



## Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας

### 1.1. Οι αρχές και οι δεσμεύσεις: Ανθρώπινα Δικαιώματα στην Εργασία

Ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα και η αρχή των ίσων ευκαιριών διέπει όλες τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας, διασφαλίζοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει το σεβασμό, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και που αποδέχεται και ενσωματώνει τη διαφορετικότητα. Η εταιρία έχει ενστερνιστεί τις αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN Global Compact) για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (WEP's).

Η Εταιρεία αναγνωρίζει την ευθύνη για ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει το σεβασμό και την παροχή ίσων ευκαιριών μέσω της θεσμοθετημένης Πολιτικής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και μέσω της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας.

Αναδεικνύει τις αρχές και τις αξίες και περιγράφει τις επιθυμητές συμπεριφορές ώστε οι εργαζόμενοι να επιδεικνύουν σεβασμό, ήθος και αντικειμενικότητα προς τους συναδέλφους τους και να ενθαρρύνουν με τη στάση τους ανάλογες συμπεριφορές.

### 1.2. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής σε κάθε μορφή Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά ότι απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.



### 1.3. Σκοπός και Πεδίο εφαρμογής

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021: Προστασία Εργασίας-Επιθεώρηση Εργασίας και του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου [Π.Δ. 80/2022] για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός της πολιτικής είναι και η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία 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, εργαζόμενο, συνεργάτη, πελάτη, επισκέπτη που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Περιλαμβάνει τους/τις εργαζόμενους/ες που απασχολούνται στην εταιρία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής.

### 1.4. Ορισμοί

#### A. Βία και Παρενόχληση

Σύμφωνα με το Ν. 4808/2021 ως ισχύει:

- α)** 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,
- β)** ως «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,



**γ)** ως «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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. 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.

**δ)** ως μορφές συμπεριφοράς βίας θεωρούνται αυτές που λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(1) στους χώρους εργασίας της Εταιρείας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

(2) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία στην Εταιρεία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία στην Εταιρεία και

(3) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία στην Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Επίσης σύμφωνα και με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, βία στην εργασία θεωρείται οποιοδήποτε περιστατικό όπου ένα άτομο δέχεται προσβολές, απειλές ή επίθεση κατά τη διάρκεια της εργασίας, οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια, την υγεία, την ευεξία ή την εργασιακή του απόδοση. Καλύπτει προσβολές, απειλές, σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις, οι οποίες ασκούνται από άτομα εντός και εκτός του της Εταιρείας εναντίον ενός ατόμου στο χώρο εργασίας. Ενδέχεται ακόμα να υπάρχει φυλετική ή σεξουαλική διάσταση στη βία.

Ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η ή μια ομάδα εργαζομένων, με κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του/της. Αδικαιολόγητη συμπεριφορά ορίζεται εκείνη κατά την οποία ένας εργαζόμενος/η, θεωρεί ως δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση, αναλογιζόμενος/η το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό του/της περιβάλλον. Μεταξύ των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Παρενόχληση μπορεί να συνιστά η επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική, όσο και



σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες όπως η υποτίμηση του εργασιακού αντικειμένου ενός/μιας εργαζόμενου/ης ή η κοινωνική του/της απομόνωση στο χώρο εργασίας. Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν. Η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή και οικονομική βλάβη για το θύμα.

Στην παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι εκφάνσεις συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν.3896/ΦΕΚ 207/8.12.2010 ως ισχύει σήμερα) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν.4443/2016, ως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 16 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 80/2022 ΦΕΚ Α 222/4.12.2022). Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου.

Ειδικότερα ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις και κάθε ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή ψυχολογική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης.

Ενδεικτικά συμπεριφορές που αφορούν σε βία και παρενόχληση κάθε είδους στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν:

- λεκτική βία όπως υβριστικά, προσβλητικά σχόλια
- απειλές κάθε είδους
- υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά
- διαδικτυακός εκφοβισμός
- συστηματικός αποκλεισμός ενός ατόμου από συναντήσεις της ομάδας εργασίας του
- σωματική βία και παρενόχληση με χειρονομίες (αγγίγματα, τσιμπήματα, σπρωξίματα)
- αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για αναφορά ή απειλή αναφοράς
- σεξουαλική παρενόχληση



- οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως φωτογραφίες με υποτιμητική βάση προς τον παραλήπτη
- προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη) ως αντάλλαγμα για σεξουαλική πράξη
- διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή προς κάποιον λόγω διακρίσεων (ενδεικτικά λόγω ηλικίας, φύλου, οποιασδήποτε αναπηρίας, σεξουαλικής προτίμησης κ.α.)
- σεξουαλικά υπονοούμενα κ.α.

Τα παραπάνω παραδείγματα είναι ενδεικτικά και όχι εξαντλητικά των απαγορευμένων πράξεων που εμπíπτουν στους ορισμούς της βίας και της παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό και για αποφυγή παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, διευκρινίζεται ότι δεν συνιστούν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης εκείνες που βρίσκονται εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος και αφορούν στην εποπτεία του/της εργαζόμενου/ης, την αξιολόγηση της εργασιακής του/της απόδοσης και την εν γένει εργασιακή του/της παρουσία.

## **B. Χώρος Εργασίας**

Ως χώρος εργασίας ορίζεται σύμφωνα με το Ν. 4808/2021 κάθε τόπος όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία στην Εταιρεία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία στην Εταιρεία και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία στην Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Η Εταιρεία δεσμεύεται σε κάθε περίπτωση ότι θα αξιολογεί και εφόσον αποδεικνύεται ως αξιόπιστο θα διερευνά κάθε περιστατικό που γίνεται αποδέκτης σύμφωνα με το πλαίσιο της Διαδικασίας Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.



## 1.5. Μέτρα πρόληψης για την εξάλειψη περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης

### α. Κανάλια Επικοινωνίας & Ενημέρωσης

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική ευεξία των ατόμων - θυμάτων. Αναγνωρίζει ότι περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία, σε μείωση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας, όχι μόνο σε ό,τι αφορά στα άτομα – αποδέκτες της παρενόχλησης, αλλά και στους άλλους/ες εργαζόμενους/ες, οι οποίοι υφίστανται το βαρύ ψυχοκοινωνικό κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον.

Για αυτό η Εταιρεία φροντίζει και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την επικοινωνία, την ενημέρωση και την εκπαίδευση μέσα από διαφορετικά κανάλια.

Συγκεκριμένα, για την επίτευξη της αμφίδρομης επαφής σε όλα τα επίπεδα, παρέχει σε όλους τους/τις εργαζόμενους/ες κανάλι/α επικοινωνίας και ενημέρωσης της υπαλλήλου της Εταιρείας κ. Κατσιφαράκη Σωτηρία που έχει οριστεί υπεύθυνη ειδικά για περιστατικά Βίας & Παρενόχλησης στην Εταιρεία,

### β. Προαιρετικές αρχικές ενέργειες αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης πριν την προσφυγή στο Κανάλι Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών

Οι εργαζόμενοι/ες ενθαρρύνονται να ενημερώνονται από τα κανάλια επικοινωνίας αναφορικά με τις Πολιτικές και Διαδικασίες της Εταιρείας. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος/η στην Εταιρεία με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, πιστεύει ότι υπόκειται οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης και επιθυμεί μία αντιμετώπιση του περιστατικού, δύναται να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα πριν την προσφυγή στο Κανάλι Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών.

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.
- Υποβάλλει τη δυσaráσκειά του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊσταμένους του ή με την υπάλληλο της Εταιρείας κ. Κατσιφαράκη Σωτηρία που έχει οριστεί υπεύθυνος/η ειδικά για περιστατικά Βίας & Παρενόχλησης στην Εταιρεία.



## γ. Εκπαίδευση

Η Εταιρεία θα παρέχει στους εργαζομένους πληροφοριακό υλικό σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και κάθε πληροφορία σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τις διαδικασίες υποβολής επώνυμης και ανώνυμης αναφοράς και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών, καθώς και στοιχεία επικοινωνίας των σχετικών διοικητικών και δικαστικών αρχών σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις με παράλληλη διοχέτευση στα εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας της Εταιρείας.

Η Εταιρεία θα εκπαιδεύει τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και την ενδοοικογενειακή βία και θα παρέχει την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Η Εταιρεία, σε τακτική βάση θα δημιουργεί εκπαιδευτικές ενότητες και σεμινάρια εκπαιδευτικού ή ενημερωτικού χαρακτήρα για το σύνολο του προσωπικού κάθε ιεραρχικής βαθμίδας, αλλά και για τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν περιστατικά που εμπίπτουν στη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Με τον τρόπο αυτό θα ενθαρρύνεται η συμμετοχή όλων σε προγράμματα εκπαίδευσης και ενημέρωσης αφενός για την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και αφετέρου για το πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης.

## δ. Αξιολόγηση Κινδύνων

Η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης, αποτελεί μια από τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει σύμφωνα με το νόμο η Εταιρεία για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της, καθώς και τρίτων που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της.

### 1.6. Διαχείριση Περιστατικών Ενδοοικογενειακής Βίας

Στον ορισμό της ενδοοικογενειακής βίας εντάσσονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια και ανεξαρτήτως αν ο θύτης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.



Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, η Εταιρεία εφόσον έρθει στη γνώση της περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας δεσμεύεται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας, με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Ενδεικτικά μέτρα υποστήριξης για εργαζόμενους/ες που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία είναι:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. ειδική άδεια εκτός εργασίας)
- Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας (π.χ. εργασία σε μη απομονωμένο χώρο)
- Παροχή ενδυνάμωσης και ψυχολογικής υποστήριξης μέσω των Προγραμμάτων Υποστήριξης Εργαζομένων

### **1.7. Πρόσωπο Αναφοράς και Στοιχεία Επικοινωνίας**

Για κάθε πληροφορία, διευκρίνιση, ερώτημα αναφορικά με την παρούσα Πολιτική οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται τηλεφωνικά στο πρόσωπο αναφοράς ο οποίος είναι η κ. Κατσιφαράκη Σωτηρία στο τηλέφωνο/ δίαυλο επικοινωνίας:6945434529 ή/και στην ηλεκτρονική διεύθυνση / κανάλι/δίαυλο επικοινωνίας: [ssk@canwaysshipping.com](mailto:ssk@canwaysshipping.com) , με διακριτό τίτλο στο θέμα: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.

## **Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία**

### **2.1. Σύστημα Υποδοχής και Διαχείρισης επώνυμων και ανώνυμων αναφορών της Εταιρείας.**

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος πιστεύει ότι έχει υποστεί περιστατικό βίας ή/και κάθε μορφή παρενόχλησης ή έχει διαπιστώσει μια τέτοια συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή επώνυμων και ανώνυμων αναφορών.

Βασική και απαράβατη αρχή είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές / καταγγελίες και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.





Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορεί να ενημερώσει/καταγγείλει κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, χρησιμοποιώντας ένα από τα παρακάτω κανάλια.

Συγκεκριμένα:

- μέσω αλληλογραφίας στην ταχυδρομική διεύθυνση (Πραξιτέλους 131, Πειραιάς)
- μέσω e-mail στην ειδική διεύθυνση e-mail "ssk@canwaysshipping.com", στην οποία έχει πρόσβαση αποκλειστικά η κα Κατσιφαράκη Σωτηρία

Σε περίπτωση κατά την οποία οποιοσδήποτε άλλος/η εργαζόμενος/η της Εταιρείας παραλάβει τέτοιου είδους αναφορά, θα πρέπει να την καταγράψει σε βιβλίο καταγραφής των περιστατικών/συμβάντων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και άμεσα είτε να την αποστείλει στην ως άνω ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση "ssk@canwaysshipping.com" είτε να την εσωκλείσει σε φάκελο και να τον αποστείλει στην παραπάνω ταχυδρομική θυρίδα.

Οι εργαζόμενοι/ες χρειάζεται να ενθαρρύνονται να διατηρούν σημειώσεις για όλα τα περιστατικά και τις ενέργειες που έχουν γίνει για να σταματήσουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, καθώς και τυχόν αιτήματα για υποστήριξη που έχουν υποβάλει σε εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας της Εταιρείας.

Σε περίπτωση προφορικής αναφοράς, ο καταγγέλλων προτρέπεται να προωθήσει εγγράφως και με λεπτομέρειες την αναφορά του σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.

Επίσης, στην περίπτωση ανώνυμης αναφοράς, ο καταγγέλλων προτρέπεται επιπλέον να την προωθήσει επώνυμα.

Σε κάθε περίπτωση υπενθυμίζεται η δέσμευση της Εταιρείας για προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων του καταγγέλλοντα, καθώς και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης του και της μελλοντικής επαγγελματικής του εξέλιξης.

## **2.2 Αξιολόγηση εμπιστευτικών αναφορών**

Την αξιολόγηση των εμπιστευτικών αναφορών των εργαζομένων και τρίτων που αφορούν την Εταιρεία θα αναλάβει η υπάλληλος της Εταιρείας κ. Κατσιφαράκη Σωτηρία που είναι υπεύθυνη



ειδικά για περιστατικά Βίας & Παρενόχλησης, με γνώμονα την αμεροληψία και την προστασία της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων..

### **2.3. Διερεύνηση Καταγγελίας Αναφοράς**

Η ανωτέρω αρμόδιος υπάλληλος της Εταιρείας για τη διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης διερευνά την αξιοπιστία της αναφοράς με βάση τα στοιχεία που παρέχονται και εφόσον η καταγγελία αξιολογηθεί ως αξιόπιστη, ανατίθεται προς περαιτέρω διερεύνηση στα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη της Εταιρείας, που διερευνούν την υπόθεση, συλλέγοντας στοιχεία και ευρήματα, ώστε να διαπιστώσουν εάν επιβεβαιώνεται η καταγγελία, καθώς και η σημαντικότητα της κατάστασης και αφού συνεκτιμήσουν τις πληροφορίες, εισηγούνται κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου, σύμφωνα με το νόμο και την παρούσα Πολιτική.

Αναφορές, καταγγελίες οι οποίες - στο πλαίσιο εφαρμογής των διαδικασιών της παρούσας πολιτικής - αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση των διευθυντικών στελεχών και των μελών της διοίκησης της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους. Σε περίπτωση αποδεδειγμένων κακόβουλων καταγγελιών, τα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη της Εταιρείας, θα εισηγούνται και θα επιβάλλουν κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου, καθώς και θα προβαίνουν σε κάθε νόμιμη ενέργεια σε βάρος του.

### **2.4. Προσωρινά Μέτρα υπέρ του Καταγγέλλοντος**

Η Εταιρεία λαμβάνει, εφόσον απαιτείται και κατόπιν συμφωνίας με το καταγγέλλον πρόσωπο, μέτρα για να το προστατεύσει, μέχρι την πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας/αναφοράς.

Ενδεικτικά μέτρα περιλαμβάνουν τη χορήγηση στον καταγγέλλοντα ειδικής αδείας μετ' αποδοχών ή απασχόληση με τηλεργασία ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων του ή μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας.

### **2.5. Προστασία από πράξεις αντιποίνων**

Η Εταιρεία δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζόμενους/ες, οι οποίοι καλή τη πίστη πραγματοποίησαν αναφορά, από τυχόν πράξεις αντιποίνων.

Η Εταιρεία δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος σε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης. Ειδικότερα, απαγορεύεται κάθε δυσμενής



μεταχείριση του καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν.3896/2010 ως ισχύει, σύμφωνα και με όσα ορίζονται στο Ν. 4808/2021. Καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση είναι άκυρη, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 ως ισχύει για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 1.4.Α. της παρούσας Πολιτικής της Εταιρείας για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας (Ορισμοί - Βία και Παρενόχληση).

## **2.6. Κυρώσεις εις Βάρος του Καταγγελλόμενου**

Στην περίπτωση επιβεβαίωσης των καταγγελιών για παραβίαση των αρχών της Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας, λαμβάνονται από τη διοίκηση της Εταιρείας τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, καθώς και τις πειθαρχικές ποινές όπως ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος περιλαμβάνουν:

- Προφορική παρατήρηση
- Γραπτή παρατήρηση
- Γραπτή επίπληξη
- Πρόστιμο μέχρι το 25% των ημερήσιων αποδοχών
- Υποχρεωτική χορήγηση στον καταγγελλόμενο κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο
- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης, σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή με βάση τη σχέση εργασίας του καταγγελλόμενου



## 2.7. Δικαιώματα Θιγόμενων

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα κάθε εργαζόμενου/ης σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρχών της αρμόδιας Ελεγκτικής αρχής.

Συγκεκριμένα κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα :

- Να υποβάλει καταγγελία εντός της Εταιρείας μέσα από τα επίσημα κανάλια/διαύλους επικοινωνίας που προαναφέρθηκαν
- Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας στην Τηλεφωνική Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών στο 1555 και στη σχετική διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας/ email της Επιθεώρησης Εργασίας: helpdesk@sepenet.gr
- Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη και στη σχετική διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας/ email: press@synigoros.gr, 213 1306 600
- Να προσφύγει ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στην Εταιρεία και θεωρεί ότι η Εταιρεία ή/και οι αρμόδιες Αρχές δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας
- Η Εταιρεία επίσης δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

## 2.8. Αξιολόγηση και Βελτιστοποίηση της Πολιτικής

Η Εταιρεία δεσμεύεται να αξιολογεί την παρούσα κατά τρόπο συνεπή με τις απαιτήσεις των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, φροντίζοντας τη συνεχή ενημέρωσή της για τις σχετικές εξελίξεις.

Σε περίπτωση ανάγκης τροποποίησης της παρούσης, για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών, η Εταιρεία θα προβεί άμεσα και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε όλες τις αναγκαίες τροποποιήσεις, οι οποίες



**CANWAYS SHIPPING SA**

---

ΠΡΑΞΙΤΕΛΟΥΣ 131, ΠΕΙΡΑΙΑΣ 185 32 | Τ 2104408800 • F 2104401111 • info@canwaysshipping.com

---

είτε θα ενταχθούν ως προσάρτημα στην παρούσα ή θα κωδικοποιείται σε νέο κείμενο η παρούσα Πολιτική με τις εκάστοτε τροποποιήσεις της.

Η Εταιρεία οφείλει να αναρτήσει την παρούσα πολιτική και διαδικασία σε όλα τα μέσα εσωτερικής επικοινωνίας προκειμένου να λάβουν γνώση όλοι οι εργαζόμενοι/ες.

