

ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.

Βιομηχανικές και Εμπορικές Επιχειρήσεις Αγροτικών Προϊόντων



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) 2024-2027



2024

ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.

Βιομηχανικές και Εμπορικές Επιχειρήσεις Αγροτικών Προϊόντων

Κεφαλόβρυσο Αιτωλικού ▪ ΤΚ 30400 ▪ Τηλ. 2632022516

ΑΦΜ. 094093630 ▪ ΔΟΥ. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

Email: info@amaltheia.com.gr ▪ Website: www.amaltheia.com.gr

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου



Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate

Κωδικός εγγράφου: cwtL2pgGmT8C4a0tuq3wxw

: 1/13

Περιεχόμενα

| | |
|--|---|
| Εισαγωγή | 3 |
| Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ | 3 |
| Εκπαίδευση: Ευαισθητοποίηση/εκπαίδευση του προσωπικού και των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις για το φύλο | 4 |
| Πρώθηση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Οργανωτική Κουλτούρα | 5 |
| Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων | 5 |
| Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας | 6 |
| Ισότητα των φύλων στη διάσταση του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο | 6 |
| Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης | 6 |

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate



Εισαγωγή

Στο κέντρο μιας από τις πιο σημαντικές ελαιοπαραγωγικές περιοχές της Ελλάδας, στην επαρχία της Ιερής Πόλης του Μεσολογγίου, η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. έκανε τα πρώτα βήματά της στον τομέα της μεταποίησης και εξαγωγής, αξιοποιώντας ένα από τα αρχαιότερα και ωφελιμότερα προϊόντα της ελληνικής γης... την ελιά. Από το 1966 και με το ίδιο μεράκι και αγάπη οι άνθρωποι της εταιρείας συνεχίζουν να παράγουν και να προσφέρουν μία πλήρη σειρά προϊόντων με βάση την ελιά τα οποία διατίθενται σε περισσότερες από 28 διαφορετικές χώρες στην Ευρώπη, τις Η.Π.Α., τον Καναδά, την Αυστραλία, τα ΗΑΕ και την Ασία. Με την δυναμική ενός ευλογημένου καρπού, την συσσωρευμένη εμπειρία και με την σταθερή προσήλωση στον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής και διοικητικής της λειτουργίας, η ΑΜΑΛΘΕΙΑ ανταποκρίνεται άριστα στις προσδοκίες των καταναλωτών, των συνεργατών και των εργαζομένων της και κατακτά τους στόχους της.

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ επιχειρώντας τη διατήρηση της ισχυρής ταυτότητάς της στη σύγχρονη διεθνή αγορά, ακολουθεί μια σταθερή στρατηγική διαρκούς επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό της, στον τεχνολογικό εξοπλισμό και τις εγκαταστάσεις της, στη μετάβαση σε υιοθέτηση πρακτικών φιλικών προς το περιβάλλον, στη σταθερή ποιότητα των προϊόντων της, στην αξιοπιστία και μακροχρόνια σχέση με τους προμηθευτές της και τους ελαιοπαραγωγούς, αλλά και στην ανάπτυξη νέων καινοτόμων προϊόντων αξιοποιώντας τα υποπροϊόντα που δημιουργούνται στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας.

Διατηρεί συνεργασίες με ερευνητικούς οργανισμούς, όπως Ανώτατα Εκπαιδευτικά Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, προκειμένου να εξελίξει και να ενισχύσει το προϊόντικό της χαρτοφυλάκιο, να συνδεθεί άμεσα με την επιστημονική γνώση και να συμβάλει στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών επεξεργασίας-συντήρησης των επιτραπέζιων ελιών. Στόχος παραμένει να αναδειχτεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό και σε κάθε γωνιά του πλανήτη η ελληνική επιτραπέζια ελιά, η οποία αποτελεί ένα πολύτιμο φυσικό συστατικό για τη διατροφή όλων μας και ένα από τα ισχυρότερα εξαγωγίμα ελληνικά προϊόντα με χαρακτηριστικά ανώτερη ποιότητα.

Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ

Η διαδικασία ανάπτυξης του ΣΔΙΦ της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

1. Εσωτερική Αξιολόγηση

-Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο σε επίπεδα λειτουργίας του φορέα, όπως Ανθρώπινοι Πόροι και Ανώτατες Βαθμίδες Διοίκησης.

2. Διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης

-Καθορισμός στόχων του Σχεδίου Δράσης

-Σχεδιασμός δράσεων και του αντίστοιχου χρονοδιαγράμματος υλοποίησης, ορισμός αρμόδιου προσωπικού και δεικτών παρακολούθησης της προόδου.

3. Εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης

-Υλοποίηση των προτεινόμενων δράσεων με τη βοήθεια ομάδας εργασίας. Περιλαμβάνει ενίσχυση ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων για την ευρεία αποδοχή του ΣΔΙΦ.

4. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης

-Αξιολόγηση της αποδοχής και προόδου του ΣΔΙΦ από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) σε ετήσια βάση.

-Παρακολούθηση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών απόδοσης, με στόχο τη συνεχή βελτίωση του Σχεδίου Δράσης και της ευρύτερης στρατηγικής του φορέα για την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Το παρόν σχέδιο εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της **ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.**, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.



Δέσμευση/Εκχώρηση πόρων (dedicated resources): δέσμευση (commitment) ανθρώπινου δυναμικού και συμμετοχή ειδικών σε θέματα εφαρμογής σχεδίων για την ισότητα των φύλων

Οι οικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι που διατίθενται για δράσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων εξασφαλίζονται από την αξιοποίηση των ήδη υπαρχόντων πόρων, ενώ δημιουργείται επίσης το πλεονέκτημα ότι προωθείται η θεσμοποίηση ειδικών ανά φύλο διαδικασιών και δράσεων και/ή διαδικασιών και δράσεων με ευαισθησία προς το φύλο. Παραδείγματα προώθησης της δράσης αποτελούν τα εξής:

- προγράμματα κατάρτισης στον χώρο εργασίας από ειδικούς
- σύνταξη νέων στρατηγικών εγγράφων της επιχείρησης ή η επικαιροποίηση των υπαρχόντων που αποτελεί άριστη ευκαιρία ενσωμάτωσης ειδικών ανά φύλο μέτρων ή μέτρων που χαρακτηρίζονται από ευαισθησία σε θέματα φύλου.
- Κατά τον σχεδιασμό των εκθέσεων/πρωτοβουλιών που διοργανώνει η ΑΜΑΛΘΕΙΑ, συμπεριλαμβάνεται πρόβλεψη για ισόρροπη εκπροσώπηση.

Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων: αναλυτικά δεδομένα σχετικά με το φύλο για το προσωπικό και ετήσια έκθεση με βάση δείκτες

Προκειμένου να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή και παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, η προσαρμογή του στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και ανάγκες και η επικαιροποίηση των δεδομένων προβλέπονται τα ακόλουθα:

- Καθιέρωση ετήσιων αξιολογήσεων για την παρακολούθηση της προόδου του ΣΔΙΦ.
- Λήψη ανατροφοδότησης από τους εργαζομένους σε ετήσια βάση με τη χρήση εξειδικευμένου ανώνυμου ερωτηματολογίου.
- Λήψη ανατροφοδότησης από τη διοίκηση σε ετήσια βάση με τη χρήση εξειδικευμένου ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων.
- Συλλογή δεδομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων και ανάλυση των αποτελεσμάτων.
- Υποβολή εκθέσεων στη διοίκηση και κοινοποίηση των ευρημάτων στους εργαζόμενους.

Εκπαίδευση: Ευαισθητοποίηση/εκπαίδευση του προσωπικού και των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις για το φύλο

Η αποτελεσματική επικοινωνία του ΣΔΙΦ, η οποία περιλαμβάνει την πραγματοποίηση σε περιοδική βάση στοχευμένων δράσεων ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας αποτελεί βασικό πυλώνα να την καλλιέργεια της κουλτούρας ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων τόσο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και στο πλαίσιο της τοπικής κοινωνίας. Οι επιμέρους δράσεις που προάγουν συνολικά τα θέματα ισότητας των φύλων περιλαμβάνουν:

- Παροχή πλήρους ενημέρωσης στους εργαζόμενους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές της εταιρείας.
- Οργάνωση «έξυπνων» δράσεων ευαισθητοποίησης για θέματα ισότητας.



- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις και ενέργειες εξωτερικών φορέων που περιλαμβάνουν θέματα ισότητας.
- Ετήσια διαδικασία εσωτερικής διαβούλευσης για την ανασκόπηση των πολιτικών ισότητας.
- Δημιουργία ασφαλών και διαφανών καναλιών για την αναφορά περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης.
- Διασφάλιση ανωνυμίας και προστασίας των εργαζομένων που αναφέρουν περιστατικά.
- Ταχεία και δίκαιη διαχείριση των αναφορών από τη διοίκηση.

Προώθηση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Οργανωτική Κουλτούρα

Στόχος της δράσης είναι η ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζομένους, με ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των γυναικών, ώστε να εξασφαλιστεί ένα εργασιακό περιβάλλον που ευνοεί την ισότητα των φύλων. Η συγκεκριμένη δράση αποτελεί ουσιαστική προτεραιότητα του παρόντος Σχεδίου Δράσης, δεδομένου ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων και αναγνωρίζεται διαρκής ανάγκη της υποστήριξης της γυναίκας στους πολλαπλούς της ρόλους.

Η εταιρεία σχεδιάζει να εφαρμόσει μια σειρά από μέτρα και πρωτοβουλίες για να διευκολύνει τους εργαζομένους να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες. Συγκεκριμένα:

- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ώστε να εξυπηρετούν και να προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων.
- Επέκταση της άδειας μητρότητας και πατρότητας, καθώς και άλλων οικογενειακών αδειών σε περίπτωση που ζητηθεί.
- Δυνατότητα προσωρινής μερικής απασχόλησης ή άδειας άνευ αποδοχών για εργαζομένους που χρειάζονται χρόνο για οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Προώθηση καλών πρακτικών και στρατηγικών διαχείρισης χρόνου.
- Συμβουλές για ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στόχος της δράσης είναι η δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, αισθάνονται σεβαστοί, εκτιμημένοι και έχουν ίσες ευκαιρίες για ανάπτυξη και ανέλιξη. Αυτό γνωστοποιείται άμεσα και από τη δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της επιχείρησης και ενημέρωση του προσωπικού.

Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων

Δεδομένου ότι η οργανωτική δομή της εταιρείας προβλέπει ότι οι ανώτατες και ανώτερες θέσεις ηγεσίας καταλαμβάνονται από τους εταίρους της, είναι περιορισμένη η διαθεσιμότητα θέσεων για την επίτευξη του στόχου της ισότητας στον τομέα αυτό.

Παρόλα αυτά, είναι απολύτως σαφές ότι η εταιρεία είναι πρόθυμη να συμπεριλάβει γυναίκες σε ανώτατες και ανώτερες θέσεις ηγεσίας, εφόσον δημιουργηθούν οι αντίστοιχες δομές.



Η επιχείρηση έχει καταστήσει σαφές ότι δεν τίθεται θέμα έμφυλης διάκρισης στην πρόσληψη διευθυντικού στελέχους, εφόσον προκύψει το αντίστοιχο ενδιαφέρον και η υποψήφια διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα. Επιπλέον, δεσμεύεται στην προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω άλλων ηγετικών και διοικητικών ρόλων, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες υπαλλήλους να αναπτύξουν τις ηγετικές τους ικανότητες και να προετοιμαστούν για μελλοντικές ευκαιρίες ηγεσίας, με την προϋπόθεση ότι θα διευρυνθεί η οργανωτική δομή της εταιρείας.

Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα εσωτερικής αξιολόγησης σε θέματα ισότητας των φύλων της επιχείρησης, το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων της αποτελεί ένδειξη ότι δεν αντιμετωπίζουν οποιοδήποτε είδους θέμα μεροληψίας στη πρόσληψη. Σε κάθε περίπτωση η επιχείρηση υιοθετεί την ακόλουθη δράση σε στόχο την εξασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης των φύλων στις διαδικασίες προσλήψεων, ενώ παράλληλα προωθεί την ισότητα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Ισότητα των φύλων στη διάσταση του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο

Θα πρέπει να συμπεριλάβουμε με έναν (πιο) ισότιμο τρόπο το γυναικείο φύλο σε όλα τα στάδια και τις διαδικασίες της επιστημονικής έρευνας, αφετέρου, θα πρέπει να υπερβούμε τους περιορισμούς του βιολογικού φύλου (sex) και να εντάξουμε στις ερμηνείες μας τις διαστάσεις και τις επιπτώσεις του κοινωνικού φύλου (gender), καθώς επίσης και τις σχέσεις ισχύος ανάμεσα στα φύλα. Το φύλο αποτελεί μέρος του κάθε ερευνητικού σχεδιασμού και ελέγχεται συστηματικά καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας, χωρίς να είναι το κύριο επίκεντρο της ανάλυσης. Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ σε κάθε έρευνα που οργανώνει, επιδιώκει να υπάρχει ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα χωρίς διακρίσεις, ίσες ευκαιρίες, εκπροσώπηση και των δύο φύλων.

Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

ΜΕΡΟΣ Α – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Εισαγωγή

- Η εταιρεία με την επωνυμία «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» 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.
- Σκοπός της παρούσας πολιτικής 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 «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» 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.



- Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και τη κατ'εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

2.- Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε., ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας που παρέχονται από την ΑΜΑΛΘΕΙΑ ΑΕ.
- στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

- ❖ ως «βία και παρενόχληση» εννοούνται 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» ορίζεται 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,
- ❖ ως «παρενόχληση λόγω φύλου» ορίζεται 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 (όπως ορίζεται κατωτέρω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
- ❖ ως «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

- ✓ Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ✓ Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

Σελίδα 7 από 13

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου



Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate

- σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων
- σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία
- διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρωπινή προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου).
- ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο
- σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων)
- επίμονες προτάσεις για ραντεβού
- απειλές ή 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 στην εταιρεία
- χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού
- αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες
- εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώσεις ή επαφή.
- η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως: α) Προσβολή ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, β) Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, γ) Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ)

Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας,
- Μειωμένη παραγωγικότητα,
- Νομικές και οικονομικές συνέπειες,
- Αρνητική δημοσιότητα,

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε., οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.



2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Μέρος Γ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.
- Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

3.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

- παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.



- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- 4.- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

4.1: Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- ❖ Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:
 - a) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
 - b) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
 - c) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και
 - d) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της ΑΜΑΛΘΕΙΑ ΑΕ σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε., το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.
- ❖ Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική 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 ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. ή όταν η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Σύνδεσμο της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. 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. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζομένων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.sepenet.gr/liferaportal/documents/20181/55607/SEPE+email+phones+catalog+072021.pdf>/ Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555



- Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: 213 1306 600
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης

Ισχύουν τα οριζόμενα στο Μέρος Γ της παρούσας

5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμου»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται ο Υπευθύνου Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικών Υπηρεσιών τηλ. Επικοινωνίας 2632022516 ή εγγράφως στο Email: info@amalthia.com.gr.

Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Σύνδεσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε., ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζόμενου 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 (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ)

ΜΕΡΟΣ Γ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας. Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Σύνδεσμο προφορικά (δία ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στο 2632022516) ή εγγράφως στο Email: info@amalthia.com.gr

2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Στο πλαίσιο αυτό:

- ❖ Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. ενημερώσει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας



- ❖ Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε., προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. (Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετική έρευνας.
- ❖ Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.
- ❖ Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.
- ❖ Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της «ΑΜΑΛΘΕΙΑΣ Α.Ε.», σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.
- ❖ Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.
- ❖ Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).
- ❖ Η «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Η «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η «ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.» λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- ❖ τη σύσταση συμμόρφωσης,
- ❖ την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζόμενων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας ή/και του Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύουν,
- ❖ την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή
- ❖ την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία



κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

5. - Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. ο Σύνδεσμός και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται 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 δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ Δ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν κατά την διακριτική ευχέρεια της ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε. (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης αλλαγής των στοιχείων των αρμοδίων προσώπων).



Αμάλθεια Α.Ε.

Βιομηχανία Επεξεργασίας Αγροτικών Προϊόντων
Κεφαλόβρυσο, 304 00 Αιτωλικό
Τηλ. 26320 22516, 26320 23960,
Fax. 26320 22983
e-mail: info@amalthia.com.gr
Website: www.amalthia.com.gr

Κεφαλόβρυσο, 10/09/2024

Για την ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.
Ο νόμιμος εκπρόσωπος

Κωνσταντίνος Ζούκας

Διευθύνων Σύμβουλος
& Πρόεδρος Δ.Σ.

Σελίδα 13 από 13

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate



Κωδικός εγγράφου: cwtL2pgGmT8C4a0tuq3wxw

: 13/13

Υπογραφή:
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΖΟΥΚΑΣ
Πατρώνυμο: ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΑΦΜ: 050815878
Ημ. Υπογραφής: 09/09/2024 10:04:47