

Quest

ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ		ΤΥΠΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ		ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΜΙΛΟΥ
ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ
02/02/2022	P39	2

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	ΕΓΚΡΙΣΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

Το προσωπικό της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου Quest.

ΒΑΘΜΟΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ

1 Εισαγωγή

Η μητρική εταιρεία (στο εξής **Εταιρεία**) και οι **εταιρείες του Ομίλου** υποστηρίζουν το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να εργάζονται χωρίς να γίνονται στόχοι οποιασδήποτε μορφής βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Η Εταιρεία και οι εταιρείες του Ομίλου, σύμφωνα με τις αξίες και την εργασιακή τους κουλτούρα, φροντίζουν και προστατεύουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, υιοθετώντας πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε αντιδεοντολογικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού εντός ή και εκτός του χώρου εργασίας. Με την παρούσα Πολιτική εξειδικεύονται γενικοί κανόνες που ορίζονται στην παρ. 4.1.1. του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής και μέσω αυτής η Εταιρεία και οι εταιρείες του Ομίλου δεσμεύονται ότι έχουν υιοθετήσει 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 και ότι εφαρμόζει την πολιτική των άρθρων 9 και 10 αυτού.

2 Σκοπός

Με την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία και οι εταιρείες του Ομίλου αποσκοπούν στη δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο θα υπάρχει σεβασμός στον άνθρωπο, θα προωθείται και θα διασφαλίζεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

3 Εμβέλεια

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει στην προστασία της κάθε πρόσωπο της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, δηλαδή εργαζόμενους και απασχολούμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, τρίτους παρόχους υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενους μαθητευόμενους, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, ενώ εφαρμόζεται επίσης σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την εργασία ή με αφορμή την εργασία. Ειδικά για τις εταιρείες που απαιτείται διαβούλευση με εκπροσώπους εργαζομένων η παρούσα πολιτική δύναται να τροποποιηθεί σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διαβούλευσης.

4 Περιγραφή

4.1 Ορισμοί και είδη βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Βάσει της υφιστάμενης νομοθεσίας 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.

Οι μορφές συμπεριφοράς που αφορούν στη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορούν να λάβουν χώρα:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα 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 λουπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία,

(γ) στις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

4.1.1 Φυσική βία

Φυσική βία είναι κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

4.1.2 Ψυχολογική βία (παρενόχληση και εκφοβισμός)

Παρενόχληση ή εκφοβισμός (workplace bullying or mobbing) ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη (λεκτική ή μη λεκτική) συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η ή μια ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του.

- Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν.
- Η παρενόχληση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ίδιο τον εργοδότη, είτε από προϊσταμένους του εργαζομένου, είτε και από άλλον/-ους εργαζόμενους συναδέλφους.

Η παρενόχληση χωρίζεται σε δύο μορφές: την ηθική και τη σεξουαλική.

4.1.2.1 Ηθική παρενόχληση

Αν και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σε διεθνές επίπεδο, για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, αυτή περιγράφεται ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση, στο πλαίσιο της οποίας ένα ή περισσότερα άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού του εργαζομένου-στόχου.

Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από άλλους στρεσογόνους παράγοντες, είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη και «υπόγεια» τακτική, η οποία στοχεύει στην ψυχολογική εξόντωση του θύματος. Η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους. Πιο συγκεκριμένα:

- Συμπεριφορές που βλάπτουν την υπόληψη και εικόνα του εργαζομένου/ης, όπως: κακόβουλα σχόλια εις βάρος και όσον αφορά στην προσωπικότητά του/ης, τον τρόπο που εκφράζεται και συμπεριφέρεται, κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση, γελοιοποίηση, επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια, τακτικές χειραγώγησης, ενθάρρυνση άλλων να στραφούν εναντίον του/ης.
- Συμπεριφορές που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση και την επαγγελματική ταυτότητα του εργαζομένου/ης όπως: μη ανάθεση έργου που αφορά σε βασικές του/ης αρμοδιότητες, επιπόνηση κανόνων που οι άλλοι δεν ακολουθούν, έκθεση σε δυσμενείς συνθήκες (π.χ. κάπνισμα).

- Συμπεριφορές που παρεμποδίζουν τη δυνατότητα έκφρασης και κοινωνικής επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και τους συναδέλφους του εργαζόμενου/ης, όπως: τακτική συμμαχίας και απομόνωσης, απαγόρευση να του/ης απευθύνουν το λόγο, συστηματικός και αδικαιολόγητος αποκλεισμός από δραστηριότητες της εταιρείας .
- Συμπεριφορές που στοχεύουν στον εκφοβισμό του εργαζόμενου/ης και θέτουν σε κίνδυνο τη σωματική του/ης ακεραιότητα, όπως: άρνηση χορήγησης αδειών χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο, απειλές για τιμωρία εάν υποβάλει παράπονα στη Διοίκηση, εκφοβισμό με βίαιες ενέργειες.

Δεν συνιστούν ηθική παρενόχληση διοικητικές ενέργειες όπως:

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει ο Οργανισμός
- Οι αντικειμενικά εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου/ης
- Η ενημέρωση για μη ικανοποιητική απόδοση
- Η παρατήρηση για ανάρμοστη ή/και αντιδεοντολογική συμπεριφορά.

4.1.2.2 Σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως εκδήλωση «οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, εάν αυτό προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί δυσμενές περιβάλλον.

Η σεξουαλική παρενόχληση λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο/η - στόχο, σε σημείο που η απόρριψη ή μη αποδοχή της συγκεκριμένης συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο/η να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.

Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με πράξεις: ανεπιθύμητα/ περιττά αγγίγματα, χάδια ή τσιμπήματα στο σώμα ενός/μιας εργαζομένου/ης, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτροπές για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας (ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές είναι ανεπιθύμητες), ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις και υπονοούμενα, σεξουαλικά ανέκδοτα κ.τ.λ.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μη εκφραζόμενη με λόγια όπως η επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, οι πρόστυχες χειρονομίες.
- Συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου: περιλαμβάνονται συμπεριφορές που δυσφημούν ή γελοιοποιούν τον εργαζόμενο/η και οφείλονται στο φύλο σχετικά με την εμφάνιση ή το ντύσιμο (εφόσον αυτό εντάσσεται στο πλαίσιο της αποδεκτής επαγγελματικής εμφάνισης).

4.1.2.3 Παρενόχληση μέσω Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας

Η αυξανόμενη διαθεσιμότητα ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας έχει δημιουργήσει ένα δυνητικά ισχυρό μέσο παρενόχλησης εντός και εκτός των χώρων εργασίας. Αυτό το είδος παρενόχλησης

μπορεί να περιλαμβάνει επίσης άσεμνα ηλεκτρονικά μηνύματα, email και τηλεφωνήματα. Η χρήση του εξοπλισμού επικοινωνίας της εταιρείας για τους σκοπούς αυτούς αποτελεί περιστατικό εξίσου σοβαρής παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας της εταιρείας και χρειάζεται να εφαρμόζονται αντίστοιχες κυρώσεις με των άλλων μορφών παρενόχλησης.

4.2 Πρόληψη και Διαχείριση Περιστατικών Βίας στον Εργασιακό χώρο

4.2.1 Μέτρα πρόληψης έναντι περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ως προς τα οριζόμενα στα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 η εταιρεία έχει υποχρέωση την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΜΕΕΚ) προσθέτοντας σχετικό παράρτημα γραπτής εκτίμησης των υφισταμένων κατά την εργασία ψυχοκοινωνικών κινδύνων, κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα ληφθέντα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

Ανεξαρτήτως της επικαιροποίησης της ΜΕΕΚ και της υποχρέωσης για προσθήκη σε αυτή ενότητας σχετικής με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, η εταιρεία δεσμεύεται ότι αποτελεί υποχρέωση της να καλλιεργεί και να εξασφαλίζει τα εξής:

α) Εργασιακό κλίμα όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

β) Πολιτική ανοικτής επικοινωνίας με τη διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

γ) Αποφυγή ανάθεσης υπερβολικού και αδικαιολόγητου φόρτου εργασίας σε μεμονωμένες κατηγορίες εργαζομένων, με αποτέλεσμα το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση – παράγοντες που μπορεί να ευνοήσουν επιθετικές συμπεριφορές.

δ) Σαφείς ρόλους και καθήκοντα, καθώς και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που δοκιμάζονται σε μεγάλο βαθμό οι ψυχικές αντοχές.

ε) Προγράμματα Προαγωγής της σωματικής και ψυχολογικής Υγείας με συντονισμένες δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιεινά πρότυπα συμπεριφοράς (αποφυγή εξαρτήσεων, υγιεινή διατροφή, άσκηση, κ.α.),

στ) Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης με ειδικευμένη εξωτερική υπηρεσία που υποστηρίζει με ανώνυμο και εμπιστευτικό τρόπο τους εργαζόμενους για το ενδεχόμενο ύπαρξης φαινομένων ενδο-οικογενειακής βίας καθώς και για άλλα κοινωνικά ή και εργασιακά θέματα.

4.2.2 Ενημέρωση προσωπικού

Διασφαλίζεται η γνωστοποίηση της Πολιτικής περί Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου, σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας.

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται στο intranet της εταιρείας και επικοινωνείται προς όλους τους εργαζόμενους με κάθε πρόσφορο μέσο, ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμη από όλους.

Η ενημέρωση/εκπαίδευση των εργαζομένων εστιάζει τόσο στην εξοικείωση με την Πολιτική και τις διαδικασίες διαχείρισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, όσο και στη βέλτιστη κατανόηση, μέσω παραδειγμάτων και σεναρίων, του τί συνιστά παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

4.2.3 Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

4.2.3.1 Δημιουργία Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων

Θεσμοθετείται ειδική **Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας** σε επίπεδο Ομίλου για τη διαχείριση επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών που ενδεχομένως λάβουν χώρα, η οποία είναι αρμόδια να διερευνά τα περιστατικά, να αξιολογεί τη βασιμότητα κτλ.

Η Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας αποτελείται από τα εξής μέλη:

- Τον Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου
- Τον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου
- Δύο μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της μητρικής εταιρείας (Quest Holdings).

Στην Επιτροπή δύναται να συμμετέχει και ο Νομικός Σύμβουλος του Ομίλου, καθώς και ειδικός ψυχικής υγείας (λ.χ. ψυχολόγος) - χωρίς να είναι μέλη της ως άνω Επιτροπής - εάν κριθεί από την Επιτροπή ότι απαιτείται λόγω της φύσης και των ειδικών συνθηκών της καταγγελίας. Ειδικός ψυχικής υγείας μπορεί να κληθεί να μετέχει στην Επιτροπή και μετά από αίτημα του θιγόμενου.

Τα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας δεσμεύονται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων τους και αφετέρου για την συμμόρφωσή τους με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την επεξεργασία ΔΠΧ.

Η σύνθεση της ανωτέρω Επιτροπής θα διαμορφώνεται, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της μητρικής εταιρείας (Quest Holdings), κατά τρόπον ώστε να εκπροσωπείται κατά 50% το κάθε φύλο.

Υποδοχή Καταγγελιών

Όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας έχουν δυνατότητα να υποβάλλουν καταγγελία ανώνυμα ή επώνυμα, με τους εξής τρόπους:

- με επίσημη επιστολή ή e-mail στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της εταιρείας (εφόσον το περιστατικό αφορά σε θυγατρική εταιρεία) ή στον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου (εφόσον το περιστατικό αφορά στη μητρική εταιρεία)¹ ή
- με e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση milisemas@company.gr (όπου αντί company αναγράφεται η αντίστοιχη εταιρεία του Ομίλου Quest).

Σε κάθε περίπτωση η καταγγελία δύναται να αποσταλεί και απευθείας στον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

1 Στην περίπτωση που η θυγατρική εταιρεία δεν έχει Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης, το αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή της καταγγελίας (Πρόσωπο Αναφοράς) θα ορίζεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της θυγατρικής εταιρείας μετά και τη σύμφωνη γνώμη του Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, ώστε να εξασφαλίζεται κατ' αυτόν τον τρόπο η καταλληλότητα του αρμοδίου προσώπου (προσώπου αναφοράς).

α. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της εκάστοτε θυγατρικής εταιρείας (ως Πρόσωπο Αναφοράς για καταγγελίες που αφορούν στην εκάστοτε θυγατρική εταιρεία), αφού παραλάβει την καταγγελία, την καταγράφει και τη διαβιβάζει άμεσα στον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου/ μέλος της Επιτροπής, για τη γνωστοποίησή της στην Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και προκειμένου να αξιολογηθεί η βασιμότητα και να διερευνηθεί το περιστατικό. Ο Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου (ως Πρόσωπο Αναφοράς για καταγγελίες που αφορούν στη μητρική εταιρεία Quest), αφού παραλάβει την καταγγελία, την καταγράφει και τη γνωστοποιεί άμεσα στην Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας, προκειμένου να αξιολογηθεί η βασιμότητα και να διερευνηθεί το περιστατικό.

Σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία που αφορά σε περιστατικό θυγατρικής εταιρείας αποσταλεί, κατά τα ανωτέρω, απευθείας στον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, ο Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου παρέχει στο Πρόσωπο Αναφοράς της θυγατρικής τα αναγκαία στοιχεία ώστε να προβεί στην καταγραφή και γνωστοποιεί άμεσα στην Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας, προκειμένου να αξιολογηθεί η βασιμότητα και να διερευνηθεί το περιστατικό

β. Η λήψη, έρευνα και εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και αντικειμενικότητα, εξασφαλίζοντας την απόλυτα εμπιστευτική διαχείριση των πληροφοριών, στοιχείων και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που θα γίνουν γνωστά.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει και να μην εμποδίζει την παραλαβή, να διερευνά και να διαχειρίζεται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνά και να εξετάζει τα καταγγελλόμενα με εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τήρηση της κείμενης νομοθεσίας, λαμβάνοντας κάθε αναγκαίο προς τούτο μέτρο.

Καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, ο θιγόμενος έχει τη δυνατότητα να υποβάλλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας ή Συνήγορο του Πολίτη) στα τηλέφωνα που ισχύουν κάθε φορά, καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Επιπρόσθετα παρέχονται τα κάτωθι στοιχεία επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

Τηλεφωνική Γραμμή Καταγγελιών ΣΕΠΕ: 1555 (γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών)

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: γραμμή SOS 15900 (ΓΓΔΟΠΙΦ).

4.2.3.2 Επιπτώσεις σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό βίας

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι συμβεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, λαμβάνονται μέτρα ανάλογα με τη σοβαρότητά του.

Οι επιπτώσεις, κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, είναι οι εξής:

- 1 Προφορική Σύσταση Συμμόρφωσης
- 2 Γραπτή Σύσταση Συμμόρφωσης
- 3 Αλλαγή θέσης εργασίας ή ωραρίου ή τόπου εργασίας ή τρόπου παροχής της εργασίας

4 Λύση εργασιακής σχέσης, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα.

Αρμόδια για την εφαρμογή των επιπτώσεων είναι η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μετά την επίλυση του περιστατικού παρέχεται ηθική υποστήριξη, βοήθεια και επανένταξη στον εργαζόμενο - θύμα, όπου κρίνεται χρήσιμο. Απαγορεύονται ρητά οποιαδήποτε αντίποινα ή ενέργειες περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.

4.2.4 Τήρηση Αρχείου – Συνεργασία με Αρχές

Η Εταιρεία και οι εταιρείες του Ομίλου Quest, το πρόσωπο αναφοράς και η Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών και Παραπόνων Εργασιακής Βίας δεσμεύονται ότι θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια Αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών τα οποία παρέχουν άμεσα σε αυτήν. Προς το σκοπό αυτό τα στοιχεία συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή και διατηρούνται σε σχετικό φάκελο για χρονικό διάστημα που προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α'137) και της κείμενης νομοθεσίας, όπως ενδεικτικά της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Σε κάθε περίπτωση που είτε κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών (π.χ. Αστυνομικών) είτε έχει προκύψει καταγγελία από θιγόμενο πρόσωπο, θα πρέπει να υπάρχει καθοδήγηση της Επιτροπής από τη Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών του Ομίλου.

Βασική και अपαράβατη αρχή της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.

5 Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης είναι ευθύνη της Quest Συμμετοχών και οργανώνεται από την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Quest Συμμετοχών.

Ο έλεγχος εφαρμογής γίνεται σε ετήσια βάση.

Οι Εταιρείες του Ομίλου οφείλουν να συνεργάζονται με τους υπεύθυνους ελέγχου της Quest Συμμετοχών για την καλύτερη αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης, που αφορά την εφαρμογή Πολιτικών και Διαδικασιών, τον εντοπισμό αδύναμων σημείων και την αξιολόγησή τους.

Η αναφορά του ελέγχου κοινοποιείται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

6 Αρχείο Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	30/11/2021	Αρχική έκδοση Πολιτικής
2	02/02/2022	Βελτιώσεις και προσαρμογές. Σχόλια για τη σύνθεση της Επιτροπής.