

**ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 & 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021
ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

1. Η εταιρία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του Ν. 4808/2021, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η εταιρία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν θα επιτρέψει ούτε θα ανεχθεί καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής σε οποιοδήποτε μορφής πρόσωπο, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και έξω από αυτόν, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, σε επαγγελματικά ταξίδια, κοινωνικές εκδηλώσεις, κ.λ.π.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει κάθε μορφής απασχολούμενους στην εταιρία με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, όπως ενδεικτικά εργαζόμενοι, εξωτερικοί συνεργάτες με σύμβαση έργου, έμμισθες εντολής, ασκούμενοι φοιτητές, εργαζόμενοι μέσω τρίτων εταιρειών που είτε απασχολούνται ή απασχολήθηκαν ή ενδιαφέρονται να απασχοληθούν στην εταιρία, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία (παρ.1 του άρθρου 3 του Ν.4808/2021).

4. 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 και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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 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.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι η οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ή άλλη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η παρενόχληση μπορεί να είναι σεξουαλική ή να σχετίζεται με το φύλο ή με τα χαρακτηριστικά που μπορούν να θεμελιώσουν διάκριση σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4443/2016, όπως οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή οικονομική κατάσταση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Εκτίμηση κινδύνων – Μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης

– Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζόμενου και εργοδότη

A1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρία εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, όπως πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητάς της, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά, εστιάζοντας σε ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους. Για την εκτίμηση αυτή δύναται να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας, μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας (Online Interactive Risk Assessment).

Η εταιρία δεσμεύεται να επικαιροποιήσει τη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, που τηρεί βάσει της παρ.1^α του άρθρου 43 του Ν.3850/2010, ώστε να συμπεριλάβει σε αυτήν παράρτημα αναφορικά με την εκτίμηση κινδύνων που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό η εταιρία προβαίνει σε εκτίμηση κινδύνων, κατά περίπτωση, εστιάζοντας σε ειδικές ομάδες εργαζομένων όπως είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε νυχτερινή βάρδια, οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης (σε σχέση με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, το χρώμα, κ.α.) και λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή περιστατικών παρενόχλησης.

Ενδεικτικά λαμβάνονται μέτρα, όπως τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός όπου απαιτείται), ή μέτρα για τις νυχτερινές βάρδιες, για τον χώρο που κάνουν διάλειμμα οι εργαζόμενοι, των χώρων ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων κ.λπ..

A2. 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 εταιρία προκειμένου για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό της παρενόχλησης και διάκρισης στην εργασία και της επιβολής αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικών από τους εργαζόμενους, διευκολύνει την συμμετοχή των προϊσταμένων/υπευθύνων της επιχείρησης και των εργαζομένων, σε εκπαιδευτικά σεμινάρια/ημερίδες σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία.

Αν και εφόσον η εκπαίδευση των προϊσταμένων και των υπευθύνων της επιχείρησης ή του προσωπικού εν γένει κρίνεται από την επιχείρηση απαραίτητη και οργανώνεται με έξοδα και πρωτοβουλία της από την ίδια ή από εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργάτη, όπως εταιρείες παροχής συμβουλών, κέντρα κατάρτισης κ.τ.λ., αυτοί θα αναλάβουν την υποχρέωση να παρακολουθήσουν σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια, που θα διεξαχθούν είτε στην επιχείρηση είτε από συνεργαζόμενο φορέα, ακόμη και εκτός του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση.

Οι στόχοι της εκπαίδευσης έχουν σκοπό: α) να βοηθήσουν στην αλλαγή κουλτούρας και εργασιακών προτύπων συμπεριφοράς που δημιουργούν ή συντελούν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, β) να παρέχουν στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού (bullying) στην εργασία, γ) να καλλιεργήσουν και να δημιουργήσουν αξίες στους απασχολούμενους σε θέσεις ευθύνης, που θα τους βοηθήσουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε τέτοια περιστατικά και στην εφαρμογή των διαδικασιών που στοχεύουν στην αντιμετώπισή τους, δ) να διευκολύνουν την επικοινωνία των προϊσταμένων και των εργαζομένων με τον εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση η εταιρία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων και εφόσον κριθεί απαραίτητο αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων.

A3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η εταιρία παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και για τη διαδικασία που τηρείται για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού η εταιρία επιδιώκει την οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης δύναται να διοργανώνει σεμινάρια με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, ή με ειδικούς ψυχικής υγείας με σκοπό την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

A4. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν

τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Η εταιρία δηλώνει τη μηδενική ανοχή στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Συγκεκριμένα:

1. Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική που τίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα **δικαστικής προστασίας,**

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην **Επιθεώρηση Εργασίας,** σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,

γ) αναφοράς στον **Συνήγορο του Πολίτη,** στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και

δ) **καταγγελίας εντός της Εταιρίας,** σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

Στην αποδεικτική διαδικασία ενώπιον κάθε διοικητικής ή δικαστικής αρχής ισχύει βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αρκούν δηλαδή στοιχεία που πιθανολογούν ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ώστε να αποδοθεί η ευθύνη στον καταγγελλόμενο, ο οποίος φέρει το βάρος να αντιστρέψει το παραπάνω τεκμήριο.

2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία 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 εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

3. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία 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 ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

4. Η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην

επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

5. Οι έχοντες θέσεις ευθύνης και τα πρόσωπα που εκπροσωπούν την εταιρία είναι δέον να δίνουν οι ίδιοι με τη συμπεριφορά τους το καλό παράδειγμα, να παρεμβαίνουν ώστε να σταματούν συμπεριφορές παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού, να αναφέρουν άμεσα στον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων της εταιρίας κάθε παράπονο για βία και παρενόχληση που τους υποβάλλεται, να επικοινωνούν στους υφισταμένους τους καλά πρότυπα συμπεριφοράς και να διασφαλίζουν ότι υπάρχει υποστηρικτικό περιβάλλον για τους συνεργάτες/υφισταμένους τους.

6. Για την εξέταση αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης σε επίπεδο επιχείρησης ακολουθείται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών όπως περιγράφεται στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β.

Παροχή στοιχείων επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

Για την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ), τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών το 1555.

Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας η γραμμή SOS 15900.

Για τον Συνήγορο του Πολίτη το mail www.synigoros.gr.

A5. Πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρμόδιος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εφεξής «σύνδεσμος», ορίζεται ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της εταιρίας.

Ο «σύνδεσμος» ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν του απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ο σύνδεσμος της εταιρίας, για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

A6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Σε περίπτωση περιστατικού ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρία προστατεύει την απασχόληση του θύματος παρέχοντας ειδική άδεια ή ευέλικτες μορφές εργασίας εφόσον το αιτηθεί, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή με σοβαρά νοσήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

B1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα

Η εταιρία ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών κατά οποιουδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.

Πρόσωπα που έχουν λόγους να ισχυρίζονται ότι είναι θύματα τέτοιας συμπεριφοράς, θα πρέπει να απευθύνονται και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους στον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων της εταιρίας.

B2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων

Για την εξέταση καταγγελιών και παραπόνων εργασιακής βίας και παρενόχλησης, συστήνεται Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών Εργασιακής Βίας και Παρενόχλησης αποτελούμενη από τον Διευθυντή του καταγγέλλοντος, τον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και μέλος της Νομικής Υπηρεσίας της εταιρίας. Ο Γενικός Διευθυντής ενδέχεται να συμμετέχει στην Επιτροπή, εφόσον κριθεί απαραίτητο από τον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων.

Πρόσωπα που είναι μάρτυρες περιστατικών μπορούν να αναφέρονται στην παραπάνω Επιτροπή. Η αναφορά γίνεται εγγράφως και επωνύμως και πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα περιστατικά.

Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες που αφορούν σε βία, παρενόχληση ή και διάκριση στην απασχόληση θα αποτελέσουν αντικείμενο ενδεδειγμένης έρευνας από την πιο πάνω Επιτροπή. Δεν υπάρχει προθεσμία στην υποβολή της καταγγελίας. Ωστόσο η κατά το δυνατό άμεση αναφορά και εξέταση των περιστατικών είναι καθοριστική, τις περισσότερες φορές, για την αποτελεσματικότητα της έρευνας.

Τα εντεταλμένα για την έρευνα πρόσωπα στο πλαίσιο της έρευνας για την εξέταση επώνυμης καταγγελίας έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της εταιρίας (καθώς σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της).

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από την Επιτροπή στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το πόρισμα με τα στοιχεία του φακέλου υποβάλλεται στην εταιρία (εκπρόσωπο αυτής) ώστε η τελευταία επί διαπίστωσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα με τη σοβαρότητά του μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέλη της Επιτροπής δεσμεύονται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα περιέλθουν εις γνώση της καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν

εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού, τηρουμένων των ορισμών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέχονται στην εταιρία και τυχόν έγγραφα που αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας ή το πόρισμα αυτής, η εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να τα τηρεί στον προσωπικό φάκελο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλομένου, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Γενικό Κανονισμό για τα προσωπικά δεδομένα.

Ανεξάρτητα από την παραπάνω διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελίας εντός της επιχείρησης, τα θιγόμενα πρόσωπα διατηρούν παράλληλα το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, και μάλιστα σε οποιαδήποτε φάση και αν βρίσκεται η διαδικασία εξέτασης από την επιχείρηση.

Οι Πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται από την εταιρία με απόφαση του Γενικού Διευθυντή μετά από εισήγηση της Επιτροπής, κατά σειρά προτεραιότητας και ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, ορίζονται στο άρθρο 21 του παρόντος Κανονισμού Εργασίας.

B3. Απαγόρευση αντιποίνων

Κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία, ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής υπόθεσης αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική της εταιρίας και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας/συνεργασίας με τον υπαίτιο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στο εντεταλμένο πρόσωπο υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από την εταιρία και τα αρμόδια προς τούτο όργανά της.

Η εταιρία επιφυλάσσεται κάθε νόμιμου δικαιώματός της στην περίπτωση ψευδών ή συκοφαντικών καταγγελιών που αφορούν βία/παρενόχληση/διάκριση στην απασχόληση, μη εξαιρουμένης της άσκησης πειθαρχικού ελέγχου ή και διακοπής της σχέσης/συνεργασίας με τον υπαίτιο.

B4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρία δεσμεύεται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλομένου, μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ..

B5. Συνεργασία με Αρχές

Η εταιρία αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνεργάζεται και να παράσχει κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα της πρόσωπα για την υποδοχή και εξέταση καταγγελιών που υποβάλλονται στην Εταιρία για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ημερομηνία:	Κωδικός έκδοσης:
Αναθεώρηση:	Κωδικός έκδοσης: