

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 ΚΑΙ 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021**

1. Η **A&M ARCHITECTS A.E.** τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η **A&M ARCHITECTS A.E.** δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

### **Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία**

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

Οι κίνδυνοι στους χώρους εργασίας συνδέονται με πολλούς παράγοντες, ανάμεσα δε στους σημαντικότερους από αυτούς συμπεριλαμβάνονται η οργάνωση της εργασίας, η κακή επικοινωνία, οι προβληματικές διαπροσωπικές σχέσεις, ο εκφοβισμός, η παρενόχληση, η επαγγελματική βία και η επαγγελματική εξουθένωση.

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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκ-φοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, το σεξουαλικό του προσανατολισμό 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 αρνητικές αυτές συμπεριφορές και εκδηλώσεις μπορεί να λάβουν χώρα, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, μεταξύ υπαλλήλων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο ή ακόμα και από πελάτη προς εργαζόμενο. Στοιχεία της εργασίας που μπορεί να επηρεάσουν στη διαμόρφωση επικίνδυνου περιβάλλοντος είναι μεταξύ άλλων η φύση και η θέση της εργασίας, το είδος των επισκεπτών, οι συναντήσεις εκτός των χώρων της εταιρείας, οι ώρες της εργασίας, τα επαγγελματικά ταξίδια, η δομή και διάρθρωση της ιεραρχίας, η αναλογία ανδρών και γυναικών, η ηλικιακή διαστρωμάτωση του προσωπικού.

**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.**

Η Α&Μ εφαρμόζει ένα σύνολο μέτρων για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Τέτοια μέτρα είναι ο σχεδιασμός και η διαμόρφωση του εργασιακού χώρου με τρόπο που οι εργαζόμενοι παραμένουν σε ανοικτούς χώρους και εργάζονται σε ομάδες, ο έλεγχος της πρόσβασης στους χώρους της εταιρείας, η καλλιέργεια εταιρικής κουλτούρας με συγκεκριμένες αξίες όπως η συναδελφικότητα, η αλληλεγγύη, η διαφάνεια και ο σεβασμός, η ενθάρρυνση της επικοινωνίας με τους επικεφαλής των ομάδων για κάθε πιθανό ζήτημα, η άμεση πρόσβαση στον CEO από κάθε εργαζόμενο, η επικοινωνία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ανάπτυξη τμήματος διαχείρισης ανθρωπίνου προσωπικού.

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

Ενημέρωση των εργαζομένων από τους επικεφαλής των ομάδων και το τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού σχετικά με τη διαχείριση περιστατικών βίας, αναγνώριση προβληματικών καταστάσεων, αποκλιμάκωση εντάσεων, διαδικασίες αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης ή την αντιμετώπιση περιστατικών βίας, τρόποι αντίδρασης σε επιθετικές συμπεριφορές. Οργάνωση συναντήσεων προσωπικού για συζήτηση σχετικών θεμάτων. Ενθάρρυνση συμμετοχής εργαζομένων και στελεχών διοίκησης σε σχετικά σεμινάρια και ημερίδες.

**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.**

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης 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: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά 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. Για τη διαδικασία βλέπε Μέρος Β.

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

Ορίζεται ο εκάστοτε επικεφαλής του τμήματος διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού.

**στ) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.**

Η A&M φροντίζει για τη δημιουργία περιβάλλοντος εμπιστοσύνης, όπου ο εργαζόμενος θα μπορεί να επικοινωνήσει την οποιοδήποτε βίαιη συμπεριφορά, ακόμη και αν προέρχεται από το σπίτι. Παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

## **Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών**

### **α) διάυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα.**

Ο εκάστοτε επικεφαλής του τμήματος διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, οι εκάστοτε επικεφαλής τμημάτων και ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας κ. Μιχάλης Μαυρολέων.

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

Στην περίπτωση όπου κάποιος εργαζόμενος βιώσει ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, η A&M θα αναφέρει το περιστατικό στους αρμόδιους φορείς εφόσον απαιτείται και θα λάβει χώρα άμεσα και με κάθε εμπιστευτικότητα διερεύνηση, αξιολόγηση και αντιμετώπιση του συμβάντος.

### **γ) την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.**

Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση προσώπου που έχει δεχτεί βία ή παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

### **δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.**

Οι συνέπειες συναρτώνται ανάλογα με το βάρος της διαπιστωμένης παραβίασης, με αποτέλεσμα το εύρος τους να κυμαίνεται από ισχυρή σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ, έως και παραπομπή στις αρμόδιες αρχές για την επιβολή των νόμιμων κυρώσεων, πάντα με την συναίνεση του θιγόμενου προσώπου.

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

Η A&M συνεργάζεται 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 ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Τα στοιχεία αυτά, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).