press@synigoros.gr).
- Έχουν το δικαίωμα επικοινωνίας με την Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας (Γραμμή SOS 15900).
- Όλοι οι εργαζόμενοι στον Όμιλο TITAN, ανεξαρτήτως τοποθεσίας, ιεραρχικού επιπέδου και εργασιακού καθεστώτος, έχουν την υποχρέωση να συμπεριφέρονται σε κάθε άτομο στο χώρο εργασίας με σεβασμό και επαγγελματισμό, και να μην ασκούν, διευκολύνουν ή

συμμετέχουν σε οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Το ίδιο αναμένεται από κάθε άτομο που παρίσταται στο χώρο εργασίας.

Συνιστάται ανεπιφύλακτα, όταν επισκέπτεστε μια ξένη χώρα ή μια άλλη περιοχή, να γνωρίζετε τα σημαντικότερα τοπικά πρότυπα και έθιμα επικοινωνίας, χαιρετισμού, συμπεριφοράς, διατροφής και θρησκευτικής ή κοινωνικής ένδυσης, προκειμένου να αποφεύγετε οποιαδήποτε αλληλεπίδραση ή συμπεριφορά που μπορεί να γίνει αντιληπτή ως ανάρμοστη ή γενικότερα προσβλητική.

- Οφείλουν να ενημερώνονται για τις πολιτικές και τις διαδικασίες του Ομίλου TITAN που σχετίζονται με την παρενόχληση και κάθε μορφής βία στο χώρο εργασίας, καθώς και να συμμετέχουν ενεργά στα εκπαιδευτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης που παρέχει η επιχείρηση για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.

Υποχρεώσεις προϊσταμένων και διοίκησης

- Να εφαρμόζουν τα καθιερωμένα, εύλογα και αποτελεσματικά μέτρα και προγράμματα. Να εξασφαλίζουν ότι στο χώρο εργασίας που έχουν υπό την επίβλεψή τους δεν υπάρχει οποιοσδήποτε κίνδυνος βίας και παρενόχλησης.
- Να εντοπίζουν και να αναφέρουν εγκαίρως κάθε έκδηλη συμπεριφορά που είναι πιθανό να οδηγήσει σε περιστατικό ή απειλή βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Να ανταποκρίνονται στις ανησυχίες των εργαζομένων, να παρέχουν πληροφορίες και υποστήριξη όταν χρειάζεται, να προωθούν την ανοιχτή επικοινωνία και να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να αναφέρουν κάθε σχετικό προβληματισμό ή περιστατικό με υπεύθυνο τρόπο και σύμφωνα με τις καθιερωμένες διαδικασίες.

Αναφορά και Διερεύνηση

Η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρεί πολλαπλούς εναλλακτικούς, εμπιστευτικούς, ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους μηχανισμούς αναφοράς, προκειμένου να διευκολύνεται η υποβολή αναφορών για περιστατικά παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας.

Ενθαρρύνουμε κάθε εργαζόμενο, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, σε περίπτωση που βιώσει ή αντιληφθεί κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, να το αναφέρει άμεσα, υπεύθυνα και όχι καταχρηστικά, κατά προτεραιότητα στη **Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού**, στον **αρμόδιο διευθυντή/διευθύντρια** ή μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας υποβολής αναφορών του Ομίλου **EthicsPoint**, παρέχοντας κάθε απαραίτητη πληροφορία για τη διευκόλυνση της διερεύνησης του περιστατικού.

Την ηλεκτρονική πλατφόρμα **EthicsPoint** τη διαχειρίζεται ανεξάρτητος εξωτερικός πάροχος

υπηρεσιών, προκειμένου να εξασφαλίζεται πλήρως η απόρρητη συλλογή όλων των αναφορών. Στο **EthicsPoint**, μια αναφορά μπορεί να υποβληθεί 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα, είτε ανώνυμα είτε επώνυμα, μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου, είτε στα αγγλικά είτε στην τοπική γλώσσα.

Περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με την υποβολή αναφοράς παρέχονται στην **Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών** του Ομίλου (Group Whistleblowing Policy).

Η κακοπροαίρετη υποβολή αναφορών θεωρείται κατάχρηση της παρούσας Πολιτικής και θα αντιμετωπίζεται ως παραβίαση.

Θα λαμβάνονται εύλογα προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής των συνθηκών εργασίας, για την απαγόρευση αντιποίνων ή διακρίσεων σε βάρος ατόμων που αναφέρουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Όσα περιστατικά αναφέρονται θα διερευνώνται άμεσα, αμερόληπτα και υπό καθεστώς πλήρους εμπιστευτικότητας και απόλυτου σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σύμφωνα με τα πρότυπα που ορίζονται από την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών του Ομίλου (Group Whistleblowing Policy).

Κατά την υποβολή της καταγγελίας ο καταγγέλλων ενημερώνεται από την Επιτροπή Διαχείρισης για τη δυνατότητά του σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της εταιρίας να υποβάλει επίσης καταγγελία στις διοικητικές Αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές Αρχές κατά την επιλογή του.

Η εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή η οποία είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων η πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.

Παραβίαση και Συνέπειες

Παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής και εμπλοκή σε συμπεριφορές παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας στο χώρο εργασίας δεν θα γίνονται ανεκτές. Ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα της παραβίασης και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ενδέχεται να λαμβάνονται πειθαρχικά ή/και νομικά μέτρα εναντίον οποιουδήποτε ατόμου διαπιστώνεται ότι παραβιάζει την παρούσα Πολιτική.

Τα πειθαρχικά μέτρα, λαμβανομένης υπόψη της βαρύτητας και σοβαρότητας της συμβάντος

μπορεί να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Επί ελαφρών παραβάσεων έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης κατά το άρθρο 10 παρ. 1 α' του κανονισμού της εταιρίας.
- Επί μεσαίας βαρύτητας παραβάσεων αλλαγή (προσωρινή ή μόνιμη) θέσης, ωραρίου, τόπου ή αντικειμένου εργασίας του καταγγελλόμενου καθώς και επιβολή πειθαρχικής ποινής προστίμου κατά το άρθρο 10 παρ. 1 γ' του κανονισμού της εταιρίας.
- Επί σοβαρών παραβάσεων και ιδίως σε περίπτωση υποτροπής η επιχείρηση μπορεί να επιβάλει την πειθαρχική ποινή της αποχής από την εργασία κατά το άρθρο 10 παρ. 1 δ' του κανονισμού και αναλόγως της βαρύτητας να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του καταγγελλόμενου με την επιφύλαξη των διατάξεων περί κατάχρησης δικαιώματος κατ' άρθρο 281ΑΚ.

Σε περιπτώσεις σοβαρών παραβιάσεων ή ενεργειών που παραβιάζουν τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, οι δράστες ενδέχεται να υπόκεινται σε δίωξη σύμφωνα με το αστικό ή ποινικό δίκαιο.

Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις Αρχές εφόσον ζητηθεί

Η εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή η οποία είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων η 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 περί λειτουργίας της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και μέτρων εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

Διαχείριση Πολιτικής

Για τη διαχείριση και την περιοδική αναθεώρηση και ενημέρωση της παρούσας Πολιτικής, αρμόδια είναι η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Νομικής Υπηρεσίας.

Οι αναθεωρήσεις υποβάλλονται για έγκριση στο Γενικό Διευθυντή Ελλάδος.