



cosmos

EXPERTS IN ALUMINIUM™

**Πολιτική για την Πρόληψη,
Καταπολέμηση & Διαχείριση της Βίας και
της Παρενόχλησης στην Εργασία**

1. ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Η Cosmos Aluminium (εφεξής Εταιρεία) επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός και εκτός των εγκαταστάσεών της από οποιοδήποτε πρόσωπο και σέβεται σε μέγιστο βαθμό το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να εργάζεται σε ένα περιβάλλον χωρίς βία, διακρίσεις και παρενόχληση.

Δεσμεύεται να συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις της που πηγάζουν από τις διατάξεις του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Επισημαίνεται ότι η εταιρεία δεν ανέχεται περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, αμείβονται, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, στους χώρους ατομικής υγιεινής, στα αποδυτήρια, στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων, στον υπαίθριο χώρο και σε όλα τα γραφεία που παρέχει η εταιρεία στους εργαζόμενους,
- Σε χώρους εκτός των εγκαταστάσεων του Ομίλου που σχετίζονται ωστόσο με την εργασία, όπως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, προγραμμάτων εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων, αλλά και στο δρόμο από και προς την εργασία τους,
- Στις επικοινωνίες των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (SMS, email, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, επιστολές).

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



2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Να παρέχει πληροφορίες σε όλους τους εργαζομένους της σχετικά με την προστασία της απασχόλησης και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο,
- Να διατυπώσει τα μέτρα πρόληψης και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- Να ενημερώσει για τα μέτρα διαχείρισης των εν λόγω περιστατικών, τα οποία η εταιρεία έχει καθιερώσει για την αποτροπή επανεμφάνισης αυτών,
- Να καθιερώσει την παρούσα ως βασική προϋπόθεση συνεργασίας των εργαζομένων, προμηθευτών και συνεργατών της με την εταιρεία,
- Να διατυπώσει τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις της εταιρείας απέναντι στους εργαζομένους της σε ό,τι αφορά την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας,
- Να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή και η επικαιροποίηση της παρούσας ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

3. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Στην παρούσα πολιτική εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Cosmos Aluminium, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1 Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία απαγορεύει αυστηρά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 4 του Μέρους II του ν. 4808/2021.



4.2 Μορφές βίας και παρενόχλησης – ενδεικτική αναφορά απαγορεύσεων

Απαγορεύονται αυστηρά οι παρακάτω μορφές βίας και παρενόχλησης, χωρίς ωστόσο να περιορίζονται σε αυτές:

- Προφορικές ή γραπτές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή σχετικά υπονοούμενα και προσβολές, τα οποία απευθύνονται σε εργαζόμενους που δεν αποδέχονται ρητά τέτοια σχόλια. Αφορά και τα σχόλια και υπονοούμενα που παραπέμπουν σε προσφορά παροχών, όπως μισθολογική αύξηση, επαγγελματική εξέλιξη ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες.
- Σχόλια με αισχρές χειρονομίες, με γραπτές ή λεκτικές απειλές, με κακόβουλες και χλευαστικές εκφράσεις σχετικά με διακρίσεις φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων προσωπικών επιλογών, καθώς και η διάδοση αυτών.
- Απειλές για αντίποινα μετά από απόρριψη προτάσεων σεξουαλικού περιεχομένου.
- Διαδικτυακός εκφοβισμός και όλες οι μορφές παρενόχλησης που διεξάγονται μέσω οπτικού υλικού όπως αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή βίντεο, τα οποία είναι υποτιμητικά για το άτομο με βάση τα χαρακτηριστικά που διεξάγονται από το νόμο.
- Επίμονες προσβλητικές ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ζωή, την οικογενειακή κατάσταση και τις σεξουαλικές προτιμήσεις. Περιλαμβάνει τις επίμονες προτάσεις για ραντεβού υπό ψυχολογική πίεση ή άσκηση βίας.
- Σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις που περιλαμβάνουν ανεπιθύμητη σωματική επαφή με στόχο την άσκηση βίας, την μείωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή πίεσης για σύναψη σεξουαλικής σχέσης.
- Συνομιλίες και επικοινωνίες με αισχρό, απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο.
- Κάθε μορφή εξαναγκασμού σε σεξουαλική επαφή.
- Εξαπόλυση ύβρεις ή/και απειλές, με στόχο τον εξευτελισμό του ατόμου ή της υποτίμησης των νοητικών και σωματικών ικανοτήτων του ή της άσκησης σωματικής, έμφυλης ή ψυχολογικής βίας.
- Καταστροφή προσωπικών αντικειμένων ή περιουσιακών στοιχείων
- Πράξεις παρεμπόδισης της εκτέλεσης της εργασίας, της κίνησης ή της σωματικής ακεραιότητας ενός ατόμου ή φυσική παρακολούθηση ή καταδίωξη ενός ατόμου.



5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εταιρεία διαθέτει «Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικών Κινδύνων» (ΜΕΕΚ), στην οποία εξετάζεται συστηματικά κάθε είδους θέσης εργασίας και καθηκόντων που εκτελούνται στις εγκαταστάσεις της. Στην μελέτη εντοπίζονται οι πηγές του επαγγελματικού κινδύνου, καθώς και καταγράφονται τα μέτρα προστασίας και πρόληψης που ήδη εφαρμόζονται ή/και προτείνονται να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων και οι κίνδυνοι και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ειδικότερα, επισημαίνεται ότι στην εν λόγω μελέτη περιλαμβάνεται ο εντοπισμός και η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αξιολόγηση των κινδύνων αυτών αποτελεί αντικείμενο συνεργασίας μεταξύ των Τμημάτων, των Διευθύνσεων και του Ιατρού Εργασίας, με σκοπό την ορθή αξιολόγηση αυτών και κατά συνέπεια τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσα από τη λήψη μέτρων πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης μελέτης: εντός 3 μηνών.

6. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΛΕΓΧΟΥ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα από την καθιέρωση των παρακάτω πρακτικών και όπως αυτές καταγράφονται στην ΜΕΕΚ:

- **Υιοθέτηση της παρούσας Πολιτικής** και κοινοποίηση αυτής στην ιστοσελίδα της εταιρείας.
- **Συλλογική ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργαζομένων** ως προς το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής. Ειδικότερα, διασφαλίζεται η εκπαίδευσή τους στη «Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών» (βλέπε παρακάτω Ενότητα 11), ώστε να κατανοηθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων καθώς και να καταγράφεται και να επιλύεται κάθε ανάλογο περιστατικό με ανθρώπινη αξιοπρέπεια και εμπιστευτικότητα. Τηρείται σχετικό αρχείο.
- **Ανοιχτή επικοινωνία των εργαζομένων** με τον Πρόεδρο και Αντιπρόεδρο και τους άμεσα προϊσταμένους του κάθε τμήματος.
- **Ατομική ενημέρωση των εργαζομένων** ως προς το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής σε θέσεις με υψηλότερη επικινδυνότητα εμφάνισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- **Ενθάρρυνση εργαζομένων και στελεχών** για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση τέτοιων περιστατικών.
- **Ορισμός προσώπου αναφοράς** («συνδέσμου»)
- **Υποστήριξη των θιγόμενων εργαζομένων** κατά την επιστροφή στην εργασία τους.
- **Τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας** των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης και επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.



7. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η εταιρεία προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- Ανάρτηση της «Διαδικασίας διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών» (βλέπε παρακάτω Ενότητα 11) στους πίνακες ανακοινώσεων όλων των Τμημάτων.
- Ελεγχόμενη διανομή μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email):
 - Της παρούσας Πολιτικής
 - Των στοιχείων επικοινωνίας με το πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου»)
 - Των στοιχείων επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές αρχές για άσκηση του δικαιώματος προσφυγής από κάθε θιγόμενο πρόσωπο
- Προσωπική επικοινωνία των ανωτέρων στελεχών σε επίπεδο άμεσων διευθυντών και προϊσταμένων με τους εργαζόμενους ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε σχετικά θέματα, όπως:
 - Ενθάρρυνση για τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
 - Ευαισθητοποίηση στα εν λόγω θέματα,
 - Προγραμματισμό συλλογικών συναντήσεων για συζήτηση (όταν κρίνεται αναγκαίο),
- Ατομική ενημέρωση των εργαζομένων από την Ιατρό Εργασίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα για σχετικά θέματα, ανάλογα με την περίπτωση.
- Παροχή εκπαίδευσης με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο στους ενδιαφερόμενους, π.χ. χρήση οπτικοακουστικού μέσου, υλοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς, εκπαίδευση στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και αναφορών/καταγγελιών.

8. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

8.1 Δικαιώματα του προσώπου που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, ένα πρόσωπο που 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:



- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- Δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της εταιρείας, σύμφωνα με τη διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών που προβλέπεται στην παράγραφο 11 της παρούσας. Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.
- Σε κάθε περίπτωση, διατηρεί το δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα, μετά από έγγραφη ενημέρωση του προσώπου αναφοράς, χωρίς στέρηση μισθού ή εκδικητικής συμπεριφοράς ή άλλων αντιποίνων, εφόσον πιστεύει ότι:
 - Υφίσταται κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο δράστης είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί διευθυντικά δικαιώματα,
 - Δεν έχουν παρθεί πρόσφορα μέτρα επίλυσης του περιστατικού και εξάλειψης της πιθανότητας επανάληψης παρόμοιας συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης.


8.2 Δικαίωμα της εταιρείας

Σύμφωνα τις διατάξεις του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, η εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τα εξής:


Στις περιπτώσεις στις οποίες δεν υφίσταται κίνδυνος ή υπήρξε κίνδυνος και έχει εξαλειφθεί πλέον η πιθανότητα επανεμφάνισης του κινδύνου, και ο θιγόμενος εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στη θέση εργασίας του, η εταιρεία έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

8.3 Στοιχεία επικοινωνίας με αρμόδιες διοικητικές αρχές στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει το θιγόμενο πρόσωπο

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας: Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Λάρισας

 Φαρσάλων 6, 41335 Λάρισα

 tkelarisas@yeka.gr

 Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα - Παρασκευή
09.00π.μ. -13:00μ.μ.



2410 – 625 650
2410 – 671 910
2410 – 624 923


Τηλέφωνο Καταγγελιών στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας


Ενιαίος αριθμός επικοινωνίας & εξυπηρέτησης πολιτών για ασφαλιστικά, εργασιακά και κοινωνικά θέματα


 Λειτουργία 24 ώρες / 7 ημέρες την εβδομάδα



Συνήγορος του Πολίτη Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Λάρισας

 Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

 press@synigoros.gr

 Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα - Παρασκευή
08.30π.μ. -14:00μ.μ.



213 – 1306 600

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας



Γραμμή SOS 15900



9. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ, ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΥΝΑΤΟΝ, ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Η ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Η εταιρεία αναγνωρίζει την κοινωνική ευθύνη της απέναντι σε περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας, τα οποία μπορεί και να διεξάγονται στο χώρο εργασίας των εργαζομένων της και δηλώνει την έμπρακτη υποστήριξη αυτών με κάθε πρόσφορο μέσο και τρόπο.

Η ενδοοικογενειακή βία δύναται να πραγματοποιείται μέσω της άσκησης σωματικής βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή καταδίωξης/παρακολούθησης από νυν ή πρώην συντρόφους ή συζύγους, οι οποίοι βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Πρόσθετα, αναγνωρίζονται και οι εν λόγω μορφές βίας που ασκούνται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

10.1 Διαδικασία υποδοχής καταγγελιών

Η Εταιρία δεσμεύεται να καλλιεργεί ένα επιχειρηματικό πνεύμα διαφάνειας και υπευθυνότητας. Ως εκ τούτου, απαιτεί το υψηλότερο δυνατό επίπεδο επαγγελματικής και ηθικής συμπεριφοράς από όλους τους εργαζομένους και τους επιχειρηματικούς εταίρους της. Προκειμένου να εδραιωθεί η αποτροπή αδικημάτων, ανήθικων και παραβατικών συμπεριφορών, θέλουμε να βεβαιωθούμε ότι όποιο άτομο έχει υποψία σχετικά με τα ανωτέρω ζητήματα αναφορικά με τη λειτουργία της Εταιρίας μας, έχει το βήμα να το αναφέρει (διατηρώντας την ανωνυμία αν το επιθυμεί) χωρίς τον φόβο αντιποίνων από την πλευρά της Εταιρίας.

Στο πλαίσιο αυτό, έχουμε αναπτύξει συνεργασία με ένα ανεξάρτητο, εξωτερικό σύστημα καταγγελιών για να διευκολύνουμε και να καταστήσουμε ευκολότερη και ασφαλέστερη την αναφορά καταγγελιών:



<https://whistleblowersoftware.com/secure/994a6dff-5e31-4767-b328-b94bc06f6dd7>

Εναλλακτικά, ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Προσώπου Αναφοράς ή αναπληρωτή του.

Ως Πρόσωπο Αναφοράς («σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Κα. Στέλλα Κεόγλου. Τ: 210 4898520, email: skeoglou@etem.com

Ως Αναπληρωτής του Προσώπου Αναφοράς («αναπληρωματικός σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Κα Νικολέτα Κατσικά. Τ:2410 567542, email: nkatsika@cosmosaluminium.gr για τις περιπτώσεις απουσίας ή κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων του τακτικού προσώπου αναφοράς. Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στο Πρόσωπο Αναφοράς, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωτής του.



10.2 Διαδικασία διαχείρισης παραβιάσεων

Στο πλαίσιο αυτό:

- Το Πρόσωπο Αναφοράς οφείλει να διερευνήσει άμεσα κάθε καταγγελία και να συλλέξει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία με απόλυτη εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Το Πρόσωπο Αναφοράς δύναται να εξετάσει μάρτυρες, αλλά και προϊσταμένους στους οποίους απευθύνθηκε το θιγόμενο πρόσωπο, να συνομιλήσει με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, καθώς και να αιτηθεί την προσκόμιση εγγράφων και αποδεικτικών στοιχείων.
- Το θιγόμενο πρόσωπο θα λαμβάνει τακτικά ενημέρωση για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας του, ενώ θα λάβει στο τέλος και τα αποτελέσματα της έρευνας.
- Το Πρόσωπο Αναφοράς καταβάλει κάθε προσπάθεια να επιλυθεί το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό, εφόσον είναι εφικτό.
- Εφόσον το επιθυμεί το θιγόμενο πρόσωπο, η εταιρεία τον μεταθέτει σε άλλη θέση εργασίας ή τροποποιεί το ωράριο εργασίας του ή δύναται να μετακινήσει τον καταγγελλόμενο σε άλλη θέση εργασίας, τόσο κατά τη διάρκεια όσο και στο τέλος της έρευνας.
- Οι πληροφορίες και τα στοιχεία που συλλέγονται χαρακτηρίζονται αυστηρά εμπιστευτικές, ενώ τηρούνται από το Πρόσωπο Αναφοράς ως απόρρητο υλικό.
- Το Πρόσωπο Αναφοράς ενημερώνει τη Διοίκηση της εταιρείας για την ύπαρξη καταγγελίας και υποβάλλει προς αυτήν έγγραφη αναφορά με τα αποτελέσματα της έρευνας. Τα αποτελέσματα γνωστοποιούνται παράλληλα στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.
- Η έρευνα της αναφοράς/καταγγελίας και η σύνταξη πορισμάτων πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και όχι αργότερα από 3 εβδομάδες από την υποβολή της καταγγελίας.

10.3 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

- Η εταιρεία 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.
- Τονίζει ότι όλα τα περιστατικά θα χειρίζονται και θα ερευνώνται με τρόπο αντικειμενικό και δεσμεύεται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Απαγορεύει ρητώς τη δυσμενή μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου από οποιονδήποτε εργαζόμενο ή στελεχών της εταιρείας, και φροντίζει για την έγκαιρη απομάκρυνσή του από το χώρο του συμβάντος για αποφυγή εκδικητικών συμπεριφορών εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.



10.4 Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

- Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης, εκτός και αν κρίνει ότι θέτει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο ή διαθέτει αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της εν λόγω πράξης.
- Η εταιρεία προβαίνει στη λήψη όλων των πρόσφορων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου, τα οποία ενδεικτικά μπορεί να είναι:
 - Σύσταση συμμόρφωσης,
 - Αλλαγή θέσης εργασίας, ωραρίου, τόπου και τρόπου παροχής εργασίας,
 - Καταγγελία της σύμβασης εργασίας,
 - Μεταβίβαση της υπόθεσης στις αρμόδιες αρχές (ΣΕΠΕ, δικαστικές -εισαγγελικές αρχές, Συνήγορο του Πολίτη, κ.λπ.), αν το περιστατικό χαρακτηρίζεται παράνομο και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις.
- Τέλος, η εταιρεία εξετάζει και τις περιπτώσεις καταφανώς κακόβουλων καταγγελιών, οι οποίες ερευνώνται περαιτέρω και χειρίζονται κατά περίπτωση και με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο, χωρίς να προσβάλλεται η αξιοπρέπεια του καταγγέλλοντα.

10.5 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές

Η εταιρεία, ο Σύνδεσμος και κάθε άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Στο πλαίσιο αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή, διατηρούνται από το Πρόσωπο Αναφοράς τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

11. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας.



12. ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

▪ Έγκριση και αναθεώρηση:

Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και προσυπογράφεται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση διαφορών μεταξύ του περιεχομένου της παρούσας πολιτικής και της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας ή άλλων εν ισχύ προτύπων, υπερισχύουν οι πλέον αυστηρές απαιτήσεις.

▪ Παρακολούθηση εφαρμογής:

Αρμόδια ομάδα της Διοίκησης (Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, Οικονομικός Διευθυντής, Εμπορικός Διευθυντής, Διευθυντής Παραγωγής) είναι υπεύθυνη για την αναθεώρηση και την παρακολούθηση του περιεχομένου της παρούσας τουλάχιστον μία φορά το χρόνο κατά την Τακτική Ανασκόπηση της Διοίκησης. Πρόσθετα, η ομάδα αυτή θα επιβλέπει την παροχή εκπαίδευσης για τις ανάγκες της παρούσας Πολιτικής.

Ο Πρόεδρος Δ.Σ.



Ξενοφών Ι. Καντώνιας



cosmos

EXPERTS IN ALUMINIUM™



Cosmos Aluminium A.E.

8^ο χλμ. Εθνικής Οδού Λάρισας-Αθήνας

41110 Λάρισα

T: 2410 567579