

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ
ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΤ' ΑΡΘΡΑ 9 ΚΑΙ 10 Ν. 4808/2021

&

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ
ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Επιχείρηση – Παράρτημα:

ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΡΙΤΕΪΛ ΒΙΖΙΟΝ
ΓΙΟΥΝΑΪΤΕΝΤ ΝΤΙΣΤΡΙΜΠΟΥΣΙΟΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ», με Α.Φ.Μ.:
801021529 της Δ.Ο.Υ.: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ, η οποία εδρεύει στην ΛΕΩΦ.
ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΟΥ 2, ΑΜΑΡΟΥΣΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ, Τ.Κ. 151 23

Στοιχεία εργοδότη – Νόμιμου Εκπροσώπου:

ΕΠΩΝΥΜΟ: Μαργαρίνας

ΟΝΟΜΑ: Δημήτριος

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: Βασίλειος

Α.Φ.Μ.: 032104354

Δ.Ο.Υ. ΚΗΦΙΣΙΑΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: Ανδρομέδας αρ. 4, Σταμάτα Αττικής

Τ.Κ.: 14575

Βεβαιών: 

Προοίμιο

Η Εταιρεία «ΡΙΤΕΪΛ ΒΙΖΙΟΝ ΓΙΟΥΝΑΪΤΕΝΤ ΝΤΙΣΤΡΙΜΠΙΟΥΣΙΟΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» 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 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 Εταιρεία «ΡΙΤΕΪΛ ΒΙΖΙΟΝ ΓΙΟΥΝΑΪΤΕΝΤ ΝΤΙΣΤΡΙΜΠΙΟΥΣΙΟΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» 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.

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. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να ενημερώσει καταλλήλως και να ευαισθητοποιήσει **όλο το προσωπικό της επιχείρησης** αναφορικά με ζητήματα που άπτονται της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, να ενθαρρύνει την καταγγελία κάθε συμπεριφοράς που μεταχειρίζεται βία ή παρενόχληση.

Τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής και υπάγονται στην προστασία της παρούσας πολιτικής είναι όλοι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Συγκεκριμένα καταλαμβάνει κάθε εργαζόμενο/η με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, καθώς και τους απασχολούμενους με τυχόν σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των

ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, καθώς και εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία.

Οι εργαζόμενοι με τυχόν συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η εταιρεία, ως έμμεσος εργοδότης, στους εργαζομένους / συνεργάτες της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρηση, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την εταιρεία.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από προσωρινώς απασχολούμενο, η εταιρεία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι που παραχωρούνται στην εταιρεία με τυχόν σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία τους, εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η εταιρεία, ως τρίτος εργοδότης, στους εργαζομένους / συνεργάτες της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την εταιρεία.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο, η εταιρεία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ανωτέρω προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) 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, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία,

(β) 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

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

Ορισμοί και παραδείγματα

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 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»** 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 (Α' 107) 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.

Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου.

- Μπορεί να λαμβάνει τη μορφή ανεπιθύμητου αγγίγματος, προσβλητικών ή/και σεξουαλικών σχολίων, εξαναγκασμού, άσκησης δύναμης/εξουσίας ή να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, ανεπιθύμητη σεξουαλική επαφή, ανεπιθύμητη προφορική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ανεπιθύμητες προσκλήσεις για σεξουαλικές φιλοφρονήσεις και άλλη ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή/και συμπεριφορά που απευθύνεται σε κάποιον/α λόγω του φύλου του/της.
- Η ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνει οποιοδήποτε από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς: ρητές σεξουαλικές προτάσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου, αστειότητες σεξουαλικού περιεχομένου, άσεμνες χειρονομίες, ή άσεμνες εκφράσεις, εικόνες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών που δεν είναι απαραίτητα για την εργασία, σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», τσιμπήματα, ή αγγίγματα.

Παρενόχληση σε οποιαδήποτε βάση υφίσταται κάθε φορά που, ενδεικτικά, συμβαίνουν τα εξής:

- υποταγή σε παρενοχλητική συμπεριφορά, που αποτελεί ρητό ή σιωπηρό όρο ή προϋπόθεση για εργασιακή απασχόληση,
- η υποταγή σε ή απόρριψη της συμπεριφοράς χρησιμοποιείται ως βάση για μια πραγματική ή σιωπηρή απόφαση σχετικά με την εργασιακή

απασχόληση, που περιλαμβάνει την απώλεια εργασίας, τον υποβιβασμό ή την αλλαγή ευθυνών ή παροχών,

- η συμπεριφορά έχει σκοπό ή επίδραση μη εύλογα παρεμβατική στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Άλλη παράνομη παρενόχληση αποτελεί κάθε συμπεριφορά που δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από προσβλητικά, άσεμνα ή μειωτικά σχόλια και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- ρατσιστικά ή μειωτικά σχόλια με βάση την εθνότητα,
- λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών σεξουαλικού, εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, εθνοτικά, θρησκευτικά ή σεξιστικά αστεία,
- μειωτικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου,
- οποιαδήποτε επικοινωνία ή πράξη που είναι παρενοχλητική ή προκαλεί διακρίσεις.

Απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης

Απαγορεύεται ρητά 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 και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η εταιρεία «PITEÏΛ BIZION ΓΙΟΥΝΑΪΤΕΝΤ ΝΤΙΣΤΡΙΜΠΙΟΥΣΙΟΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» είναι αφοσιωμένη στην παροχή ενός εργασιακού

περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή διάκρισης που είναι προσβλητική, επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων / συνεργατών, διακυβεύει την ακεραιότητα της σχέσης της εταιρείας με τους εργαζόμενους / συνεργάτες της και βλάπτει την παραγωγικότητα και σταθερότητα της εταιρείας.

Ειδικότερα, η παρενόχληση λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού, δεν θα γίνει ανεκτή και απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική.

Διαφορετικότητα και ενσωμάτωση

Η εταιρεία αναπτύσσει και διατηρεί ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό που της παρέχει ένα σταθερό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Αναγνωρίζει ότι ένα ποικιλόμορφο μείγμα υποβάθρων, δεξιοτήτων και εμπειριών οδηγεί σε νέες ιδέες, προϊόντα και υπηρεσίες. Αυτό μεγιστοποιεί την ικανότητα της εταιρείας να επιτυγχάνει τους στόχους της.

Απαγόρευση διακρίσεων

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ισότιμες ευκαιρίες απασχόλησης και δεν αποδέχεται οποιαδήποτε μορφή αθέμιτης διάκρισης σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, όπως ενδεικτικά κατά την προσέλκυση υποψηφίων, την πρόσληψη, την εκπαίδευση, τη μισθοδοσία και τις προαγωγές.

Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού.

Ειδικότερα, απαγορεύονται οι διακρίσεις ως προς τις αμοιβές. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες της εταιρείας δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για

εργασία ίσης αξίας. Η εταιρεία εγγυάται ότι το σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες και επιβάλλεται κατά τρόπο που αποκλείει τις διακρίσεις.

Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, η εταιρεία εγγυάται ότι τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και δεν επιτρέπεται κανενός είδους διάκριση.

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

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Διά μέσου της παρούσας πολιτικής αναγνωρίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται άρρηκτα με την εκδήλωση φαινομένων βίας ή παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους. Η επικινδυνότητα ως προς την εκδήλωση τέτοιων έκνομων συμπεριφορών σχετίζεται αμέσως με διάφορους παράγοντες όπως ενδεικτικά αναφέρονται ο μεγάλος αριθμός των εργαζόμενων στην επιχείρηση συνολικά ή σε κάθε επί μέρους εκμετάλλευση, η οργανωτική δομή της επιχείρησης και η παρεπόμενη κάθετη ιεραρχική σχέση ανάμεσα σε υφιστάμενους – προϊστάμενους , η ποικιλότητα ως προς την ηλικία των εργαζόμενων καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που φέρουν ορισμένοι εκ των εργαζόμενων όπως ενδεικτικά αναφέρονται η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας ή η ύπαρξη οποιασδήποτε αναπηρίας σε μέλος του προσωπικού της επιχείρησης. Η Εταιρεία ζητεί και λαμβάνει από τον κατά νόμο αρμόδιο ιατρό εργασίας της επιχείρησης γραπτή εκτίμηση ως προς τον κίνδυνο φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία ενημερώνοντας αντιστοίχως το προσωπικό της επιχείρησης.

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 εταιρεία επιθυμώντας να αποτρέψει τη δημιουργία ενός ιδιαίτερα στρεσογόνου και ψυχολογικά επιβλαβούς εργασιακού περιβάλλοντος λαμβάνει σειρά μέτρων όπως ενδεικτικά: i)ενισχύει όλες τις πρωτοβουλίες μερών του προσωπικού που αποσκοπούν στη διατήρηση ενός φιλικού και ευχάριστου εργασιακού κλίματος τοποθετώντας την αλληλεγγύη ανάμεσα στο προσωπικό καθώς και την αξιοπρέπεια ενός εκάστου των εργαζομένων της στο επίκεντρο της συγκεκριμένης προσπάθειας ως υπέρτερες αξίες.

ii)Δεσμεύεται για τη θέσπιση διαδικασίας η οποία και στοχεύει στη διαχείριση και την αντιμετώπιση οποιασδήποτε συμπεριφοράς που μεταχειρίζεται βία ή παρενόχληση

iii)Διατηρεί πάντοτε ανοιχτούς τους διαύλους επικοινωνίας ανάμεσα στο προσωπικό και τη διοίκηση της εταιρείας σύμφωνα με τις προβλέψεις της παρούσας πολιτικής

iv)Παρέχει στους εργαζόμενους την κατάλληλη κατάρτιση και εκπαίδευση στην αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων, ώστε να εξασφαλίσει τα βέλτιστα δυνατά αντανακλαστικά σε εκδήλωση ανεπιθύμητης και παράνομης συμπεριφοράς

v)Λαμβάνει μέτρα συνεχούς υπενθύμισης του προβλήματος και ευαισθητοποίησής του προσωπικού επ' αυτού όπως λ.χ. η τοποθέτηση ειδικών σημάτων σε όλους τους χώρους της εταιρείας για την ανάγκη διαφύλαξης του πλέον ειρηνικού και φιλικού εργασιακού κλίματος

vi)Παρέχει υποστήριξη μέσω του ιατρού εργασίας της επιχείρησης ή οιοσδήποτε τρίτου κρίνει ο ίδιος σε θύματα παρενόχλησης ή βίας (εργασιακής ή ενδοοικογενειακής)

vii)Αξιολογεί σε τακτά χρονικά διαστήματα την αποτελεσματικότητα της παρούσας πολιτικής της

γ)Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού:

Η Εταιρεία φροντίζει για την εξοικείωση του προσωπικού με τις πραγματικές διαστάσεις του προβλήματος τόσο με την πραγματοποίηση εξειδικευμένων σεμιναρίων όσο και με την ενθάρρυνση των εργαζόμενων να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν 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:

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος ο οποίος θίγεται από περιστατικό/ά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία εντός της επιχείρησης, ακόμη και εάν σύμβασή του με την εταιρεία έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα: α) Να προσφύγει ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων β) να προσφύγει ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας καταγγέλλοντας το περιστατικό/ά και αιτούμενος τη διενέργεια εργατικής διαφοράς σύμφωνα με τις προβλέψεις της υπ' αριθμ. 101269/2021 Υπουργικής Απόφασης του Υπουργού Εργασίας (ΦΕΚ 5978, τεύχος Β' /20.12.2021, «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021») γ) να προβεί σε αναφορά ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη στο πλαίσιο των απονεμόμενων από το νόμο αρμοδιοτήτων του (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016) ως προς την ισότητα των φύλων δ) να προβεί σε καταγγελία εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την οριζόμενη από την παρούσα πολιτική διαδικασία.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές: Για την αναφορά στην Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη η αναφορά μπορεί να γίνει ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα της Αρχής synigoros.gr, με φυσική παρουσία ή ταχυδρομικά στη διεύθυνση Χαλκοκονδύλη 17-Αθήνα-Τ.Κ. 104 32 (τηλ. επικοινωνίας 213-1306600, e-mail: press@synigoros.gr). Για την καταγγελία

ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας ο θιγόμενος μπορεί να ενημερωθεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών διαμέσου της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 ενώ όσον αφορά ειδικώς τις γυναίκες θύματα περιστατικών έμφυλης βίας υπενθυμίζεται η δυνατότητα επικοινωνίας με την ειδική γραμμή SOS στο 15900. Ως προς την διαδικασία καταγγελίας/αναφοράς εντός της επιχείρησης ισχύουν τα όσα διεξοδικώς αναφέρονται κατωτέρω στο μέρος «B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών» της παρούσας πολιτικής.

Εργαζόμενος που θίγεται από συμπεριφορά μεταχειριζόμενη βία ή παρενόχληση μπορεί να αποχωρήσει από το χώρο εργασίας του χωρίς να στερηθεί το μισθό του ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια εφόσον: i) είτε κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του ιδίως εάν ο δράστης της συμπεριφοράς είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα προβλεπόμενα από την επόμενη παράγραφο μέτρα ii) είτε τα μέτρα που λαμβάνονται σύμφωνα με την επόμενη παράγραφο δεν δύνανται να αποτρέψουν την εκδήλωση συμπεριφορών που μεταχειρίζονται βία ή παρενόχληση. Η αποχώρηση του εργαζόμενου για έναν από τους προαναφερόμενους λόγους μπορεί να λάβει χώρα μόνο κατόπιν προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη στην οποία καταγράφονται τόσο το περιστατικό βίας και παρενόχλησης όσο ενδεχομένως και εκείνα τα περιστατικά που στοιχειοθετούν κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Ο εργοδότης, σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την υποχρέωση να μην μεταχειρίζεται βία ή παρενόχληση, οφείλει να λάβει όλα τα πρόσφορα και απαραίτητα μέτρα εις βάρος του καταγγελλόμενου, ώστε να αποτραπεί ενδεχόμενη επανάληψη παρόμοιας συμπεριφοράς. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν όλως ενδεικτικώς την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας και την επιβολή των

συνεπαγόμενων πειθαρχικών κυρώσεων, την αλλαγή θέσης, χώρου ή χρόνου εργασίας.

Ο εργοδότης απαγορεύεται επίσης: i) να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ή να λύσει με άλλον τρόπο τη σύμβαση εργασίας ή άλλη σύμβαση στην οποία στηρίζεται η απασχόληση ii) να μεταχειρίζεται δυσμενώς πρόσωπο συνδεδεμένο με οποιαδήποτε συμβατική σχέση με την εταιρεία, εφόσον τα ανωτέρω συνιστούν εκδήλωση εκδικητικότητας ή αντιποίνων λόγω περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

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

Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται η κα. ΠΑΝΟΥ ΗΛΙΑΝΝΑ . Ο ρόλος του έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει το προσωπικό της Εταιρείας ανεξάρτητα εάν έχει ήδη απευθυνθεί στον ίδιο οποιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης. Για να έρθουν σε επικοινωνία με την κα. Πάνου Ηλιάννα οι εργαζόμενοι δύνανται να αποστέλλουν e-mail στη διεύθυνση ipanou@rvudistribution.com είτε να καλούν στα τηλέφωνα 2144160490 και 2144160503 .

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

Η Εταιρεία στηλιτεύει και καταδικάζει εμφατικά οποιαδήποτε εκδήλωση ενδοοικογενειακής βίας δηλώνοντας πως θα βρίσκεται κατά το δυνατόν κοντά στα θύματα του νοσηρού αυτού φαινομένου. Η Εταιρεία προτίθεται να παρέχει οποιαδήποτε συμβολή σε ζητήματα ψυχολογικής υποστήριξης και αποκατάστασης καθώς και πάσα ενθάρρυνση για τη νομική υπεράσπιση των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Η επανένταξη του θύματος στην εργασιακή πραγματικότητα αποτελεί προτεραιότητα για την Εταιρεία. Για αυτό το λόγο και κατόπιν αιτήματος εργαζόμενου δύνανται να χορηγούνται ευέλικτες

ρυθμίσεις απασχόλησης όπως ειδικά προσαρμοσμένο ωράριο ή ειδική άδεια, ώστε να δοθεί η δυνατότητα διατήρησης της θέσης εργασίας του θύματος αλλά και να μην αποκοπεί ο δεσμός του με το χώρο εργασίας του.

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα:

Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται η κα. Πάνου Ηλιάννα . Ο ρόλος του έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει το προσωπικό της Εταιρείας ως προς τα ζητήματα βίας/παρενόχλησης ανεξάρτητα εάν έχει ήδη απευθυνθεί στον ίδιο οιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης. Για να έρθουν σε επικοινωνία με την κα. Πάνου Ηλιάννα , οι εργαζόμενοι δύνανται να αποστέλλουν e-mail στη διεύθυνση ipanou@rvudistribution.com είτε να καλούν στα τηλέφωνα 2144160490 και 2144160503 προς υποβολή αναφοράς/καταγγελίας.

Το πρόσωπο αναφοράς ασκεί τα καθήκοντα του που απορρέουν από τις προβλέψεις της παρούσας πολιτικής παράλληλα με τα υπόλοιπα καθήκοντά του. Οι καταγγελίες θα παραλαμβάνονται από το πρόσωπο αναφοράς διαμέσου των περιγραφόμενων στην προηγούμενη παράγραφο διαύλων επικοινωνίας. Το πρόσωπο αναφοράς για τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο ανεξάρτητα από το στάδιο που βρίσκεται η επεξεργασία της αναφοράς/καταγγελίας για τη δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών.

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων:

Ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο πρόσωπο εντός της επιχείρησης υποχρεούνται και δεσμεύονται να παραλαμβάνουν προθύμως οποιαδήποτε αναφορά/καταγγελία σχετική με συμπεριφορά ή περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Υποχρεούνται επίσης και δεσμεύονται να μην αποθαρρύνουν θιγόμενο πρόσωπο από την υποβολή

αναφοράς/καταγγελίας καθώς και να εξετάζουν με αμεροληψία και πρωτίστως σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια κάθε αναφορά/καταγγελία λαμβάνοντας παράλληλα παν πρόσφορο μέτρο για την προστασία του θιγόμενου.

Δέσμευση των ως άνω αναφερόμενων προσώπων συνιστά επίσης τόσο η τήρηση αυστηρής εμπιστευτικότητας για πληροφορίες και γεγονότα που περιέρχονται εις γνώση τους όσο και ο σεβασμός και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα που τυγχάνουν επεξεργασίας κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα και με τις προβλέψεις της οικείας νομοθεσίας.

Κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης υποβληθείσας αναφοράς/καταγγελίας το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει τον εργοδότη και τη διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού τηρουμένης πάντα αυστηρής εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας ενώ ενημερώνεται το θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητα πρόσβασης σε αρχεία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντα με τις προβλέψεις της εκάστοτε ειδικότερης νομοθεσίας, προς συλλογή πληροφοριών και στοιχείων για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

β1)Κυρίως διαδικασία εξέτασης καταγγελιών

Στάδιο 1/ Εκκίνηση της διερεύνησης της καταγγελίας: Όταν τα αρμόδια πρόσωπα λάβουν καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, προβαίνουν στην ακόλουθη διαδικασία:

- Καταγραφή της ημερομηνίας, ώρας και των γεγονότων του συμβάντος.
- Εξακρίβωση των απόψεων του θιγόμενου προσώπου.
- Επιβεβαίωση ότι το θιγόμενο πρόσωπο κατανοεί τις διαδικασίες της εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας.
- Συζήτηση και συμφωνία με το θιγόμενο πρόσωπο για τα επόμενα βήματα διερεύνησης της καταγγελίας.
- Σεβασμός στην επιλογή του θιγόμενου προσώπου.
- Τήρηση ενός απόρρητου αρχείου όλων των συζητήσεων.

- Τήρηση της εμπιστευτικότητας και προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ).
- Ενημέρωση του θιγόμενου προσώπου για τη δυνατότά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.
- Παροχή άμεσης προσοχής και υποστήριξης στο θιγόμενο πρόσωπο. Εάν χρειάζεται ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται άμεσα. Ενημέρωση του ιατρού εργασίας για την παροχή επείγουσας θεραπείας.

Στάδιο 2/ Επικοινωνία με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα και εξέταση

στοιχείων: Ακολουθώντας, τα αρμόδια πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα, συζητούν με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα και εξετάζουν τα σχετικά στοιχεία. Η έρευνα του περιστατικού διεξάγεται με εχεμύθεια κι αντικειμενικότητα. Ειδικότερα:

- Συζητούν χωριστά με το θιγόμενο πρόσωπο και τον/την καταγγελλόμενο/η.
- Συζητούν χωριστά με άλλα σχετικά τρίτα μέρη (π.χ. μάρτυρες περιστατικού βίας ή παρενόχλησης).
- Εξετάζουν οπτικοακουστικό υλικό, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails), έγγραφα και κάθε άλλο πρόσφορο στοιχείο για την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

Στάδιο 3/ Αξιολόγηση και λήψη αποφάσεων: Τα αρμόδια πρόσωπα που διεξάγουν την έρευνα, βάσει των ως άνω στοιχείων, κρίνουν επί της βασιμότητας της καταγγελίας. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να προσπαθήσουν να καταλάβουν τι έχει συμβεί και να διαπιστώσουν τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικό, αμερόληπτο και άμεσο τρόπο.

Μετά την ως άνω αξιολόγηση, συντάσσουν έκθεση διερεύνησης της καταγγελίας, όπου περιγράφονται λεπτομερώς οι έρευνες, οι μαρτυρίες και τα ευρήματα, ενώ καταγράφεται το πόρισμα της έρευνας.

Το σχετικό πόρισμα, συνοδευόμενο από τις αντίστοιχες προτάσεις για τις περαιτέρω ενέργειες της εταιρείας, υποβάλλεται στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας.

Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με τον «σύνδεσμο» της εταιρείας και το εκάστοτε αρμόδιο πρόσωπο που διεξήγαγε την έρευνα, λαμβάνει την απόφαση σχετικά με το σχέδιο δράσης της εταιρείας (αυτό μπορεί να περιλαμβάνει, ανάλογα με την περίπτωση, περαιτέρω ενέργειες προστασίας με ασφαλή και ενδεδειγμένο τρόπο, καταγγελία στις τοπικές αρχές, κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας κλπ).

Ειδικότερα:

(α) Εάν από τη διεξαχθείσα έρευνα, δεν δύναται να στοιχειοθετηθεί η βασιμότητα της καταγγελίας, η υπόθεση τίθεται στο αρχείο. Παρά ταύτα, είναι δυνατή η λήψη οργανωτικών μέτρων, σε επίπεδο εταιρείας, με σκοπό τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και την επίτευξη εργασιακής ειρήνης. Το θιγόμενο πρόσωπο ενημερώνεται εκ νέου για τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

(β) Εάν από τη διεξαχθείσα έρευνα, στοιχειοθετείται η βασιμότητα της καταγγελίας, προκύπτει δηλαδή ότι έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, ακολουθείται η προβλεπόμενη από την παρούσα πολιτική διαδικασία ως προς τον παρενοχλητή και λαμβάνονται τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου. Η εταιρεία παρακολουθεί ότι οι συστάσεις και τα ληφθέντα εν γένει μέτρα εφαρμόζονται, ότι έχει σταματήσει

η παρενοχλητική συμπεριφορά και ότι το θιγόμενο πρόσωπο είναι ικανοποιημένο με το αποτέλεσμα. Και σε αυτή την περίπτωση, το θιγόμενο πρόσωπο ενημερώνεται εκ νέου για τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Η εταιρεία τηρεί απόρρητο αρχείο όλων των ενεργειών που έχουν γίνει για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης, διαβεβαιώνει τα εμπλεκόμενα μέρη ότι όλα τα αρχεία σχετικά με το θέμα διατηρούνται εμπιστευτικά και διασφαλίζει ότι η διαδικασία ολοκληρώνεται όσο το δυνατόν γρηγορότερα και σε κάθε περίπτωση εντός εύλογου χρόνου από την υποβολή της καταγγελίας.

γ)Απαγόρευση των αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:

Η Εταιρεία δηλώνει πως θα τηρεί σε κάθε περίπτωση την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 13 του ν. 4808/2021 καθώς και σύμφωνα με τις προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας. Απαγορεύεται δηλαδή τόσο η καταγγελία ή λύση της σύμβασης όσο και η οποιαδήποτε άλλη δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου λόγω της ενάσκησης των απονεμόμενων από το νόμο δικαιωμάτων του όσον αφορά φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

δ)Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβάσεων:

Ο εργοδότης, σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην επιχείρηση παραβιάζει την υποχρέωση να μην μεταχειρίζεται βία ή παρενόχληση, οφείλει να λάβει όλα τα πρόσφορα και απαραίτητα μέτρα εις βάρος του καταγγελλόμενου, ώστε να αποτραπεί ενδεχόμενη επανάληψη παρόμοιας συμπεριφοράς. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν όλως ενδεικτικώς την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας και την επιβολή των συνεπαγόμενων πειθαρχικών κυρώσεων, την αλλαγή θέσης, χώρου ή χρόνου εργασίας.

ε)Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί:

Σε περίπτωση υποβολής αναφοράς/καταγγελίας όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται κατά την εξέταση της διατηρούνται σε σχετικό φάκελο σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου. Το πρόσωπο αναφοράς ως προς την παραλαβή και την εξέταση των αναφορών/καταγγελιών καθώς και οποιοδήποτε άλλο κατά το νόμο αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται και υποχρεούνται όπως συνεργάζονται πρόθυμα και ειλικρινά με πάσα δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή η οποία αιτείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών είτε κατόπιν αυτεπάγγελτης παρέμβασης της είτε κατόπιν παρέμβασης που έπεται της υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική κοινοποιείται στους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους αυτών σύμφωνα με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 82063/2021 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας (ΦΕΚ Β', 5059/1-11-2021).

Ειδικότερα, η παρούσα πολιτική καταρτίζεται κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να ληφθούν οι απόψεις του συνόλου του προσωπικού, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων εντός της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι μπορούν, εντός δέκα (10) ημερών από την ανάρτηση /γνωστοποίηση της παρούσας πολιτικής, ως σχεδίου, να υποβάλλουν προτάσεις για το περιεχόμενο αυτής, για κάθε επιμέρους ρυθμιζόμενο ζήτημα, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών, καθώς και να εντοπίζουν τομείς ή εργασιακές ρυθμίσεις που από τα χαρακτηριστικά τους ενέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπ' όψη το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης αλλά και την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, και ομάδες

προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους, με σκοπό τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους.

Μετά την παρέλευση δεκαημέρου από την ανάρτηση της παρούσας πολιτικής, ως σχεδίου, εντός του οποίου οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν τις προτάσεις τους, κατά τα ανωτέρω, το περιεχόμενο αυτής οριστικοποιείται.

Η υιοθέτηση της παρούσας πολιτικής ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά της εταιρείας, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο.

Η εταιρεία θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας πολιτικής και θα προβαίνει στις απαραίτητες τροποποιήσεις. Για το σκοπό αυτό, δύναται να συλλέγει ανώνυμα, στατιστικά στοιχεία και δεδομένα, σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της, προκειμένου να διαπιστώνει την αποτελεσματικότητά της.

Σε περίπτωση τροποποίησης των κειμένων πολιτικής η εταιρεία έχει την ίδια υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της.

Η παρούσα πολιτική, τίθεται σε ισχύ δέκα (10) ημέρες μετά την ανάρτησή της στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας και μετά την κοινοποίησή της με κάθε πρόσφορο μέσο στα υπαγόμενα σε αυτήν πρόσωπα, οπότε και τεκμαίρεται η γνώση τους.

Η παρούσα πολιτική πρέπει να είναι αναρτημένη μονίμως σε προσιτά και εμφανή μέρη των τόπων εργασίας.

Για την Εταιρεία

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος

ΡΙΤΕΪΛ ΒΙΖΙΟΝ ΓΙΟΥΝΑΪΤΕΝΤ ΝΤΙΣΤΡΙΜΠΙΟΥΣΙΟΝ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΠΔΥΣΗΣ - ΠΡΟΔΗΞΗΣ
ΛΕΩΦ. ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΕΙΟΥ 2, ΜΑΡΟΥΣΙ, Τ.Κ. 15123
ΑΦΜ: 801021529 ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΗΛ: 210 6899491 - ΓΕΜΗ: 147138501000