



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Εισαγωγή

Η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία **ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ Α.Ε.** και τον διακριτικό τίτλο «Ο.Λ.ΗΓ. Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρία») που εδρεύει στην Ηγουμενίτσα (Κεντρικός Επιβατικός Σταθμός, Νέο Λιμάνι Ηγουμενίτσας) με Α.Φ.Μ. 090102340, νομίμως εκπροσωπούμενης, 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 και τηρεί μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και η Εταιρία επιφυλάσσεται του δικαιώματός της να προβεί σε τροποποιήσεις αυτής της Πολιτικής εφόσον απαιτείται για την πλήρη εναρμόνισή της με τον νόμο.

2. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρωπίνη 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, αντιμετωπίζει δε όλα τα περιστατικά σοβαρά και διερευνά αμέσως όλους τους ισχυρισμούς για βία και σεξουαλική παρενόχληση.

3. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης - ορισμοί

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 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 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 (Α' 232). Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς 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.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης 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 ο εργοδότης,

(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.

Η Εταιρία δηλώνει ότι θα επεξεργάζεται και θα λαμβάνει υπόψιν της με σοβαρότητα και εμπιστευτικότητα κάθε καταγγελία που αφορά περιστατικό βίας και παρενόχλησης από μόνον που απασχολείται στην εταιρεία καθώς επίσης και θα συνεργάζεται με κάθε είδους αρμόδια αρχή και δικαστήριο, εφόσον κρίνεται απαραίτητη η συμβολή των οργάνων της, για την αποτροπή και την πρόληψη τέτοιου είδους περιστατικών.

4. Πεδίο εφαρμογής

Η πολιτική αυτή καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, δηλαδή όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρία, 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, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

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

α) Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για να υπάρχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ώστε να μην υφίστανται κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή άλλοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Η Εταιρία διαθέτει τεχνικό ασφαλείας και

ακολουθεί τις συστάσεις του σχετικά με μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία που πρέπει να λαμβάνει, όπως ο νόμος ορίζει και προβαίνει σε εκτιμήσεις κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Ενδεικτικά μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης

i. Η Εταιρία δηλώνει ότι όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει τις διατάξεις του νόμου περί απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, θα 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 ενδεικτικά να περιλαμβάνουν, ανάλογα με τη βαρύτητα του περιστατικού:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- τυχόν επιβολή πειθαρχικών μέτρων/ποινών που αναφέρονται στον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού της εταιρίας ή
- την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

Η Εταιρία μπορεί να επιβάλλει τα ως άνω προληπτικά ή/και κατασταλτικά μέτρα ανεξαρτήτως της κίνησης ή μη της πειθαρχικής διαδικασίας. Η Εταιρία επιφυλάσσεται να λάβει και κάθε άλλο πρόσφορο και νόμιμο προληπτικό ή κατασταλτικό μέτρο, κατά περίπτωση, με σκοπό την προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και την αποτροπή τέτοιου είδους συμπεριφορών.

ii. Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των πολιτικών της και των μέτρων που λαμβάνει για την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων, ενώ λαμβάνει και μέτρα τεχνικού χαρακτήρα βάσει των συστάσεων του τεχνικού ασφαλείας, όταν και όπου απαιτείται.

iii. Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

iv. Τέλος, διαθέτει διαδικασία εσωτερικής διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης, όπως αναφέρεται διεξοδικά υπό II. στην παρούσα πολιτική. Η Εταιρία διασφαλίζει ότι οι υπεύθυνοι διαχείρισης καταγγελιών κατανοούν πώς να αντιδρούν σε περιστατικά παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου συλλογής πληροφοριών, της εχεμύθειας, του τρόπου δράσης, του τρόπου αντιμετώπισης του απορρήτου, του τρόπου τεκμηρίωσης και του τρόπου διατήρησης αρχείων.

γ) Δικαιώματα και υποχρεώσεις θιγόμενου προσώπου – Υποχρεώσεις εργοδότη

Η Εταιρία γνωστοποιεί ότι πάσης φύσεως απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, εφόσον συμβάλλονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία, έχουν το δικαίωμα, σε περίπτωση που υποστούν περιστατικό βίας ή παρενόχλησης:

1) δικαστικής προστασίας,

2) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (Τηλεφωνική Γραμμή Καταγγελιών ΣΕΠΕ: 1555),

3) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη (Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, τηλ.: 213 1306 600, email: press@synigoros.gr , ηλεκτρονική υποβολή αναφοράς: <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el.upobolianaforasform>) καθώς και

4) καταγγελίας εντός της Εταιρίας σύμφωνα με την παρούσα πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Επίσης, για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας υπάρχει η δυνατότητα επικοινωνίας με τη Γραμμή SOS 15900.

Σε κάθε περίπτωση όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρίας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή ανεξάρτητα από την καταγγελία του εντός της Εταιρίας.

Η διαδικασία υποβολής και διαχείρισης καταγγελίας εντός της Εταιρίας είναι εκείνη που ορίζεται **υπό II.** στην παρούσα πολιτική.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης. Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, το καταγγελλόμενο πρόσωπο φέρει το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε τέτοια συμπεριφορά.

Η Εταιρία σε περιπτώσεις διαπίστωσης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης θα λαμβάνει τα κατάλληλα προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα, μεταξύ των οποίων και εκείνα που αναφέρονται υπό β) ανωτέρω, κατά του καταγγελλόμενου για την παρεμπόδιση και αποφυγή μελλοντικών παρόμοιων περιστατικών ή συμπεριφορών.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και πέραν άλλων μέτρων που θα λάβει η Εταιρία, επιβάλλονται σε βάρος του οι προβλεπόμενες εκ του νόμου κυρώσεις.

Δεν θα γίνονται ανεκτές από την Εταιρία προσηχηματικές ή εν γνώσει ή εκ δόλου του καταγγέλλοντος προσώπου καταγγελίες ή παράπονα έναντι καταγγελλόμενων. Στην περίπτωση που διαπιστωθεί ότι καταγγέλθηκε ή αναφέρθηκε περιστατικό με τον ανωτέρω σκοπό, η Εταιρία μπορεί να επιβάλλει πειθαρχικές ποινές και μέτρα όπως εκείνα που αναφέρονται στον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού της ή/και στην παρούσα πολιτική (υπό I. β) ανωτέρω).

δ) Στοιχεία συνδέσμου ενημέρωσης και καθοδήγησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρία ορίζει ως αρμόδιο πρόσωπο για να καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους της για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία την κα Κατερίνα Γεωργίου («σύνδεσμος»). Οι εργαζόμενοι δύνανται να επικοινωνούν με τον σύνδεσμο ως ακολούθως: α) γραπτώς μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο georgiou2@olig.gr ή/και β) τηλεφωνικώς καλώντας στο 6944726802.

Επισημαίνεται ότι ο ρόλος του συνδέσμου είναι ενημερωτικός και έγκειται στην καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων ανεξαρτήτως του εάν απευθύνονται οι εργαζόμενοι προς αυτό με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Σε κάθε περίπτωση, ο σύνδεσμος υπέχει υποχρέωση προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ε) Προστασία και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρία δηλώνει ότι κατά τα μέτρο που είναι δυνατό και πρόσφορο θα προστατεύει την απασχόληση και θα υποστηρίζει εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας με μέτρα που θα λαμβάνει κατά περίπτωση. Στα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνονται ψυχολογική στήριξη των θυμάτων, ευέλικτες μορφές εργασίας, κλπ.

II. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Αρμόδιο Τμήμα για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση καταγγελιών ή παραπόνων σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία

Αρμόδιος για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης ορίζεται ο ως άνω Ι.δ)Σύνδεσμος- Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης. ενώ το πειθαρχικό όργανο της Εταιρίας είναι αρμόδιο για την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής.

Τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να υποβάλλουν τις καταγγελίες ή τα παράπονά τους μέσω γραπτής επικοινωνίας στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο georgiou@olig.gr ή με κατάθεσή τους στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης.

Η Εταιρία λαμβάνει και τηρεί όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία και την ασφάλεια των πληροφοριών που θα λαμβάνονται από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης και των δεδομένων που θα περιέχονται σε αυτά και οποιαδήποτε καταγγελία ή παράπονο θα λαμβάνει εμπιστευτικό πρωτόκολλο.

β) Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών

Η Εταιρία δεσμεύεται ότι ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης θα παραλαμβάνει και δεν θα εμποδίζει την παραλαβή, θα διερευνεί και θα διαχειρίζεται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, θα ερευνά και θα εξετάζει τον καταγγελλόμενο με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια καθώς επίσης θα λαμβάνονται μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Κάθε καταγγελία ή παράπονο θα αντιμετωπίζεται ως αυστηρά εμπιστευτικό καθ' όλη τη διάρκεια της εξέτασής του. Καμία οριστική απόφαση δεν θα ληφθεί μέχρι να ολοκληρωθεί πλήρως η διερεύνηση της καταγγελίας, εκτός και εάν απαιτείται η λήψη άμεσων προληπτικών μέτρων για να αντιμετωπιστεί επείγουσα κατάσταση ή για να προστατευθεί το θιγόμενο πρόσωπο.

Όλοι οι απασχολούμενοι και τρίτα μέρη έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή. Όλοι όσοι συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών βασιζόμενη στον λόγο αυτό.

Οποιαδήποτε αναφορά ή καταγγελία από τρίτο πρόσωπο (που δεν είναι εργαζόμενος της Εταιρίας) θα πρέπει να αναφέρεται στον Σύνδεσμο - Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης.

Ο ανωτέρω με την παραλαβή της αναφοράς ή καταγγελίας διερευνά και διαπιστώνει τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικό και άμεσο τρόπο. Αξιολογεί την καταγγελία ή το παράπονο βάσει της επικοινωνίας που έχει με το θιγόμενο πρόσωπο, το καταγγελλόμενο πρόσωπο και με άλλα πρόσωπα – μάρτυρες που υποδειχθούν από αυτά, της έρευνας των αρχείων ή άλλων ηλεκτρονικών ή έντυπων εγγράφων και στοιχείων και σε περίπτωση που διαπιστωθεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης υποβάλλει σχετική έκθεση στα αρμόδια πειθαρχικά όργανα είτε για να κινηθεί η πειθαρχική διαδικασία είτε για να επιβληθούν τα προβλεπόμενα στην παρούσα μέτρα ή/και πειθαρχικές ποινές. Ο σύνδεσμος έχει δικαίωμα να έχει πρόσβαση σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες ή σε αρχεία καταγραφής (συμπεριλαμβανομένων τυχόν οπτικοακουστικού υλικού ή συστημάτων βιντεοεπιτήρησης) που θα το συνδράμουν στη διερεύνηση τέτοιων καταγγελιών ή παραπόνων.

Ανάλογα με την περίπτωση, η Εταιρία επιφυλάσσεται να κινήσει δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση του περιστατικού βίας ή παρενόχλησης που έχει διαπιστωθεί.

Σε κάθε περίπτωση, είτε διαπιστωθεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης είτε δεν επιβεβαιωθεί η καταγγελία ή η αναφορά, ο - Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο για την πορεία και το αποτέλεσμα της διερεύνησης του περιστατικού που έχει καταγγελθεί ή αναφερθεί.

Η Εταιρία δεσμεύεται ότι σε περίπτωση καταγγελίας βάσει της παρούσας πολιτικής, θα επεξεργαστεί μόνο εκείνα τα προσωπικά δεδομένα των προσώπων που είναι απολύτως απαραίτητα για τη διερεύνηση του περιστατικού και θα διατηρήσει τα σχετικά δεδομένα για όσο χρόνο είναι αναγκαίο για την διενέργεια των προβλεπόμενων από τον νόμο και την πολιτική της μέτρων και ενεργειών, λαμβάνοντας υπόψιν της και τηρώντας την ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή

ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων

Η Εταιρία επαναλαμβάνει ότι σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης ατόμου που συνεργάζεται με την εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό του καθεστώς, τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν.4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως και ανωτέρω αναφέρεται.

Στην περίπτωση που διαπιστωθεί ότι καταγγέλθηκε ή αναφέρθηκε αναληθώς περιστατικό βίας και παρενόχλησης (όπως αναφέρεται και υπό Ι. γ) ανωτέρω), η Εταιρία επιφυλάσσεται του δικαιώματός της να επιβάλλει πειθαρχικές ποινές και μέτρα όπως εκείνα που αναφέρονται στον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού της ή/και στην παρούσα πολιτική (υπό Ι. β) ανωτέρω).

δ) Μέτρα που λαμβάνονται σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος διαπιστωθεί από την εξέταση των καταγγελλομένων ότι παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021, η Εταιρία θα λάβει όλα τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, όπως ενδεικτικά εκείνα που αναφέρονται υπό Ι. β) ανωτέρω.

Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές πρέπει να παρακολουθούν προσεκτικά τη συμπεριφορά των εργαζομένων για να διασφαλίσουν ότι δεν λαμβάνουν χώρα εχθρικές ενέργειες ή απειλές, επιθετικής ή ενέργειες βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές που είναι μάρτυρες οποιασδήποτε τέτοιας συμπεριφοράς ή υποψιάζονται ότι υπάρχει τέτοια συμπεριφορά πρέπει να το αναφέρουν αμέσως – στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης. Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές που ανέχονται εχθρικές ενέργειες ή απειλές, επιθετική ή βίαιη συμπεριφορά ή παρενόχληση άλλων εργαζομένων ή συνεργατών στον χώρο εργασίας ή που δεν αναφέρουν έγκαιρα τέτοια συμπεριφορά όπως προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική, ενδέχεται να υπόκεινται επίσης σε κατάλληλες πειθαρχικές ποινές, συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης.

ε) Συνδρομή και συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η Εταιρία και τα αρμόδια πρόσωπα αυτής 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 παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αναφορών ή καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις περί προστασίας δεδομένων.