



# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4808/2021 & ΤΗΝ Υ.Α. 82063/2021

## Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ .....	2
Α. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	3
Β. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ .....	5

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

1. Η ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ δηλώνει ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021<sup>1</sup> και της σχετικής Υ.Α. για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. Η ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

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 ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ 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, οποιοσδήποτε 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.

### 4. Ορισμοί

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ συνιστούν 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. Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

Η ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.

Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.

Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

**ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΜΟΡΦΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ:** Παρενόχληση λόγω Φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση

---

<sup>1</sup> Και ήδη αρ 57 επ. Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Ενδεικτικά παραδείγματα περιστατικών βίας/παρενόχλησης αποτελούν τα παρακάτω:

τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσω κοινωνικής δικτύωσης, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα και τηλεφωνήματα.

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

- (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,
- (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,
- (στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

## **A. ΠΡΟΛΗΨΗ - ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### α) εκτίμηση των **κινδύνων** βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: (α) σε οποιονδήποτε χώρο της ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ, συμπεριλαμβανομένων χώρων όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό της και στους επισκέπτες, (β) στις κάθε είδους μετακινήσεις για ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία και τις δράσεις της ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Η επιχείρηση θα προβαίνει σε διαρκή εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, όπως είναι υποχρεωμένη, βάση του αρ. 43 του Ν. 3850/2010, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

### β) **μέτρα** για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την ΚΡΙ ΚΡΙ οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η ΚΡΙ ΚΡΙ διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη και αξιοπρέπεια.

Η ΚΡΙ ΚΡΙ εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων.

Η ΚΡΙ ΚΡΙ λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική της απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Η ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

### γ) **ενέργειες** ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

τέτοιες ενέργειες αποτελούν η αποστολή e-mail με ενημερωτικό υλικό, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στους πίνακες ανακοινώσεων της εταιρείας, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στο site της εταιρείας, η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων, η ενημέρωση για τις υποχρεώσεις των υπεύθυνων εφαρμογής και τήρησης της παρούσας Πολιτικής κ.ο.κ

**δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

Η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων γίνεται προφορικά, αλλά επιπλέον αποστέλλεται και με mail. Μεταξύ άλλων, η ενημέρωση έχει την μορφή του Παραρτήματος (Ενημέρωση για την Πολιτική της KPI KPI ΑΕ). Υπεύθυνοι για την παραπάνω ενημέρωση είναι από κοινού η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, το Νομικό Τμήμα και η Διεύθυνση HR της Εταιρείας. Η ενημέρωση αυτή, περιλαμβάνει την ενημέρωση για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών.

Η ενημέρωση για τις υποχρεώσεις της εταιρείας εν γένει και τις υποχρεώσεις των προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη γίνεται επίσης προφορικά και αποστέλλεται επίσης με mail.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη είναι σύμφωνα με το αρ 3 παρ Δ της ΥΑ 82063/2021 και το αρ 12 του 4808/2021.

**ε) ορισμός ομάδας αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Πρόσωπο αναφοράς για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, είναι η Διευθύντρια HR, Δέσποινα Σίσκου (τηλ. ~~23210-66510, 23210-66510~~). Εναλλακτικά είναι οι εργαζόμενοι της Διεύθυνσης HR (τηλ. ~~23210-66510, 23210-66520~~). Επικουρικά στην καθοδήγηση και ενημέρωση βοηθάει το Νομικό Τμήμα.

στ) προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η KPI KPI δεσμεύεται να στηρίξει με κάθε τρόπο εργαζομένους της που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ενδοοικογενειακή βία προτρέπονται να ενημερώσουν σχετικά ένα από τα πρόσωπα του Β.α. (όπως αμέσως παρακάτω).

## **B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

**α) δίαυλοι επικοινωνίας** - αρμόδια πρόσωπα υποδοχής & εξέτασης καταγγελιών

Υπεύθυνοι παραλαβής των καταγγελιών και εφαρμογής της διαδικασίας υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών είναι, κατά περίπτωση και ανάλογα με την τρόπο υποβολής της καταγγελίας και την σοβαρότητα του περιστατικού:

- Οι Προϊστάμενοι τμημάτων (εφόσον δεν τους αφορά προσωπικά η καταγγελία)
- Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (τηλ.: ~~23210-66510, 23210-66510~~).
- Εναλλακτικά το Νομικό Τμήμα (τηλ: ~~23210-66505, 23210-66660~~).

Οι θιγόμενοι μπορούν εναλλακτικά να υποβάλλουν γραπτή (ανώνυμη) καταγγελία σε κάποιο από τα κυτία παραπόνων που βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.

Επίσης οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθυνθούν, απευθείας, στις παρακάτω υπηρεσίες:

- ο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Σερρών, Περιφερειακή Διεύθυνση Κεντρικής Μακεδονίας (για τους εργαζομένους στις Σέρρες)/ Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Δυτ. Τομέα Θεσ/νικης, Περιφερειακή Διεύθυνση Κεντρικής Μακεδονίας (για τους εργαζομένους στον Εύοσμο), Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Ελευσίνιας, Περιφερειακή Διεύθυνση Αττικής (για τους εργαζομένους στον Ασπρόπυργο)
- ο Ανεξάρτητη Αρχή 'Συνήγορος του Πολίτη' (- διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, ηλ. διεύθυνση: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr))
- ο Τηλ 1555 (αριθμός επικοινωνίας και εξυπηρέτησης πολιτών για ασφαλιστικά, εργασιακά και κοινωνικά θέματα)
- ο Αυτοτελές τμήμα για την Παρακολούθηση Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία (διεύθυνση: Δραγατσανίου 18, Αθήνα, e-mail: [sepeviar@ypakr.gr](mailto:sepeviar@ypakr.gr), τηλ 213-1516869)
- ο Γραμμή SOS 15900 (υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών για την έμφυλη βία)

Κυρίως εμπλεκόμενα πρόσωπα στη διαδικασία είναι, πέραν των αμέσως παραπάνω:

- Το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά
- Η/Ο προϊστάμενη/ος του προσώπου που υποβάλλει την αναφορά (εφόσον το πρόσωπο υποδοχής θεωρεί ότι χρειάζεται)
- Ο νόμιμος εκπρόσωπος της KPI KPI AE (εφόσον το πρόσωπο υποδοχής θεωρεί ότι χρειάζεται)

Αξιολόγηση και λήψη αποφάσεων:

Η/Ο υπεύθυνος παραλαβής αναφορών πρέπει να προσπαθήσει να καταλάβει τι έχει συμβεί και να διαπιστώσει τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αμερόληπτο τρόπο. Εφόσον θεωρεί ότι χρειάζεται, μετά την αξιολόγηση της αναφοράς υποβάλλει τα συμπεράσματά της/του και τις σχετικές προτάσεις στη νόμιμο εκπρόσωπο της KPI KPI AE. Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με την/τον υπεύθυνη/ο παραλαβής αναφορών και, αν χρειαστεί, με το νομικό τμήμα της εταιρείας ή άλλους νομικούς συμβούλους, λαμβάνει την απόφαση σχετικά με το σχέδιο δράσης και τις συνέπειες για τον παραβάτη. Ο υπεύθυνος υποδοχής- παραλαβής καταγγελιών οφείλει να ενημερώσει το θιγόμενο πρόσωπο σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας. Σε περίπτωση υποβολής σοβαρών αναφορών ή ισχυρισμών, κατόπιν ενημέρωσης του θιγόμενου προσώπου, ο νόμιμος εκπρόσωπος μπορεί να υποβάλει σχετική αναφορά στην αρμόδια αρχή. Ανάλογα με την σοβαρότητα της περίπτωσης, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες.

Καταγραφή των εκθέσεων- αρχείο:

Ένα γραπτό αρχείο των εκθέσεων για τις αναφορές πρέπει να τηρείται, περιλαμβάνοντας τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης. Υπεύθυνο για την τήρηση του αρχείου είναι το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και **προστασία της εμπιστευτικότητας** και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων/ενδιαφερομένων μερών. Τα παραπάνω, υπό Β.α. πρόσωπα και όσοι, επιπλέον, μπορεί να εμπλακούν στην διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, οφείλουν να ακολουθούν την διαδικασία με διακριτικότητα, εχεμύθεια και να τηρούν αυστηρά την νομοθεσία για την προστασία των

προσωπικών δεδομένων. Για αυτόν τον λόγο, ενημερώνονται και επιμορφώνονται για τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς και για την Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Εταιρείας.

#### γ) απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Η καταγγελία περιστατικών βίας ή παρενόχλησης απαγορεύεται να έχει οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια για τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, εκτός αν αποδειχθεί καταφανώς ψευδής και κακόβουλη. Όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (πχ καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας ή παρενόχλησης. Εάν ο θιγόμενος και καταγγέλων, θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ενημερώσει άμεσα το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για το εν λόγω περιστατικό αντεκδίκησης και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού οφείλει άμεσα να προστατεύσει τον θιγόμενο. Η ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ εκφράζει ρητά τη δέσμευσή της να μην ανέχεται περιστατικά αντεκδίκησης. 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 του θιγόμενου και καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

#### δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά) και ανάλογα με την σοβαρότητα του περιστατικού:

(α) συστάσεις,

(β) πειθαρχικές κυρώσεις,

(γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,

(δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας (με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος -αρ 281ΑΚ),

(ε) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

#### ε) συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η ΚΡΙ ΚΡΙ ενημερώνει τους εργαζομένους ότι η τήρηση της διαδικασίας υποβολής αναφορών από τον/την εργαζόμενο/η- καταγγέλλοντα/ουσα, ουδόλως περιορίζει τα νόμιμα δικαιώματα του/της για υποβολή καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Το πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) είναι πάντοτε στην διάθεση των Αρχών για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα Πολιτική και την εφαρμογή της. Η ΚΡΙ ΚΡΙ παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

*Η παραπάνω πολιτική διαμορφώθηκε σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν. 4808/2021<sup>2</sup> και την Υ.Α. 82063/2021.*

<sup>2</sup> Και ήδη αρ 57 επ. Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου