

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

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ & ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ GOLDEN A/S

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 1. ΣΚΟΠΟΣ**
- 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**
- 3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ & ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**
- 4. ΟΡΙΣΜΟΙ**
 - 4.1. Βία & Παρενόχληση*
 - 4.2. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση*
 - 4.3. Αντεκδίκηση*
- 5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**
- 6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ & ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**
- 7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ**
- 8. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, η οποία δύναται να εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

2. ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εμπίπτουν όλοι οι απασχολούμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας στην «**GOLDEN A/S**», παρέχοντες υπηρεσίες σε αυτήν με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, ασκούμενοι και μαθητευόμενοι,

εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει και υποψήφιοι εργαζόμενοι της εταιρείας.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ & ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η «**GOLDEN A/S**» εκφράζει την δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο απόλυτος σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης ιδίως της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει, αλλά αντίθετα να ενθαρρύνει ηθικά/ψυχικά και να διευκολύνει με κάθε πρόσφορο τρόπο την παραλαβή, την αμερόληπτη και αντικειμενική διερεύνηση και την διαχείριση των σχετικών καταγγελιών.

Οι εργαζόμενοι και όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας έχουν την υποχρέωση να καταγγέλλουν αμέσως και χωρίς καμία καθυστέρηση οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης, υποστούν οι ίδιοι ή υποπέσει στην αντίληψή τους.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει την αμέριστη συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική, αρχή, κατά την έρευνα κάθε καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τα λοιπά πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, τα οποία παραβαίνουν τις απορρέουσες από την παρούσα υποχρεώσεις, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και αναλογικά μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η εταιρεία δύναται ανά πάσα στιγμή να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες για το εργασιακό κλίμα, μέσω ερωτήσεων προς το προσωπικό. Μέσω των ερευνών αυτών πραγματοποιείται η διαρκής εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. Βία & Παρενόχληση

«Βία» και «Παρενόχληση» συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα, περιλαμβάνει ιδίως, εντελώς ενδεικτικά και σε καμία περίπτωση περιοριστικά:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολών ή μομφών.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για την συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.2. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

«Παρενόχληση λόγω φύλου» συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι εν λόγω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και την σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση, ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής

φύσεως. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για αμιγώς επεξηγηματικούς σκοπούς, ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί την «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικά mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσεως: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Οι εργαζόμενοι και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, στην περίπτωση που ασκούν τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρουν την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις τους.

4.3. Αντεκδίκηση

Η εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή πρόσωπο που εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου προσώπου, το οποίο αντιτίθεται στην βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης καταγγελλόμενου περιστατικού.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οφείλουν να συμμορφώνονται με αυτήν.

Η πολιτική ισχύει στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας, σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες ή νιπτήρες, κατά την διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και κατά την μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

Η εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η εταιρεία, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Η εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ.). για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν, καθώς και σε ποιο υπεύθυνο πρόσωπο («πρόσωπο αναφοράς») και με ποιον τρόπο (ποια διαδικασία και ποια μέσα) μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

Η εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Η εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και τα όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής να καταγγέλλουν χωρίς φόβο και χωρίς ενδοιασμούς κάθε τυχόν περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στο οποίο τυγχάνει να είναι μάρτυρες ή περιέρχεται σε γνώση τους με οποιονδήποτε άλλο τρόπο.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ & ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να υποβάλει καταγγελία του περιστατικού. Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές εφόσον υποβάλλονται επώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Η εταιρεία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα την διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης. Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της και για την πορεία της εξέτασής της.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή οποιοδήποτε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει επίσης να υποβάλει καταγγελία. Για την διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτήρια ή/και εγκαταστάσεις της εταιρείας δύναται να μην επιτρέπεται.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας καταδείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η εταιρεία θα προβαίνει σε βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (β) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας και (γ) δικαστικές ενέργειες και διαδικασίες. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών αρχών.

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, οφείλει να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία στην **Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας κυρία Μαργαρίτα Πολυκανδριώτη**, η οποία ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Η καταγγελία

μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως (οπότε συντάσσεται ευσύνοπτη έκθεση που υπογράφεται από τον καταγγέλλοντα και την Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας) ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση **mp@goldenas.com.gr**.

Στην καταγγελία θα πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου («δράστη»), δηλαδή του ατόμου που φέρεται να εκδήλωσε μιας μορφής απαγορευμένη συμπεριφορά, τα στοιχεία του δέκτη της απαγορευμένης συμπεριφοράς («θύματος»), καθώς και συγκεκριμένα περιστατικά, τα οποία στοιχειοθετούν την καταγγελλόμενη απαγορευμένη συμπεριφορά.

Η Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Ειδικότερα, η Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση πάσης φύσεως εγγράφων (ιδίως ηλεκτρονικών π.χ. emails, sms, μηνυμάτων σε πάσης φύσεως εφαρμογής επικοινωνίας δια κινητού τηλεφώνου), τα οποία ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία δύναται να αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος.

Εφόσον η Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει με ευσύνοπτη αιτιολογία το αποτέλεσμα των ερευνών της. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος της Υπεύθυνης Ανθρώπινου Δυναμικού, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντος.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στην λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και αναλογικών μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά δύναται να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,

γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία.

Υπενθυμίζεται δια της παρούσας ότι οι εργαζόμενοι και όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, τα οποία αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξάρτητα από την παραπάνω διαδικασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία και ενδεικτικά: α. έχουν δικαίωμα αστικής και ποινικής δικαστικής προστασίας, β. έχουν δικαίωμα καταγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της και γ. έχουν δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά την κρίση της εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με όλους τους νόμιμους τρόπους και ενέργειες.

8. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Οι εργαζόμενοι και όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, αν χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν οποτεδήποτε να απευθύνονται στην Υπεύθυνη Ανθρωπίνου Δυναμικού της εταιρείας.

Nikolaos Polykandriotis – CEO

Updated: July 2023