

# MIRUM



## ΠΟΛΙΤΙΚΗ

**1. ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**&**

**2. ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ  
ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ**

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ :**

**«MIRUM HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**

**Ιούλιος 2024**

## Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Σκοπός.....	4
3. Ορισμοί .....	5
4. Μορφές παρενόχλησης .....	7
5. Υποχρεώσεις της εταιρείας – Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης	9
6. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων.....	10
7. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.....	12
8. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης – «Πρόσωπο Αναφοράς» .....	12
9. Δικαιώματα θιγομένων.....	15
10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας .....	16
11. Απαγόρευση Αντιποίνων - Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα.....	16
12. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.....	17
13. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας .....	17
14. Κακόβουλες Καταγγελίες.....	17
15. Αναθεώρηση Πολιτικής.....	18
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	19

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία MIRUM HELLAS, ανήκουσα στον Όμιλο Εταιρειών MIRUM, δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στον κατασκευαστικό κλάδο, με στρατηγικές επενδύσεις στην περιοχή ELOUNDA HILLS στον Άγιο Νικόλαο Κρήτης και, ακριβώς λόγω της αποστολής της και του κομβικού της ρόλου στην περιοχή, δεσμεύεται να διαδίδει ηθικές αρχές σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, καθώς και να εφαρμόζει κατάλληλα εργαλεία για την πρόληψη κάθε μορφής βίαιης και ανεπιθύμητης ηθικά συμπεριφοράς στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεών της.

Η MIRUM HELLAS πιστεύει ότι η ηθική συμπεριφορά είναι προαπαιτούμενο για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων, μετόχων και επιχειρηματικών συνεργατών μας, των ενδιαφερομένων μερών και των κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Η MIRUM HELLAS ενσωματώνει τις παραμέτρους της ηθικής και της καλής φήμης στις επιχειρηματικές αποφάσεις της και σε όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητές της, θεωρώντας ότι αυτό αποτελεί ένα από τα στοιχεία-κλειδιά τόσο για την αποτελεσματική διαχείριση, όσο και για τη βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας.

Οι σχέσεις με τους εργαζομένους, τους συνεργάτες και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό της MIRUM HELLAS, εντός του πεδίου ευθύνης και των αρμοδιοτήτων του, βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, τον σεβασμό, την κατανόηση, την εντιμότητα και την ανοικτή επικοινωνία. Οι πρακτικές της Εταιρείας ως προς τις προσλήψεις και την απασχόληση συμμορφώνονται με την ισχύουσα νομοθεσία και έχουν σχεδιαστεί με σεβασμό στις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, η MIRUM HELLAS δεσμεύεται για την εφαρμογή όλων των εθνικών και διεθνών κανονισμών που αποσκοπούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εργασία, δίνοντας έμφαση στην αρχή των ίσων ευκαιριών για τους εργαζομένους σχετικά με προσλήψεις, αποδοχές και επαγγελματική ανέλιξη, ανεξαρτήτως ηλικίας, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, θρησκείας, φύλου, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, πολιτικής θέσης, οικονομικού επιπέδου ή άλλης ιδιότητας και δεσμευόμενη για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο χαρακτηρίζεται από σεβασμό, χωρίς διακρίσεις, όπου οι διαφορετικές ιδέες, απόψεις και πεποιθήσεις προστατεύονται.

Η εταιρική κοινωνική πολιτική της MIRUM HELLAS βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας. Δεσμευόμαστε για την προστασία και την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως αυτά ορίζονται στην Οικουμενική Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UNDHR) και τη Δήλωση Θεμελιωδών Αρχών και Δικαιωμάτων στην Εργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), δεδομένου ότι η αξία της ανθρώπινης ζωής βρίσκεται στο επίκεντρο των δραστηριοτήτων μας.

Αναμένεται, λοιπόν, ότι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της MIRUM HELLAS, τα τρίτα μέρη και οι Ιδιώτες Αντισυμβαλλόμενοι θα συμμορφώνονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων/υποχρεώσεών τους σε κάθε τύπου συναλλαγές ή σχέσεις με αυτήν ή κατά τη διάρκεια των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων με την MIRUM HELLAS, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και με όλους τους νόμους που διέπουν τη δραστηριότητά τους.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

## **1. Εισαγωγή**

Με την παρούσα πολιτική η εταιρεία μας ενσωματώνει τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου.

Η Εταιρεία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, η οποία σκοπό έχει να ενισχύσει την ακεραιότητα και τον σεβασμό προς όλους, καθώς αυτά αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος.

## **2. Σκοπός**

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη

αξιοπρέπεια, την μοναδική προσωπικότητα του καθενός και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία «MIRUM HELLAS A.E.» δηλώνει ότι αναγνωρίζει, προωθεί και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Επιπλέον, δηλώνει μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς οποιαδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

### **3. Ορισμοί**

#### **A. Εταιρεία**

Νοείται η εταιρεία «MIRUM HELLAS A.E.»

#### **B. Εργαζόμενοι**

Νοείται το πάσης φύσεως προσωπικό («εργαζόμενοι» ή «εργαζόμενες» για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής) που συνδέεται με την Εταιρεία:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και διευθυντικά στελέχη
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.

### **Γ. 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.

### **Δ. 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.

### **Ε. 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. 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.

### **Στ. Σεξουαλική παρενόχληση**

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. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

## **Z. Χώρος εργασίας**

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

## **H. Ενδοοικογενειακή βία**

Νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας που λαμβάνουν χώρα στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελούν σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε μορφή, η οποία ασκείται στον/στην εργαζόμενο/η κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας αποτελεί επίσης σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

## **4. Μορφές παρενόχλησης**

### **Τι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης**

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Λεκτική εχθρότητα και υβριστικά σχόλια
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης π.χ. αφίσες ή σχέδια υποτιμητικά με βάση χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο
- Απροκάλυπτες απειλές
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας
- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλιά
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail).

#### **Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης**

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η έγκριση ή άρνηση άδειας.



- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Η παροχή σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.
- Συστάσεις συμμόρφωσης σε κανονισμούς που αποτυπώνονται σε διατάξεις του Νόμου, σε οδηγίες, διαδικασίες και εσωτερικές εγκυκλίους της εταιρείας.

## 5. Υποχρεώσεις της εταιρείας – Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Η Εταιρεία δηλώνει την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, και οποιονδήποτε τρίτο.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Υιοθετεί την παρούσα Πολιτική για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας και των παρενοχλήσεων στην εργασία, με την οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας οποιασδήποτε μορφής, διακρίσεων και παρενόχλησης, εξαιρείται ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας όλων των εργαζομένων και προβλέπεται διαδικασία ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών, καθώς και υποβολή παραπόνων και καταγγελιών στο Πρόσωπο Αναφοράς, όπως ορίζεται κατωτέρω, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [tellus@mirum.gr](mailto:tellus@mirum.gr), σε κάθε περίπτωση. Ως «**Πρόσωπο Αναφοράς**», το οποίο καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται ο/η εκάστοτε **HR Manager** της εταιρείας (Υπεύθυνος/η Ανθρωπίνου Δυναμικού).

- Προωθεί διαδικασία ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών.

- Παρέχει πρόσβαση στους εργαζομένους, με κάθε πρόσφορο μέσο, στην παρούσα Πολιτική, που βρίσκεται αναρτημένη σε χώρους προσβάσιμους σε όλο το προσωπικό, προκειμένου όλοι οι απασχολούμενοι να λαμβάνουν γνώση των δικαιωμάτων τους.

- Πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης.

- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, όπως σε χώρους όπου οι εργαζόμενοι/ες αναπαύονται, γευματίζουν κλπ.

- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.

- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις/πειθαρχικές ποινές σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε/οιαδήποτε εργαζόμενο/η, ή προϊστάμενο, ή άλλα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα όταν η συμπεριφορά αυτή προέρχεται από τρίτο, πελάτη επισκέπτη, ή πάροχο υπηρεσιών τα οποία φθάνουν έως και τη λύση της έννομης σχέσης ή της συνεργασίας.

## **6. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων**

### **Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:**

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.

- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.

- να καταγγείλει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

#### **Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:**

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην εταιρεία.

- δύναται να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον/στην προϊστάμενό/η του, εκτός εάν εμπλέκεται με οποιοδήποτε τρόπο στο περιστατικό, ή στα πρόσωπα αναφοράς της παρούσας πολιτικής, κατ' επιλογή του. Δηλαδή, ο/η εργαζόμενος/-η, ο/η οποίος/-α βιώνει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης δύναται να απευθύνεται στον προϊστάμενό του, προκειμένου να τον κατευθύνει σχετικά με τις ενέργειες που θα πρέπει να ακολουθήσει για την αντιμετώπιση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης παραπέμποντάς τον/την στα «πρόσωπα αναφοράς», ενώ δύναται να απευθυνθεί απευθείας στα «Πρόσωπα Αναφοράς», ειδικά αν το πρόσωπο που προκαλεί το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης είναι ο προϊστάμενος του/της εργαζομένου/-ής, που δέχεται βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

- σε περίπτωση που το πρόσωπο που προκαλεί το περιστατικό βίας ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς είναι ένα από τα δύο «πρόσωπα αναφοράς», όπως ορίζεται κατωτέρω, ο εργαζόμενος θα απευθύνεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας ή απ' ευθείας στην Επιθεώρηση Εργασίας

- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.

- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

## 7.Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά την βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Η Εταιρεία μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.

- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.

- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.

- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους.

- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.

- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.

- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

- Ενημερώνουν άμεσα τον προϊστάμενό τους μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου.

- Υποβάλουν γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στο e - mail box: [tellus@mirum.gr](mailto:tellus@mirum.gr).

## 8.Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

### Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης – «Πρόσωπο Αναφοράς»

Στο πλαίσιο της εκ του νόμου υποχρέωσης της, η Εταιρείας υιοθετεί Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης καταγγελιών προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων και ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η Εταιρεία δεσμεύεται τόσο μέσω των προϊσταμένων των εργαζομένων όσο και μέσω των «Προσώπων Αναφοράς», να παραλαμβάνει και να μην εμποδίζει την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Συγκεκριμένα:

**A)** Για την παρούσα Πολιτική:

- Ως «**Πρόσωπο Αναφοράς**», αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όπως προβλέπεται ανωτέρω υπό στοιχείο 5, ορίζεται ο/η εκάστοτε HR Manager της εταιρείας (Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού). Ο/Η εκάστοτε HR Manager οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις για τη συζήτηση θεμάτων βίας και παρενόχλησης και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, πραγματοποιεί προγράμματα ενημέρωσης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, πληροφορεί τους εργαζομένους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και τους ενημερώνει για την δυνατότητα υποβολής γραπτής καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

- Ως «**Πρόσωπο Αναφοράς**», το οποίο ορίζεται αρμόδιο να υποδέχεται, να διερευνά και να διαχειρίζεται αναφορές και καταγγελίες σχετικές με περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης, ορίζεται ο/η εκάστοτε **HR Director της Εταιρείας** (ο/η Διευθυντής/-τρια Ανθρώπινου Δυναμικού).

**B)** Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [tellus@mirum.gr](mailto:tellus@mirum.gr). Η καταγγελία μπορεί να γίνει είτε ανώνυμα είτε επώνυμα. Διευκρινίζεται, πάντως, ότι ανώνυμη καταγγελία είναι δυνατόν να δυσχεράνει την επαρκή, έγκαιρη και ολοκληρωμένη εξέταση της καταγγελίας.

**Γ)** 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.

**Δ)** Το ως άνω αρμόδιο «Πρόσωπο Αναφοράς», ήτοι ο/η εκάστοτε HR Director, διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά

εμπιστευτικές στον μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

**Ε)** Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Σε κάθε περίπτωση εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του «Προσώπου Αναφοράς» να ορίσει τον απαιτούμενο βαθμό εμπιστευτικότητας που απαιτείται για να ολοκληρωθεί η έρευνα.

**Στ)** Εφόσον το «Πρόσωπο Αναφοράς», ήτοι η **HR Director** ολοκληρώσει την έρευνα, υποβάλει έγγραφη αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα της. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

**Ζ)** Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του «Προσώπου Αναφοράς», πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

**Η)** Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της Εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων, μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης προφορική ή γραπτή,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- γ) την επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας,
- δ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία.

**Θ)** Στην περίπτωση που το περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης προέρχεται από τον ίδιο τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, το θύμα προσφεύγει απευθείας,

κατ' επιλογή του, είτε στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας είτε ή απ' ευθείας στην Επιθεώρηση Εργασίας.

1) Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών θα γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων (ΔΠΧ) των καταγγελλόντων και των καταγγελλόμενων, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων. Εξυπακούεται ότι λόγω της θέσης και του ρόλου του/της, ο/η HR Director θα έχει πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτόν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για την συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για την διαπίστωση των καταγγελλόμενων.

### 9. Δικαιώματα θιγόμενων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του 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 παράλληλα δικαίωμα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Επίσης, 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 προϊστάμενος ή πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα

μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τα «Πρόσωπα Αναφοράς» 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. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία.

#### **10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας**

Το «Πρόσωπο Αναφοράς», που είναι αρμόδιο να διερευνά και να διαχειρίζεται τις καταγγελίες, ήτοι ο/η εκάστοτε **HR Director**, 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.

Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα διατηρήσει την εμπιστευτικότητα κατά τη διάρκεια της έρευνας στον μέγιστο δυνατό βαθμό υπό τις περιστάσεις και παραμένει πλήρως υπεύθυνη για την εφαρμογή όλων των απαραίτητων μέτρων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εκάστοτε εμπλεκόμενων προσώπων.

#### **11. Απαγόρευση Αντιποίνων - Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα**

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση θιγόμενου προσώπου λόγω μη ενδοτικότητας σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, ή λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας ή μαρτυρίας εργαζομένου ή εκπροσώπου του, ενώπιον δικαστηρίου, αρμόδιας αρχής ή της Εταιρείας, σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση κατά τα ανωτέρω αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για



τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν, σύμφωνα με τις αρχές και τις διαδικασίες της εταιρείας, ενώ δύναται ακόμη να επισύρει και καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή σε άλλη περίπτωση άλλα ανάλογα μέτρα έως και τη λύση της έννομης σχέσης με τρίτο.

## **12. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές**

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οποιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

## **13. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας**

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στον/στην εκάστοτε **HR Director** (Διευθυντή/τρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας), προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

## **14. Κακόβουλες Καταγγελίες**

Καταγγελίες, οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του **HR Director** (Διευθυντή/ντριας Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας), τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η εργασιακή ειρήνη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

## 15. Αναθεώρηση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική τροποποιείται ανάλογα με το νομοθετικό και ρυθμιστικό της πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, οι νομοθετικές προβλέψεις υπερισχύουν της παρούσας πολιτικής.

Η αναθεώρηση της παρούσας εξετάζεται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον Προϊστάμενό τους ή στα «πρόσωπα αναφοράς».

\*\*\*\*\*

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας:

#### Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές

##### ✓ Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ

- Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)
- Καλέστε στο κατά τόπον αρμόδιο τμήμα της Περιφερειακής Διεύθυνσης

Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων **Κρήτης**, ήτοι το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Λασιθίου, επί της οδού Επιμενίδου αρ. 12Α, Άγιος Νικόλαος Κρήτης, τηλέφωνα επικοινωνίας: **28410 22885, 28410 83245** ή το κατά τόπον αρμόδιο τμήμα της Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων **Αθηνών**, ήτοι το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Αθηνών, επί της οδού Πατησίων αρ. 37, τηλέφωνα επικοινωνίας: **210 52812-12, -13, -14, -20, -23, -25**

✓ **Συνήγορος του Πολίτη**: <https://www.synigoros.gr/el/anafora/ipovolianaforas>.

✓ **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την «Γραμμή SOS» 15900.**

##### ✓ Ελληνική αστυνομία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

##### Ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία [http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo\\_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang](http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang)

- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

#### Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr)

#### Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>